

# Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für  
Mitarbeitervertretungen

3 2006

**A<sup>u</sup>K**



## aus dem **Inhalt**

- 58** Zur Schweigepflicht von Mitarbeitervertretern und Mitgliedern in Aufsichtsgremien
- 67** Interview mit Walter Egger, Geschäftsführer der DIAKO Ev. Diakonie-Krankenhaus in Bremen: Verzahnt agieren - keine Mitarbeiter 2. Klasse erzeugen
- 74** Die Gefährdungsbeurteilung als zentrales Element des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- 84** Verfasste Kirche in Niedersachsen will Abkopplung von der Tarifentwicklung des Öffentlichen Dienstes

ISSN 1614-1903

SachBuchVerlag  
**Kellner**

### Wirtschaftliches Handeln und Dienstgemeinschaft – ein unauflösbarer Widerspruch?

Am 20. und 21. November 2006 findet in Kassel-Wilhelmshöhe die 4. Fachtagung statt, die veranstaltet wird von Diakonische ArbeitnehmerInnen Initiative (DIA e.V.), Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Bundeskonferenz der Mitarbeitervertretungen (BuKo) und Arbeitsrecht und Kirche (AuK). Das Thema der diesjährigen Veranstaltung lautet: Wirtschaftliches Handeln und Dienstgemeinschaft – ein unauflösbarer Widerspruch?

**buko**  
agmav + ga

**ver.di**

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

**dia**

**Arbeitsrecht** und  
**Kirche**

Dienstgemeinschaft ist nicht nur ein zentraler Begriff im kirchlichen Dienst, sondern auch in der christlichen Wohlfahrtspflege, also vor allem in Diakonie und Caritas. Die Dienstgemeinschaft soll Kirche von gewinnorientierten Unternehmen ebenso unterscheiden wie von anderen Tendenzunternehmen wie ASB, AWO oder Unternehmen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes.

Die Dienstgemeinschaft verlangt von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine besondere Verbundenheit mit den christlichen Aufgaben und Zielen der Einrichtung. Sie verlangt darüber hinaus auch Loyalität im außerdienstlichen Verhalten bis hin zum Verbot des Kirchenaustritts und der Wiederverheiratung von katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Dienstgemeinschaft rechtfertigt die Loyalitätsordnung ebenso wie die sogenannte ACK-Klausel (diese fordert, dass Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter christlich gebunden sein müssen).

Dienstgemeinschaft schließt den Gegensatz von Kapital und Arbeit, also auch Interessengegensätze zwischen Unternehmensleitungen und Beschäftigten, aus. Sie verlangt ein partnerschaftliches, von Parität und Transparenz geprägtes Miteinander – auch bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen. Dienstgemeinschaft fordert und rechtfertigt zugleich den Dritten Weg, also die Arbeitsrechtssetzung durch kirchliche Arbeitsrechtliche Kommissionen.

Dienstgemeinschaft ist ein theologischer Begriff. Er ist abgeleitet aus dem Sendungsauftrag der Kirche und dem allgemeinen Priestertum aller Gläubigen.

Dienstgemeinschaft ist damit Anspruch und Realität zugleich. Anspruch ist sie, weil sie als theologischer Begriff von den Mitarbeitenden fordert, sich mit dem Werk, zu dem sie mitwirken, und mit dem Auftrag Jesu Christi, den die Kirche mit ihrer Hilfe ausführt, ganz und gar [zu] identifizieren, darin auf[zugehen], ihre persönlichen Interessen rückhaltlos den Ansprüchen und Erfordernissen des Werks hintan[zusetzen].

(v. Nell-Breuning, Kirchliche Dienstgemeinschaft). Realität ist Dienstgemeinschaft, weil sie mit gesetzesähnlicher Kraft dienstgemeinschaftskonformes Verhalten erzwingt und bei abweichendem Verhalten den Ausschluss durch Kündigung des Arbeitsverhältnisses erlaubt.

Die hohen Ansprüche der Dienstgemeinschaft geraten heute in einer Zeit, in der Nächstenliebe, sei sie christlich motiviert oder sozialstaatlich begründet, keine Konjunktur hat, erheblich in Bedrängnis. Denn auch in kirchlichen Einrichtungen werden Sozialleistungen gestrichen oder gekürzt. Die Ökonomisierung des Sozialen zwingt zu marktkonformem Verhalten. Die Folgen sind Tariffucht durch Ausgründung, Outsourcing und Leiharbeit zu Dumping-Löhnen, verbunden mit Leistungsverdichtung und der Verschlechterung der Qualitätsstandards. Vieles davon steht in krassm Widerspruch zur Dienstgemeinschaft.

Für die verfassten Kirchen selbst wird in den nächsten Jahren ein Rückgang des Kirchensteueraufkommens um bis zu 30% befürchtet. Schon heute werden Hilfsangebote eingestellt, Ämter zusammengelegt, Kirchen verkauft. Und gelegentlich erleben wir die Insolvenz von kirchlichen Wohlfahrtsseinrichtungen.

Wie kann unter diesen Bedingungen das Postulat der Dienstgemeinschaft das Handeln in kirchlichen Institutionen bestimmen? Dieser Frage wollen wir in der 4. Kasseler Fachtagung u.a. in folgenden Referaten und Arbeitsgruppen nachgehen:

■ Was ist Dienstgemeinschaft? ■ Dienstgemeinschaft – nur bei Schönwetter? ■ Wann ist man (noch) Kirche? ■ Kriterien und Voraussetzungen für die Zuordnung von Einrichtungen zur Kirche ■ Dienstgemeinschaft im Abseits – Entwicklungen im Bereich der verfassten Kirche und Diakonie am Beispiel Berlin/Brandenburg ■ Dienstgemeinschaft: Theorie und Praxis zwischen Manage-

ment und Theologie ■ Rote Karte für Dienstgemeinschaft – am Beispiel Stiftung Liebenau.

Als Referenten werden

■ Prof. Dr. Franz Segbers, Referent für Ethik, Diakonisches Werk in Hessen und Nassau

■ Dr. Norbert Feldhoff, Domprobst zu Köln

■ Dr. Lothar Stempin, Direktor des Diakonischen Werkes der Ev.-luth. Landeskirche Braunschweig

■ Dr. Ulrich Peter, Berufsschulreligionslehrer im Dienst der Ev. Kirche von Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

■ Hans-Jürgen Rosenberg, Personalchef Ev. Johannesstift, Berlin

■ Jutta Wendland-Park, Vorsitzende des Vorstands der Rotenburger Werke d.I.M. (angefragt)

■ Petra Petzoldt, ver.di Sachsen FB Gesundheit, Soziale Dienste und Wohlfahrt und Kirchen

■ Robert Johns, Justitiar des Diakonischen Werkes der Ev.-luth. Landeskirche Braunschweig (angefragt)

■ Prof. Dr. Udo Mayer, Universität Hamburg und andere zur Verfügung stehen.

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

Vogelsang 6, 30459 Hannover  
Fax 05 11 / 05 11- 234 40 61  
Mail: diaev@htp-tel.de

**Arbeitsrecht und Kirche**  
Zeitschrift für  
Mitarbeitervertretungen

### Redaktion:

Bernhard Baumann-  
Czichon (verantwortlich)  
Kerstin Graumann  
(Redaktionsassistentz)  
Otto Claus  
Michael Dembski  
Dr. Herbert Deppisch  
Britta Fischer  
Mira Gathmann  
Prof. Dr. Ulrich Hammer  
Michael Heinrich  
Klaus Kellner  
Annette Klasing  
Barbara Kopp  
Renate Richter

### Redaktionsanschrift:

Am Hulsberg 8,  
28205 Bremen  
Telefon: 0421-43933-53  
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 Mitarbeitervertretun-  
gen oder deren Zusam-  
menschlüsse (z. B. für  
Schulungen) ist bei  
Quellenangabe gestattet.  
Bitte Belegexemplare  
an den Verlag senden.

Für unverlangt einge-  
sandte Manuskripte  
kann keine Gewähr  
übernommen werden.

*Liebe Leserin, lieber Leser,*

*nun operieren sie wieder, die Ärzte. Ein vom Marburger Bund (MB) organisierter wochenlanger Streik ist zu Ende. Dieser Streik hat uns gezeigt, dass selbst im Gesundheitswesen durch entsprechende Arbeitsk Kampfmaßnahmen noch erhebliche Lohnsteigerungen durchsetzbar sind. Es bleibt allerdings abzuwarten, wer am Ende die Zeche bezahlen muss. Es spricht einiges dafür, dass die Krankenhäuser eine Querfinanzierung vornehmen müssen, indem sie die Personalkosten bei anderen Beschäftigten weiter absenken. Das ist aber nicht der einzige fade Beigeschmack bei diesem Streik:*

*Nur wenige Monate zuvor forderte die Gewerkschaft ver.di für die landeseigenen Krankenhäuser die Übernahme des TVöD und Beibehaltung der 38,5-Std-Woche. Dieser Streik bekam reichlich Gegenwind. Große Teile der veröffentlichten Meinung wetterten dagegen. Mancher Chefarzt warnte davor, dass Patienten auf dem OP-Tisch mangels ausreichender Versorgung sterben könnten.*

*Während des Streiks des Marburger Bundes war davon erstaunlicherweise nichts zu hören oder zu lesen. Lag das daran, dass die Bevölkerung versteht, dass ein ohnehin nicht schlecht bezahlter Arzt ein Drittel mehr Gehalt bekommen muss, aber nicht versteht, dass die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst nicht länger arbeiten wollen? Vielleicht. Aber vielleicht liegt es daran, dass kein Chefarzt beim Streik des MB vor Gefahren für Patienten gewarnt hat oder die meisten Chefarzte Patienten gar nicht erst zu OPs einbestellt haben. Während des ver.di-Streiks in den Unikliniken hingegen wurden Patienten gezielt einbestellt, um dann unverrichteter Dinge wieder nach Hause geschickt zu werden.*

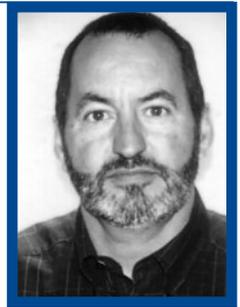
*Und mancher fragt sich, wie der kleine Marburger Bund über so viele Wochen Streikgelder zahlen konnte. Krankenhaus-Insider berichten, dass Chefarzte ihre Krankenhausverwaltung bedrängten, den streikenden Ärzten Überstundenausgleich zu gewähren. Und bekannt ist auch, dass einzelne Chefarzte ihre Assistenzärzte zum Streik eingeteilt haben. Das alles ist nicht verboten. Es zeigt nur: wenn zwei das gleiche tun, ist es noch lange nicht dasselbe.*

*Der isolierte Streik einer Gruppe von Beschäftigten eines Krankenhauses mag kurzfristig als Erfolg erscheinen.*

*Doch schon jetzt stehen viele kommunale Kliniken am Rande der Pleite. Sie sind ideale Übernahmekandidaten für den schwedischen Krankenhauskonzern capio und andere, die auf den deutschen Markt einsteigen bzw. expandieren wollen. Niemand erwartet, dass ein privater Krankenhausbetreiber bessere Arbeitsbedingungen bietet – auch nicht den Ärzten. Wer unter diesen Bedingungen angemessene Arbeitsbedingungen und vor allem Arbeitsplätze sichern will, der darf keine berufsständischen Interessen in den Vordergrund stellen. Die vom MB betriebene Spaltung im Gesundheitswesen stärkt nur die Kräfte, die Krankenhäuser allein unter Renditegesichtspunkten betrachten. Solidarität ist immer noch die beste Art, auch die eigenen Interessen durchzusetzen.*

*Wir wünschen Ihnen einen schönen Herbst und viel Erfolg bei Ihrer Arbeit!*

Bernhard Baumann-Czichon



Der Chefredakteur

Bernhard Baumann-Czichon



## Inhalt

- 58** Zur Schweigepflicht von Mitarbeitervertretern und Mitgliedern in Aufsichtsgremien
- 67** Interview: Verzahnt agieren – keine Mitarbeiter 2. Klasse erzeugen
- 72** FachBuchRatgeber
- 74** Die Gefährdungsbeurteilung als zentrales Element des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- 80** Arbeitsrechtsstichworte: Sozialauswahl
- 83** Aus der Rechtsprechung
- 84** Verfasste Kirche in Niedersachsen will Abkopplung von der Tarifentwicklung des Öffentlichen Dienstes

## Titelfoto:

Das Foto zeigt das DIAKO:  
Ev. Diakonie-Krankenhaus GmbH in Bremen

## Zur Schweigepflicht von Mitarbeitervertretern und Mitgliedern in Aufsichtsgremien

Von Bernhard Baumann-Czichon

Dem umfassenden Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Unterrichtung durch die Dienststellenleitung steht die Verpflichtung der Mitarbeitervertretung gegenüber, geheimhaltungsbedürftige Sachverhalte Dritten gegenüber nicht zu offenbaren. Die Schweigepflicht ist notwendiges Gegenstück zum Auskunftsanspruch<sup>1</sup>, weil die Verpflichtung zur Unterrichtung der Mitarbeitervertretung nicht dazu führen kann, dass der Auskunftspflichtige zur Preisgabe von Informationen gegenüber jedermann verpflichtet wird. In der betrieblichen Praxis besteht daher kaum Streit darüber, dass es eine Verschwiegenheitsverpflichtung gibt. Unsicherheiten gibt es allerdings dann, wenn es darum geht, den Inhalt und die Grenzen der Verschwiegenheitsverpflichtung zu bestimmen.



Der Autor

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

Dies hat vor allem zwei Gründe:

Zum einen wird die Gegensätzlichkeit der Interessen und Handlungsbedingungen von Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung an kaum einer anderen Stelle so deutlich.

*Beispiel: Die Dienststellenleitung sieht sich aufgrund der wirtschaftlichen Lage des Betriebes veranlasst, die EDV-Abteilung auszugliedern. Sie will dies den Beschäftigten so spät wie möglich mitteilen, um ein Ausbluten der Abteilung vor Vollzug der Ausgliederung zu vermeiden. Die MAV will die Betroffenen so früh wie möglich unterrichten, um ihnen für ihre persönliche Lebens- und Berufsplanung Gewissheit zu geben und um den Widerstand gegen diese Ausgliederung zu mobilisieren.*

Zum anderen lässt sich die Reichweite der Schweigepflicht nur durch unbestimmte Rechtsbegriffe umschreiben, die dann auf den konkreten Einzelfall heruntergebrochen werden müssen. Die Beschreibung der Schweigepflicht erscheint den betrieblichen Praktikern deshalb meist ungenau und schwammig. Die Rede ist von ›Gummiparagrafen‹.

### Der Streit um die Schweigepflicht

wird selten vor den Kirchengerichten und Schlichtungsstellen ausgetragen. Dies spricht einerseits dafür, dass es auf betrieblicher Ebene eine Art ›praktischer Konkordanz‹ zwischen den Akteuren gibt, beide Seiten also die Schmerzgrenzen der jeweils anderen Seite respektieren. Die MAV weiß also offensichtlich, was sie partout nicht ausplaudern darf und die Dienststellenleitung hat gelernt, wie viel Öffentlichkeit sie aushalten muss.

Zu beobachten ist aber andererseits auch – vor allem in kleineren Einrichtungen –, dass Mitarbeitervertretungen aus Angst vor dem Vorwurf des Geheimnisverrats die nicht nur zulässige, sondern gebotene Unterrichtung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterlassen. So sind Fälle bekannt, in denen die Mitarbeitervertretung die Belegschaft nicht einmal darüber unterrichtet hat, dass durch Abschluss einer Notlagenregelung der Anspruch auf Weihnachtsgeld verkürzt wurde. Dieses Beispiel belegt zugleich, dass der Hinweis auf die Schweigepflicht der Mitarbeitervertretung auch als politisches Instrument missbraucht werden kann. Es ist deshalb im folgenden eine an den wechselseitigen Interessen orientierte Grenzziehung zwischen Schweigepflicht und Offenbarungsrecht zu ziehen.

### Schweigepflicht in der Praxis

Zwei Entscheidungen aus der kirchlichen Rechtsprechung können helfen, das Spannungsfeld zu beleuchten.

Die Schiedsstelle des Diakonischen Werkes Braunschweig<sup>2</sup> hatte über den Antrag der Dienststellenleitung zu befinden, die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung ihres Amtes wegen grober Pflichtverletzung zu entheben. Die Vorsitzende hatte gegenüber einer Mitarbeiterin, die sich darüber beschwerte, dass die Vorsitzende schon wieder Dienstbefreiung in Anspruch nähme, Folgendes erwidert: ›Du hast doch deinen Job nur noch, weil wir vor einem Jahr deiner Kündigung nicht zugestimmt haben.‹ Sinn der Erwiderung war es, der Mitarbeiterin die Notwendigkeit der MAV-Arbeit zu verdeutlichen. Die Schiedsstelle wies den Antrag ab, weil eine grobe Pflichtverletzung nicht zu erkennen sei. Sie stellte aber immerhin fest, dass die MAV-Vorsitzende mit dieser Erklärung gegen ihre Verschwiegenheitsverpflichtung verstoßen habe. Geheimhaltungsbedürftig sei dieser in der Vergangenheit liegende Vorgang deshalb gewesen, weil die Vorsitzende mit ihrem Hinweis Unruhe gestiftet und (unbegründete) Angst vor Kündigungen ausgelöst habe.

In einem in zweiter Instanz vom Kirchengerichtshof der EKD entschiedenen Fall<sup>3</sup> ging es der Dienststellenleitung nicht um ›Bestrafung‹, sondern lediglich um die Feststellung, dass die Mitarbeitervertretung ihre Schweigepflicht verletzt habe. Diese war von der Dienststellenleitung zur geplanten Stellenplanänderung angehört worden. Bevor das Aufsichtsgremium die von der Dienststellenleitung vorgesehene Stellenkürzung (endgültig) beschloss, hatte die Mitarbeitervertretung die Belegschaft durch ein Flugblatt informiert und gegen die Stellenkürzung mobilisiert. Auch dies – so der Kirchengerichtshof – ist eine Verletzung der Schweigepflicht. Zwar sei der Stellenplan an sich nicht geheimhaltungsbedürftig; die Mitarbeitervertretung habe die Stellenplanung jedoch nicht veröffentlichen dürfen, solange keine Gewissheit darüber bestehe, dass so auch verfahren werde. Die Mitarbeitervertretung habe mit der verfrühten Veröf-

1 Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, § 79 Rz. 1; Baumann-Czichon, MVG-EKD, § 22 Rz. 1

2 Beschluss vom 2.9.1991 (ohne Aktenzeichen, nicht veröffentlicht)

3 KGH EKD, Beschluss vom 24.1.2005, Az. 0124/K19-04

fentlichung versucht, Druck auf die Gremien auszuüben.

Beide Entscheidungen sind einerseits Einzelfallentscheidungen, die ganz spezifische Konfliktsituationen in der jeweiligen Dienststelle widerspiegeln und deshalb nur begrenzt verallgemeinerungsfähig sind. Sie sind andererseits symptomatisch. Denn in der betrieblichen Praxis geht es in dem Konflikt selten um die Offenbarung von echten Geheimnissen wie Personaldaten oder betriebswirtschaftlichen Kennzahlen. Konflikte gibt es dann, wenn die Mitarbeitervertretung beginnt, politisch zu agieren und aktive Öffentlichkeitsarbeit betreibt.

Das Problem der Schweigepflicht lässt sich gegenständig auf drei Ebenen fokussieren:

a) Selbstverständlich ist, dass die Mitarbeitervertretung verpflichtet ist, persönliche Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vertraulich zu behandeln. Das gilt nicht nur für Sozialdaten, die bei Kündigungen zwingend mitzuteilen sind, sondern auch für alle Aspekte der Vergütung, Angaben zum Lebenslauf oder persönlichen Verhältnissen, z.B. Schwerbehinderung, Schwangerschaft usw.

b) Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind solche Informationen, die geheimhaltungsbedürftig sind, weil das Unternehmen Schaden erleiden könnte, wenn Außenstehende wie Wettbewerber, Aufsichtsbehörden, Banken usw. davon Kenntnis erlangen.

c) Kritisch ist die Einschätzung von Informationen, deren Geheimhaltung weniger dem Datenschutz als vielmehr dem Betriebsfrieden oder auch der Durchsetzung (betriebs-)politischer Ziele geschuldet ist.

## Rechtsgrundlagen

Die den betrieblichen Interessenvertretungen (MAV, Betriebsrat, Personalrat) obliegende Schweigepflicht ist gesetzlich sehr unterschiedlich geregelt:

### MAVO-Rahmenordnung

#### § 20 Schweigepflicht

Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben über dienstliche Angelegenheiten oder Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekannt geworden sind und Verschwiegenheit erfordern, Stillschweigen zu bewahren. Das gilt auch für die Zeit nach Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung. Eine Verletzung der Schweigepflicht stellt in der Regel eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 13c Nr. 5 dar.

### MVG-EKD

#### § 22 Schweigepflicht

■ (1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten

oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, insbesondere bis der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.

■ (2) Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. Sie entfällt auf Beschluss der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der Dienststellenleitung und gegenüber der Stelle, die die Aufsicht über die Dienststelle führt.

### Betriebsverfassungsgesetz

#### § 79 Geheimhaltungspflicht

■ (1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerthen. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat. Die Verpflichtung gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats. Sie gilt ferner nicht gegenüber dem Gesamtbetriebsrat, dem Konzernbetriebsrat, der Bordvertretung, dem Seebetriebsrat und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat sowie im Verfahren vor der Einigungsstelle, der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 8) oder einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86).

■ (2) Absatz 1 gilt sinngemäß für die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Wirtschaftsausschusses, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der gemäß § 3 Abs. 1 gebildeten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle, der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 8) und einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86) sowie für die Vertreter von Gewerkschaften oder von Arbeitgebervereinigungen.

Auf den ersten Blick sehen die Regelungen sehr unterschiedlich aus. In der Praxis ist jedoch vor allem ein Unterschied bedeutsam. Nach § 79 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sind die Betriebsratsmitglieder dann zur Verschwiegenheit verpflichtet, wenn der Arbeitgeber die Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse »ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet« hat. Der Betriebsrat ist nur zur Geheimhaltung verpflichtet, wenn die Information objektiv geheimhaltungsbedürftig ist (»Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis«) –

sog. materielles Geheimnis – und die Geheimhaltung angeordnet ist – sog. formelles Geheimnis. Das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht verzichtet auf das Erfordernis der Vertraulichkeitserklärung. Die Schweigepflicht wird nicht erst durch Erklärung des Arbeitgebers ausgelöst, sondern besteht immer dann, wenn die Sache materiell geheimhaltungsbedürftig ist.

Diese Unterscheidung resultiert aus dem kirchlichen Selbstverständnis. Während Arbeitgeber und Betriebsrat sich in einem durch die Kapitalverhältnisse geprägten und damit auf Gegensatz angelegten Verhältnis befinden, sollen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung im Rahmen der Dienstgemeinschaft vertrauensvoll zusammenarbeiten. So wird beispielsweise von der Mitarbeitervertretung verlangt, dass sie ›in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten‹ hat (§ 35 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD). Die Mitarbeitervertretung ist daher nach kirchlichem Verständnis – anders als der Betriebsrat – nicht nur Interessenvertretung in einem kontradiktorischen Verhältnis. Sie trägt vielmehr – wenn auch mit anderem Aufgabenbereich – die gleiche Verantwortung für die Dienststelle wie deren Leitung. Daraus leitet der Kirchengerichtshof EKD z.B. den Informationsanspruch in wirtschaftlichen Angelegenheiten ab<sup>4</sup>, der erheblich weiter reicht als der Informationsanspruch des Wirtschaftsausschusses nach Betriebsverfassungsgesetz. Eine so weitreichende (Mit-)Verantwortung kann von der Mitarbeitervertretung nur wahrgenommen werden, wenn sie entsprechend umfassend unterrichtet wird. So hat der KGH-EKD festgestellt: ›Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen und die Dienststellenleitung sollen einen identischen Informationsstand haben.‹<sup>5</sup> Demgegenüber steht der Informationsanspruch des Wirtschaftsausschusses nach Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich unter dem Vorbehalt, dass keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.<sup>6</sup>

Diesem sowohl gegenständlich als auch hinsichtlich der Informationsquellen (Aushändigung von Unterlagen) erweiterten Informationsanspruch entspricht es, dass die Mitarbeitervertretung selbst erkennen und beurteilen muss (und kann), ob ein Sachverhalt geheimhaltungsbedürftig ist.

Im Übrigen ist die Reichweite der Schweigepflicht im Wesentlichen vergleichbar. Denn neben die Geheimhaltung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen tritt (auch) im Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes die Verpflichtung, die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu wahren, so dass im Ergebnis hier wie dort der gleiche gegenständliche Bereich der Geheimhaltung unterliegen kann. Nimmt ein Betriebsratsmitglied Einsicht in die Personalakte, unterliegt dies der besonderen Schweigepflicht gem. § 83 BetrVG. Auch macht es keinen Unterschied, ob – wie im BetrVG – bestimmt wird, was der Geheimhaltung unterliegt oder ob der Bereich definiert wird, der keiner Geheimhaltung

unterliegt. Denn ein halbvolltes Glas ist immer auch halbleer.

## Was ist geheim?

Geheimhaltungsbedürftig sind nur solche Tatsachen oder Erkenntnisse, die nicht offenkundig sind. Offenkundig sind Sachverhalte, die einem großen Personenkreis, vor allem betriebsfremden Personen bekannt oder ohne großen Aufwand zugänglich sind. Offenkundig sind deshalb Daten, die in den Medien veröffentlicht wurden oder in öffentlichen Registern (z.B. Handelsregister beim Amtsgericht) einsehbar sind. Offenkundig sind Daten auch, wenn sie einer größeren Anzahl von Personen aus eigener Anschauung bekannt sind und diese darüber berichtet haben. Noch nicht offenkundig sind Daten und Erkenntnisse, die zwar in aller Munde jedoch noch nicht bestätigt sind. Es macht einen erheblichen Unterschied, ob alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Insolvenz des Betriebes spekulieren oder ob die MAV darüber berichtet. Denn so würde die Vermutung zur Gewissheit. Zum Informationsgehalt einer Aussage gehört auch das Vertrauen in die Richtigkeit der Aussage.

Auch nicht offenkundige Sachverhalte sind nur dann Geheimnisse, wenn sie der Natur der Sache nach geheimhaltungsbedürftig sind. Diese Beschreibung erscheint auf den ersten Blick als Spiel mit Worten. Deutlich wird aber, dass die Qualifizierung als Geheimnis nicht in das Belieben der Dienststellenleitung gestellt ist. Die Geheimhaltungspflicht bestimmt sich vielmehr nach objektiven Gesichtspunkten. Die Frage, ob ein Sachverhalt geheimhaltungsbedürftig ist, ist deshalb auch einer (kirchen-)gerichtlichen Überprüfung zugänglich. Dieser objektive Maßstab führt zugleich dazu, dass die Geheimhaltung nicht der Absicherung der subjektiven Interessen der Dienststellenleitung dient. Maßstab ist allein das Unternehmensinteresse unter Berücksichtigung der von dem Unternehmen verfolgten strategischen Ziele. Erst an dieser Stelle findet die subjektive – aber ausschließlich auf das Unternehmen bezogene – Sicht der Dienststellenleitung Berücksichtigung. Denn die strategische Ausrichtung des Unternehmens obliegt der Geschäftsführung in Abstimmung mit den Aufsichtsgremien.

Der Natur der Sache nach geheimhaltungsbedürftig sind Informationen dann, wenn deren Weitergabe dem Unternehmen Schaden zufügen würde oder könnte. Dabei sind allerdings die berechtigten Interessen sowohl der Mitarbeitervertretung als auch der zu informierenden Mitarbeiter zu berücksichtigen. Eine Weitergabe von Informationen durch die MAV ist immer dann gerechtfertigt, wenn dies zur Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben erforderlich ist. So ist im Rahmen des Mitbestimmungs- oder Mitberatungsverfahrens stets ein Meinungs-austausch zwischen Mitarbeitervertretung und (betroffenen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erforderlich und deshalb auch zulässig. Die Regelung des § 22 Abs. 1 Satz 4 MVG-EKD, nach der in Personalangelegenheiten

4 KGH-EKD, Beschluss vom 31.10.2005, II-0124/L24-05, AuK 2006, 24f; s.a. Baumann-Czichon, Der Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, AuK 2006, 26ff.

5 KGH-EKD s. Fn. 4

6 § 106 Abs. 2 BetrVG; vgl. auch Semler, Münchner Kommentar (MüKo) zum AktG, § 116, Rz. 383

die Betroffenen erst nach Einleitung des formalen Beteiligungsverfahrens unterrichtet werden dürfen, stellt daher systematisch keine Erlaubnis dar (dürfen unterrichtet werden) sondern schränkt das an sich gegebene Recht auf Information bis zu dem Zeitpunkt der Einleitung des Beteiligungsverfahrens ein.

Im Ergebnis ist deshalb auch die o.a. Entscheidung des Kirchengerichtshofs EKD<sup>7</sup> zu kritisieren. Die innerbetriebliche Diskussion über den zukünftigen Stellenplan gefährdet die Interessen des Unternehmens, einem Krankenhaus, in keiner Weise. Immerhin ist es erklärtes Ziel der Politik, die Zahl der Krankenhausbetten und damit auch die Zahl der in Krankenhäusern Beschäftigten deutlich zu reduzieren. Eine Kürzung des Stellenplans ist daher kein brisanter Umstand sondern spiegelt nur gesetzes- und politikkonformes Verhalten wider. Die innerbetriebliche Diskussion um die strategische Ausrichtung eines Hauses und die erforderliche personelle Ausstattung mag lästig sein. Lästigkeit ist jedoch kein Maßstab für Geheimhaltung. Im konkreten Fall ist es der Dienststellenleitung auch nicht gelungen, den durch die Bekanntgabe erlittenen oder auch nur drohenden Schaden zu benennen. Ein so enges Verständnis der Geheimhaltungspflicht ist mit dem partizipatorischen Ansatz von Mitbestimmung im Allgemeinen und des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts im Rahmen der Dienstgemeinschaft im Besonderen nicht vereinbar. Dienstgemeinschaft verlangt Offenheit und Transparenz, gerade wenn sie zu kritischer Auseinandersetzung führt. Die Schweigepflicht dient nicht dazu, Grabesstille zu erzeugen.

### Mitteilungspflicht der MAV

Die Mitarbeitervertretung ist gegenüber der Mitarbeiterschaft rechenschaftspflichtig. Zu diesem Zweck hat sie Mitarbeiterversammlungen durchzuführen, in denen die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung gehörenden Angelegenheiten zu erörtern sind, § 32 Abs. 1 MVG-EKD, § 22 Abs. 1 MAVO. Dieser Verpflichtung kann die Mitarbeitervertretung nur nachkommen, wenn sie die Mitarbeiterschaft über die Gegenstände ihrer jeweiligen Beteiligung und sonstigen Aufgabenwahrnehmung unterrichtet. Der Unterrichtungspflicht gegenüber der Mitarbeiterschaft kommt die MAV sicherlich nicht nach, indem sie die Zahl ihrer Sitzungen und der Gespräche mit der Dienststellenleitung auflistet (was leider häufig geschieht).

Die Mitarbeitervertretung hat die umfassende Aufgabe, die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Diesem Ziel entspricht es grundsätzlich, die Belange der Dienststelle zu fördern und zu unterstützen. Keineswegs ist jedoch von vollständiger Identität der – von der Geschäftsführung definierten – Interessen des Unternehmens und derjenigen der Beschäftigten auszugehen.

*Beispiel: Angesichts des wirtschaftlichen Defizits beabsichtigt die Dienststellenleitung, Pflege- und*

*Betreuungskräfte zu entlassen. Die Mitarbeitervertretung setzt hingegen auf eine Notlagenregelung gem. Anlage 17 der Arbeitsvertragsrichtlinien des DW der EKD, um den Personalbestand zu erhalten und die Betreuungsqualität zu sichern.*

Und so wird die Mitarbeitervertretung die Belegschaft auch über die wirtschaftliche Lage unterrichten müssen – und dürfen. Darüber kann kein Streit bestehen. Damit ist jedoch noch nicht die Frage beantwortet, welche Informationen die Mitarbeitervertretung im Einzelnen weitergeben soll und darf.

Zunächst ist aus praktischer Sicht zu klären, welche Informationen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Lage versetzen, den Sachverhalt besser zu verstehen. Denn wenn es schon keinen Sinn macht, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung lange mit Zahlen gespickte Vorträge über die wirtschaftliche Lage hält, dann macht es erst recht keinen Sinn, wenn die MAV die Mitarbeiter derart überfordert. Diese – leider – sehr häufige Form der Unterrichtung von Mitarbeitern gibt Anlass darüber nachzudenken, welche Information mit welcher Aussage vermittelt wird.

*Beispiel: Der in Wirtschaftsfragen geschulte MAV-Vorsitzende referiert unter Verwendung modernster Präsentationsmittel 2 Stunden über die wirtschaftliche Lage der Dienststelle. Er stellt neben dem Bilanzergebnis den Cashflow, die Liquidität 2. und 3. Grades, die Eigenkapitalquote dar, er rechnet Abschreibungen und Zuführungen zu Rückstellungen ebenso wie Aufwendungen aus der Zuführung zu Sonderposten hinzu und manches andere zieht er ab. Welche Mitarbeiterin, welcher Mitarbeiter wird ihm folgen können und die Richtigkeit seiner Schlussfolgerung (uns geht es gut/schlecht) überprüfen können? Für die meisten – wenn nicht alle – Mitarbeiter besteht die Botschaft seines Vortrages in der Feststellung, dass er, der MAV-Vorsitzende, die wirtschaftliche Lage für gut/schlecht hält. Und wenn das so ist, dann sollte sich die Mitarbeitervertretung wohl darauf beschränken, diese Bewertung weiterzugeben, vielleicht ergänzt um die Aussage, dass man sich durch einen externen Sachverständigen und die Arbeitsgemeinschaft oder den Gesamtausschuss habe beraten lassen. Wichtig ist vor allem, welche Ursachen die Mitarbeitervertretung für die Lage sieht, z. B. Rückgang der Belegung und was – außer Lohnsenkungen – zur Verbesserung der Lage getan werden muss. Dies sind die Informationen, die die Belegschaft braucht, um sich z. B. für oder gegen eine Notlagenregelung zu entscheiden.*

Damit ist die Frage nach der zulässigen Information für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus praktischer Sicht beantwortet. Wenn im Einzelfall konkrete Zahlen genannt werden sollen oder müssen, hat die MAV zu prüfen, ob die Weitergabe dieser konkreten Information den betrieblichen Belangen zuwider laufen kann. Dabei ist insbesondere zu klären, auf welche Weise die MAV die Mitarbeiter unterrichtet. Macht sie dies durch öffentliche Aushänge im Betrieb

<sup>7</sup> s. Fußnote 3

oder durch Verteilen eines Informationsbriefes, so muss sie bedenken, dass diese Informationen auch für Dritte zugänglich sein können: Bewohner, Patienten, Angehörige, Handwerker usw. Greift die MAV auf ein derart öffentliches Instrument zurück, muss sie sich auf diejenigen Informationen beschränken, die auch Außenstehenden zugänglich sein dürfen. Die Mitarbeiterversammlung hingegen ist nicht öffentlich, an ihr dürfen nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle und ggfs. Sachverständige teilnehmen, die ebenfalls der Schweigepflicht unterliegen. Die Mitarbeiter selbst sind schon aufgrund des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, Vertraulichkeit zu wahren. Zudem kann der Arbeitgeber nahezu jeden Sachverhalt der vertraglichen Schweigepflicht unterwerfen. Erklärt der Arbeitgeber einen Sachverhalt für vertraulich und gibt die Mitarbeitervertretung die Information mit diesem Zusatz in einer Mitarbeiterversammlung kund, so fällt diese Unterrichtung unter die vertragliche Schweigepflicht aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Nun hebt die Verschwiegenheitsverpflichtung des Informationsempfängers die Schweigepflicht des Mitteilenden noch nicht auf. Sonst dürfte ein Arzt seine Krankenakten ohne Einwilligung der Patienten jedem anderen Arzt oder jeder anderen zur beruflichen Verschwiegenheit verpflichteten Person zur Einsicht geben. Eine Weitergabe setzt ein berechtigtes Interesse voraus, beim Arzt z.B. das Erfordernis konsiliarischer Unterstützung. Aber anders als personenbezogene Daten sind die aus betrieblicher Sicht schützenswerten Informationen nicht absolut geschützt. Die Verschwiegenheitsverpflichtung setzt ein besonderes Geheimhaltungsbedürfnis voraus. Ein solches Geheimhaltungsbedürfnis besteht in der Regel dann nicht, wenn betriebsbezogene Informationen unter Hinweis auf die arbeitsvertragliche Verschwiegenheitsverpflichtung an Betriebsangehörige weitergegeben werden. Allerdings tut die MAV gut daran, in jedem Fall sorgfältig zu prüfen, ob nicht ausnahmsweise doch ein solches Geheimhaltungsbedürfnis besteht.

## Verwendung der Informationen

Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit schließt nicht aus, dass die Mitarbeitervertretung die ihr zur Verfügung gestellten Informationen verwendet und benutzt. Im Gegenteil: Der umfassende Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung rechtfertigt sich allein daraus, dass die MAV diese Informationen zur sachgerechten Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben benötigt.

### Kreativer Umgang gefordert

Dies ermöglicht der Mitarbeitervertretung einen kreativen Umgang mit Informationen, denn die Weitergabe von Informationen ist in der Regel nicht Selbstzweck sondern dient z.B. der Mobilisierung der Belegschaft.

*Beispiel: Die Mitarbeitervertretung erfährt in einem vertraulichen Gespräch, dass die Dienststellenleitung*

*zukünftig vorrangig Leiharbeitnehmer von einer eigenen Personal-Service-Gesellschaft beschäftigen will. Um die Belegschaft gegen diese Pläne zu mobilisieren, hat die Mitarbeitervertretung grundsätzlich zwei Möglichkeiten: Sie kann die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Pläne der Dienststellenleitung informieren – was sie möglicherweise nicht darf. Sie kann aber auch in einer Mitarbeiterversammlung darüber informieren, dass Leiharbeit die neue Form der Tarifflicht ist und gerade auch von kirchlichen Einrichtungen zunehmend praktiziert wird. Und sie kann den MAV-Vorsitzenden des benachbarten Krankenhauses als Sachverständigen einladen, der über die entsprechende Praxis in seinem Betrieb berichtet. Vielleicht fragt ein Mitarbeiter die anwesenden Mitglieder der Dienststellenleitung, ob auch sie Leiharbeit plane. Eine solche Vorgehensweise ist rechtlich nicht zu beanstanden.*

## Pflichtverstöße und Sanktionen

Ein Verstoß gegen die Schweigepflicht ist ein Pflichtenverstoß, der die Abberufung eines Mitarbeitervertreters rechtfertigen kann. Die Voraussetzungen einer Abberufung richten sich nach § 17 MVG-EKD bzw. § 13 MAVO. Erforderlich ist danach ein grober Pflichtenverstoß. Nach § 13 MAVO ist ein Verstoß gegen die Schweigepflicht in der Regel als grober Pflichtenverstoß zu werten. Diese Vermutung ist widerleglich, so dass das Kirchengeschichtliche Gericht gleichwohl zu prüfen hat, ob die Verletzung der Schweigepflicht so schwerwiegend ist, dass eine Abberufung unvermeidbar ist. Dabei ist im Wesentlichen darauf abzustellen, ob der Mitarbeitervertreter schuldhaft gehandelt hat. Schließlich ist die Abberufung keine strafähnliche Sanktion. Durch sie soll die Dienststelle lediglich davor geschützt werden, auch zukünftig Schweigepflichtverletzungen hinnehmen zu müssen<sup>8</sup>. Hat ein Mitarbeitervertreter jedoch nicht schuldhaft gehandelt, weil er z.B. nicht erkennen konnte, dass ein Sachverhalt der Schweigepflicht unterliegt, bedarf es keiner Abberufung. Eine entsprechende Aufklärung des Mitarbeitervertreters reicht dann aus, um zukünftige Beeinträchtigungen auszuschließen.

Pflichtverstöße, die ein Mitarbeitervertreter begeht, können nur dann arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen (Abmahnung, Kündigung), wenn damit zumindest auch arbeitsvertragliche Pflichten verletzt worden sind, z.B. betrügerische Abrechnung von Dienstreisen als Mitarbeitervertreter. Die unerlaubte Weitergabe von Informationen, die der Mitarbeitervertreter ausschließlich in dieser Eigenschaft erlangen konnte, kann daher keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen nach sich ziehen.

Ein Verstoß gegen die Schweigepflicht der Mitarbeitervertretung stellt keine strafbare Handlung dar. Die Vorschrift des § 203 StGB ist nicht anwendbar. Danach unterliegen Personen, die Aufgaben nach dem Personalvertretungsrecht wahrnehmen (=Personalräte im öffentlichen Dienst), der gleichen strafbewehrten Schweigepflicht wie Ärzte, Sozialpädagogen

<sup>8</sup> vgl. BAG, Beschluss vom 29.4.1969, APNr. 9 zu § 23 BetrVG 52, wonach eine Pflichtverletzung in der Amtsperiode begangen sein muss, aus der die Abberufung erfolgt.

usw. Das Mitarbeitervertretungsrecht erfüllt zwar die gleiche Funktion wie das Personalvertretungsrecht; es ist jedoch anderes Recht. Vor allem ist Mitarbeitervertretungsrecht kein staatliches sondern kirchliches Recht und damit aus staatskirchenrechtlicher Sicht lediglich Satzungsrecht. Eine analoge Anwendung des § 203 StGB scheidet wegen des strafrechtlichen Analogieverbotes aus<sup>9</sup>. Aus dem gleichen Grunde kommt auch eine analoge Anwendung der Strafvorschrift des § 120 BetrVG nicht in Betracht<sup>10</sup>.

Grundsätzlich kommt aber eine zivilrechtliche Haftung von Mitgliedern einer Mitarbeitervertretung in Betracht. Als Anspruchsgrundlage kommt § 823 BGB in Betracht.

### § 823 BGB – Schadensersatzpflicht

■ (1) Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

■ (2) Die gleiche Verpflichtung trifft denjenigen, welcher gegen ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz verstößt. Ist nach dem Inhalt des Gesetzes ein Verstoß gegen dieses auch ohne Verschulden möglich, so tritt die Ersatzpflicht nur im Falle des Verschuldens ein.

Die Schweigepflicht der Mitarbeitervertretung ist nicht durch ein (staatliches) Gesetz geregelt, sondern lediglich durch Kirchenrecht (= Satzungsrecht). Die §§ 20 MAVO und 22 MVG-EKD scheidet daher als Schutzgesetz im Sinne von § 823 Abs. 2 BGB aus. Durch Abs. 1 sind jedoch nicht alle Rechte geschützt, sondern nur solche, die in ihrer Qualität dem Leben, der Freiheit, dem Eigentum usw. gleichkommen. Geschützt durch § 823 Abs.1 BGB sind nur Rechte mit Ausschließlichkeitscharakter, insbesondere absolute Rechte.<sup>11</sup> Der reine Vermögensschaden unterliegt nicht dem Haftungsanspruch, denn das Vermögen ist kein »sonstiges Recht«<sup>12</sup>. Wenn sich im Einzelfall ausnahmsweise durch Verletzung der Schweigepflicht ein Schaden realisiert, wird dieser ein Vermögensschaden sein, so dass praktisch eine Inanspruchnahme von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ausgeschlossen erscheint.

Außerdem kommt eine Haftung nur dann in Betracht, wenn ein Mitarbeitervertreter mindestens fahrlässig seine Schweigepflicht verletzt hat. Fahrlässig handelt, wer erkennen kann, dass er möglicherweise eine Pflicht verletzt, in seinem Handeln aber fortfährt in der Hoffnung, es werde schon nichts passieren.

Vor allem aber setzt die Haftung eines Mitarbeitervertreters voraus, dass der Arbeitgeber einen Schaden nachweisen kann, der ohne Schweigepflichtverletzung nicht eingetreten wäre. Er muss darüber hinaus nachweisen, dass die Höhe des von ihm behaupteten Schadens Folge der Schweigepflichtverletzung ist.

teten Schadens Folge der Schweigepflichtverletzung ist.

In der Praxis sind keine Fälle bekannt geworden, in denen Mitarbeitervertreter wegen Schadensersatz in Anspruch genommen wurden. Sie sind auch nur schwer vorstellbar. Ein solcher Schaden ist denkbar, wenn ein echtes Betriebsgeheimnis verraten wird (z.B. die Rezeptur eines koffeinhaltigen Kaltgetränks). Soziale Betriebe verfügen über solche Geheimnisse nicht.

Mitarbeitervertreter brauchen deshalb keine Angst davor zu haben, wegen Schadensersatz in Anspruch genommen zu werden.

Immer wieder verweigern Dienststellenleitungen Informationen mit dem Hinweis, dass die Einhaltung der Schweigepflicht durch die Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht gewährleistet sei. Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung müssen sich (insbesondere im Rahmen der Dienstgemeinschaft) wechselseitig in der selbstverständlichen Erwartung begegnen, dass der andere Betriebspartner sich mindestens an geltendes Recht und damit auch an die Schweigepflicht hält. Auch können einzelne Verstöße gegen die Schweigepflicht die Dienststellenleitung nicht berechtigen, die Unterrichtung der Mitarbeitervertretung zu verweigern. Nur dann, wenn aufgrund wiederholter und schwerwiegender Schweigepflichtverletzungen nicht mehr von der Beachtung dieser Verpflichtung ausgegangen werden kann, kann die Dienststellenleitung zur Prüfung berechtigt sein, ob und in welchem Umfang die MAV noch unterrichtet werden kann.

### Verschwiegenheit in Aufsichtsgremien

Die Geheimhaltungspflichten von Mitgliedern in Aufsichtsgremien kirchlicher Unternehmen sind sehr viel schwerer zu bestimmen, zumal sie sich nicht (unmittelbar) aus dem Gesetz ergeben. Soziale Betriebe von Diakonie und Caritas werden in der Rechtsform des eingetragenen Vereins, der GmbH und der Stiftung betrieben. Bislang ist nur ein kirchliches Unternehmen bekannt, das als Aktiengesellschaft betrieben wird. Die folgenden Überlegungen beziehen sich jedoch nicht auf die Aktiengesellschaft. Dies gilt auch dort, wo auf Bestimmungen des Aktiengesetzes Bezug genommen wird.

Unübersichtlich wird die Lage ferner dadurch, dass diesen Rechtsträgern aufgrund der gesetzlich gewährten Satzungsautonomie ein weiterer Gestaltungsspielraum eingeräumt wird. So ähnelt mancher diakonische Verein eher einem Taubenzüchterverein als einem Wirtschaftsunternehmen. Andere Vereine haben sich eine Satzung gegeben, die in der Funktionsweise einer GmbH entspricht. Allen drei hier diskutierten Rechtsformen ist gemein, dass die Errichtung eines Aufsichtsgremiums wie z.B. ein Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat nicht vorgeschrieben ist. Wenn dann durch Satzung ein solches Aufsichtsgremium geschaffen wird, können die satzungsgebenden Organe dieser Körperschaft Aufgaben und Kompetenzen der Aufsichtsgremien nach freiem Ermessen festlegen.

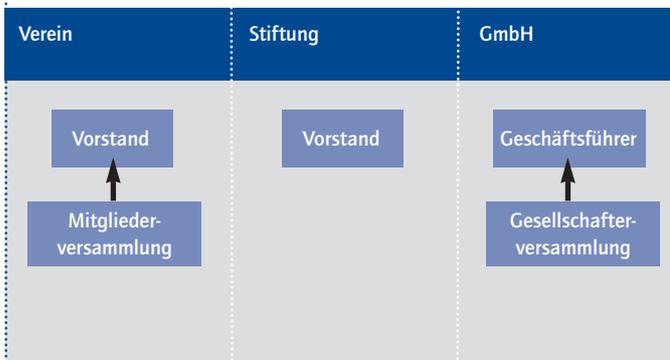
<sup>9</sup> BVerfGE 14, 185; 25, 285; 26, 42; 71,115; 73, 235

<sup>10</sup> Baumann-Czichon u.a., MVG-EKD, § 22, RZ 18  
<sup>11</sup> Sprau in Palandt, 65.

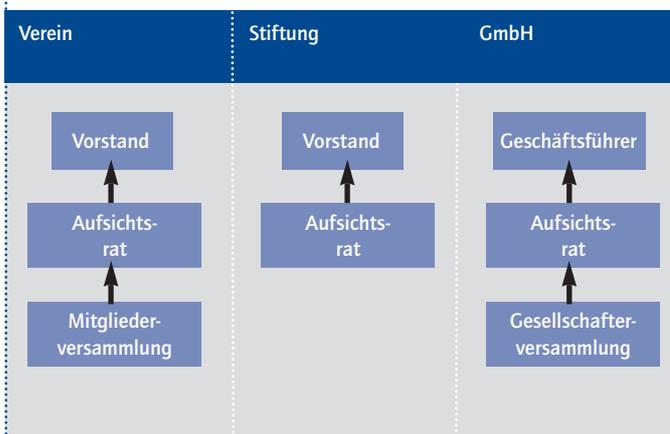
Aufl., § 823, RZ 11

<sup>12</sup> BGHZ 41, 127

## Minimalausstattung der Körperschaften (ohne Aufsichtsgremium)



## Erweiterte Ausgestaltung mit Aufsichtsgremium



Mitarbeitervertretern in den Aufsichtsräten. Die Beteiligung unterscheidet sich hinsichtlich der Zahl der Arbeitnehmervertreter (1 oder 2 Vertreter), gelegentlich sind die leitenden Angestellten mit eigenen Vertretern im Aufsichtsrat repräsentiert. Vor allem ist der rechtliche Status der Vertreter der Mitarbeiterschaft sehr unterschiedlich ausgestaltet. Da es einen gesetzlichen Anspruch auf Mitwirkung auf Unternehmensebene nicht gibt<sup>13</sup>, kann sich die Beteiligung auf eine reine Gastrolle beschränken. Andererseits ist auch eine volle Beteiligung mit Sitz und Stimme möglich.

Während die Mitarbeitervertretung auf betrieblicher Ebene Gegenspieler der Dienststellenleitung ist und eine von dieser unabhängige Rechtsstellung aufweist, handelt es sich bei dem Aufsichtsrat immer um ein Gremium, das vorrangig den Interessen des Unternehmens und nicht der entsendenden Stellen verpflichtet ist. Die Aufgabenstellung des Aufsichtsgremiums insgesamt prägt die Aufgabenstellung der einzelnen Mitglieder dieses Gremiums. In der Literatur herrscht Übereinstimmung darüber, dass alle Mitglieder des Aufsichtsrats die Interessen des Unternehmens zu verfolgen haben, nicht aber die Partikularinteressen der sie entsendenden Stelle.<sup>14</sup> Deshalb darf der Bankenvertreter in einem Aufsichtsgremium seine aus der Aufsichtsrats Tätigkeit gewonnenen Erkenntnisse nicht an die Kreditabteilung seines Hauses weitergeben, die dadurch in die Lage versetzt würde, bei drohenden Risiken die Kredite zu kündigen.<sup>15</sup> Doch gerade dieses Beispiel verdeutlicht den Konflikt: Banken, Eigentümer, Mitarbeitervertretungen oder andere Gruppen entsenden Vertreter in die Aufsichtsgremien nicht aus altruistischen Gründen. Sie wollen mit ihren Vertretern Einfluss auf die Geschäftspolitik nehmen und die Erkenntnisse aus dem Aufsichtsrat für eigene Zwecke nutzen. Es ist deshalb nicht vorstellbar, dass der Vertreter der Landeskirche oder des Bischofs über Entwicklungen in einer Einrichtung der Diakonie oder der Caritas nicht innerhalb seiner Dienststelle berichtet. Und es fällt auch schwer, an die Verschwiegenheit des Bankenvertreters gegenüber seiner Kreditabteilung zu glauben.

## Gesetzliche Grundlagen der Schweigepflicht

Die Rechtsstellung der Aufsichtsgremien in den hier zu diskutierenden Gesellschaftsformen ist gesetzlich nicht geregelt. Soweit diese ähnlich dem Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft gebildet sind, wird man die aktienrechtlichen Regeln des § 116 AktG entsprechend anzuwenden haben.<sup>16</sup> Für die Mitglieder in Aufsichtsgremien sind deshalb die folgenden Regeln maßgeblich.

Der Aufsichtsrat und jedes seiner Mitglieder hat über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Angelegenheiten gegenüber Dritten zu schweigen<sup>17</sup>. Als Betriebsgeheimnisse gelten vor allem Informationen aus dem technischen Bereich, z. B. über besondere Fertigungsmethoden oder Arbeitsabläufe.

13 Das Mitbestimmungsgesetz findet gem. § 1 Abs. 4 Satz 2 MitbestG keine Anwendung auf Religionsgesellschaften

14 Vgl. Semler, MüKo-AktG, § 116 RZ 374, bezeichnet die Schweigepflicht der Aufsichtsratsmitglieder deshalb als Präzisierung der organschaftlichen Treuepflicht

15 Semler, MüKo-AktG, § 116, RZ 433

16 So sind auch die Vorschriften des KonTraG (Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich) teils durch Inbezugnahme im GmbH-Gesetz, teils durch »Ausstrahlung« auf andere Rechtsformen anzuwenden; vgl. hierzu die Arbeitshilfe »KonTraG – Auswirkungen auf die Arbeit von Geschäftsführungen und Aufsichtsgremien gemeinnütziger Organisation«, Solidaris Unternehmensberatungs-GmbH im Auftrag des Deutschen Caritasverbandes e.V. und des Diakonischen Werkes der EKD e.V., Köln 2000

17 Semler, siehe Fußnote 9

Je nach Tradition des Unternehmens wird das hier durchgängig als Aufsichtsrat bezeichnete Aufsichtsgremium auch als Verwaltungsrat, Komitee oder Kuratorium, manchmal auch als Beirat bezeichnet. Diese Bezeichnungen sind beliebig. Sie sagen über die durch die jeweilige Satzung eingeräumten Befugnisse nichts aus. Insoweit hilft nur ein Blick in die Satzung, die im übrigen beim zuständigen Amtsgericht (Vereins- bzw. Handelsregister) für jedermann einsehbar ist

### Typischerweise hat der Aufsichtsrat folgende Aufgaben:

- Bestellung und Abberufung des Vorstandes/Geschäftsführers
- Aufstellung des Jahresabschlusses
- Genehmigung des Wirtschaftsplanes
- Genehmigung solcher Geschäfte, die Vorstand/Geschäftsführung nach Satzung nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats durchführen dürfen (Vorbehaltsgeschäfte), z. B. Kreditaufnahme, Immobiliengeschäfte
- Entscheidungen in Grundsatzfragen
- Beratung und Beaufsichtigung des Vorstandes/Geschäftsführung

## Mitarbeiter in Aufsichtsräten

So unterschiedlich wie die Ausgestaltung der Aufsichtsgremien durch die Rechtsträger ist auch die Beteiligung von Arbeitnehmern, insbesondere von

Geschäftsgeheimnisse umfassen Informationen aus dem unternehmerischen Bereich, also Wirtschaftsdaten, Unternehmensplanungen wie Wirtschaftspläne, Investitionspläne usw. Vertrauliche Angelegenheiten sind z.B. Personalangelegenheiten von Geschäftsführung und leitenden Angestellten. Zu den vertraulichen Angelegenheiten gehört aber auch das Verhalten der Mitglieder im Aufsichtsrat, z.B. das Abstimmungsverhalten<sup>18</sup>. Die Erstreckung der Schweigepflicht auf den Umgang im Aufsichtsrat ist schon deshalb erforderlich, um eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und unbefangene Meinungsäußerung im Aufsichtsrat zu ermöglichen<sup>19</sup> Angaben sind bereits dann vertraulich, wenn sie den Aufsichtsratsmitgliedern in der Erwartung weitergegeben werden, dass der Empfänger Dritten hiervon keine Mitteilung macht<sup>20</sup>. Es ist nicht erforderlich, dass diese Informationen ausdrücklich als vertraulich bezeichnet werden<sup>21</sup>.

### Von Vorstand und Aufsichtsrat auferlegte Schweigepflicht?

Der Aufsichtsrat kann nicht darüber entscheiden, wann ein Sachverhalt nicht mehr geheimhaltungsbedürftig ist<sup>22</sup>. Daraus folgt im Umkehrschluss, dass er auch nicht beliebige Sachverhalte als Geheimnis deklarieren kann. Auch die Geschäftsführung ist nicht berechtigt, Geheimnisse nach ihrem Belieben zu offenbaren.<sup>23</sup> Ob ein Sachverhalt geheimhaltungsbedürftig ist, hat sie allein nach dem Unternehmensinteresse zu bestimmen. Vorstand und Geschäftsführung sind ebenso wie der Aufsichtsrat Sachwalter fremder Interessen. Sie verwalten fremdes Vermögen.

### Grenzen der Schweigepflicht

Die Reichweite der Schweigepflicht ist nicht nur nach dem Gegenstand zu bestimmen, sondern auch danach, wem gegenüber eine Pflicht zur Verschwiegenheit besteht. Eine Reihe von an sich geheimhaltungsbedürftigen Sachverhalten muss Dritten im Interesse des Unternehmens mitgeteilt werden. So muss die Bilanz der finanzierenden Bank vorgelegt werden und die Leistungsabrechnung gegenüber dem Kostenträger erfolgen. Eine solche Offenlegung erfolgt im offenkundigen Eigeninteresse des Unternehmens.

Fraglich ist, ob ein Aufsichtsratsmitglied berechtigt sein kann, der Schweigepflicht unterliegende Sachverhalte in Wahrnehmung eigener, objektiv berechtigter Interessen zu offenbaren. Dies wird in der Literatur unterschiedlich diskutiert.<sup>24</sup> Große Bedeutung hat diese Frage erlangt im Zusammenhang mit der Übernahme von Mannesmann. Der Aufsichtsrat hat dem Vorstand, der die Übernahme schlacht zwar verloren aber zur Steigerung des Aktienkurses genutzt hat, einen zweistelligen Millionenbetrag als Abfindung bewilligt. Im Rahmen des strafrechtlichen Nachspiels und der öffentlichen Diskussion haben die Aufsichtsratsmitglieder u.a. das Abstimmungsverhalten in dieser Frage offenbart.

### Schweigepflicht von Arbeitnehmervertretern

Von weit größerer Bedeutung ist jedoch, ob die Vertreter der Mitarbeiterschaft berechtigt sind, die Mitarbeitervertretung und die Mitarbeiterschaft zu unterrichten.

Grundsätzlich unterliegen die Arbeitnehmervertreter der gleichen Verschwiegenheit wie die übrigen Aufsichtsratsmitglieder<sup>25</sup>, denn auch die Arbeitnehmervertreter haben sich von der ›Rücksicht auf das Wohl des Unternehmens leiten zu lassen‹<sup>26</sup>. Allerdings ist das Unternehmenswohl keine objektive Größe, die sich in jedem Augenblick normativ festlegen lässt.<sup>27</sup> Die Aufgabe der von unterschiedlichen Stellen entsandten Mitglieder des Aufsichtsrats besteht gerade darin, durch Integration der unterschiedlichen Interessen und Auffassungen die unternehmerische Zielkonzeption zu konkretisieren und zu stabilisieren.<sup>28</sup> Das Wohl der Arbeitnehmer gehört mit zu den von der Geschäftsführung zu verfolgenden Zwecken des Unternehmens, so dass insbesondere die Arbeitnehmervertreter sich legitimerweise in besonderem Maße für die Interessen der Beschäftigten einsetzen.<sup>29</sup> Auch wenn es kein spezifisches Recht der Arbeitnehmervertreter auf Unterrichtung der Belegschaft gibt, ist doch das berechtigte Interesse der Belegschaft an weitreichender Information über ›alle für ihre Tätigkeit und ihr eigenes wirtschaftliches Schicksal relevanten unternehmerischen Entscheidungen‹<sup>30</sup> zu beachten. Für kirchliche Einrichtungen gilt dies im Rahmen der Dienstgemeinschaft (die konstitutiv für die Zuordnung zur Kirche ist) in besonderer Weise. Dienstgemeinschaft heißt z. B. Partnerschaft<sup>31</sup>. Partnerschaft heißt Handeln und Verhandeln auf gleicher Augenhöhe. Dies hat den Kirchengerichtshof der EKD veranlasst, in seiner Entscheidung vom 30.10.2005 einen so weitreichenden Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung anzunehmen, dass diese über die gleichen Informationen wie die Dienststellenleitung verfügt<sup>32</sup>. Die Unterrichtung der Mitarbeiterschaft in allen Unternehmensbelangen ist deshalb ein kirchenspezifischer Unternehmensbelang, der nur dann zurücktreten muss, wenn sonst der Bestand des Unternehmens gefährdet wäre. Die Verpflichtung zur Unterrichtung der Mitarbeiterschaft obliegt vorrangig der Geschäftsführung (= Dienststellenleitung) und der Mitarbeitervertretung, im Übrigen aber allen Organen des Unternehmens und damit auch den Mitgliedern des Aufsichtsrates, insbesondere wenn sie Vertreter der Mitarbeiterschaft sind.

Deshalb ist festzustellen, dass die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat keiner gegenüber den übrigen Mitgliedern geminderten Schweigepflicht unterliegen. Allerdings haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen erweiterten Informationsanspruch gegenüber der Dienststellenleitung (und der Mitarbeitervertretung), den auch die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zu erfüllen haben, soweit damit nicht im Einzelfall der Bestand und die Entwicklung des Unternehmens gefährdet werden.

- 18 Vgl. z.B. BGHZ 64, 325, 330, 332  
 19 Semler, MüKo-AktG § 116 RZ 402  
 20 Semler, MüKo-AktG § 116, RZ 400  
 21 Semler, MüKo-AktG § 116, RZ 401  
 22 Semler, MüKo-AktG § 116, RZ 395  
 23 Mertens, Kölner Kommentar, RZ 43; Semler, MüKo-AktG § 116, RZ 393  
 24 Vgl. Semler, MüKo-AktG § 116 RZ 438 mit weiteren Nachweisen zum Meinungsstand  
 25 vgl. z.B. BGHZ 83, 106, 112f.  
 26 Mertens in Kölner Kommentar, Anhang § 117 B § 25 MitbestG  
 27 Mertens, a.a.O.  
 28 Mertens, a.a.O.  
 29 Mertens, a.a.O.  
 30 Biedenkopf-Bericht, Teil IV, Tz. 28  
 31 vgl. Johns, Ist die Anwendung eines kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsregelungswerks auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse in der Diakonie unverzichtbares Kriterium für eine Zuordnung zur Kirche?, AuK 2006, 11, 14  
 32 s. Fußnote 4



Arbeitsgruppe der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Westfalen

## Unterrichtung der MAV

Vor allem ist zu klären, inwieweit die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat berechtigt und verpflichtet sind, die Mitarbeitervertretung oder den Ausschuss für Wirtschaftsfragen zu unterrichten.

Ein solches Unterrichtsrecht ergibt sich teilweise aus dem Anspruch der Mitarbeitervertretung, über den gleichen Kenntnisstand zu verfügen wie die Dienststellenleitung. Hier ist allerdings zu beachten, dass im Aufsichtsrat nicht selten Angelegenheiten besprochen werden, die der Geschäftsführung nicht bekannt sind und auch nicht bekannt werden (z.B. Überlegungen hinsichtlich der Abberufung von Mitgliedern der Dienststellenleitung). Die Mitarbeitervertretung kann nicht beanspruchen, besser informiert zu sein als die Dienststellenleitung.

Weiterhin kommt es darauf an, ob die Arbeitnehmervertreter von der Mitarbeitervertretung in den Aufsichtsrat entsandt wurden. Insoweit müssen die gleichen Grundsätze wie für die Entsendung in den Wirtschaftsausschuss (nach Betriebsverfassungsgesetz) gelten. Hier hatte das Bundesarbeitsgericht schon 1971 festgestellt, dass ein vom Betriebsrat in den Wirtschaftsausschuss entsandtes Mitglied gegenüber dem Betriebsrat nicht der Schweigepflicht unterliegt<sup>33</sup>. Soweit Aufsichtsratsmitglieder die Mitarbeitervertretung unterrichten, unterliegen die Mitarbeitervertreter der gleichen Schweigepflicht wie die Aufsichtsratsmitglieder<sup>34</sup>. Deshalb kann auch ein Informationsaustausch über vertrauliche Daten zugelassen werden. Das Aufsichtsratsmitglied hat allerdings die Mitglieder der Mitarbeitervertretung auf diese besondere Schweigepflicht hinzuweisen. Dieser Gedanken- und Informationsaustausch zwischen Aufsichtsratsmitglied und Mitarbeitervertretung ist insbesondere erforderlich, um das Aufsichtsratsmitglied sachkundig für die Wahrnehmung seiner Aufgaben zu machen. Damit sind dem Informationsaustausch zugleich Grenzen gesetzt. Die Unterrichtung der Mitarbeitervertretung ist nur soweit zulässig, wie sie zur Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben erforderlich ist. Berichte über das Verhalten anderer Aufsichtsratsmitglieder werden dazu in der Regel nicht gehören.

## Sachkundiger Rat für Aufsichtsratsmitglieder

Ein Aufsichtsratsmitglied darf der Schweigepflicht unterliegende Sachverhalte einem Dritten gegenüber offenbaren, um sich dessen sachkundigen Rat einzuholen.<sup>35</sup> Dieses Recht ist nicht grenzenlos. Das Aufsichtsratsmitglied hat eine Gefährdung der Vertraulichkeit soweit wie möglich auszuschalten. Es ist gehalten, vorrangig Berater in Anspruch zu nehmen, die ihrerseits einer Schweigepflicht unterliegen, also insbesondere die Angehörigen eines rechts- und/oder steuerberatenden Berufes. Dazu gehören aber auch Mitarbeitervertreter, vgl. § 20 MAVO und § 22 MVG-EKD.

## Pflichtverstöße

Da weder die Bildung von Aufsichtsgremien noch deren Kompetenzen durch Gesetz geregelt sind, gibt es auch keine Strafdrohung für Schweigepflichtverstöße. Eine analoge Anwendung der aktienrechtlichen Strafvorschriften scheidet aus.<sup>36</sup>

Anders als Mitarbeitervertreter sind Aufsichtsratsmitglieder nicht parteiliche Interessenvertreter sondern Organ des Unternehmens, das treuhänderisch fremdes Vermögen verwaltet. Daraus ergibt sich eine weitreichende Pflichtenstellung, die letztlich auch zu einer zivilrechtlichen Haftung bei groben Schweigepflichtverstößen führen kann. Praktisch kommt dem jedoch keine relevante Bedeutung zu, denn über Geheimnisse, deren Verrat einen unmittelbaren Schaden verursachen kann, verfügen Sozialbetriebe nicht.

Ob ein Pflichtenverstoß zur Abberufung oder Amtsenthebung führen kann, bestimmt sich allein nach dem Satzungsrecht der jeweiligen Einrichtung.

## Fazit

- *Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsgremien unterliegen der gleichen Schweigepflicht wie die übrigen Aufsichtsratsmitglieder.*
- *Bei der Bestimmung der der Schweigepflicht unterliegenden Sachverhalte muss berücksichtigt werden, dass die Mitarbeiter als Partner in der Dienstgemeinschaft weitreichend zu informieren sind.*
- *Sind Arbeitnehmervertreter von der Mitarbeitervertretung in den Aufsichtsrat entsandt, haben sie die Mitarbeitervertretung über den wesentlichen Inhalt der Beratungen zu informieren. Die Arbeitnehmervertreter haben dabei sicherzustellen, dass durch die Information der Mitarbeitervertretung die Geheimhaltung sichergestellt bleibt.*
- *Auch Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat können sich zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben sachkundigen Rates bedienen. Sachkundiger Rat kann auch von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung kommen. Auch hier hat der Arbeitnehmervertreter die Geheimhaltung zu gewährleisten.*

33 BAG, Beschluss vom 9.11.1997, 1 ABR 1/71

34 Vgl. Mertens, Kölner Kommentar, Anhang § 117 B § 25 MitbestG

35 Mertens, Kölner Kommentar, § 116 RZ 54

36 Vgl. Fußnote 9

## Verzahnt agieren – keine Mitarbeiter 2. Klasse erzeugen

Im Interview:

Walter Eggers, Geschäftsführer der  
DIAKO Ev. Diakonie-Krankenhaus GmbH in Bremen



**AuK:** *Krankenhäuser müssen sich geänderten finanziellen Rahmenbedingungen stellen. Im November 2004 haben Sie erfahren müssen, dass der Gesetzgeber in einer Nacht- und Nebelaktion die Konvergenzphase verschiebt. Wie beurteilen Sie die ökonomischen Rahmenbedingungen?*

**EGGERS:** Die ökonomischen Rahmenbedingungen sind aus meiner Sicht entscheidend davon abhängig, wie viel Leistungsanbieter es zukünftig auf dem Krankenhausmarkt der Bundesrepublik geben wird. Wir haben derzeit noch 2000 Krankenhäuser. Eine Reihe von wissenschaftlichen Untersuchungen kommt zu dem Ergebnis, dass wir erhebliche Überkapazitäten haben. Ich glaube, dass wir ungefähr um die 20 % zu viel Leistungsanbieter im stationären Bereich haben. Diese Aussage gilt zumindest für die Stadtstaaten Berlin, Hamburg oder Bremen, aber sicherlich auch für Großstädte wie Köln, Bonn, Stuttgart, München. Ich bin sicher, dass man mit den finanziellen Rahmenbedingungen zurecht käme, wenn sich die Anzahl der Leistungsanbieter in den nächsten Jahren bis Ende 2010/2015 reduzieren würde. Wir könnten in der Stadtgemeinde Bremen beispielsweise aus 10 Standorten 8 machen. Das würde nach meiner Einschätzung kein Patient merken, sondern es würden weiterhin alle ordnungsgemäß versorgt werden können. Aber das Geld, das diese 2 aus der Sozialversicherungskasse für ihren Einsatz benötigen, könnte man den leistungsfähigen Marktteilnehmern zur Verfügung stellen, die übrig blieben.

**AuK:** *Wenn die Häuser voll ausgelastet sind, sind die Fallpauschalen auskömmlich?*

**EGGERS:** Die Fallpauschalen sind definitiv auskömmlich. Aber wir kriegen ein Finanzierungsproblem, wenn die Zahl der Leistungsanbieter sich nicht beschränken lässt. Wenn wir nur einzelne Betten streichen, können die Sozialkassen keine Ressourcen einsparen. Aber wenn wir schon mal Stationen streichen, dann sieht das schon ein bisschen anders aus. Und wenn wir ganze Krankenhäuser streichen, dann hat man eben gleich mal einen 20-, 25-, oder 30-Millionen-Euro-Scheck, den man verteilen kann auf die optimale Versorgung in den

übrig bleibenden Kliniken. Das Finanzierungsproblem verschärft sich weiter durch das aktuelle Tarifgeschehen, das aus meiner Sicht durchaus verständlich ist.

**AuK:** *Nun hat vor kurzem ein Unternehmensberater herausgefunden, dass man in den Krankenhäusern noch unglaublich viel sparen könnte, im Gespräch war eine Zahl von 8 Milliarden, wenn man denn die Häuser alle optimal strukturiert.*

*Sehen Sie überhaupt noch Optimierungsreserven?*

**EGGERS:** Ich sehe schon noch maßgebliche Optimierungsreserven in der Prozesssteuerung. Konkret heißt dies, dass viele Dinge, die heute nach wie vor nicht optimal laufen, ein Stückweit systemimmanent sind, sich aus dem strukturellen Geschehen entwickelt haben. Chefärzte haben in zeitgemäß geführten Krankenhäusern ergebnisabhängige Verträge; man hat sich dem Gesamtinteresse unterzuordnen, wohingegen in vielen Kliniken es nach wie vor eine Diskrepanz zwischen Gesamtinteresse und Einzelinteressen gibt.

**AuK:** *Das betrifft aber sicherlich nicht die Krankenschwester?*

**EGGERS:** Das betrifft ausdrücklich nicht die Krankenschwester. Die Krankenschwester reagiert ja täglich auf entsprechende Impulse des ärztlichen Dienstes. Um da jetzt nicht missverstanden zu werden: die kranken Patienten kommen wegen der Chefärzte ins Krankenhaus, da gibt es überhaupt keine Frage, die Patienten kommen nicht auf Grund einer optimalen Hotelleistungskomponente in ein Krankenhaus, sondern sie kommen wegen der ärztlichen Reputation. Aber die Strukturen in der bundesdeutschen Krankenhausszene sind nicht ganz unproblematisch.

**AuK:** *Und diese Strukturen verhindern eine geradlinige Prozesssteuerung?*

**EGGERS:** Eine geradlinige Prozesssteuerung ist ausschließlich gesamtinteressengesteuert.

**AuK:** *Was hindert denn die freigemeinnützigen Häuser mit Chefärzten, vertragliche Gestaltungen zu wählen, wie sie in manchen privaten Häusern üblich sind?*

**EGGERS:** Eigentlich nichts – so hat das DIAKO in den letzten dreieinhalb Jahren insgesamt vier Chefarztwechsel vollzogen und bei uns ist es mittlerweile so, dass das Krankenhaus mehr von einem Privatpatienten – zumindest in der ambulanten Betreuung – profitiert als der Chefarzt. Der Chefarzt erhält als Anreiz ein angemessenes Fixum, das selbstverständlich über einer normalen Regeleingruppierung liegt. Ich glaube, dass viele katholische Krankenhäuser und auch viele evangelische Krankenhäuser diesen Zeitgeist erkannt haben, allerdings nicht alle. Unser Haus hat das Problem identifiziert. Dies ist für uns ein Element zur Stärkung und Sicherstellung der eigenständigen Handlungsfähigkeit.

**AuK:** *Das heißt, dass Sie nach einem Generationswechsel dieses Problem so nicht mehr haben?*

**EGGERS:** Ja, wenn das entsprechende Management-Know-how in den einzelnen Krankenhäusern vorhanden ist und auch von den Aufsichtsräten mitgetragen wird, dann wäre dies ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

**AuK:** *Wenn wir schon bei den Chefärzten und bei den Vergütungsfragen sind, dann sollten wir noch mal den Bogen weiter spannen: Sie haben Verständnis für die Tarifforderungen von Ärzten gezeigt. Im öffentlichen Bereich versucht die Landesorganisation der Ärzte, der Marburger Bund, gesonderte Tarifverträge abzuschließen, die – so wie es im Moment aussieht – über das hinausgehen, was im öffentlichen Bereich mit ver.di vereinbart ist. Was bedeutet das für die Freigemeinnützigen, wenn wir eine differenzierte Tarifgestaltung für das gesamte Personal mit Ausnahme der Ärzte einerseits und für die Ärzte andererseits haben?*

**EGGERS:** Ich persönlich habe dazu die Meinung, wie zuvor schon erwähnt, dass ich verstehen kann, dass es entsprechende Forderungen gibt. Den Weg, wie diese Forderungen durchgesetzt werden, finde ich persönlich allerdings problematisch, weil das die Gepflogenheiten, wie man zu Tarifabschlüssen kommt, aus meiner Sicht konterkariert. Das kann zukünftig dazu führen, dass jede einzelne Berufsgruppe über den eigenen Interessenverband versucht, entsprechende Forderungen durchzusetzen. Persönlich sehe ich das so, dass die Ergebnisse, die für die Uni-Kliniken und Landeskrankenhäuser und jetzt nach meiner Einschätzung auch für die kommunalen Einrichtungen etabliert werden, auf die freigemeinnützigen Krankenhäuser übertragen werden. Dem müssen sich die Krankenhäuser, die zeitgemäß weiter agieren möchten, auch wenn sie katholischer oder evangelischer Prägung sind, anpassen. Bei fehlenden AVR-Regelungen müssen sie über eine entsprechende Zulagenlösung nachdenken.

**AuK:** *Heißt das, dass Sie auch für den Bereich der Arbeitsvertragsrichtlinien eine entsprechende Anpassung brauchen?*

**EGGERS:** Ich sehe auch dieses wieder realistisch. Ich glaube nicht, dass das jetzt so schnell gehen wird mit der Fortschreibung der Arbeitsvertragsrichtlinien angesichts der aktuellen Konstellation. Aber die zeitgemäß agierenden Krankenhäuser werden die gültigen Vertragsrichtlinien zugrunde legen und mit entsprechenden Leistungszulagen arbeiten.

**AuK:** *Erhöht das nicht für die Häuser den Druck, in anderen Bereichen die Personalkosten stärker abzusenken?*

**EGGERS:** Ich glaube, dass diese Gefahr sicherlich besteht. Aber auch dort werden sich die zeitgemäß agierenden Krankenhäuser auf den Weg machen, die Prozessoptimierung noch weiter voranzutreiben. Sie hatten vorhin von einem maßgeblichen Einsparpotenzial in dieser Studie gesprochen, und selbstverständlich gibt es auch heutzutage selbst in leistungsfähigen Krankenhäusern immer noch

Verbesserungspotenziale. Wenn die Tarifentwicklung etwa der Unikliniken sich bei uns niederschlägt, dann wird sich in unserem Krankenhaus auch der ärztliche Dienst der Prozessoptimierung stellen müssen. Denn aus meiner Sicht ist nicht davon auszugehen, dass die Ergebnisse, die jetzt in den Tarifverhandlungen für den ärztlichen Dienst erzielt werden, automatisch dazu führen, dass es eine Refinanzierung seitens der Krankenkassen gibt. Das entspräche nicht der Zielsetzung von Politik und Krankenkassen.

**AuK:** *Optimierung der Prozesse heißt ja im Wesentlichen Fehlbläufe korrigieren, Doppelabläufe aber auch Leerläufe vermeiden.*

**EGGERS:** Genau.

**AuK:** *Leerläufe zu vermeiden, hat immer etwas mit höherer Belastung zu tun. Wir haben in den letzten 10, 15, 20 Jahren eine enorme Steigerung der Arbeitsbelastung in den Krankenhäusern festgestellt. Die Verweildauer ist gesunken und damit hat sich die Belastungsintensität erhöht, d.h. die Patienten bleiben nur noch in der belastungsintensiven Zeit in den Häusern. Die Zahl der Pflegekräfte pro Patient ist deutlich runter gegangen. Ist das überhaupt noch steigerbar?*

**EGGERS:** Ich glaube, für den Bereich des Pflegedienstes ist es kaum noch steigerbar.

Allerdings liegt die tatsächliche Verweildauer noch über der geplanten Verweildauer. Durch weitere Prozessoptimierung kann man die tatsächliche Verweildauer an die machbare Verweildauer anpassen. Im Lande Bremen lag die Verweildauer im Jahre 2005 um 0,2 Tage über der für das Ende der Konvergenzphase 2009 geplanten Verweildauer von 7 Tagen. Dieses Ziel werden wir erreichen müssen. Und deshalb kann man sich vorstellen, wie die Entwicklung weiter geht. Ich glaube, dass im Bereich des Pflegedienstes ein Stellplaneckdatum erreicht ist, das man kaum noch verbessern kann. Hingegen gibt es in anderen Berufsgruppen schon auch noch Dinge, die optimierungsfähig sind. Viele Berufsgruppen müssen sich als Dienstleister verstehen lernen, wenn die Prozessoptimierung nicht komplett rund läuft. Beispielsweise gilt dies in einer der teuersten Leistungseinheiten wie den Operationseinheiten. Wenn morgens das gesamte Team auf den einen oder anderen wartet, dann gibt es dort noch Ressourcenoptimierung. Ich glaube, dass in allen Berufsgruppen noch eine ganze Menge an Prozessoptimierungsmöglichkeiten drin ist. Aber für die größte Personalgruppe im Bereich des Pflegedienstes sehe ich zumindest in den zeitgemäß agierenden Krankenhäusern – wir sind beispielsweise ein Krankenhaus mit einer per se schon sehr sehr geringen Verweildauer – keinen großen Spielraum mehr.

**AuK:** *Meinen Sie, dass man diese Optimierung in allen Krankenhausgrößen gleichermaßen durchsetzen kann oder gibt es aus Ihrer Sicht eine optimale Betriebsgröße?*

**EGGERS:** Ich glaube schon, dass die Krankenhäuser, die sich in einer Größenordnung zwischen 300 und

550 Betten bewegen, einen gewissen Standortvorteil haben, ganz egal in welcher Trägerschaft sie stehen, weil die Entscheidungswege in derartigen Institutionen kurz sein können. Man kann sich noch gegenseitig kennen. Die Chance, dass sich die Säulen Medizin, Pflege und Ökonomie gut verstehen, ist sicherlich in einem 300–550 Betten großen Krankenhaus ungleich höher als in einer Bettenburg mit über 1000 Betten. Da ist jeder sein eigener Herr und König. Der Gemeinschaftssinn ist in einem Krankenhaus mit 300–550 Betten besser zu erzielen. Die Krankenhäuser wiederum, die unter 150 Betten groß sind, werden alleine vor dem Hintergrund der Gesetzeslage zur Qualitätssicherung Probleme kriegen, weil sie einfach vom Mengen- und Leistungsspektrum her nicht mehr die notwendigen Leistungen im Portfolio haben, die sicherstellen, dass sie langfristig erfolgreich agieren können.

**AuK:** *Jetzt haben wir über die ökonomische Seite gesprochen. Das DIAKO ist ja nicht nur ein betriebswirtschaftlich funktionierendes Krankenhaus, sondern auch ein kirchliches Krankenhaus. Was kann eigentlich ein kirchliches Krankenhaus von einem kommunalen, von einem privaten oder sonstigen freigemeinnützigen Krankenhaus unterscheiden?*

**EGGERS:** Das ist selbstverständlich im Zusammenhang mit der persönlichen Leitbildentwicklung zu sehen, ob in der heutigen Zeit ein kirchliches Kran-

kenhaus sich noch auf seine Wurzeln besinnt. Dieses ›Auf-seine-Wurzeln-Besinnen‹ kann man natürlich auf verschiedene Art und Weise vollziehen. Einmal durch Verordnung, das funktioniert aus meiner Sicht in der heutigen Zeit nicht. Man kann es aber durch Vorleben der Leitungspersönlichkeiten erzeugen. Die Fragenkomplexe ›Wie ist die Mitarbeiterorientierung in einem Krankenhaus ausgerichtet? Wie bringt man sich ein? Kann man sich als ein fürsorglicher Arbeitgeber präsentieren in der heutigen Zeit? Und wie positioniert man sich auch in der Patientenorientierung?‹ spielen eine entscheidende Rolle in der heutigen Zeit.

**AuK:** *Die Frage, was kann das Diakonische an einer diakonischen Einrichtung sein, die unter den gleichen ökonomischen Bedingungen wie andere auch klar kommen muss, wird immer wieder diskutiert. Eine der Hauptthesen ist, das Diakonische/das Kirchliche sei die persönliche Zuwendung zum Patienten/Betreuten. Zuwendung hat aber auch immer was mit Zeit zu tun, und das scheint mir auf den ersten Blick im Widerspruch zu stehen zu der Anforderung Prozessoptimierung.*

**EGGERS:** Das würde ich jetzt nicht so sehen. Prozessoptimierung erzeugt ja gerade Zeit und von daher glaube ich schon, dass, wenn jede Berufsgruppe ein Stück weit ein Wir-Gefühl entwickelt oder entwickeln kann, deutlich wird, dass wir dem diako-

## Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2006



Diakonische  
ArbeitnehmerInnen  
Initiative e.V.

- 09.–13. Okt. Mobbing und Stress in Bad Zwischenahn
- 09.–13. Okt. Einführung in die AVR-K in Bad Zwischenahn
- 09.–13. Okt. Einführung in die Arbeit des Wirtschaftsausschusses in Bad Zwischenahn
- 06.–10. Nov. Sozialrechtliche Grundkenntnisse für MAVler in Dassel
- 06.–10. Nov. Personalplanung/-entwicklung
- 06.–10. Nov. Beratungskompetenz
- 27.–01. Dez. Qualitätsmanagement/-sicherung als Aufgabe für die MAV

### Tagesveranstaltungen:

- 02. Nov. Psych. Belastung am Arbeitsplatz in Hannover
- 13. Nov. Teilzeitarbeit/befristete Arbeitsverhältnisse in Hannover

### 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

nischen Auftrag aus meiner Sicht auch heute noch nachkommen können. Wenn sich das Management dieser Aufgabenstellung verschreibt und wenn wir ein wirtschaftlich gut geführtes Unternehmen sind, dann können wir das leisten. Das sollte sich jede diakonische Einrichtung oder karitative Einrichtung auf die Fahnen schreiben, weil nur so der langfristige Erfolg sicher zu stellen ist. Man kann ein Stückweit den Dingen nachkommen. Ich glaube schon, dass durch eine Prozessoptimierung die erforderlichen Ressourcen geschaffen werden können. Wir müssen z. B. klären, wer in der Patientenversorgung tätig ist, wenn es um die Mittagsmahlzeiten geht: Muss das eine Krankenschwester machen, die niveauvoll ausgebildet ist oder schafft man es durch Mitarbeiter, die eher der Kategorie Helfer zuzurechnen sind. Die Krankenschwester hat dann z. B. Zeit für ein Angehörigengespräch. In unserem Krankenhaus wird besonders gefördert, dass die Krankenschwester sich genügend Zeit für den Patienten und den Angehörigen nehmen kann. Wir haben in unserem Krankenhaus beispielsweise auf jeder Geschossebene ein entsprechendes Familienzimmer eingerichtet, wo Angehörige ganz bewusst Abschied nehmen und so das Sterben eines Angehörigen bewusst miterleben können.

**AuK:** *Aus theologischer Sicht wird ja das Besondere der kirchlichen Einrichtung durch die Dienstgemeinschaft ausgedrückt. Können Sie damit was anfangen?*

**EGGERS:** Ich versuche persönlich natürlich die Dienstgemeinschaft zu leben. Ich glaube schon, dass ein gutes Zusammenspiel dringend erforderlich ist. Der Erfolg eines diakonischen Unternehmens ist nur möglich, wenn man sich wirklich als Dienstgemeinschaft versteht. Das bedeutet, dass Dienstgeber und Dienstnehmerseite sich akzeptieren und vertrauensvoll zusammenarbeiten. Dass man nicht ganz die Interessengegensätze außer Acht lassen kann, das ist systemimmanent. Aber ich glaube schon, dass man insbesondere von Dienstgeberseite einiges für einen vertrauensvollen Umgang tun kann. Wenn man sich als Dienstgeber gemeinsam mit der Dienstnehmerseite auf einen zeitgemäßen Weg macht, dann kann man ein Stückweit den Gedanken der Dienstgemeinschaft prägen und vielleicht kann man dann aus diesem theologischen Ansatz einen ganz praktischen Ansatz machen, den alle Teamplayer in der Institution einer großen diakonischen Einrichtung wieder besser erkennen können.

**AuK:** *Können Sie das mal konkretisieren? Auf der einen Seite haben wir die Anforderung nach Mitarbeiterorientierung, auf der anderen Seite haben wir ökonomische Rahmenbedingungen. Was kann man in diesem Zusammenhang machen, um der ›Dienstgemeinschaft‹ gerecht zu werden?*

**EGGERS:** Ich kann Ihnen den jüngsten Artikel aus unserer vierteljährlich erscheinenden Mitarbeiterzeitschrift, dem DIAKO-Magazin in die Hand drücken,

da war unter dem Titel ›Seit Juni gilt AVR plus im DIAKO – Neue Rahmen-Dienstvereinbarung ›Arbeitszeiten im DIAKO‹. Hierbei handelt es sich um eine besondere Abhandlung über die Handhabung von Arbeitszeitkonten. Wir haben berichtet, dass man in der heutigen Zeit Jahresarbeitszeitkonten nicht ohne Ausgleichsmechanismen schaffen kann. Es ist wichtig, dass man sich als Dienstgeber und Dienstnehmer gemeinsam hinsetzt und eine Struktur schafft, die in einer offiziellen Rahmenvereinbarung über flexible Arbeitszeiten im DIAKO mündet, so dass es ein Regelwerk gibt, das auch aus Sicht der Dienstnehmerseite akzeptablere Rahmenbedingungen ermöglicht als die strikte AVR-D-Fassung. Man muss in der heutigen Zeit aus meiner Sicht auf die jeweilige Einrichtung bezogene Lösungen schaffen. Man muss in einem Dienstleistungsunternehmen – und dazu gehören die Einrichtungen der Diakonie – sich zu zeitgemäßen Dingen aufmachen; diese kann man eben auch dadurch erzielen, dass man individuelle Lösungen in Rahmenvereinbarungen abwickelt, die Glaubwürdigkeit erzeugen. So haben wir uns in unserem Krankenhaus sehr frühzeitig zum 1. Mai 2005 aufgemacht, die Arbeitszeitreform für den ärztlichen Dienst umzusetzen. Das war sicherlich nicht ganz problemlos. Aber das Ergebnis kann sich sehen lassen und führt auf jeden Fall dazu, dass in unserem Krankenhaus – in dem einzigen in Bremen, glaube ich – die Arbeitszeitbedingungen im ärztlichen Dienst weitestgehend so sind, wie sie nach EuGH sein sollten.

**AuK:** *Wie finden Sie das denn als Rechtsunterworfener, wenn es zunächst heißt: Ende 2005 muss die Arbeitszeitreform umgesetzt sein, und die Bundesregierung dann hingehet und sagt, na ja gut, weil es viele nicht geschafft haben, habt ihr noch ein Jahr mehr?*

**EGGERS:** Für mich persönlich ist dies nur eine Bestätigung der Dinge, die heutzutage von Politik verursacht werden. Die Umsetzung der EuGH-konformen Arbeitszeitgestaltung war aus meiner Sicht zeitgemäß durchzuführen; allein dies erzeugt Glaubwürdigkeit auf der Dienstnehmerseite. Wenn man in verantwortlicher Position in einem diakonischen Unternehmen tätig ist, dann muss man selbstkritisch reflektieren, was man den ganzen lieben langen Tag tut und dazu gehört eben auch, dass man die Dinge anpackt und nicht aussitzt.

**AuK:** *Wir erleben in der Diakonie zunehmend, dass der behauptete Druck zur Folge hat, dass immer mehr Bereiche, die ursprünglich von der Einrichtung selbst wahrgenommen werden, ausgelagert werden, meistens auf Töchter, um letztlich Tariffucht zu begeben. Können Sie sich das fürs DIAKO vorstellen?*

**EGGERS:** Da kann ich jetzt sogar ganz persönlich rangehen: Während meiner Verantwortung für dieses Krankenhaus – immerhin sind es im Dezember dieses Jahres 15 Jahre, ist kein einziger Verantwor-

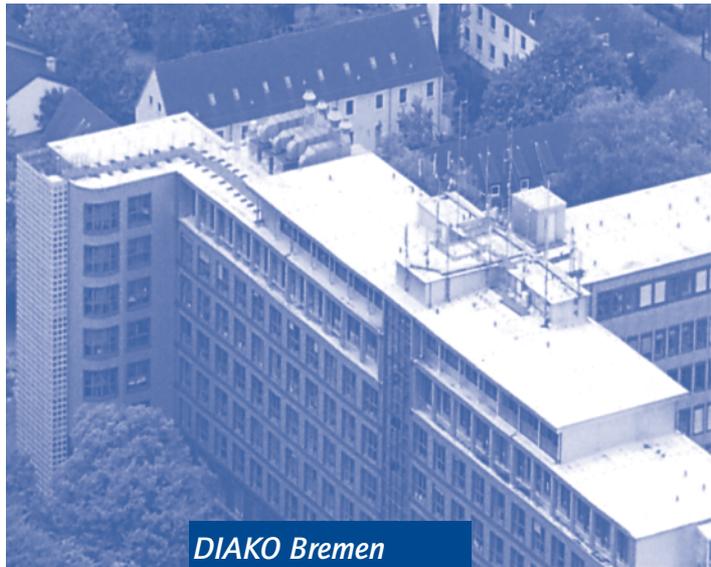
tungsbereich ›outsourced‹ worden. Als ich diese Rolle übernommen habe, gab es von vornherein den externen Reinigungsdienst und auch eine externe Wäscheversorgung, kurz vor meinem Amtseintritt wurde es sozusagen noch vollzogen. Ich verstehe gut, was Sie mit Ihrer Frage Tarifflicht meinen. Da mein Elternhaus ein selbständiger Handwerksbetrieb mit max. 10 Beschäftigten war, habe ich für mich den Weg gefunden, dass man jetzt diejenigen, die ohnehin nicht so besonders viel Bruttoverdienst haben, nicht in eine Belegschaft 2. Klasse abschieben darf, sondern man muss die Menschen in unserem Krankenhaus dazu bringen, verzahnt zu agieren. Der Chance, verzahnt zu agieren, beraubt man sich, wenn man Mitarbeiter 2. Klasse erzeugt und von daher versuchen wir natürlich, in die richtigen Kategorien zu kommen, wenn es um die angemessene Personalausstattung des Küchendienstes geht. Aber ich muss jetzt nicht aufgrund irgendwelcher Mehrwertsteuroptionen ein Team von 15 bis 20 Leuten demotivieren. Ein Krankenhaus verlangt, dass die Menschen in Positionen auch angemessen bezahlt werden. Dies verlangt Kreativität von demjenigen, der die Verantwortung trägt, aber dieses darf nicht auf Kosten derjenigen gehen, die ohnehin den geringsten Verdienst in einer solchen Einrichtung haben. Man muss irgendwie sehen, dass man die zugegebenermaßen doch sehr anspruchsvollen Eckdaten der Bundesgesetzgebung einhält. Dazu darf man nicht nur die Risiken identifizieren, sondern man muss auch die Chancen nutzen. Ich persönlich verstehe meine Aufgabe so, dass diese Chancen zu identifizieren sind und dass man jetzt nicht durch ein plumpes Agieren die Menschen ihrer Einkünfte beraubt und damit dann eine quasidiakonische Einrichtung am Leben erhält. Das kann's aus meiner Sicht nicht sein.

**AuK:** *Von so manchem diakonischen Arbeitgeber oder Dienstgeber wird die These vertreten, dass das Lohnniveau insgesamt deutlich abgesenkt werden muss und dass allein dadurch wieder eine einheitliche Tariffszene in der Diakonie geschaffen werden kann.*

**EGGERS:** Darauf wird man immer wieder im Dialog mit anderen Vertretern von Dienstgebern stoßen. Persönlich irritiert mich eine solche Aussage eher und ich kann bei derartigen Äußerungen von Kollegen, die auf der anderen Seite die Erfüllung des diakonischen Auftrages besonders nach vorne tragen wollen, persönlich keine Identität erkennen; so einfach wird es meiner Meinung nach nicht gehen. Ich glaube, es birgt ein hohes Risikopotenzial für diakonische Einrichtungen, wenn man eine angenommene Leitungsaufgabe in einem diakonischen Unternehmen auf derartige Weise ausgestaltet. Die Kreativitäten sind in der heutigen Zeit weiterhin zu nutzen; dazu gehört, dass man ein motiviertes Team um sich herum hat. Neben einer zeitgemäßen Personalführung gehört hierzu auch eine angemessene Dotierung, weil alle ja ihre Familien ernähren müssen.

Unter Motivationsaspekten bedarf es dazu einer zeitgemäßen Entlohnung; Statements wie die Forderung nach ›deutlicher Lohnabsenkung‹ sind meiner Ansicht nach eher kontraproduktiv.

**AuK:** *Herr Eggers, wir danken Ihnen für das Gespräch.*



## DIAKO Bremen

### DATEN ZAHLEN FAKTEN

Gegründet 1867 als ›Evangelische Diakonissenanstalt Bremen‹. Seit 1961 arbeitet das Haus in der Gröpelinger Heerstr. 406–408 in Bremen

Mitarbeiter:	932
Ausbildungsplätze:	60
Bettenzahl:	430
Patientenzahl: (voll- und teilstationär)	16.000
Patienten: (ambulante Versorgung)	19.000

(Zahlen aus dem Jahr 2005)

### Fachbereiche:

Chirurgie  
 Innere Medizin (incl. Onkologie, Hämatologie)  
 Gynäkologie (incl. Geburtshilfe)  
 Anästhesiologie und Intensivmedizin  
 Hals-, Nasen-, Ohrenheilkunde  
 (incl. Plastische Kopf- und Halschirurgie)  
 Orthopädie  
 Med. Klinik, Schwerpunkt Gastroenterologie

### Neben der medizinischen und pflegerischen Versorgung werden angeboten:

Sozialdienst  
 Seelsorge  
 Suchtberatung  
 Psychologischer Dienst

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](http://www.kellner-verlag.de)



Klaus Kellner



**Nr. 041** ■  
JOHANNES  
SCHUIR/FRANK  
SCHWIERT:  
**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 14,90

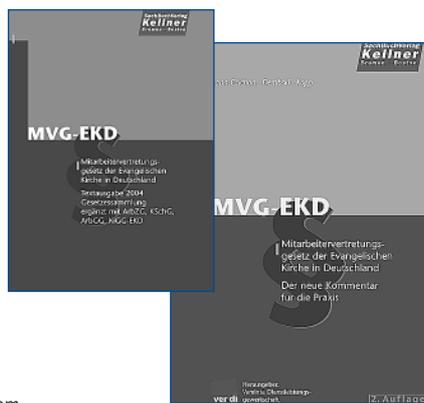


**Nr. 048** ■ BUEREN  
**Weiteres Fehlen wird  
für Sie Folgen haben.**

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, 2. Auflage  
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** ■ KIENITZ:  
**Die Beteiligung der Mitarbeiter-  
vertretung 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. 044** ■ 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 sind darin berücksichtigt.

2. Auflage, ca. 500 Seiten, Hardcover, EUR 39,80  
Lieferbar ab 2007. Vorbestellung möglich.



**Nr. 313** ■ ESSER/WOLMERATH:  
**Mobbing.**

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

6., aktualisierte Auflage 2005,  
200 Seiten, kartoniert. Bund-Verlag.  
EUR 14,90



NEU 2006

**Nr. 615 ■ BLEISTEIN/THIEL:**  
**Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).**

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

5. Auflage 2006, 990 Seiten, gebunden.  
Luchterhand-Verlag. EUR 79,00



**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. Über 230 Entscheidungen, 1.300 Seiten in 2 Ordnern.

SachBuchVerlag Kellner. EUR 104,90.

**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. 144 ■ SGB – Sozialgesetzbuch.**

Mit sämtlichen 11 Büchern des SGB sowie Pflege-VersicherungG, GesundheitsreformG, GesundheitsstrukturG, RentenreformG.  
33. Auflage 2006, 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. 330 ■ REINHARD RICHARDI:**  
**Arbeitsrecht in der Kirche.**

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



398 Seiten, gebunden,

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

**Nr. 500 ■ ULRICH HAMMER (HRSG.): Kirchliches Arbeitsrecht**

In dem Handbuch wird das kirchliche Arbeitsrecht mit seinen Besonderheiten umfassend dargestellt. Es wendet sich an die arbeitsrechtlichen Praktiker der Kirchen und ihrer Einrichtungen. Der Band enthält je einen Leitfaden für Mitarbeitervertretungen in der katholischen und der evangelischen Kirche. 591 Seiten, gebunden, Auflage 2002. Bund-Verlag. EUR 56,00



**Nr. 502 ■ FIEBIG U. A.:**  
**Kündigungsschutzgesetz.**

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

3. Auflage 2006, 1200 Seiten, gebunden. Nomos-Verlag. EUR 69,-

**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

**Telefonservice 0421-77866**

**Per Fax: 0421-704058**

**Fachbuch Direktbestellung**

Bestell-Nr.	Titel	Preis
018	EKA. Loseblattwerk mit Ergänzungen	104,90
032	MVG-EKD. – Praxiskommentar	39,80
041	Betriebsrat oder Mitarbeitervertretung.	14,90
048	Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben.	18,90
044	MVG-K (Vorbestellung möglich)	39,80
051	Leben in kultureller Vielfalt	14,90
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
443	Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder	14,90
500	Kirchliches Arbeitsrecht.	56,00
502	Kündigungsschutzgesetz – Kommentar.	56,00
538	Praxis der MAV von A bis Z.	39,90
612	Arbeitsrecht der Caritas.	94,00
614	Die Dienstgemeinschaft im Arbeitsrecht...	49,00
615	MAVO-Rahmenordnung Kommentar	79,00
618	Richtlinien für AVR. – Caritas, CD-ROM	28,20

Z-17 Arbeitsrecht & Kirche. Jahresabo: 4 Ausgaben 40,00

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

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:  
Bitte auch in Druckbuchstaben

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.*

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

28199 Bremen

## Die Gefährdungsbeurteilung als zentrales Element des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Von Matthias Holm

Die gegenwärtige Arbeitswelt ist durch einen Strukturwandel geprägt, der für eine Vielzahl von Beschäftigten erhebliche Veränderungen im Hinblick auf erlebte Arbeitsbelastungen mit sich bringt.

Während in der Vergangenheit die Probleme des Arbeitsschutzes primär im Bereich der Unfallverhütung und der körperlichen Belastungen lagen, tritt heute und in der Zukunft die Gefährdung von Beschäftigten durch qualitative und quantitative Überforderungssituationen, Kommunikationsstörungen und fehlende Rückenstärkung durch KollegInnen und Führungskräfte in den Vordergrund. Verschiedene Studien zeigen, dass diese psychischen Belastungen immer häufiger für krankheitsbedingte Fehlzeiten der Beschäftigten verantwortlich sind.

Die Gesetzgebung im Arbeitsschutz trägt diesen Veränderungen der Belastungen Rechnung. Die men-

schengerechte Gestaltung der Arbeit ist neben den Maßnahmen der Unfallverhütung ein gleichberechtigtes Ziel im »neuen« Arbeitsschutzgesetz von 1996.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Durchführung und Dokumentation einer Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Element des vorbeugenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes, wie er im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) gefordert ist. Erst nach einer systematischen Beurteilung aller Gesundheitsgefährdungen am Arbeitsplatz kann sinnvoll entschieden werden, welche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen umzusetzen sind, welche Inhalte in den jährlichen Unterweisungen zu vermitteln sind und welche KollegInnen für die verschiedenen Impfungen in Frage kommen.

Bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen hinsichtlich einer möglichen Gefährdung der Gesundheit nach § 5 Arbeitsschutzgesetz sind neben den Unfallgefährdungen insbesondere auch Gefährdungen zu berücksichtigen, die sich aus Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und Qualifikation der Beschäftigten ergeben. (s. Auszug aus dem ArbSchG)

Diese letztgenannten Gefährdungsfaktoren sind vom Gesetzgeber ganz bewusst in die Auflistung übernommen worden, um die auslösenden Faktoren für psychische Belastungen verpflichtend in die Gefährdungsbeurteilung zu integrieren.

Der Arbeitgeber hat in einer Dokumentation die ermittelten Gefährdungen, die von ihm getroffenen Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis der Wirksamkeitskontrolle zusammenzustellen (§ 6 ArbSchG).

Mit welchen Methoden, Instrumenten und Vorgehensweisen die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden soll, hat der Gesetzgeber nicht festgelegt. Die Entwicklung eines betriebsspezifischen Vorgehenskonzepts obliegt dem Arbeitgeber zusammen mit der Mitarbeitervertretung. Aufgrund der fehlenden abschließenden Regelungen des Gesetzgebers hat die Mitarbeitervertretung ein umfassendes Mitbestimmungsrecht.<sup>1</sup>

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.<sup>2</sup>

Liegen die Ergebnisse der bisher durchgeführten Arbeiten zur Gefährdungsbeurteilung vor, hat die MAV zu prüfen, ob neben den sicherheitstechnischen Kriterien auch die psychischen Belastungen erfasst 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.

### § 5 Arbeitsschutzgesetz

#### BEURTEILUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

(2) ...

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

- 1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
- 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
- 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
- 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
- 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

### § 6 Arbeitsschutzgesetz

#### DOKUMENTATION

(1) Der Arbeitgeber muss über die je nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind. ...

## Umsetzung einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung

Die folgenden Schritte beschreiben einen idealtypischen Verlauf einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung der psychischen Belastungen. Das beschriebene Vorgehen soll es der Mitarbeitervertretung erleichtern, ein eigenes Konzept zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung einzubringen. Die beschriebenen Schritte sind als Anregungen zu verstehen, die entsprechend betrieblicher Besonderheiten abgewandelt werden können.

Neben der Umsetzung der rechtlichen Verpflichtung können insbesondere die folgenden Ziele mit der Durchführung einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung verbunden werden:

- 1. Aktive Mitarbeiterbeteiligung bei der Veränderung der Arbeitsbedingungen
- 2. Verbesserung der Arbeitsorganisation
- 3. Verbesserung der internen Kommunikation
- 4. Verbesserte Qualifikation der Beschäftigten
- 5. Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und der Arbeitsmotivation
- 6. Stärkung der persönlichen Möglichkeiten, Gesundheit zu sichern und zu fördern

Der dargestellte Ansatz verbindet damit die Umsetzung des Gesundheitsschutzes intensiv mit Elementen der Organisations- und Personalentwicklung.

Die folgende Grafik stellt den Verlauf einer Gefährdungsbeurteilung exemplarisch dar und verdeutlicht den Übergang vom Projekt zu einem kontinuierlichen Prozess. In den folgenden Abschnitten wird auf die einzelnen Schritte ausführlich eingegangen.

## 1. Schritt: Bildung eines Steuerkreises

Für eine zielgerichtete und konsequente Bearbeitung des Projekts ›Gefährdungsbeurteilung‹ ist es sinnvoll, eine Steuerungsgruppe zu bilden. Wichtig ist, dass alle Arbeitsschutzakteure möglichst frühzeitig in der Steuerungsgruppe an einem gemeinsamen Konzept zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung arbeiten.

Die Steuerungsgruppe sollte aus einem Vertreter der Geschäftsleitung, einem Vertreter der MAV, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt bestehen. Darüber hinaus können weitere interne und externe Experten sowie Beschäftigte im Arbeitskreis mitwirken. Die Aufgaben des AK Gefährdungsbeurteilung können sein:

- Zusammentragen von betrieblichen Daten zur Konzeptentwicklung
- Entwicklung eines Konzepts mit Zeitplan
- Entwerfen und Planen einer Mitarbeiterbefragung
- Auswahl von Pilotbereichen
- Treffen von Maßnahmenentscheidungen
- Überprüfung des Projekterfolgs, ggf. Anpassung des Konzepts

Es gehört nicht zwangsläufig zu den Aufgaben der Steuerungsgruppe, die Analyse der Arbeitsbedingungen vor Ort durchzuführen. In die Ermittlung der Arbeitsbelastungen in den Arbeitsbereichen müssen die Mitarbeiter und die jeweiligen Vorgesetzten mit einbezogen sein.



Der Autor

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

## Mögliche Schritte bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung



1 Evangelischer Bereich:  
§ 35 Abs.2 Buchst. g  
(Allgemeine Aufgaben der  
MAV) und § 40 Buchst. b  
MVG (Mitbestimmung);  
katholischer Bereich:  
§ 26 Abs. 3 Nr. 7 (Allgemeine  
Aufgaben der  
MAV), § 36 Abs. 1 Nr. 10  
MAVO (Zustimmung)  
2 § 35 Abs.2 Buchst. g  
i.V.m. § 34 Abs. 1 S. 1  
und Abs. 3 S.1 MVG-EKD;  
§ 26 Abs. 3 Nr. 7 i.V.m.  
§ 27 MAVO

## **2. Schritt:** **Qualifizierung der betrieblichen Akteure**

Die Qualifizierung der Steuerungsgruppe und aller anderen mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung beteiligten Personen ist unverzichtbar für eine zielgerichtete und effektive Umsetzung. Um eine breite Unterstützung für die Gefährdungsbeurteilung zu sichern, kann es sinnvoll sein, neben den aktiv an der Gefährdungsbeurteilung beteiligten Personen auch einen großen Teil von Führungskräften und das gesamte Gremium der Mitarbeitervertretung gemeinsam innerbetrieblich zu schulen.

Ziel der Schulung ist das Vermitteln eines Grundverständnisses über das Entstehen von erlebten Belastungen bei der Arbeit und die Aufklärung über die Wirkungszusammenhänge von Belastungen und gesundheitlichen Folgewirkungen.

Die MAV sollte im Rahmen der Mitbestimmung im Gesundheitsschutz gleichberechtigt an der Erstellung des Analysekonzepts mitwirken und die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in den verschiedenen Arbeitsbereichen begleiten. Zur sachkundigen Erfüllung dieser Anforderungen ist eine Schulung des gesamten MAV-Gremiums sinnvoll.

## **3. Schritt: Entwicklung eines Konzepts**

Das Arbeitsschutzgesetz und die Aufsichtsbehörden formulieren keine konkreten Anforderungen an ein Analysekonzept zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung. Die Betriebsparteien, d.h. die Geschäftsleitung und die MAV haben die Aufgabe, unter Beachtung der Mitbestimmung ein Vorgehen zu erarbeiten, das auf die speziellen Belange des eigenen Betriebes zugeschnitten ist. Es ist ein Vorgehen zu erarbeiten, das die betrieblichen Arbeitskapazitäten nicht überfordert aber trotzdem Veränderungen der Belastungssituation erreicht.

Geschäftsleitung und MAV sollten für die Konzeptentwicklung die Beratung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes in Anspruch nehmen. Wenn bei diesen Beratern noch keine Erfahrungen im Umgang mit einer erweiterten Gefährdungsbeurteilung vorliegt, ist es sinnvoll, zumindest für den Einstieg in das Analyseprojekt eine externe Beratung hinzuzuziehen.

Bei der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung werden neben der Unfallverhütung insbesondere Arbeitssituationen ermittelt, die vom Mitarbeiter als belastend erlebt werden. Eine sinnvolle Ermittlung der Fehlbelastungen kann aus diesem Grunde nur unter Einbeziehung der Beschäftigten erfolgen. Im Folgenden werden mit der Mitarbeiterbefragung und Mitarbeiterworkshops zwei Instrumente vorgestellt, die diesem Anspruch genügen.

## **4. Schritt: Information der Beschäftigten**

Der Abbau von Vorbehalten gegenüber der Gefährdungsbeurteilung ist eine Grundvoraussetzung für eine spätere Beteiligung der Beschäftigten in der Analyse und Gestaltungsphase.

Ziel der Information ist eine Sensibilisierung der Beschäftigten für die Auswirkungen von erlebten Arbeitsbelastungen und die Vorstellung des Analyseprojekts. Dabei sollten die Mitwirkungsmöglichkeiten und Anforderungen an die Beschäftigten benannt und um Unterstützung geworben werden.

Insbesondere für die Teilnahme an einer geplanten Mitarbeiterbefragung müssen die Beschäftigten gewonnen werden, um eine hohe Beteiligung und eine entsprechende Aussagekraft zu erhalten. Als vertrauensbildende Maßnahme ist es notwendig, dass sowohl Vertreter der Geschäftsleitung als auch der MAV die Chancen einer Bearbeitung der erlebten Arbeitsbelastungen benennen und die Umsetzung von Maßnahmen glaubhaft darstellen.

Als Kommunikationswege können Referate auf Betriebs- oder Abteilungsversammlungen sowie Betriebszeitungen, Handouts und schwarze Bretter genutzt werden.

## **5. Schritt:** **Durchführen einer Mitarbeiterbefragung**

Die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung stellt eine Grobanalyse von Arbeitsbelastungen dar, die alleine noch keine differenzierten Aussagen über zu treffende Maßnahmen erlaubt. Dennoch ist die Mitarbeiterbefragung ein zentrales Instrument im Analyseprojekt, da sie alle Mitarbeiter erreicht und aktiv mit einbezieht. Alle Erhebungsformen, die den arbeitenden Menschen aktiv mit einbeziehen, sind bereits als Intervention, d.h. als Maßnahme die etwas bewirkt, zu verstehen. Wenn man den Mitarbeitern die Möglichkeit gibt zu sagen, wo der Schuh drückt, so regt das zum Nachdenken an, verändert die Sichtweise und weckt Erwartungen. Eine Befragung ist somit ein erster Veränderungsschritt.

Die betriebliche Erfahrung zeigt, dass eine Anzahl von 40 Fragen nicht überschritten werden sollte, um ein konzentriertes Ausfüllen der Befragung zu gewährleisten. Die Auswertung der Befragung sollte eine abteilungs- bzw. arbeitsbereichsbezogene Zuordnung der Ergebnisse ermöglichen. Der Vergleich von Abteilungen untereinander ergibt Hinweise auf Belastungsschwerpunkte und Anhaltspunkte für die Auswahl von Pilotbereichen zur Durchführung der Feinanalyse.

Um eine hohe Rücklaufquote zu erreichen, hat sich in betrieblichen Projekten das Ausfüllen der Fragebögen im Anschluss an eine Abteilungsversammlung bewährt. Es besteht dabei die Möglichkeit, Verständnisfragen sofort zu beantworten und jedem Teilnehmer die Zeit einzuräumen, den Fragebogen sofort auszufüllen.

## **6. Schritt:** **Präsentation der Befragungsergebnisse**

Die Präsentation der Befragungsergebnisse ist im Projektverlauf ein wichtiger Meilenstein. Für die Beschäftigten ist es wichtig, zeitnah zur Durchführung der Befragung ein offenes Ergebnis über die

Auswertung der benannten Belastungsfaktoren zu bekommen. Nur der ehrliche Umgang mit positiven Befragungsergebnissen ebenso wie mit Defiziten schafft das Vertrauen bei den Beschäftigten, um sich im weiteren Projektverlauf einzubringen.

Die Vorstellung der Befragungsergebnisse kann auf Abteilungsversammlungen oder einer Betriebsversammlung erfolgen. Nach der Darstellung und Diskussion der Ergebnisse bietet sich die Vorstellung des weiteren Projektverlaufs an. Dabei können auch die Mitwirkungsmöglichkeiten der Beschäftigten dargestellt werden und eine Abfrage von freiwilligen Teilnehmern an einer Gruppenanalyse erfolgen.

## 7. Schritt: Auswahl von Pilotbereichen

Zum Sammeln betrieblicher Erfahrungen im Umgang mit der Ermittlung und Bearbeitung von Arbeitsbelastungen bietet sich das weitere Vorgehen zur Feinanalyse in Pilotbereichen an. Im kleinen Rahmen lassen sich nachfolgende Gesichtspunkte berücksichtigen, die für die weitere Steuerung der Gefährdungsbeurteilung notwendig sind:

- Einsatz personeller Ressourcen
- Störungen des Betriebsablaufs
- Motivation von Beschäftigten und Leitungen zur Unterstützung der Analyse
- Aussagekraft ausgewählter Instrumente zur Feinanalyse
- Zu erwartende Ergebnisse einer Feinanalyse

Die Auswahl von Pilotbereichen ist sehr sorgfältig vorzunehmen. Hinweise für die Auswahl von Pilotbereichen ergibt die Auswertung der Mitarbeiterbefragung. Es sollten auf keinen Fall die Bereiche als Piloten ausgewählt werden, in denen die Probleme offensichtlich am größten sind. In der Regel gibt es eine Vielfalt von Gründen, die zu der schwierigen Situation beitragen. Die fehlenden Erfahrungen im Umgang mit den Instrumenten zur Feinanalyse können in solchen schwierigen Arbeitsbereichen schnell zu einer Überforderung der handelnden Akteure führen und ein unbefriedigendes Ergebnis liefern. In betrieblichen Projekten hat sich die Auswahl von 2 Pilotbereichen als gut handhabbar erwiesen.

## 8. Schritt: Sicherheitstechnische Begehung

Arbeitsplätze, die den sicherheitstechnischen Vorgaben und ergonomischen Regeln entsprechen, sind die Grundlage für eine menschengerecht gestaltete Arbeit. Schlecht gestaltete Arbeitsplätze führen zu körperlichen Belastungen und können Auslöser für psychische Belastungen sein.

Die sicherheitstechnische Begehung ist ein Standardinstrument des klassischen Arbeitsschutzes. In der Regel begutachtet eine Gruppe von Arbeitsschutzexperten die Einrichtung des Arbeitsplatzes, die Aufstellung der Maschinen, das Vorhandensein von Sicherheitseinrichtungen etc. Besonderes Augenmerk ist auf die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze und die richtige Nutzung der Arbeitsmittel zu legen. Insbesondere die Bildschirmarbeits-

plätze in Bürobereichen sind aus ergonomischer Sicht in die Begehungen mit einzubeziehen. Den Begehungen liegen Checklisten zugrunde, die erkannten Mängel werden in Protokollen festgehalten. Auf vorhandene Ergebnisse vorheriger Begehungen sollte zurückgegriffen werden.

Eine Veröffentlichung des Begehungsprotokolls und eine zügige Abarbeitung der im Protokoll festgelegten Maßnahmen sind eine gute Voraussetzung für den Einstieg in die Feinanalyse der psychischen Belastungsfaktoren weil die Beschäftigten erleben, dass dem Arbeitgeber offensichtlich an einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen gelegen ist.

## 9. Schritt: Feinanalyse der Arbeitsbelastungen

Die Feinanalyse der von den Beschäftigten im Arbeitsbereich erlebten Belastungsfaktoren ist die Grundlage für die Entwicklung von wirkungsvollen Maßnahmen zur Belastungsreduzierung und zur Erhöhung von Arbeitszufriedenheit und Motivation. Die Auswertung einer Mitarbeiterbefragung kann erste Hinweise auf Belastungen liefern, die gewonnenen Ergebnisse reichen jedoch zur Maßnahmenentwicklung allein nicht aus.

Es gibt eine ganze Reihe von Instrumenten (=Verfahren) die zur Feinanalyse eingesetzt werden können. Als Instrumente von Feinanalysen bieten sich insbesondere an:

- Beobachtungen von Arbeitssituation und Arbeitsbedingungen
- Interviews mit Beschäftigten
- Gruppengespräche
- innerbetriebliche Workshops
- Gesundheits- und
- Qualitätszirkel.

Die Steuerungsgruppe sollte sich überlegen, inwieweit die Feinanalyse psychischer Belastungsfaktoren eigenständig zu leisten ist oder ob sie mit externer Unterstützung effizienter zu leisten ist. Da es sich oft um komplexe Ursache-Wirkungszusammenhänge handelt, kann dieser Weg schneller und kostengünstiger sein.

In verschiedenen Praxisbeispielen haben sich Verfahren auf der Grundlage einer moderierten Gruppenanalyse bewährt. Bei der Durchführung einer Gruppenanalyse kommen Beschäftigte eines Arbeitsbereichs zusammen und erarbeiten unter Anleitung eines Moderators Belastungsschwerpunkte im eigenen Arbeitsbereich. Liegt die Auswertung einer Mitarbeiterbefragung vor, dienen die dort ermittelten Fehlbelastungen als Arbeitsgrundlage. Im zweiten Schritt werden Verbesserungsvorschläge zur Reduzierung der erarbeiteten Belastungen diskutiert und in einem Aktions- bzw. Handlungsplan zusammengestellt. Abschließend werden die Maßnahmenvorschläge dem betrieblichen Vorgesetzten präsentiert und mit ihm gemeinsam Umsetzungswege diskutiert.

Die moderierte Gruppenanalyse nutzt das Fachwissen und die Erfahrung der Beschäftigten vor Ort

zur Ermittlung der Ursachen von psychischen Fehlbelastungen. Die aktive Beteiligung der betroffenen Arbeitnehmer bei der Entwicklung von Veränderungsideen liefert in der Regel praxistaugliche Lösungen und sichert die Akzeptanz seitens der Beschäftigten. Im betrieblichen Alltag sind verschiedene Gesprächsrunden wie z.B. Gruppengespräche, Gesundheits- und Qualitätszirkel geeignete Verfahrensweisen, die sich zur Feinanalyse der erlebten Arbeitsbelastungen nutzen lassen.

Der Zeitbedarf für die Gruppenanalyse unterscheidet sich zwischen den verschiedenen Verfahren: Der Umfang variiert zwischen einer vierstündigen Gruppensitzung und einem zweitägigen Workshop. Möglich sind auch sechs 90-minütige Gruppensitzungen, die alle zwei Wochen durchgeführt werden.

Arbeitsanalysen in moderierten Gruppen sind weniger aufwendig als Einzelarbeitsplatzanalysen und die Ergebnisse sind repräsentativer, weil mehrere Personen an der Erhebung beteiligt sind. Ein weiterer Vorteil ist die enge Verbindung von Analysephase und mitarbeiterorientierter Maßnahmenentwicklung. Bei dem flächendeckenden Einsatz der Gruppenanalyse bietet sich die Ausbildung betriebsinterner Moderatoren an.

Allerdings weckt die moderierte Gruppenanalyse hohe Erwartungen bei den Teilnehmern, die durch eine verzögerte oder unzureichende Maßnahmenumsetzung zur Demotivation führen können.

## 10. Schritt: Erarbeitung von Maßnahmen

Die Maßnahmenableitung zur Reduzierung der erlebten Arbeitsbelastungen stellt in der betrieblichen

Praxis die größte Herausforderung dar. Es sind 2 Perspektiven zu berücksichtigen: Zum einen sollen Fehlbelastungen vermieden oder vermindert, zum anderen gesundheitsförderliche Ressourcen aufgebaut oder gefördert werden. Die Maßnahmen können an betrieblichen Abläufen und somit an einer Veränderung der Verhältnisse ansetzen aber auch individuell auf eine Verhaltensänderung bei den Mitarbeitern gerichtet sein.

In den allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsschutzgesetzes (§ 4 ArbSchG) kommt klar zum Ausdruck, dass die Maßnahmen zur Veränderung der betrieblichen Verhältnisse Vorrang vor verhaltenspräventiven Maßnahmen haben.

Nicht alle Gestaltungsempfehlungen sind kurzfristig in der Einrichtung umsetzbar. Die Maßnahmenumsetzung in der Einrichtung sollte so organisiert werden, dass zwischen kurzfristigen Maßnahmen zum Abbau der dringlichsten Belastungen und längerfristigen Maßnahmen zu menschengerechten Gestaltung der Arbeit unterschieden wird.

Unter dem Gesichtspunkt der Beteiligung der Mitarbeiter ist eine Gewichtung nach der subjektiv bewerteten Dringlichkeit der Maßnahmen sinnvoll. Diese Vorgehensweise bietet sich gerade bei der Verwendung der Methode der moderierten Gruppenanalyse an.

## 11. Schritt: Durchführung einer Wirksamkeitskontrolle

Werden im Betrieb Maßnahmen zur Reduzierung von Fehlbelastungen durchgeführt, muss – im Sinne einer Qualitätskontrolle – überprüft werden, ob diese

Ansatzpunkte der Gestaltung	im Unternehmen (verhältnisorientiert)	bei der Person (verhaltensorientiert)
<b>belastungsorientiert</b>  <i>Vermeiden bzw. Beseitigen gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen und Belastungen</i>	Optimierung der Arbeitsbelastungen ■ Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsmittel und der Arbeitsumgebung ■ Gestaltung der Arbeitsorganisation ■ Gestaltung der Arbeitszeit	Optimierung der persönlichen Ressourcen ■ Stressmanagement ■ Entspannungstechniken ■ Abbau von Risikoverhalten
<b>ressourcenorientiert</b>  <i>Schaffen bzw. Erhalten von Kraftquellen, d.h. gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen und Kompetenzen</i>	Aufbau von Kraftquellen ■ Vergrößerung von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen ■ Ausbau eines gesundheitsförderlichen Führungsstils ■ Gestaltung des Sozialklimas	Aufbau von Kraftquellen ■ Qualifizierung durch die Arbeit ■ Schulung und Fortbildung ■ Kompetenztraining

tatsächlich zielführend waren. Die regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit von Arbeitsschutzmaßnahmen und die kontinuierliche Anpassung an sich ändernde Gegebenheiten gehören zu den Pflichten des Arbeitgebers (§ 3 ArbSchG).

In vielen Praxisbeispielen hat sich die wiederholte Durchführung der Mitarbeiterbefragung als geeignetes Mittel erwiesen, eine Veränderung der Belastungssituation qualitativ zu überprüfen. Die erneute Befragung liefert zugleich Hinweise auf neue Belastungsschwerpunkte, die sich unter Umständen aus veränderten Arbeitsbedingungen ergeben haben.

## 12. Schritt: Erstellen einer Dokumentation

Nach § 6 des Arbeitsschutzgesetzes müssen der Prozess und die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung dokumentiert werden. Sicherheitstechnische Begehungen werden durch Mängelprotokolle und Maßnahmenpläne dokumentiert. Im Bereich der psychischen und psychosozialen Belastungen kann die Dokumentation aus der Archivierung der bereichsbezogenen Auswertung der Mitarbeiterbefragung, den Ergebnissen der Feinanalyse (z.B. der Dokumentation eines Mitarbeiterworkshops) und des erarbeiteten Maßnahmenplans bestehen. Die Wirkungskontrolle wird durch das Ergebnis einer zweiten Mitarbeiterbefragung dokumentiert.

## 13. Schritt: Kritisches Überprüfen des Vorgehens

Der Sinn des Vorgehens in Pilotbereichen liegt darin, die Instrumente zur Feinanalyse vor dem Einsatz in der Fläche zu erproben und ggf. erforderliche Korrekturen des Vorgehens vorzunehmen. Die effektivste Methode zur Überprüfung des Vorgehens ist die Durchführung eines Bilanzworkshops mit allen Mitgliedern der Steuerungsgruppe. Auf der Grundlage erster Ergebnisse einer Wirksamkeitskontrolle von umgesetzten Maßnahmen und den Erfahrungen der Projektteilnehmer ist zu ermitteln, ob der bisherige Projektverlauf zu der beabsichtigten Reduzierung der Fehlbelastungen geführt hat. Es ist zu entscheiden, welche Veränderungen im Vorgehen nötig sind und ob das Verfahren in erneuten Pilotbereichen oder einrichtungsübergreifend eingesetzt werden soll.

## 14. Schritt: Übergang vom Projekt zum Prozess

Die Gefährdungsbeurteilung ist in allen Arbeitsbereichen und für alle Tätigkeiten durchzuführen. Bei sich ändernden Gegebenheiten ist die Gefährdungsbeurteilung zu wiederholen. Diese Vorgaben aus dem Arbeitsschutzgesetz machen deutlich, dass die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nicht als einmalige Prozedur durchlaufen werden kann, sondern als Prozess in die betriebliche Organisation integriert werden muss. Diese Überlegung ist schon in der Konzeptionsphase bei der Auswahl der Instrumente und der Organisation des Vorgehens zu berücksichtigen.

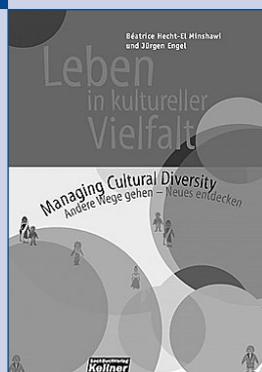
Betriebliche Beispiele zeigen, dass die Umsetzung dieser Vorgaben am besten gelingt, wenn die Gefährdungsbeurteilung mit vorhandenen betrieblichen Prozessen verknüpft wird. So könnten moderierte Gruppenanalysen z.B. in Gruppensitzungen oder Unterweisungen integriert werden. Regelmäßig durchgeführte Mitarbeitergespräche können bei richtiger Durchführung ebenfalls zur Rückmeldung über Arbeitsbelastungen genutzt werden.

## Nutzung der Mitbestimmung

Die dargestellten Schritte sind eine Möglichkeit, die Arbeit im Gesundheitsschutz über die reine Arbeitssicherheit hinaus zu entwickeln, und die von Beschäftigten im Arbeitsprozess erlebten Belastungen zu thematisieren. Eine Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin belegt, dass eine ganzheitliche Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung zu einer ›win-win-Situation‹ führen kann, bei der sich eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit einer Optimierung betrieblicher Abläufe verbinden lässt.

Die Art und Weise der Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung wird in vielen Einrichtungen vom Engagement und der Durchsetzungsfähigkeit der Mitarbeitervertretung abhängen. Verschiedene Arbeitsgerichte und das Bundesarbeitsgericht haben die Mitbestimmung der Interessenvertretung bei der Gefährdungsbeurteilung ausdrücklich bestätigt. Es sollte zum Selbstverständnis jeder MAV gehören, die sich hier ergebenden Chancen zum Abbau von übermäßigen Arbeitsbelastungen und zur Gestaltung von menschengerechten Arbeitsbedingungen zu nutzen.

## BuchTipp



Nr. 051 ■ HECHT-EL MINSHAWI, ENGEL (HRSG.) **Leben in kultureller Vielfalt.**  
**Managing Cultural Diversity.**

Ein praxiserprobtes Workshop-Konzept: Zur Beschäftigung mit dem Thema oder als konkrete Vorlage bei der Planung eigener Workshops. Kulturelle Vielfalt (Alter, Geschlecht, Herkunft etc.) wirkt sich fundamental auch auf die Zusammenarbeit aus. Betriebliche Konflikte erkennen und vermeiden ist gerade in konfessionell basierten Einrichtungen wichtig.

112 Seiten, Hardcover,  
SachBuchVerlag Kellner.  
EUR 14,90 NEU 2006

[Direktbestellung auf Seite 72](#)

## Sozialauswahl

Entscheidet sich der Arbeitgeber, Personal abzubauen und muss er zu diesem Zweck Arbeitnehmern kündigen, so kann er dies nur nach Durchführung einer Sozialauswahl tun. Die Sozialauswahl wird häufig mit dem Sozialplan verwechselt. Ein Sozialplan ist eine Dienstvereinbarung, in der Maßnahmen vereinbart werden zum Ausgleich von Betriebsänderungen. Das können Umschulungsmaßnahmen, Umzugsbeihilfen aber auch Abfindungen sein.

Die Sozialauswahl ist durchzuführen sowohl bei betriebsbedingten Änderungs- als auch bei Beendigungskündigungen. Für die ordnungsgemäße Durchführung der Sozialauswahl ist der Arbeitgeber verantwortlich. Erhebt der gekündigte Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage, so muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass er die Sozialauswahl ordnungsgemäß durchgeführt hat. Gelingt ihm dies nicht, ist die Kündigung schon deshalb unwirksam.

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus dringenden betrieblichen Erfordernissen ist auch dann sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat (§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG).

### Die Sozialauswahl ist in folgenden Schritten durchzuführen:

- Bildung des Kreises der vergleichbaren Arbeitnehmer (Vergleichsgruppe)
- Herausnahme einzelner Arbeitnehmer wegen berechtigten betrieblichen Interesses
- eigentliche Sozialauswahl anhand der vier Sozialdaten Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltungspflichten und Schwerbehinderung

### Vergleichbarkeit von Arbeitnehmern

In die Sozialauswahl werden nur diejenigen Arbeitnehmer mit einbezogen, die miteinander vergleichbar sind.

*Vergleichbar sind Arbeitnehmer, die wechselseitig austauschbar sind.*

Die Frage der Austauschbarkeit richtet sich in erster Linie nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen, also nach der ausgeübten Tätigkeit. Austauschbarkeit ist aber nicht nur bei völliger Identität der Arbeitsplätze gegeben, sondern auch dann, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner bisherigen Aufgaben im Betrieb und angesichts seiner Qualifikation in der Lage ist, die andersartige aber gleichwertige Arbeit eines Kollegen zu verrichten.

Die Vergleichbarkeit ist nur innerhalb derselben Ebene der Betriebs-hierarchie zu prüfen. Die Sozialauswahl führt deshalb nicht zu einer Verdrängung von oben nach unten.

Eine Vergleichbarkeit ist ferner nur dann gegeben, wenn der Arbeitgeber den Austausch der Arbeitnehmer im Rahmen des ihm vertraglich eingeräumten Direktionsrechtes durchführen kann. Dieser arbeitsvertragliche Bezug hat zur Folge, dass Arbeitnehmer, deren Aufgabengebiet vertraglich stark eingengt ist, nicht mit Kollegen verglichen werden können, deren Arbeitsverträge keine derartige Beschränkung des Aufgabengebiets aufweisen. So ist z. B. eine Krankenschwester, die nach dem Arbeitsvertrag als »Krankenschwester auf der Intensivstation« eingestellt wurde, nicht vergleichbar mit einer Krankenschwester, die ohne eine solche Einschränkung eingestellt wurde. Und eine Krankenschwester »im Nachtdienst« ist nicht vergleichbar mit einer Kranken- und Gesundheitspflegerin, die keine Vereinbarung über die Lage ihrer Arbeitszeit getroffen hat.

In die Sozialauswahl sind grundsätzlich Vollzeitkräfte und Teilzeitkräfte (auch mit unterschiedlichem Beschäftigungsumfang) einzubeziehen.

Ob bei der Kündigung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer Vollzeitbeschäftigte und bei der Kündigung vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer Teilzeitbeschäftigte in die Sozialauswahl mit einzubeziehen sind, hängt davon ab, ob auf Grund einer Organisationsentscheidung des Arbeitgebers in bestimmten Bereichen nur Vollzeit- oder Teilzeitkräfte einsetzbar sind. Soweit Vollzeitkräfte und Teilzeitkräfte im Rahmen der betrieblichen Verhältnisse austauschbar sind, werden sie in die Sozialauswahl einbezogen. Das gilt auch für Teilzeitkräfte mit unterschiedlichem Beschäftigungsumfang.<sup>1</sup>

Soll die Zahl der insgesamt geleisteten Arbeitsstunden abgebaut werden, ohne dass der zu leistenden Arbeit eine bestimmte Organisationsstruktur zugrunde liegt, sind sämtliche in dem betreffenden Bereich Beschäftigten in die Sozialauswahl mit einzubeziehen, sofern die Vergleichbarkeit aus anderen Gründen ausgeschlossen ist. Ist z. B. eine Station mit 3 Stellen überbesetzt, kann der Arbeitgeber entscheiden, ob er drei Vollzeitkräften oder mehreren Teilzeitkräften kündigt. Die Sozialauswahl ist dann unter allen vergleichbaren Vollzeit- und Teilzeitkräften dieser Station durchzuführen.

Hat der Arbeitgeber ein nachvollziehbares Organisationskonzept vorgelegt, das ein bestimmtes Verhältnis von Teilzeit- und Vollzeitkräften erfordert, so ist eine Vergleichbarkeit von Teilzeit- und Vollzeitkräften nur gegeben, soweit dies mit dem Organisationskonzept vereinbar ist. Ein solches Organisationskonzept kann sich beispielsweise aus der Notwendigkeit ergeben, in der Jugendhilfe die Zahl der Betreuer möglichst gering zu halten, um eine größtmögliche Betreuungskontinuität zu gewährleisten.

### Herausnahme einzelner Arbeitnehmer wegen berechtigten betrieblichen Interesses

Nach § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG sind solche Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl herauszunehmen, deren Weiterbeschäftigung insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.

Kenntnisse beziehen sich auf Fakten, die der Arbeitnehmer auf Grund seiner Ausbildung, seiner bisherigen beruflichen Tätigkeit oder sonstigen Lebensführung erlangt hat.

Fähigkeiten liegen vor, wenn ein Arbeitnehmer den vertraglich übernommenen und anderen betrieblichen Aufgaben gewachsen ist, insbesondere wenn er Kenntnisse in die Praxis umsetzen kann. Sie betreffen also die Eignung, die vertraglich geschuldeten Arbeiten auszuführen. Leistungen können im qualitativen und quantitativen Umsetzen der vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnisse liegen. Zu denken ist z. B. an besondere Kundenbeziehungen, die bei Kündigung des betreffenden Arbeitnehmers wegbrechen würden. Im besonderen betrieblichen Interesse liegen kann z. B. die Beschäftigung einer Erzieherin in einer Kindertagesstätte, die über spezielle Fremdsprachenkenntnisse verfügt, wenn in der Kita Kinder mit entsprechendem Migrationshintergrund betreut werden.

Die Durchführung der Sozialauswahl führt bei Personalabbau tendenziell zu einer Vergreisung der Belegschaft. Denn bei älteren Arbeitnehmern liegt regelmäßig auch eine längere Betriebszugehörigkeit vor, so dass vorrangig jüngere Arbeitnehmer zu entlassen sind. Dem darf der Arbeitgeber entgegen wirken, in dem er Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl herausnimmt, um so die vorhandene Personalstruktur zu sichern. Er darf dieses Instrument jedoch nicht dazu nutzen, seine Personalstruktur in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen. Zur Sicherung der altersbezogenen Altersstruktur ist die vorhandene Belegschaft in Alterskohorten zu zerlegen: wie viele Arbeitnehmer gibt es z. B. in den Altersgruppen 21–30, 31–40, 41–50, 51 und älter? Diese altersbezo-

gene Verteilung kann er beibehalten. Die Herausnahme aus der Sozialauswahl darf nicht dazu benutzt werden, eine ausgewogene Alterstruktur zu schaffen.

Entsprechendes gilt auch für die Geschlechterverteilung, sofern diese ausnahmsweise für Betriebszwecke zu berücksichtigen ist (z.B. aus pädagogischen Gründen in der Jugendhilfe).

Bei der Vorschrift des § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG handelt es sich um eine Ausnahmvorschrift, von der der Arbeitgeber Gebrauch machen kann aber nicht muss.

## Sozialauswahl anhand der vier im Gesetz genannten Daten

Das Gesetz nennt vier Kriterien, anhand derer die Sozialauswahl vorzunehmen ist:

- die Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- das Lebensalter,
- die Unterhaltspflichten und
- die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers

Keinem der im Gesetz genannten Kriterien kommt ein Vorrang zu. Die Betriebszugehörigkeit ist im Verhältnis der übrigen Auswahlkriterien nicht vorrangig zu berücksichtigen.<sup>2</sup>

Mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit wird die Betriebstreue belohnt. Nur so lässt sich erklären, dass sich die Kündigungsfristen nach Ablauf bestimmter Fristen verlängern. Wer der Einrichtung über Jahre verbunden ist, darf erwarten, dass dies zu seinen Gunsten Beachtung findet.

Als weiteres Abwägungskriterium ist das Lebensalter maßgebend. Den Schwierigkeiten, die der ältere Beschäftigte bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz hat, soll so Rechnung getragen werden.

Weiterer zu beachtender Faktor sind die tatsächlich bestehenden Unterhaltspflichten. Hier soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass von dem Einkommen des Arbeitnehmers gegebenenfalls noch andere Personen abhängig sind. Bei der Unterhaltspflicht kommt es nicht allein auf einen zahlenmäßigen Vergleich der Anzahl der unterhaltspflichtigen Personen an. Es sind auch besondere Erschwernisse der Unterhaltsgewährung zu beachten. Wer einen Pflegebedürftigen tatsächlich betreut unterhält, kann auf Grund konkreter Gegebenheiten schutzwürdiger sein als jemand, der nur finanziellen Ansprüchen genügt.

Wann ein Mitarbeiter als schwerbehindert anzusehen ist, richtet sich nach § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX.

Der Arbeitgeber hat sich vor Ausspruch einer Kündigung nach den sozialen Verhältnissen der für die Sozialauswahl in Betracht kommenden Mitarbeiter zu erkundigen. Berücksichtigen kann er jedoch nur, was ihm bekannt ist.

Das Gesetz gibt keine Auskunft darüber, in welchem Verhältnis die vier Kriterien jeweils zueinander stehen. Das Bundesarbeitsgericht hält daran fest, diese »Lücke« nicht durch Rechtsprechung (»Richterrecht«) zu schließen<sup>3</sup>. Die Schwierigkeit, z. B. das Lebensalter im Verhältnis zur Betriebszugehörigkeit zu bewerten, zeigen folgende Daten:

Name	Betriebszugehörigkeit	Lebensalter	Unterhaltspflichten	Schwerbehinderung
Paul	15	41	vh, 2 Kinder	nein
Peter	18	38	vh, 1 Kind	ja
Heinz	8	39	vh, 3 Kinder	nein
Hermann	11	45	vh, 2 Kinder	nein

Hier wird deutlich, dass Fragen wie: Ist der Arbeitnehmer mit 3 Kindern sozial schwächer als derjenige, der 15 Jahre Betriebszugehörigkeit hat oder ist der Arbeitnehmer mit 45 Jahren Lebensalter schutzwürdiger als der, der schwerbehindert ist, schwer zu beantworten sind.

Der Arbeitgeber hat bei der Durchführung der Sozialauswahl einen Ermessensspielraum. Es gibt nicht nur eine richtige Sozialauswahl. Die Sozialauswahl des Arbeitgebers ist nur darauf hin überprüfbar, ob der Arbeitgeber den ihm eingeräumten Spielraum überschritten hat. Die Sozialauswahl ist dann fehlerhaft, wenn der Arbeitgeber eine nicht mehr vertretbare Auswahl getroffen hat.

Die Arbeitgeber können ein Punkteschema entwickeln, um aus dem Dilemma der Bewertungsschwierigkeit herauszukommen. Dazu können die einzelnen Kriterien mit Punktwerten versehen werden. Derjenige Arbeitnehmer, der danach die wenigsten Punkte erhält, ist am wenigsten schutzbedürftig und kann gekündigt werden. Diese Punkteschemata sind von der Rechtsprechung grundsätzlich anerkannt<sup>4</sup>. Aber auch bei Anwendung des Punkteschemas ist vom Arbeitgeber jeweils noch eine Einzelfallbewertung vorzunehmen, ohne die die Sozialauswahl fehlerhaft ist. Die Anwendung des Punkteschemas muss hinreichend Raum für die Berücksichtigung individueller Besonderheiten lassen.<sup>5</sup>

## Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Eine ohne ordnungsgemäße Beteiligung der Mitarbeitervertretung ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Dies gilt für die nach katholischer MAVO ebenso wie für die nach evangelischem Mitarbeitervertretungsgesetz gebildete Mitarbeitervertretung, obwohl ihre Beteiligungsrechte sehr unterschiedlich ausgestaltet sind. Nach MAVO ist die MAV lediglich in einem qualifizierten Verfahren anzuhören, nach Mitarbeitervertretungsgesetz bedarf die Kündigung der ausdrücklichen Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Das Mitarbeitervertretungsgesetz-EKD sieht als Zustimmungsverweigerungsgrund in § 41 Abs. 2 ausdrücklich den Einwand fehlerhafter Sozialauswahl vor. Und so steht die Mitarbeitervertretung bei betriebsbedingten Kündigungen vor der Frage, ob und in welcher Weise die Mitarbeitervertretung an der Sozialauswahl mitwirken soll. Um diese Frage beantworten zu können, müssen die Handlungsbedingungen der Mitarbeitervertretung geklärt werden.

Die Mitarbeitervertretung entscheidet nicht darüber, ob überhaupt betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden. Die Mitarbeitervertretung kann auch keinen Einfluss auf die Geschäftspolitik der Dienststelle nehmen, um so möglicherweise betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Betriebsbedingte Kündigungen sind stets Folge von unternehmerischen Entscheidungen. Damit wollen wir nicht die Illusion wecken, dass es nur der richtigen Unternehmenspolitik bedürfe, um jedwede betriebsbedingte Kündigung zu vermeiden. Aber niemand wird bestreiten, dass es einen offenkundigen Zusammenhang zwischen der Qualität der Unternehmensführung und der Arbeitsplatzsicherheit gibt.

Eine Sozialauswahl ist immer dann durchzuführen, wenn eine unternehmerische Entscheidung zu betriebsbedingten Kündigungen führt. Die Sozialauswahl steht am Ende und nicht Anfang des Entscheidungsprozesses. Und schon deshalb stellt sich die Frage, warum die Mitarbeitervertretung gerade bei der Sozialauswahl mitwirken soll, wenn sie doch bei allen vorausgehenden Entscheidungen nicht beteiligt wird.

Auch ist es notwendig, den Begriff Sozialauswahl zu entmystifizieren.

Denn es geht nicht um sozialen Ausgleich oder soziale Wohltaten. Am Ende der Sozialauswahl steht immer die Kündigung und damit der Verlust des Arbeitsplatzes. Meist ist damit die soziale Grundlage ganzer

Familien gefährdet. Sozialauswahl ist vor allem Auswahl: Der eine darf bleiben, der andere muss gehen.

Eine Mitwirkung der Mitarbeitervertretung bei der Sozialauswahl hat unmittelbare Auswirkungen auf den Umfang der gerichtlichen Über-

prüfung der Kündigung. Wenn die Mitarbeitervertretung mit der Dienststellenleitung vorab – z. B. in einer Dienstvereinbarung oder in Gestalt einer formlosen Abrede – die Gewichtung der Sozialkriterien zur Auswahl festlegt (Punkteschema), ist die Sozialauswahl nur noch darauf hin zu überprüfen, ob sie grob fehlerhaft ist. Denn die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bietet eine größere Gewähr für die Richtigkeit der Sozialauswahl<sup>6</sup>. Da dem Arbeitgeber bei der Sozialauswahl ohnehin ein erheblicher Entscheidungsspielraum zugestanden wird, gibt es kaum Fälle, in denen eine Sozialauswahl grob fehlerhaft ist.

Bei betriebsbedingten Kündigungen werden von Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung gelegentlich Namenslisten der zu kündigenden Mitarbeiter aufgestellt, z. B. als Anhang zu einem Sozialplan. Solche Namenslisten führen ebenfalls dazu, dass das Arbeitsgericht die Sozialauswahl nur auf grober Fehler überprüfen kann.

Die Mitarbeitervertretung muss deshalb auch bedenken, wie ein gekündigter Mitarbeiter reagieren wird, der insbesondere wegen einer möglicherweise fehlerhaften Sozialauswahl Kündigungsschutzklage erhebt und dann erfährt, dass das Gericht wegen der Beteiligung der Mitarbeitervertretung an der Sozialauswahl diese nicht mehr überprüfen kann.

Aber auch im einfachen Beteiligungsverfahren setzt die Mitarbeitervertretung entscheidende Bedingungen für den möglichen Prozessserfolg eines gekündigten Arbeitnehmers. Denn bei betriebsbedingten Kündigungen hat der Gekündigte am ehesten Erfolg, wenn er die Sozialauswahl angreifen kann.

Die meisten Kündigungsschutzprozesse enden mit einer Abfindungsvereinbarung. Die Höhe der Abfindung richtet sich vor allem nach

den Prozesschancen. Mögliche Fehler in der Sozialauswahl erhöhen die Prozesschancen erheblich und damit die Chancen des Arbeitnehmers, eine höhere Abfindung zu erlangen.

Beteiligung der MAV	Rechtsfolgen
MAV vereinbart mit Arbeitgeber die Gewichtung der Sozialkriterien	Die Sozialauswahl kann vom Arbeitsgericht nur auf grobe Fehler überprüft werden
Die MAV unterschreibt eine Namensliste der zu kündigenden Mitarbeiter	Die Sozialauswahl kann vom Arbeitsgericht nur auf grobe Fehler überprüft werden
Die MAV weist im Rahmen der Beteiligung bei einer Kündigung auf Fehler in der Sozialauswahl hin	Der Arbeitgeber kann seine Sozialauswahl korrigieren und die Kündigung so gerichts-fest machen
Die MAV nimmt Fehler in der Sozialauswahl zur Kenntnis, ohne den Arbeitgeber darauf hinzuweisen	Das Gericht wird auf die Klage des Arbeitnehmers die Unwirksamkeit der Kündigung feststellen. In der Regel wird der Prozess mit Zahlung einer Abfindung beendet.

Die Mitarbeitervertretung wird sich deshalb der Entscheidung nicht entziehen können, ob sie dazu beitragen will, dass die Dienststelle die betriebsbedingte Kündigung glatt durchbekommt oder ob sie die Interessen der Gekündigten unterstützen will.

- 1 BAG 2. Senat, Urteil vom 17.02.2000 - 2 AZR 142/99;
- BAG 2. Senat, Urteil vom 15.07.2004 - 2 AZR 376/03
- 2 BAG 2. Senat, Urteil vom 05.12.2002 - 2 AZR 549/01
- 3 BAG 2. Senat, Urteil vom 05.12.2002 - 2 AZR 549/01
- 4 BAG 2. Senat, Urteil vom 05.12.2002 - 2 AZR 549/01
- 5 BAG 2. Senat, Urteil vom 07.12.1995 - 2 AZR 1008/94
- 6 BAG 2. Senat, Urteil vom 05.12.2002 - 2 AZR 549/01

# aktuell

## Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

**Am 29. Juni 2006 hat der Deutsche Bundestag das Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung verabschiedet. Deutschland ist damit seiner Verpflichtung nachgekommen, vier EU-Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung in nationales Recht umzusetzen.**

Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen wegen der Rasse, Religion oder Weltanschauung, Alter, Geschlecht, Behinderung und sexueller Identität im Arbeitsrecht und in Teilen des Zivilrechts zu unterbinden.

Ursprünglich hieß das Gesetz zur Umsetzung der vier EU-Richtlinien Antidiskriminierungsgesetz (ADG). Dieses Antidiskriminierungsgesetz hätte bereits am 1. August in Kraft treten sollen. Nach längerer Verzögerung ist es nun als Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) am 18.08.2006 in Kraft getreten.

Das jetzige AGG enthält einige wichtige Änderungen gegenüber dem ADG.

So ist z. B. ins AGG die sog. »Kirchenklausel« aufgenommen worden. Die »Kirchenklausel« ist so ausgestaltet, dass dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und der ihnen zugeordneten Einrichtungen Rechnung getragen wird. Die Kirche soll ihre Beschäftigten weiterhin mit Rücksicht auf deren Religion oder Weltanschauung auswählen dürfen, soweit dies im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach Art der Tätigkeit gerechtfertigt ist.

Darüber hinaus gibt es Besonderheiten bzgl. der Beweislast. Wie schon im geltenden Arbeitsrecht in § 611a Abs. 1 S.3 BGB, ist eine Beweiserleichterung vorgesehen: Wenn Indizien bewiesen sind, die eine Benachteiligung vermuten lassen, kehrt sich die Beweislast um. Die andere Seite ist nun an der Reihe darzulegen, dass eine unterschiedliche Behandlung erlaubt war. Eine automatische Beweislastumkehr gibt es daher nicht. Der Gesetzentwurf zum ADG sah dagegen vor, dass Indizien nicht bewiesen, sondern lediglich glaubhaft gemacht werden mussten.

Im Gesetzentwurf zum ADG war ein Verbandsklagerecht vorgesehen. Ein solches gibt es im AGG nicht.

Gewerkschaften können allerdings Verstöße des Arbeitgebers gegen Vorschriften des AGG gerichtlich geltend machen. Ansprüche, die dem Betroffenen möglicherweise aus der Benachteiligung erwachsen, muss dieser dann jedoch selber einklagen.

Die meisten Einrichtungen und Unternehmen sind auf das Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und die möglichen Konsequenzen, die die Regelungen im Arbeitsalltag haben können, noch nicht vorbereitet. Inwieweit das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz den Einzelnen insbesondere im Arbeitsleben besser vor Diskriminierung und Benachteiligung schützen kann, wird Gegenstand der nächsten Ausgabe sein.

## Aus der Rechtsprechung

### Befangenheit, Ablehnung des Richters

■ Eine besonders lange Verfahrensdauer kann insbesondere dann die Besorgnis der Befangenheit rechtfertigen, wenn Anträge von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung ohne sachlichen Grund unterschiedlich schnell behandelt werden.

Kirchengericht für Streitigkeiten aus der Anwendung des MVG der KPS, Kammer für das Diakonische Werk, Beschluss vom 11.8.2006, I/8-2005

*Aus den Gründen:*

3. (...) Einen Antrag der MAV der P-Stiftung vom 30.09.2005 (5/05) auf Erlass einer einstweiligen Anordnung hat der abgelehnte Richter nicht bis zum 12.10.2005 beschieden. Hingegen hat er den Antrag der Dienststellenleitung im vorliegenden Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung vom 03.11.2005 bereits am 08.11.2005 entschieden, also innerhalb von fünf Tagen, wovon zwei Tage auf ein Wochenende entfielen.

Die Kammer hatte nicht weiter zu untersuchen, worauf die unterschiedlichen Bearbeitungszeiten zurückzuführen sind. Die Kammer ist vielmehr auf der Grundlage der dienstlichen Äußerung des abgelehnten Richters davon ausgegangen, dass sachliche Gründe für unterschiedliche Bearbeitungszeiten vorliegen, insbesondere zögerliche Zuarbeit der Geschäftsstelle, für die der abgelehnte Richter selbstverständlich nicht verantwortlich ist. Der abgelehnte Richter hat zutreffenderweise darauf hingewiesen, dass unterschiedliche Bearbeitungszeiten unter anderem aus organisatorischen Umstrukturierungen der Geschäftsstelle des Kirchengerichtes resultieren.

4. Demzufolge hält die Kammer den abgelehnten Richter zwar nicht für befangen, jedoch auf Seiten der Antragsgegner die Besorgnis der Befangenheit für gegeben.

Die Kammer kann die Argumentation der Antragsgegner nachvollziehen, dass dort der Eindruck entstehen konnte, in Streitigkeiten der Parteien werde mit zweierlei Maß gemessen. Aus Sicht der Antragsgegner konnte durchaus der – falsche – Eindruck entstehen, dass durch den

abgelehnten Richter Anträge von Dienststellenleitungen schneller bearbeitet werden als diejenigen von Mitarbeitervertretungen, insbesondere deshalb, weil zwischen Eingang des Befangenheitsantrages bis zum Eingang der dienstlichen Stellungnahme des abgelehnten Richters am 12.04.2006 mehrere Wochen vergangen sind.

Ausweislich der Akten war dem abgelehnten Richter das Ablehnungsgesuch der Antragsgegner vom 23.01.2006 am 24.01.2006 bekannt, weshalb der abgelehnte Richter ausweislich des Protokolls vom 24.01.2006 erklärte, dass weitere Verfügungen von Amts wegen nach Entscheidung über den Befangenheitsantrag vom 23.01.2006 ergehen würden.

Mit Eingabe vom 11.04.2006, beim Kirchengericht am 12.04.2006 eingegangen, erinnerten die Antragsgegner um Bescheidung des Befangenheitsantrages vom 23.01.2006. In den Akten befindet sich die dienstliche Stellungnahme des abgelehnten Richters vom 12.04.2006.

Zwischen der Kenntnis des abgelehnten Richters vom Ablehnungsgesuch am 24.01.2006 bis zur Abgabe der dienstlichen

Stellungnahme gemäß § 44 Abs. 3 ZPO waren rund zweieinhalb Monate vergangen, ohne dass aus den Akten oder der dienstlichen Äußerung des abgelehnten Richters ersichtlich wurde, weshalb diese dienstliche Stellungnahme angesichts des Beschleunigungsgrundsatzes erst am 12.04.2006 erfolgte.

Zwar hat die Geschäftsstelle des Kirchengerichtes ausweislich der Akten noch am 12.04.2006 den Antragsstellern den Befangenheitsantrag und die dienstliche Stellungnahme des abgelehnten Richters übersandt, jedoch sind die Akten dem Stellvertreter des abgelehnten Richters erst am 27.07.2006 vorgelegt worden.

Die Kammer möchte nicht näher untersuchen, ob und in welchem Umfang die aufgetretenen Verzögerungen auf die Bearbeitung durch den abgelehnten Richter oder mangelnde Zuarbeit der Geschäftsstelle zurückzuführen sind, weil aus der Sicht der Antragsgegner schwer zu differenzieren ist, ob zögerliche Bearbeitung auf den Richter oder dessen Geschäftsstelle zurückzuführen ist.

## VSA: Gute Arbeit – solidarische Wirtschaft – gerechter Lohn!



Jürgen Klute/  
Franz Segbers (Hrsg.)  
**»Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn«**  
Tarifverträge für die Kirchen  
Mit Geleitworten von Alfred Buß, Präses der Evangelischen Kirche von Westfalen, und Frank Bsirske, Vorsitzender der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di  
256 Seiten; € 14,80  
ISBN 3-89965-215-0



Ulrich Duchrow/  
Reinhold Bianchi/  
René Krüger/  
Vincenzo Petracca  
**Solidarisch Mensch werden**  
Psychische und soziale Destruktion im Neoliberalismus – Wege zu ihrer Überwindung  
Gemeinsam verlegt mit Publik-Forum  
512 Seiten, Hardcover; € 19,80  
ISBN 3-89965-167-7

Im Buchhandel oder direkt bei: VSA-Verlag, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg, Tel. 040/280 505 67, 280 505 68, info@vsa-verlag.de

[www.vsa-verlag.de](http://www.vsa-verlag.de)

# Verfasste Kirche in Niedersachsen will Abkopplung von der Tarifentwicklung des Öffentlichen Dienstes

Von Annette Klausing

Die Diskussionen und Verhandlungen um die Übernahmen der neuen Tarifwerke des Öffentlichen Dienstes (TVöD oder TV Länder) für den Bereich Kirche, Diakonie und Caritas verlaufen derzeit quer durch die Republik und Konfessionen. Einige Landeskirchen und Bistümer haben den TVöD bereits übernommen (z. B. die Landeskirche Württemberg und über die Hälfte der 27 katholischen Bistümer).



### Die Autorin

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

<sup>1</sup> vkm = Verband kirchlicher  
Mitarbeiter, mvv = Mitar-  
beitervertreterverband

Andere folgen einem anderen Trend: es gibt ein Interesse an der neuen, einfacheren Struktur des TVöD, allerdings soll er nicht 1:1 übernommen werden, sondern in abgespeckter Form. Dienstgeber begründen dies mit der notwendigen Kirchen- bzw. Diakoniespezifik; dahinter verbirgt sich nichts anderes als eine Rosinenpickerei, welche zu Lasten der Beschäftigten geht.

Dieser Trend wird auch in Niedersachsen von der Konföderation evangelischer Kirchen (Landeskirche Hannover, Braunschweig, Oldenburg) verfolgt.

Den jüngsten Beweis für den Abkopplungswillen lieferte auf der Hannoverschen Synode im Juni 2006 die Oberkirchenrätin Radtke: ›Vor diesem Hintergrund (Einsparungen sind kurzfristig nicht zu realisieren) muss es unser Ziel sein, hier zu kircheneigenen Regelungen zu kommen. Diese werden im Hinblick auf die beschlossenen Kürzungsmaßnahmen nicht ohne weiteres wie bisher das Vergütungsniveau des allgemeinen Öffentlichen Dienstes haben.‹ (Hannover, am 16. Juni 2006)

Parallel zu dieser Tarifabkehr ist eine neue Situation in der zuständigen Arbeits- und Dienstrechtlichen

Kommission (ADK) der Konföderation entstanden: seit April dieses Jahres beteiligt sich ver.di (neben vkm und mvv<sup>1</sup>) an der Kommission. Diese Beteiligung an der ADK stellt für ver.di einen Balanceakt dar. Nach wie vor vertreten wir die Auffassung, dass Tarifverträge auch in kirchlichen Einrichtungen notwendig und zeitgemäß sind. Gleichwohl müssen wir feststellen, dass das Ziel von Tarifverträgen auch mit Kirche und Diakonie noch nicht erreicht ist (von Ausnahmen abgesehen). Währenddessen schreitet die Abkopplung vom Tarifniveau des Öffentlichen Dienstes immer weiter voran, wobei die strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmer/innen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen dazu genutzt wird, Arbeitsbedingungen massiv zu verschlechtern. Das hat dann Auswirkungen auf die anderen Tarife der Anbieter in den Arbeitsfeldern Betreuung, Bildung, Pflege, Beratung.

Die Beteiligung von ver.di an der Arbeitsrechtlichen Kommission in der Konföderation erfolgt zunächst mit dem Ziel, die Verhandlungsgrundlagen zu verändern, um eine Verhandlungsparität zu erreichen. Diese Parität ist zur Zeit nicht gewährleistet. In den bislang geführten Gesprächen mit den Arbeitgebern lassen diese äußerst wenig Interesse erkennen, an der für sie komfortablen Situation etwas zu verändern (als Beispiel der mangelnden Parität sei hier nur die sogenannte ›Zwangsschlichtung‹ erwähnt).

Perspektivisch wird es dann unser Ziel sein, die Übernahme der Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes zu erreichen.

Auch ohne prophetische Gaben ist eines gewiss: in Zukunft werden die Tarifaueinensetzungen in Einrichtungen der Sozial- und Gesundheitsbranche an Schärfe zunehmen, gleichgültig ob öffentliche oder freigemeinnützige Trägerschaft. Denn der politisch gewollte Wettbewerb wird derzeit als Wettbewerb um sinkende Personalkosten geführt – das Ende ist noch offen. Für diese Auseinandersetzung müssen sich die Beschäftigten wappnen, zusammen mit ihrer Interessenvertretung, zusammen mit ver.di.

## Service & Termine

### AuK-Umfrage

#### Erwerbsarbeit in der Dienstgemeinschaft

Bitte senden Sie Ihre Fragebögen  
bis Jahresende 2006 an

Redaktion Arbeitsrecht und Kirche  
Am Hulsberg 8, 28205 Bremen

Telefax: 0421-43 93 30

### ›Arbeitsrecht und Kirche‹ im Internet

Seit Sommer 2005 ist die überarbeitete Homepage des Kellner-Verlags wieder online. Unter [www.kellner-verlag.de](http://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](http://www.kellner-verlag.de)

Telefonservice 0421-77 866

**Abo Direktbestellung**

Per Fax: 0421-704058

# Arbeitsrecht und Kirche

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

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

*Abopreis für 4 Ausgaben 40,- EUR.*  
Vierteljährliche Lieferung frei Haus. Bei Einzelbestellung 12,80 EUR pro Exemplar. Das Abo verlängert sich jeweils um ein Jahr, sofern nicht spätestens 4 Wochen nach dem Ende des Bezugszeitraums 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



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

# Die Eka

## EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht



NR. 018 ■ BAUMANN-CZICHON (HRSG.):

### Die Eka. EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht.

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

SachBuchVerlag Kellner. EUR 104,90.

Die 5. Ergänzungslieferung erscheint in 2006.

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.

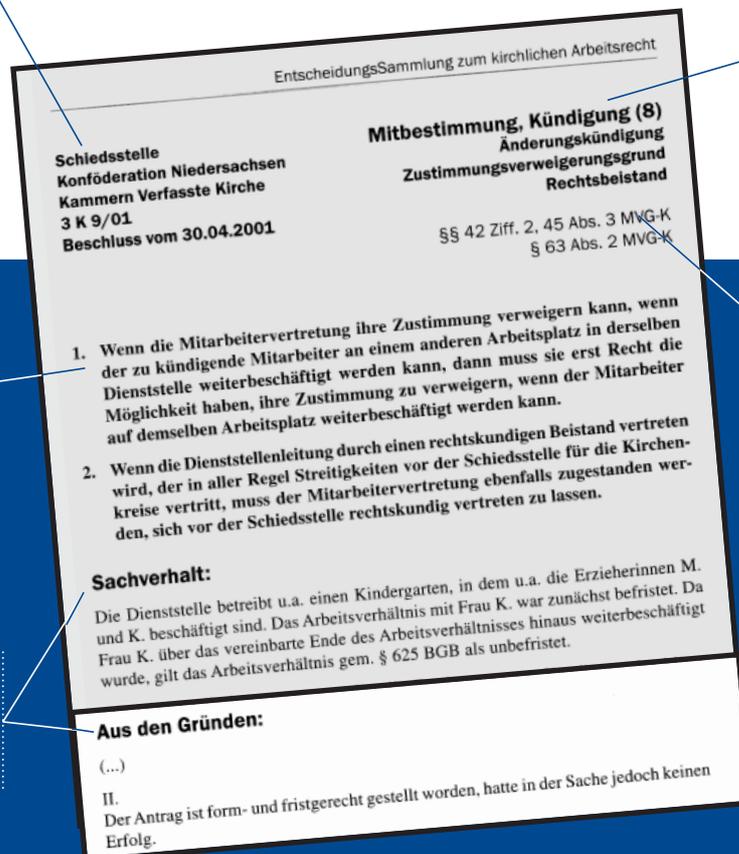
Wer hat was  
wann entschieden

Haupt- und Nebenstichworte  
gliedern das Werk praktisch

Das Ergebnis auf  
einen Blick:  
Die Leitsätze

Entscheidungsgrundlage

Sachverhalt und  
Gründe ergänzen  
Details für Sie



### Aus dem Stichwortverzeichnis:

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

Handlich und übersichtlich gegliedert.  
2 Ordner/A5, über 1.300 Seiten.  
1 Ergänzungslieferung pro Jahr.  
EUR 104,90.



Bestellfax siehe Seite 93