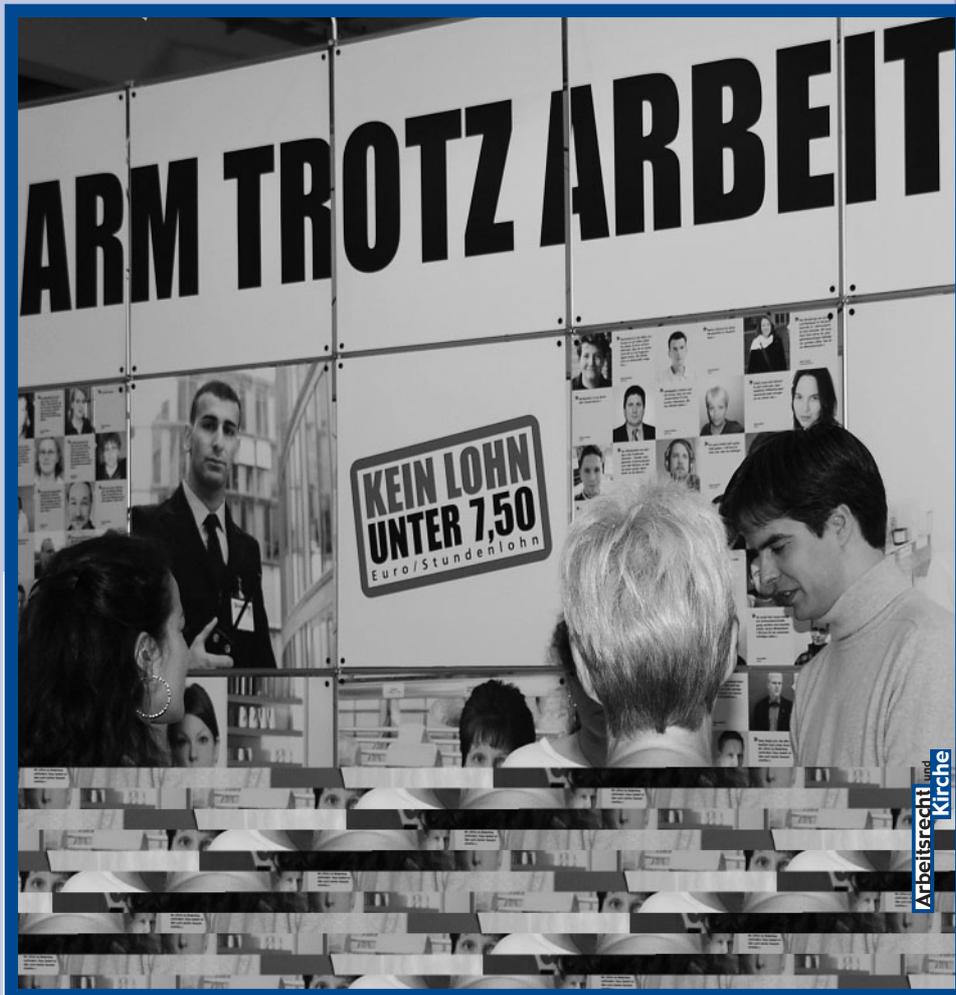


# Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für  
Mitarbeitervertretungen

4 2006

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



## aus dem **Inhalt**

- 86** Erdbeben in der Diakonie:  
Das Ende der Leiharbeit
- 89** Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz
- 92** Warum Jeanne d'Arc und Robin Hood  
in der MAV heute nicht  
mehr so erfolgreich sein können
- 95** Dienstgemeinschaft als Abgrenzungsprinzip

ISSN 1614-1903

SachBuchVerlag  
**Kellner**

## Arztbesuch während der Arbeitszeit

### Frage:

Unsere Einrichtung ist Direktanwender der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR-DW-EKD).

Unser Problem: Ein Mitarbeiter mit einer festen Arbeitszeit von 7 Uhr 30 bis 16 Uhr muss um 15 Uhr 30 einen verordneten Arzttermin wahrnehmen. Er erhält vorab ein ärztliches Attest, das bescheinigt und begründet, dass ein anderer Zeitpunkt nicht möglich ist. Der Arbeitgeber stellt den Mitarbeiter zwar für diese Zeit von der Arbeit frei, jedoch ohne Fortzahlung der Vergütung. Er verlangt von dem Mitarbeiter, die versäumte Zeit nachzuarbeiten.

Die Mitarbeitervertretung hat die Beschwerde des Mitarbeiters aufgegriffen und vertritt den Standpunkt, dass gem. § 11 Abs. 1 Buchst. f AVR-DW-EKD für diese Zeit Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren sei. Haben wir Recht?

Wie verhält es sich, wenn der Mitarbeiter nach einem festen Dienstplan arbeitet und ein ärztlich bescheinigter Arztbesuch in die dienstplanmäßige Arbeitszeit fällt? Der Arbeitgeber verlangt eine Dienstplanänderung. Die MAV vertritt die Auffassung, dass eine Dienstplanänderung nur im gegenseitigen Einvernehmen aller Betroffenen möglich ist.

### Antwort:

Für kurzfristige Arbeitsverhinderungen gibt es eine für alle geltende gesetzliche Regelung:

**BGB § 616 Vergütungspflicht trotz vorübergehender Dienstverhinderung**

*Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Er muss sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.*

Ein notwendiger Arztbesuch ist durch in der Person liegende Gründe bedingt. Es handelt sich auch um eine ›verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit‹, wenn ein Arbeitnehmer einige Stunden beim Arzt verbringt. Nebenbei: selbstverständlich muss der Arbeitnehmer alles daran setzen, dass der Arztbesuch außerhalb seiner individuellen Arbeitszeit stattfinden kann. Oft ist dies aus medizinischen Gründen (›kommen Sie morgen früh mit nüchternem Magen‹) oder wegen der Betriebsabläufe in der ärztlichen Praxis nicht möglich.

In § 11 AVR-DW-EKD ist die Regelung des § 616 BGB näher konkretisiert worden. Für Arztbesuche gilt deshalb Folgendes: **Ärztliche Behandlung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss: erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.**

In diesem Fall und in allen anderen in § 11 Abs. 1 AVR-DW-EKD genannten Fällen ist der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen. Eine Fort-

zahlung der Vergütung erfolgt nur dann, wenn die ausgefallene Arbeitszeit nicht nachgeholt werden muss. Maßgeblich ist nicht allein der am Monatsende ausgezahlte Betrag, sondern das Verhältnis von Gehaltszahlung und zu berücksichtigender Zeit. Dies Verhältnis würde entgegen § 11 AVR-DW-EKD zu Lasten der Arbeitnehmer verändert, müsste die ausgefallene Arbeitszeit nachgeholt werden.

Aber: Nicht weil ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin zum Arzt gehen muss, hat er oder sie einen Lohnanspruch. Er oder sie hat nur einen Anspruch auf Vergütungssicherung. Deshalb ist der Arbeitgeber grundsätzlich berechtigt, durch Veränderung der Arbeitszeit den Betroffenen den Arztbesuch außerhalb der Arbeitszeit zu ermöglichen. Dies ist bei einer mehrere Monate im voraus feststehenden ärztlichen Untersuchung (z.B. Vorsorge) unproblematisch. Denn dann können sich alle von der Dienstplanänderung Betroffenen frühzeitig darauf einstellen und die Mitarbeitervertretung kann die Dienstplanänderung im Rahmen ihres Mitbestimmungsrechts bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit überprüfen. Dabei kann z.B. auch geprüft werden, ob die geänderten Arbeitszeiten aufgrund der arbeitsvertraglichen Situation überhaupt angeordnet werden dürfen. Für manche Arbeitnehmer ist die Lage der Arbeitszeit im Arbeitsvertrag nämlich abschließend geregelt (›als Krankenschwester im Frühdienst‹).

Kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit sind selten möglich: Denn zunächst ist daran zu erinnern, dass jede Änderung des Dienstplans jedenfalls dann mitbestimmungspflichtig ist, wenn davon nicht nur der vom Arzt zu untersuchende Mitarbeiter sondern auch andere betroffen sind. Aber auch mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung kann der Arbeitgeber den Dienstplan nicht beliebig kurzfristig ändern.

Dabei ist zu unterscheiden: Es kann z.B. wegen Krankheit erforderlich werden, Mitarbeiter kurzfristig zusätzlich einzusetzen. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber auch kurzfristig einen Arbeitseinsatz anordnen. Er muss dabei die berechtigten Belange der Betroffenen den betrieblichen Belangen gegenüberstellen, § 315 BGB, § 106 GewO. Und wenn ein Arbeitnehmer im Vertrauen auf die Verbindlichkeit der Dienstplanung unveränderbare Dispositionen z.B. im Hinblick auf die Kinderbetreuung getroffen hat und deshalb nicht arbeiten kann, besteht keine Leistungspflicht. Der Arbeitgeber hat das Recht, die Dienstplanung vorzunehmen. Damit ist er zugleich verpflichtet, so zu planen, dass der Dienst auch abgedeckt werden kann. Notfalls muss er eine Personalreserve einplanen.

Kurzfristige Dienstplanänderungen können aber auch dazu führen, dass Mitarbeiter den ursprünglich geplanten Dienst nicht ableisten sollen: ›Du kannst jetzt nach Hause gehen und deine Überstunden absummeln, wir haben nicht viel zu tun‹. So geht es nicht. Natürlich kann der Mitarbeiter jetzt nach Hause gehen, Aber die geplante und nicht geleistete Arbeitszeit ist in vollem Umfang zu vergüten. Ein wirksamer Freizeitausgleich liegt nicht vor. Das Bundesarbeitsgericht hat dazu festgestellt, dass freie Zeit so frühzeitig festgelegt werden muss, dass der Betroffene sich darauf rechtzeitig einstellen kann. Im entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber um 15 Uhr für den folgenden Tag Freizeitausgleich angeordnet. Das ist nach Auffassung des BAG entschieden zu wenig (BAG 3. Senat, Urteil vom 17.01.1995 - 3 AZR 399/94). Damit sind dem Tausch von Diensten Grenzen gesetzt. Mindestens ein voller Tag muss dazwischen liegen – es sei denn alle Beteiligten sind freiwillig damit einverstanden.

**Arbeitsrecht und Kirche**  
Zeitschrift für  
Mitarbeitervertretungen

### Redaktion:

Bernhard Baumann-  
Czichon (verantwortlich)  
Kerstin Graumann  
(Redaktionsassistentin)  
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: 04 21-43933-53  
Telefax: 04 21-4393333  
eMail:  
arbeitsrechtkirche@  
nord-com.net

### Verlagsanschrift und Anzeigenverwaltung:

SachBuchVerlag Kellner,  
St.-Pauli-Deich 3,  
28199 Bremen  
Telefon: 04 21-77866  
Telefax: 04 21-704058  
eMail:  
arbeitsrechtundkirche@  
kellnerverlag.de  
www.kellner-verlag.de

### Grafische Gestaltung:

Designbüro  
Möhlenkamp, Bremen  
Marlis Schuldt,  
Jörg Möhlenkamp

### Bezugspreis:

Einzelheft EUR 12,80  
Abonnement: 4 Quartale  
EUR 40,- (4 Ausgaben)  
Kündigungsmöglichkeit:  
4 Wochen nach Erscheinen  
der vierten Ausgabe  
des jeweiligen Bezugszeit-  
raums.

Nachdruck nur mit Erlaub-  
nis des Verlags. Die Ver-  
wendung für Zwecke ein-  
zelner Mitarbeitervertre-  
tungen oder deren Zusam-  
menschlüsse (z. B. für  
Schulungen) ist bei  
Quellenangabe gestattet.  
Bitte Belegexemplare  
an den Verlag senden.

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

*Liebe Leserin, lieber Leser,*

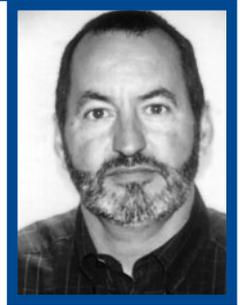
*die Kirchen nehmen das ihnen verfassungsrechtlich garantierte Selbstbestimmungsrecht auch im Arbeitsrecht für sich in Anspruch. Sie begründen dies mit dem besonderen Auftrag der Kirche, das Evangelium in Wort und Tat zu verkünden. Diejenigen, die an der Verwirklichung dieses Auftrags mitarbeiten, sind nach kirchlichem Selbstverständnis in der Dienstgemeinschaft verbunden. Wer sich mit dem Arbeitsrecht in der Kirche befasst, stellt fest, dass sich der Begriff ›Dienstgemeinschaft‹ wie ein roter Faden durch Literatur und Rechtsprechung zieht. So selbstverständlich dieser Begriff verwendet wird, so unklar ist seine Herkunft und sein konkreter Inhalt. Überall findet man die These, die Dienstgemeinschaft sei sowohl eine juristische als auch eine theologische Kategorie. Hermann Lührs weist in seiner Untersuchung nach, dass der Begriff der Dienstgemeinschaft keineswegs theologischen sondern ausschließlich juristischen Ursprungs ist. Und er weist weiter nach, dass dieser Begriff erst nach 1950 im Rückgriff auf die 1938 geschaffene Tarifordnung Verwendung gefunden hat. Wenn Theologen über den angeblich theologisch begründeten Begriff Dienstgemeinschaft diskutieren, kommen sie zu einem erstaunlichen Ergebnis: Dienstgemeinschaft ist die Gemeinschaft aller Gläubigen, die im Dienste des Herrn tätig sind. Damit hat die Dienstgemeinschaft aber keinen Bezug zur jeweiligen Erwerbsarbeit und auch nicht zur betriebsbezogenen Arbeits- oder Funktionsgemeinschaft. Von diesem theologischen Verständnis der Dienstgemeinschaft ist das Verständnis der Dienstgemeinschaft, das der arbeitsrechtlichen Diskussion zugrunde liegt, nicht mehr abzuleiten. Die arbeitsrechtliche Diskussion hat sich eines Begriffs bemächtigt und ihn mit arbeitsrechtlich gewollten Inhalten belegt. Der Begriff der Dienstgemeinschaft ist damit zum Instrument geworden. Mit der Dienstgemeinschaft werden arbeitsrechtliche Loyalitätspflichten (auch der Mitarbeitervertretungen) ebenso wie Verfahren der Arbeitsrechtssetzung begründet. Es steht außer Frage, dass die Kirche ihre Besonderheit nicht nur herausstellen darf sondern auch muss, will sie ihre besondere Stellung verteidigen. Aber es ist auch erforderlich, dass die Kirche ihre Besonderheit aus ihrem religiösen Selbstverständnis herleitet und begründet. Es ist wenig überzeugend, wenn diese Besonderheit aus einem juristischen Kunstbegriff hergeleitet wird. Fadenscheinig wird die Legitimation kirchlicher Besonderheit, wenn sich säkulare Betriebe wie das Alfred Krupp Krankenhaus in Essen allein durch Beitritt zum Diakonischen Werk der Kirche zuordnen können und im Inneren weder ein kirchliches Leitbild verfolgen noch den vom Diakonischen Werk formulierten Mindestanforderungen entsprechen (vgl. dazu die in diesem Heft abgedruckte Entscheidung des LAG Düsseldorf). Der Kirchengerichtshof der EKD hingegen hat das kirchliche Selbstverständnis ernst genommen und als Maßstab für die Prüfung der Rechtmäßigkeit von dauerhafter Leiharbeit herangezogen. Die Kirche wird sich der Klärung der Rolle und des Selbstverständnisses ihrer Sozialarbeit nicht dauerhaft entziehen können: Was ist das Kirchliche einer an Marktbedingungen orientierten Sozialarbeit?*

*Wir wollen mit der Diskussion um den Begriff der Dienstgemeinschaft einen weiteren Beitrag zu dieser Klärung leisten.*

*Mit den besten Wünschen für Ihre Arbeit  
Ihr Bernhard Baumann-Czichon*

## Titelfoto:

Das Foto zeigt den Stand der Initiative Mindestlohn auf der Messe DieMit (12.-14. 2006)



Der Chefredakteur

Bernhard Baumann-Czichon



## Inhalt

- U2** NEU in AuK:  
Die Redaktion beantwortet Leserfragen
- 86** Erdbeben in der Diakonie:  
Das Ende der Leiharbeit
- 89** Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz
- 92** Warum Jeanne d'Arc und Robin Hood  
in der MAV heute nicht mehr so erfolgreich  
sein können.
- 95** Dienstgemeinschaft als Abgrenzungsprinzip
- 100** FachBuchRatgeber
- 107** NEU in AuK: Übersicht von MAV-Seminaren  
verschiedener Veranstalter
- 109** Aus der Rechtsprechung

## Erdbeben in der Diakonie: Das Ende der Leiharbeit

Von Bernhard Baumann-Czichon

**Der dauerhafte Einsatz von Leiharbeitnehmern ist mit kirchlichen Grundsätzen nicht vereinbar, insbesondere der Verpflichtung zu einem partnerschaftlichen Verfahren der Festlegung der Arbeitsbedingungen. Deshalb – so der Kirchengenrichtshof der EKD in einer am 9.10. 2006 verkündeten Entscheidung – dürfen Mitarbeitervertretungen der Einstellung von Leiharbeitnehmern widersprechen, wenn diese nicht nur zur kurzfristigen Vertretung, z.B. bei Krankheit, eingesetzt werden sollen.**



### Der Autor

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

Der dauerhafte Einsatz von Leiharbeitnehmern ist mit kirchlichen Grundsätzen nicht vereinbar, insbesondere der Verpflichtung zu einem partnerschaftlichen Verfahren der Festlegung der Arbeitsbedingungen. Deshalb – so der Kirchengenrichtshof der EKD in einer am 9. 10. 2006 verkündeten Entscheidung<sup>1</sup> – dürfen Mitarbeitervertretungen der Einstellung von Leiharbeitnehmern widersprechen, wenn diese nicht nur zur kurzfristigen Vertretung, z.B. bei Krankheit, eingesetzt werden sollen.

Wie viele andere diakonische Einrichtungen auch ist die in Bremen tätige Einrichtung FRIEDEHORST vor rund einem Jahr dazu übergegangen, ausgeschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur noch durch Personal zu ersetzen, das von der Tochterfirma parat GmbH angestellt und dann an FRIEDEHORST ausgeliehen wurde. Vergütet werden diese Mitarbeiter nach dem für Zeitarbeitsfirmen geltenden Tarifvertrag und damit bis zu 20 Prozent niedriger.

Die ältere Form der Tarifflicht, das Ausgliedern in sogenannte Service-Gesellschaften, war auf die Randbereiche diakonischer Arbeit beschränkt. Vor allem hauswirtschaftliche und handwerkliche Bereiche waren davon betroffen. Gelegentlich wurden auch Verwaltungsleistungen oder die EDV-Abteilung, die nicht den kirchlichen Arbeitsbedingungen unterworfen sind, auf (Tochter-)Unternehmen übertragen. Der eigentliche Grund für die Ausgliederung war: Die Arbeitsverhältnisse sollten von den Bindungen des kirchlichen Arbeitsrechts ›befreit‹ werden, meist mit dem Ziel, deutlich niedrigere Löhne zu zahlen, gelegentlich aber auch, um z.B. EDV-Spezialisten zu ›marktgerechten‹ Bedingungen einkaufen zu können.

Diese Form der Tarifflicht konnte jedoch nur eingeschränkt eingesetzt werden, denn erforderlich war stets, dass der Auftraggeber (die diakonische Einrichtung) dem Dienstleister einen im voraus genau beschriebenen Auftrag (Werkvertrag) erteilte. Ein solcher Werkvertrag liegt nur dann vor, wenn das Organisations- und vor allem das Direktionsrecht

beim Verleiher verbleibt. Deshalb war der Einsatz von Dienstleistern auf solche Funktionen beschränkt, die sich vom Kerngeschäft abspalten ließen. Damit war der Einsatz von Servicegesellschaften funktional stark eingeschränkt.

Die Grenze zwischen Dienstleistung aufgrund eines Werkvertrags und reiner Personalgestellung (Leiharbeit) ist in der Praxis oft unerlaubt überschritten worden. Allerdings war dies mit erheblichen Risiken verbunden, was immerhin zu einer gewissen Zurückhaltung führte.

Lag ein solcher Werkvertrag nicht vor oder hielten sich die Beteiligten nicht daran, musste der Dienstleistungsvertrag als verkappte Leiharbeit angesehen werden. Und Leiharbeit unterlag bis zur entscheidenden Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im Jahre 2004 erheblichen Einschränkungen. Ein Leiharbeiter durfte nicht länger als 24 Monate in denselben Betrieb ausgeliehen werden und der Verleiher durfte das Arbeitsverhältnis nicht auf die Dauer der Ausleihe befristen (sog. Synchronisationsverbot). Wenn Betriebe unter dem Deckmantel des (Schein-)Werkvertrags unzulässige Leiharbeit betrieben oder die Grenzen zulässiger Leiharbeit überschritten, so drohten ihnen nicht nur Bußgelder. Vielmehr wurde aufgrund gesetzlicher Anordnung zwischen dem ausgeliehenen Arbeitnehmer und dem Entleiher (der diakonischen Einrichtung) ein Arbeitsverhältnis fingiert und zwar zu den im Entleiherbetrieb üblichen Bedingungen. Das wäre das Ende der Tarifflicht gewesen.

Die Liberalisierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Zuge der sogenannten Hartz-Reformen griffen viele diakonische Einrichtungen begeistert auf, schien der Einsatz von Leiharbeitnehmern doch als ›Ei des Kolumbus‹. Der Einsatz von Leiharbeitnehmern ist nun zeitlich nicht mehr befristet und unterliegt auch sonst keinen Einschränkungen. Somit können billigere Arbeitskräfte eingesetzt werden wie Arbeitnehmer der diakonischen Einrichtung selbst. Leiharbeit unterliegt keinen funktionalen Einschränkungen mehr. Jeder Arbeitsplatz kann mit Leiharbeitnehmern besetzt werden. Leiharbeit ist das universelle Mittel zur Tarifflicht. Nur die Bedingungen des Arbeitsmarktes setzten Grenzen. Ärzte konnte auch FRIEDEHORST nicht zu den Bedingungen einer Leihfirma anwerben.

Warnungen vor dieser Tarifflicht hat es genügend gegeben. Offenkundig war das einzige Ziel dieses Einsatzes von Leiharbeit, die kirchenrechtlich legitimierten Arbeitsbedingungen zu unterlaufen. Das war und ist ein gefährliches Spiel, denn die Kirche hat auch für ihre Diakonie stets zu rechtfertigen, warum sie auch auf dem Gebiet des Arbeitsrechts eine Sonderstellung beansprucht. Gelingt ihr dies nicht, so wird sie diese Sonderstellung nicht länger verteidigen können.<sup>2</sup> Deshalb hat Schliemann – Vorsitzender des 1. Senats des Kirchengenrichtshofs der EKD – ausdrücklich gewarnt: ›Welchen Sinn es im Arbeitsrecht machen soll, Leiharbeitsverhältnisse über Tochterfirmen zu orga-

<sup>1</sup> Die Entscheidung ist bislang nur mündlich verkündet worden. Die schriftliche Urteilsbegründung liegt noch nicht vor.

Sie wird an dieser Stelle veröffentlicht werden.

<sup>2</sup> Vgl. Baumann-Czichon, Wer anders sein will muss anders bleiben, in: Klute/Segbers, Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn, Hamburg 2006

nisieren und dann noch kirchliches Arbeitsrecht in Anspruch zu nehmen, obwohl gerade Leiharbeitsverhältnisse dem Kirchenarbeitsrecht nicht unterstellt sind, hat sich mir bisher nicht erschlossen.<sup>3</sup> Und die Diakonischen Werke der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen haben die Anwendung eines kirchlich-diakonischen Regelwerkes zur notwendigen Voraussetzung für die Zuordnung einer Einrichtung zur Kirche erklärt.<sup>4</sup>

Wirklich überraschen konnte die Entscheidung des Kirchengenrichtshofs deshalb nicht. Denn wenn man die Kirche und ihr Selbstverständnis ernst nimmt, muss man den dauerhaften Einsatz von Leiharbeit ausschließen. Und durfte man annehmen, ausgerechnet der Kirchengenrichtshof der EKD werde die Kirche nicht ernst nehmen?

Und doch löst die Entscheidung ein Erdbeben aus. Denn das, was so selbstverständlich aus dem Wesen der Kirche folgt, dass sich nämlich auch diakonische Unternehmen wie Kirche zu verhalten haben, war längst nicht mehr selbstverständlich. Und nun muss nicht nur FRIEDEHORST zurück rudern. FRIEDEHORST ist eher zufällig ins Zentrum öffentlicher Beachtung geraten. Zurück rudern müssen Hunderte von diakonischen Einrichtungen. Das ist der Grund, warum Birgit Adamek die Entscheidung des Kirchengenrichtshofs für das Diakonische Werk der EKD als ›Grundsatzentscheidung‹ qualifiziert.<sup>5</sup>

Nun soll niemand glauben, mit dem Verbot dauerhafter Leiharbeit seien die Probleme gelöst. Weder sind die Finanzierungsprobleme diakonischer Betriebe gelöst noch wird der Druck auf Arbeitnehmer und deren Vertreter in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen geringer. Im Gegenteil. So hat sich das Diakonische Werk der EKD beeilt, durch seinen Vizepräsidenten Teske das bislang geltende kirchliche Arbeitsrecht als nicht mit den ökonomischen Rahmenbedingungen vereinbar an den Pranger zu stellen.<sup>6</sup> Aber der Ruf nach niedrigeren Vergütungen greift zu kurz. Noch immer hat eine Absenkung der Vergütung der Mitarbeiter eine Absenkung der Entgelte und Pflegesätze nach sich gezogen. Und dass es ohne Lohn-dumping gehen kann, beweisen zahlreiche diakonische Einrichtungen, die ohne jede Ausgliederung und ohne Leiharbeit nicht nur hervorragende soziale und karitative Arbeit leisten, sondern obendrein deutlich schwarze Zahlen schreiben. Der unternehmerische Erfolg hängt offenkundig nicht allein an der Höhe der Vergütung der Beschäftigten.

Niemand will bestreiten, dass die ökonomischen Rahmenbedingungen mit Wegfall der Selbstkostenerstattung deutlich schwieriger geworden sind. Es soll auch nicht bestritten werden, dass gelegentlich diakonische Unternehmen aufgrund struktureller Bedingungen keine Überlebenschance haben. Da es erklärtes Ziel der Politik ist, etwa 200 Kliniken und rund 50.000 Betten ›vom Markt‹ zu nehmen, werden darunter auch diakonische Kliniken sein. Aber der Erfolg diakonischer Unternehmen hängt vorrangig davon ab, dass eine qualifizierte Unternehmensführung

kirchlich-diakonische Ziele und ökonomische Rahmenbedingungen gleichermaßen berücksichtigt. Um das leisten zu können, genügt es nicht, Theologe zu sein. Ohne Theologen Kompetenzen absprechen zu wollen: die Ordination allein verleiht weder ökonomische noch Führungskompetenz. Mit anderen Worten: Kirche und Diakonie werden viel mehr Sorgfalt auf die Auswahl des Führungspersonals legen müssen. Daran hat es in der Vergangenheit nur zu oft gemangelt. Wer sich mit Einrichtungen befasst, die Notlagenregelungen<sup>7</sup> abschließen wollen, weiß zwischen strukturellen und ›hausgemachten‹ Problemen zu unterscheiden.

Um eine qualifizierte und damit erfolgreiche Unternehmensführung sicher zu stellen, müssen ferner die tradierten Strukturen in den Aufsichtsgremien aufgebrochen werden. Regelmäßiger Gottesdienstbesuch und langjährige Mitarbeit in kirchlichen Gremien sind kein ausreichender Qualifikationsnachweis. Gebraucht werden Fachleute. Und es muss Schluss sein mit falsch verstandener Brüderlichkeit in diesen Gremien, die nur zu oft sachliche Kontroversen unterdrückt und damit neue Einsichten und Erkenntnisse ausschließt. Aufsichtsgremien brauchen die Beteiligung von Mitarbeitern. Angesichts der immer drängenderen Probleme ist es unverantwortlich, auf die umfassende betriebliche Kenntnis von Mitarbeitern und deren spezifische Binnenansicht zu verzichten – nur weil man unter sich bleiben möchte. Es gibt niemanden in einem Aufsichtsgremium, der ein größeres Interesse an dem Erhalt der Einrichtung hat als die Vertreter der Mitarbeiterschaft. Die Beteiligung von Mitarbeitern in Aufsichtsgremien wirkt über die konkrete Aufgabenstellung des Aufsichtsrats hinaus in den Betrieb. Die Mitarbeiterschaft und ihre Arbeitsbedingungen geraten so stärker in den Fokus von Unternehmensentscheidungen aber auch Entscheidungen auf betrieblicher Ebene. Damit wird nicht nur ein partizipatorischer Anspruch (und in diesem Sinne auch Dienstgemeinschaft) eingelöst, sondern vor allem betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten Rechnung getragen. Nur mit einer hoch motivierten und optimal geführten Belegschaft lässt sich der Unternehmenserfolg langfristig sichern. Wer sich in der diakonischen Landschaft umsieht, wird schnell feststellen, dass Unternehmen mit einer weiter entwickelten Mitbestimmungskultur eher zu den Gewinnern zählen als solche, die von einem ›Unternehmenshirten‹ geführt werden, der in seiner Selbstüberschätzung meint schon zu wissen, was für die Mitarbeiter gut ist. Welch verheerende Folgen es haben kann, wenn die Unternehmensführung die Probleme am Arbeitsplatz nicht ernst nimmt, belegt das Beispiel Airbus: Die Beschäftigten in Hamburg wussten schon lange, dass sie mit einer veralteten Software keinen zeitgemäßen Flieger bauen können.

Unternehmensmitbestimmung ist kein Garant für den Unternehmenserfolg. Sie ist aber ein wichtiger und deshalb unverzichtbarer Beitrag. Allheilmittel gibt es ohnehin nur im Märchen.

*Arbeit und Leben*  
DGB/VHS  
Tel 05732/100603  
E-mail:  
aui-loehne@teleos-web.de

Einführungsseminar  
MVG mit Besuch  
des Arbeitsgerichts  
12.–16. Februar '07,  
ver.di Bildungsstätte  
›Das Bunte Haus‹

<sup>3</sup> Schliemann, Interview in AuK 2006. 2 f.

<sup>4</sup> Hierzu ausführlich: Johns, Ist die Anwendung eines kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsregelwerkes auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse in der Diakonie unverzichtbares Kriterium für die Zuordnung zur Kirche?, AuK 2006. 11 ff.

<sup>5</sup> Die Tageszeitung – taz vom 19.10.2006

<sup>6</sup> epd-sozial vom 20.10.2006

<sup>7</sup> Vereinbarungen zur (vorübergehenden) Absenkung der Vergütung zur Überwindung einer wirtschaftlichen Notlage nach Anlage 17 AVR-DW-KD, vgl. auch die ›Öffnungsklausel‹ der AVR-Caritas bzw. die betrieblichen Arbeitsrechtsregelungen aufgrund der Beschlussfassung der Unterkommissionen

Die Entscheidung des Kirchengerichtshofs wird – wenn die Mitarbeitervertretungen mitziehen – Leiharbeit und damit eine ausgeprägte Form der Tarifflucht zurückdrängen. Vordergründig mag dies zu einer Verschärfung der wirtschaftlichen Krise einzelner Einrichtungen führen. Die Entscheidung des KGH-EKD schafft aber zugleich eine große Chance: Auf einen Schlag ist nun deutlich geworden, dass so nicht weiter gewurschtelt werden darf. Eine diakonische Einrichtung mit Hunderten oder gar Tausenden von Beschäftigten ist kein Kaninchenzüchterverein und darf auch nicht so geführt werden. Die Kirche ist aufgefordert, ihre Diakonie neu aufzustellen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden mitmachen – wenn man sie lässt.

Die Entscheidung des Kirchengerichtshofs hat zugleich eine Grundfeste des kollektiven Arbeitsrechts ins Wanken gebracht: Das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen wird nach der sogenannten Eingliederungstheorie<sup>8</sup> ausgelegt. Danach ist Anknüpfungspunkt für das Beteiligungsrecht nicht der Abschluss eines Arbeitsvertrages oder überhaupt die Begründung eines Rechtsverhältnisses. Eine mitbestimmungspflichtige Einstellung liegt vielmehr dann vor, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert wird, um dessen betriebstechnische Zwecke mit zu erfüllen und der Betrieb ihm gegenüber ein Direktionsrecht ausüben kann<sup>9</sup>. Damit ist der Mitbestimmungstatbestand weiter gefasst als bei Anwendung der Vertragstheorie, nach der eine mitbestimmungspflichtige Einstellung nur bei Abschluss eines Arbeitsvertrags vorliegt. Die Eingliederungstheorie schränkt aber zugleich die Reichweite des Mitbestimmungsrechts auf den Akt der Eingliederung ein. Eine Kontrolle der Vertragsinhalte galt als ausgeschlossen. Doch damit ist nun Schluss. Aus der mündlichen Verhandlung vor dem Kirchengerichtshof wissen wir, dass der KGH-EKD einen zur Zustimmungsverweigerung berechtigenden Grund darin sieht, dass die dauerhafte Beschäftigung von Leiharbeitnehmern der kirchlichen Selbstverpflichtung zur partnerschaftlichen Tariffindung (Dritter Weg) wie dem Konzept der Dienstgemeinschaft widerspricht. Die Mitarbeitervertretung darf folglich die Zustimmung zur Einstellung verweigern, wenn die kirchenrechtlich bindenden (Mindest-)Bedingungen nicht erfüllt sind. Das ist der Einstieg in die Vertrags- bzw. Inhaltskontrolle durch die Mitarbeitervertretung. Und das kommt wiederum einem Erdbeben gleich. Wie weit nach Auffassung des Kirchengerichtshofs diese Inhaltskontrolle reicht, wird man erst nach Vorliegen der schriftlichen Urteilsbegründung beurteilen können. Aber schon jetzt ist sicher, dass der Kirchengerichtshof den Mitarbeitervertretungen die Chance eröffnet hat, die Kirche (und ihre Diakonie) auf ihre Kirchlichkeit zu verpflichten. Denn die Geschäftsführungen, die das Heil der Einrichtung vor allem in der Tarifflucht sehen und damit das Besondere der Kirche außer Acht lassen, gefährden nicht nur die einzelne diakonische Einrichtung. Diese könnte als säkulares, also rein weltli-

ches Unternehmen weiter geführt werden. Sie gefährden vielmehr die Kirche und ihre verfassungs- und betriebsverfassungsrechtliche Sonderstellung insgesamt. Geschäftsführer, die meinen: ›man kann doch nicht diakonisch reinigen‹<sup>10</sup>, verkennen, dass die Umsetzung des kirchlichen Propriums nicht lediglich eine Marketingstrategie sein kann: Kirchlichkeit muss auch gelebt werden.

Wenn der Kirchengerichtshof durch seine Entscheidung zur Leiharbeit die Kirche zur Einhaltung ihrer Selbstverpflichtung, insbesondere zur Tariffreue zwingt, so leistet er damit einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der kirchlichen Sonderstellung. Eigentlich eine Selbstverständlichkeit, aber dennoch erwähnenswert.

## ›Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben!‹

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

### ›Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben!‹

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

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

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

<sup>8</sup> Die Eingliederungstheorie wurde 1941 von Nikisch begründet und seither weiter entwickelt und aktuellen Erscheinungsformen wie Scheinselbständigkeit und Leiharbeit angepasst.

<sup>9</sup> Beschluss vom 7.3.2002, Az I – 0124/F35-01; vgl. BAG 22.4.1997, AP Nr. 18 zu § 99 BetrVG

<sup>10</sup> So am 20.10.2006 ein Geschäftsführer am Rande einer Verhandlung vor der Schiedsstelle der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen.



Wichtige Erkenntnisse und Handlungsmöglichkeiten.

Ein Ratgeber für alle Beteiligten.

160 Seiten,

Großformat: 16,5 x 23,5 cm

EUR 18,90.

Direktbestellung S. 100

## Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (Teil 1)

Von Mira Gathmann

Nach langen Diskussionen haben Bundestag und Bundesrat am 30.06.2006 und 07.07.2006 das Gesetz zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien verabschiedet.

Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) ist am 18.08.2006 in Kraft getreten.



Die Autorin

Mira Gathmann  
Rechtsanwältin,  
Bremen

Das AGG verbietet im Bereich von Arbeit und Beruf und im privaten Wirtschaftsverkehr Benachteiligungen wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Im Arbeitsrecht ist darüber hinaus die Benachteiligung aufgrund der Weltanschauung verboten.

### Warum ein Allgemeines Gleichstellungsgesetz?

Der Gesetzgeber war verpflichtet, vier EG-Richtlinien in nationales Recht umzusetzen. Ziel des AGG ist es, jegliche Benachteiligung aus oben genannten Gründen zu vermeiden. Darüber hinaus ist das AGG aber auch Ausdruck eines gesellschaftspolitischen Programms, eine Kultur der Vielfalt und gegen Diskriminierungen zu schaffen. Bereits jetzt ist aber ersichtlich, dass das AGG zunächst Rechtsunsicherheit schaffen wird. Dies liegt vor allem daran, dass der Gesetzgeber sich bemüht hat, den mutmaßlich Benachteiligten einen umfassenden Schutz zu gewähren und auf der anderen Seite ausreichend Ausnahmen zuzulassen, um die Anwendbarkeit des AGG in der Praxis realisierbar zu machen.

### Anwendungsbereich des AGG

Das Benachteiligungsverbot erfasst alle Beschäftigten im Sinne des AGG. Das sind gemäß § 6 AGG Arbeitnehmer, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen einschließlich der in Heimarbeit Beschäftigten und die diesen gleichgestellten Personen.

Vom Schutzbereich sind auch diejenigen erfasst, die sich entweder um ein Beschäftigungsverhältnis bewerben oder deren Beschäftigungsverhältnis beendet wird bzw. bereits beendet wurde. Damit sind alle Phasen eines Beschäftigungsverhältnisses von der Anbahnung bis zur Beendigung dem Schutz des AGG unterworfen.

Leiharbeitnehmer werden insoweit doppelt geschützt, als nicht nur der Vertragsarbeitgeber Arbeitgeber im Sinne des AGG ist, sondern auch der jeweilige Entleiher.

### Die einzelnen Benachteiligungsmerkmale

#### ■ Rasse und ethnische Herkunft

Die Merkmale ›Rasse‹ und ›ethnische Herkunft‹ sind der so genannten Antirassismusrichtlinie entnommen. Sie sollen vor ethnisch motivierten Benachteiligungen schützen. ›Rassen‹ gibt es nach unserer Wertvorstellung nicht. Gleichwohl gibt es rassistische Vorstellungen. Mit der Formulierung ›aus Gründen der Rasse‹ hat der Gesetzgeber deutlich gemacht, dass für ihn menschliche Rassen nicht existieren. Die Aufnahme des Merkmals ›Rasse‹ soll rassistischen Tendenzen entgegenwirken, die auf dem Gedankengut des Bestehens verschiedener menschlicher ›Rassen‹ und deren unterschiedlicher Wertigkeit vermeintliche Angehörige unterschiedlich behandeln.

Ethnische Herkunft bedeutet die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Kulturkreis. Auf die Staatsangehörigkeit kommt es bei diesem Merkmal grundsätzlich nicht an. Ethnische Herkunft ist weit auszulegen, auch die Abstammung, der nationale Ursprung oder das Volkstum sind davon erfasst.

#### ■ Geschlecht

Dieses Merkmal ist eindeutig; es geht um Männer- und Frauenbenachteiligung. Auf europäischer Ebene war die Geschlechterdiskriminierung der Ausgangspunkt aller Antidiskriminierungsrichtlinien. Hier wird häufig der Begriff der ›Chancengleichheit‹ benutzt.

#### ■ Religion und Weltanschauung

Zu den Religionen gehören die anerkannten Weltreligionen wie Christen, Juden, Moslems, Hinduisten.

Unter ›Weltanschauung‹ sind gedankliche Systeme zu verstehen, die wertende Stellungnahmen zum Sinn des Weltgeschehens bieten, ohne dabei auf Gott, das Jenseits oder die Idee der Transzendenz zurückgreifen. Darunter fallen auch die Modelle der Philosophie und der Wissenschaft zur Erklärung des Weltgeschehens.

#### ■ Behinderung

Der hier benutzte Begriff ist identisch mit dem Begriff der Behinderung in § 2 Abs. 1 S. 1 SGB IX. Danach sind Menschen behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

Durch die dort genannte Definition wird deutlich, dass an die Behinderung im Sinne des AGG geringere Anforderungen zu stellen sind als an die Schwerbehinderung. Eine Schwerbehinderung liegt erst dann vor, wenn der Grad der Behinderung 50% beträgt oder eine Gleichstellung festgestellt worden ist.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob das Diskriminierungsverbot auch die Kündigung wegen Krankheit verbietet. Hier gab es bereits eine Vorlage eines Gerichts in Madrid an den EuGH. Der EuGH hat die Gleichstellung der Behinderung mit jeder Krankheit zurückgewiesen; einige Krankheiten können aber durchaus als Behinderung im Sinne des

AGG angesehen werden. Wird eine Krankheit als Behinderung angesehen, treten die Voraussetzungen, die für eine krankheitsbedingte Kündigung vorliegen müssen (negative Prognose für die Zukunft, Störung der betrieblichen Abläufe und Interessenabwägung zu Gunsten des Arbeitgebers) hinter den Schutz des Behinderten zurück. Entscheidend kann dann nur noch sein, ob das Fehlen der Behinderung wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung ist. Eine Kündigung wird nur noch dann möglich sein, wenn die vertraglich geforderte Tätigkeit aufgrund der Behinderung gar nicht mehr erbracht werden kann. Dies ist ein wesentlich strengerer Maßstab, denn im Zweifel wird die Krankheit die Arbeitsleistung nicht gänzlich unmöglich machen. Dies ist dann vom Arbeitgeber hinzunehmen.

### ■ Alter

Mit dem Begriff ›Alter‹ ist das Lebensalter gemeint. Geschützt werden damit nicht nur ältere Arbeitnehmer, sondern es geht auch um den Schutz Jüngerer. Jede Ungleichbehandlung, die ausschließlich an ein bestimmtes Lebensalter anknüpft, soll untersagt werden.

**Beispiel:** § 622 Abs. 2 S. 2 BGB knüpft unmittelbar an das Lebensalter an. Die Beschäftigungszeit, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres zurückgelegt wird, bleibt bei der Berechnung der Kündigungsfrist unberücksichtigt.

Diese Vorschrift dürfte mit großer Wahrscheinlichkeit nunmehr unwirksam sein. Hier wird zugleich deutlich, dass das Verbot der Benachteiligung sich nicht nur auf Handlungen von Arbeitgebern oder Beschäftigten bezieht sondern auch auf den Gesetzgeber und die Tarifparteien.

### ■ Sexuelle Identität

Mit diesem Begriff sind homosexuelle ebenso wie bisexuelle, transsexuelle oder zwischengeschlechtliche Menschen erfasst.

## Die Benachteiligungstatbestände

### ■ Unmittelbare Benachteiligung, § 3 Abs. 1 AGG

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines der oben genannten Merkmale eine schlechtere Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Die Ungleichbehandlung muss wegen eines der in § 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmale erfolgen.

**Beispiel:** Arbeitgeber gewährt den ausländischen Arbeitnehmern kein Weihnachtsgeld

Um eine unmittelbare Benachteiligung zu bejahen, genügt es zum einen, dass eine ungünstigere Behandlung andauernd bzw. bereits abgeschlossen ist. Darüber hinaus lässt es das AGG aber auch genügen, wenn eine Person eine Benachteiligung ›erfahren würde‹, d.h. es muss nicht zu einer Benachteiligung kommen, sondern eine solche muss drohen, wobei es hier einer ernsthaften Erstbegehungsgefahr bedarf.

### ■ Mittelbare Benachteiligung, § 3 Abs. 2 AGG

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren bestimmte Personen oder Personengruppen wegen eines Benachteiligungsmerkmals gegenüber anderen Personen oder Personengruppen in besonderer Weise benachteiligen können. Um eine Ausuferung zu vermeiden, gilt die Einschränkung, dass eine mittelbare Benachteiligung dann nicht vorliegt, wenn es eine sachliche Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung gibt. Dazu müssen die betreffenden Vorschriften oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sein und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Es kommt dann nicht mehr darauf an, dass einer der speziellen Rechtfertigungsgründe der §§ 5, 8 bis 10 und 20 AGG vorliegt.

Um eine mittelbare Benachteiligung feststellen zu können, ist die Bildung von Vergleichsvorschriften erforderlich. Die eine Personengruppe müsste dann typischerweise eine ungünstigere Behandlung erfahren.

**Beispiel:** Ein Arbeitgeber gewährt eine von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängige Jubiläumsszahlung. Hierbei berücksichtigt er in Anspruch genommene Elternzeit nicht. Arbeitnehmerin A, die 10 Jahre im Betrieb ist, davon aber 3 Jahre Elternzeit in Anspruch genommen hat, erhält die Zahlung nicht, ihr Kollege, der ebenfalls 10 Jahre da ist, aber keine Elternzeit in Anspruch genommen hat, erhält die Zahlung.

In Anbetracht der Tatsache, dass in Deutschland 97,5 % der Elternzeit in Anspruch nehmenden Elternteile Frauen sind, wird deutlich, dass durch obige Regelung Frauen in besonderer Weise benachteiligt werden.

Kann der Arbeitgeber nun kein rechtmäßiges Ziel darlegen, dass die unterschiedliche Behandlung rechtfertigt und darüber hinaus das mildeste Mittel darstellt, liegt eine mittelbare Benachteiligung vor.

### ■ Belästigung, § 3 Abs. 3 AGG

Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem Benachteiligungsmerkmal in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Voraussetzung, um eine Belästigung als Benachteiligung zu qualifizieren ist zunächst eine unerwünschte Verhaltensweise. Erforderlich hierzu ist eine vom Standpunkt eines durchschnittlichen Beobachters als unerwünscht anzusehende Verhaltensweise.

Belästigendes Verhalten kann verbal und nonverbal erfolgen. Hierunter fallen z.B. Beleidigungen, Verleumdungen, abwertende Bemerkungen, aber auch Drohungen und körperliche Übergriffe.

## ■ Sexuelle Belästigung, § 3 Abs. 4 AGG

Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Hierzu gehören auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen.

Die sexuelle Belästigung entspricht der schlichten Belästigung, in der Sache ist es eine Benachteiligung wegen des Geschlechts. Die im AGG enthaltene Aufzählung ist nicht abschließend, sondern erfasst typische Fälle.

## Rechtsfolgen bei Verstößen

Für den Fall der Benachteiligung oder der Belästigung im laufenden Arbeitsverhältnis sieht das AGG diverse Sanktionen vor.

### ■ Leistungsverweigerungsrecht

§ 14 AGG gibt dem betroffenen Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- der Beschäftigte muss Opfer einer Benachteiligung oder Belästigung am Arbeitsplatz geworden sein
- der Arbeitgeber ergreift keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung/Belästigung

Das Leistungsverweigerungsrecht besteht nur soweit, wie dies zum Schutz des Betroffenen nötig ist. Das Risiko einer Fehleinschätzung bezüglich der Geltendmachung des Leistungsverweigerungsrechts trägt der Arbeitnehmer. Bei einem Streit über die Voraussetzungen des Leistungsverweigerungsrechts muss der Arbeitnehmer diese darlegen und beweisen. Diese Beweislastverteilung wird mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit in der Praxis dazu führen, dass von dem Leistungsverweigerungsrecht eher selten Gebrauch gemacht wird.

### ■ Schadensersatzanspruch

Der Arbeitgeber ist bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot verpflichtet, den hierdurch entstehenden Schaden zu ersetzen, § 15 Abs. 1 AGG. Weitere Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die Pflichtverletzung zu vertreten hat.

## Gerichtliche Geltendmachung

Die möglichen Ansprüche der Beschäftigten aus den §§ 13-15 AGG sind allesamt individualrechtliche Ansprüche, d.h. diese Ansprüche sind von dem Beschäftigten selbst geltend zu machen. Das AGG sieht aber eine Reihe von prozessualen Besonderheiten vor.

### ■ Frist

Die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen ist fristgebunden. Einzelheiten werden wir in den weiteren Folgen darstellen.

## ■ Vertretung durch Antidiskriminierungsverbände

§ 23 AGG ermächtigt Antidiskriminierungsverbände, benachteiligte Beschäftigte zu unterstützen. Der Gesetzgeber hat den Verbänden kein echtes Verbandsklagerecht oder auch nur das Recht der Prozessvertretung oder einer Prozessstandschaft eingeräumt, sondern ihnen lediglich die Funktion eines Beistandes eingeräumt.

### ■ Klagerecht des Betriebsrates/der Gewerkschaft

Nach § 17 Abs.2 AGG können auch der Betriebsrat oder eine in einem Betrieb vertretene Gewerkschaft bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen die Vorschriften des AGG die in § 23 Abs. 3 S. 1 BetrVG niedergelegten Rechte geltend machen. Das Mitarbeitervertretungsrecht kennt keine Parallelvorschrift zu § 23 BetrVG.

Soweit der Überblick über das AGG. In den weiteren Folgen werden wir zu Einzelfragen, insbesondere zu den Handlungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretungen Stellung nehmen.



- Das neue Antidiskriminierungs-Recht inklusive der Novellierung

## Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG)

*Der neue Kommentar gibt Antworten auf die zahlreichen ungeklärten Fragen und gibt taktische Hinweise für die Praxis.*

### Die Autoren

*sind Rechtsanwälte einer renommierten internationalen Sozietät und betreuen in- und ausländische Unternehmen, die sich schon vor langer Zeit auf antidiskriminierungsrechtliche Spielregeln einstellen mussten. Sie haben die Entstehung des AGG von Anfang an kritisch durch Publikationen und Vorträge begleitet.*

*1. Auflage 11/2006, 496 Seiten,*

*C.H.Beck, EUR 48,-*

*Direktbestellung beim*

*SachBuchService Kellner*

*Siehe Seite 101*

**SachBuchService  
Kellner**

## Warum Jeanne d'Arc und Robin Hood in der MAV heute nicht mehr so erfolgreich sein können.

Von Otto H. Claus

Arbeit der Mitarbeitervertretung auf dem Prüfstand –  
*Eine erste Situationsbeschreibung:*

Einrichtungen im Sozialbereich, Gesundheitswesen, und anderen kirchlichen Tätigkeitsbereichen sind in den letzten Jahren Herausforderungen ausgesetzt, die ich mit dem Wechsel von der Binnenschifffahrt und Küstenschifffahrt auf das offene Meer beschreiben möchte. Wechselnde Winde, bedrohende Wetter, Untiefen, konkurrierende Rahmenbedingungen stellen für Schiff, Besatzung und damit auch für die Leitung eine Herausforderung dar, die mit den bisher praktizierten Methoden der Steuerung und Aufgabenbewältigung nicht mehr zu schaffen sind. Andere Bedingungen erfordern andere Mittel und Wege.

Nur, haben sich Leitung und Besatzung- hier vor allem deren Vertretung MAV- auf diesen Wandel eingestellt?

*Wird nicht vielmehr versucht, mit Mitteln und Methoden von vorgestern Probleme der Zukunft zu lösen?*

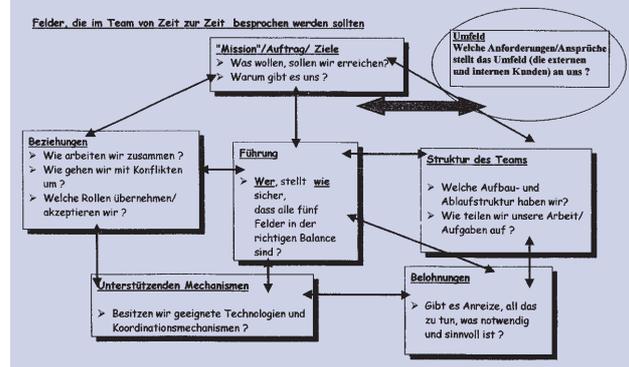
Mit

- Personalreduzierung,
- Kürzung der Einkommen (bei einem Teil der Beschäftigten)
- Gründung von Beschäftigungsgesellschaften
- Auslagerungen von Aufgaben und Dienstleistungen
- Ausüben von Druck
- ...

lässt sich ein Unternehmen nicht über Wasser halten sondern ist mittelfristig dem Untergang ausgesetzt.

Ist angesichts dieser Entwicklungen die Mitarbeitervertretung darauf eingestellt, angemessen, klar und selbstbewusst zu reagieren? Ist sie auf diesen Wandel vorbereitet oder ist die innere Verfassung und das strategische Denken eher auf ›Binnenschifffahrtsniveau‹?

Mit diesem Aufsatz möchte ich den Mitarbeitervertretungen ein Instrumentarium anbieten, das dabei helfen kann, den eigenen Standort und die eigene Strategie zu überprüfen und wenn notwendig und möglich (!), Konsequenzen daraus zu ziehen. Dabei kann folgende Grafik eine Hilfe sein.



### Beispiele aus der Praxis

#### 1. Das Sein bestimmt das Bewusstsein und umgekehrt

Vor 30 Jahren machte ich ein Seminar mit Auszubildenden aus dem Flugzeugbau. Im Rahmen dieses Trainings machten die Teilnehmer ein Planspiel

- a) Gruppe der Betriebsleitung
- b) Gruppe des Betriebsrates (Jugendvertretung)
- c) Gruppe der Auszubildenden

**Ziel:** war es, einen vorliegenden Konflikt mit unterschiedlichen Interessenlagen durch Verhandlungen zu lösen. Die Kommunikation lief schriftlich ab, wurde von der Spielleitung in einer Matrix festgehalten und ausgewertet

**Ergebnis:** die Geschäftsleitung gewann, d. h. sie einigte sich mit den Auszubildenden, die auf den Vorschlag der Geschäftsleitung eingingen; der Betriebsrat war draußen!

**Beobachtung während des Spiels:** die Jugendlichen, die die Rolle der Geschäftsleitung übernahmen, suchten sich den besten Raum mit gemütlichen Sesseln aus, ließen sich Kaffee kochen und rauchten Zigarren, lehnten sich in den Sesseln zurück und entwickelten aus dieser Situation ihre Strategie

**25 Jahre später:** Ein Trainingsseminar für Mitarbeitervertretungen mit dem Thema Verhandlungsführung

Thema: des Planspiels: Teilbetriebsschließung.

Ablauf: Die Gruppen: Betriebsleitung (Dienstgeber) Mitarbeitervertretung und MitarbeiterInnen des Betriebes (Krankenhaus) sitzen in getrennten Räumen und bereiten eine Verhandlung vor. In jeder Gruppe sitzen Beobachter, die festhalten, welche Strategie der Zielerreichung von den Gruppen festgelegt und in der dann folgenden Verhandlungsrunde durchgehalten oder verändert wird.

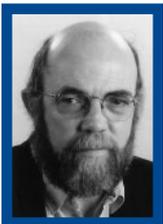
**Ergebnis:** Die Dienstgeber kommen mit ihrem Vorschlag weitgehend durch, die MitarbeiterInnen sind mit dem Verhandlungsergebnis unzufrieden und sauer auf die Mitarbeitervertretung:

#### Beobachtung während des Planspiels:

a) die Dienstgeber sitzen schon im Verhandlungsraum, die Mitarbeitervertretung kommt rein, (hat sich anscheinend so ›ergeben‹)

b) die Sitzhaltung der Dienstgeber ist zurückgelehnt, erscheint selbstsicher; lässt die MAV kommen; der Chef setzt seine MitstreiterInnen voll ein!

c) die MAV hat die entgegengesetzte Gesprächshaltung, nach vorne gebeugt, vermittelt den Eindruck, dass sie kommen muss; nutzt die Möglichkeit der Gesprächsunterbrechung nicht. Die Rollenverteilung



#### Der Autor

Otto H. Claus wohnt in Worpsswede, ist Mitglied unseres Redaktionsteams, Berater für Organisationsentwicklung, Trainer und Referent in Seminaren für Mitarbeitervertretungen. Vor ca. 25 Jahren hat er die AG MAV im Bistum Hildesheim mitgegründet und war 10 Jahre lang der Vorsitzende.

lung ist klar; die Vorsitzende führt hauptsächlich die Verhandlung.

Die Beobachter in den jeweiligen Vorbereitungsgruppen stellen fest, dass die MAV-Gruppe (im Gegensatz zu der Dienstgebergruppe) die verabredete Strategie nicht eingehalten hat und inhaltlich von der geplanten Linie abgewichen ist.

## 2. Von ›Unterseebooten‹ und anderen Störfaktoren

Im Rahmen von Coaching, Veranstaltungen oder Seminaren für Mitarbeitervertretungen tauchen häufig oft folgende Themen auf:

- **Wir haben Mitglieder, die (anscheinend) auf der Seite der Dienstgeber stehen**
- **Wir haben Unterseeboote in der MAV**
- **›Es gibt immer welche, die sich quer stellen‹**
- **Die Hälfte arbeitet nicht mit**
- **Es wird nicht eingehalten, was wir entschieden haben**
- **Die der Vorsitzende macht alles alleine oder**
- **Die der Vorsitzende macht nichts und darum läuft das bei uns nicht.**

Nur einige Aussagen, die eine Realität der MAV-Arbeit beschreiben. Die etwas über die innere Verfassung der MAV aussagen. Erschwerend kommt hinzu, dass diese Aussagen nicht öffentlich innerhalb der gesamten MAV geäußert werden sondern in Gruppen, Privatgesprächen oder auf dem Parkplatz nach einer Sitzung. Es finden darüber selten offene Auseinandersetzungen statt.

Manchmal sieht dann der Zustand einer MAV folgendem Bild ähnlich:



Die Energie ist da; häufig fehlt die Diskussion über die Richtung, das Ziel und die Vorstellungen der einzelnen Mitglieder der MAV. Wie selbstverständlich gehen wir davon aus, dass alle die gleiche ›Denke‹ haben.

**›Als sie das Ziel aus den Augen verloren, ruderten sie mit doppelter Kraft!‹ Mark Twain.**

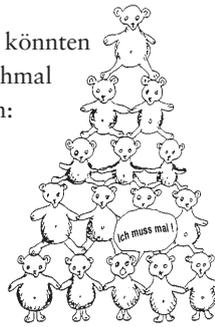
Natürlich gibt es auch ganz andere Mitarbeitervertretungen: *Selbstbewusst und erfolgreich!*

## 3. Entfernung von der Basis, oder – das einzige was uns bei der Arbeit stört, sind die MitarbeiterInnen!

Nicht selten ist zu beobachten, dass die Verbindung zwischen Mitarbeiterschaft und Mitarbeitervertretung brüchig ist. In der Mitarbeiterschaft entsteht der Eindruck: Meine Interessen dem Dienstgeber gegenüber kann ich besser alleine vertreten oder umgekehrt: Bei wichtigen Unternehmungen ziehen die MitarbeiterInnen nicht mit und die ›Schlagkraft‹ der MAV ist erheblich verringert. Wahlbeteiligung, Präsenz bei Mitarbeiterversammlungen, Besuche der angebotenen Sprechstunden und vieles andere kön-

nen ein Indiz dafür sein, wie im Moment das Verhältnis beschaffen ist. Gelegentlich ist es aber auch das Gesamtklima in einer Einrichtung, das das Zusammenwirken von MAV und Mitarbeiterschaft behindert.

Die Folgen könnten dann manchmal so aussehen:



Gerade in hierarchischen Systemen findet man dieses Bild häufiger. Kein Wunder, wenn es auch als Spiegel in der Mitarbeitervertretung vorkommt (nicht offen) oder auch in der Mitarbeiterschaft. Die Folge: Siehe Karikatur. Aus der Anfangsgrafik ist zu ersehen, wie wichtig die Frage nach dem Kunden ist: Wem haben wir eine Dienstleistung zu erbringen und wie ist die Beziehung zu ihm? Woher bekommen wir (außer aus MAVO/MVG) unsere Aufträge? Wie gestalten wir die Beziehungen zur Belegschaft?

## 4. Die richtige Frau, den richtigen Mann für den richtigen Job!

In einem Seminar für Führungskräfte der Polizei berichteten Kommissariatsleiter, dass sie in jedem Team einige ›Luschen‹ haben, die dann gerne an kurzfristig zu bildende Sondereinheiten weitergereicht werden. Der Leiter einer solchen Einheit stellte jedoch fest, dass in dieser neu gebildeten Gruppe die ›Luschen‹ plötzliche gute Jobs machten.

Ob in einer MAV jemand an der richtigen Stelle eingesetzt wird, nimmt manchmal zu wenig Raum ein. Und so geht hervorragendes Potenzial verloren, was Frust bei den einzelnen hervorruft. Einer neu gewählten Kollegin gleich den ›ungeliebten‹ Job als Protokollführerin anzudienen, entspricht weder der Bedeutung dieser Aufgabe noch der Wertschätzung der ›Neuen‹. Ergebnis: Das Protokoll kann an Qualität verlieren; eine frustrierte Kollegin mehr im Team.

- Sie wollen als MAV erfolgreicher sein?
- Sie wollen einen Entwicklungsprozess beginnen?
- Sie wollen für die kommenden Aufgaben gut aufgestellt sein?
- Sie wollen Konflikte mit dem Dienstgeber lösen?
- Training, Moderation, Beratung, Coaching (Einzel und Gruppen) in Ihrer Einrichtung oder extern ?

Kein Problem

**CLAUS & PARTNER**

Training & Beratung  
Organisations- und Teamentwicklung

■ 27726 Worswede · Lindnerstraße 20  
Tel. 04792/4678 · Mail: otto.claus@gmx.de

dia e.V.-Fortbildungen

TEL: 0511-41089750

16.-20. April 2007

Kompetenzmodul für

Vorsitzende –

Einfl. Wirtschaftsausschuss in Reineberg

Weitere Seminare

von dia e.V. siehe S. 98

## 5. Aufbau und Ablauforganisation oder – die Struktur folgt der Kultur!

Wie eine Mitarbeitervertretung aufgebaut ist, wie Abläufe organisiert werden, wie miteinander kommuniziert wird, sagt etwas über die Kultur des Unternehmens, mehr aber noch über die vorherrschende Kultur der MAV aus. Speziell in kirchlichen Einrichtungen besteht die Gefahr, das herrschende System zu kopieren (siehe Karikatur) – vielleicht in katholischen Einrichtungen mehr als in der evangelischen Kirche (?). Entscheidend ist: Entspricht der Aufbau der Organisation und die Gestaltung der Abläufe den zu lösenden Aufgaben? Gibt es eine offene Kommunikation oder geht es eher nach dem Muster ›Stille Post‹? Was und wem hilft es, einen engagierten Vorstand in einer größeren MAV zu haben, wenn die anderen Mitglieder nicht nachkommen können? Und

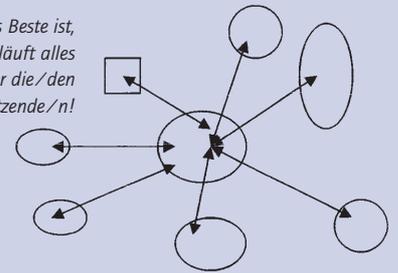
## 6. hier wären wir auch bei Jeanne d'Arc und Robin Hood!

Welche Rolle spielt die/der Vorsitzende einer MAV, wie füllt sie/er sie aus? Organisiert sie/er die Prozesse, sorgt dafür, dass alle Mitglieder optimal eingesetzt werden? Oder ist sie/er eher vom Typ d'Arc (auf die Barrikaden!) oder Robin Hood (Rächer der Entrechteten)? Bei Trainings mit Mitarbeitervertretungen treffe ich diese Spezies von Vorsitzenden an: Sie sind engagiert, nicht zu bremsen und immer an vorderster Front – nicht wegzudenken. Gelegentlich sind sie auch die direkten Ansprechpartner der Leitung, die sie beiseite nimmt und am besten direkt etwas klären will (im Vertrauen natürlich). Ohne sie wäre die MAV tot oder ein lahmer Haufen.

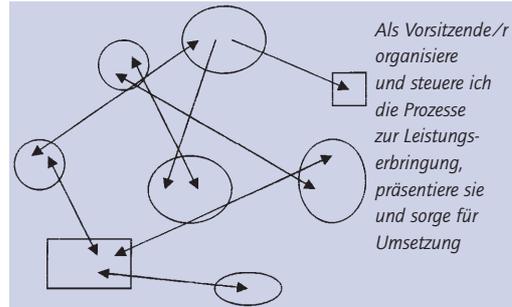
Um Missverständnissen vorzubeugen: Es geht nicht um die Geringschätzung von Engagement und Stärke, sondern um die Frage: Wie werden sie wirksam und an der richtigen Stelle eingesetzt? Vorsitzende – oder bei größeren Mitarbeitervertretungen der Vorstand – haben eine echte Führungsaufgabe, die nicht zu unterschätzen und erst recht nicht wegzudenken ist.

### Zwei unterschiedliche Positionen:

Das Beste ist, es läuft alles über die/den Vorsitzende/n!



Als Vorsitzende/r organisiere und steuere ich die Prozesse zur Leistungserbringung, präsentiere sie und Sorge für Umsetzung



Zwei unterschiedliche Führungsformen, mit sicher unterschiedlichen Ergebnissen. In der Mitarbeitervertretung sollte auch darüber gelegentlich gesprochen und die beste Form umgesetzt werden.

Vielleicht klingt das Beschriebene alles ein wenig kompliziert. Doch ich denke, der Erfolg einer MAV ist planbar und verdient für die Entwicklung auf dem Weg dahin Zeit für Auseinandersetzung, Es lohnt sich.

### Einen wichtigen Aspekt vergaß ich!

Unser Leben sei ein Fest! Natürlich darf diese Seite bei der Tätigkeit der MAV nicht vernachlässigt werden. Ab und zu sollte auch miteinander gefeiert werde!

In einer MAV, die ich beraten habe, wurde beschlossen, *den Flop des Monats zu feiern*, weil man daraus für die Zukunft viel gelernt habe. Soweit sollte doch nicht gegangen werden, sonst kommen einige Mitarbeitervertretungen aus dem Feiern nicht mehr raus!



## Seminare für Mitarbeitervertretungen (1. Halbjahr 2007)



### ■ Einführung in die Aufgaben der MAV

1. Termin: 12.03 – 14.03.2007  
Ort: Horn-Bad Meinberg  
Seminar-Nr.: D3-275418-119

2. Termin: 13.06. – 15.06.2007  
Ort: Düsseldorf (ohne Übernachtung)  
Seminar-Nr.: D3-275420-119

### ■ Prekäre Arbeitsverhältnisse – Möglichkeiten zur Beschäftigungssicherung

Termin: 18.04. – 20.04.2007  
Ort: Sundern  
Seminar-Nr.: D3-275421-119

### ■ Wie funktioniert das kirchliche Arbeitsrecht?

Termin: 28.02.2007  
Ort: Düsseldorf  
Seminar-Nr.: D3-275424-119

### ■ Schlichtungsstelle

Termin: 27.02.2007  
Ort: Bochum  
Seminar-Nr.: D3-275425-119

Unsere Seminare finden in Kooperation mit dem ver.di Landesbezirk NRW statt. Weitere Informationen (Jahresprogramm) bei:

# Dienstgemeinschaft als Abgrenzungsprinzip

Hermann Lührs

1. Der Schlüsselbegriff der Arbeitsbeziehungen und des Arbeitsrechtes in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas ist die *Dienstgemeinschaft*<sup>1</sup>. Die kirchliche Dienstgemeinschaft gilt in beiden Konfessionen als ›Leitbild‹ als ›maßgebliches Strukturelement<sup>2</sup> und ›objektiver Sachverhalt.<sup>3</sup> In der Präambel des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD in der Fassung vom 01. 01. 2004 heißt es: ›Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. ... Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.‹

In der Rahmenordnung für die Mitarbeitervertretungsordnung der katholischen Kirche vom 23. 06. 2003 lautet die entsprechende Stelle:

›Grundlage und Ausgangspunkt für den kirchlichen Dienst ist die Sendung der Kirche. ... Als Maßstab für ihre Tätigkeit ist sie Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgegeben, die als Dienstgemeinschaft den Auftrag der Einrichtung erfüllen und so an der Sendung der Kirche mitwirken.‹

Mit der Dienstgemeinschaft ›setzen die Kirchen dem weltlichen Rechtskreis ein Arbeitsbild entgegen, das keine weltliche Parallele hat.<sup>4</sup> Mit diesem Arbeitsbild grenzen sich die Kirchen und ihre Wohlfahrtseinrichtungen ab von den Arbeitsbildern des nicht-kirchlichen Dienstleistungs- und Sozialbereiches, des gewerblichen Sektors und des öffentlichen Dienstes. Mit dem Konzept der Dienstgemeinschaft wird im einzelnen inhaltlich gerechtfertigt,

- dass die Kirchen und ihre Einrichtungen von der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen sind und dass an dessen Stelle kirchliche Mitarbeitervertretungsregelungen stehen;
- dass die Kirchen und ihre Einrichtungen von der Geltung des Mitbestimmungsgesetzes ausgenommen sind, ohne dass entsprechende kirchliche Regelungen existieren;
- dass die Kirchen Verhandlungen mit den Gewerkschaften über den Abschluss von Tarifverträgen nach dem Tarifvertragsgesetz ablehnen<sup>5</sup> und an deren Stelle arbeitsrechtliche Kommissionen errichtet haben;
- dass kirchlich Beschäftigten das Recht auf Arbeitskampfmaßnahmen zur Durchsetzung von Arbeits- und Entlohnungsbedingungen bestritten wird, sowie schließlich

■ dass für kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen individual-rechtlich besondere kündigungswirksame Loyalitätspflichten bestehen, die in die persönliche Lebensführung hineinreichen.

Mit dem Konzept der Dienstgemeinschaft werden folglich ausgedehnte Abweichungen und Unterschiede begründet, die zwischen dem Arbeitsrecht und den Arbeitsbeziehungen in den Kirchen und dem Arbeitsrecht und den Arbeitsbeziehungen in Wirtschaft, Dienstleistung und Verwaltung bestehen.

Die rechtliche Zulässigkeit dieser Unterscheidungen ist durch das Bundesverfassungsgericht in zwei Urteilen von 1980 und insbesondere von 1985<sup>6</sup> bestätigt worden und zwar unter Verweis auf das verfassungsmäßig garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. Mit dem Urteil von 1985 ist, so der Jurist Rüfner, ›der Begriff der christlichen Dienstgemeinschaft – vom Bundesverfassungsgericht zu einem wichtigen Rechtsbegriff erhoben worden.‹<sup>7</sup>

## 1.1 Vier Fragen

Aus der Erhebung der Dienstgemeinschaft zum Rechtsbegriff mit erheblichen Folgen ergibt sich für das Konzept der Dienstgemeinschaft allerdings nicht nur eine Bestätigung durch die staatliche Rechtsprechung. Vielmehr ist dadurch eine ebenso erhebliche Anforderung entstanden: weil das Bundesverfassungsgericht unter Verweis auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht zur ›Sicherstellung der religiösen Dimension des Wirkens im Sinne kirchlichen Selbstverständnisses<sup>8</sup> die Zulässigkeit der Dienstgemeinschaft als Abgrenzungsprinzip bestätigt hat, ist nämlich umgekehrt auch erforderlich, dass es sich bei dem

## Abstract

Die Dienstgemeinschaft ist der Schlüsselbegriff der Arbeitsbeziehungen und des Arbeitsrechtes in den beiden großen Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas. Mit diesem Schlüsselbegriff werden weit reichende Unterschiede begründet, die zu den Arbeitsbeziehungen in der gewerblichen Wirtschaft, im Dienstleistungssektor und im öffentlichen Dienst bestehen.

In der vorliegenden Untersuchung wird gezeigt: Entgegen dem Augenschein ist die kirchliche Dienstgemeinschaft keine tradierte Kategorie des kirchlichen Selbstverständnisses. Die kirchliche Dienstgemeinschaft ist ein Anfang der 1950er Jahre von Kirchenjuristen aufgestellter Topos zur Verarbeitung einer arbeitspolitischen Problemlage, die sich aus der Weitergeltung staatlicher Tarifordnungen von 1938 im kirchlichen Raum nach 1945 ergab. Das Konzept der kirchlichen Dienstgemeinschaft ist seitdem und bis heute unter arbeitsrechtlichen Abgrenzungsgesichtspunkten geprägt worden.

Das Konzept konnte sich institutionell mit Blick auf seinen verfassungsgerichtlichen Erfolg zur Sicherung dieser Abgrenzung durchsetzen. Allerdings besteht eine offenbar erhebliche Asymmetrie zwischen der mit dem Begriff der Dienstgemeinschaft legitimierten kirchlichen Sonderstellung im Arbeitsrecht auf der einen Seite und einem gesicherten Konsens hinsichtlich des Bedeutungsgehaltes der Dienstgemeinschaft im kirchlichen Selbstverständnis auf der anderen Seite.

1 Lexikon für Theologie und Kirche

2 Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst vom 22. September 1993

3 Stellungnahme der kirchlichen Begleitgruppe in Beyer, Heinrich/Nutzinger, Hans G. (1991): Erwerbsarbeit & Dienstgemeinschaft: Arbeitsbeziehungen in kirchlichen Einrichtungen – Eine empirische Untersuchung. SWI-Verlag. Bochum Beyer/Nutzinger, S. 313

4 Briza, Klaus (1987): ›Tarifvertrag‹ und ›Dritter Weg. Arbeitsrechtsregelungsverfahren der Kirchen – Dissertation. Regensburg, S. 56

5 Eine Ausnahme gibt es im Bereich der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche, wo seit den 1970er Jahren mit den Gewerkschaften verhandelte tarifliche Vereinbarungen bestehen. Die tariflichen Vereinbarungen, die zwischen der Berlin-Brandenburgischen evangelischen Kirche und der Gewerkschaft ver.di und der GEW bestanden hatten, sind im Juni 2005 durch die Kirchenleitung gekündigt worden. Im katholischen Bereich existieren keinerlei tarifvertragliche Vereinbarungen.



## Der Autor

**Hermann Lührs**  
(geb. 1958), Sozialwissenschaftler, Studium in Göttingen mit den Schwerpunkten Soziologie und Politik, ist langjähriger Mitarbeiter einer Einrichtung der evangelischen Entwicklungshilfe und als Arbeitnehmervertreter Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD. Lührs promoviert seit Oktober 2005 am Institut für Politikwissenschaft der Universität Tübingen/Lehrstuhl Prof. Schmid. Das Vorhaben wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert.

Konzept der Dienstgemeinschaft in diesem Sinn in der Tat um einen bedeutsamen und kohärenten Bestandteil des kirchlichen Selbstverständnisses handelt.

Der Zweck der hier vorgelegten Studie ist, diese Frage zu untersuchen. Die Untersuchung wird in vier Frageschritten durchgeführt:

1. *In welchen Zusammenhängen des kirchlichen Selbstverständnisses werden Begriff und Konzept der Dienstgemeinschaft verwendet?*
2. *Seit wann ist das der Fall?*
3. *Wann und auf welche Weise ist der Begriff in die kirchliche Sphäre gelangt und wie wurde er dort verarbeitet?*
4. *Ist der Begriff Bestandteil eines inhaltlich konsistenten kirchlichen Konsenses?*

Die Analyse stützt sich zunächst auf religionswissenschaftliche und theologische Kompendien, die von der theologischen Wissenschaft als grundlegend angesehen werden und die beanspruchen, den ›Wissensstand der theologischen Forschung im Ganzen‹ zu repräsentieren. Zum zweiten werden – gebietlich eingengt – aus dem Bereich der Caritas und der Diakonie spezifische Dokumente untersucht, die für die Fragestellung aussagekräftig sind. Im dritten Schritt wird die Genese des Begriffes eingeordnet in eine tarifrechtliche Lage, die nach 1945 in der Bundesrepublik für die Kirchen entstanden war. Anschließend wird die in dieser Lage konzipierte – und bis heute gültige – kirchenrechtliche Anschlussrezeption der Dienstgemeinschaft rekonstruiert. Und schließlich wird anhand von aktuellen theologisch orientierten Stellungnahmen untersucht, inwieweit Konsens über den Begriff der Dienstgemeinschaft und seinen Inhalt besteht.

## 1.2 Lexikalisch dokumentierte Verwendungsgebiete

In der aktuellen dritten Auflage des katholischen ›Lexikon für Theologie und Kirche‹ (LThK) von 1993 wird der Begriff der Dienstgemeinschaft gefasst als

*›mit ausdrücklicher Billigung des Bundesverfassungsgerichts von den Kirchen ihren Dienst- und Arbeitsverhältnissen zugrunde gelegtes Leitbild.‹<sup>6</sup>*

Die Erläuterung des Begriffes bezieht sich auf das kirchliche Arbeitsrecht und ist darauf begrenzt. Andere Verwendungszusammenhänge des Begriffes werden nicht aufgeführt. Der Autor des Beitrages ist der Jurist Wolfgang Rübner. In den Literaturnennungen verweist Rübner auf die Juristen Richardi und Gehring. Weiterführende theologische Literatur wird nicht genannt. In der davor liegenden Ausgabe des LThK von 1959 existiert kein Eintrag zur Dienstgemeinschaft. Auch in thematisch zugehörigen Begriffen wie ›Dienst‹, ›Dienstrecht‹ oder ›Mitarbeiter‹ gibt es keine Nennung des Begriffes Dienstgemeinschaft.

In der ebenfalls aktuellen dritten Auflage des ›Evangelischen Kirchenlexikon‹ (EKL) von 1986 kommt der Begriff Dienstgemeinschaft nicht als selbständiger Eintrag vor. Er wird im Zusammenhang des Eintrags ›Kirchliche Mitarbeiter‹<sup>11</sup> erläutert. Dort heißt es:

*›Das biblische Leitbild einer Dienstgemeinschaft ist in Wahrnehmung des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen gemäß Art. 140 Grundgesetz ... zum Rechtsprinzip geworden.‹<sup>12</sup>*

Andere Bezüge als auf das kirchliche Arbeitsrecht werden nicht gemacht. Der Verfasser des Beitrages ist der Jurist H. Ehnes. Ehnes verweist als Literaturgrundlage auf die Juristen Frost, Gläser, Friedrich, Jurina, Richardi und Stein. Auf Theologen wird nicht verwiesen. In der davor liegenden zweiten Auflage des EKL von 1956 existiert weder ein eigenständiger Eintrag zur Dienstgemeinschaft, noch ist der Begriff in sachlich verwandten anderen Einträgen genannt.

In der aktuellen vierten Auflage der religionswissenschaftlichen Enzyklopädie ›Religion in Geschichte und Gegenwart‹ (RGG) von 1998 ist der Begriff Dienstgemeinschaft als eigenständiger Eintrag geführt. Dort heißt es:

*›Den Begriff Dienstgemeinschaft verwendet man in katholischer und protestantischen deutschen Kirchen, um das Besondere des Miteinanders zu bezeichnen, das die in der Kirche beruflich oder ehrenamtlich Mitarbeitenden verbindet. ... Die Rechtsprechung von Bundesverfassungsgericht und Bundesarbeitsgericht haben den Begriff der Dienstgemeinschaft zur Charakterisierung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse übernommen. Der Gedanke der Dienstgemeinschaft kommt zum Ausdruck in der eigenständigen kirchlichen Arbeitsrechtsregelung, dem sog. Dritten Weg, in der betrieblichen Mitbestimmung, die im Unterschied zu Betriebsrat und Personalrat Mitarbeitervertretung heißt, und in der Ausgestaltung der individualarbeitsrechtlichen Rechte und Pflichten.‹<sup>13</sup>*

Der Autor des Beitrages ist der Jurist v. Tiling. Die Literaturangaben verweisen auf die Juristen Pahlke, Jurina und Campenhausen. Theologische Referenzliteratur wird nicht genannt.

Tiling weist in einer knappen Bemerkung auf einen – neben dem kirchlichen Arbeitsrecht – zweiten Verwendungszusammenhang des Begriffes Dienstgemeinschaft hin. Der Begriff wird nämlich in den Kirchenordnungen derjenigen evangelischen Landeskirchen gebraucht, die 1973 den Bund der ev. Kirchen in der DDR bildeten.<sup>14</sup> In den Kirchenordnungen der westlichen Landeskirchen kommt der Begriff nicht vor.

In der dritten Auflage der RGG von 1958 wird der Begriff Dienstgemeinschaft nicht als selbständiger Eintrag ausgewiesen. Er wird aber im Zusammenhang mit dem Eintrag ›Dienstrecht, kirchliches‹ genannt:

*›Das kirchliche Dienstrecht ist das Recht einer Dienstgemeinschaft, deren Dienst in allen seinen Funktionen nichts anderes sein soll als Vollzug des einen Auftrags der Kirche: die frohe Botschaft von der in Jesus Christus geoffenbarten Gnade Gottes in der Welt zu bezeugen.‹<sup>15</sup>*

Autor des Beitrages ist der Jurist Werner Kalisch. Er verweist in den Literaturangaben auf den Juristen Hesse und auf einen von Kalisch selbst verfassten

6 vergl. Richardi, Reinhard (2003): Arbeitsrecht in der Kirche: staatliches Arbeitsrecht und kirchliches Dienstrecht. Beck. München (4. Auflage), S. 44

7 Rübner, Wolfgang (1995): Das kirchlich rezipierte und adaptierte Dienst- und Arbeitsrecht der übrigen kirchlichen Bediensteten in: Listl 1995, S. 894ff

8 BVerfGE 70, 138

9 Theologische Realenzyklopädie (TRE), Einleitung 10LThK (1993) S. 215. Die in den Lexika verwendete abkürzende Schreibweise wird in diesem und in den folgenden Zitaten der besseren Lesbarkeit wegen nicht übernommen.

11 EKL (1986) S. 1239ff

12 EKL (1986) S. 1240

13 RGG (1998) S. 840f

Aufsatz von 1952. Auf diesen Aufsatz wird weiter unten zurückgekommen. Andere Verwendungsbereiche des Begriffs Dienstgemeinschaft kommen in der dritten Auflage der RGG nicht vor. Theologische Referenzliteratur wird nicht angeführt.

Die Prüfung der zweiten Auflage der RGG von 1927 ergibt: Der Begriff kommt weder als selbständiger Eintrag noch im Sachzusammenhang verwandter Begriffe vor. Auch in der ersten Auflage der RGG von 1910, die im Verhältnis zur zweiten Auflage als systematischer angesehen wird,<sup>16</sup> findet sich kein Eintrag zur Dienstgemeinschaft, weder selbständig noch als Nennung in verwandten Sachbezügen.

Die ›Theologische Realenzyklopädie‹ (TRE) gilt als das größte aktuelle deutschsprachige Literaturprojekt in Theologie und Religionswissenschaft. Der Begriff Dienstgemeinschaft ist dort nicht als eigener Beitrag aufgenommen. Auf ihn wird jedoch Bezug genommen in einem umfangreichen Fachartikel zum Thema ›Kirchliche Berufe‹. Der Autor des Artikels ist der evangelische Theologe Gottfried Buttler. Die Ausführungen von Buttler zur Dienstgemeinschaft weichen von den bisher genannten Darstellungen ab und sollen deshalb ausführlicher zitiert werden:

›Mit dem Begriff Dienstgemeinschaft als Ordnungsbegriff soll Barmen IV Rechnung getragen werden. Er verschleiert aber die jetzt in Praktischer Theologie wie Kirchenrecht geschehen durch unterschiedliche Dienstverhältnisse gegebenen Probleme, verschärft noch durch die faktische Arbeitgeberrolle des Gemeindepfarrers. So wird Dienstgemeinschaft als Ideologie empfunden, zumal wenn der Begriff in seiner Anwendung zur Begründung des Dritten Weges zur Minderung von Rechtsdurchsetzungsinstrumenten genutzt wird. Zu solcher Sicht führt auch, dass allgemein Dienst als theologischer Kernbegriff verwendet wird (bis zum Rekurs auf den christos diakonos), dass er aber in jüngster Ethik und Praktischer Theologie keine demokratische Interpretation fand. Dann aber bleibt das vordemokratische Dienstethos wirksam, vor allem wenn es sich gegenüber mehrheitlich mitarbeitenden Frauen mit bleibend patriarchalen Haltungen verknüpft, aber auch, wenn es mit konfliktausweichendem Verhalten, verstanden als Brüderlichkeit, verbunden bleibt.‹<sup>17</sup>

Auf die hier formulierte Abweichung wird weiter unten noch einmal Bezug genommen. An dieser Stelle ist zunächst festzuhalten, dass der Begriff Dienstgemeinschaft auch in der TRE ausschließlich im Zusammenhang des kirchlichen Arbeitsrechtes verwendet wird. Andere Verwendungszusammenhänge des Begriffes Dienstgemeinschaft sind in der TRE nicht ausgewiesen.

Im ›Evangelischen Soziallexikon‹, das als Standardwerk der evangelischen Sozialethik gilt, wird der Begriff ›Dienst‹ in der Auflage von 1980 und in den vorhergehenden Auflagen seit 1954 regelmäßig geführt und in verschiedenen Zusammenhängen wie z.B. ›Dienstethos‹, ›Dienstordnung‹ und dergleichen erläutert. Der Zusammenhang der ›Dienstgemein-

schaft‹ wird nicht hergestellt. Dies gilt auch für die aktuelle Auflage aus dem Jahr 2001, in der der Begriff ebenfalls nicht vorkommt.

Prüft man schließlich als ein weiteres Kompendium das von dem bedeutendem katholischen Theologen Karl Rahner 1967 mit herausgegebene ›Theologische Lexikon für die Praxis – Sacramentum Mundi‹, das beansprucht, ›die heutige Entwicklung im Glaubensverständnis auf der Grundlage der gegenwärtigen theologischen Arbeit in den Grund- und Schlüsselbegriffen der theologischen Disziplinen zu formulieren‹<sup>18</sup>, so stellt man fest, dass die Dienstgemeinschaft nicht zu den Grund- und Schlüsselbegriffen der katholischen Theologie zählt, denn sie wird dort weder als selbstständiger Begriff geführt, noch in sachverwandten Themen ausgewiesen.

### Zwei Feststellungen können getroffen werden:

1. *Sachlich* ist der Begriff Dienstgemeinschaft in den aktuellen Standardkompendien der katholischen und evangelischen Theologie und Religionswissenschaften nur im Zusammenhang des kirchlichen Arbeitsrechtes repräsentiert. Die Verwendung dieses Begriffs ist auf diesen Zusammenhang begrenzt. Die einzige Ausnahme in einem Teil des evangelischen Bereiches sind die früher im BEK in der DDR zusammengeschlossenen evangelischen Landeskirchen, wo der Begriff zur Kennzeichnung des Verhältnisses zwischen Kirchen untereinander und im Verhältnis zum sozialistischen Staat gebraucht worden ist. In anderen Feldern des kirchlichen Selbstverständnisses ist der Begriff nicht ausgewiesen.

2. *Zeitlich* werden Begriff und Konzept der Dienstgemeinschaft erst genannt ab den 1950er Jahren. Vor 1930 hat die Dienstgemeinschaft als Bestandteil kirchlichen Selbstverständnisses oder kirchlichen Praxisvollzuges keinerlei lexikalisch dokumentierte Relevanz.

## 1.3 Verwendung im Bereich der Diakonie und Caritas

Geprüft wird im nächsten Schritt, ob die Dienstgemeinschaft auf tradierte Konzeptionen aus dem näheren Funktionsbereich von Diakonie und Caritas und dort insbesondere auf Zusammenhänge von Ordens- und Diakonissengemeinschaften zurückweist, die möglicherweise übergreifender lexikalischer Erfassung entgangen sind. Die Prüfung dieser Zusammenhänge ist relevant, denn die personelle Basis der beiden kirchlichen Wohlfahrtsverbände bestand im Zeitraum von 1920 bis Mitte der 1950er Jahre zum überwiegenden Teil aus Angehörigen von Ordens-, Schwestern- und Diakonissengemeinschaften.<sup>19</sup>

Auf der Seite der Inneren Mission, dem Vorläufer der heutigen Diakonie, stellte der Kaiserswerther Diakonissenverband in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts mit etwa 60 Prozent den größten Teil der aktiven Diakonissen. Die in dem Verband zusammengeschlossenen so genannten Diakonissen-Mutterhäuser bildeten damit den personellen Kern der Diakonie

14 Der Begriff wurde in den östlichen Landeskirchen Anfang der 1970er Jahre als ›Zeugnis- und Dienstgemeinschaft‹ geprägt und diente zur Kennzeichnung der Position der ev. Kirchen im sozialistischen Staat. Diesen Zusammenhang erläuterte der frühere Bischof Schönherr 1994 in einem Vortrag: ›Nun, ich darf Ihnen vielleicht sagen, woraufhin dieses Wort von Kirche im Sozialismus dann entstanden ist. Ich habe in der Synode von 1970, bei der ersten Synode, die sich um inhaltliche Fragen kümmern konnte, gesagt: Der Bund wird sich als Zeugnis- und Dienstgemeinschaft von Kirchen in der sozialistischen Gesellschaft der DDR bewähren müssen. Und bewusst von der sozialistischen Gesellschaft in der DDR gesprochen, weil nämlich sehr leicht im westlichen Ausland und nicht nur im Ausland die Meinung aufkam, hinter dem Eisernen Vorhang ist sowieso bloß Sterben und Vergehen. Da kann es keine Kirche geben ... Aber wir haben es jedenfalls überall zugrunde gelegt und dann hieß es ein Jahr später... 1990, als es an die Auflösung des Bundes der Ev. Kirchen ging, hat die damalige Leitung es nochmals auf den Punkt gebracht.‹ Schönherr, Albrecht (1994): Kirche in der Welt von heute. Der Öffentlichkeitsauftrag der Christen. Vortrag vor der Pfarrkonferenz des Dekanats Emmendingen. Download [www.zum.de/Faecher/evR/Vorrath/BISCHOF.HTM](http://www.zum.de/Faecher/evR/Vorrath/BISCHOF.HTM) am 21.09.2006. Vergl. außerdem Bickelhaupt, Götz (1971): Dienstgemeinschaft in der Entscheidung für die sozialistische Gesellschaft. Referat zur Mitgliederversammlung 1971 des Bundes Evangelischer Pfarrer in der DDR. Manuskript 15 RGG (1958) S. 191 16 vergl. Smend, Rudolf (2006): Zur Vollendung der ›Religion in Geschichte und Gegenwart‹ und der ›Theologischen Realenzyklopädie. In: Zeitschrift für Theologie und Kirche. (103/2006)

- 17 Buttler, Gottfried (1990): Kirchliche Berufe. In: Theologische Realenzyklopädie. Band 19. de Gruyter. Berlin, S. 210
- 18 aus der Einleitung des Lexikons
- 19 vergl. Lührs, Hermann (2006): Kirchliche Arbeitsbeziehungen – die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse in den beiden großen Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden. WIP-Paper Nr. 33. Tübingen. Download [www.wip-online.org/downloads/Luehrs\\_Hermann\\_2006\\_a.pdf](http://www.wip-online.org/downloads/Luehrs_Hermann_2006_a.pdf)
- 20 Acken, Jan van (1930): Das katholische caritative Anstaltswesen in der Gegenwart. Beihefte zur Caritas. Heft 4. Freiburg, S. 53

und prägten Normen, Habitus und Praxis der Diakonie. Analysiert werden die Grundordnungen des Kaiserswerther Verbandes von 1971, 1953, 1929, 1917 und 1901.

In der Rahmenordnung von 1971 wird der Verband einleitend als ein ›Zusammenschluss von Schwestern- und Dienstgemeinschaften‹ bezeichnet. Im Abschnitt ›Unser Beitrag zur Diakonie der Kirche‹ wird die Schwesternschaft eines Diakoniewerkes charakterisiert als ›Dienstgemeinschaft von Schwestern verschiedener Ordnung, die geeint sind im Wissen um den diakonischen Auftrag der Kirche.‹

In der Grundordnung von 1953 kommt der Begriff Dienstgemeinschaft nicht in der Einleitung sondern im Abschnitt ›Die Diakonisse und das Mutterhaus‹ vor:

›Das Mutterhaus ist Heimat für seine Schwestern: eine Stätte der Sammlung und Erziehung, der Erprobung und Bewährung, der Aussendung und Leitung, des Rückhaltes und der Zuflucht. Die Schwesternschaft ist eine Glaubensgemeinschaft, Dienstgemeinschaft und Lebensgemeinschaft.‹

Aufschlussreich ist, dass die Grundordnungen von vor 1953, nämlich die von 1929 und 1917, bis auf einen Punkt textidentisch mit der von 1953 sind: In den Ordnungen von 1929 und 1917 heißt es gleich lautend:

›Seinem Wesen nach ist das Mutterhaus eine Stätte der Sammlung und Erziehung, der Ausbildung und

*Erprobung, der Bewährung und Sichtung, der Aussendung und Leitung, des Rückhaltes und der Zuflucht, kurz Heimat für seine Schwestern. Die Schwesternschaft ist eine Glaubensgemeinschaft, Arbeitsgemeinschaft und Lebensgemeinschaft.‹*

Es fällt auf, dass der Begriff *Arbeitsgemeinschaft* von 1917 und 1929 durch den Begriff *Dienstgemeinschaft* in 1953 ersetzt worden ist. Hier hat also im selben Kontext eine Umformulierung stattgefunden und zwar zeitlich nach 1929.

In der Grundordnung von 1901 kommt der Begriff *Dienstgemeinschaft* ebenfalls nicht vor. Dort heißt es im Abschnitt ›Die Schwesternschaft‹ lediglich: ›Die Diakonissen werden durch Einsegnung nach vorausgegangener Rüstzeit zum Dienst verordnet.‹

Festzuhalten bleibt: die *Dienstgemeinschaft* ist auch im personellen Kern der Diakonie/Innere Mission begrifflich vor 1930 nicht tradiert. Der Begriff ersetzt im Gegenteil Anfang der 1950er Jahre den bis dahin kennzeichnenden Begriff der ›Lebens-, Arbeits- und Glaubensgemeinschaft.‹

Aus dem Bereich der Caritas wird ein Dokument untersucht, das für die Fragestellung bedeutsam ist, weil es – zentral veröffentlicht – die Konsequenzen einer Veränderung in der personellen Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft der Caritas erörtert, die in der Caritas in der zweiten Hälfte der 1920er Jahre – und damit zeitlich etwa 20 Jahre früher als in der Diakonie – einsetzte: nämlich die Zunahme pri-

## Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2007



Diakonische  
ArbeitnehmerInnen  
Initiative e.V.

- 05.–08. März '07** MVG Einführung in Kühlungsborn
- 12.–16. März '07** MVG Einführung in Bad Zwischenahn
- 12.–16. März '07** Arbeitszeit/DP-AVR-K in Bad Zwischenahn
- 12.–16. März '07** Konfliktmanagement/Mediation in Bad Zwischenahn
- 21.–23. März '07** Kompetenzmodul für Vorsitzende (MAV-Vorsitz als Führungskompetenz) in Springe
- 16.–20. April '07** AVR-DW-EKD (novelliert) in Reineberg
- 16.–20. April '07** Einf. Wirtschaftsausschuss in Reineberg
- 16.–20. April '07** Krank-kaputt-raus in Reineberg

### 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  
30459 Hannover  
Tel. 05 11.41 08 97 50  
Fax. 05 11.2 34 40 61  
[diaev@htp-tel.de](mailto:diaev@htp-tel.de)

vatrechtlich angestellter Mitarbeiter/innen im Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten aus Ordensgemeinschaften. Autor des Textes von 1930 ist der Kölner Caritas-Direktor Jan van Acken. Ausgehend von der Entwicklung im Krankenhauswesen der Caritas schreibt van Acken:

»Im neuen großen caritativen Krankenhaus ist die Gemeinschaftsarbeit durch gesetzlichen Einfluss und durch die Neuformung von Standesansprüchen der beteiligten Gruppen erheblich gewandelt. ... Die Anstellung eines der Gesundheitsbehörde verantwortlichen leitenden Arztes wird vorgeschrieben. ... Der Bund angestellter Ärzte (Assistenzärzte) beansprucht in einem Rahmenabkommen mit dem Reichsverband privater gemeinnütziger Kranken- und Pflegeanstalten Deutschlands Gesamtdienstverträge in den einzelnen Bezirken des Reiches. ... Ein Teil der männlichen Angestelltenschaft sucht in den Großstädten durch Tarifverträge eine Arbeitszeitregelung, belohnte Ausgehfreiheit und Tariflöhne. Hier und da vertreten Betriebsräte ihre Rechte. ... Die Abgrenzung der Sonderrechte der einzelnen mitarbeitenden Personengruppen hat den früheren organischen Zusammenhalt gelockert, und die Rationalisierung des ganzen Anstaltsgefüges hat die seelische Einheit des caritativen Wollens und Wirkens geschädigt.«<sup>20</sup>

Zur Kennzeichnung des Gemeinschaftscharakters der Caritas-Einrichtungen und ihrer »seelischen Einheit« verwendet van Acken unterschiedlichste Bezeichnungen: »Wirkgemeinschaft«, »Familiengemeinschaft«, »Produktivgemeinschaft«, »Hausgemeinschaft«, »Helfergemeinschaft«, »Lebensgemeinschaft« und dergleichen mehr. Aufschlussreich ist nun, dass der Begriff »Dienstgemeinschaft« im gesamten Text an keiner einzigen Stelle auftaucht.

Da es sich um eine zentrale Publikation handelt und dem Autor unterstellt werden muss, dass er über Kenntnis des Selbstverständnisses der Caritas und ihrer zentralen Kategorien verfügt, ist die Nichtwähnung des Begriffes Dienstgemeinschaft ein Nach-

weis dafür, dass dieser Begriff auch im Selbstverständnis der Caritas zum Zeitpunkt 1930 keine nennenswerte Rolle spielt.

*Damit ergibt sich das Fazit: Zum Zeitpunkt 1930 ist die Dienstgemeinschaft weder in der Weite enzyklopädischer Zusammenfassungen noch im engeren Bereich von Diakonie und Caritas ein bedeutsamer Bestandteil weder des kirchlichen Lebens noch der Glaubenslehre beider Konfessionen. Die Dienstgemeinschaft kommt als tradierte Norm kirchlichen Selbstverständnisses schlechterdings nicht vor.*

## 2. Eingang in die kirchliche Sphäre durch die Tarifordnungen von 1938

Der Begriff der Dienstgemeinschaft taucht nach 1930 im kirchlichen Funktionszusammenhang auf, aber zunächst nicht als Teil des eigenen Selbstverständnisses sondern als Kategorie des staatlichen Arbeitsrechts. Dies wird im folgenden dargestellt.

1938 wurden im öffentlichen Dienst die bis dahin noch aus der Zeit der Weimarer Republik geltenden Tarifverträge ersetzt durch die sog. »Allgemeine Tarifordnung« (ATO) und die darauf aufbauenden »Tarifordnungen A« (für Angestellte) und »B« (für Arbeiter). Grundlage dieser durch den »Reichstreuhänder für den öffentlichen Dienst« erlassenen Verordnungen war das sog. »Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben« von 1934. Dieses Gesetz übertrug das nationalsozialistische Konzept der Betriebsgemeinschaft und die damit verbundene Ausschaltung kollektiver Interessenvertretung in der gewerblichen Wirtschaft auf die öffentliche Verwaltung der Gemeinden, der Länder und des Reiches.

Die Tarifordnungen von 1938 galten nicht automatisch im kirchlichen Raum. Sie wurden durch ausdrückliche Beschlüsse kirchenleitender Organe für die sog. »Gefolgschaftsmitglieder« (d.h. die nicht in kirch-

- 21 vergl. Kalisch, Werner (1952): Grund- und Einzelfragen des kirchlichen Dienstrechts. In: Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht. 2. Band 1952/1953; Granzow, Christian (1971): Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der evangelischen Kirche. In: Recht der Arbeit 1971. Beck-Verlag. Frankfurt; Keßler, Rainer (1986): Die Kirchen und das Arbeitsrecht. Darmstadt
- 22 Keßler (1986) S. 45
- 23 siehe Lührs (2006)
- 24 Die Tarifordnungen sind dokumentiert in: Adolph, A. / Kleinschmidt, G. (1938): Die neue Tarifordnung für Angestellte im öffentlichen Dienst. Industrieverlag Spaeth & Linde. Berlin
- 25 Richardi (2003) S. 50
- 26 Hammer, Ulrich (2002): Kirchliches Arbeitsrecht-Handbuch. Bund-Verlag. Frankfurt, S.176f
- 27 Hey, Bernd / van Norden, Günther (Hrsg.) (1996): Kontinuität und Neubeginn. Die rheinische und westfälische Kirche in der Nachkriegszeit (1945–1949). Rheinland-Verlag. Köln, S. 1
- 28 Hey/van Norden (1996) S.6 u. 13f
- 29 siehe z.B.: Schauseil, Horst (1944): Die Dienstgemeinschaft. Dissertation. Institut für Arbeitsrecht der Universität Halle
- 30 Kranig, Andreas (1984): Arbeitsrecht im NS-Staat. Texte und Dokumente. Bund-Verlag. Köln, S. 11
- 31 vergl. Clemens, Horst / u.A., (1961): Kommentar zum Bundes-Angestellten-tarifvertrag. Moll-Verlag. Stuttgart

Ausgabe B  
(Altpreußen)
81

# Gesetzblatt der Deutschen Evangelischen Kirche

---

1938	Ausgegeben zu Berlin, den 15. Oktober 1938	Nr. 20
------	--	--------

---

**Inhalt:** Telegrammwechsel aus Anlaß der Befreiung des Sudetenlandes ..... S. 81  
 Anordnung betr. Regelung der Vertretung des Leiters der obersten kirchlichen Verwaltungsbehörde der Evangelischen Kirche der altpreussischen Union. Vom 16. September 1938 ..... S. 88  
 Anordnung über die Einführung der Tarifordnungen A und B für die Gefolgschaftsmitglieder von kirchlichen Verwaltungen und Betrieben. Vom 28. September 1938 ..... S. 83  
 Nachrichten ..... S. 84

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

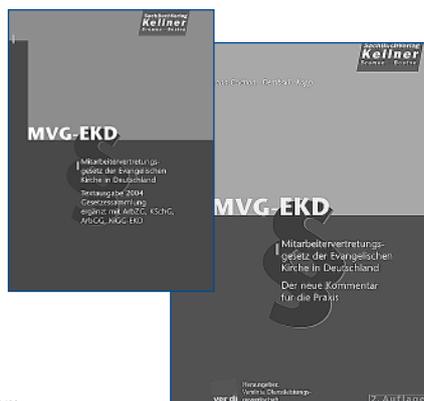


**Nr. 048** ■ BUEREN  
**Weiteres Fehlen wird  
für Sie Folgen haben.**

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

Der kollektivrechtliche Kündigungsschutz im kirchlichen Bereich und der kirchliche Rechtsschutz.

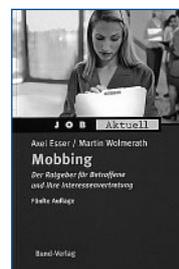
156 Seiten.  
Luchterhand-Verlag.  
EUR 12,40



**Nr. 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. 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. 330 ■ REINHARD RICHARDI:**  
**Arbeitsrecht in der Kirche.**

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



398 Seiten, gebunden,

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

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



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



**Nr. 100 ■ KITTNER:**  
**Arbeits und Sozialordnung.**  
Erläuterte Gesetzessammlung: ein unentbehrliches Handbuch. Jedes MAV-Mitglied hat Anspruch auf 1 Ex. der neuesten Ausgabe, die jedes Jahr neu erscheint. 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

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:  
Bitte auch in Druckbuchstaben

Telefon

Zur Kenntnis genommen:  
Arbeitgeber:

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

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

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

28199 Bremen

32 Nach Kriegsende hatte der Rat der EKD auf Initiative des Staatskirchenrechtlers Rudolf Smend die Errichtung des Kirchenrechtlichen Instituts der EKD mit Sitz in Göttingen beschlossen. Leiter des Instituts war Smend. Eine der zentralen Aufgaben des Instituts bestand darin, »die Vereinbarkeit des während der nationalsozialistischen Zeit erlassenen Kirchenrechts mit Schrift und Bekenntnis zu überprüfen ... (und) die EKD, gliedkirchliche Zusammenschlüsse und die einzelnen Landeskirchen durch Erstattung von Rechtsgutachten in kirchen- und staatskirchenrechtlichen Fragen zu beraten.« (download <http://www.kirchenrechtliches-institut.de> am 20.09.06) Seit 1951 gibt das Institut die bis heute - auch zur Vereinheitlichung der Positionen der evange-

lichen Statusverhältnissen Tätigen) in den Einrichtungen der katholischen und der evangelischen Kirchen in Kraft gesetzt.<sup>21</sup> Für die Einrichtungen der kirchlichen Wohlfahrtspflege galten zunächst verschiedene, ebenfalls vom Reichstreuhand für den öffentlichen Dienst seit 1937 erlassene Tarifordnungen, »die dann durch die *Tarifordnung für die freien gemeinnützigen Kranken- und Pflegeanstalten (FKrT)* vom 20. 7. 1944 abgelöst wurden.«<sup>22</sup>

Die Tarifordnungen betrafen keinen kleinen Teil der kirchlich Beschäftigten. 1940 waren in den beiden Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden ca. 325.000 Personen tätig, davon ca. 136.000 Personen in Vertragsverhältnissen.<sup>23</sup> Das bedeutet, dass über 40 Prozent der kirchlich Beschäftigten den genannten Tarifordnungen unterfielen. In den Präambeln der Tarifordnungen A und B heißt es:

*»Im öffentlichen Dienst wirken zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat alle Schaffenden zusammen. Die ihnen gestellte hohe Aufgabe erfordert eine Dienstgemeinschaft im Sinne der nationalsozialistischen Weltanschauung, vorbildliche Erfüllung der Dienstpflichten und ein ihrer öffentlichen Stellung angemessenes Verhalten in und außer dem Dienst.«<sup>24</sup>*

Über die hier vorkommende begriffliche Parallele der kirchlichen Dienstgemeinschaft mit der nationalsozialistischen Dienstgemeinschaft ist in der Literatur Angespanntheit spürbar. So schreibt Reinhard Richardi in einem Standardwerk des kirchlichen Arbeitsrechtes (2003):

*»Wie wenig man mit der ideengeschichtlichen Grundlage der kirchlichen Dienstgemeinschaft vertraut ist, zeigen die Gegner einer Kirchenautonomie im Arbeitsrecht, wenn sie hier die Parallele zur nationalsozialistischen Betriebsgemeinschaft ziehen. ... (den Unterschied, hl) kann nur verkennen, wer vom Christentum noch nichts gehört hat. Mit einer Dürftigkeit, die man schwerlich überbieten kann, begründet man sie durch den Hinweis, dass die Kirchen während des Dritten Reiches, soweit sie Arbeitnehmer beschäftigten, dem Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23. März 1934 unterstellt waren ... Soweit Wahsner eine »unheimliche Nähe der kirchlichen Dienstgemeinschaft zur faschistischen Wertung des Arbeitsverhältnisses« diagnostiziert, ist allein unheimlich, dass die Kirchen einer derartigen Missdeutung ausgesetzt werden.«<sup>25</sup>*

Auch Ulrich Hammer, ein in Richardis Perspektive wohl eher zum Lager der »Gegner der Kirchenautonomie im Arbeitsrecht« zählender Autor, behauptet: »Beide (Begriffe) haben nichts, aber auch rein gar nichts, miteinander zu tun.« Die kirchliche Dienstgemeinschaft sei ein »von ihr (der nationalsozialistischen Dienstgemeinschaft, hl) völlig unabhängiges Phänomen.«<sup>26</sup>

Solche plakativen Abgrenzungen berücksichtigen nicht Ergebnisse der jüngeren kirchenhistorischen Forschung über die komplexe und widersprüchliche Entwicklung der Kirchen in den Jahren der Nachkriegszeit, wie sie z.B. von Bernd Hey und Günther van Norden vorgelegt worden sind. Diesen Forschungsergebnissen zufolge entspricht das noch bis in die 1980er Jahre »fast paradigmatische« Interpretationsmuster, wonach 1945 die Kräfte der Bekennenden Kirche »die Initiative ergriffen und die Führung der Kirche übernommen« und in Abgrenzung vom Nationalsozialismus einen demokratischen Neubeginn insbesondere des Protestantismus in Deutschland durchgesetzt hätten, »eher harmonisierenden Wunschvorstellungen (denn, hl) quellengemäßen historischen Forschungsergebnissen.«<sup>27</sup>

In den Jahren nach Kriegsende, so Hey/van Norden, kann im Zusammenhang mit der Entwicklung in den Kirchen weder von »Aufbruch« noch von »Restauration« zutreffend gesprochen werden.

*»Vielmehr handelt es sich wohl eher um eine rückwärtsgewandte Neuordnung« in der einerseits »möglichst umfassende Rechtskontinuität bewahrt« werden sollte und andererseits die »Chance (bestand, hl) die neuen Elemente im Laufe der Zeit weiter zu entwickeln.«<sup>28</sup>*

Ferner ist in Rechnung zu stellen, dass die »Dienstgemeinschaft« des »Gesetzes zur Ordnung der Arbeit

Tarifregister Nr. 2223A/1  
Der Reichstreuhand  
für den öffentlichen Dienst.

Berlin, den 1. April 1938

Auf Grund des § 18 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23. März 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 220) erlasse ich nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß folgende

**Tarifordnung A für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (T.O. A)**

Im öffentlichen Dienst wirken zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat alle Schaffenden zusammen. Die ihnen gestellte hohe Aufgabe erfordert eine Dienstgemeinschaft im Sinne der nationalsozialistischen Weltanschauung, vorbildliche Erfüllung der Dienstpflichten und ein ihrer öffentlichen Stellung angemessenes Verhalten in und außer dem Dienst.

Der Führer der Verwaltung oder des Betriebes und die von ihm hierzu berufenen Vertreter haben als Gefolgschaftsführer für das Wohl der Gefolgschaftsmitglieder zu sorgen; der Gefolgschaftsführer entscheidet gegenüber der Gefolgschaft in allen betrieblichen Angelegenheiten. Gefolgschaftsführer und Gefolgschaft haben sich gegenseitig die in der Dienstgemeinschaft begründete Treue zu halten und eingedenk ihrer Stellung im öffentlichen Dienst in ihrer Dienstleistung allen Volksgenossen Vorbild zu sein.

Die nachstehende Tarifordnung stellt für das Dienstverhältnis der von ihr erfaßten Gefolgschaftsmitglieder rechtsverbindliche Mindestbedingungen auf, über die der Führer der Verwaltung oder des Betriebes oder die von ihm ermächtigten Stellen insoweit hinausgehen können, als sie hierzu durch Gesetz oder besondere Anordnung befugt sind.

**WDD**

**Geltungsbereich**

2. Die Gemeinsame Dienstordnung gilt für die bei den in § 1 Abs. 1 c bis e T.O. A genannten Verwaltungen und Betrieben beschäftigten Gefolgschaftsmitglieder, soweit sie unter die Tarifordnung A fallen, ferner für die bei den in § 1 Abs. 1 h T.O. A genannten Betrieben beschäftigten Gefolgschaftsmitglieder. Bestimmungen der T.O. A, die Regelungen durch die Dienstordnung zulassen, bleiben insoweit unberührt, als nicht die Allgemeine Dienstordnung oder diese Gemeinsame Dienstordnung die Regelung trifft oder ausschließt.

**§ 1**

**Geltungsbereich**

(1) Die Tarifordnung gilt für über 18 Jahre alte Gefolgschaftsmitglieder der nachstehend aufgeführten Verwaltungen und Betriebe, wenn sie in einer die Arbeitskraft des Gefolgschaftsmitgliedes überwiegend beanspruchenden, nach § 1 des Reichs-Angestellten-Versicherungsgesetzes versicherungspflichtigen Beschäftigung tätig oder in der Anlage 1 aufgeführt sind:

in den öffentlichen Verwaltungen und Betrieben nicht nur einen nationalsozialistischen politischen Kampfbegriff bildete, sondern ebenso eine arbeitsrechtlich relevant gewordene Kategorie darstellte. Als solche war sie Gegenstand rechtswissenschaftlicher Erörterung, so z.B. am Lehrstuhl des renommierten Arbeitsrechtlers Wilhelm Herschel in Halle.<sup>29</sup> Und schließlich war die ›Dienstgemeinschaft‹ Bestandteil eines arbeitspolitischen ›Harmoniekonzeptes‹, das – wie Michael Kranig in einer Untersuchung von 1984 gezeigt hat – das arbeitsrechtliche Denken sowohl im Dritten Reich als auch in den ersten Jahren der Bundesrepublik Deutschland mitprägte.<sup>30</sup>

Im Licht dieser Zusammenhänge muss die im nächsten Abschnitt beschriebene Entwicklung nach 1945 gesehen und eingeordnet werden.

### 3. Nach 1945: Abgrenzungsnorm und rückwärtsgewandte Neuordnung

#### 3.1 Tarifrechtliche Lage 1949

Die Dienstgemeinschaft war vor den 1930er Jahren – wie gezeigt – kein tradiertes Element kirchlichen Selbstverständnisses. Sie gelangte als eine – tariflichen und arbeitsrechtlichen Normen vorangestellte – Kategorie 1938 im Wege der Tarifordnungen A und B in die Praxis der kirchlichen Verwaltungs- und Rechtsabteilungen. Diese Tarifordnungen normierten fortan die Arbeitsbedingungen eines großen Teils der kirchlich Beschäftigten. Dies war der Fall zunächst bis 1945, dann weiterhin in den ersten Nachkriegsjahren und schließlich mit Gründung der Bundesrepublik über 1949 hinaus bis in das Jahr 1961. Dieser Zeitabschnitt und die damit verbundenen arbeitsrechtlichen und arbeitspolitischen Probleme und deren Verarbeitung in den Kirchen sind in der Literatur bisher wenig beachtet worden. Sie werden im folgenden dargestellt.

Nach 1945 galten die Tarifordnungen von 1938 sowohl im öffentlichen Dienst wie auch im Bereich der Kirchen weiter. Das Gesetz Nr. 56 des Alliierten Kontrollrates beseitigte zwar das AOGö (Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben), ließ aber ausdrücklich die Tarifordnungen einstweilen in Kraft. Die Tarifordnungen sollten durch mit den Gewerkschaften zu verhandelnde Tarifverträge ersetzt werden. Diese Vorgabe wurde durch das vom Wirtschaftsrat der Bi-Zone im April 1949 erlassene Tarifvertragsgesetz (TVG) erneuert. Das TVG ließ in § 10 die Tarifordnungen dort, wo sie galten – also auch in den Kirchen – bestehen, verlangte aber deren Ablösung durch Tarifverträge.<sup>31</sup> Für den unmittelbaren Bereich des öffentlichen Dienstes wurde dann die vorläufige Weitergeltung der Tarifordnungen A und B bis zu deren Ablösung durch Tarifverträge durch das ›Gesetz zur vorläufigen Regelung der Rechtsverhältnisse der im Dienst des Bundes stehenden Personen (BPG)‹ vom 17.5.1950 gesetzlich bestimmt und schließlich erneut im Bundesbeamten-gesetz von 1953 im § 191 festgeschrieben.

Durch die Kontrollratsgesetze, das Tarifvertragsgesetz von 1949 und die Folgegesetze Anfang der 1950er Jahre war damit für die Kirchen in den westlichen Zonen und dann in der Bundesrepublik eine Lage eingetreten, die zur Neuordnung der kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse zwang. Denn die rechtlichen und politischen Gegebenheiten ließen die Tarifordnungen von 1938 vorläufig in Kraft, verlangten aber deren Ablösung durch Tarifverträge. Tarifverträge konnten nur durch entsprechende Verhandlungen mit den Gewerkschaften erreicht werden.

Die kirchlichen Reaktionen auf diese Lage lassen sich anhand der Entwicklung in der evangelischen Kirche rekonstruieren. Dabei nahm das ›Kirchenrechtliche Institut der EKD‹ eine besondere Stellung ein.<sup>32</sup> In Reaktion auf das Tarifvertragsgesetz von 1949 hatte der Rat der EKD zunächst im Oktober 1949 eine ›Vorläufige Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst‹ (vAVO) beschlossen. Bestandteil der vAVO war, dass sie die Tarifordnungen von 1938 in der EKD und in den Landeskirchen ersetzen sollte. In § 14 der vAVO hieß es:

›Die Anordnung der Finanzabteilung bei der Deutschen Evangelischen Kirchenkanzlei über die Einführung der Tarifordnungen A und B für die Gefolgschaftsmitglieder von kirchlichen Verwaltungen und Betrieben vom 28. September 1938 (Ges.Bl. d. DEK. S 83) wird aufgehoben.‹<sup>33</sup>

Mit der Umsetzung dieses Beschlusses des Rates der EKD wären Verhandlungen mit den Gewerkschaften zur Ablösung der Tarifordnungen von 1938 formal hinfällig geworden. Der Beschluss zur Einführung der vAVO war jedoch daran gebunden, dass die Landeskirchen ihn bestätigten. Dazu wurde ihnen Zeit bis zum 31.12.1949 gegeben. Dem Beschluss des Rates der EKD kamen allerdings nur die Landeskirchen in der sowjetischen Zone nach. Die westlichen Landeskirchen erhoben Einspruch und hielten ausdrücklich an den Tarifordnungen von 1938 fest, die ebenfalls in den Ländern und im Bund zunächst weiter galten.<sup>34</sup>

Zur Begründung ihres Widerspruchs teilte die Evangelische Kirche im Rheinland mit Schreiben vom 28.12.1949 der Kirchenkanzlei der EKD mit:

›Nach dem Tarifvertragsgesetz für das vereinigte Wirtschaftsgebiet vom 9.4.1949 können in der britischen Zone die Arbeitsbedingungen nur noch durch Verträge zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt werden. ... Wir beabsichtigen abzuwarten, in welcher Weise Tarifverträge zwischen den Arbeitgebervereinigungen des öffentlichen Dienstes und den Gewerkschaften abgeschlossen werden, um uns in etwa diesen Vereinbarungen anzuschließen.‹ (Quelle: Archiv der Evang. Kirche im Rheinland)

Das Archiv bestätigte ferner auf Anfrage: ›Die Tarifordnung für Angestellte (TAO) von 1938 behielt in der Evangelischen Kirche im Rheinland bis zur Einführung des BAT im Jahre 1961 ihre Gültigkeit.‹<sup>35</sup> Dieser Zustand hielt auch in den meisten anderen

lichen und der katholischen Kirche in Fragen des Staat-Kirche-Verhältnisses – wichtige ›Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht‹ (ZevKr) heraus.

33 Kirchenamt der EKD (1949): Vorläufige Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst. Verordnung des Rates der EKD vom 12.10.1949. Amtsblatt der EKD Nr. 10.1949. Hannover

34 vergl. Granzow (1971). Inhaltlich fällt bei der vAVO auf, dass der Begriff ›Dienstgemeinschaft‹ an keiner Stelle vorkommt. Zur Weitergeltung der Tarifordnungen im öffentlichen Dienst s. Clemens (1961)

35 Schreiben an Lührs vom 26.05.06

36 Dieser Sachverhalt ist in der bisherigen Literatur völlig unbeachtet geblieben. Deshalb wurde das Archiv der Evangelischen Kirche im Rheinland gebeten, typische Arbeitsverträge zu prüfen, die in der Zeit zwischen 1945 und 1961 geschlossen wurden. In dem Arbeitsvertrag eines Angestellten des Büro- und Kassendienstes von 1947 heißt es: ›Herr (geschwärzt) ist ab 16. April 1947 auf unbestimmte Zeit nach Maßgabe der Allgemeinen Tarifordnung (ATO) und der Tarifordnung A für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (TO A) und der zu beiden gehörenden Allgemeinen Dienstordnungen (ADO) unter Einreihung in die Vergütungsgruppe VII bei dem Evangelischen Konsistorium der Rheinprovinz in das Angestelltenverhältnis übernommen worden.‹ (EKIR 2006b) In einem Arbeitsvertrag von 1960 heißt es: ›Herr (geschwärzt) ist ab 1. September 1960 auf unbestimmte Zeit nach Maßgabe der Allgemeinen Tarifverträge (ATO) und der Tarifordnung A für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (TO.A) und der zu beiden gehörenden Allgemeinen Dienstordnungen (ADO) ... bei dem Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche im Rheinland in das Angestelltenverhältnis übernommen worden. ...

Landeskirchen an und zwar bis 1961, das Jahr, in dem der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) in Kraft trat.<sup>36</sup>

Mit dem Widerspruch der westlichen Landeskirchen gegen den Beschluss des Rates der EKD bestand damit Anfang der 1950er Jahre in der Bundesrepublik eine Situation fort, in der kirchliche Beschäftigungsverhältnisse in großer Zahl auf Basis der Tarifordnungen von 1938 weitergeführt wurden, während gleichzeitig – begleitet von entsprechenden Forderungen der Gewerkschaften – die politische und rechtliche Situation die Ablösung der Tarifordnungen von 1938 durch Tarifvertrag verlangte.

### 3.2 Neuinterpretation der Dienstgemeinschaft

Zu dieser Problemlage bezog das Kirchenrechtliche Institut der EKD 1952 Stellung in einer grundlegenden Abhandlung über die ›Grund- und Einzelfragen des kirchlichen Dienstrechts‹ in der ›Zeitschrift für ev. Kirchenrecht‹.<sup>37</sup> Autor des Beitrags ist der bereits erwähnte Jurist Werner Kalisch. Der Aufsatz ist für die weitere Entwicklung des Arbeitsrechts und der Arbeitsbeziehungen in den Kirchen bedeutsam, weil er alle zentralen Argumentationen entwickelt, mit denen der kirchliche Sonderweg der Arbeitsbeziehungen begründet wird und weil der Aufsatz in der Anschlussliteratur seitdem als Standardtext rezipiert wird. Die wesentlichen Punkte werden deshalb jetzt dargestellt.

Der Beitrag wird eingeleitet mit einer verfassungsrechtlichen Erörterung der Bedeutung der Kirchenartikel der Weimarer Reichsverfassung, die 1949 unverändert in das Grundgesetz aufgenommen worden waren. Aus der dort verankerten Trennung von Staat und Kirche und Garantie der Selbständigkeit der Kirchen wird die Position abgeleitet, dass diese Selbständigkeit den Kirchen einräume, ein kirchliches Dienst- und Arbeitsrecht zu schaffen, das von staatlicher Gesetzgebung unabhängig sei. Dies gelte nicht nur für kirchliche Statusfunktionen (Geistliche, Kirchenbeamte, Ordensangehörige) sondern auch für kirchlich beschäftigte Angestellte und Arbeiter.

›*Aller Dienst in der verfassten Kirche und in ihren Werken (ist, hl) eine Einheit, weil es sich dabei überall um Arbeit im Weinberge des Herrn, um Dienst in der Gefolgschaft Christi als des Herrn und Hauptes der Kirche handelt. ... Das in allen noch so verschiedenen Funktionen des einen Dienstes in der Kirche und ihren Werken lebendige Bezeugen der frohen Botschaft verbindet alle darin Stehenden zu einer großen Gemeinschaft des Dienstes. Mit dieser vorgegebenen Dienstgemeinschaft (Hervorhebung i.O.) ist der Kirche aufgegeben die Gestaltung eines eigenständigen kirchlichen Dienstrechts für alle kirchlichen Dienstzweige als einer kircheneigenen Angelegenheit.*‹<sup>38</sup>

Damit ist die Argumentationslinie gezogen<sup>39</sup>, an die die Entwicklung des sich in der Folge aufbauenden Arbeitsrechtes in den Kirchen anknüpft. Auf der

Grundlage der These von der Dienstgemeinschaft als biblisch vorgegebenes Prinzip mit innewohnender arbeitsrechtlicher Abgrenzungsqualität wendet sich der Beitrag dann der Frage der Gestaltung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse zu und erörtert deren Regelung durch Tarifvertrag:

›*Das Institut des Tarifvertrages beruht auf dem Gedanken eines Interessengegensatzes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Tarifvertrag soll der Ausbeutung der Arbeitskraft der wirtschaftlich schwachen Arbeitnehmer durch den überlegenen Arbeitgeber dadurch wehren, dass dem Arbeitgeber die reale Macht der in Gewerkschaften zusammengeschlossenen Arbeitnehmer gegenübertritt. Mit dem Tarifvertrag ist von Anfang an dieses Gegenüber und die Möglichkeit eines Machtkampfes gegeben, wobei in diesem Machtkampf von Seiten der Arbeitnehmer gegebenenfalls der Streik als schärfste Waffe eingesetzt zu werden pflegt. – In der Kirche kann es keinen Streik geben, weil Christus der Herr der Kirche ist und alle Diener der Kirche im Dienste Christi stehen. Deshalb kann es auch keinen legitimen Gegensatz zwischen Kirchenleitung und Gesamtheit der kirchlichen Dienstnehmer und schon gar nicht einen Machtkampf zwischen beiden oder gar zwischen Kirchenleitung und einer außerhalb der Kirche stehenden Arbeitnehmervereinigung geben. Deshalb ist der Tarifvertrag ein für den Kirchendienst nicht angemessenes Mittel zur Bestimmung des Inhalts der Einzelarbeitsverträge.*‹<sup>40</sup>

Und schließlich wird die Alternative zu Tarifverhandlungen vorgestellt:

›*Bei der Vereinbarung der Vergütung und des Lohnes, bei der Bemessung des Urlaubs und ähnlichen Fragen (muss, hl) mit dem Gedanken einer kirchlichen Dienst- und Werkgemeinschaft ernst gemacht werden. Das bedeutet, dass die Kirchenleitungen kirchliche Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnungen sowie Richtlinien für Arbeitsverträge im brüderlichen Einvernehmen und in vollem Einverständnis mit den Mitarbeitervereinigungen erarbeiten und abändern müssen. Es darf sich dabei weder um einen Interessentenkampf noch um bloß wohlwollende Anhörung der Mitarbeitervereinigungen durch die Kirchenbehörden handeln, sondern um ein echtes Einvernehmen von insoweit gleichberechtigten Partnern, die in einer Dienstgemeinschaft stehen.*‹<sup>41</sup>

### 3.3 ›Rückwärtsgewandte Neuordnung‹

Der Begriff der Dienstgemeinschaft ist – wie gezeigt – zu dem Zeitpunkt, an dem ihn die ›Zeitschrift für ev. Kirchenrecht‹ aufgreift, kein Bestandteil tradierten kirchlichen Selbstverständnisses. Die ›Dienstgemeinschaft‹ ist eine über die Tarifordnungen von 1938 in den kirchlichen Funktionszusammenhang eingeführte Kategorie desjenigen Arbeitsrechts, das die Arbeitsbedingungen eines großen Teils der kirchlich Beschäftigten ab 1938 regelte. Dass die Tarifordnungen von 1938 und die dort vorangestellte Kategorie der nationalsozialistischen Dienstgemein-

Künftige Änderungen der ATO, der TOA und der Dienstordnungen gelten vom Tage des Inkrafttretens der Änderungen auch für das vorstehend bezeichnete Vertragsverhältnis.<sup>1</sup>

37 Kalisch, Werner (1952): Grund- und Einzelfragen des kirchlichen Dienstrechts. In: Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht. 2. Band 1952/1953

38 Kalisch (1952) S. 31f

39 Die - hier auch von Kalisch praktizierte - bestimmte Vermischung von Glaubensaussagen mit rechtlichen oder politischen Aussagen hat Joseph Ratzinger im Jahr 2003 als ›Theologisierung‹ bezeichnet und zurückgewiesen: ›Zunächst ist auszuschließen eine Theologisierung der Politik, die zur Ideologisierung des Glaubens führen würde. Die Politik wird nämlich nicht dem Glauben entnommen, sondern der Vernunft, und die Unterscheidung zwischen der Sphäre der Politik und der Sphäre des Glaubens gehört zur Kerntradition des Christentums.‹ Ratzinger, Joseph (2003): Vortrag bei dem Podiumsgespräch zum Thema ›Einsatz und Verhalten der Katholiken im politischen Leben‹ am 9. April 2003 an der Päpstlichen Universität vom Heiligen Kreuz. Download [http://www.30giorni.it/te/articolo\\_stamp.asp?id=1040](http://www.30giorni.it/te/articolo_stamp.asp?id=1040) am 23.10.2006. An Ratzinger anschließend spreche ich im Folgenden von Theologisierung, wenn Aussagen über politische oder rechtliche Sachverhalte mit biblischen Metaphern vermischt werden und eine theologische Dignität der getroffenen Aussagen damit suggeriert wird.

40 Kalisch (1952) S. 57f

41 Kalisch (1952) S. 58

schaft dem Kirchenrechtlichen Institut der EKD unbekannt geblieben sein könnten, ist angesichts der Aufgabe des Institutes, ›die Vereinbarkeit des während der nationalsozialistischen Zeit erlassenen Kirchenrechts mit Schrift und Bekenntnis zu überprüfen‹ (s.o.) ausgeschlossen, denn die Kirchen hatten die Tarifordnungen für ihren Bereich selbst erlassen.

Die Ende der 1940er/Anfang der 1950er Jahre gegebene Möglichkeit, sich von Begriff, Konzept und Inhalt der nationalsozialistischen Dienstgemeinschaft explizit abzugrenzen, wird versäumt. Stattdessen wird eine Neuinterpretation des Begriffes Dienstgemeinschaft vorgenommen. Dies geschieht, indem der Begriff der Dienstgemeinschaft theologisiert, d.h. mit Hilfe biblischer Metaphern in einen religiösen Kontext eingebettet, also in einen anderen Bedeutungszusammenhang gestellt wird und damit durch Theologisierung gewissermaßen implizit entnazifiziert wird.

Auf der anderen Seite ist der Begriff aber nicht demokratisiert. Denn in der nun kirchlichen Dienstgemeinschaft als künftigem Kernbegriff einer ›Neuordnung‹ der kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse ist die ›rückwärts gewandte‹ – weil vorrepublikanische und vordemokratische – Position der Ablehnung kollektiver und unabhängiger gewerkschaftlicher Interessenvertretung im kirchlichen Raum konserviert. Die Kirchen knüpfen nach 1945 eben nicht an die noch während der Zeit der Weimarer Republik<sup>42</sup> geübte demokratische Praxis des Abschlusses von Tarifverträgen an.

Vielmehr setzt sich die Position der Abgrenzung kirchlicher Beschäftigungsverhältnisse zu sonstigen Beschäftigungsverhältnissen – verdichtet im Konzept der Dienstgemeinschaft – nach 1952 weiter durch. Das Konzept der Dienstgemeinschaft als Abgrenzungsprinzip wird zu einem kirchenrechtlich ausgebauten und später höchstrichterlich abgesicherten Leitbild kirchlicher Arbeitsbeziehungen. Das wird im nächsten Abschnitt gezeigt.

## 4. Ein Verwaltungstopos setzt sich durch

Oben wurde dargelegt, dass der Begriff der kirchlichen Dienstgemeinschaft nicht auf eine tradierte Norm des kirchlichen Selbstverständnisses zurückgreift. Vielmehr stellt er ein zu Beginn der 1950er Jahre von Kirchenjuristen theologisiertes Konzept dar, das der Verarbeitung einer zu dem Zeitpunkt gegebenen arbeitsrechtlichen und arbeitspolitischen Problemstellung in der Linie einer ›rückwärts gewandten Neuordnung‹ (Hey/van Norden) diene. Im folgenden wird untersucht, wie der Begriff der kirchlichen Dienstgemeinschaft im Anschluss daran rezipiert wurde.

### 4.1 Kirchenjuristische Definition

Aus den oben angeführten theologischen Komponenten ergibt sich, dass auch nach 1952 bei der theologischen Begründung der kirchlichen Dienstgemeinschaft weiterhin vorwiegend Juristen und nicht Theologen als Autoren auftreten.<sup>43</sup> Bis 1985 existiert in der theologischen Wissenschaft überhaupt keine Mono-

grafie zur kirchlichen Dienstgemeinschaft. Die Klage über die nicht vorhandene theologische Rezeption der kirchlichen Dienstgemeinschaft wird ausgedrückt in einer Feststellung von Gerhard Grethlein, seinerzeit Oberkirchenrat in München, der die Situation im Jahr 1992 so zusammenfasst:

*›Die Richtlinien des Rates der EKD zur Arbeitsrechtsregelung in der Kirche (seit 1976, hl) und alle Arbeitsrechtsregelungsgesetze der Gliedkirchen fußen entscheidend auf theologischen Überlegungen. Diese Überlegungen wurden ausschließlich von kirchlichen Mitarbeitern angestrengt, die nicht theologisch ausgebildet und ausgewiesen sind. Die Theologen haben sich bei dieser Auseinandersetzung ... beklagenswert zurückgehalten.‹<sup>44</sup>*

Über den von Nicht-Theologen gebildeten Begriff der Dienstgemeinschaft besteht jedoch kein theologischer Konsens. So musste in den Beratungen der Synoden der evangelischen Landeskirchen in der zweiten Hälfte der 1970er Jahre über die oben von Grethlein angesprochene Richtlinie des Rates der EKD das Konzept der Dienstgemeinschaft als ›normative, objektive Größe gegen massive Kritik‹ durchgesetzt werden.<sup>45</sup>

Im katholischen Bereich ist die theologische Kritik an der kirchlichen Dienstgemeinschaft ab Ende der 1970er Jahre prominent und in zahlreichen Beiträgen durch den führenden Vertreter der katholischen Soziallehre Oswald von Nell-Breuning formuliert worden.<sup>46</sup> Diese Kritik hält bis heute an, wie aus den Stellungnahmen des katholischen Sozialethikers Friedrich Hengsbach abgelesen werden kann. Hengsbach bezeichnet die Dienstgemeinschaft wegen ihrer theologischen Uneindeutigkeit als ›Phantom‹<sup>47</sup> und bewertet die in ihr vorgenommene ›Vermischung religiöser und arbeitsrechtlicher Dimensionen (als, hl) glaubenspraktisch unzulässig.‹<sup>48</sup>

Vergleicht man die von den Kirchenleitungen seit den 1970er Jahren in Kraft gesetzten Mitarbeitervertretungsordnungen, so fällt auf, dass die katholische Kirche in der Verwendung des Begriffes Dienstgemeinschaft zunächst zurückhaltend ist. Im Gegensatz zum ›Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen‹ der EKD von 1972, in der es in der Präambel heißt:

*›Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche verbindet alle Mitarbeiter. Für diese Dienstgemeinschaft hat die Synode das folgende Kirchengesetz geschlossen‹<sup>49</sup>,*

wird in der Präambel der von den katholischen Bischöfen herausgegebenen ›Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)‹ vom 24.01.1977 der Begriff der Dienstgemeinschaft nicht genannt. Dort heißt die entsprechende Stelle:

*›Die eine Sendung der Kirche wird von den vielerlei Diensten wahrgenommen, die aufeinander angewiesen und dazu verpflichtet sind, sich in die Einheit der Gemeinschaft zu fügen.‹<sup>50</sup>*

Erst in der von der Bischofskonferenz am 25.11.1985 herausgegebenen Rahmenordnung wird die Dienstgemeinschaft herausgehoben genannt:

42 Vergl. Kessler 1986; Schatz, Susanne (1999): *Arbeitswelt Kirche: Mitbestimmung und Arbeitsbeziehungen kirchlicher Beschäftigter in der Weimarer Republik. Erfahrung und Theologie* Nr. 33. Frankfurt a.M.; Klute, Jürgen / Segbers, Franz (Hrsg.) (2006): *›Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn‹. Tarifverträge für die Kirchen.* Hamburg

43 vergl. z.B. die entsprechenden Artikel und Rezensionen in der Zeitschrift für ev. Kirchenrecht und die rechtswissenschaftlichen Monografien zur kirchlichen Sonderstellung im Arbeitsrecht von Bauersachs, Martin (1969): *Die Beteiligung der kirchlichen Mitarbeiter an der Gestaltung Kirchlicher Ordnung in den deutschen evangelischen Landeskirchen und ihren Zusammenschlüssen unter besonderer Berücksichtigung des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechtes.* (Diss.). Köln; Pahlke, Armin (1983): *Kirche und Koalitionsrecht.* Mohr Siebeck, Tübingen; Briza, Klaus (1987): *›Tarifvertrag und ›Dritter Weg‹. Arbeitsrechtsregelungsverfahren der Kirchen – Dissertation.* Regensburg und schließlich das Standardwerk von Richardi in mehreren Auflagen von 1984 – 2003.

44 Grethlein, Gerhard (1992): *Entstehungsgeschichte des Dritten Weges.* In: Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht. 37. Band 1992:1-27. J.C.B. Mohr (Paul Siebeck). Tübingen, S. 26

45 Hirschfeld 1999:70, vergl. auch Weinmann 1983

46 Übersicht der Beiträge von Nell-Breuning bei Hirschfeld 1999: 60ff

47 Hengsbach, Friedrich (1993): *Der ›dritte‹ Weg in Bewegung? Sozialethische Anfragen an die Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst und an die Grundordnung im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22. 09.1993.* Dokumentation. ver.di-Bundesvorstand. Berlin, S. 11

- 48 Hengsbach, Friedrich (2006): Dritte Wege, die ins Nichts führen? In: Klute/Segbers (2006:236-250) S. 242
- 49 Abl.EKD 1972, S. 670
- 50 Nachweis bei Biemann 1982:97
- 51 Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.) (1985): Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung. Arbeitshilfen Nr. 47. Bonn. Eine wichtige Rolle in diesem Zusammenhang übernahm Reinhard Richardi, inzwischen emeritierter Professor für Arbeitsrecht der Uni Regensburg und derzeitiger Präsident des ›Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes für die deutschen Diözesen‹ der katholischen Kirche, der als einer der ›Väter der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse‹ gilt und wie ›kaum jemand in Deutschland über Jahrzehnte die Entwicklung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts beobachtet, wissenschaftlich begleitet und auf die Rechtsprechung in einschlägigen Arbeitsgerichtsprozessen eingewirkt hat. (vergl. Interview mit Richardi in KODA-Kompass Nr. 23, Okt. 2005, S. 23f)
- 52 Herr, Theodor (1985): Arbeitgeber Kirche – Dienst in der Kirche. Biblische und theologische Grundlagen. Paderborn, S. 67
- 53 Herr (1985) S. 68
- 54 Hirschfeld, Matthias (1999): Die Dienstgemeinschaft im Arbeitsrecht der evangelischen Kirche: zur Legitimitätsproblematik eines Rechtsbegriffs. Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit, Band 11. Frankfurt, S. 217
- 55 Kock, Manfred (2001): Führung in kirchlicher Verantwortung (Vortrag). Bonn. Download [http://www.ekd.de/vortraege/154\\_6214.html](http://www.ekd.de/vortraege/154_6214.html) am 27.06.2004
- 56 Jurina, Josef (1984): Die Dienstgemeinschaft der Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes. In: Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht. Band 29/1984. Mohr. Tübingen, S. 173
- Richardi (2003) S. 46
- 57 Reuter, Hans-Richard (2005): Kirchenspezifische Anforderungen an die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie. Theologisches Gutachten im Auftrag des Rates der EKD. In: Anselm/Hermelink (2006:33-68), S. 52

›Grundlage und Ausgangspunkt für den kirchlichen Dienst ist die Sendung der Kirche ... Als Maßstab für ihre Tätigkeit ist sie Dienstgebern und Mitarbeitern vorgegeben, die als Dienstgemeinschaft den Auftrag der Einrichtung erfüllen und an der Sendung der Kirche mitwirken.‹<sup>51</sup>

Die Begriffswandlung von ›Fügen in die Einheit der Gemeinschaft‹ zu ›Dienstgemeinschaft‹ kann ausweislich der vorhandenen theologischen Literatur allerdings kaum erklärt werden als Resultat eines entwickelten Konsenses innerhalb des kirchlichen Selbstverständnisses über die Dienstgemeinschaft, denn hierzu existiert im fraglichen Zeitraum kein Beleg. Plausibler erscheint dagegen, dass die Aufnahme des Begriffs in die Rahmenordnung von 1985 eher im Zusammenhang damit steht, dass das Bundesverfassungsgericht diesen Begriff in seiner Rechtsprechung ab 1980 positiv aufgreift und damit die Abgrenzung kirchlicher Beschäftigungsverhältnisse verfassungsrechtlich absichert.<sup>52</sup>

## 4.2 Theologische Rezeption

1985 erscheint die erste – und bis heute einzige – Monografie zu den biblischen und theologischen Grundlagen kirchlicher Arbeitsbeziehungen aus theologisch-wissenschaftlicher Sicht. Es handelt sich um die Untersuchung des katholischen Sozialethikers Theodor Herr ›Arbeitgeber Kirche – Dienst in der Kirche‹. Herr stellt bei der Erörterung der Dienstgemeinschaft fest, dass eine ›allgemeine Begriffsbestimmung ... erstaunlicherweise bis heute fehlt, obgleich seit Jahren mit diesem Begriff gearbeitet wird, als wäre er selbstverständlich.‹<sup>53</sup> Die Definition, die Herr vorschlägt, lautet:

›Die kirchliche Dienstgemeinschaft ist der institutionalisierte und arbeitsrechtlich geregelte Zusammenschluss von Dienstgebern und Mitarbeitern in kirchlichen Einrichtungen, deren Besonderheit sich aus der Tatsache ergibt, dass der kirchliche Dienst von der gemeinsamen Verantwortung aller für die Sendung der Kirche getragen wird und sich als Lebens- und Wesensäußerung der Kirche nach den grundlegenden Wahrheiten und Normen des Glaubens ausrichtet.‹<sup>54</sup>

Begriffsanalytisch fällt auf, dass es sich bei dieser Definition eher um eine Zusammenfassung derjenigen Begriffsbestimmungen handelt, die bisher unter

arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten formuliert worden sind.

Auf die kritische Kommentierung von Begriff und Konzept der Dienstgemeinschaft im evangelischen Bereich in der Theologischen Realenzyklopädie von 1990 wurde oben bereits hingewiesen, ebenso auf die Auseinandersetzungen, die in den evangelischen Synoden Ende der 1970er Jahre geführt worden sind und auch im Anschluss daran offenbar nicht zu Konsensen geführt haben. So kommt Matthias Hirschfeld in einer 1999 vorgelegten Untersuchung über ›Die Dienstgemeinschaft im Arbeitsrecht der Evangelischen Kirche‹ hinsichtlich des Meinungsstandes in der evangelischen Kirche zu dem Ergebnis:

›Die Dienstgemeinschaft als Rechtsbegriff sieht sich – doppelt in Frage gestellt: Zum einen durch einen immer noch nicht erzielten Konsens über ihren Begriffsinhalt, zum anderen durch den nicht eingelösten Anspruch auf theologische Legitimität.‹<sup>55</sup>

In 2001 drückte der Vorsitzende des Rates der EKD und damit höchste Repräsentant des Protestantismus in Deutschland, Manfred Kock, Skepsis aus über den ›unter Ideologieverdacht geratenen‹ Begriff:

›Der Gedanke der Dienstgemeinschaft muss die vielen strukturellen Unterschiede, die zwischen der Position der Geistlichen und den anderen Mitarbeitenden bestehen, integrieren oder sich kritisch damit auseinandersetzen ... wenn der Begriff überhaupt zur Beschreibung des Verhältnisses innerhalb der Kirche erhalten soll.‹<sup>56</sup>

Festzuhalten ist damit: Das Konzept der kirchlichen Dienstgemeinschaft ist seit seiner Etablierung Anfang der 1950er Jahre, über die 1970er Jahre hinweg und bis heute ein überwiegend von Kirchenjuristen und kirchlichen Verwaltungsfachleuten entwickelter Topos. Dieser Topos ist seit den 1970er Jahren mit theologischer Kritik konfrontiert. Er konnte sich bei seiner Durchsetzung in den kirchlichen Leitungsgremien weniger auf einen theologischen Konsens stützen als vielmehr auf seinen funktionalen Erfolg im Zusammenhang höchstrichterlicher Entscheidungen über die Sonderstellung des kirchlichen Arbeitsrechtes. Dabei spielt das Bemühen der juristischen Fachleute beider Konfessionen

›um die Ausarbeitung und Verdeutlichung einer übereinstimmenden kirchlichen Auffassung etwa im Zusammenhang grundlegender Gerichtsverfahren, (sowie, hl) über die für den Dienst in den Kirchen geltenden Prinzipien und die dafür maßgeblichen staatskirchenrechtlichen und arbeitsrechtlichen Positionen‹,<sup>57</sup>

eine maßgebliche Rolle, wie der erzbischöfliche Rechtsdirektor Josef Jurina in einem Beitrag der ›Zeitschrift für ev. Kirchenrecht‹ 1984 darlegte.

**Fortsetzung in der nächsten  
Ausgabe 1/2007**

Termin	Thema	Veranstaltungsort	Veranstalter
04.-06.12.06	k Einführung in die AVR	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org
06.-08.12.06	e Einführung in die MAV-Arbeit	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org
09.-11.01.07	e AVR-Fortbildung	Münster	Johanniter GMAV TEL 030-66 09 85 23, FAX 030-66 09 85 25
11.-13.12.06	k Einführung in die MAV-Arbeit	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org
13.-15.12.06	k Betriebsänderung, -übergang und -schließung	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org
10.-12.01.07	e Einführung in das Tarifrecht	24768 Rendsburg	dai e.v. Lübeck TEL 0451-40 40 93, Mail: ag_mav.sh@web.de
15.-17.01.07	k Aufgaben der Jugend- und Auszubildenden-Sprecher nach MAVO	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org
15.-19.01.07	e Dienstplangestaltung und Arbeitszeitrecht	Münster	Johanniter GMAV TEL 030-66 09 85 23, FAX 030-66 09 85 25
17.-19.01.07	k Einführung in die MAV-Arbeit	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org
22.-24.01.07	k Mobbing – (k)ein Thema?	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org
22.-24.01.07	k Arbeitsrechtsgrundkurs AVR	53604 Bad Honnef	Kath. Soziales Institut FAX: 02224-955100, Mail: joachim@ksi.de
24.-26.01.07	e Einführung in das Tarifrecht	20097 Hamburg	dai e.v. Lübeck TEL 0451-40 40 93, Mail: ag_mav.sh@web.de
24.-26.01.07	e AVR-Fortbildung	Münster	Johanniter GMAV TEL 030-66 09 85 23, FAX 030-66 09 85 25
24.-26.01.07	k Konfliktmanagement	53604 Bad Honnef	Kath. Soziales Institut FAX: 02224-955100, Mail: joachim@ksi.de
24.-26.01.07	k Regelmäßige MAV-Arbeit (Organisation, Sitzungen, MAVO-Rechte)	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org
25.01.07 10-14 UHR	e AGMAV Schleswig-Holstein Mitgliederversammlung	Martinshaus, Kanalufer 48 24768 Rendsburg	AGMAV Schleswig-Holstein TEL 0451-40 40 93, Mail: ag_mav.sh@web.de
29.-31.01.07	k Einführung in die MAV-Arbeit	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org
30.-02.02.07	e Einführung in das Mitarbeitervertretungsrecht (Grundkurs I)	68165 Mannheim	Industriefarramt Nordbaden TEL: 0621-415009, FAX: 0621-416984
31.-02.02.07	e AVR-Fortbildung	Münster	Johanniter GMAV TEL 030-66 09 85 23, FAX 030-66 09 85 25
07.-09.02.07	e Einführung in die AVR	24768 Rendsburg	dai e.v. Lübeck TEL 0451-40 40 93, Mail: ag_mav.sh@web.de
12.-16.02.07	e Einführungsseminar MVG	„Das Bunte Haus“ Bielefeld	Arbeit und Leben DGB/VHS TEL 05732-100 603/604, Mail: aul-loehne@teleos-web.de
12.-16.02.07	e MVG-Training	Münster	Johanniter GMAV TEL 030-66 09 85 23, FAX 030-66 09 85 25
12.-14.02.07	k Kommunikationsfähigkeit fördern (prakt. Anwendung der MAVO-Rechte)	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org
14.-16.02.07	e Einführung in das MVG	24768 Rendsburg	dai e.v. Lübeck TEL 0451-40 40 93, Mail: ag_mav.sh@web.de
14.-16.02.07	k Einführung in die MAV-Arbeit	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org
22.-23.02.07	k Kindergarten: Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org
26.-28.02.07	k Aufbaukurs zu den AVR	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org

Termin	Thema	Veranstaltungsort	Veranstalter
26.–28.02.07	k <i>Arbeitsrechtsgrundkurs KAVO</i>	Kath. Soziales Institut 53604 Bad Honnef	Kath. Akademie Rhein-Neckar Fax 02224-955100, Mail: joachim@ksi.de
26.–28.02.07	k <i>Öffentlichkeitsarbeit der MAV</i>	Kath. Soziales Institut 53604 Bad Honnef	Kath. Akademie Rhein-Neckar Fax 02224-955100, Mail: joachim@ksi.de
05.–07.03.07	k <i>Mediation in der MAV-Arbeit</i>	Kath. Soziales Institut 53604 Bad Honnef	Kath. Akademie Rhein-Neckar Fax 02224-955100, Mail: joachim@ksi.de
05.–08.03.07	e <i>Einführung in das Mitarbeitervertretungsrecht(Grundkurs II)</i>	68165 Mannheim	Industriefarramt Nordbaden TEL 0621-415009, FAX: 0621-416984
05.–08.03.07	e <i>Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte</i>	dia e.V. 18225 Kühlungsborn	dia e.V. Hannover TEL 0511-41089750, Mail: diaev@htp-tel.de
07.–09.03.07	k <i>Einführung in die MAVO (Grundkurs)</i>	Kath. Soziales Institut 53604 Bad Honnef	Kath. Akademie Rhein-Neckar Fax 02224-955100, Mail: joachim@ksi.de
07.–09.03.07	k <i>Von Kündigungen und Sozialplänen</i>	Kath. Soziales Institut 53604 Bad Honnef	Kath. Akademie Rhein-Neckar Fax 02224-955100, Mail: joachim@ksi.de
12.–16.3.07	e <i>MVG – AVR Basisseminar</i>	Münster	Johanniter GMAV TEL 030-66 09 85 23, FAX 030-66 09 85 25
12.–14.03.07	k <i>Aktuelle Fragen MAVO, neue Regelungen Arbeitsrecht, Rechtsprechung</i>	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org,
12.–16.03.07	e <i>Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte</i>	26160 Bad Zwischenahn	dia e.V. Hannover TEL: 0511-41089750, Mail: diaev@htp-tel.de
12.–16.03.07	e <i>Arbeitszeit AVR-K Dienstplangestaltung</i>	26160 Bad Zwischenahn	dia e.V. Hannover TEL: 0511-41089750, Mail: diaev@htp-tel.de
12.–16.03.07	e <i>Konfliktmanagement/ Mediation</i>	26160 Bad Zwischenahn	dia e.V. Hannover TEL: 0511-41089750, Mail: diaev@htp-tel.de
14.–16.03.07	e <i>Einführung in die AVR</i>	26160 Hamburg	dai e.v. Lübeck TEL 0451-40 40 93, Mail: ag_mav.sh@web.de
19.–20.03.07	e <i>Kündigung – was tun?</i>	26160 Hamburg	dai e.v. Lübeck TEL 0451-40 40 93, Mail: ag_mav.sh@web.de
19.–21.03.07	k <i>Einführung in die AVR</i>	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org
21.–23.03.07	e <i>Arbeitsrechtsseminar</i>	44137 Dortmund	VKM-RWL TEL: 0231-579743, Mail: mail@vkm-d.de
21.–23.03.06	e <i>Die 3 K – 3 Angebote zur Kompetenzentwicklung (Modul I)</i>	31832 Springe	dia e.V. Hannover TEL: 0511-41089750, Mail: diaev@htp-tel.de
22.03.07 10–14 UHR	e <i>AGMAV Schleswig-Holstein Mitgliederversammlung</i>	Martinshaus, Kanalufer 48 24768 Rendsburg	AGMAV Schleswig-Holstein TEL 0451-40 40 93, Mail: ag_mav.sh@web.de
26.–28.03.07	k <i>Der neue TVöD</i>	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org
26.–30.03.07	e <i>Stimmt das Klima noch? Mobbing in Betrieb und Verwaltung</i>	Das Bunte Haus Bielefeld	ver.di Bildungszentrum TEL 05205-9100 0, bst.bielefeld@verdi.de
26.–30.03.07	e <i>Kündigungsschutzseminar</i>	Münster	Johanniter GMAV TEL 030-66 09 85 23, FAX 030-66 09 85 25
	<i>Hinweise auf Seminare und Veranstaltungen bitte an die Redaktion.</i>		

## Aus der Rechtsprechung

### Zuordnung zur Kirche, Nichtanwendung des BetrVG gem. § 118 Abs. 2 BetrVG

■ Die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk rechtfertigt die Zuordnung einer Körperschaft zur Kirche dann, wenn diese die mit der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk übernommenen Verpflichtungen erfüllt. Die Kirche muss in der Lage sein, einen etwaigen Dissens in religiösen Angelegenheiten zwischen ihr und der Einrichtung unterbinden zu können  
*LAG Düsseldorf, Beschluss vom 29.08.2006 – 8 TaBV 58/06*

#### Sachverhalt:

Der Arbeitgeber betreibt seit etwa 1980 das Alfried Krupp von Bohlen und Halbach Krankenhaus. Der Arbeitgeber ist eine gemeinnützige GmbH, deren alleinige Gesellschafterin die Alfried Krupp von Bohlen und Halbach Stiftung ist. Diese Stiftung ist etwa im Jahre 1967 gegründet worden und zwar zu dem Zweck, das Vermögen des Stifters Alfried Krupp von Bohlen und Halbach zu übernehmen und für gemeinnützige Zwecke zu verwenden. Die Alfried Krupp von Bohlen und Halbach Stiftung ist Aktionärin diverser Gesellschaften, vor allem der Nachfolgegesellschaften der ehemaligen Friedrich Krupp GmbH, nunmehr der Thyssen Krupp AG. Die Stiftung ist größte Einzelaktionärin dieser Aktiengesellschaft. Die Stiftung ist in keiner Weise organisatorisch, rechtlich oder personell mit einer der Kirchen der Bundesrepublik verbunden. Im Kuratorium befindet sich kein Repräsentant einer Kirche, im Vorstand ebenfalls nicht. Der Arbeitgeber wurde im Sinne der Stiftungszwecke als gemeinnütziges Krankenhaus ohne jede kirchliche Bindung geführt. Mit Wirkung zum 1.1.2006 ist der

Arbeitgeber dem Diakonischen Werk der Ev. Kirche im Rheinland beigetreten. Der bei ihr vor dem Beitritt gebildete Betriebsrat macht geltend, dass weiterhin das BetrVG Anwendung findet und nicht kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht. Das Arbeitsgericht Essen hat dem Arbeitgeber Recht gegeben. Auf die Beschwerde des Betriebsrates hat das LAG festgestellt, dass im Alfried Krupp von Bohlen und Halbach Krankenhaus weiterhin das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung findet. Die Revision ist zugelassen.

#### Aus den Gründen:

I. (...)

II. Die Beschwerde ist zulässig. (...)

Die Beschwerde ist auch begründet.

Der Antrag ist zulässig. (...)

Der danach zulässige Antrag ist auch begründet.

■ Nach Auffassung der Kammer findet das Betriebsverfassungsgesetz auf den Arbeitgeber trotz seiner Mitgliedschaft im Diakonischen Werk Anwendung. Nach § 118 Abs. 2 BetrVG findet allerdings das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet ihrer Rechtsform.

■ Die Herausnahme der Kirchen und ihrer karitativen und erzieherischen Einrichtungen aus dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes beruht auf dem den Religionsgemeinschaften in Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 Abs. 3 WRV gewährleisteten Recht, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und zu verwalten (so BAG, Beschluss vom 09.02.1982-1 ABR 36/80-AP Nr. 24 zu § 118 BetrVG 1972 mwN.). Das den Kirchen verfassungsrechtlich verbürgte Selbstbestimmungsrecht bezieht sich nicht nur auf die organisierte Kirche und ihre rechtlich selbständigen Teile.

Vielmehr sind alle der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform Objekte, bei deren Ordnung und Verwaltung die Kirche grundsätzlich frei ist, wenn die Einrichtungen nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück Auftrag der Kirchen dieser Welt wahrzunehmen und zu erfüllen. Die von der Verfassung gewährte selbständige Regelungs- und Verwaltungsbefugnis der Kirche erstreckt sich nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts mithin auch auf ihre »Vereinigungen, die sich nicht die allseitige, sondern nur die partielle Pflege des religiösen oder weltanschaulichen Lebens ihrer Mitglieder zum Ziel gesetzt haben«. Voraussetzung ist aber, dass der Zweck der Vereinigung gerade auf die Erreichung eines solchen Zieles gerichtet ist. Dies gilt ohne weiteres für organisatorisch oder institutionell mit Kirchen verbundene Vereinigungen wie kirchliche Orden, deren Daseinszweck eine Intensivierung der gesamtkirchlichen Aufgaben enthält. Es gilt aber auch für andere selbständige oder unselbständige Vereinigungen, wenn und soweit ihr Zweck die Pflege oder Förderung eines religiösen Bekenntnisses oder die Verkündung des Glaubens ihrer Mitglieder ist. Maßstab für das Vorliegen dieser Voraussetzungen kann das Ausmaß der institutionellen Verbindung mit einer Religionsgemeinschaft oder die Art der mit der Vereinigung verfolgten Ziele sein. Für die Zuordnung einer Einrichtung zur Kirche kommt es deshalb auf ihre Zugehörigkeit zur Kirchenverwaltung nicht entscheidend an. Es genügt, wenn die Einrichtung einer Kirche so nahe steht, dass sie Teil hat an der Verwirklichung eines Stücks Auftrag der Kirche im Geist christlicher Religiosität, im Einklang mit dem Bekenntnis der christlichen Kirche und in Verbindung mit den Amtsträgern der Kirche. Die verfassungsrecht-

lich garantierte Freiheit der Kirche im Staat schließt ein, dass sich die Kirche zur Erfüllung ihres Auftrags auch der Organisationsformen des staatlichen Rechts bedienen kann, ohne dass dadurch die Zugehörigkeit der auf dieser Rechtsgrundlage gegründeten Einrichtung zur Kirche aufgehoben würde. In der Mitwirkung von Laien an der Verwaltung solcher Einrichtungen kann keine Lockerung der Zuordnung zur Kirche gesehen werden (vgl. BAG-AP Nr. 24 zu § 118 BetrVG 1972 mwN).

In diesem Sinne gehört der Arbeitgeber hier nach Auffassung der Kammer jedoch nicht zur evangelischen Kirche und nimmt deshalb auch nicht an der verfassungsrechtlich verbürgten Kirchenautonomie teil.

■ Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die Kammer folgt, dient ein Unternehmen karitativen Bestimmungen, wenn es sich den sozialen Dienst an körperlich oder seelisch leidenden Menschen zum Ziel gesetzt hat, sofern diese Betätigung ohne die Absicht der Gewinnerzielung erfolgt und das Unternehmen selbst nicht von Gesetzes wegen unmittelbar zu derartiger Hilfeleistung verpflichtet ist. Dagegen ist unerheblich, wer rechtlich oder wirtschaftlich an dem privatwirtschaftlich organisierten Unternehmen beteiligt ist oder darauf einen beherrschenden Einfluss ausübt. Dementsprechend ist es für die karitative Bestimmung eines Unternehmens unschädlich, wenn an ihm ein Unternehmensträger beteiligt ist, der selbst aufgrund gesetzlicher Normen verpflichtet ist, derartige Hilfeleistungen zu erbringen oder zumindest die Kosten für solche Hilfeleistungen zu tragen hat. Maßgeblich für die karitative Bestimmung sind vielmehr die Statuten des Unternehmens selbst (so BAG, Beschluss vom 31.07.2002-7 ABR 12/01-AP Nr. 70 zu § 118 BetrVG 1972 mwN). Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt. Bei dem Arbeitgeber handelt es sich um eine karitative

Einrichtung. Er dient dem sozialen Dienst an körperlich oder seelisch leidenden Menschen und dient nach § 2 Abs. 3 des Gesellschaftsvertrages ausschließlich und unmittelbar gemeinnützigen Zwecken, wird unter Beachtung der staatlichen Bestimmungen über die Gemeinnützigkeit geführt und verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Ziele. Der Arbeitgeber ist zu dieser Hilfeleistung nicht von Gesetzes wegen unmittelbar verpflichtet, sondern hat sich diese Aufgabe freiwillig gesetzt. Nach ebenso ständiger Rechtsprechung des BAG ist es für die Zuordnung einer rechtlich selbständigen Einrichtung zur Kirche allerdings nicht ausreichend, dass die Einrichtung ihrem Zweck nach auf die Verwirklichung eines kirchlichen Auftrags gerichtet ist. Hinzu kommen muss ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten der Kirche, um auch darüber eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit kirchlichen Vorstellungen gewährleisten zu können. Der ordnende Einfluss der Kirche bedarf keiner satzungsmäßigen Absicherung. Die Kirche muss jedoch in der Lage sein, einen etwaigen Dissens in religiösen Angelegenheiten zwischen ihr und der Einrichtung unterbinden zu können (so BAG, Beschluss vom 30.04.1997-7 ABR 60/95-AP Nr., 60 zu § 118 BetrVG 1972).

■ Das Krankenhaus ist seinem Zweck nach auf die Verwirklichung eines christlichen Auftrages ausgerichtet und nach dem Selbstverständnis der evangelischen Kirche beschränkt sich die Religionsausübung nicht auf den Bereich des Glaubens und des Gottesdienstes sondern umfasst insbesondere auch das karitative Wirken. Zu diesem gehört die kirchlich getragene Krankenpflege.

■ Diesem Auftrag entspricht auch hier – wie in dem Beschluss des BAG vom 31.07.2002 –, dass der Gesellschaftsvertrag des Arbeitgebers, der in § 2 Abs. 4

festlegt, dass das Unternehmen im Sinne der Diakonie als Wesens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirche tätig wird. Auch hier ergibt sich die Bindung des Arbeitgebers an den kirchlich-diakonischen Auftrag aus der Mitgliedschaft zur Diakonie Rheinland, denn nach der Präambel der Satzung des Diakonischen Werks ist die Diakonie Wesens- und Lebensäußerung der Kirche. Sie geschieht in der Bindung an die Heilige Schrift und in Übereinstimmung mit den Grundartikeln der evangelischen Kirche im Rheinland. Hier ist nach Auffassung der Kammer jedoch nicht das nach der Rechtsprechung des BAG erforderliche Mindestmaß an Einflussmöglichkeit der Amtskirche auf die von dem Arbeitgeber betriebene Einrichtung gewährleistet.

■ Soweit der Arbeitgeber ausführt, dies folge bereits aus der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk, kann er sich zwar auf den Beschluss des BAG vom 31.07.2002 berufen. Die Kammer versteht die Ausführungen des BAG jedoch so, dass dies aus der Mitgliedschaft dann bereits folgt, wenn die sich hieraus ergebenden Pflichten auch übernommen worden sind und die Mitgliedschaft deshalb auch zu einem solchen erforderlichen Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten führt. Schließlich hat sich das BAG in dem Beschluss vom 31.07.2002 auch nicht mit der Feststellung der Mitgliedschaft begnügt, sondern hat anschließend im Einzelnen dargelegt, warum sich aus der Satzung des Diakonischen Werks im Zusammenhang mit der Satzung der dortigen Arbeitgeberin, in der sie das kirchliche Proprium statuiert, womit diese Arbeitgeberin die sich aus der Satzung der Diakonie ergebenden Pflichten beachtet, ergebe, dass der Einfluss der Amtskirche den Abschluss des staatlichen Bestimmungsrechts im Betrieb der Arbeitgeberin rechtfertige. Dies ist hier aber nicht der Fall.

■ Soweit die Kammer dazu im Folgenden auf den Gesellschaftsvertrag des Arbeitgebers abstellt, wird nicht übersehen, dass das BAG eine satzungsmäßige Absicherung des ordnenden Einflusses der Kirche nicht verlangt (so BAG, Beschluss vom 30.04.1997 - 7 ABR 60/95 - AP Nr. 60 zu § 118 BetrVG 1972; BAG, Beschluss vom 14.04.1998 - 6 ABR 36/86 - AP Nr. 36 zu § 118 BetrVG 1972). Zum einen hat das BAG dabei aber gleichzeitig festgestellt, dass die Kirche auch dann in der Lage sein muss, einen etwaigen Dissens in religiösen Angelegenheiten zwischen ihr und der Einrichtung unterbinden zu können. Die Religionsgemeinschaft muss sich in Fragen der Ausübung der jeweiligen religiösen Betätigung gegenüber der Einrichtung durchsetzen können. Nur wenn das gewährleistet und damit gesichert ist, dass die eigenen Gesetze der Kirche bei der Betätigung der Lebens- und Wesensäußerung durchgesetzt werden können, rechtfertigt es sich, einen Betrieb von den Konfrontationen staatlicher Betriebsverfassung zu befreien (so BAG, Beschluss vom 14.04.1988. Zum anderen hat hier die evangelische Kirche selbst Mindestanforderungen für eine Mitgliedschaft festgelegt, denen der Gesellschaftsvertrag des Arbeitgebers nicht nur nicht entspricht, sondern von denen er abweicht, womit im Ergebnis der verlangte Einfluss der Amtskirche hier nicht mehr gegeben ist.

■ Nach § 5 Abs. 1 a der Satzung des Diakonischen Werks müssen die Satzungen und sonstigen Ordnungen der Mitglieder den Mindestanforderungen entsprechen, die für den Bereich des Diakonischen Werkes gelten. Dabei handelt es sich um die Mindestanforderungen gemäß dem Beschluss des Hauptausschusses des Diakonischen Werkes vom 02.04.1981. Zur Begründung wird in den Bestimmungen über die Mindestanforderungen an die Satzungen und die sonsti-

gen Ordnungen der Mitglieder des Diakonischen Werks der evangelischen Kirche im Rheinland Folgendes ausgeführt:

## Begründung

### I. Allgemeines

*Nach dem Selbstverständnis der Kirche ist Diakonie als eine ihrer beiden Grundfunktionen Wesens- und Lebensäußerung in Wort und Tat kirchlichen Handelns in und an der Welt. Dabei kommt es auf die Rechtsform, in der sich diese Grundfunktion vollzieht, nicht an. Sie ist nicht nur der Kirche als öffentlichrechtlicher Körperschaft vorbehalten; Diakonie wird auch von zahlreichen Trägern diakonischer Einrichtungen in anderer Rechtsform wahrgenommen.*

Diese Tatsache ist auch von dem Bundesverfassungsgericht insbesondere in seinen Entscheidungen vom 11.10.1977 - 2 BvR 209/76 - und vom 25.03.1980 - 2 BvR 208/76 - bestätigt worden. Aus diesen Entscheidungen ergibt sich, dass die verfassungsrechtlich garantierte Autonomie der Kirche sich nicht schlechthin auf diakonische Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform erstreckt, sondern diese nehmen an diesem Schutz nur dann teil, wenn sie der Kirche in bestimmter Weise zugeordnet sind und nach kirchlichem Selbstverständnis einen kirchlichen Auftrag erfüllen. Aber nicht nur deshalb ist es erforderlich, dass die Zuordnung zur Kirche in den Satzungen und sonstigen Ordnungen der diakonischen Einrichtungen in sog. freier Rechtsträgerschaft (insbesondere Stiftungen, eingetragene Vereine, gemeinnützige Gesellschaften mit beschränkter Haftung) deutlich wird. Da die Kirche mit ihrer Diakonie in einer pluralen Gesellschaft wirkt, ist sie zwar kraft eigenen Auftrags tätig, jedoch auf die Ausübung des Wahlrechts derjenigen angewiesen, die ihren Dienst wünschen. Um ein solches Wahlrecht überhaupt zu ermöglichen, müssen Kirche und Diakonie aus Gründen der Wahrhaftigkeit und Klarheit zum

Ausdruck bringen, auf welcher Grundlage die Hilfe angeboten wird.

■ Es ist deshalb folgerichtig, wenn die Satzung des Werkes in § 5 Absatz 1 Buchstabe a) vorschreibt, dass die Satzungen und sonstigen Ordnungen der Mitglieder Mindestanforderungen entsprechen müssen, die aus Gründen der Praktikabilität nicht in die Satzung aufgenommen sondern einer besonderen Ordnung vorbehalten worden sind. Der Begriff ›Mindestanforderungen‹ bedeutet, dass die hierfür vorgesehenen Bestimmungen ein Mindestmaß an Bestimmtheit zur Verdeutlichung des kirchlichen Bezuges enthalten. Ein Zurückgehen hinter diese Bestimmungen ist damit ausgeschlossen. Im übrigen sind nicht alle Bestimmungen in absolute Mussvorschriften gekleidet worden, so dass insoweit ein Abweichen von der Regel in einzelnen Fällen möglich ist.

■ Dass es sich um Mindestanforderungen handelt, die mindestens eingehalten werden müssen, folgt nochmals aus der Einleitung der Bestimmungen selbst, wo es unter ›I. Abschnitt, Zuordnung zur Kirche‹ heißt: ›Die Zuordnung zur Kirche ist in den Satzungen und sonstigen Ordnungen der Mitglieder mindestens auf folgende Weise sicherzustellen.‹

■ Im Übrigen werden, soweit es hier relevant ist, folgende Mindestanforderungen festgelegt:  
I. Abschnitt Zuordnung zur Kirche  
Die Zuordnung zur Kirche ist in den Satzungen und sonstigen Ordnungen der Mitglieder auf folgende Weise sicherzustellen:

### 1. Bestimmung über Zweck und Aufgabe

■ a) Die Satzungsbestimmung über den Zweck und die Aufgabe einer dem Werk angeschlossenen Einrichtung muss verdeutlichen, dass diese zwar allen hilfesuchenden Menschen ohne Rücksicht auf Rasse, Nationalität und Glauben dient, dieser Dienst aber in praktischer Ausübung christli-

cher Nächstenliebe im Sinne der Diakonie als Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche geschieht.

■ b) Es ist sinnvoll, die kirchliche Zweckbestimmung einer Einrichtung auch in einer Präambel näher zu beschreiben. Bei Einrichtungen, die in der Rechtsform einer kirchlichen Stiftung betrieben werden, ist dies zur Beschreibung des Stifterwillens unumgänglich. Bei Stiftungen kommt die Zuordnung zur Kirche noch dadurch zum Ausdruck, dass sie sich der kirchlichen Stiftungsaufsicht unterstellen.

### 2. Bestimmung über die Bekenntniszugehörigkeit der Mitarbeiter

■ a) Es ist in der Satzung festzulegen, dass die Mitglieder der Organe und die Mitarbeiter in leitender Stellung in der Regel einer Kirche evangelischen Bekenntnisses angehören müssen.

■ b) Für die übrigen Mitarbeiter ist festzulegen, dass sie in der Regel einer Kirche angehören, die in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland und Berlin (West) mitarbeitet.

c) Gehören Mitarbeiter ausnahmsweise keinem christlichen Bekenntnis an, so müssen sie den Auftrag und die konfessionelle Grundrichtung des Trägers achten.

### 3. Bestimmung über die Zuordnung zur verfassten Kirche

■ a) In der Satzung muss eine angemessene Beteiligung von Vertretern der örtlichen kirchlichen Körperschaften (Kirchengemeinden, Kirchenkreise, Kirchenverbände) in den Organen der Einrichtung sichergestellt sein.

■ c) In den Satzungen ist vorzusehen, dass Satzungsänderungen, die den Zweck der Einrichtung – die Zuständigkeit ihrer Organe oder die Bestimmungen über die Zuordnung zur Kirche verändern, sowie Beschlüsse über die Auflösung der Einrichtung – der Zustimmung derjenigen Kirche bedürfen, der die Einrichtung

zuzuordnen ist. Ist bei einem Träger einer Einrichtung aufgrund seines Selbstverständnisses die Zuordnung zu einer bestimmten Kirche nicht möglich, ist die Zustimmung des Werkes erforderlich. Genehmigungsvorbehalte aufgrund anderer Rechtsvorschriften bleiben hiervon unberührt.

### 4. Bestimmung über die Zugehörigkeit zum Werk

In der Satzung muss festgelegt sein, dass die Einrichtung Mitglied des als Werk der Kirche und als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege anerkannten Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche im Rheinland und dadurch zugleich dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen ist.

### 9. Bestimmung bei

#### Auflösung der Einrichtung

Die Satzung muss eine Anfallklausel enthalten, aus der sich ergibt, dass bei Auflösung der Einrichtung oder bei Wegfall ihrer bisherigen Zweckbestimmung der Anfallberechtigte das Vermögen ausschließlich und unmittelbar für gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke zu verwenden hat. Als Anfallberechtigter ist ein kirchliches Werk oder die Kirche selbst vorzusehen.

■ Vergleicht man hiermit die Änderungen des Gesellschaftsvertrages, so gilt Folgendes:

Im Sinne der Mindestanforderung in § 2 Abs. 4 des Gesellschaftsvertrages aufgenommen worden, dass das Unternehmen im Sinne der Diakonie als Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche tätig wird. Ebenso ist gemäß I 4 in § 2 Abs. 6 festgelegt, dass der Arbeitgeber Mitglied des Diakonischen Werks ist.

■ Alle weiteren Mindestanforderungen sind nicht erfüllt bzw. nur teilweise erfüllt worden. Während I 2 a) der Mindestanforderung verlangt, dass die Mitglieder der Organe und die Mitarbeiter in leitender Stellung in der

Regel einer Kirche evangelischen Bekenntnisses angehören müssen, regelt der Gesellschaftsvertrag unter § 5 lediglich, dass die Mitglieder der Organe und Mitarbeiter einem evangelischen oder dem Bekenntnis einer Kirche angehören sollen, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen ist. Aus einer Mussvorschrift ist eine Kann-Vorschrift gemacht worden. Ebenso ist den Mitgliedern der Organe und den Mitarbeitern in leitender Stellung entgegen den Mindestanforderungen erlaubt worden, auch einer anderen als der evangelischen Kirche anzugehören.

■ Der Gesellschaftsvertrag enthält nicht die Verpflichtung gemäß 12 c) der Mindestanforderungen, dass Mitarbeiter, die ausnahmsweise keinem christlichen Bekenntnis angehören, den Auftrag und die konfessionelle Grundrichtung des Trägers achten müssen. Ebenso wenig ist geregelt, dass in den bisherigen Organen der Gesellschaft.

(Geschäftsführung und Gesellschafterversammlung nach § 5 des Gesellschaftsvertrages) eine angemessene Beteiligung der örtlichen kirchlichen Körperschaften (Kirchengemeinden, Kirchenkreise, Kirchenverbände) sichergestellt ist. Der Arbeitgeber weist zwar zutreffend darauf hin, dass ein Beirat nun in dem Gesellschaftsvertrag eingeführt worden ist und dass dem Beirat ein Mitglied angehören muss, das ein Amt in Kirche und Diakonie im Rheinland ausübt. Abgesehen von der Frage, ob dies für ein fünfköpfiges Gremium im Sinne der Mindestanforderungen angemessen ist, ist entscheidend, dass es sich hier nur um ein fakultatives Organ handelt. Die Gesellschafter können, müssen aber nicht einen Beirat einberufen. Solange die Gesellschaft keinen Beirat einberuft, gibt es also überhaupt keine – angemessene oder unangemessene – Beteiligung von Vertretern der örtlichen kirchlichen Körperschaften. Während nach I 3 c) der Min-

destanforderung in den Satzungen vorzusehen ist, dass Satzungsänderungen, die den Zweck der Einrichtung, die Zuständigkeit ihrer Organe oder die Bestimmung über die Zuordnung zur Kirche verändern, sowie Beschlüsse über die Auflösung der Einrichtung der Zustimmung derjenigen Kirche bedürfen, der die Einrichtung zuzuordnen ist, sieht der Gesellschaftsvertrag in § 15 lediglich vor, dass statt der Zustimmung eine rechtzeitige Anzeige genügt. Darüber hinaus ist die Anzeigepflicht auf Satzungsänderungen, die die Zuordnung zum Diakonischen Werk verändern und auf Beschlüsse über die Auflösung der Gesellschaft beschränkt.

■ Schließlich enthält der Gesellschaftsvertrag nicht die nach III. Ziffer 9 der Mindestanforderung geforderte Anfallklausel, wonach bei Auflösung der Einrichtung das Vermögen an ein kirchliches Werk oder die Kirche selbst fällt. Stattdessen ist die Bestimmung des Gesellschaftsvertrages bestehen geblieben, wonach das Vermögen an die AKBH-Stiftung fällt (§16 Abs. 2 des Gesellschaftsvertrags).

■ Die Kammer verkennt nicht, dass es zum Inhalt des grundgesetzlich verbürgten Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrechts der Kirchen gehört, das Maß der Einflussnahme selbst zu bestimmen. Ein Eingriff seitens der Gerichte kann bereits ein mittelbarer Eingriff in das Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht der Kirchen sein. Dennoch hat auch das BAG in seinem Beschluss vom 14.04.1988 ausgeführt, dass bei Beachtung des Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrechts zumindest aber gewährleistet sein muss, dass die verfasste Kirche die Möglichkeit hat, einen etwaigen Dissens zwischen Kirche und Einrichtung bei der Ausübung der religiösen Tätigkeit zu unterbinden. Die Religionsgemeinschaft muss sich in Fragen der Ausübung der jeweiligen religiösen Betätigung gegenüber der Einrichtung

durchsetzen können. Nur wenn das gewährleistet und damit gesichert sei, dass die eigenen Gesetze der Kirche bei der Betätigung von Lebens- und Wesensäußerung durchgesetzt werden können, rechtfertige es sich, einen Betrieb von den Konfrontationen staatlicher Betriebsverfassung zu befreien (so BAG, Beschluss vom 14.04.1988). Deshalb ist es nicht Sache der Kammer zu entscheiden, welche Mindestanforderungen die Diakonie stellen muss. Ebenso wenig wäre es Sache der Kammer zu entscheiden, inwieweit sie hiervon abweichen kann. Insoweit hat der Arbeitgeber beispielsweise vorgetragen, dass er von einer Anfallklausel deshalb suspendiert worden sei, weil es sich hier nicht – wie im Normalfall – um eine Einrichtung handele, zu deren Entstehen und Betrieb die Kirche einen Beitrag geleistet habe, so dass es auch – im Gegensatz zum Normalfall – folgerichtig sei, hier das verbleibende Vermögen an die Stiftung zurückfallen zu lassen. Dies wäre auch für die Kammer ein nachvollziehbarer und anerkenntniswerter Grund, sollte die geschilderte Ausgangslage zutreffend sein. Schon eher wäre es eine hier unter Umständen relevante Rechtsfrage, inwieweit die Diakonie sich dadurch hinsichtlich der Mindestanforderungen selbst gebunden hat, dass in der Begründung der Mindestanforderungen ausgeführt wird, ein Zurückgehen hinter diese Bestimmungen sei ausgeschlossen.

■ Entscheidend ist jedoch, inwieweit bei unterstellter Zulässigkeit der Abweichung der Diakonie von den von ihr selbst aufgestellten und als unabdingbar bezeichneten Mindestanforderungen immer noch ein Sachverhalt gegeben ist, der das von der Rechtsprechung geforderte Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten der Kirche sichert.

■ Es ist zutreffend, dass die Diakonie vereinsrechtlich gegen den Arbeitgeber vorgehen kann, was

in § 5 Abs. 3 der Satzung der Diakonie auch nochmals festgeschrieben worden ist. Dies beschränkt sich jedoch auf Ermahnungen, Ruhen der Mitgliedschaftsrechte und Ausschluss aus der Diakonie. Wenn die Rechtsprechung dagegen davon spricht, dass gewährleistet und gesichert sein muss, dass die eigenen Gesetze der Kirche bei der Betätigung der Lebens- und Wesensäußerung durchgesetzt werden können und dass nur dies rechtfertige, einen Betrieb von den Konfrontationen staatlicher Betriebsverfassung zu befreien, so kann dies nach Auffassung der Kammer nicht nur bedeuten, dass die Diakonie die Möglichkeit hat, eine Ermahnung auszusprechen, ein Ruhen der Mitgliedschaftsrechte festzustellen oder die Einrichtung auszuschließen. Dies alles hätte nach der Satzung der Diakonie hier bereits geschehen können, weil der Arbeitgeber die Mindestanforderungen nicht erfüllt hat. Verzichtet man auf ganz wesentliche Teile der Mindestanforderungen, durch die beispielsweise eine angemessene Beteiligung von Vertretern der örtlichen kirchlichen Körperschaften in den Organen der Einrichtung sichergestellt worden wäre und bedeutet dies im Ergebnis, dass neben der Mitgliedschaft allenfalls als Änderung gilt, dass die Mitglieder der Organe und die Mitarbeiter einer christlichen Kirche angehören sollen, so ist damit nach Auffassung der Kammer ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten der Kirche im Sinne der Rechtsprechung nicht mehr als gegeben anzusehen, der es rechtfertigen würde, den Arbeitgeber von den Konfrontationen staatlicher Betriebsverfassung zu befreien.

■ In diesem Sinne war es schließlich auch bezeichnend, dass der Geschäftsführer des Arbeitgebers in der mündlichen Anhörung zweiter Instanz auf die Frage, was denn nun der Beweggrund für den Beitritt zur Diakonie gewesen sei, antwor-

tete, dies sei die hierdurch gesicherte Gemeinnützigkeit gewesen. Nachdem in der Politik die Gemeinnützigkeit zunehmend in Frage gestellt worden sei, habe man gemeint, diese hierdurch sicherstellen zu können.

■ Nach allem kann es dahingestellt bleiben, ob die Motive des Arbeitgebers nach den Maßnahmen des Betriebsrats auch mit den betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten in der Vergangenheit zu tun haben. Ebenso kann es dahingestellt bleiben, wie es im Einzelnen zustande gekommen ist, dass nunmehr vom Arbeitgeber ein neues Leitbild veröffentlicht worden ist, das erstmals Bezüge zum diakonischen Auftrag der evangelischen Kirche im Rheinland enthält. Entgegen der Auffassung des vom Betriebsrat eingeholten Gutachtens von Prof. Hammer kommt es nämlich auf die Einstellung der Mitarbeiter zum Zeitpunkt des Beitritts zur Diakonie bzw. auf das hierauf beruhende Leitbild nicht an (so BAG, Beschluss vom 09.02.1982 - 1 ABR 36/80 - AP Nr. 24 zu § 118 BetrVG 1972).

■ Auf die Beschwerde des Betriebsrats war danach das Urteil des Arbeitsgerichts aufzuheben und war festzustellen, dass auf den Arbeitgeber das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung findet.



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

Telefonservice 0421-77 866

**Abo Direktbestellung**

Per Fax: 0421-704058

# Arbeitsrecht und Kirche

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

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

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

## Anforderung Ansichtsexemplar

Wir ordern hiermit ein kostenloses Ansichtsexemplar.

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:  
Bitte auch in Druckbuchstaben

Zur Kenntnis genommen:  
Arbeitgeber:

An den  
SachBuchverlag Kellner  
St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen

# 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.

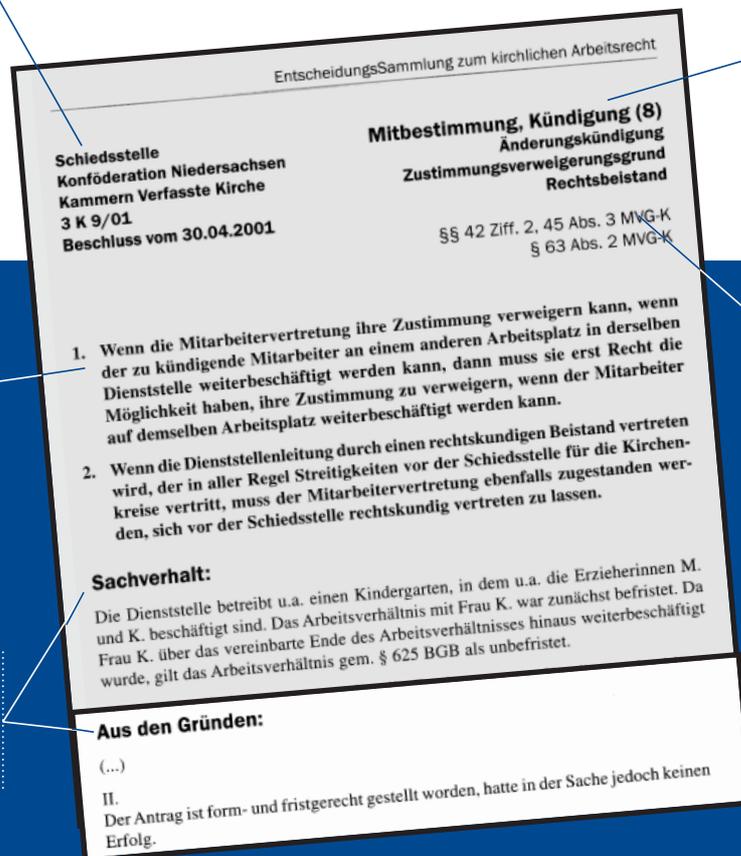
Wer hat was  
wann entschieden

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