

Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

1 2007

A^uK



aus dem **Inhalt**

- 2** Und was gibt's Neues? –
Anmerkungen zur AVR-Reform
- 5** Tariftreue und Öffnungsklauseln in den
neuen AVR des DW-EKD
- 9** Hilfen für Schwerbehinderte im Arbeitsleben
- 12** Dienstgemeinschaft als Abgrenzungsprinzip (Teil 2)
- 15** Kirchlichkeit und Dienstgemeinschaft
im Mitarbeitervertretungsrecht

ISSN 1614-1903

SachBuchVerlag
Kellner

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2007



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

- 12.–16. März Arbeitszeit AVR-K/Dienstplangestaltung in Bad Zwischenahn
- 12.–16. März Konfliktmanagement/Mediation in Bad Zwischenahn
- 16.–20. April Einführung in die Arbeit des Wirtschaftsausschusses in Reineberg
- 16.–20. April Einführung in die AVR-DW-EKD in Reineberg
- Krank-kaputt-raus? in Reineberg
- 16.–20. April Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Dassel
- 7.–11. Mai Mitarbeitervertretungsrecht für Fortgeschrittene in Dassel

Tagesveranstaltungen:

- 20. März Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – neue Aufgaben für die MAV in Hannover
- 23. April Aktuelles Arbeitsrecht/aktuelle Rechtsprechung in Hannover

Kosten

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

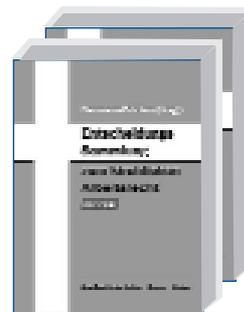
Anmeldungen und weitere Informationen:

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

Die Eka

EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht

Die Auswahl bezieht sämtliche Problembereiche ein, wie Eingruppierung, Kündigung, Personalakte, befristete Arbeitsverhältnisse, Arbeitszeiten, Mitbestimmungskompetenzen der MAV und vieles mehr. Für bessere Lesbarkeit aufbereitet und übersichtlich gegliedert. Dadurch ist der schnelle Zugriff auf die bereits entschiedenen Fälle möglich. Das erleichtert ihre Arbeit spürbar und Sie haben mehr Zeit für andere Aufgaben.



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

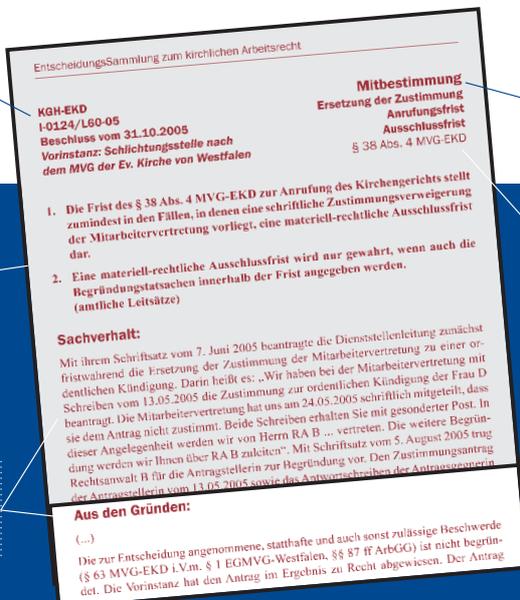
Neuartiges, wichtiges Nachschlagewerk für Mitarbeitervertretungen und Personalabteilungen der verfassten Kirchen, bei Caritas und Diakonie. Gut lesbare Kurzdarstellung kirchlicher Schlichtungs- und Schiedsstellen, ergänzt durch Arbeitsgerichtsurlaube.

Nun mit über 230 Entscheidungen,
1.300 Seiten in 2 Ordnern.
SachBuchVerlag Kellner. EUR 104,90.
Die 5. Ergänzungslieferung erscheint im
Frühjahr 2007

Wer hat was
wann entschieden

Das Ergebnis auf
einen Blick:
Die Leitsätze

Sachverhalt und
Gründe ergänzen
Details für Sie



Haupt- und Nebenstichworte
gliedern das Werk praktisch

Entscheidungsgrundlage



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: 0421-43933-53
Telefax: 0421-4393333
eMail:
arbeitsrechtkirche@
nord-com.net

Verlagsanschrift und Anzeigenverwaltung:

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

Grafische Gestaltung:

Designbüro
Möhlenkamp, Bremen
Marlis Schuldt,
Jörg Möhlenkamp

Bezugspreis:

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

Nachdruck nur mit Erlaub-
nis des Verlags. Die Ver-
wendung für Zwecke ein-
zelner 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 seit Oktober letzten Jahres mit Spannung erwartete Begründung der Entscheidung des Kirchengengerichtshofs der EKD liegt nun vor. Sie können sie in unserem Rechtsprechungsteil nachlesen. Diese Entscheidung verdient besondere Beachtung. Denn der KGH schränkt nicht nur Leiharbeit in der Kirche weitgehend ein. Er stellt vielmehr klar, dass die in Kirche und Diakonie Tätigen aus dieser Erwerbsarbeit ihren Lebensunterhalt und den ihrer Angehörigen bestreiten müssen. Deshalb haben sie Anspruch auf einen angemessenen Lohn.

Aber was ist der angemessene Lohn? Nach kirchlichem Selbstverständnis obliegt die Festlegung des angemessenen Lohns den Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Eine Unterschreitung der dort festgelegten Arbeitsbedingungen ist mit dem Wesen der Kirche schlechterdings nicht vereinbar. Damit hat der Kirchengengerichtshof all diejenigen als außerhalb der Kirche stehend qualifiziert, die über ›Solidarpakte‹ oder ähnliche Konstrukte den Beschäftigten ihren angemessenen Lohn vorenthalten.

Der Kirchengengerichtshof hat klargestellt: Wer die Ökonomie der Einrichtung über die Grundfeste des kirchlichen Dienstes stellt, der ist nicht mehr Kirche.

Fast zeitgleich hat die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD ihre Reformarbeit beendet. Zum 1.7.2007 treten die geänderten Arbeitsvertragsrichtlinien in Kraft. Kein Grund zum Jubeln, aber immerhin das Beste, was erreicht werden konnte, so urteilt ein Mitglied der Kommission in diesem Heft.

Immerhin konnte das mit dem TVöD gesetzte Tarifniveau im Wesentlichen gehalten werden. Für Beschäftigte in den bisherigen W-Gruppen gibt es sogar deutliche Verbesserungen. Immerhin eine Festlegung gegen den allgemeinen Trend.

Von großer strategischer Bedeutung ist die Tariftreueklausel. Deren Erfolg wird wesentlich bestimmt durch das Verhalten der Mitarbeitervertretungen. Und daran wird sich auch zeigen, ob es Kräfte gibt, mit denen eine Bewegung für bessere Arbeitsbedingungen organisiert werden kann. Denn ob Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge oder von Arbeitsrechtlichen Kommissionen festgelegt werden: Ohne aktives Eintreten der Beschäftigten für ihre Belange wird es keine Verbesserungen geben.

Mit den besten Wünschen für Ihre Arbeit,

Ihr Bernhard Baumann-Czichon

Dieser Ausgabe liegt bei:

■ ein Flyer der BKK Diakonie ■ das Seminarprogramm 2007 von Arbeit und Leben – DGB | VHS im Kreis Herford



Der Chefredakteur

Bernhard Baumann-Czichon



Inhalt

- 2** Und was gibt's Neues? – Anmerkungen zur AVR-Reform
- 5** Tariftreue und Öffnungsklauseln in den neuen AVR des DW-EKD
- 9** Hilfen für Schwerbehinderte im Arbeitsleben
- 12** Dienstgemeinschaft als Abgrenzungsprinzip (Teil 2)
- 14** Leserfrage zum Thema: Darf die Dienststellenleitung die MAV-Post öffnen?
- 15** Kirchlichkeit und Dienstgemeinschaft im Mitarbeitervertretungsrecht
- 16** FachbuchRatgeber
- 22** Termine & Seminare
- 25** Aus der Rechtsprechung

Und was gibt's Neues? – Anmerkungen zur AVR-Reform

Von Christoph Fantini

Das Reformpapier zur AVR-DW-EKD liegt auf dem Tisch. Zum 1.7.2007 soll es in Kraft treten. Letzte redaktionelle Überarbeitungen stehen zum Zeitpunkt dieser Niederschrift noch aus.



Der Autor

Christoph Fantini
Erziehungswissenschaftler, Mitarbeitervertreter und Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD und der Bremischen Evangelischen Kirche, Bremen

Erste Kommentierungen und Interpretationen von verschiedenen Seiten liegen bereits vor. Die Neuregelungen wurden allerdings bisher weder abschließend verfasst, noch konnten sie von den Verfasserinnen und Verfassern in ihren Intentionen bezüglich der endgültigen Version schon angemessen erläutert werden. Deswegen ist es wenig verwunderlich, dass manche dieser vorgezogenen Auslegungen nur eingeschränkt zutreffend sind.

Wenn jedoch einzelne Einrichtungsleitungen sich schon berufen fühlen, das kommende Werk vorauseilend als scheinbare Begründung für die weitere Zerschlagung diakonischer Strukturen in ihren Betrieben zu missbrauchen, kann man gar nicht früh genug dazu aufrufen, solchen Missbrauch öffentlich zu entlarven. Wer die kommenden Regelungen mit der angemessenen Sorgfalt zur Kenntnis nimmt, wird anderes erkennen können. Gerade in einer Zeit des Raubbaus an flächentariflichen Strukturen wurde ein Angebot an Flexibilisierungsmöglichkeiten entwickelt, um der Tariffucht zum Zwecke des Lohndumpings entgegenzuwirken. Hierzu wurde ein einfacher und beweglicher Maßnahmenkatalog geschaffen, von dem jedoch nur Gebrauch gemacht werden kann, wenn die finanzielle Notlage umfassend belegt ist und das kirchliche Unternehmen Tariftreue nachweist.

Was sind nun die zentralen Veränderungen und wie sind deren Auswirkungen einzuschätzen?

Neue Eingruppierung

Es wird einen neuen Eingruppierungskatalog mit insgesamt 13 Entgeltgruppen geben. Dieser ersetzt die komplizierten zahlreichen und im Vergleich unterschiedlicher Berufsgruppen nicht immer gerechten Einzelgruppenpläne der alten Arbeitsvertragsrichtlinien. Leitregel für die Eingruppierung soll nun stärker als zuvor die konkret ausgeübte Tätigkeit der Mitarbeitenden sein. Zuvor gab es gelegentlich wenig plausible Entgeltvorteile, die sich nur auf eine höher bewertete formale Qualifikation zurückführen ließen.

Die neue Entgelttabelle bildet demzufolge nur die neuen Entgeltgruppen mit den dazugehörigen Werten (EUR) ab. Zusätzlich sind drei Entgeltstufen eingearbeitet worden, die sich auf die Dauer der Arbeit in derselben Tätigkeit beziehen: die Einarbeitungsstufe (i.d.R. 2 Jahre), die Basisstufe (i.d.R. 6 Jahre) und die Erfahrungsstufe als letzte Stufe. Die Einarbeitungsstufe liegt dabei in der Regel 5% unter, die Erfahrungsstufe 5% über dem Tabellenwert der Basisstufen der jeweiligen Entgeltgruppe.

Diese Stufen lösen das sehr komplexe alte System der Bewährungs- und Lebensaltersstufenaufstiege ab. In diesen alten Stufen war der Unterschied zwischen der Bezahlung junger, bzw. neueinsteigender Mitarbeitenden und der von ›Altgedienten‹ teilweise extrem hoch (von ca. 200 EUR Differenz in den unteren Vergütungsgruppen bis zu ca. 2.000 EUR in den oberen Gruppen). Dieses Auseinandergehen ist nun erheblich geringer, nämlich maximal im Umfang von 10% des Entgelts.

Überleitung

Zur Überleitung der alten in die neuen Eingruppierungen ist eine ausführliche Zuordnungsvorlage entwickelt worden. Die Vorlage stellt eine weitgehende Orientierungshilfe für die Betriebsparteien dar, hat aber keinen rechtsverbindlichen Charakter und lässt angemessene Spielräume für unterschiedliche betriebliche Realitäten.

Die neue Entgeltordnung hat zur Folge, dass die Tabellenwerte für neu Einstiegende von nun an deutlich höher liegen müssen als im alten System, da insgesamt ein vergleichbares Lebenseinkommen ermöglicht werden soll. Der nahtlose Übergang in die neuen Entgeltstrukturen würde also für neu Eingestellte erheblich teurer werden, während die ›alten‹ Mitarbeitenden, die schon vor der Umstellung beschäftigt waren, durch Besitzstandsregelungen weiterhin so viel verdienen, wie ihnen zum Zeitpunkt der Umstellung aus dem alten System zustand. Um diese Verteuerung, also die Mehrkosten durch die Neueinstellung für die Betriebe auszugleichen, gibt es eine Übergangsregelung für die ersten 8 Jahre. Durch diese Regelung werden die Einstiegsgehälter für Mitarbeitende, die nach dem 1.7.2007 erstmals beschäftigt werden, anfangs um 10% abgesenkt, bis sie in acht Jahresschritten von je 1,25% Anhebung der Tabellenwerte das Niveau der abschließenden Entgelttabelle erreicht haben. Diese Regelung trifft ebenso für diejenigen zu, die vor der Umstellung schon in einem AVR-Betrieb beschäftigt sind, aber z.B. wegen der Kürze der Betriebszugehörigkeit noch nicht in den höheren Stufen des alten Systems angekommen waren. Sie verlieren zwar durch Besitzstandsregelung nichts, erhalten aber, wenn sie mit ihrem bisherigen Gehalt unter den Werten der abschließenden Tabelle liegen, im Laufe dieser acht Jahre auch keinen sofortigen Gehaltssprung. Sie müssen von den langsam ansteigenden Werten der Übergangsregelung erst eingeholt werden, um dann weiter mit zu steigen.

Die Übergangsregelung ist zwangsläufig kompliziert, da sie eine Fülle von Eventualitäten erfassen muss. Allerdings ist sie für die zum Umstellungszeitpunkt bereits Beschäftigten wenig bedrohlich, da ihre Entgelte nicht unter den Besitzstand abgesenkt werden dürfen. Für neu Eingestellte bedeutet sie eine übergangsweise Fortschreibung des Lebensaltersstufen-Modells, da ihre Gehälter noch für acht Jahre automatisch durch Zeitablauf an Höhe gewinnen. Im Jahr 2015 soll diese etwas verworrene Phase dann endgültig abgeschlossen sein.

Tabellenwerte / Tarifniveau

Viel entscheidender als die strukturellen Details der Übergangsregelung sind natürlich für die Neuen, und auf Dauer gesehen auch für die alten ›Besitzständler‹, die genauen Werte nach EUR, die in den neuen Tabellen stehen werden. Hier ist es gelungen, für die untersten Entgeltgruppen (E 1 und E 2) eine leichte Erhöhung der Tabellenwerte zu erreichen. In die Entgeltgruppen E 1 und E 2 werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingruppiert, für die bislang die sog. W-Gruppen galten. Dies ist nur ein kleiner Erfolg. Dennoch ist es ein Signal, dass die durch die Vorgänger-ARK ohne Beteiligung von Arbeitnehmer-Interessenvertretern eingeführten unangemessenen Absenkungen im Niedriglohnbereich etwas aufgefangen wurden. Dies erfolgt in einer Zeit, in der eher den Besserverdienenden neue Lohnzuwächse und den anderen weitere Einschnitte zugemutet werden.

In den darüber liegenden Entgeltgruppen (E 3 und E 4), die vor allem die Pflege- und Betreuungskraftkräfte abbilden, werden die Einstiegsgehälter und das zu erreichende theoretische Lebenseinkommen in Zukunft niedriger ausfallen als im alten System. Dabei erhalten diese Berufsgruppen in der Pflege- und Betreuungshilfe noch eine Zulage, die diesen Verlust bei den neu Einstellenden etwas abfedert. Die Zurückstufung dieser Beschäftigtengruppe für die Zukunft ist sehr unerfreulich. Viel schärfere Einschnitte waren arbeitgeberseitig gewünscht. Angesichts der nachweisbar unfreundlichen Marktlage in diesem Feld – viele freigewerbliche Anbieter zahlen erheblich weniger für diese Arbeiten – war letztendlich ein besseres Ergebnis nicht durchsetzbar.

In den anderen Entgeltgruppen (E 5-E 13) wurde das Niveau der alten AVR weitestgehend erhalten und ebenso die Vergleichbarkeit mit den Bezügen nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) gewährleistet. Das war erklärtes Ziel der Arbeitnehmervertreter.

Auch Heilerziehungspfleger, die nach dem Inkrafttreten der Neuregelungen eingestellt werden, erhalten eine berufsgruppenspezifische Zulage. Diese Gruppe war in dem alten System deutlich höher vergütet als viele Kolleginnen und Kollegen in vergleichbaren Berufsgruppen (v.a. Erzieher, Kranken- und Altenpflegekräfte), die jetzt mit ihnen in einer Entgeltgruppe zusammengefasst werden. Diese Zulage, die diese Differenz zur vorherigen Entlohnung abmildern soll, reduziert sich allerdings in jährlichen Schritten, bis sie zum Ende der Übergangszeit erlischt.

Für die Ärztinnen und Ärzte werden noch gesonderte Eingruppierungsregelungen verhandelt werden. Hierzu gibt es noch keine Beschlussvorlage.

KZVK und Öffnungsklauseln

Eine Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer an der KZVK wird es zukünftig nicht mehr geben.

Entscheidende Veränderungen in den sonstigen Neuregelungen, die mit der Vergütung im Zusammenhang stehen, sind die sogenannten Öffnungs-

klauseln, die es Betrieben in nachweisbaren finanziellen Problemlagen ermöglichen können, Entgelte oder Entgeltbestandteile abzusenken. Dazu gibt es drei Varianten, die näher erläutert werden sollen.

Erfolgsabhängiger Anteil des 13. Entgeltes

Das 13. Jahresentgelt (›Jahressonderzahlung‹), das anstelle von ›Weihnachtsgeld‹ und ›Urlaubsgeld‹ treten wird, ist im Regelfall die Zahlung eines vollständigen zusätzlichen Monatsentgeltes, das jeweils zur Hälfte im November und im Juni des Folgejahres ausgezahlt wird. Die zweite Zahlung, also 50% des 13. Entgeltes, ist jedoch abhängig davon, ob der Betrieb (oder selbstständig wirtschaftende Betriebsteile) erfolgreich gewirtschaftet hat und somit einen ausgeglichenen Jahresabschluss vorlegen kann. Bei negativem Jahresabschluss kann diese Zahlung zum Ausgleich des Fehlbetrages abgesenkt werden. Das 13. Entgelt kann mithin erfolgsabhängig bis zur Hälfte gekürzt werden. Hierfür sind die Betriebsleitungen in umfassender Beweisspflicht gegenüber der Arbeitnehmervertretung, auch bezüglich der Aussage, ob einzelne Betriebsteile als selbstständig wirtschaftende Teileinheiten bezeichnet werden können. Nur dann gäbe es die Möglichkeit, deren Jahresabschlüsse unabhängig vom Gesamtbetriebsergebnis zu betrachten.

Absenkung zur Sicherung der Leistungsangebote

Neu eingeführt wurde ebenfalls die Möglichkeit für eine ›Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote‹. Sie kann in der Regel für Einrichtungen (oder wiederum selbstständige Teile) zur Geltung kommen, die in der ambulanten Pflege oder der ambulanten Rehabilitation tätig sind, oder spezielle Beratungsstellen anbieten, deren Finanzierung einseitig von öffentlichrechtlichen Kostenträgern diktiert wird. Kann für solche Einrichtungen umfassend belegt werden, dass wegen Preisdiktaten oder der Konkurrenz mit privaten Billiganbietern die Leistungsangebote auf Dauer nicht aufrechterhalten werden könnten, ist es möglich, eine Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung zu schließen, die eine Absenkung der Entgelte (oder entsprechende Arbeitszeitveränderung) im Umfang von bis zu maximal 6% erlaubt. Die untersten Lohngruppen sind von dieser Absenkungsmöglichkeit ausgenommen. Eine solche Vereinbarung wird darüber hinaus erst gültig, wenn auch die zuständige ARK keinen Widerspruch dazu angemeldet hat. Diese Regelung ist also gegen Missbrauch mehrfach abgesichert.

Notlagenregelung durch ARK-Genehmigung

Noch massiver gegen missbräuchliche Ausnutzung abgesichert ist die neue ›Notlagenregelung‹. Hier ist nicht nur die Beweisspflicht bezüglich der betrieblichen Notlage erstmals wirklich nachhaltig geregelt. Es sind zudem die Verpflichtungen bezüglich der Konzepterstellung zur Abwendung der Notlage durch

Sanierungsmassnahmen unter Einbeziehung der Arbeitnehmervertretung erhöht worden. Außerdem ist der Arbeitsrechtlichen Kommission erstmals das Recht und die Pflicht eingeräumt worden, die Voraussetzungen für den Abschluss einer Notlagenregelung und deren Inhalt umfassend zu prüfen. Bisher konnte sie nur eine rein formale Prüfung durchführen. Die Arbeitnehmerseite in der ARK wird dieses abschließende Prüfungs- und Bewilligungsrecht sehr ernst nehmen und dazu jeweils die bestmöglichen Experten zu Rate ziehen. Im Gegenzug zu diesem stark erweiterten Prüfrecht gibt die Notlagenregelung nun keine exakte Begrenzung etwaiger Absenkungsvorhaben bei den Personalkosten des bedrohten Betriebes vor. Die Orientierung wird hier vornehmlich die Problemlösung sein. Wenn die Notlage erkennbar an schlechter Betriebsführung liegen wird, was ja vorkommen soll (...), so wird auch dieser Umstand vermehrt benannt werden müssen, um Abhilfe erzwingen zu können.

Tariftreue gefordert

Eine weitere Missbrauchssperre bezüglich der Anwendung dieser Öffnungsklauseln ist die ebenfalls neu aufgestellte ›Tariftreueregelung‹ in den AVR. Sie hat zum einen den symbolischen Wert, endlich klar zu unterscheiden zwischen Einrichtungen, die den diakonischen Auftrag und die sog. Dienstgemeinschaft faktisch (also auch außerhalb von Weihnachtsansprachen...) ernst nehmen und deswegen auf die Arbeitsverhältnisse mit ihren Mitarbeitenden ausschließlich die AVR oder Vergleichbares anwenden, und auf der anderen Seite solchen Betriebsleitungen, die entgegen ihrem vorgegebenen Auftrag und in Verletzung der kirchlichen Selbstverpflichtung versuchen, den Mitarbeitenden ihren gerechten Lohn und die sonstigen gemeinschaftlichen Arbeitsrechtsregelungen vorzuenthalten. Dies gilt auch für den in Mode gekommenen Missbrauch von Leiharbeit zur Zerstörung eines ›dienstgemeinschaftlichen Lohngefüges‹, den erst kürzlich auch der evangelische Kirchengerichtshof als mit der Zuordnung zur Kirche für unvereinbar erklärt hat.¹

Die Tariftreueregelung sanktioniert den tarifflüchtigen Betrieb – außer einer dadurch hoffentlich immer deutlicher werdenden öffentlichen Brandmarkung – dadurch, dass dieser von keiner der oben beschriebenen Öffnungsklauseln Gebrauch machen kann.

Keine der sogenannten neuen Öffnungsklauseln ist eine erfreuliche Errungenschaft. Es bleibt zu hoffen, dass diakonische Einrichtungsleitungen in Zukunft so qualifiziert werden, dass sie es auch in schwierigeren Zeiten schaffen, ihre Betriebe ohne Rückgriff auf gehaltsabsenkende Maßnahmen zu führen. Ebenso müssen Arbeitnehmervertretungen mehr denn je zuvor dafür qualifiziert werden, mit zu gestalten und jeglichen Missbrauch der AVR-Öffnungsmöglichkeiten mit allen jetzt zur Verfügung stehenden Mitteln zu verhindern. Ein Instrumentarium ist in den neuen Regelungen aufgebaut worden. Es muss auch genutzt werden können.

Kein Anlass zum Jubeln, aber...

Insgesamt gibt das zu erwartende Reformpapier sicher keinen Anlass zum Jubeln. Es erscheint der überwiegenden Mehrheit der an den Verhandlungen Beteiligten als das Mögliche, was in der aktuellen Situation im Interessenausgleich der verschiedenen Seiten zu beschließen war. Der Druck auf das Zustandekommen einer Reform war immens, da viele Betriebe konkret mit dem Aussteigen aus dem gemeinsamen Tarif zu Lasten der Mitarbeitenden gedroht haben und sich einzelne Einrichtungen bereits von einer Diakoniegerechten Arbeitsrechtsregelung abgewendet haben und Nacheiferer einladen... Dieser zerstörerische Prozess soll mit dem neuen Regelungswerk gebremst werden. Dazu sollte es auch politisch ›stark‹ gemacht werden.

Der Reformprozess ist natürlich nicht abgeschlossen. Konstruktive inhaltliche Kritik ist sehr wünschenswert, um etwaige Schwachstellen und Unsauherkeiten zu beheben.

Die Diskussion darüber, ob die Regelung der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitsrechtlichen Kommissionen geeignet ist, zu einem angemessenen, zu dem ›gerechten‹ Lohn zu führen, ist mit der Neufassung der AVR nicht beendet. Die grundsätzliche Kritik an diesem sog. ›Dritten Weg‹ bleibt: die Arbeitnehmerseite hat keine Verhandlungsmacht, die der Arbeitgeber gleichwertig ist. Und die Arbeitsvertragsrichtlinien sind lediglich Kirchenrecht, das nur dann Inhalt der Arbeitsverträge wird, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer dies im Arbeitsvertrag vereinbaren. D.h. eine diakonische Einrichtung kann die AVR anwenden, sie kann es auch lassen. Es wird an den Kirchen liegen, ob sie die Anwendung der AVR von ihren diakonischen Einrichtungen verlangen. Tun sie dies nicht, so setzen sie damit ihre verfassungsrechtliche Sonderstellung aufs Spiel.² Einige Landeskirchen haben dies verstanden. Trotzdem gibt es eine große Zahl von Einrichtungen, die Tariffucht begehen. Deshalb gibt es aus Sicht der Arbeitnehmer nur einen Weg, die Arbeitsbedingungen angemessen zu regeln: Tarifverträge. Denn nur durch Tarifverträge kann sichergestellt werden, dass die darin festgelegten Arbeitsbedingungen nicht unterschritten werden. Nur in Tarifverhandlungen kann die strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmerseite durch die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften kompensiert werden. Solange aber Tarifverträge nicht durchsetzbar sind, bleibt aus unserer Sicht nur der Weg, die Position der Arbeitnehmer in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen so stark wie möglich zu machen. Das oben beschriebene Verhandlungsergebnis spiegelt die Stärke aber auch die Schwäche der Arbeitnehmerposition wider. Für die zukünftigen Verhandlungen wird es deshalb entscheidend darauf ankommen, in welchem Maße die Arbeitnehmervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission Unterstützung erhalten. Auch oder gerade (konstruktive) Kritik an dem Verhandlungsergebnis ist Teil dieser Unterstützung.

Seminare zum Thema

Arbeit und Leben

FORTBILDUNGEN

TEL.: 05732/100 603

DIE NEUEN AVR

2.-4. MAI 2007

9.-11. MAI 2007

11.-13. JUNI 2007

WWW.AUL-HERFORD.DE

Weitere Seminare von

AuL siehe Seite 22

1 KGH-EKD, Beschluss vom 9.10.2006, Az. II-0124/M35-06, veröffentlicht in diesem Heft

2 Vgl. hierzu Baumann-Czichon, Wer anders sein will, muss auch anders bleiben, in Klute/Segbers, Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn – Tarifverträge für die Kirchen, Hamburg 2006, S. 178 ff.

Tariftreue und Öffnungsklauseln in den neuen AVR des DW-EKD

Von Bernhard Baumann-Czichon

Die bisherige Notlagenregelung der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) ist zum 30.6.2006 ausgelaufen. Zum 1.7.2007 werden neue Instrumente in Kraft gesetzt, um in wirtschaftliche Notlage geratenen Einrichtungen zu helfen. Die Anwendung dieser Absenkungsinstrumente setzt jedoch voraus, dass die Einrichtung die AVR ohne Einschränkung anwendet, auch in verbundenen Unternehmen, soweit diese einem Diakonischen Werk angehören (Tariftreue).



Der Autor

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

Dienstgemeinschaft und Dritter Weg

In der vielbeachteten Entscheidung des Kirchengerichtshofs der EKD (KGH-EKD) vom 9. Oktober 2006¹ zur Leiharbeit in kirchlichen Einrichtungen hat dieser deutlich gemacht, dass die dem kirchlichen Dienst entsprechende Dienstgemeinschaft die Beachtung des sog. Dritten Weges verlangt. Der Dienstgemeinschaft sei es immanent – so der KGH-EKD – dass die im kirchlichen Dienst Beschäftigten und ihre Angehörigen aus der Erwerbsarbeit in der Diakonie ihren Lebensunterhalt bestreiten (müssen) und deshalb Anspruch auf eine angemessene Vergütung haben. Und angemessen ist das, was die kirchlichen Gremien – die Arbeitsrechtlichen Kommissionen – für angemessen halten. Abweichungen – nach unten – sind mit der Dienstgemeinschaft nicht vereinbar.

Die Praxis zeigt, dass immer mehr diakonische Einrichtungen zwar gerne das Kronenkreuz tragen und die Kirchenzugehörigkeit der Mitarbeiter verlangen, die sich aus der Zuordnung zur Kirche ergebenden Verpflichtungen wie die strikte Anwendung der kirchlichen Arbeitsbedingungen jedoch vermeiden. Der KGH-EKD konnte nicht mehr tun, als den Mitarbeitervertretungen das Recht zuzusprechen, der Beschäftigung von Leiharbeiternehmern zu wider-

sprechen. Die Kirchenleitungen sind aufgefordert, die Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts mit kirchenrechtlichen Mitteln durchzusetzen – bis hin zum Ausschluss aus dem Diakonischen Werk.

Die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) als Urheber der Arbeitsvertragsrichtlinien verfügt weder über ›Gesetzgebungsmacht‹ noch kann sie ihre Beschlüsse vollstrecken. Eine unmittelbare Einwirkung auf das Verhalten der diakonischen Arbeitgeber ist ihr nicht möglich.

Tariftreue im Dritten Weg

Nur durch die Verknüpfung von Öffnungsklauseln mit der unbedingten Anwendung der AVR (Tariftreue) kann für die (noch) den AVR unterliegenden Arbeitsverhältnisse ein Schutz vor wildem Lohndumping bewirkt werden. Dies gilt für schätzungsweise 150.000 Beschäftigte, von denen viele in Einrichtungen arbeiten, die als (demnächst) notleidend bezeichnet werden.

Drei Instrumente werden ab Sommer zur Verfügung stehen, um notleidenden Einrichtungen zu helfen:

- die erfolgsabhängige Zahlung eines Teils des 13. Entgeltes (Anlage 14)
- die Absenkung zur Sicherung des Leistungsangebotes (§ 17) und
- die Notlagenregelung (Anlage 17).

Hiervon können Einrichtungen jedoch nur dann Gebrauch machen, wenn sie selbst und die mit ihnen verbundenen Einrichtungen – soweit sie einem Diakonischen Werk angehören – tariftreu sind. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass viele Einrichtungen neue (Tochter-)Gesellschaften gegründet haben, um dort einen Teil der Beschäftigten zu anderen, nämlich schlechteren Bedingungen zu beschäftigen. Die Anlässe für die Schaffung solcher ›Schmuddelkinder‹ sind vielfältig: mal sollen neue Hilfe- bzw. Betätigungsfelder mit preisgünstigen Angeboten erschlossen werden, mal werden bestehende Einrichtungen zum Zwecke der Tariffucht ausgegliedert. Es gibt kaum eine größere diakonische Einrichtung, die nicht über eine solche ›Billigtochter‹ verfügt. Alle diese Einrichtungen dürfen von den Öffnungsmöglichkeiten keinen Gebrauch machen, es sei denn, sie wenden zukünftig auch auf diese mit ihnen verbundenen Einrichtungen die Arbeitsvertragsrichtlinien oder eine gleichwertige Regelung wie die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge an.

Verbundene Einrichtungen

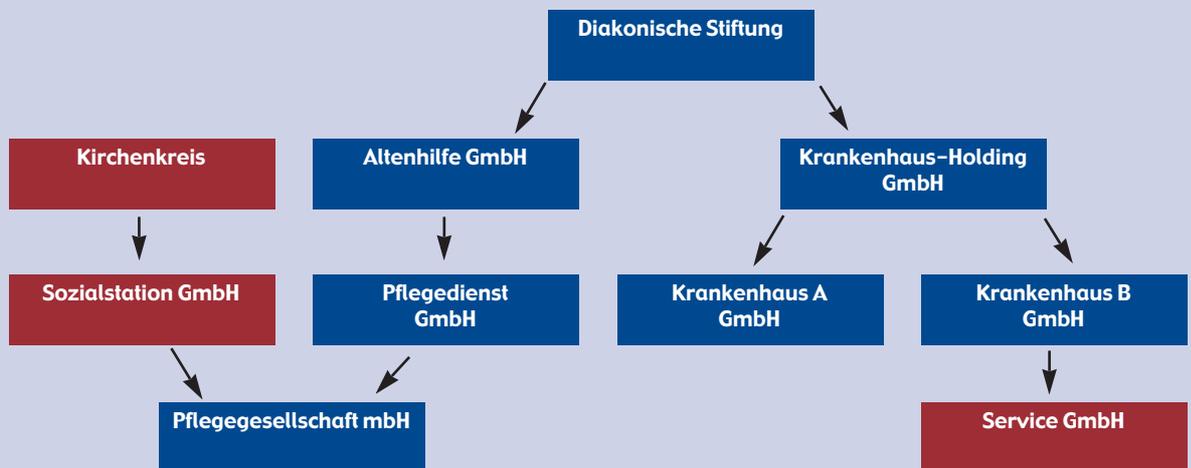
Als verbundene Einrichtung sind zunächst diakonische Einrichtungen zu verstehen, die gesellschaftsrechtlich derart einander verknüpft sind, dass ein Unternehmen Gesellschaftsanteile an einem anderen Unternehmen hält. Möglich sind auch Verbindungsketten, sodass die Unternehmen eines Konzerns oder einer Unternehmensgruppe als verbunden anzusehen sind:

¹ KGH-EKD, Beschluss vom 9.10.2006, Az. I-0124/M35/06, abgedruckt in diesem Heft



Mitarbeiter/innen treten
vehement für ihre Rechte ein

Die mit Farbe hinterlegten Felder markieren die verbundenen Einrichtungen im Sinne der Tariftreueklausel.



Verbunden sind Unternehmen aber auch dann, wenn sie (lediglich) die Voraussetzungen des § 6a MVG-EKD erfüllen. Danach liegt ein Unternehmens-(Dienststellen-)Verbund vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. Eine solche einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Funktionen der Dienststellenleitung im Sinne von § 4 MVG-EKD von denselben Personen für verschiedene Unternehmen wahrgenommen werden.

Für die Annahme eines Einrichtungsverbundes im Sinne der Tariftreueklausel der AVR genügt entweder eine gesellschaftsrechtliche Verbindung oder eine personelle Verflechtung auf der Ebene der Geschäftsführung bzw. geschäftsführungsnaher Funktionen. Einrichtungen sind z.B. schon dann mit einander verbunden, wenn der Personalleiter der einen Einrichtung diese Aufgabe zugleich in einer anderen Einrichtung wahrnimmt oder gar deren Geschäftsführer ist.

Zwar können auch Einrichtungen bzw. Unternehmen verbunden sein, die nicht Mitglied in einem Diakonischen Werk sind, z.B. die Service-Gesellschaften. Auf diese muss sich die Tariftreue jedoch nicht erstrecken. Dies ist sozialpolitisch bedenklich. Aber immerhin unterliegen diese Unternehmen auch nicht der besonderen kirchlichen Bindung und Loyalität, so dass dort ein Betriebsrat gebildet und das Streikrecht der dort Beschäftigten nicht in Zweifel gezogen werden kann.

Tariftreue

Tariftreue liegt nur dann vor, wenn die Einrichtung sowie alle mit ihr verbundenen Einrichtungen (kumulativ) zwei Bedingungen erfüllen:

■ *Sie müssen auf alle Arbeitsverhältnisse die Arbeitsvertragsrichtlinien oder eine gleichwertige Regelung anwenden. Als gleichwertig gelten Regelungen, die nach der jeweils anzuwendenden Arbeitsrechtsregelung zustande gekommen sind. Damit sind insbesondere die Arbeitsrechtsre-*

gelungsgesetze gemeint. Als gleichwertig gelten auch die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge.

■ *Sie dürfen Leiharbeiternehmer gem. AÜG nur zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen einsetzen.*

Nur kurzfristige Leiharbeit

Der Einsatz von Leiharbeitnehmern ist in zweifacher Hinsicht begrenzt: Er darf nur kurzfristig erfolgen. Damit ist die Dauer des Einsatzes von Leiharbeitnehmern beschrieben. Die Arbeitsrechtliche Kommission hat darauf verzichtet, eine feste Zeitgrenze zu bestimmen. Sie bedient sich vielmehr eines unbestimmten Rechtsbegriffs, der der Auslegung bedarf. Es ist deshalb nach den Umständen des Einzelfalls zu entscheiden, ob der Einsatz von Leiharbeitnehmern noch als kurzfristig zu bezeichnen ist. Damit wird vermieden, dass ein Einsatz, der wenige Tage über eine feste Grenze hinausgeht, zwangsläufig als nicht mehr kurzfristig angesehen werden muss. Die Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls kann allerdings nicht dazu führen, dass beliebig lange Zeiträume als kurzfristig bezeichnet werden. Als Maßstab kann auf Zeitgrenzen in anderen Regelungszusammenhängen zurückgegriffen werden. Nach § 8 Abs. 1 SGB IV (Geringfügigkeit) ist eine kurzfristige Beschäftigung auf einen Zeitraum von 2 Monaten bzw. 50 Tagen pro Kalenderjahr begrenzt. Die nächste im Arbeitsrecht aufzufindende Zeitgrenze beträgt 6 Monate, so z.B. die Anwartschaftszeit nach § 1 KSchG bzw. nach § 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX. Der Gesetzgeber hält es für angemessen und erforderlich, Arbeitsverhältnisse, die mindestens 6 Monate bestanden haben, mit einem besonderen Bestandsschutz auszustatten. Das widerspricht der Annahme, dass ein Arbeitsverhältnis von 6 Monaten Dauer noch als kurzfristig zu bezeichnen ist. Kurzfristig ist der Einsatz von Leiharbeitnehmern deshalb in der Regel nur dann, wenn er eine Zeitspanne von 2 Monaten nicht wesentlich überschreitet.

Leiharbeit nur bei Personalengpässen

Die Beschränkung der Dauer des Einsatzes auf etwa 2 Monate folgt auch aus der weiteren Begrenzung, nach der der Einsatz von Leiharbeitnehmern nur bei bestimmten Anlässen erfolgen darf, nämlich zu Überbrückung von Personalengpässen. Leiharbeitnehmer dürfen nur eingesetzt werden, wenn ein Personalengpass besteht. Unter einem (Personal-)Engpass ist eine vorübergehende Situation zu verstehen. Eine dauerhafte Unterbesetzung ist kein Engpass. Es kommt nicht darauf an, wodurch der Personalengpass entstanden ist, so dass damit Krankheitsfälle ebenso wie Urlaubszeiten oder Belastungsspitzen erfasst sind. Der Einsatz von Leiharbeitnehmern ist nur dann zulässig, wenn der Personalengpass nicht auf andere Weise überwunden werden kann. Vor dem Einsatz von Leiharbeitnehmern ist deshalb stets zu prüfen, ob der Personalengpass durch die Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit und insbesondere durch Einstellung von Vertretungskräften überwunden werden kann. Der Praxis mancher diakonischer Einrichtung ist damit ein Riegel vorgeschoben, die über ihre eigenen Verleihfirmen (diakonieeigene Arbeitnehmerüberlassung) kurzfristig Personal einwerben, das dann tage- oder wochenweise an die diakonische Mutter verliehen wird. Denn eine Überbrückung von Personalengpässen durch Leiharbeitnehmer ist dann nicht erforderlich, wenn die Anwerbung von Vertretungskräften durch die diakonische Einrichtung selbst erfolgen kann. Aus der Beschränkung von Leiharbeit auf die Überbrückung von Personalengpässen ergibt sich eine weitere Konkretisierung des Merkmals kurzfristig. Damit ist nur die Zeitspanne umschrieben, die erforderlich ist, um den Personalengpass zu überwinden. Das beinhaltet die Verpflichtung, auch während des Einsatzes von Leiharbeitnehmern alles zu unternehmen, um den Einsatz von Leiharbeit entbehrlich zu machen, z.B. durch die Einstellung von Aushilfskräften.

5%-Quote

Gerade in größeren Einrichtungen, die in verschiedenen Hilfsfeldern tätig sind, kommt es zu einem vielfältigen Einsatz von Leiharbeitnehmern. Hier wäre es mühsam, im einzelnen zu prüfen, ob der Einsatz von Leiharbeit lediglich kurzfristig und nur zur Überwindung von Personalengpässen erfolgt. Deshalb sehen die AVR eine Art Beweiserleichterung vor: Bei Einrichtungsträgern, die insgesamt mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen, ist eine kurzfristige Überbrückung von Personalengpässen anzunehmen, wenn im Jahresschnitt nicht mehr als 5% Leiharbeitnehmer beschäftigt werden. Dabei ist nicht auf die Kopfzahl sondern auf den Beschäftigungsumfang abzustellen.

Diese Regelung darf keinesfalls dahingehend missverstanden in werden, dass jede Leiharbeit in einem Korridor bis zu 5% zulässig ist. Denn durch die 5%-Quote wird das Merkmal der kurzfristigen Überbrückung weder ersetzt noch definiert. Es wird lediglich eine widerlegliche Vermutung aufgestellt: Nach

der Tariftreueklausel ist bei Einhaltung der 5%-Grenze anzunehmen, dass der Einsatz von Leiharbeitnehmern der kurzfristigen Überbrückung dient. Annahmen können falsch sein und sie können widerlegt werden. Die Tariftreueklausel muss auch vor dem Hintergrund der Leiharbeitsentscheidung des KGH-EKD gesehen werden. Danach ist Leiharbeit zu anderen Zwecken als der kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen unzulässig, weil damit die Grundsätze der den kirchlichen Dienst konstituierenden Dienstgemeinschaft verletzt würden. Das Verbot der die kirchlichen Arbeitnehmer ersetzenden Leiharbeit folgt – so der Kirchengerichtshof – unmittelbar aus der höchsten kirchlichen ›Rechtsquelle‹, nämlich der Verpflichtung, das Evangelium zu verkünden.² Das Verbot der Leiharbeit ist damit jeder Verfügung durch die Arbeitsrechtliche Kommission oder andere kirchliche Instanzen entzogen.

Auch bei Einhaltung der 5%-Quote führt eine Beschäftigung von Leiharbeitnehmern, die nicht zur Überbrückung von Personalengpässen dient, zur Verletzung der Tariftreueklausel. Allerdings wird es nun Sache der Mitarbeitervertretung oder eines von Absenkungen betroffenen Mitarbeiters sein, den Verstoß gegen die Bindung an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen darzulegen. Wird hingegen die 5%-Quote überschritten, so ist anzunehmen, dass die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern nicht der Überwindung von Personalengpässen dient. Die 5%-Quote findet nur in Einrichtungen mit mehr als 50 Beschäftigten Anwendung, die in der Regel eine Personalreserve aufbauen können, mit der alle Beschäftigungsbereiche abgedeckt werden können. Die Quote von 5% entspricht in etwa der durchschnittlichen Fehlzeitenquote.³

Übergangsregelungen

Für Einrichtungen, die die Arbeitsvertragsrichtlinien nicht oder nicht mehr (vollständig) anwenden, ist eine Übergangsregelung geschaffen worden. Durch Dienstvereinbarung kann ein Zeitkorridor von bis zu fünf Jahren eröffnet werden, in dem die AVR oder eine gleichwertige Regelung eingeführt werden. Für die Dauer von bis zu drei Jahren kann für den Einsatz von Leiharbeitnehmern eine höhere Beschäftigungsquote vereinbart werden. Mit diesen Übergangsregelungen soll ein Anreiz geschaffen werden, die AVR flächendeckend anzuwenden. Damit wird der Geltungsanspruch der AVR unterstrichen.

Der Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Schaffung von Übergangsregelungen kann nicht erzwungen werden. Gem. § 36 Abs. 6 MVG-EKD kann das Kirchengericht für den Abschluss einer Dienstvereinbarung nur einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten.

Die Übergangsregelung ist Teil der Tariftreueklausel. Die Verpflichtung zur Tariftreue umfasst stets die gesamte Einrichtung, auch wenn für diese gem. § 3 Abs. 2 MVG-EKD mehrere Mitarbeitervertretungen gebildet werden. Deshalb ist für den Abschluss einer Dienstvereinbarung in diesen Fällen ausschließlich die

Seminare zum Thema dia e.V.-Fortbildungen

TEL. 0511-41089750

02.04.07

ARBEITSVERTRAGSRECHT

16.04. – 20.04.07

EINFÜHRUNG IN DIE AVR-
(DW)-EKD

WEITERE SEMINARE VON
DIA E.V. SIEHE VORNE.

² KGH-EKD, a.a.O., Seite 5 des Entscheidungsabdrucks

³ Der DAK-Gesundheitsreport für 2003 hat im Gesundheitswesen eine Krankheitsquote von 4,1% ermittelt. Unter Berücksichtigung sonstiger Fehlzeiten bildet die Quote von 5% die Ausfallzeiten relativ genau ab.

Gesamtmitarbeitervertretung zuständig. Zur Tariftreue müssen alle Einrichtungsteile verpflichtet werden. Die Übergangsregelung betrifft daher die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Dienststellen, § 6 Abs. 2 MVG-EKD.

Bei verbundenen Einrichtungen ist die Dienstvereinbarung mit der Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund gem. § 6a MVG-EKD abzuschließen. Denn von der Dienstvereinbarung zur Anwendung der AVR und Einschränkung der Leiharbeit müssen alle Teile des Verbundes erfasst sein, weil sonst keine Tariftreue unterstellt werden kann.

Erfüllt der Verbund von Einrichtungen nicht die Voraussetzungen des Dienststellenverbundes gem. § 6a MVG-EKD, weil die Einrichtungen lediglich gesellschaftsrechtlich verbunden sind, ohne unter einer einheitlichen Leitung zu stehen und kann des-

halb eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund nicht gebildet werden oder haben die beteiligten (Gesamt-)Mitarbeitervertretungen auf die Bildung einer solchen verzichtet, können die Übergangsregelungen in Anspruch genommen werden, wenn für alle verbundenen Einrichtungen gleichlautende Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden. Gelingt jedoch in einer Einrichtung (Dienststelle) innerhalb des Verbundes der Abschluss einer Dienstvereinbarung nicht (z.B. weil dort keine Mitarbeitervertretung gewählt wurde) so können die Übergangsregelungen nicht in Anspruch genommen werden. Das Erfordernis der Dienstvereinbarung kann insbesondere nicht durch einzelvertragliche Vereinbarungen mit den betroffenen Mitarbeitern ersetzt werden.

Verstöße gegen die Tariftreue

Es ist zu befürchten, dass Einrichtungen von den Absenkungsmöglichkeiten Gebrauch machen wollen, obwohl sie nicht tariftreu sind. Dies gilt insbesondere für die erfolgsabhängige Zahlung der zweiten Hälfte des 13. Entgeltes, denn deren Kürzung setzt weder den Abschluss einer Dienstvereinbarung noch eine Beteiligung der Arbeitsrechtlichen Kommission voraus. Erforderlich ist lediglich das Testat eines Wirtschaftsprüfers über das Jahresergebnis.

Vorrangig ist es Aufgabe der Mitarbeitervertretungen, die Einhaltung der Tariftreue zu überwachen. Die Leiharbeitsentscheidung des KGH-EKD gibt ihnen die Möglichkeit, durch Verweigerung der Zustimmung bei der Eingliederung von Leiharbeitnehmern unzulässigen Einsatz von Leiharbeitnehmern zu verhindern. Soweit sie eine Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote gem. § 17 oder zur Überwindung einer Notlage nach Anlage 17 abgeschlossen haben, können diese Vereinbarungen wegen Verstoßes gegen die Anwendungsvoraussetzung (mindestens nach vorheriger schriftlicher Abmahnung des Arbeitgebers) fristlos gekündigt werden.

Im Übrigen entfällt durch einen Verstoß gegen die Verpflichtung zur Tariftreue die rechtliche Voraussetzung für die vorgenommenen Lohnkürzungen. Die Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leben in voller Höhe wieder auf. Vorausgesetzt, die Beschäftigten machen diese Ansprüche geltend und setzen sie notfalls durch Klage vor dem Arbeitsgericht durch, ist dies der wirksamste Schutz vor tarifwidrigem Verhalten. Von diesem Recht werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jedoch nur Gebrauch machen können, wenn sie davon erfahren, wenn in ihrer Einrichtung oder in einer der verbundenen Einrichtungen Arbeitnehmer tarifwidrig beschäftigt werden. Es wird deshalb Aufgabe der Mitarbeitervertretungen sein, in allen verbundenen Einrichtungen die Beschäftigungsbedingungen zu überwachen und Verstöße öffentlich zu machen. Sie leisten damit nicht nur einen Beitrag zur Sicherung angemessener Beschäftigungsbedingungen sondern auch zur Wahrung der Kirchlichkeit diakonischer Einrichtungen.

»Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben!«

Fehlzeitenmanagement und Belegschaftsinteressen. Ratgeber für Beschäftigte und Interessenvertretungen.

»Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben!«

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

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

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



Wichtige Erkenntnisse und Handlungsmöglichkeiten.

Ein Ratgeber für alle Beteiligten.

160 Seiten,

Großformat: 16,5 x 23,5 cm

Nur noch EUR 16,90.

Direktbestellung S. 16

Hilfen für Schwerbehinderte im Arbeitsleben

Von Mira Gathmann

Trotz oder auch gerade wegen des zunehmenden Drucks auf die Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis ist der Krankenstand so niedrig wie schon lange nicht mehr. Auf der anderen Seite wächst die Zahl der Schwerbehinderten bzw. der ihnen Gleichgestellten. Zum Jahresende 2005 wies die Schwerbehindertenstatistik 6,7 Millionen Schwerbehinderte aus. Das waren 89.000 mehr als noch 2003. Statistisch gesehen ist damit jeder 12. Einwohner Deutschlands schwerbehindert.¹ Gerade für diese Personengruppe ist es besonders schwer auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und, wenn sie einen Job gefunden hat, diesen auch zu behalten. Dem Schutz der Schwerbehinderten im Arbeitsleben dient das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX).



Die Autorin

Mira Gathmann
Rechtsanwältin,
Bremen

In den letzten beiden Jahren hat es in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einige Entscheidungen gegeben, die die Pflichten der Arbeitgeber und die Rechte der Schwerbehinderten, wie sie sich aus dem SGB IX ergeben, konkretisiert haben.

1. Kündigungsschutz für Schwerbehinderte

So hat das BAG z.B. deutlich gemacht, dass sich aus § 81 Abs. 4 Ziff. 1 SGB IX aus der Pflicht des Arbeitgebers, einem schwerbehinderten Arbeitnehmer einen seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechenden Arbeitsplatz zuzuweisen, auch ergibt, dass der Arbeitgeber zu prüfen hat, ob eine Beendigungskündigung durch eine mit einer Änderungskündigung verbundene Versetzung auf einen solchen im Sinne des § 81 Abs. 4 Ziff. 1 SGB IX geeigneten (leidensgerechten) Arbeitsplatz vermieden werden kann (BAG, Urteil vom 22. September 2005 – 2 AZR 519/04).

Der Kläger arbeitete bei der Beklagten als juristischer Sachbearbeiter. Im September 1998 wurde er mit einem Grad der Behinderung von 30 einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Im Dezember 1999 stellte die Beklagte einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung bei der Hauptfürsorgestelle. Im Mai 2001 einigten sich die Beklagte und der Kläger auf eine Versetzung in die Materialverwaltung. Dieser Versetzung stimmte der Betriebsrat nicht zu, äußerte sich jedoch bzgl. der hilfsweise beantragten Beendigungskündigung nicht. Diese wurde im Juli 2001 ausgesprochen. Der Kläger vertritt die Auffassung, dass die Kündigung unwirksam sei, da er weiterhin einsetzbar sei. Das BAG hat den Fall an die Vorinstanz zurückverwiesen und deutlich gemacht,

dass die Beklagte verpflichtet gewesen sei, dem Kläger den Arbeitsplatz in der Materialverwaltung anzubieten. Ob der Kläger tatsächlich in der Lage sei, diesen Arbeitsplatz anzunehmen, müsse das Landesarbeitsgericht klären. Die Beklagte sei aber nicht verpflichtet gewesen, ein Zustimmungseretzungsverfahren durchzuführen. Bei der Prüfung, ob die Erfüllung der Pflicht aus § 81 Abs. 4 SGB IX dem Arbeitgeber zumutbar sei, sei mit zu berücksichtigen, dass die Rechte des Arbeitnehmers durch ein Verfahren vor dem Integrationsamt in ggf. mehreren Instanzen zu prüfen seien. Habe eine Prüfung, ob Arbeitsplätze vorhanden sind, stattgefunden und seien alle Beteiligten inklusive des Betriebsrates zu dem Ergebnis gekommen, es gebe keine weiteren Beschäftigungsmöglichkeiten, so müsse dies im Rahmen der Verhältnismäßigkeit berücksichtigt werden und könne dazu führen, dass bei Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates ein Zustimmungseretzungsverfahren nicht mehr durchgeführt werden müsse.

Wenn die Mitarbeitervertretung in dem sog. Präventionsverfahren beteiligt wird, muss sie mit ganz besonderer Sorgfalt prüfen, ob eine andere Beschäftigungsmöglichkeit für den behinderten Arbeitnehmer besteht. Denn wenn auch die Mitarbeitervertretung bestätigt, dass eine weitere Beschäftigungsmöglichkeit nicht gegeben ist, besteht für den Betroffenen kaum noch eine Chance, seinen Arbeitsplatz zu verteidigen.

2. Arbeitgeber verweigert leidensgerechten Arbeitsplatz: Schadensersatz!

Das BAG hat ferner entschieden, dass sich aus § 81 Abs. 4 Ziff. 1, 4 und 5 SGB IX die Pflicht des Arbeitgebers ergibt, einen Arbeitsplatz behindertengerecht auszugestalten (Urteil vom 4. Oktober 2005 – 9 AZR 632/04). Hierbei kann es auch nötig sein, dass der Arbeitgeber seine Arbeitsorganisation ändert oder den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers mit technischen Hilfsmitteln ausstattet. Das BAG hat festgestellt, dass der Arbeitgeber sich schadensersatzpflichtig macht, wenn er die sich aus § 81 Abs. 4 Ziff. 1, 4 und 5 SGB IX Pflichten nicht erfüllt. Er schulde dann die entgangene Vergütung als Schadensersatz nach § 280 BGB in Verbindung mit § 81 Abs. 4 SGB IX, es sei denn, die behinderungsgerechte Einrichtung des Arbeitsplatzes wäre ihm unzumutbar oder sie wäre mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden (§ 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX).

Damit hat das BAG klargestellt, dass die Verletzung der in § 81 Abs. 4 SGB IX genannten Pflichten zu Konsequenzen führt, die sich unmittelbar dem § 81 SGB IX nicht entnehmen lassen. Die Frage der Zumutbarkeit bzw. Verhältnismäßigkeit ist dabei vom Gericht überprüfbar, so dass der Arbeitgeber sich hierauf nur dann mit Erfolg berufen kann, wenn er darlegen und beweisen kann, dass ihm die Einhaltung der Pflichten aus § 81 Abs. 4 SGB IX tatsächlich unzumutbar ist. Andernfalls macht er sich schadensersatzpflichtig in Höhe der entgangenen Vergütung.

¹ Quelle: Jahresbericht der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen 2005/2006

§ 81 Abs. 4 SGB IX

Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf

- 1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
- 2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
- 3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilhabe an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
- 4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,
- 5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung. Bei der Durchführung der Maßnahmen nach den Nummern 1, 4 und 5 unterstützt die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der schwerbehinderten Menschen. Ein Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

3. Arbeitgeber zur Wiedereingliederung verpflichtet

Der schwerbehinderte Kläger hatte nach 6-monatiger Krankheit auf Empfehlung des Arztes vom Arbeitgeber eine stufenweise Wiedereingliederung verlangt. Dieser hatte eine Wiedereingliederung abgelehnt und insbesondere geltend gemacht, dass es für dieses Begehren keinerlei rechtliche Grundlage gebe. Das Bundesarbeitsgericht hat deutlich gemacht, dass der schwerbehinderte Arbeitnehmer nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX die Beschäftigung zur stufenweisen Wiedereingliederung verlangen kann (BAG, Urteil vom 13. Juni 2006 – 9 AZR 229/05). Der Arbeitgeber sei verpflichtet, nach § 81 SGB IX dem schwerbehinderten Arbeitnehmer ggf. eine anderweitige Tätigkeit als die im Arbeitsvertrag vereinbarte zuzuweisen. Anknüpfungspunkt für die Beschäftigungspflicht seien jeweils die Kenntnisse und Fähigkeiten des schwerbehinderten Menschen. Ihm solle eine Betätigung auch dann ermöglicht werden, wenn sie hinter den vertraglichen Festlegungen quantitativ und qualitativ zurückbleibe. Der Arbeitgeber müsse daher dem lange Zeit arbeitsunfähig erkrankten Schwerbehinderten ermöglichen, im Rahmen einer stufenweisen Wiedereingliederung die Tätigkeiten zu

erbringen, die innerhalb der betrieblichen Organisation sinnvoll seien.

4. Berechnung des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Arbeitnehmer

In einem weiteren Verfahren hatte ein schwerbehinderter Arbeitnehmer auf Gewährung von 5 Urlaubstagen zusätzlich zu dem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Urlaub von 29 Tagen geklagt. Das BAG hat die zum früheren Schwerbehindertengesetz ergangene Rechtsprechung bestätigt und festgestellt, dass der schwerbehinderte Beschäftigte einen Anspruch darauf hat, seinen Urlaub, den er ohne die Behinderung beanspruchen könnte, nach § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX um 5 Arbeitstage aufzustocken (BAG, Urteil vom 24. Oktober 2006 – 9 AZR 669/05). Das BAG hat damit klargestellt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Schwerbehindertenurlaub zusätzlich zu dem vertraglichen Urlaub zu gewähren und der Schwerbehindertenurlaub nicht lediglich den gesetzlichen Mindesturlaub im Sinne von § 3 Abs. 1 BUrlG erhöht. Für eine solche Auslegung, wie sie vom Arbeitgeber vorgetragen worden war, enthalte § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX keinerlei Anhaltspunkte.

5. Freistellung von Mehrarbeit für Schwerbehinderte

Das BAG hat in einem weiteren Verfahren festgestellt, dass schwerbehinderte Beschäftigte auf ihr Verlangen hin von Mehrarbeit – das ist jede Stunde, die über 8 Stunden werktägliche Arbeitszeit, auch Bereitschaftsdienst, hinausgeht – freizustellen sind (BAG, Urteil vom 21. November 2006 – 9 AZR 176/06).

Die Klägerin ist in einem Jugendhilfzentrum als Heilerziehungspflegerin angestellt. Bei ihr ist ein Grad der Behinderung von 60 festgestellt. Die Klägerin wird im Rahmen der monatlich erstellten Dienstpläne sowohl zu normalen Diensten als auch zu als ›Nachtbereitschaft‹ bezeichneten Bereitschaftsdiensten herangezogen. Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin finden kraft einzelvertraglicher Inbezugnahme die ›Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes‹ Anwendung. Danach sind die Mitarbeiter verpflichtet, außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit Bereitschaftsdienste zu leisten.

Die Klägerin hat von der Beklagten verlangt, nicht mehr als 8 Stunden werktäglich einschließlich der Bereitschaftsdienste zur Arbeitsleistung herangezogen zu werden. In den ersten beiden Instanzen unterlag sie mit ihrem Begehren. Das BAG hat seine Rechtsprechung bestätigt, dass seit der Neufassung des Arbeitszeitgesetzes ab 1. Januar 2004 Bereitschaftsdienst Arbeitszeit im Sinne der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes darstellt. Die Klägerin hat daher nach § 124 SGB IX Anspruch gegen die Beklagte, von Mehrarbeit freigestellt zu werden. Als Mehrarbeit gilt dabei jede Arbeit, die über die normale gesetzliche Arbeitszeit nach § 3 Satz 1 ArbZG, das heißt über werktäglich 8 Stunden einschließlich der Bereit-

Seminare zum Thema
dia e.V.-Fortbildungen
TEL: 0511-41089750

16.04.- 20.04.07
Krank-Kaputt-Raus?
in Reineberg/Hüllhorst
Weitere Seminare
von dia e.V. siehe vorne

schaftsdienste hinausgeht. Regelungen der AVR, welche die Klägerin verpflichten, über diese normale gesetzliche Arbeitszeit hinaus Bereitschaftsdienste zu entrichten, sind unwirksam.

6. Kündigung und Präventionsverfahren eines schwerbehinderten Arbeitnehmers

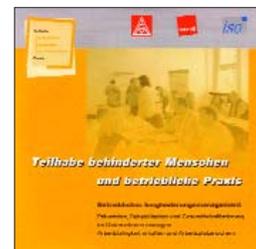
Ein weiteres Verfahren drehte sich um die Frage, ob das in § 84 Abs. 1 SGB IX geregelte Präventionsverfahren formelle Wirksamkeitsvoraussetzung zum Ausspruch einer Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers darstellt (BAG, Urteil vom 7. Dezember 2006 – 2 AZR 182/06–).

In dem zugrunde liegenden Fall war dem Kläger, bei dem ein Grad der Behinderung von 70 festgestellt ist, ordentlich gekündigt worden, weil er sich an mehreren Tagen hintereinander jeweils ca. 2 Stunden vor Ende der eigentlichen Arbeitszeit von der Arbeitsstelle entfernt hatte. Der Kläger berief sich in seiner Klage u.a. darauf, dass die Kündigung unwirksam sei, da das nach § 84 Abs. 1 SGB IX erforderliche Präventionsverfahren nicht durchgeführt worden sei.

Das BAG wies die Klage – wie auch die Vorinstanzen – ab und stellte fest, dass die Einhaltung des Präventionsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für Kündigungen gegenüber Schwerbehinderten ist. Grundsätzlich sei der Arbeitgeber nach § 84 Abs. 1 SGB IX bei Eintreten von Schwierigkeiten zwar gehalten ein Präventionsverfahren durchzuführen. Bei einer Kündigung eines Schwerbehinderten ohne die Durchführung des Präventionsverfahrens führe dies für sich

genommen aber noch nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung, da die Durchführung des Präventionsverfahrens eben keine formelle Voraussetzung sei. Beruhe die Kündigung auf einer Pflichtverletzung, stehe diese Pflichtverletzung in keinem Zusammenhang mit der Behinderung und verspreche das Präventionsverfahren von vornherein keinen Erfolg, so brauche es nicht durchgeführt zu werden. Könne das Präventionsverfahren dagegen im Arbeitsverhältnis des Schwerbehinderten auftretende Schwierigkeiten beseitigen, so könne die Unterlassung des Verfahrens zu Lasten des Arbeitgebers bei der Bewertung des Kündigungsgrundes führen.

Das BAG hat mit dieser Entscheidung deutlich gemacht, dass bei Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die mit der Schwerbehinderung in Zusammenhang stehen, es dem Arbeitgeber schwer fallen dürfte, einen Kündigungsgrund darzulegen, wenn er nicht zuvor das Präventionsverfahren durchgeführt hat. Auf der anderen Seite ist dem Schwerbehinderten der Weg abgeschnitten, sich bei Ausspruch einer Kündigung auf das Fehlen des Präventionsverfahrens zu berufen, soweit es sich um eine schwerwiegende Pflichtverletzung handelt, die nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht, sprich Verletzungen von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, die unabhängig von der Behinderung des betreffenden Arbeitnehmers sind und das Arbeitsverhältnis so gravierend belasten, dass die Durchführung des Präventionsverfahrens dem Arbeitgeber nicht mehr zugemutet werden muss.



CD-ROM-Tipp
BESTELLEN SIE DIE CD-ROM 'TEILHABE BEHINDERTER MENSCHEN UND BETRIEBLICHE PRAxis' KOSTENLOS (VERSAND: EUR 3,50) UNTER FOLGENDER ADRESSE:
SCHOLZ | DIRECT
RICHARD SCHOLZ GMBH
PARADIESSTR. 206A
12526 BERLIN
TEL.: 030-6 79 82-150
FAX: 030-6 79 82-351
VERDI@SCHOLZ-DIREKT.DE

vorschau



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



**Arbeitsrecht und
Kirche**

Sonderdruck zur Fachtagung 2006

In Kürze erscheint die Dokumentation zur Fachtagung, die am 20./21.11.2006 in Kassel stattfand. Die Vorträge und Arbeitsgruppen beschäftigten sich diesmal ausführlich mit dem Begriff der Dienstgemeinschaft: der Schlüsselbegriff der Arbeitsbeziehungen und des Arbeitsrechts in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas.

Denn unter Verweis auf die kirchliche Dienstgemeinschaft werden wichtige Unterschiede gerechtfertigt, die zu den Arbeitsbeziehungen im staatlichen, gewerblichen und sonstigen Dienstleistungssektor bestehen.

Aus dem Programm

- Wirtschaftliches Handeln und Dienstgemeinschaft – kein Widerspruch aber eine Herausforderung
- Vierter Weg für die Kirchen: Tarifverträge plus Dienstgemeinschaft
- Ob und wie finden die Ziele der Dienstgemeinschaft Niederschlag im Mitarbeitervertretungsrecht? (Kollektiv-arbeitsrechtliche Sicht)
- Dienstgemeinschaft – Aus individual-arbeitsrechtlicher Sicht

Der Tagungsband wird kostenlos von dia & ver.di verteilt und ist bei allen ver.di-Geschäftsstellen erhältlich.

Dienstgemeinschaft als Abgrenzungsprinzip (Teil 2)

Hermann Lührs

5. Die These vom gleichen Bedeutungsgehalt

Die kirchenjuristische Literatur argumentiert, dass die kirchliche Dienstgemeinschaft in beiden Konfessionen gleichen Bedeutungsgehalt habe:

›Trotz der konfessionellen Unterschiede im theologischen Amtsverständnis wird der Bedeutungsgehalt der Dienstgemeinschaft von den Kirchen im wesentlichen gleich begründet.«⁵⁸

Diese Aussage erscheint plausibel, weil die kirchenrechtlich durchgesetzten Kennzeichnungen der Dienstgemeinschaft ähnlich lauten. Diese Plausibilität beruht möglicherweise aber genau darauf, dass es keine entfaltete Begründung der kirchlichen Dienstgemeinschaft in den theologischen Wissenschaften beider Konfessionen gibt. Die Theologie hat sich bisher – von den oben genannten Kritikern abgesehen – im Wesentlichen abstinenz zur Dienstgemeinschaft verhalten. Gäbe sie die Abstinenz auf, so könnten erhebliche Divergenzen und praktische Unvereinbarkeiten in zwei zentralen Punkten sichtbar werden: Erstens bei der Zugehörigkeit zur Dienstgemeinschaft und zweitens bei der Teilhabestruktur in der Dienstgemeinschaft.

Auf diese Divergenzen und Unvereinbarkeiten wird aufmerksam, wer drei kürzlich erschienene Beiträge untersucht, die zur kirchlichen Dienstgemeinschaft in theologischer Perspektive Stellung nehmen. Es handelt sich um ein Gutachten zu den Loyalitätspflichten kirchlich Beschäftigter aus dem Jahr 2005, das der evangelische Theologe und Mitglied der Kammer für Öffentliche Verantwortung der EKD Hans-Richard Reuter im Auftrag der EKD vorgelegt hat. Des Weiteren um eine Monografie von Clemens Maier zum ›Spannungsfeld von Dienstgemeinschaft und Leitungsgewalt‹ in der katholischen Kirche, mit der 2005 eine neue wissenschaftliche Veröffentlichungsreihe zum Kirchenrecht begründet wurde und schließlich um den 2006 von den evangelischen Sozialethikern und Theologen Jürgen Klute und Franz Segbers herausgegebenen Band ›Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn – Tarifverträge für die Kirchen‹.

5.1 Zugehörigkeit zur Dienstgemeinschaft

Nach protestantisch-reformatorischer Auffassung ist, Reuter zufolge, die theologische ›Dienstgemeinschaftsidee‹ (Hervorhebung i.O.) begründet im Priestertum aller Gläubigen, mit dem ›alle Christinnen und Christen durch die Taufe betraut sind.«⁵⁹ Die Zugehörigkeit zur Dienstgemeinschaft beschränkt sich auf getaufte Christen. Ein Beitritt zur Dienstgemeinschaft nicht getaufter Personen, etwa durch Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einer kirchlichen

Einrichtung, ist in dieser Sicht nicht möglich, denn ›die Dienstbarkeit des allgemeinen Priestertums entspringt der Freiheit eines Christenmenschen und folgt keiner äußeren Rechtspflicht.«⁶⁰ Außerdem ist die protestantische ›Dienstgemeinschaftsidee‹ nicht auf diejenigen Christen beschränkt, die in kirchlichen Einrichtungen beruflich tätig sind, sondern sie ›manifestiert sich dem reformatorischen Berufsgedanken zufolge auch und gerade dort, wo ... Christinnen und Christen in der Vielfalt ... weltlicher Berufe handeln und damit ihrer geistlichen Berufung äußere Gestalt zu geben versuchen.«⁶¹ Und schließlich sind ordinierte Geistliche im protestantischen Verständnis kein besonderer sondern gleicher Teil der Dienstgemeinschaft.

Völlig anders hingegen verhält es sich nach römisch-katholischer Auffassung bei den ordinierten Geistlichen. Sie zählen nicht zur Dienstgemeinschaft in katholischen Einrichtungen, denn nach katholischem Verständnis umfasst Maier zufolge ›der Begriff der Dienstgemeinschaft in personeller Hinsicht ... alle in kirchlichen Einrichtungen tätigen Mitarbeiter und Kirchenbeamten, soweit sie nicht Kleriker sind.« (Hervorhebung hl)⁶² Die Kleriker stehen wegen ihrer Sonderstellung innerhalb der katholischen Kirche gewissermaßen neben der Dienstgemeinschaft der kirchlichen Einrichtungen, ebenso wie die Diözesanbischöfe, die ›außerhalb und über der Dienstgemeinschaft«⁶³ stehen. Andererseits können jedoch nach römisch-katholischer Auffassung auch Nicht-Christen Teil der Dienstgemeinschaft werden und zwar dann, wenn sie ›auf vertraglicher Basis die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen.«⁶⁴

5.2 Teilhabestruktur in der Dienstgemeinschaft

Nach protestantischem Verständnis begründen kirchliche Ämter entsprechend der Barmer Theologischen Erklärung der Bekennenden Kirche von 1934 ›keine Herrschaft des einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes«⁶⁵, was einer eher horizontal ausgerichteten Teilhabestruktur entspricht. In dieser Hinsicht wird die Dienstgemeinschaft bei Klute/Segbers auf der Linie eines nicht-hierarchischen und egalitären Grundverständnisses der Dienstgemeinschaft als ›Richtungsnorm‹ interpretiert, auf die hin die Realität unter den Gesichtspunkten von ›Partizipation‹, ›Solidarität‹, ›Gesamtverantwortung‹ und ›Interessenausgleich‹ zu verändern sei.⁶⁶

Demgegenüber steht das Amts- und Gemeindeverständnis der römisch-katholischen Kirche, das die kirchliche Gemeinschaft als ›communio hierarchica«⁶⁷ auffasst und damit der Dienstgemeinschaft eine Teilhabestruktur in vertikal-hierarchischer Richtung zuweist. Ein aus der Dienstgemeinschaft begründeter Anspruch ›einer gleichgewichtigen Beteiligung der Dienstnehmer«⁶⁸ widerspricht Maier zufolge ›dem grundlegenden Strukturprinzip der Kirche als communio hierarchica«⁶⁹. Der Anspruch ›einer parität-

58 Richardi (2003) S. 46
 59 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
 60 Reuter (2005) S. 53
 61 Reuter (2005) S. 55
 62 Maier, Clemens (2006): Kollektives Arbeitsrecht in der katholischen Kirche: der Dritte Weg im Spannungsfeld von Dienstgemeinschaft und Leitungsgewalt. LIT Verlag, Münster, S. 72
 63 Maier (2006) S. 74
 64 Maier (2006) S. 71
 65 zit. n. Reuter (2006) S. 55
 66 Klute, Jürgen / Segbers, Franz (Hrsg.) (2006): »Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn«. Tarifverträge für die Kirchen. Hamburg, S. 41f
 67 vergl. Maier (2006) S. 44ff
 68 Maier (2006) S. 171

schen Mitbestimmung im überbetrieblichen Bereich (könnte) nicht umgesetzt werden, ohne gegen höher-rangiges Kirchenrecht und gegen kirchliche Grundprinzipien zu verstoßen.⁷⁰

Aus diesem Grund plädiert Maier dafür, dass ›sich die Kirche klar und unmissverständlich von diesem Anspruch verabschieden und den Dienstnehmern reinen Wein über die tatsächlichen Mitspracherechte einschenken (sollte), indem sie auf die kanonischen und insbesondere theologisch-ekklesiologischen Vorgaben hinweist, die ihre sakramentale Begründung haben und nicht leichtthin übergangen werden können.⁷¹

Hierüber bestehen offenbar schon seit geraumer Zeit insbesondere auf Mitarbeiterseite Unklarheiten und Missverständnisse. So räumte bereits 1991 der Leiter des Instituts für Caritaswissenschaft der Theologischen Fakultät der Universität Freiburg Heinrich Pompey hinsichtlich des Charakters der Dienstgemeinschaft nach römisch-katholischem Verständnis ein:

›Wären diese u.a. Bedingungen den Mitwirkenden deutlich bewusst gewesen und hätten sie von diesen öffentlich, d.h. vor der Gemeinde, bejaht werden müssen, wären möglicherweise viele der kirchlichen Dienstgemeinschaft nicht beigetreten. Mancher Mitarbeiter kommt sich im Konfliktfall als Betrogener vor, da ihm das Spezifikum der kirchlichen Dienstgemeinschaft (als hierarchisches Prinzip, hl) nie verdeutlicht wurde.⁷²

6. Kirchliche Sozialpartnerschaft statt Dienstgemeinschaft

In einer im Jahr 2004 veröffentlichten Studie über die in Zukunft zu erwartende europäische Arbeitsrechtsprechung im Hinblick auf die Sonderstellung des kirchlichen Arbeitsrechts in Deutschland kommen die Juristen Michael Germann und Heinrich de Wall zu der Einschätzung:

›Um für die Selbstbestimmung der Kirchen im Arbeitsrecht auf das besondere Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft ihrer Mitarbeiter Bezug nehmen zu können, brauchte die staatliche Rechtsprechung kein umfassendes Leitbild der Dienstgemeinschaft zu rezipieren. Sie konnte sich darauf beschränken, es über seine Anforderungen an die Gestaltung des kirchlichen Dienstes nachzuzeichnen. ... Ein umfassendes Leitbild bleibt hierbei (dennoch, hl) vorausgesetzt. Es ist Sache der Kirchen ... das Leitbild der Dienstgemeinschaft mit Inhalt zu füllen.⁷³

Dabei muss die Kirche den Zusammenhang zwischen ihrem Selbstverständnis und ›den Rechtsfolgen, die die Kirche im Arbeitsrecht wirksam werden zu lassen beansprucht‹ erkennbar machen.

›Denn nur insoweit die Kirche diesen Zusammenhang explizit geltend macht, wird ihr Dienst ... als eigene Angelegenheit wahrnehmbar‹ und ›erweist sich das staatliche Arbeitsrecht als Eingriff (in das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen, hl.) ... Ein konsistentes Leitbild der kirchlichen Dienstgemeinschaft hat

also entscheidende Bedeutung auch für ihre staatskirchenrechtliche Haltbarkeit.⁷⁴

Mit Blick auf die von Germann/de Wall formulierte Problematik werden die Ergebnisse der hier vorgelegten Untersuchung in vier Aussagen zusammengefasst:

■ 1. Der Begriff der Dienstgemeinschaft nimmt keine tradierte Kategorie des kirchlichen Selbstverständnisses auf. Er ist ein von Kirchenjuristen Anfang der 1950er Jahre aufgestelltes Konzept zur Lösung einer arbeitsrechtlichen und arbeitspolitischen Problematik, die sich aus der Weitergeltung der Tarifordnungen von 1938 im kirchlichen Raum nach 1945 ergab.

■ 2. Das Konzept der kirchlichen Dienstgemeinschaft ist bis heute unter arbeitsrechtlichen Abgrenzungsgesichtspunkten geprägt worden und konnte sich kirchenrechtlich mit Blick auf seinen verfassungsgerichtlichen Erfolg zur Sicherung des kirchlichen Sonderweges im Arbeitsrecht durchsetzen. Ein inter- oder auch innerkonfessionell herstellbarer theologischer Konsens über den Bedeutungsgehalt der kirchlichen Dienstgemeinschaft ist nicht erkennbar.

■ 3. Das Konzept der Dienstgemeinschaft bewahrt in sich ein Grundverständnis auf von kirchlichen Arbeitnehmer/Arbeitgeberbeziehungen, in dem die gewerkschaftlich organisierte kollektive Interessenwahrnehmung als eine Störung der Gemeinschaft und des Arbeitsfriedens aufgefasst ist und nicht als dessen notwendige Voraussetzung anerkannt wird. In dieser Hinsicht bleibt das Konzept der kirchlichen Dienstgemeinschaft der Tradition einer ›rückwärts-gewandten Neuordnung‹ verhaftet.

■ 4. Zwischen dem Ausmaß und der Tragweite der arbeitsrechtlichen Sonderstellung, die mit dem ›Leitbild der kirchlichen Dienstgemeinschaft‹ gerechtfertigt wird, und einem gesicherten Konsens hinsichtlich des Bedeutungsgehaltes der kirchlichen Dienstgemeinschaft innerhalb des kirchlichen Selbstverständnisses besteht eine offenbar beträchtliche Asymmetrie.

Angesichts dieser Problemlagen erscheint es ratsam, den Begriff der kirchlichen Dienstgemeinschaft zur Orientierung der Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen im kirchlichen Raum aufzugeben. Statt an einem sachlich problematischen und inhaltlich kaum übereinstimmungsfähigen Konzept festzuhalten, könnte es der wertgebundenen Modernisierung kirchlicher Arbeitsbeziehungen und der Schärfung ihres konfessionellen Profils dienlicher sein, einen Vorschlag aufzugreifen, der zuletzt bei einem Symposium zum kirchlichen Arbeitsrecht der Diakonie in Niedersachsen 2005 unterbreitet worden ist.

Dort wurde vorgeschlagen, nicht mehr von ›Dienstgemeinschaft‹ zu sprechen, sondern von ›Kirchlicher Sozialpartnerschaft‹.⁷⁵ Zwei gewichtige Gründe sprechen für diese Wahl.

Der deskriptive Gehalt des Begriffs nimmt die tatsächlichen Verhältnisse im kirchlichen Raum auf.

69 Maier (2006) S. 169

70 Maier (2006) S. 185

71 Maier (2006) S. 185

72 Pompey, Heinrich (1991):

›Dienstgemeinschaft‹ unter dem Anspruch des Glaubens und des Sendungsauftrags der Kirche in: Feldhoff, Norbert (Hrsg.) (1991): Die verbandliche Caritas. Praktisch-theologische und kirchenrechtliche Aspekte. Freiburg, S. 108

73 Germann, Michael / de

Wall, Heinrich (2004): Kirchliche Dienstgemeinschaft und Europarecht. In: Recht der Arbeit und der Wirtschaft in Europa. Beiträge zum europäischen Wirtschaftsrecht. Band 25. Duncker & Humboldt, Berlin, S. 559

74 Germann/deWall (2004) S. 561f

75 vergl. Anselm, Reiner /

Hermelink, Jan (Hrsg.) (2006): Der dritte Weg auf dem Prüfstand. Theologische, ethische und rechtliche Perspektiven des Ideals der Dienstgemeinschaft in der Diakonie. Universitätsverlag Göttingen, S. 101f. Der Begriff der kirchlichen Sozialpartnerschaft ist in die ›Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD‹ vom 07.06.2001 bereits aufgenommen worden.

76 Weniger als 5% der kirchlich Beschäftigten (< 62.000 Personen) sind im Rahmen von kirchlichen Statusverhältnissen (Geistliche, Ordensangehörige, Diakonissen, Kirchenbeamte) tätig. Zahlenangaben aus dem Jahr 2000. Siehe Lührs (2006) 77 zit. n. Kessler (1986) S. 339

Denn von den 1.208.000 im Bereich der Kirche beruflich Tätigen sind 1.146.000 Menschen abhängig beschäftigte Arbeitnehmer/innen.⁷⁶

Der normative Gehalt des Begriffes weist auf eine nach vorne gerichtete Neuordnung der kirchlichen Arbeitsbeziehungen. Denn er fordert Kirchen und Gewerkschaften auf, sich als jeweils tragende Institutionen und Säulen der Gesellschaft als Vertragspart-

ner grundsätzlich zu akzeptieren. Und er traut den Kirchen die von dem Theologen Jens-Hinrich Pörksen bereits 1978 formulierte und immer noch aktuelle Lösung der Aufgabe zu, »in enger Verzahnung mit der Gesellschaft und in Kooperation mit ihren Institutionen Eigenständigkeit und Freiheit des kirchlichen Auftrags zu bewahren und zu bewahren.«⁷⁷

Leseranfrage

Frage:

Wir haben immer wieder Probleme, weil die Leitung unseres Hauses Briefe öffnet, die an uns gerichtet sind. Unsere Leitung vertritt die Auffassung, die Post dürfe nur dann nicht von ihr geöffnet werden, wenn in der ersten Zeile der Anschrift »Mitarbeitervertretung« stehe. Darf die Dienststellenleitung unsere Post öffnen?

Briefe, die an die Mitarbeitervertretung gerichtet sind, dürfen auch nur von dieser geöffnet werden. Jeder, der Post öffnet, die nicht für ihn bestimmt ist, verletzt das Briefgeheimnis. Welch hohen Stellenwert das Brief-, Post und Fernmeldegeheimnis genießt, kann man daran erkennen, dass dieses Freiheitsrecht ausdrücklich in Art. 10 des Grundgesetzes als unverletzlich bezeichnet wird. Besonderen Schutz erfährt das Briefgeheimnis durch folgende Strafvorschrift im Strafgesetzbuch StGB:

§ 202 Verletzung des Briefgeheimnisses

1) Wer unbefugt

1 einen verschlossenen Brief oder ein anderes verschlossenes Schriftstück, die nicht zu seiner Kenntnis bestimmt sind, öffnet oder

2 sich vom Inhalt eines solchen Schriftstücks ohne Öffnung des Verschlusses unter Anwendung technischer Mittel Kenntnis verschafft, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft, wenn die Tat nicht in § 206 mit Strafe bedroht ist

Nur derjenige darf einen Brief öffnen, für den der Brief bestimmt ist. Das Briefgeheimnis gilt nicht nur für den Zustelldienst. Auch innerhalb eines Unternehmens gilt der Schutz der Vertraulichkeit weiter. Der Arbeitgeber darf daher auch Post nicht öffnen, die an einzelne Mitarbeiter persönlich gerichtet ist. Will er den direkten Briefverkehr mit einzelnen Mitarbeitern nicht hinnehmen, so bleibt ihm nur die Möglichkeit, an einzelne Mitarbeiter gerichtete Post ungeöffnet zurückzusenden.

Dies gilt allerdings nicht für Post der Mitarbeitervertretung. Denn die Mitarbeitervertretung ist zwar Teil der Dienststelle, sie hat aber eine eigene, von der Dienststellenleitung unabhängige Stellung.

Es gibt keine verbindlichen Regeln, wie ein Brief zu adressieren ist. Deshalb kann es auch nicht darauf ankommen, an welcher Stelle im Adressfeld der Hinweis »Mitarbeitervertretung« steht. Auch kann die Dienststellenleitung insoweit keine Regeln aufstellen. Denn in jedem Fall kommt es darauf an, wen der Absender als Empfänger bestimmt hat. Geschützt ist nämlich nicht nur

der Empfänger – hier die Mitarbeitervertretung – sondern auch der Absender soll davor geschützt werden, dass seine Nachricht in falsche Hände gerät. Aus rechtlicher Sicht genügt es deshalb, wenn aus dem Adressfeld überhaupt ersichtlich ist, dass als Empfänger die Mitarbeitervertretung benannt ist. Beispiel:

Altenpflegeheim im Zentrum

Mitarbeitervertretung

Postfach · 12345 Musterstadt

In diesem Fall hat der Absender hinreichend deutlich gemacht, dass die Mitarbeitervertretung und nicht die Dienststellenleitung Adressat des Briefes ist. Die Dienststellenleitung darf diesen Brief nicht öffnen, sondern muss ihn ungeöffnet an die Mitarbeitervertretung weiterleiten.

Man muss einräumen, dass der Absender eines solchen Briefes den Beteiligten das Leben schwer macht. Denn selbst in kleineren Einrichtungen gehen täglich zahlreiche Briefe ein, in größeren Einrichtungen können es schnell Hunderte werden. Und dann kann es schnell passieren, dass ein für die Mitarbeitervertretung bestimmter Brief versehentlich geöffnet wird. Zwar ist die Dienststellenleitung auch verpflichtet, durch geeignete Vorkehrungen dafür zu sorgen, dass Post, die für die Mitarbeitervertretung bestimmt ist, auch nicht versehentlich geöffnet wird. Die Dienststellenleitung muss zum Schutz der Vertraulichkeit der MAV-Post um so mehr tun, je häufiger es zu unberechtigten Brieföffnungen kommt.

Um ein versehentliches Öffnen zu vermeiden, sollte ein Absender darauf achten, dass aus der Gestaltung der Adresse schon bei flüchtigem Lesen deutlich wird, dass die Mitarbeitervertretung Empfänger des Briefes ist. Deshalb sollte der Empfänger »Mitarbeitervertretung« an den Anfang der Adresse gesetzt und möglichst auch durch Fettdruck oder ähnliches optisch hervorgehoben werden.

Stellt die Dienststellenleitung nicht den ungeöffneten Zugang der Post bei der Mitarbeitervertretung sicher oder öffnet sie gar selbst Post der MAV, so stellt dies eine Behinderung der Arbeit der Mitarbeitervertretung dar. Die Mitarbeitervertretung sollte deshalb gegen unberechtigtes Öffnen ihrer Post Rechtsschutz durch das Kirchengericht in Anspruch nehmen. Und sie kann notfalls auch Strafanzeige wegen Verletzung des Briefgeheimnisses stellen.

Es sollte aber zunächst sorgfältig untersucht werden, ob Post der MAV versehentlich oder absichtlich geöffnet wurde. Und wenn Post nur versehentlich geöffnet wurde, kann eine eindringliche Belehrung über die Bedeutung des Briefgeheimnisses gerade von MAV-Post vielleicht das Problem lösen, denn auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Poststelle können auf die Hilfe der Mitarbeitervertretung angewiesen sein.

Kirchlichkeit und Dienstgemeinschaft im Mitarbeitervertretungsrecht

Von Ulrich Hammer

Oder: Wo Kirche draufsteht, muss auch Kirche drin sein.



Der Autor

Prof. Dr. jur.
Ulrich Hammer

Gesetzliche Ausgangslage

Nach § 118 Abs. 2 BetrVG ›(findet) dieses Gesetz (das Betriebsverfassungsgesetz, U.H.) ... keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform«. Seit dem 11. Oktober 1977, dem Tag, an dem das Bundesverfassungsgericht¹ über die Auslegung dieser Vorschrift abschließend entschieden hat, ist klar, dass zu den kirchlichen Einrichtungen im Sinne des § 118 Abs. 2 BetrVG nicht nur rechtlich unselbstständige Teile sowie rechtlich selbstständige Teile der sog. verfassten bzw. ›organisierten² Kirche³ sondern ›alle der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform⁴ gehören. Voraussetzung ist lediglich, dass sie⁵

›nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrzunehmen und zu erfüllen ... Das gilt ohne weiteres für organisatorisch oder institutionell mit Kirchen verbundene Vereinigungen wie kirchliche Orden, deren Daseinszweck eine Intensivierung⁶ der gesamtkirchlichen Aufgaben enthält. Es gilt aber auch für andere selbstständige oder unselbstständige 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 der Religionsgemeinschaft oder die Art der mit der Vereinigung verfolgten Ziele sein.⁷

Deshalb ist ein Krankenhaus in Form einer gemeinnützigen und rechtsfähigen Stiftung bürgerlichen Rechts, das ›zwar der Kirche nicht inkorporiert, also nicht Teil der amtskirchlichen Organisation, aber ... ihr so zugeordnet (ist), dass es teilhat an der Verwirklichung eines Stückes Auftrag der Kirche im Geist katholischer Religiosität, im Einklang mit dem Bekenntnis der katholischen Kirche und in Verbindung mit den Amtsträgern der katholischen Kirche⁸, eine kirchliche Einrichtung i. S. d. § 118 Abs. 2 BetrVG und von der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen. Für die Qualifizierung als kirchliche Einrichtung genügend, aber auch erforderlich ist, dass eine Einrichtung des Gesundheits-, Sozial- oder Bildungswesens (karitativ und erzieherisch) der verfassten bzw. Amtskirche in diesem Sinne ›in bestimmter Weise zugeordnet⁹ ist⁷.

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Das lässt freilich einige Fragen offen: Wodurch steht eine Einrichtung im Einklang mit dem Bekenntnis der Kirche? Wie eng muss die institutionelle Verbindung mit der Amtskirche sein? Wer entscheidet über das Vorliegen einer kirchlichen Zweckbestimmung? Wirklich aufgegriffen hat das Bundesarbeitsgericht bislang nur die letzten zwei Fragen. Die erste Frage hat es zwar letztlich, wie zu zeigen sein wird, auch beantwortet, aber eher missverständlich als klarstellend.

Was die institutionelle Verbindung mit der Amtskirche angeht, verlangt es, dass ›ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten der Amtskirche (auf die Einrichtung, U.H.) gegeben ist⁸. Dieses Mindestmaß ist nur gegeben, wenn feststeht, ›dass die verfasste Kirche die Möglichkeit hat, einen etwaigen Dissens zwischen Kirche und Einrichtung bei der Ausübung der religiösen ... Tätigkeit zu unterbinden⁹. Es genügt also nicht, ›dass die Einrichtung ihrem Zweck nach auf die Verwirklichung eines kirchlichen Auftrags gerichtet ist¹⁰. Hinzukommen muss ein nicht notwendig satzungsrechtlich abgesicherter, aber tatsächlich durchgreifender, ordnender Einfluss der Amtskirche auf die Einrichtung. Oder anders, dieses Mal in den Worten des Bundesarbeitsgerichts: ›Es genügt, wenn die Einrichtung der Kirche so nahe steht, dass sie teilhat an der Verwirklichung eines Stückes Auftrag der Kirche im Geist christlicher Religiosität, im Einklang mit dem Bekenntnis der christlichen Kirche und in Verbindung mit den Amtsträgern der Kirche.¹¹

Was die Entscheidungsmacht über die Kirchlichkeit, die kirchliche Zweckbestimmung einer Einrichtung, angeht, unterliegt sie nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts im Wesentlichen dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht aus Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV¹². Die Kirchen entscheiden über Inhalt und Form der Kirchlichkeit. Die staatlichen Arbeitsgerichte können diese autonomen Entscheidungen demgegenüber nur innerhalb bestimmter Grenzen, auf die noch einzugehen sein wird, überprüfen.

Dieses Selbstbestimmungsrecht entbindet die Kirchen indessen nicht von Verfassung und Gesetz. Sie können nicht nach freiem Belieben Einrichtungen zu kirchlichen erklären und dadurch die Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes ausschließen. Vielmehr sind sie verpflichtet, das Leitbild, ihre unverwechselbare Corporate Identity, ihr sog. Kirchliches Proprium, selbst, transparent, nachvollziehbar und für die staatlichen Arbeitsgerichte nachprüfbar zu erklären und festzulegen. Dieses Leitbild besteht in der kirchlichen Dienstgemeinschaft. Nur durch ihre Verwirklichung kann eine karitative oder erzieherische Einrichtung i. S. d. § 118 Abs. 2 BetrVG im Einklang mit dem Bekenntnis der Kirche stehen und zur kirchlichen werden. Die Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts und die Bildung von Mitarbeitervertretungen nach dem MVG bzw. der MAVO – anstelle

1 BVerfGE 46, 73

2 BVerfG a. a. O.

3 Dabei handelt es sich um die Kirchen im engeren Sinne, d. h. Landeskirchen, Bistümer, Orden bzw. Ordensgemeinschaften usw., die Teil der Kirche als Glaubensgemeinschaft sind wie z. B. Gemeindegärten oder Altenheime der Gemeinden, Bistumskrankenhäuser usw.

4 BVerfGE 46, 73 f., 85

5 BVerfGE 46, 85 ff.

6 BVerfGE 46, 87

7 BVerfGE 46, 85

8 BAG 6 AZR 138/00 v. 26.07.2001, online: <http://lexetius.com/2001,2759>, Rn 24 (09.07.2006, 16.15 Uhr)

9 BAG, a. a. O., Rn 27

10 BAG 7 ABR 59/01 v. 23.

10.2002, online: <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&Datum=2002-10&n=8352&pos=13&anz=49>, Rn 21; BAG 7 ABR 12/01 v. 31.07.2002, online: <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&Datum=2002-7&n=8041&pos=11&anz=25>, Rn 24 (09.11.2006, 16.35 Uhr) = AP BetrVG 1972 Nr. 70 zu § 118

11 BAG AP BetrVG 1972 § 118 Nr. 24, S. 5

12 Hier gilt grundsätzlich das Gleiche wie bei der Beurteilung, was (kirchliche) ›Caritas‹ bzw. ›Diako-

für Mitarbeitervertretungen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es bestellen immer mehr MAV'en ihre Fachliteratur bei uns. Warum? Wir bieten nur die Literatur an, die vornehmlich arbeitnehmerorientiert ist. Neben den hier vorgestellten besorgen



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

Klaus Kellner



Nr. 041 ■
JOHANNES
SCHUIR/FRANK
SCHWIETERT:
**Betriebsrat oder
Mitarbeiter-
vertretung?**

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

154 Seiten, kartoniert. SachBuchVerlag Kellner. EUR 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 16,90

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

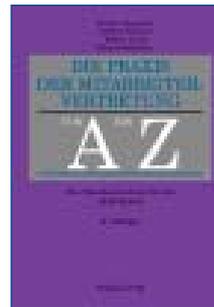
SachBuchVerlag Kellner. EUR 5,00



Nr. 810 ■ BELITZ/KLUTE/SCHNEIDER (HRSG.):
Menschen statt Märkte

Verschiedene Autoren setzen sich aus sozialetischer Sicht mit den Folgen der Ökonomisierung sozialer Dienste auseinander. Im Mittelpunkt steht die aktuelle Entwicklung des "Non-Profit-Sektors" – insbesondere angesichts der Dienstleistungspolitik der EU.

Reihe: Forum Religion & Sozialkultur, Bd. 18, 2006.
392 Seiten, LIT Verlag. EUR 29,90



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



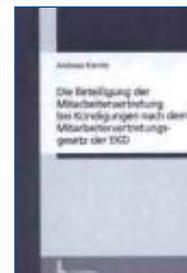
Nr. 200 ■ KIENITZ:

**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. 313 ■ ESSER/WOLMERATH:
Mobbing.

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

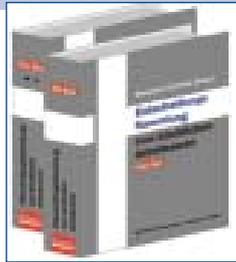
6., aktualisierte Auflage 2005,
200 Seiten, kartoniert. Bund-Verlag.
EUR 14,90



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.

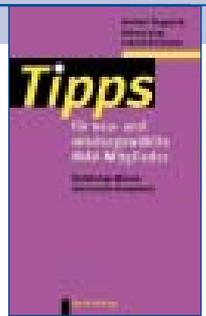
Nr. 443 ■ DEPPISCH/JUNG/SCHLEITZER:
Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder.

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 2007, 1.487 Seiten, kartoniert. Bund-Verlag. EUR 24,90

Nr. 100 CD ■ Version 7.0. Bund-Verlag. EUR 59,90

Telefonservice 0421-77866

Fachbuch Direktbestellung

Per Fax: 0421-704058

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

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:

Bitte auch in Druckbuchstaben

Telefon

Zur Kenntnis genommen:

Arbeitgeber:

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.	16,90
044	MVG-K (Vorbestellung möglich)	39,80
051	Leben in kultureller Vielfalt	14,90
064	AVR-K Modern.	24,80
014	MVG-EKD. – Textausgabe 2004	5,00
100	Arbeits- und Sozialordnung.	24,90
100-CD	Arbeits- und Sozialordnung auf CD-ROM.	34,00/58,00
144	SGB-Sozialgesetzbuch.	14,50
200	Die Beteiligung der MAV bei Kündigungen...	12,40
313	Mobbing. Erkennen und wehren.	14,90
330	Arbeitsrecht in der Kirche.	45,00
334	Praxishandbuch für MAV'en der kath. Kirche	49,00
367	Handbuch kirchliches Anstellungsrecht.	48,60
396	Datenschutz in der ev. Kirche.	24,00
443	Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder	14,90
500	Kirchliches Arbeitsrecht.	56,00
502	Kündigungsschutzgesetz – Kommentar.	56,00
538	Praxis der MAV von A bis Z.	39,90
612	Arbeitsrecht der Caritas.	94,00
614	Die Dienstgemeinschaft im Arbeitsrecht...	49,00
615	MAVO-Rahmenordnung Kommentar	79,00
618	Richtlinien für AVR. – Caritas, CD-ROM	28,20

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

Mehr als hier aufgeführt.

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

An den
SachBuchService Kellner
St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen

nie ist; vgl. dazu BAG 7 ABR 59/01 v. 23.10.2002 online: [13 So in erfreulicher Klarheit Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, 2006, S. 42 ff.](http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&Datum=2002-10&nr=8352&pos=13&anz=49, Rn 25 m. w. N. (09.11.2006, 17.17 Uhr); Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, 2006, S. 31 ff. m. w. N.</p>
</div>
<div data-bbox=)

14 BAG 6 AZR 138/00 v. 26.07.2001, online: [15 LAG Hamm v.](http://lexetius.com/2001,2759, Rn 36 (09.07.2006, 16.15 Uhr); ArbG Mönchengladbach v. 12.07.2001, ZMV 2001, 244; dazu Thüsing, NZA 2002, 306; ders., Kirchliches Arbeitsrecht, 2006, S. 30 f.; Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 4. Aufl., 2003, § 3, Rn 10; ders. NZA 1994, 19, 24</p>
</div>
<div data-bbox=)

05.12.1979, DB 1980, 696; Hanau/Thüsing, KuR 2002, 17 m. w. N.

16 BVerfGE 19, 129, 133: LAG München, NZA 1986, 540; Hanau/Thüsing, a. a. O.; vgl. dazu auch BAG 6 AZR 138/00 v. 26.07.2001, online: [17 Unterfinanzierung ist die Folge einer seit nunmehr über 10 Jahren erfolglosen Budgetierung von Einrichtungen mit jährlichen Steigerungsraten, die fast regelmäßig unter denen der Arbeitsentgelte liegen, was bei einem Personalkostenanteil von 70 bis 80% zwangsläufig zu je nach Größe der Einrichtung erheblichen Kostendeckungslücken führt.](http://lexetius.com/2001,2759 (09.07.2006, 16.15 Uhr)</p>
</div>
<div data-bbox=)

18 z. B. wenn der – falsche – Eindruck erweckt wird, als ob sowohl die Frage der Kirchlichkeit als auch des karitativen Charakters einer Einrichtung allein und ausschließlich nach dem Selbstverständnis der Kirchen zu bestimmen wäre, ohne dass das staatliche Arbeitsrecht als allgemeines Gesetz i. S. d. Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 S. 1 WRV irgendwelche Grenzen zu ziehen vermöchte, vgl. dazu Hanau/Thüsing, KuR 2002, 15 f., Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 4. Aufl. 2003, 269 ff.

von Betriebsräten nach dem Betriebsverfassungsgesetz – kommen deshalb nur in Betracht, wenn und soweit sich eine Einrichtung die kirchliche Dienstgemeinschaft als Unternehmensleitbild zu Eigen gemacht hat¹³.

Allerdings gibt es davon nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts wiederum Ausnahmen, die bei genauer Betrachtung jedoch schon aus den genannten Grundsätzen der Kirchlichkeit folgen. Lehnt es eine Einrichtung trotz Bekenntnis zur kirchlichen Dienstgemeinschaft von sich aus ab, kirchliches Arbeitsrecht anzuwenden, so verliert sie gleichwohl ihre Kirchlichkeit¹⁴. Denn in diesem Fall steht fest, dass die Amtskirche keinerlei ausreichenden Einfluss auf die Einrichtung hat, da sie noch nicht einmal die nach kirchlichem Recht bestehende Verpflichtung zur Übernahme kirchlichen Arbeitsrechts durchsetzen kann. Gleiches gilt selbstverständlich auch, wenn eine der Kirche gehörende Einrichtung gar keinen kirchlichen Auftrag verfolgt, wie das z. B. bei Einrichtungen mit rein wissenschaftlicher¹⁵ oder rein wirtschaftlicher¹⁶ Zwecksetzung der Fall sein kann. Nach staatlichem Recht ist keine Einrichtung gezwungen, sich zur kirchlichen Dienstgemeinschaft zu bekennen oder in Übereinstimmung mit der Amtskirche kirchliche Zwecke zu verfolgen. Über ihre Kirchlichkeit i. S. d. kirchlichen Arbeitsrechts entscheidet zwar die Amtskirche, über ihre Säkularität aber die Einrichtung selbst.

Fallbeispiele aus der Praxis

Die Welt des kirchlichen Arbeitsrechts und der Anwendung des Mitarbeitervertretungsrechts anstelle des Betriebsverfassungsrechts ist denn auch entsprechend bunt und vielfältig. Bereichswechsel zwischen kirchlichem und weltlichem (Arbeitsrechts-) Bereich finden in beide Richtungen statt. Auslöser und Motiv sind häufig – unter dem Druck der Ökonomisierung des Sozial- und Gesundheitswesens sowie einer daraus folgenden systematischen Unterfinanzierung karitativer und erzieherischer Einrichtungen¹⁷ – die Suche des Managements nach Kosteneinsparungen durch niedrigere Tarifentgelte oder der Wunsch nach Vermeidung von Arbeitskonflikten, die mit der Anwendung des § 118 Abs. 1 BetrVG auf säkulare karitative oder erzieherische Tendenzbetriebe verbunden sind. Zwei Beispiele:

1. Einerseits gibt es Fälle wie den der St. Lukas Klinik gGmbH der Stiftung Liebenau, die sich, um Kosten zu sparen, durch schlichte Erklärung aus dem kirchlichen in den weltlichen (Arbeitsrechts-) Bereich verabschiedet hat, mit der Folge, dass nunmehr das Betriebsverfassungsgesetz anzuwenden ist und Betriebsräte zu wählen sind; vice versa sollen das Mitarbeitervertretungsrecht und die gewählte Mitarbeitervertretung ihre Funktion verlieren.

2. Andererseits gibt es Fälle wie den des Alfried Krupp Krankenhauses in Essen, das, um Arbeitskonflikte zu minimieren, aus dem weltlichen in den kirchlichen Bereich wechseln will, mit der Folge, dass nun-

mehr Mitarbeitervertretungsrecht anzuwenden ist und Mitarbeitervertretungen zu wählen sind; vice versa sollen das Betriebsverfassungsgesetz und der gewählte Betriebsrat ihre Funktion verlieren.

Es ist leicht nachzuvollziehen, dass durch solche Beispiele die kirchliche Dienstgemeinschaft als Leitbild und Corporate Identity kirchlicher Einrichtungen an Bedeutung verliert. Sie wird zum Spielball betriebswirtschaftlicher oder arbeitspolitischer Interessen und büßt dadurch ihren religiösen Sinn ein. Dies gilt umso mehr, als für Bereichswechsel offenbar unterschiedliche Kriterien eine Rolle spielen sollen, je nachdem, ob vom weltlichen in den kirchlichen oder vom kirchlichen in den weltlichen gewechselt wird. Im ersten Fall wird die Hürde eher niedrig¹⁸, im letzteren eher hoch¹⁹ gelegt. So legt das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart im Fall der St. Lukas Klinik GmbH der Stiftung Liebenau²⁰ die Hürde eher hoch, wenn es meint, für die kirchenrechtliche Zulässigkeit des Bereichswechsels seien

›die inneren Elemente der Einrichtung, wie zum Beispiel religiöser Zweck, kirchlicher Zweck, kirchliche Aufgaben, organisatorische Verbindung mit der Kirche, organisatorische Eingliederung in die kirchliche Verwaltung und äußere Elemente wie zum Beispiel Einrichtung durch die Kirche gegründet, satzungsmäßige Aufsicht durch die Kirche, maßgebend.«

Kirchenrechtlich mag das richtig sein²¹. Es hat aber auf die nach staatlichem Recht zu beurteilende Arbeitsrechtspraxis keinerlei Auswirkungen²². Mit anderen Worten, kirchliche Arbeitsgerichte mögen so oder so entscheiden. Erklärt sich indessen eine Einrichtung gegen die Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts, was ihr freisteht, so findet es keine Anwendung. Dann gilt das Betriebsverfassungsgesetz und es ist ein Betriebsrat zu wählen.

Hier wirkt sich der Unterschied zwischen staatlichem und kirchlichem Arbeitsrecht aus: Während sich eine ehemals kirchliche Einrichtung, jedenfalls wenn sie nicht der Amtskirche gehört, jederzeit durch einfache Erklärung vom kirchlichen in den staatlichen (Arbeitsrechts-) Bereich verabschieden kann, ist für den umgekehrten Fall die Übernahme und Verwirklichung des Leitbilds der kirchlichen Dienstgemeinschaft zwingende Voraussetzung. Das erfordert aber mehr als einen bloßen Namenswechsel, weil anderenfalls die Dienstgemeinschaft als Ausdruck eines bestimmten religiösen Bekenntnisses zum bloßen Etikett ohne Inhalt verkäme. Darin spiegelt sich zugleich der Unterschied zwischen der m. o. w. nur tatsächlichen Zuordnung einer Einrichtung zur Amtskirche nach § 118 Abs. 2 BetrVG (in der Auslegung durch das Bundesarbeitsgericht) und der rechtlichen Möglichkeit der Amtskirche, die Dienstgemeinschaft als kirchliches Leitbild in der Einrichtung auch durchzusetzen. Letzteres kann die Amtskirche nur, wenn sie auch Eigentümerin oder maßgebliche Gesellschafterin der Einrichtung ist.

Die Dienstgemeinschaft als Zentrum der Kirchlichkeit

Die Frage, wodurch eine Einrichtung inhaltlich im Einklang mit dem Bekenntnis der Amtskirche steht, scheint daher leicht zu beantworten: Sie muss die kirchliche Dienstgemeinschaft als Leitbild verwirklicht haben. In der Praxis führt dies gleichwohl zu Irritationen. So meint das LAG Düsseldorf²³ unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts²⁴, im Fall des Alfred Krupp Krankenhauses sei unerheblich, »wie im Einzelnen (die kirchliche Dienstgemeinschaft als Einrichtungsleitbild, U.H.) zustande gekommen ist«, weil »es nämlich auf die Einstellung der Mitarbeiter ... bzw. auf das hierauf beruhende Leitbild (für die Kirchlichkeit, U.H.) nicht an(komme)«. Stattdessen will es – meiner Meinung nach im konkreten Fall zutreffend – nur auf den mangelnden tatsächlichen Einfluss der Amtskirche auf die Einrichtung abstellen, was allerdings zum gleichen Ergebnis – fehlende Kirchlichkeit der Einrichtung – führt.

Kann eine Einrichtung nach dem Willen der Amtskirche also auch dann kirchlich sein, wenn sie sich zwar formal zur kirchlichen Dienstgemeinschaft bekennt, dieses Leitbild aber tatsächlich gar nicht eingeführt hat, sondern in Wirklichkeit ein anderes oder gar keines praktiziert?²⁵ Schon die Frage provoziert. Sie ist aber die Folge eines Missverständnisses der BAG-Rechtsprechung, wenn für die Frage der Kirchlichkeit ohne Rücksicht auf kirchliche Inhalte, wie sie die Dienstgemeinschaft ausdrückt, rein formal darauf abgestellt wird, 1. ob sich eine Einrichtung der Amtskirche zuordnet und 2. ob die Amtskirche ausreichenden Einfluss auf die Einrichtung hat.

Wenn das Bundesverfassungsgericht und mit ihm die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den kirchlichen Einrichtungen »alle der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform«²⁶ (Hervorhebung von mir, U.H.) zählen, so meinen sie damit ersichtlich nicht nur eine formale, sondern ebenso eine, durch die kirchliche Dienstgemeinschaft definierte, inhaltliche Zuordnung. Diese – inhaltlich und formal – zentrale Stellung der Dienstgemeinschaft für die Kirchlichkeit einer Einrichtung hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 04.06.1985²⁷ deutlich hervorgehoben:

Bedienen sich die Kirchen wie jedermann der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen, so findet auf diese das staatliche Arbeitsrecht Anwendung. Das ist die schlichte Folge einer Rechtswahl. Die Einbeziehung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse in das staatliche Arbeitsrecht hebt indessen deren Zugehörigkeit zu den »eigenen Angelegenheiten« der Kirche nicht auf ... Die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts (der Kirchen, U.H.) bleibt für die Gestaltung dieser Arbeitsverhältnisse wesentlich ... Das schließt ein, dass die Kirchen der Gestaltung des kirchlichen Dienstes auch dann, wenn sie ihn auf der Grundlage von Arbeitsverträgen

regeln, das besondere Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft aller ihrer Mitarbeiter zugrunde legen können ...

Die christliche Dienstgemeinschaft ist damit i. S. einer Corporate Identity, eines Unternehmensleitbildes, das zentrale Charakteristikum der Kirchlichkeit. Nur wenn dieses Leitbild verwirklicht ist, kann von einer kirchlichen Einrichtung die Rede sein. Vermittelt über das kirchliche Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht, wird die Dienstgemeinschaft dadurch zum entscheidenden Bezugspunkt für die verfassungskonforme Auslegung des § 118 Abs. 2 BetrVG. Der dort geregelte Anwendungsausschluss des staatlichen Betriebsverfassungsrechts für »ihre«, der Kirchen, karitative und erzieherische Einrichtungen steht und fällt mit der Verwirklichung der Dienstgemeinschaft.

Wann aber ist die Dienstgemeinschaft als Einrichtungsleitbild verwirklicht? Die Antwort hierauf ist nicht nur eine arbeitsrechtliche, sondern auch eine betriebswirtschaftliche. Es bedarf hierzu eines Leitbildprozesses, durch den die Dienstgemeinschaft als Corporate Identity (CI) im Sinne einer Mission des Unternehmens tatsächlich eingeführt wird. Zwar liegt die Einführung dieser Mission im Ermessen des Unternehmens. Das Unternehmen entscheidet über das »Ob« des Einrichtungsleitbildes. Es kommt daher für die Wirksamkeit der Dienstgemeinschaft als Einrichtungsleitbild arbeitsrechtlich in der Tat nicht darauf an, ob und wie weit sie im Ergebnis das Handeln jedes einzelnen Beschäftigten tatsächlich motiviert, auch wenn das ihr Ziel ist²⁸. Da sie jedoch als Instrument des unternehmerischen Qualitätsmanagements²⁹ die Dienstleistungsqualität – Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität – eines Unternehmens, hier: der Einrichtung, möglichst nachhaltig prägen soll, kann sie nach betriebswirtschaftlichen Erkenntnissen³⁰ nicht durch schlichte Arbeitsanweisung eingeführt werden. Es bedarf vielmehr eines strukturierten Leitbildprozesses. Für die kirchliche Dienstgemeinschaft als Unternehmensleitbild gilt das erst recht, wegen ihres, die ganze Einrichtung, kirchliche Arbeitgeber (Dienstgeber) wie kirchliche Beschäftigte (Dienstnehmer), umfassenden Geltungsanspruchs. Führt eine Einrichtung daher ein anderes säkulares, weltliches Leitbild, muss das kirchliche der Dienstgemeinschaft erst transparent und nachvollziehbar und damit für die Arbeitsgerichte nachprüfbar eingeführt werden, bevor das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht das staatliche Betriebsverfassungsrecht verdrängen kann.

Wenn z. B. eine Einrichtung wie im Fall des Essener Alfred Krupp Krankenhauses bis zum 31.12.2005 konfessionsfrei, weltlich, mithin säkular geführt wurde, die Beitrittsverhandlungen zum Diakonischen Werk ab August 2005 ohne Kenntnis der Beschäftigten sowie des Betriebsrats stattfanden, parallel dazu im Rahmen eines sog. KTQ³¹ – Qualitätsmanagement – Prozesses, der erst in 2006 mit der Zertifizierung zum Abschluss kam, ein Qualifi-

19 Vgl. dazu Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg – Stuttgart, B. v. 24. 03. 2006, AS 02/06, kirchenamtl. Umdruck 20 A. a. O., S. 3

21 Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, 2006, S. 30

22 Vgl. dazu BAG 6 AZR 138/00 v. 26.07.2001, online: <http://lexetius.com/2001,2759,Rn36>

(09.07.2006, 16.15 Uhr); ArbG Mönchengladbach v. 12.07.2001, ZMV 2001, 244; dazu Thüsing, NZA 2002, 306; ders., Kirchliches Arbeitsrecht, 2006, S. 30 f.; Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 4. Aufl., 2003, § 3, Rn 10; ders. NZA 1994, 19, 24

23 LAG Düsseldorf 8 TaBV 58/06 v. 29.08.2006, amtl. Umdruck, S. 22

24 BAG AP BetrVG 1972 § 118 Nr. 24

25 Im Fall des Alfred Krupp Krankenhauses in Essen hatte die Einrichtung parallel zur betriebsöffentlichen Durchführung eines weltlichen Leitbildprozesses, der formell erst nach Übertritt in den kirchlichen Bereich abgeschlossen worden ist, heimlich hinter dem Rücken der Beschäftigten, Verhandlungen mit der zuständigen Landeskirche über einen Beitritt zum Diakonischen Werk geführt, der den Beschäftigten und dem Betriebsrat alsdann als fait accompli präsentiert worden ist.

26 BVerfGE 46, 73 f., 85

27 BVerfGE 70, 138, 165 f.

28 Maelicke, Unternehmensphilosophie, Leitbild, Corporate Identity, in: Arnold/Maelicke (Hrsg.), Lehrbuch der Sozialwirtschaft, 2. Aufl., 2003, S. 454 ff.

29 Arnold, Qualitätsmanagement in sozialwirtschaftlichen Organisationen, in: Arnold/Maelicke (Hrsg.), a. a. O., S. 236 ff.

30 A. a. O.

31 KTQ = Kooperation für Transparenz und Qualität



MAV-Mitglieder im Klinikum Ibbenbueren informieren die Beschäftigten

zierungs- und Qualitätssicherungsprozess lief, in dessen Rahmen auch das – weltliche – Leitbild neu formuliert worden ist, so handelt es sich auch dann nicht um eine kirchliche Einrichtung, wenn die Geschäftsleitung dem Betriebsrat am 03.01.2006 überraschend mitteilt, die Einrichtung sei mit Wirkung vom 01.01.2006 Mitglied des Diakonischen Werkes e. V. der Evangelischen Kirche im Rheinland geworden. Man ist versucht in den Worten des Bundesverfassungsgerichts³² hinzuzufügen: ›Dies ist die schlichte Folge einer Rechtswahl.‹

Die Rolle des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts – und seine Grenzen

Mit dieser Feststellung ist es jedoch – auch im Fall des Essener Alfried Krupp Krankenhauses – (noch) nicht getan. Die Dienstgemeinschaft als Charakteristikum der Kirchlichkeit wäre wertlos, wenn ihre Inhalte durch staatliche Arbeitsgerichte, d. h. durch den Staat, abschließend bestimmt werden könnten, obwohl dieser verfassungsrechtlich durch Art. 4, 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV zum Respekt gegenüber den, in freier Selbstbestimmung der Kirchen gewonnenen, religiösen Inhalten verpflichtet ist. Zu diesen religiösen Inhalten gehört aber auch die kirchliche Dienstgemeinschaft als Leitbild kirchlicher Einrichtungen³³. Zu bestimmen, was Dienstgemeinschaft ist, unterliegt in erster Linie dem verfassungsrechtlich garantierten kirchlichen Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht (Kirchenautonomie). Ob eine Einrichtung ›kirchlich‹ i. S. d. Übernahme der kirchlichen Dienstgemeinschaft als Einrichtungsleitbild ist, richtet sich daher zunächst nach kirchlichem Recht, d. h. dem Recht der sog. Amtskirche oder organisierten Kirche. Ist eine Einrichtung schon nach kirchlichem Recht nicht kirchlich, besitzen die staat-

lichen Arbeitsgerichte keine weitere Prüfungskompetenz. Ihre Befugnisse erschöpfen sich in der Feststellung, dass schon nach kirchlichem Recht eine Einrichtung keine kirchliche ist.

Allerdings ist die verfassungsrechtliche Garantie der Kirchenautonomie nicht grenzenlos. Sie besteht nur ›innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes‹ (Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 S. 1 WRV). Ist eine Einrichtung nach kirchlichem Recht als kirchlich anzusehen, so bedarf es eines weiteren Prüfungsschritts, nämlich der Prüfung, ob die Amtskirche bei der Bestimmung der Kirchlichkeit einer Einrichtung die ihr von der Verfassung selbst gezogenen Grenzen eingehalten hat. Es gilt der ›Grundsatz: Vorrang des staatlichen Rechts, aber Anerkennung der kirchlichen Kompetenz‹³⁴, konkret: Staatliche Souveränität und kirchliche Autonomie³⁵, nicht entweder das eine oder das andere.

Das hat in materiell-rechtlicher sowie verfahrensrechtlicher Hinsicht Konsequenzen. In materiell-rechtlicher Hinsicht gilt, dass die Kirche im Rahmen ihrer Autonomie aufgrund des kirchlichen Einrichtungsleitbilds der Dienstgemeinschaft positiv befugt ist, ›den ihr angehörenden Arbeitnehmern die Beachtung jedenfalls der tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre aufzuerlegen und zu verlangen, dass sie nicht gegen die fundamentalen Verpflichtungen verstoßen, die sich aus der Zugehörigkeit zur Kirche ergeben und die jedem Kirchenglied obliegen. Denn für die Kirchen kann ihre Glaubwürdigkeit davon abhängen, dass ihre Mitglieder, die in ein Arbeitsverhältnis zu ihnen treten, die kirchliche Ordnung – auch in ihrer Lebensführung – respektieren.‹³⁶ Negativ sind die Kirchen indessen nicht befugt³⁷, die Rechtsstellung kirchlicher Arbeitnehmer in dem Sinne zu ›klerikalisieren‹, ›dass aus dem bürgerlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis eine Art kirchliches Statusverhältnis wird, das die Person total ergreift und auch ihre private Lebensführung voll umfasst. Arbeitsverhältnisse kirchlicher Arbeitnehmer können keine säkulare Ersatzform für kirchliche Ordensgemeinschaften und Gesellschaften des apostolischen Lebens sein, die auf einer besonderen geistlichen Ausrichtung der Person und ihres Lebens beruhen.‹ Die kirchliche Dienstgemeinschaft ist ein Einrichtungsleitbild, das v. a. bei Kirchenmitgliedern arbeitsrechtlich verpflichtende, theologisch begründete Loyalitätsobliegenheiten auslösen kann, aber kirchlich Beschäftigte nicht zu Klerikern machen darf.

Dadurch ist eine umfassende ›arbeitsrechtliche Regelungsautonomie‹³⁸ der Kirchen ausgeschlossen. Die vollständige Regelung des Arbeitsrechts kirchlicher Beschäftigter durch kirchliches Recht, eine Tendenz, die sich in der neueren kirchlichen Arbeitsrechtssetzung zumindest andeutet, würde das ›bürgerlich-rechtliche Arbeitsverhältnis‹ formell in ein ›kirchliches Statusverhältnis‹ verwandeln, was mit der Verfassung unvereinbar ist. Deshalb ist es zumindest missverständlich, wenn Thüsing³⁹ hinsichtlich

32 BVerfGE 70, 138, 165

33 Vgl. statt aller: Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, 2000, S. 116 ff.; Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, 2006, S. 2 ff.

34 Thüsing, a. a. O., S. 41

35 Vgl. dazu ausführlich Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, 2000, S. 105 ff.; Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, 2006, S. 2 f.

36 BVerfGE 70, 166

37 BVerfGE a. a. O.

38 Zum Begriff vgl. Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 4. Aufl., 2003, § 3, S. 34 ff.

39 Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, 2006, S. 27

40 Das Gleiche gilt hinsichtlich der Herausnahme kirchlicher Einrichtungen aus dem Geltungsbereich anderer staatlicher Mitbestimmungsgesetze, vgl. §§ 112 BPersVG, 1 Abs. 3 Nr. 2 SprAuG, 1 Abs. 4 S. 2 MitbestG

41 Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, 2006, S. 1 f.

42 BVerfGE 70, 168

43 BVerfGE 70, 138, 168

der Herausnahme kirchlicher Einrichtungen aus dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes durch § 118 Abs. 2 BetrVG⁴⁰ von einem ›pars pro toto‹, d. h. von einer beispielhaften Regelung für das gesamte kirchliche Arbeitsrecht spricht. Das ganze Arbeitsrecht kirchlicher Beschäftigter ist und bleibt staatlich, was Thüsing an anderer Stelle⁴¹ denn auch ohne weiteres einräumt.

In verfahrensrechtlicher Hinsicht sind kirchliche Vorgaben in diesem materiell-rechtlichen Rahmen für die Beschäftigten wie die staatlichen Arbeitsgerichte innerhalb gewisser äußerer Grenzen bindend. Die staatlichen Arbeitsgerichte haben daher im Konfliktfall ›den Sachverhalt festzustellen und unter die kirchlicherseits vorgegebenen, arbeitsrechtlich abgesicherten Loyalitätsobliegenheiten zu subsumieren.‹⁴² Wo aber sind die Grenzen? Auch das sagt das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 04.06.1985⁴³: Die Kirchen dürfen sich bei der Definition der kirchlichen Dienstgemeinschaft nicht ›in Widerspruch zu Grundprinzipien der Rechtsordnung (begeben), wie sie im allgemeinen Willkürverbot (Art. 3 Abs. 1 GG) sowie in dem Begriff der ›guten Sitten‹ (§ 138 Abs. 1 BGB) und des ordre public (Art. 30 EGBGB / jetzt: Art. 6 EGBGB) ihren Niederschlag gefunden haben. Es bleibt in diesem Bereich somit Aufgabe der staatlichen Gerichtsbarkeit sicherzustellen, dass die kirchlichen Einrichtungen nicht in Einzelfällen unannehmbare Anforderungen... an die Loyalität ihrer Arbeitnehmer stellen.‹ Sie dürfen nicht gegen das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot als Ausdruck des grundgesetzlichen Gleichheitssatzes⁴⁴ oder gegen die Grundrechte⁴⁵ (Art. 6 S. 2 EGBGB) verstoßen. Im Einzelfall erfordert das schwierige Abwägungsprozesse unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit von Grundrechtsbeschränkungen und Kirchenautonomie. Wie schwer sich damit Kirchenarbeitsrechtler gelegentlich tun, mag am Beispiel der Ausführungen Thüsing⁴⁶ verdeutlicht werden: Obwohl der ordre public nach Art. 6 S. 2 EGBGB i. V. m. der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts⁴⁷ eindeutig bestimmt, dass eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung ›insbesondere nicht anzuwenden (ist), wenn die Anwendung mit den Grundrechten unvereinbar ist‹, meint Thüsing⁴⁸, diese Kontrolle sei im Vergleich zur üblichen um ›einige Pegelstriche‹ zurückzunehmen. Es gehe ›nicht um eine Grundrechtsabwägung., ›die dem üblichen Muster entspricht sondern für die eigene Formen gefunden werden muss(t)en‹. Warum? Liegt es nicht auf der Hand, dass die verfassungsrechtlichen ›Pegelstriche‹, an denen kirchliche Arbeitsrechtsregelungen zu prüfen sind, einerseits die religiöse Selbstbestimmung, andererseits die Grundrechte der Beschäftigten sind? Beide bilden Verfassungspositionen, die, wenn sie in Konflikt zueinander treten, nach den Grundsätzen praktischer Konkordanz aufgelöst werden müssen mit dem Ziel, beiden Positionen, also auch der Kirchenautonomie (aber nicht nur ihr allein) zu optimaler Wirksamkeit zu verhelfen⁴⁹. Welche Rolle dabei

der Kirchenautonomie im Verhältnis zu den Beschäftigtengrundrechten zukommt, richtet sich allein nach den verfassungsrechtlichen Vorgaben. Fest steht jedenfalls schon aufgrund dieser dogmatischen Konstruktion, dass die Grundrechte keinen absoluten Maßstab darstellen, während umgekehrt der Kirchenautonomie nicht in jedem Fall Vorrang eingeräumt werden kann. Es kommt auf den Einzelfall an.

Konsequenzen für § 118 Abs. 2 BetrVG und die Dienstgemeinschaft

Im Einzelfall kann das heißen, dass der Geltungsausschluss des Betriebsverfassungsgesetzes nach § 118 Abs. 2 BetrVG auch an den Grundrechten der Beschäftigten scheitern kann. Denn das Betriebsverfassungsgesetz als ›Verfassung des Betriebs‹⁵⁰ konkretisiert gesetzlich die Grundrechte abhängig Beschäftigter. Die Kirchen können im Rahmen ihrer Autonomie zwar bestimmen, welche Einrichtungen kirchlich sind, sie haben jedoch auch die Grundrechte der Beschäftigten zu achten. Da sich ihr Selbstbestimmungsrecht maßgeblich auf die Definition der kirchlichen Dienstgemeinschaft bezieht, kommt § 118 Abs. 2 BetrVG nur zur Anwendung, wenn diese im Betrieb transparent und nachvollziehbar verwirklicht ist. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts⁵¹, wonach es nicht darauf ankommt, ›ob (sich) die Mehrzahl der Mitarbeiter der kirchlichen Einrichtung.. zu den Grundsätzen einer christlich motivierten Dienstgemeinschaft bekennt‹, steht dem nicht entgegen. Da der kirchliche Arbeitgeber über das ›Ob‹ der christlichen Dienstgemeinschaft bestimmt, kann er sie als Einrichtungsleitbild grundsätzlich auch gegen den Willen der Beschäftigten verbindlich machen. Nur muss er das auch tun. Pflügt er – wie im Fall des Essener Alfried Krupp Krankenhauses – ein weltliches, säkulares Leitbild, so kann er seine Einrichtung nicht durch bloßen Beitritt zum Diakonischen Werk sowie einige kleinere Satzungsänderungen zur kirchlichen machen. In diesem Einzelfall muss er die Dienstgemeinschaft als Einrichtungsleitbild erst noch einführen und dabei die Beschäftigten mit ihren Inhalten vertraut machen, bevor er sich auf den Geltungsausschluss des Betriebsverfassungsgesetzes nach § 118 Abs.2 BetrVG berufen kann.

Mit anderen Worten: Wo Kirche draufsteht, muss auch Kirche drin sein.

44 Vgl. dazu ErfK/Dieterich Art. 3 GG, Rn 32 ff.

45 Vgl. dazu die Kammerentscheidungen des Bundesverfassungsgerichts aus neuerer Zeit: BVerfG NZA 2001, 717; BVerfG EzA Nr. 47a zu § 611 BGB Kirchliche Arbeitnehmer

46 Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht 2006, S. 19 f.

47 BVerfGE 70, 138, 168

48 Thüsing, a. a. O., zitiert hier Art. 6 S. 2 EGBGB allerdings fehlerhaft, wenn er statt von ›Grundrechten‹ von ›Grundgesetz‹ spricht.

49 Vgl. dazu ausführlich Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, 2000, S. 124 ff.

50 Hammer, Begriff und Grenzen sozialer Grundrechte und Staatszielbestimmungen unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsrechts, in: Dieterich (Hrsg.), Das Arbeitsrecht der Gegenwart. Jahrbuch für das gesamte Arbeitsrecht und die Arbeitsgerichtsbarkeit, Bd. 32, 1995, S. 21, 25 ff.

51 BAG AP BetrVG 1972 § 118 Nr. 24

›Arbeitsrecht und Kirche‹ im Internet

Besuchen Sie uns auf unserer Homepage

Unter www.kellner-verlag.de finden

Sie AuK-Ausgaben zum Downloaden, alle

Bezugsinformationen und vieles mehr.

Auch werden dort ausgewählte Fachbücher für MAV'en angeboten: stetig aktualisiert.

www.kellner-verlag.de

Termin	Thema	Veranstaltungsort	Veranstalter
02.04.07	e <i>Arbeitsvertragsrecht</i>	Hamburg	dai e.v. Lübeck TEL 0451-40 40 93, Mail: ag_mav.sh@web.de
03.-05.04.07	e <i>Gesprächs- und Verhandlungsführung</i>	Hamburg	dai e.v. Lübeck TEL 0451-40 40 93, Mail: ag_mav.sh@web.de
09.04.07	e <i>Aktuelles Arbeitsrecht/ Aktuelle Rechtsprechung</i>	Hannover	dia e.V. Hannover TEL 0511-41089750, Mail: diaev@htp-tel.de
12.-14.04.07	e <i>Sozialrechtsseminar</i>	51588 Nürnberg- Bierenbachtal	VKM-RWL TEL: 0231-579743, Mail: mail@vkm-d.de
16.-18.04.07	e <i>Grundseminar I für Mitarbeitervertretungen</i>	51588 Nürnberg- Bierenbachtal	VKM-RWL TEL: 0231-579743, Mail: mail@vkm-d.de
16.-20.04.07	k <i>Einführung in die AVR-(DW)-EKD</i>	Reineberg/Hüllhorst	dia e.V. Hannover TEL 0511-41089750, Mail: diaev@htp-tel.de
16.-20.04.07	e <i>Krank-Kaputt-Raus?</i>	Reineberg/Hüllhorst	dia e.V. Hannover TEL 0511-41089750, Mail: diaev@htp-tel.de
16.-20.04.07	e <i>Einführung in die Arbeit des Wirtschaftsausschusses</i>	Reineberg/Hüllhorst	dia e.V. Hannover TEL 0511-41089750, Mail: diaev@htp-tel.de
16.-17.04.07	k <i>Kirchliches Arbeitsgericht und Einigungsstelle</i>	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org
17.-19.04.07	e <i>Wirtschaftl. Lage der Einrichtung erkennen und Bilanzen lesen</i>	ver.di-Institut für Bildung, Medien und Kunst, Lage	Arbeit und Leben DGB/VHS, TEL 05732-100 603/ 604, Mail: aul-loehne@teleos-web.de
17.04.07	e <i>Vorsitz: Primus inter pares</i>	24768 Rendsburg	dai e.v. Lübeck TEL 0451-40 40 93, Mail: ag_mav.sh@web.de
18.-20.04.07	e <i>Grundseminar III für Mitarbeitervertretungen</i>	51588 Nürnberg- Bierenbachtal	VKM-RWL TEL: 0231-579743, Mail: mail@vkm-d.de
18.-20.04.07	k <i>Arbeitsrecht für MAVen</i>	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org
18.-20.04.07	e <i>Gesprächs- und Verhandlungsführung</i>	24768 Rendsburg	dai e.v. Lübeck TEL 0451-40 40 93, Mail: ag_mav.sh@web.de
23.-24.04.07	k <i>AVR Grundkurs Die AVR aktuell</i>	Nell-Breuning-Haus 52134 Herzogenrath	KAB und CAJ im Bistum Aachen, TEL 02406-95 58-0, Mail: info@Nell-Breuning-Haus.de
23.-25.04.07	e <i>Konfliktbearbeitung und Verhandlungsführung in der MAV</i>	Rheinfelden	Industriepfarramt Nordbaden TEL 0621-415009, FAX 0621-416984,
23.-25.04.07	e <i>Grundseminar II für Mitarbeitervertretungen</i>	51588 Nürnberg- Bierenbachtal	VKM-RWL TEL: 0231-579743, Mail: mail@vkm-d.de
26.-27.04.07	e <i>Mobbing-Bossing-Grundkurs</i>	51588 Nürnberg- Bierenbachtal	VKM-RWL TEL: 0231-579743, Mail: mail@vkm-d.de
02.-04.05.07	e <i>Die neuen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)</i>	Bielefeld	Arbeit und Leben DGB/VHS, TEL 05732-100 603/ 604, Mail: aul-loehne@teleos-web.de
02.-04.05.07	k <i>Betriebsänderung, -übergang, -schließung</i>	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org
03.-04.05.07	e <i>Kündigung – Was tun?</i>	Rendsburg	dai e.v. Lübeck TEL 0451-40 40 93, Mail: ag_mav.sh@web.de
07.-09.05.07	e <i>Kirchl. Schlichtungs- und Arbeitsgerichtsverfahren</i>	Bad Herrenalb	Industriepfarramt Nordbaden TEL 0621-415009, FAX 0621-416984
07.-11.05.07	e <i>Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte</i>	Dassel	dia e.V. Hannover TEL 0511-41089750, Mail: diaev@htp-tel.de
07.-11.05.07	k <i>Mitarbeitervertretungsrecht für Fortgeschrittene</i>	Dassel	dia e.V. Hannover TEL 0511-41089750, Mail: diaev@htp-tel.de
07.-11.05.07	e <i>Die Gefährdungsbeurteilung als Einstieg in den Arbeits- und Gesundheitsschutz</i>	Dassel	dia e.V. Hannover TEL 0511-41089750, Mail: diaev@htp-tel.de
07.-11.05.07	e <i>Dienstplangestaltung + Arbeitszeitrecht</i>	Münster	Johanniter GMAV TEL 030-66 09 85 23, FAX 030-66 09 85 25
09.-11.05.07	e <i>Die neuen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)</i>	Bielefeld	Arbeit und Leben DGB/VHS, TEL 05732-100 603/ 604, Mail: aul-loehne@teleos-web.de

Termin	Thema	Veranstaltungsort	Veranstalter
09.–11.05.07	e <i>Gesprächs- und Verhandl.führung für betriebl. Interessenvertreter</i>	Das Bunte Haus Bielefeld	ver.di Bildungszentrum TEL 05205-9100 0, bst.bielefeld@verdi.de
09.–11.05.07	e <i>Arbeitszeit in KTD/KAT/TvöD</i>	24768 Rendsburg	dai e.V. Lübeck TEL 0451-40 40 93, Mail: ag_mav.sh@web.de
10.05.07 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
10.05.07	e <i>Mitarbeiterbeurteilungsgespräche/ Mitarbeiterentwickl.gespräche</i>	Hannover	dia e.V. Hannover TEL 0511-41089750, Mail: diaev@htp-tel.de
14.–16.05.07	k <i>Kommunikationsfähigkeiten fördern Praktische Anwendung der MAVO-Rechte</i>	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org,
14.–16.05.07	e <i>Arbeiten ohne Ende – Strategie-entwicl. zum Themenkreis Arbeitszeit</i>	Das Bunte Haus Bielefeld	ver.di Bildungszentrum TEL 05205-9100 0, bst.bielefeld@verdi.de
14.–16.05.07	k <i>Einführung in die MAVO (Grundkurs)</i>	Kath. Soziales Institut 53604 Bad Honnef	Kath. Soziales Institut FAX: 02224-955100, Mail: joachim@ksi.de
14.–16.05.07	k <i>Arbeitsrechtsgrundkurs (AVR)</i>	Kath. Soziales Institut 53604 Bad Honnef	Kath. Soziales Institut FAX: 02224-955100, Mail: joachim@ksi.de
14.–16.05.07	k <i>Gut argumentieren</i>	Kath. Soziales Institut 53604 Bad Honnef	Kath. Soziales Institut FAX: 02224-955100, Mail: joachim@ksi.de
15.05.07	k <i>Sozialauswahl und Sozialplan</i>	Kath. Soziales Institut 53604 Bad Honnef	Kath. Soziales Institut FAX: 02224-955100, Mail: joachim@ksi.de
21.–23.05	e <i>Bereitschaftsdienst nach den neuen AVR-K</i>	Springe	dia e.V. Hannover TEL: 0511-41089750, Mail: diaev@htp-tel.de
21.–23.05	k <i>Mediation für MAVen – Konflikte konstruktiv lösen lernen (Aufbauk.)</i>	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org,
21.–25.05.07	e <i>Mitarbeitervertretungsrecht - Aufbauseminar</i>	Berlin	Arbeit und Leben DGB/VHS, TEL 05732-100 603/ 604, Mail: aul-loehne@teleos-web.de
21.–25.05.07	e <i>Arbeitszeitrecht + Schutzgesetze Aufbauseminar 1</i>	Münster	Johanniter GMAV TEL 030-66 09 85 23, FAX 030-66 09 85 25
21.–25.05.07	e <i>Gesundheit fordern – Gesundheit fördern / Grundlagen des betriebl. Arbeits- u. Gesundheitsschutzes</i>	Das Bunte Haus Bielefeld	ver.di Bildungszentrum TEL 05205-9100 0, bst.bielefeld@verdi.de
21.–25.05.07	e <i>Einführung AVR-K</i>	31832 Springe	dia e.V. Hannover TEL: 0511-41089750, Mail: diaev@htp-tel.de
21.–25.05.07	e <i>Mobbing und Stress am Arbeitsplatz</i>	31832 Springe	dia e.V. Hannover TEL: 0511-41089750, Mail: diaev@htp-tel.de
29.–31.05.07	k <i>Konflikte und Konflikteskalationen am Arbeitsplatz</i>	Nell-Breuning-Haus 52134 Herzogenrath	KAB und CAJ im Bistum Aachen, TEL 02406-95 58-0, Mail: info@Nell-Breuning-Haus.de
29.05.–01.06.07	e <i>Klare Rede, starke Wirkung – Rhetorik und mehr für gesetzl. InteressenvertreterInnen</i>	Das Bunte Haus Bielefeld	ver.di Bildungszentrum TEL 05205-9100 0, bst.bielefeld@verdi.de
30.05.–01.06.07	k <i>§27a – Information in wirtschaftl. Angelegenheiten</i>	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org
31.05.07	e <i>Teilzeitarbeit – Geringfügig Beschäftigte – Befristete Arbeitsverhältnisse</i>	Hannover	dia e.V. Hannover TEL: 0511-41089750, Mail: diaev@htp-tel.de
04.–05.06.07	k <i>Die besondere Rolle des MAV-Vorsitzenden u. des stellvertr. Vorsitzenden</i>	Nell-Breuning-Haus 52134 Herzogenrath	KAB und CAJ im Bistum Aachen, TEL 02406-95 58-0, Mail: info@Nell-Breuning-Haus.de
04.–06.06.07	k <i>MAV-Praxisberatung</i>	Kath. Soziales Institut 53604 Bad Honnef	Kath. Soziales Institut FAX: 02224-955100, Mail: joachim@ksi.de
04.–06.06.07	k <i>Analyse wirtschaftl. Daten (Grundkurs)</i>	Kath. Soziales Institut 53604 Bad Honnef	Kath. Soziales Institut FAX: 02224-955100, Mail: joachim@ksi.de
04.–06.06.07	k <i>Leiten und Moderieren von Sitzungen und Versammlungen</i>	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org

Termin	Thema	Veranstaltungsort	Veranstalter
04.–06.06.07	e <i>Arbeit altersgerecht gestalten – Gesundheitsförderung im demographischen Wandel</i>	Das Bunte Haus Bielefeld	ver.di Bildungszentrum TEL 05205-9100 0, bst.bielefeld@verdi.de
06.–07.06.07	k <i>Kirchengericht und Schlichtung</i>	24768 Rendsburg	dai e.v. Lübeck TEL 0451-40 40 93, Mail: ag_mav.sh@web.de
11.–13.06.07	e <i>Die neuen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)</i>	Dortmund	Arbeit und Leben DGB/VHS, TEL 05732-100 603/604, Mail: aul-loehne@teleos-web.de
11.–13.06.07	k <i>Arbeitszeitregelungen und Dienstplangestaltung in Wechselschichtsystemen</i>	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org
12.–14.06.07	e <i>AVR-Fortbildung</i>	Münster	dia e.V. Hannover TEL 0511-41089750, Mail: diaev@htp-tel.de
18.–20.06.07	k <i>Einführung in die AVR</i>	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Johanniter GMAV TEL 030-66 09 85 23, FAX 030-66 09 85 25
18.–22.06.07	<i>Arbeitsplatz in den AVR-(DW)-EKD / Dienstplangestaltung</i>	Springe	dia e.V. Hannover TEL 0511-41089750, Mail: diaev@htp-tel.de
18.–22.06.07	e <i>Verhandeln? Ja! Aber wie? Verhandlungsführung für MitarbeitervertreterInnen</i>	Springe	dia e.V. Hannover TEL 0511-41089750, Mail: diaev@htp-tel.de
18.–20.06.07	k <i>Arbeitsrechts-Grundkurs AVR</i>	Kath. Soziales Institut 53604 Bad Honnef	Kath. Soziales Institut FAX: 02224-955100, Mail: joachim@ksi.de
18.–20.06.07	k <i>Einführung in die MAVO – Grundkurs</i>	Kath. Soziales Institut 53604 Bad Honnef	Kath. Soziales Institut FAX: 02224-955100, Mail: joachim@ksi.de
19.06.07	e <i>Vorsitz: Primus inter pares</i>	Hamburg	dai e.v. Lübeck TEL 0451-40 40 93, Mail: ag_mav.sh@web.de
25.–27.06.07	k <i>Einführung in die MAV-Arbeit</i>	Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen	Kath. Akademie Rhein-Neckar TEL 0621-5999-171, Mail: schmidt@hph.kirche.org
27.–28.06.07	e <i>Kirchengericht und Schlichtung</i>	Hamburg	dai e.v. Lübeck TEL 0451-40 40 93, Mail: ag_mav.sh@web.de
28.06.07	e <i>Die Überlastungsanzeige – Ein Not-signal, wenn der Stress zu groß wird</i>	Hannover	dia e.V. Hannover TEL 0511-41089750, Mail: diaev@htp-tel.de
<i>e/k : evangelisch/katholisch</i>		<i>Hinweise auf Seminare und Veranstaltungen bitte an die Redaktion.</i>	
<i>Veranstalter und Adressen,</i>			
1	Arbeit und Leben DGB/VHS Lübecker Str.5, 32584 Löhne	TEL 05732-100 603/604 Mail: aul-loehne@teleos-web.de	
2	Bildungs- und Begegnungsstätte der KAB und CAJ, Oswald von Nell-Breuning-Haus Wiesenstr.17, 52134 Herzogenrath,	TEL 02406-95 58-0 Mail: info@Nell-Breuning-Haus.de	
3	Diakonische Arbeitnehmerinitiative e.V. (dai e.v.), Einsiedelstr.47, 23554 Lübeck & AGMAV Schleswig-Holstein	TEL 0451-40 40 93 Mail: ag_mav.sh@web.de	
4	Diakonische ArbeitnehmerInnen-Initiative e.V. (dia e.v.), Vogelsang 6, 30459 Hannover,	TEL 0511-41 08 97 50 Mail: diaev@htp-tel.de	
5	Industriepfarramt Nordbaden Nietzschestraße 8, 68165 Mannheim,	TEL 0621-41 590 09, FAX 0621-41 69 84	
6	Johanniter-Unfallhilfe e.V. GMAV-Geschäftsstelle Berlin, Lützowstr.94, 10785 Berlin,	TEL 030-66 09 85 23, FAX 030-66 09 85 25	
7	Katholische Akademie Rhein-Neckar, Heinrich-Pesch-Haus Frankenthaler Str.229, 67059 Ludwigshafen,	TEL 0621-59 99 171 Mail: schmidt@hph.kirche.org	
8	Katholisch Soziales Institut, Selhofer Str. 11, 53604 Bad Honnef,	TEL 02224-955-0 Mail: info@ksi.de	
9	Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen u. Mitarbeiter Rheinld.-Westf.-Lippe Weißenburgerstr. 12, 44137 Dortmund	TEL 0231-57 97 43 e-mail mail@vkm-d.de	
10	ver.di Bildungszentrum »Das Bunte Haus«, Senner Hellweg 461, 33689 Bielefeld,	TEL 05205-9100 0, Mail: bst.bielefeld@verdi.de	

Aus der Rechtsprechung

Leiharbeit im diakonischen Dienst

1. Das Institut der Leiharbeit ist diakonischen Dienstgebern nicht verschlossen.

2. Zur Überbrückung kurzzeitigen Beschäftigungsbedarfs darf zum Instrument der Leiharbeit gegriffen werden, z.B. in Vertretungsfällen infolge Urlaub, Krankheit, bei kurzfristigem Spitzenbedarf.

3. Die auf Dauer angelegte Beschäftigung von Leiharbeitnehmern, die Substituierung, der Ersatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen ist mit dem Kirchenarbeitsrecht nicht vereinbar; sie widerspricht dem kirchlichen Grundsatz des Leitbildes von der Dienstgemeinschaft.

4. Daraus folgt, dass die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung zum Einsatz eines Leiharbeitnehmers oder einer Leiharbeitnehmerin jedenfalls dann berechtigt verweigert, wenn ein Leiharbeitnehmer oder eine Leiharbeitnehmerin für zwei Jahre befristet als Pflegehelferin im Behindertenbereich Tagesförderstätte beschäftigt werden soll.

KGH-EKD, Beschluss vom 9.10.2006 - II-0124/M35-06 (Vorinstanz: Gemeinsames Kirchengericht der Bremischen Ev. Kirche

Sachverhalt:

Die Dienststellenleitung begehrt die Feststellung, dass kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zum Einsatz der Frau D als Arbeitnehmerin der Firma Personal- und Service GmbH im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung als Betreuungshelferin im Behindertenbereich der Dienststelle befristet für die Zeit vom 1. Februar 2006 bis 31. Januar 2008 besteht.

Die Dienststellenleitung beantragte mit Schreiben vom 3. Januar 2006 bei der Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur

Einstellung der Frau D im Umfang von 30 Stunden wöchentlich befristet vom 1. Februar 2006 bis zum 31. Januar 2008 als Betreuungshelferin. Durch einen Hinweis auf dem Antragsformular für die Mitarbeitervertretung wies die Dienststellenleitung darauf hin, dass es sich bei der Einstellung um eine Arbeitnehmerüberlassung von der Firma Personal- und Service GmbH handelt. Dieses Unternehmen ist von der Dienststelle und einer weiteren diakonischen Einrichtung gegründet worden. Gegenstand des Unternehmens ist die Gestellung und Erbringung von Serviceleistungen vornehmlich im sozialen Bereich. Die Personal- und Service GmbH stellt diakonischen Einrichtungen auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) Personal zur Verfügung. Sie besitzt die Erlaubnis nach § 1 AÜG.

Mit dem beim Gemeinsamen Kirchengericht der Bremischen Ev. Kirche am 15. Februar 2006 eingegangenen Schriftsatz vom 14. Februar 2006 beantragte die Dienststellenleitung die Ersetzung der verweigerten Zustimmung zum Einsatz der Frau D, hilfsweise die Feststellung, dass kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zum Einsatz der Frau D besteht.

Aus betriebswirtschaftlichen Gründen und um Personalausfälle auszugleichen, stelle die Personal- und Service GmbH diakonischen Einrichtungen auf der Grundlage des AÜG Personal zur Verfügung. Allein der Umstand, dass sich die Dienststellenleitung dazu entschlossen habe, im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung Arbeitnehmer eines dritten Unternehmens einzusetzen, stelle keinen Grund zur Verweigerung dar.

Es stelle keinen Gesetzesverstoß dar, wenn Mitarbeiter, die im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung eingesetzt würden, zu ungünstigeren Bedingungen tätig würden als die bei der Dienststelle selbst beschäftigten

Arbeitnehmer. Es sei gerade der von der Bundesregierung verfolgte Zweck gewesen, mit der Änderung des AÜG bürokratische Hürden, wie z.B. das Synchronisations-, Wiedereinstellungs- und Befristungsverbot zu beseitigen.

Die Mitarbeitervertretung hält dem entgegen: Die Zuordnung der Dienststelle zur Kirche setze die Beachtung und Befolgung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen voraus. Hierzu gehörten auch die Arbeitsvertragsrichtlinien. Durch diese Bindung an kirchliches Arbeitsrecht sei zudem eine Beschäftigung von Leiharbeitnehmern nicht zulässig. Nach säkularem Recht möge es richtig sein, dass ein Betrieb Leiharbeitnehmer beschäftigen könne. Die Dienststelle hingegen habe sich nicht nur der Kirche zugeordnet, sondern darüber hinaus eine spezifische Bindung an kirchliches Arbeitsrecht begründet und könne deshalb von der säkularen Gestaltungsfreiheit keinen Gebrauch machen.

Die Mitarbeitervertretung verweist auf § 1 AVR.DW.EKD und auf die Präambel zum MVG.BEK und führt aus, Dienstgemeinschaft heiße Gemeinschaft und nicht Trennung oder Spaltung. Dies gelte einerseits für die wirtschaftlichen und rechtlichen Bedingungen, unter denen die im Auftrag der Einrichtung mitwirkenden Personen beschäftigt würden. Dies heiße andererseits aber auch Gemeinschaft im Hinblick auf die Bindung an den Auftrag der Kirche. Die Dienststelle dürfe und sei nach der Loyalitätsrichtlinie sogar gehalten, ihre Personalauswahl an der religiösen Bindung der Mitarbeiter zu orientieren. Bei der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern bestehe dieses Recht nicht. Es handele sich bei der Verleihfirma zwar um ein Tochterunternehmen der Dienststelle, aber gleichwohl um ein säkulares Unternehmen. Die Verleihfirma verfolge weder caritative Zwecke noch sei sie gemeinnützig. Sie sei

auch nicht der Kirche zugeordnet, was sich schon daraus ergebe, dass sie nicht Mitglied des Diakonischen Werkes sei. Sie könne sich daher nicht mit Erfolg auf die Sonderrechte aus Art. 140 GG berufen. Das bedeute insbesondere, dass sie die negative Koalitionsfreiheit zu beachten habe und auch dem europarechtlichen religionsbezogenen Diskriminierungsverbot unterliege. Der Einsatz von Leiharbeitnehmern führe daher zwingend dazu, dass die kirchliche Prägung der Einrichtung wegen fehlender kirchlicher Bindung der dort Beschäftigten preisgegeben werde.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stelle die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern, die nicht oder nur zufällig einer kirchlichen Bindung unterlägen, eine erhebliche Benachteiligung dar. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle seien verpflichtet – und bereit –, den kirchlichen Auftrag zu erfüllen. Je weniger sie jedoch auf die kirchliche Bindung von Mitarbeitenden vertrauen könnten, umso höher sei ihre Belastung und umso schwieriger der Vollzug dieses Auftrages. Dies gelte insbesondere deshalb, weil gegenüber Mitarbeitern der Verleihfirma die Vermutung aufgestellt werden müsse, dass diese nicht kirchlich gebunden seien.

Das Kirchengericht hat entschieden, dass die Mitarbeitervertretung keinen Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 MVG.BEK zur Einstellung der Frau D hat.

In den Gründen ist im Wesentlichen Folgendes ausgeführt: Der Antrag der Dienststellenleitung sei begründet. Zustimmungsverweigerungsgründe gemäß § 41 Abs. 1 MVG.BEK lägen nicht vor. Die Zuordnung der Dienststelle zur Kirche verbiete nicht die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern. Eine Verpflichtung zur Anwendung der AVR bestehe nicht. Das sehe die Satzung des Diakonischen Werkes Bremen e.V. nicht vor.

Ein Verstoß gegen § 9 Nr. 2 AÜG liege nicht vor. Die Verleiherin, die Firma Personal- und Service GmbH, habe mit der Leiharbeiterin die Tarifverträge Manteltarifvertrag Zeitarbeit, Entgelttarifvertrag Zeitvertrag und Entgelttarifvertrag Zeitarbeit vom 22. Juli 2003 vereinbart. Gegen diesen Beschluss des Kirchengerichts wendet sich die Mitarbeitervertretung mit ihrer am 29. Juni 2006 beim Kirchengerichtshof der EKD eingegangenen Beschwerde, mit der sie vorträgt, die Anwendung des MVG.BEK setze die Zuordnung der Dienststelle zur Kirche voraus.

Tragendes Element des kirchlichen Dienstes sei die Dienstgemeinschaft. Die Dienstgemeinschaft beziehe sich nach kirchlichem Selbstverständnis nicht nur auf die gemeinschaftlich ausgeübte tätige Nächstenliebe. Sie stelle darüber hinaus Anforderungen an den Umgang von kirchlichen Einrichtungen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diesen Anforderungen genüge die Dienststelle nicht. Der nicht nur vorübergehende und aushilfsweise erfolgende dauerhafte und ausschließliche Einsatz von Leiharbeitnehmern eines nicht kirchlichen Unternehmens verstoße gegen elementare Grundsätze der Dienstgemeinschaft. So würden insbesondere diejenigen, die unmittelbar im kirchlichen Dienst tätig würden, aus der Dienstgemeinschaft ausgeschlossen.

Die Dienststelle habe im Sommer 2005 knapp 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Seit August 2005 seien bei der Mitarbeitervertretung etwa 400 Anträge auf Zustimmung zur Einstellung von Mitarbeitern der Firma Personal- und Service GmbH eingegangen. Hierbei handele es sich teilweise um Beschäftigungen von mehr als einem Jahr, aber auch zu einem erheblichen Teil um kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse. Vermutlich seien in der verhältnismäßig kurzen Zeitspanne seit Herbst 2005

über 150 Arbeitsplätze mit Beschäftigten der Firma Personal- und Service GmbH besetzt. Durch die Maßnahme der Dienststellenleitung würden sowohl die betroffene Mitarbeiterin als auch die bereits bei der Dienststelle beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benachteiligt. Die Grundsätze der Dienstgemeinschaft und daraus abgeleitet auch des Dritten Weges beinhalteten die Verpflichtung eines kirchlichen Arbeitgebers, die für die Einrichtung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den in dem kirchenrechtlich legitimierten Verfahren festgelegten Bedingungen zu beschäftigen. Dieser Verpflichtung komme die Dienststelle zum Nachteil der eingestellten Mitarbeiterin nicht nach. Dies habe unmittelbar wirtschaftliche Nachteile: Die ihr zustehende allmonatliche Vergütung liege einschließlich der betrieblichen Altersversorgung mindestens 20% unter derjenigen, die sie bei einer Einstellung nach den Bedingungen der Arbeitsvertragsrichtlinien zu beanspruchen hätte. Die Arbeitszeit liege mit 40 Stunden pro Woche um 1,5 Stunden höher. Jedenfalls im ersten Beschäftigungsjahr stehe ihr nach dem anzuwendenden Tarifvertrag eine Jahressonderzuwendung, ein dreizehntes Monatsgehalt oder ein Weihnachtsgeld nicht zu. Die Kündigungsfristen richteten sich nach § 622 BGB.

Die – dauerhafte – Ersetzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer diakonischen Einrichtung durch Leiharbeitnehmer einer nicht kirchlichen Einrichtung sei mit den Grundsätzen der Dienstgemeinschaft und deshalb mit Kirchenrecht nicht vereinbar.

Die Dienststellenleitung begründet den Antrag auf Zurückweisung der Beschwerde:

Es gehe bei dem Einsatz der Frau D nur um einen vorübergehenden Einsatz als Betreuungshelferin zur Bewältigung eines Personalengpasses bei der Dienststelle.

Zur Bewältigung derartiger Personalengpässe oder in Vertretungsfällen habe die Mitarbeitervertretung in der Vergangenheit stets den Einsatz von durch Zeitarbeitsunternehmen gestellten externen Arbeitnehmern beanstandungslos akzeptiert. Das Gleiche gelte hinsichtlich des Einsatzes der Schwestern der Schwesternschaft des Roten Kreuzes in den Einrichtungen der Dienststelle.

Es sei nicht richtig, dass die Dienststelle ihren Personalbedarf gewissermaßen nur noch über Leiharbeitnehmer abdecke. Die von der Mitarbeitervertretung angeführte Anzahl von Anträgen mache deutlich, dass es vornehmlich um den kurzfristigen Einsatz von Leiharbeitnehmern zur Vertretung von bei der Dienststelle beschäftigten Mitarbeitern gegangen sei und gehe. Die Dienststelle beabsichtige nicht, auf Dauer in bestimmten Arbeitsbereichen auf Leiharbeitnehmer oder Fremdfirmen auszuweichen. Vielmehr werde die Dienststelle weiterhin selbst Neueinstellungen von Mitarbeitern vornehmen, für deren Arbeitsverträge die Arbeitsvertragsrichtlinien gälten.

Wie bei der Arbeitnehmerin seien auch alle anderen Einsätze der Mitarbeiter der Personal- und Service GmbH nur befristet.

Außerdem bestehe ohne weiteres die Möglichkeit, die von der Personal- und Service GmbH bei der Dienststelle eingesetzten Arbeitnehmer bei anderen Auftraggebern der Firma Personal- und Service GmbH einzusetzen.

Die Ökonomisierung des Alltags mache auch vor diakonischen Einrichtungen nicht halt. Insbesondere im Altenpflegebereich müssten diakonische Einrichtungen massiv unter dem Wettbewerb von freien Trägern leiden, deren Personalkosten nicht durch Tarifverträge des öffentlichen

Dienstes oder die Arbeitsvertragsrichtlinien bestimmt würden. Hier wichen in Bremen die Tagessätze bis zu 20 EUR voneinander ab, in der Pflegestufe 3 bis zu 28,30 EUR. Im Vergleich zur Dienststelle seien die Tagessätze anderer Träger in der Pflegestufe 3 um 15 EUR niedriger bei gleichen Leistungsanforderungen aufgrund der für alle geltenden Qualitätsrichtlinien. Berücksichtige man zudem die Leistungseinschränkungen seitens der Kommunen, der Pflegekassen und der Krankenkassen, so bestehe nicht nur aus Wettbewerbsgründen, sondern in allen Bereichen auch aus betriebswirtschaftlichen Gründen der Zwang, durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern und Fremdfirmen Kosten einzusparen. Aufgrund der bereits in der Vergangenheit und jetzt folgenden Kürzungen der Entgeltsätze, insbesondere der Kommunen, müsse zur Sicherung sowohl der Einrichtungen und damit der von ihr versorgten und betreuten Menschen wie auch zugunsten der Mitarbeiter kurzfristig ein Kostenausgleich herbeigeführt werden. Seit dem 1. Juli 2006 musste im Behindertenbereich auf vier Jahre bezogen eine Absenkung der Eingliederungshilfen i.H.v. 8% hingenommen werden. Im Behindertenbereich würden die Heimkosten nahezu zu 100% von Eingliederungshilfen bestritten.

Aus den Gründen:

(...)

II. Die Beschwerde nach § 63 MVG.EKD i.V.m. § 1 MVG.BRE (GVM 2005 S. 161) ist begründet. Der Mitarbeitervertretung steht ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur Einstellung der Frau D im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung befristet für die Zeit vom 1. Februar 2006 bis zum 31. Januar 2008 zu, was in Abänderung des Beschlusses des Kirchengerichts zur Abweisung des Antrages der Dienststellenleitung führte.

1. Die Beschwerde ist gegeben. Der Kirchengerichtshof hat die Beschwerde zur Entscheidung

angenommen (Beschluss vom 11. September 2006).

2. Der Mitarbeitervertretung steht ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur Einstellung der Frau D im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung befristet für die Zeit vom 1. Februar 2006 bis zum 31. Januar 2008 nach § 41 MVG.BEK zur Seite. Der Einsatz der Frau D verstößt gegen eine Rechtsvorschrift i.S.d. § 42 a MVG.BEK. Die Einstellung ist mit der Präambel zum MVG, der unmittelbare rechtliche Bedeutung zukommt (Fey/Rehren MVG.EKD Präambel Rdnr. 1), aber auch mit der Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 b GO.EKD über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD (Loyalitätsrichtlinie, abgedruckt z.B. bei Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht 2006 S. 312 ff.), welche von der Bremischen Ev. Kirche durch Kirchengesetz vom 12. Juni 2006 übernommen wurde (GVM 2006 Nr. 1 Z. 4), insbesondere deren § 2 Abs. 1, § 1 Abs. 1 und dem daraus abgeleiteten Grundprinzip des Leitbildes der Dienstgemeinschaft nicht vereinbar.

a) Die Kirchengerichtbarkeit ist zur Entscheidung über die Frage berufen, ob der bei der Dienststelle gebildeten Mitarbeitervertretung ein Zustimmungsverweigerungsrecht hinsichtlich des Einsatzes der Frau D als Leiharbeiterin der Verleihfirma Personal- und Service GmbH zusteht oder nicht.

Die Dienststelle hat sich nicht grundsätzlich gegen das kirchliche Arbeitsrecht entschieden, sie ist nach ihrem Selbstverständnis eine Einrichtung der evangelischen Kirche, wofür ihre Mitgliedschaft im Diakonischen Werk Bremen e.V. steht, was für eine hinreichende Verbundenheit mit der verfassten Kirche ausreicht (vgl. nur BAG, Beschluss vom 23. Oktober 2002 – 7 ABR 59/01 – AP Nr. 72 zu § 118

BetrVG 1972). Ob und in welchem Umfang Abweichungen vom kirchlichen Arbeitsrecht mit der Zuordnung zur Kirche noch vereinbar sind, ist keine Frage des kirchlichen Rechtsweges, sondern eine Frage des Kirchenrechts, nämlich der Vereinbarkeit mit dem ›Dritten Weg‹ oder die Frage eines Schrittes aus dem ›Dritten Weg‹ heraus, der so ausgestaltet sein kann, dass eine kirchliche Zugehörigkeit nicht mehr gegeben ist mit der Folge der uneingeschränkten Anwendbarkeit aller säkularer, arbeitsrechtlicher Bestimmungen und etwaiger kirchenrechtlicher Sanktionen wie Ausschluss aus dem Diakonischen Werk.

b) Vorliegend plant die Dienststellenleitung, Frau D nicht etwa zur Vertretung im Verhinderungsfall oder nur zum Ausgleich für einen nur kurzzeitigen, vorübergehenden Arbeitskräftebedarf einzusetzen, sondern zur Substitution einer Person, die sonst für diese Stelle der Dienststelle eingestellt würde. Das Substituieren von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter verstößt damit gegen das sich u.a. aus der Präambel zum MVG und aus der Loyalitätsrichtlinie ergebende Leitbild der Dienstgemeinschaft, eines der tragenden Grundprinzipien der Kirche oder des kirchlichen Dienstes.

aa) Die Einstellung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern unterliegt der eingeschränkten Mitbestimmung nach § 42 Buchst. a MVG.BEK, wenn diese als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Fremdfirmen derart in die Dienststelle eingegliedert sind, dass sie zusammen mit den anderen Dienstnehmern der Dienststelle weisungsgebundene Tätigkeiten zu verrichten haben, die der Verwirklichung des ›arbeitstechnischen Zwecks‹ der Dienststelle dienen und die

von der Dienststellenleitung organisiert werden müssen (VerwG.EKD, Beschluss vom 11. September 1997 – 0124/B11-97 – ZMV 1998, 136; Beschluss vom 18. Januar 2001 – II-0124/E14-00 – ZMV 2001, 133; Fey/Rehren MVG.EKD Stand Juli 2006, § 42 Rdnr. 14d; Baumann-Czichon/Dembski/Germer/Kopp MVG.EKD 2. Auflage 2003, § 42 Rdnr. 14).

So liegt es hier. Die Leiharbeiterin D soll als ›Betreuungshelferin‹ in dem Behindertenbereich der Dienststelle eingesetzt werden, also in einem Schwerpunktbereich der Betätigung der Dienststelle.

bb) Nach kirchlichem (Arbeits-) Recht ist Unternehmerüberlassung zwecks Überbrückung von Vertretungsfällen oder zur Abdeckung kurzfristigen Spitzenbedarfs – in Grenzen – hinzunehmen. Dagegen ist eine ständige Substitution durch ›Leiharbeit‹ mit den Anforderungen der Dienstgemeinschaft nicht zu vereinbaren. Die Leiharbeit widerspricht durch die ›ständige‹ Spaltung der Mitarbeiterschaft in ›Stammebelegschaft‹ und Leiharbeiter und durch die Verdoppelung der Dienststellenleitungen – Dienststellenleitung der entleihenden Dienststelle, Dienststellenleitung oder Führung des Verleihunternehmens – dem Erfordernis der organisatorischen Einheit – eine Mitarbeiterschaft, eine Dienststellenleitung –.

aaa) Es ist zwar richtig, dass im staatlichen Bereich dafür gehalten wird, dass § 99 BetrVG, der die Voraussetzungen und die Reichweite der Mitbestimmung u.a. bei Einstellungen enthält, den Betriebsrat nicht berechtigt, die Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitern von einer konzern eigenen Personaldienstleistungsgesellschaft zu verweigern. Es liege eine wirksame Arbeitnehmerüberlassung vor. Ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot oder ein Verstoß gegen § 75 Abs. 1 BetrVG lägen nicht vor (vgl. LAG Niedersachsen, Beschluss vom 28. Februar 2006

– 13 Ta BV 56/05 – Rechtsbeschwerde beim BAG anhängig – 1 ABR 41/06 –).

Das mag für den staatlichen Bereich zutreffen. Der Entleiher hat das Recht zu entscheiden, ob er bestimmte Aufgaben, auch solche von Dauer, mit eigenen Arbeitnehmern, mittels Dienst- oder Werkverträgen, oder mit Leiharbeitern und Leiharbeiterinnen durchführen lassen will. Wegen des sogenannten Diskriminierungsverbots für Leiharbeiter hat der Gesetzgeber die Vorschriften der § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 9 Nr. 2 und § 10 AÜG durch Art. 6 des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 geändert. Die Normen sehen nunmehr vor, dass die bei einem Verleiher beschäftigten Leiharbeiternehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher die Gewährung der im Betrieb des Entleihers für vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen können, wobei durch Tarifvertrag hiervon abweichende Regelungen zugelassen sind und im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags die nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren können. Die hiergegen gerichtete Verfassungsbeschwerde hat das Bundesverfassungsgericht nicht zur Entscheidung angenommen (Beschluss vom 29. Dezember 2004 – 1 BvR 2582/03 – NZA 2005, 153 ff). Danach sind die Vorschriften verfassungsgemäß. Voraussetzung für die Anwendung der im Tarifvertrag abweichend vom gesetzlichen Schlechterstellungsverbot geregelten Arbeitsbedingungen im Leiharbeitsverhältnis ist, dass der Tarifvertrag entweder kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit gilt oder der Verleiher (die Firma) tarifgebunden ist und der Tarifvertrag im Arbeitsvertrag in Bezug genommen wird oder die

nicht tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien den an sich einschlägigen Tarifvertrag in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart haben (HWK-Pods/Gotthardt 2. Auflage § 9 AÜG Rdnr. 12 i.V.m. HWK-Pods/Kalb § 3 Rdnr. 38); von letzterem Fall ist hier jedenfalls auszugehen.

bbb) Für eine kirchliche Einrichtung besteht indes anders als im staatlichen Bereich nicht das Recht frei zu entscheiden, ob Daueraufgaben mit eigenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, über Dienst- oder Werkverträge oder mit Leiharbeitnehmern und Leiharbeiterinnen erledigt werden sollen. Es mag zwar den Vorstellungen der Dienststellenleitung entsprechen, die diakonieeigene Arbeitnehmerüberlassung und externe Zeitarbeitsunternehmen auch in Arbeitsfeldern der Diakonie wegen erhöhter Flexibilitätserfordernisse wie Belegungsschwankungen und wegen des zunehmenden Kostendrucks als geboten anzusehen. Dabei wird aber übersehen, dass die Dienststelle oder ihre Leitung jedenfalls dann ein tragendes Grundprinzip der Kirchlichkeit verlassen, nämlich das Leitbild der Dienstgemeinschaft, wenn auf Dauer Arbeitsplätze durch Leiharbeitnehmer besetzt werden (sollen), wozu jedenfalls auch eine zweijährige Befristung, wie sie hier vorliegt, gehört.

Aufgrund der Anhörung der Beteiligten steht zudem fest, dass seitens der Dienststelle zumindest die Vorstellung eines »Korridors« mit bis zu 20% der Mitarbeiterschaft als Leiharbeitnehmer besteht, um diesen Anteil »AVR-kompatibel zu machen.

Kirchenarbeitsrechtlicher Ausdrück des kirchlichen Selbstbe-

stimmungsrechts sind die Dienstgemeinschaft und daraus herrührend der Dritte Weg und das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht.

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Dieser Auftrag erfordert in der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts eine vertrauensvolle, partnerschaftliche Zusammenarbeit von Leitungsorganen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Dienstgemeinschaft ist nicht nur als religiöse Ausrichtung zu verstehen, sondern als organisatorische Gemeinschaft von Dienstgeber und Dienstnehmern, und zwar auch im rechtlichen Sinne, wie es sich aus der Präambel zum MVG und aus der auf der Grundordnung der EKD beruhenden Loyalitätsrichtlinie ergibt.

Daraus folgt, dass eine dauerhafte Substitution von Mitarbeitenden durch Leiharbeitnehmer mit dem Dritten Weg nicht vereinbar ist. Das folgt aus der schon angesprochenen Loyalitätsrichtlinie der EKD, aber in erster Linie aus dem Begriff der Dienstgemeinschaft, wie er in der Präambel zur MVG.EKD seinen Niederschlag gefunden hat. § 2 Abs. 1 der Richtlinie nimmt auf die Beschäftigung in Anstellungsverhältnissen Bezug und schließt damit Leiharbeitnehmer aus, ohne sie allerdings ausdrücklich anzusprechen. Das ergibt sich auch aus dem in § 1 Abs. 1 der Richtlinie vorgegebenen Geltungsbereich.

In der Dienstgemeinschaft i.S.d. Kirchenarbeitsrechts der EKD und ihrer Gliedkirchen arbeiten die Dienststellenleitung und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem Leitprinzip (Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 4. Aufl. 2003, § 4 Rn. 23) zusammen, dass es sich um den kirchlichen Dienst handelt und dieser kirchliche Dienst durch den Auftrag bestimmt ist, das Evangelium in Wort und Tat zu verkünden; alle Frauen und Männer,

die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken an der Erfüllung dieses Auftrags mit; die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen wie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit (vgl. Präambel MVG.EKD, die auch im Bereich der Bremischen Ev. Kirche gilt, § 1 MVG.BEK vom 24.November 2005 [GVM 2005, 149]). Dementsprechend besteht die Dienstgemeinschaft zwingend aus einer einheitlichen Leitung der Dienststelle und einer einheitlichen Zuordnung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eben dieser Dienststelle aufgrund der zwischen diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit der Dienststelle geschlossenen Arbeitsverträgen, alle zudem insgesamt verbunden in dem gemeinsamen Ziel der missio von Wort und Tat. Eben dieser Auftrag der Kirche in der Welt rechtfertigt, dass die kirchliche Verbundenheit nicht nur »vertikal« zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besteht, sondern ebenso »horizontal« unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich ihrerseits demselben Dienstherrn gegenüber verpflichtet und verbunden wissen. Diese mehrfache Verbundenheit erfordert und gebietet gegenseitige Loyalitätspflichten und -rechte. An solcher gleichartigen Verbundenheit fehlt es, wenn neben den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Leiharbeitnehmer als Substitutionskräfte eingesetzt werden, denn dann besteht weder eine Einheitlichkeit der Leitung noch eine solche unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer schulden der Dienststelle, an die sie ausgeliehen sind, und deren

Mitarbeitenden unmittelbar weder ex officio noch kraft Arbeitsvertrags die für eine Dienstgemeinschaft prägende Loyalität, noch haben sie eine solche gleichermaßen wie unmittelbare Bedienstete von der Dienststellenleitung oder den Mitarbeitenden der Dienststelle zu erwarten. Die Loyalitätspflichten und -rechte der Leiharbeitnehmer bestehen vielmehr nur im Verhältnis gegenüber ihrer Vertragsdienststelle. Die dauerhafte Substitution von Mitarbeitern durch Leiharbeitnehmer, die im Arbeitsverhältnis zum Verleiher stehen und nur dem Weisungsrecht der Dienststelle unterworfen sind, also letztlich zwei Herren dienen, konterkariert die Idee von gemeinschaftlichem Handeln von Mitarbeitenden und Dienststellenleitung im Rahmen der Dienstgemeinschaft. Das kirchliche Grundprinzip des Leitbildes der Dienstgemeinschaft lässt den dauerhaften Einsatz von Leiharbeitnehmern nicht zu. Eine Dienststellenleitung und die im Anstellungsverhältnis mit der Dienststelle Beschäftigten bilden die Dienstgemeinschaft. Dem lässt sich auch nicht mit der Erwägung begegnen, dass seit je her Gestellungen von Ordensangehörigen und Diakonissen in kirchliche und diakonische Einrichtungen üblich waren und sind und es auch insoweit an einer Einheitlichkeit der Dienststellenleitung fehlt. Diese Erwägung übersieht, dass es, insoweit es um das Zusammenwirken von Personen, die in kirchlichen Ordens- oder Amtsverhältnissen stehen, um solche Menschen geht, die sich »nur« durch säkulare Arbeitsverträge in kirchliche Arbeitsverhältnisse begeben haben und dass die Gestellungskräfte in aller Regel in den kirchlichen und diakonischen Einrichtungen Leitungsfunktionen übernommen haben. Hinzu kommt, dass anders als im dargestellten staatlichen Rechtskreis der Dienstgemeinschaft auch eine angemessene Vergü-

tion für alle diejenigen immanent ist, die für sich und ihre Familien von der Arbeit in der Dienstgemeinschaft ihren Lebensunterhalt bestreiten (müssen). Das schließt nicht aus, dass über den Dritten Weg in einigen Bereichen Vergütungsgruppen geschaffen werden (müssen), um gefährdete Bereiche in der Diakonie weiterzuführen und deren Aufgaben nicht fremd zu vergeben und auszugliedern. Genannt seien die im Rahmen des Dritten Weges von den Arbeitsrechtlichen Kommissionen vereinbarten W-Gruppen.

Nun ist allerdings nicht zu verkennen, dass im Einzelfall der Einsatz von Leiharbeitnehmern erforderlich sein kann, etwa um krankheitsbedingte Ausfälle von Mitarbeitern zu überbrücken oder vorübergehende Spitzenbedarfe abzudecken. Dadurch werden aber keine Mitarbeiter durch Leiharbeitnehmer ersetzt. Vielmehr bleiben die Arbeitsplätze den Mitarbeitern vorbehalten. Eine zeitliche Grenze braucht der Senat nicht zu ziehen. Zwar geht es vorliegend vordergründig nicht um eine auf Dauer angelegte Beschäftigung einer Leiharbeiterin. Es geht aber um einen nicht näher begründeten befristeten Einsatz der Frau D als Betreuungshelferin im Behindertenbereich Tagesförderstätte, also um einen Dauerarbeitsplatz, der unwidersprochen dem erhöhten Flexibilisierungsbedürfnis geopfert werden soll, letztlich, um aus Kostengründen nicht mehr die AVR anzuwenden. Dieses Modell der Flucht aus dem Dritten Weg widerspricht der kirchlichen Grundvorstellung vom Leitbild der Dienstgemeinschaft und verstößt damit gegen kirchliches Recht.

Dem entspricht es, dass die Schiedsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und der Diakonischen Werke Braunschweig, Hannover und Oldenburg – Kammer Dia-

konisches Werk Hannovers in ihrem Beschluss vom 30. Mai 2006 – 4 VR MVG 4/06 – AuK 2006, 54 ff. für den Bereich des MVG.K die Auffassung vertreten hat, dass, wenn Mitarbeiter, ungeachtet einer teilweise kalendermäßigen Befristung ihres Einsatzes als Leiharbeitnehmer, dauerhaft in der Einrichtung beschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen substituieren oder ersetzen sollten, dies gegen kirchliches Recht verstoße mit der Folge, dass die Mitarbeitervertretung bei einer solchen Fallgestaltung berechtigt ihre Zustimmung verweigert habe. Dies gilt jedenfalls dann, wenn sich nicht verschiedene Träger zu einer gemeinschaftlichen Leitung verbunden haben. Ein solcher Fall liegt hier nicht vor.

Telefonservice 0421-77 866

Abo Direktbestellung

Per Fax: 0421-704058

Arbeitsrecht und Kirche

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

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

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

Anforderung Ansichtsexemplar

Wir ordern hiermit ein kostenloses Ansichtsexemplar.

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:
Bitte auch in Druckbuchstaben

Zur Kenntnis genommen:
Arbeitgeber:

An den
SachBuchverlag Kellner
St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen

ver.di Soziale Arbeit ist mehr Wert



»Soziale Arbeit ist mehr wert, weil sie ein Grundstein unserer Gesellschaft ist.«

Christine Eisele
Diakonische Altenhilfe

Da stimmt was nicht!

Was ist der Gesellschaft mehr wert: die Reparatur eines Autos oder die Pflege eines Kranken? Die Arbeitsstunde in einer Autowerkstatt kostet oft doppelt so viel wie die Arbeitsstunde eines ambulanten Pflegedienstes. Es wird als »natürlich« angesehen, dass soziale Dienstleistungen billig zu erbringen sind – zumal sie zu 75 Prozent von Frauen geleistet werden – und dass am Sozialsystem vor allen Dingen zu kürzen ist. Und immer mehr wird als selbstverständlich angesehen, dass sich der Staat aus seinen Aufgaben und Verpflichtungen im sozialen Bereich zurückzieht. Daran haben sich viele Menschen hier im Land bereits gewöhnt. Dagegen setzen wir unsere Aktivitäten, denn:



»Soziale Arbeit ist mehr wert, weil die ArbeitnehmerInnen gern mehr Wertschätzung ihrer täglichen schweren Arbeit hätten.«

Michael Passior
Heilpädagoge

Soziale Arbeit ist mehr wert!

Die Arbeitsintensität ist in den letzten Jahren dramatisch gesteigert worden; immer weniger Beschäftigte müssen immer mehr leisten.

In den meisten Arbeitsbereichen ist die Arbeit körperlich anstrengend, Schichtarbeit ist notwendig und die psychische Belastung steigt immer mehr.

Dem halten wir entgegen:

- Soziale Arbeit braucht höhere Löhne**
- Soziale Arbeit braucht feste Arbeitsverträge**
- Soziale Arbeit braucht Profis**

Klickt euch ein:

www.soziale-arbeit-ist-mehr-wert.verdi.de



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft