

Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

2 2007

A^uK



aus dem **Inhalt**

- 30** Perspektiven der Zeitarbeit in der Diakonie nach dem Beschluss des KGH.EKD
- 35** Wider die Säkularisierung der Diakonie – Oder warum das Verbot ersetzender Leiharbeit unverzichtbar ist
- 47** Altersdiskriminierung
- 52** Genderanalyse als Baustein zu einer geschlechter-sensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung (Teil 1)

ISSN 1614-1903

SachBuchVerlag
Kellner

Die Lösung ist da:

Die Vergütungs-Rechner (Ost und West)

... für die Änderungen in den AVR des Diakonischen Werkes der EKD zum 1. Juli 2007 (Vergütungsregelungen, Eingruppierung) – für MAVen und Personalabteilungen geeignet

Zum Vergleich für die Umstellungsberechnung muss für jeden AN das durchschnittliche monatliche Gehalt (=1/13 des Jahresbezuges) ermittelt werden. Die Vergütung wird nach drei unterschiedlichen Kategorien fortgeschrieben (Besitzstandssicherung) ... – Viel zu kompliziert! Arbeitsrecht und Kirche stellt daher für Sie praxiserprobte Rechner bereit, die Ihnen die Arbeit abnehmen.

Für jeden Arbeitnehmer die neue Vergütung schnell und unkompliziert ermitteln:

Die CD-ROM 'AVR-Vergütungs-Rechner' – wurde für die Arbeit in Personalabteilungen und MAVen entwickelt und wird bereits in vielen diakonischen Einrichtungen erfolgreich eingesetzt.

Nur EUR 29,80 (Einzelplatzversion)

EUR 59,80 (bis 5 Arbeitsplätze)

EUR 89,80 (bis 10 Arbeitsplätze)

bei Direktbestellung



Aus dem Inhalt der CD-ROM:

- ☑ Rechner zur Ermittlung der Besitzstände und zukünftigen Entgeltansprüche
- ☑ Rechner zum Vergleich AVR - TVöD
- ☑ Eingruppierungskatalog
- ☑ Überleitungstabelle
- ☑ Die neuen und die alten AVR als durchgeschriebener Text
- ☑ Erläuterungen zu § 1 Abs. 5 – Tariftreueklausel



Erhältlich beim
SachBuchService Kellner
St.-Pauli-Straße 3
28199 Bremen
Telefonservice 0421-77866
Per Fax: 0421-704058

SachBuchService
Kellner

Voraussetzung: mindestens
Windows Office 2000 (Excel).

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 Klausing
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,

mit der im letzten Heft veröffentlichten Entscheidung zum Verbot der Leiharbeit hat der Kirchengerichtshof EKD den diakonischen Einrichtungen Pflichten auferlegt, die säkulare Unternehmen nicht treffen. Mit zwei weiteren Entscheidungen, die Sie im Rechtsprechungsteil dieses Heftes finden, hat der KGH-EKD diese Linie fortgesetzt:

Jeder, der den kirchlichen Auftrag der Einrichtung beruflich mit erfüllt, gehört zur Dienstgemeinschaft, auch wenn er im Rahmen eines Werkvertrages tätig ist. Und über die personelle Zusammensetzung der Dienstgemeinschaft hat die Mitarbeitervertretung mitzubestimmen (Beschluss vom 29.1.2007).

Jede diakonische Einrichtung – so der KGH im Beschluss vom 23.3.2007 – ist verpflichtet, mit jedem Beschäftigten Arbeitsverträge – ausschließlich – auf der Grundlage einer im Rahmen des Dritten Weges zustande gekommenen Regelung abzuschließen. Will oder kann sie dies (z.B. aus wirtschaftlichen Gründen) nicht, so muss sie aus dem Diakonischen Werk austreten und auf die kirchliche Sonderstellung verzichten. Dies ist zugleich die Aufforderung an die Diakonischen Werke, Einrichtungen auszuschließen, die sich dem kirchlichen Imperativ, den Dritten Weg einzuhalten, nicht unterwerfen.

Demgegenüber verteidigt der diakonische Arbeitgeberverband VdDD die Leiharbeit und ist bemüht, den KGH zu widerlegen – lesen Sie dazu den Beitrag von Manterfeld in diesem Heft.

Die Diskussion um das Leiharbeitverbot berührt den Kern kirchlichen Selbstverständnisses einerseits und die Ausgestaltung des Arbeitsrechtes in der Kirche andererseits, so dass wir uns entschlossen haben, noch in der selben Ausgabe auf Manterfeld zu erwidern. Lesen Sie dazu bitte die Replik von Baumann-Czichon.

Diejenigen Leserinnen und Leser, deren Einrichtungen von Leiharbeit nicht betroffen sind, bitten wir um Verständnis für die ›Leiharbeitslastigkeit‹ dieser Ausgabe. In den folgenden Ausgaben werden wir uns verstärkt ›Alltagsproblemen‹ der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihrer Vertretungen zuwenden. So werden Sie in der nächsten Ausgabe Antworten finden auf die Frage, wann ein Arbeitnehmer für Schäden haftet, die er im Rahmen seiner Arbeit verursacht und umgekehrt auf die Frage, wann ein Arbeitnehmer Schadensersatz vom Arbeitgeber oder Dritten verlangen kann, wenn er selbst Schaden erleidet.

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

Dieser Ausgabe liegt bei:

■ das Seminarprogramm 2007 von Arbeit
und Leben – DGB | VHS im Kreis Herford



Der Chefredakteur

Bernhard Baumann-Czichon



Inhalt

- 30** Perspektiven der Zeitarbeit in der Diakonie nach dem Beschluss des KGH.EKD
- 35** Wider die Säkularisierung der Diakonie – Oder warum das Verbot ersetzender Leiharbeit unverzichtbar ist
- 41** Leseranfragen
- 42** FachBuchRatgeber
- 44** Hinweise zum Lohn- und Einkommensteuerrecht für Arbeitnehmer
- 45** Schutz der Beschäftigten vor Gewalt und Aggressionen von Klienten
- 47** Altersdiskriminierung
- 49** Bericht: Streik an der Uniklinik Göttingen
- 52** Genderanalyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung (Teil 1)
- 54** Termine & Seminare | Service
- 55** Aus der Rechtsprechung

Perspektiven der Zeitarbeit in der Diakonie nach dem Beschluss des KGH.EKD

Von Dr. Norbert Manterfeld

Zeitarbeit¹ ist, wenn ein Arbeitgeber (Verleiher) einen Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlässt.² Klingt harmlos, ist ganz legal und erfreut sich – auch in der Diakonie³ – zunehmender Beliebtheit, soll der Diakonie jedoch, folgt man dem Kirchengerichtshof der EKD (im folgenden KGH) weitgehend verschlossen sein.⁴ Nur kurzfristiger Einsatz von Zeitarbeitnehmern zur Überbrückung von Personalengpässen sei zulässig, dauerhafter Einsatz hingegen verstoße gegen das kirchliche Leitbild der Dienstgemeinschaft und sei daher unzulässig. Prompt wurde das Ende der Zeitarbeit in der Diakonie ausgerufen.⁵ Es spricht jedoch viel dafür, dass Zeitarbeit in der Diakonie eine Perspektive hat.



Der Autor

Dr. Norbert Manterfeld
Jurist und evangelischer Theologe,
Referent beim Verband
diakonischer Dienstgeber in Deutschland
(VdDD)

Zunächst spricht die Nachhaltigkeit des personalwirtschaftlichen Strukturwandels und der darin begründete Funktionswandel der Zeitarbeit dafür (dazu unten I). Anders als der KGH es sehen will, steht den Perspektiven der Zeitarbeit das Leitbild der kirchlichen Dienstgemeinschaft nicht entgegen. Die diesbezüglichen kirchenarbeitsrechtlichen Ausführungen des KGH, die den Widerspruch von Zeitarbeit und Diakonie zu begründen suchen, sind nicht tragfähig (dazu unten II.). Zeitarbeit hat daher auch nach dem Beschluss des KGH in der Diakonie Perspektiven und eröffnet dadurch der Diakonie wiederum Perspektiven (dazu unten III.).

I. Strukturwandel der Personalwirtschaft und Funktionswandel der Zeitarbeit

Nach der Liberalisierung der Zeitarbeit durch die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)⁶ zum 01.01.2004, ist diese Form des flexiblen Personaleinsatzes sowohl in der gewerblichen Wirtschaft wie auch in zahlreichen diakonischen Einrichtungen in zunehmendem Maße zum festen Bestandteil der Personalwirtschaft geworden.⁷

Zugleich ist ein Funktionswandel der Zeitarbeit zu beobachten. Herrschte bislang Zeitarbeit als Instrument der Überbrückung kurzfristiger Personalengpässe vor, dient Zeitarbeit nunmehr verstärkt dazu, den erhöhten Flexibilitätsbedarf bei zunehmendem Kostendruck in den Unternehmen abzudecken. Stammpersonal wird knapp kalkuliert und systematisch – d.h. nicht nur in Ausnahmefällen – durch einen Anteil von Zeitarbeitnehmern ergänzt.⁸ Neben dieser unternehmensbezogenen Funktion der Zeitarbeit gerät zunehmend auch ihre beschäftigungsför-

dernde Funktion in den Blick. So will die Bundesagentur für Arbeit die Potentiale der Zeitarbeit nutzen, um die mit der Zeitarbeit verbundenen Beschäftigungseffekte zu fördern und hat deshalb mit 15 der größten Zeitarbeitsunternehmen Kooperationsvereinbarungen getroffen.⁹ Aus der Perspektive der Zeitarbeitnehmer liegt die Beschäftigungsfunktion der Zeitarbeit darin, dass auf Zeitarbeitsbasis der (Wieder-) Eintritt in den Arbeitsmarkt erleichtert wird. Insbesondere gering qualifizierte Beschäftigte, aber auch Berufsanfänger profitieren davon. Aus Sicht der Stammbesellschaft kann Zeitarbeit dazu beitragen, die zunehmende Arbeitsverdichtung abzufedern.¹⁰ Allerdings gibt es in der arbeitsrechtlichen Literatur auch tarifrechtliche und tarifpolitische Bedenken gegen den systematischen Einsatz von Zeitarbeit. Hier wird teilweise eine Umgehung der Tarifbindung gesehen.¹¹ Die Rechtsprechung der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit ist diesen Bedenken bislang allerdings nicht gefolgt.¹²

Zusammengenommen kann festgehalten werden: Nicht nur aus Unternehmensperspektive ist sowohl ein nachhaltiger Bedarf an Zeitarbeit als auch ein deutlicher Imagewandel zugunsten der Zeitarbeit wahrzunehmen. Es gibt keine Anzeichen dafür, dass dieser Bedarf an Zeitarbeit für die Diakonie nur vorübergehender Natur ist und sie sich auf Dauer dem Imagewandel der Zeitarbeit verschließen könnte.

II. Zeitarbeit und Dienstgemeinschaft

Anders als säkularen Arbeitgebern soll es diakonischen Dienstgebern nach dem Beschluss des KGH verwehrt sein, das Instrument der Zeitarbeit uneingeschränkt zu nutzen. Der KGH rekurriert zur Begründung seiner Entscheidung in mehrfacher Weise auf das ›Leitbild der Dienstgemeinschaft‹. Ginge der dauerhafte Einsatz von Zeitarbeit in diakonischen Unternehmen mit einem Verstoß gegen diesen kirchenarbeitsrechtlichen Grundsatz einher, wären auch der nachhaltige Bedarf an Zeitarbeit und der Imagewandel zugunsten der Zeitarbeit kein Argument für die Zulässigkeit systematischer Nutzung der Zeitarbeit in der Diakonie. Im Folgenden soll nachgewiesen werden, dass es dem KGH nicht gelungen ist, den behaupteten Widerspruch zwischen Zeitarbeit und Dienstgemeinschaft mit tragfähigen kirchenarbeitsrechtlichen Argumenten zu belegen.¹³ Wir beziehen uns dabei zunächst auf die vom KGH in Bezug genommenen kirchenrechtlichen Regelungen, wie die Präambel des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG)¹⁴ und die ›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‹ (im Folgenden: EKD-Richtlinie) und sodann auf vom KGH mit dem Dienstgemeinschaftsgedanken verbundene allgemeine Grundsätze wie den ›Dritten Weg‹ und den Gedanken einer ›angemessenen Vergütung‹.

¹ Wir folgen dem branchenüblichen Sprachgebrauch. Der vom Gesetzgeber im AÜG verwendete synonyme Begriff der Leiharbeit ist missverständlich, weil Leihe zivilrechtlich die unentgeltliche Überlassung einer Sache auf Zeit bedeutet.

² AÜG § 1 Der Leiharbeitnehmer steht dabei ausschließlich in einem Arbeitsverhältnis zum Zeitarbeitsunternehmen, nicht zum Entleihunternehmen, das ihm gegenüber lediglich Weisungsrechte ausüben kann.

1. Dienstgemeinschaft im Rahmen der Präambel des MVG

■ 1.1. Die Rechtsqualität der Präambel

Zunächst ist bemerkenswert, dass der KGH die Präambel zum MVG und den darin enthaltenen Dienstgemeinschaftsgedanken so behandelt, als käme ihr unmittelbare Rechtswirkung zu. Präambeln enthalten jedoch in der Regel Zielvorstellungen und Hinweise auf das Selbstverständnis der rechtssetzenden Instanzen.¹⁵ Die Dienstgemeinschaft kann deshalb im Rahmen der Präambel des MVG als kirchliches Grundprinzip interpretiert werden, das im Rahmen der Auslegung von Einzelregelungen des MVG auch von rechtlicher Bedeutung sein kann. Als kirchliches Grundprinzip im Rahmen einer Präambel ist es aber nicht selbst möglicher Gegenstand eines unmittelbaren Rechtsverstoßes.¹⁶

■ 1.2. Dienstgemeinschaft und arbeitsvertragliche Bindung

Sodann leitet der KGH aus der Präambel einen Dienstgemeinschaftsbegriff ab, der die arbeitsvertragliche Bindung zum konstitutiven Merkmal der Dienstgemeinschaft macht. Zum Leitbild der Dienstgemeinschaft gehört zunächst eine organisatorische Gemeinschaft von Dienstgebern und Dienstnehmern im Rechtssinne. Diese organisatorische Gemeinschaft sei zwingend durch eine einheitliche Leitung der Dienststelle und die einheitliche Zuordnung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gekennzeichnet. Der KGH verwendet ein formales Argument, um zu belegen, dass Einstellung von Zeitarbeitnehmern zur Dienstgemeinschaft als organisatorischer Gemeinschaft im Widerspruch steht: Hergestellt werden kann die Dienstgemeinschaft, folgt man dem KGH, nur durch die zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Dienststellenleitung geschlossene Arbeitsverträge¹⁷ Kennzeichen der Dienstgemeinschaft ist danach die arbeitsvertragliche Bindung. Der KGH zieht daraus den Schluss, dass die (nicht auf Basis von Arbeitsverträgen durchgeführte) Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern gegen das Leitbild der Dienstgemeinschaft verstoße. Dieser Schluss überzeugt nicht. Wenn die arbeitsvertragliche Bindung Merkmal der Dienstgemeinschaft ist, wäre der Dienstgemeinschaftsbegriff der Präambel des MVG.EKD auf Zeitarbeitnehmer gar nicht anwendbar. Wenn Zeitarbeitnehmer aber von der Präambel des MVG.EKD gar nicht erfasst werden, kann die Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern auch nicht gegen den in der Präambel des MVG.EKD normierten Gedanken der Dienstgemeinschaft verstoßen.¹⁸

■ 1.3. Dienstgemeinschaft und Loyalität

Welche inhaltlichen Argumente verwendet der KGH, um zu belegen, dass Einsatz von Zeitarbeitnehmern im Widerspruch zur kirchlichen Dienstgemeinschaft steht? Hier bleibt der KGH eigentümlich abstrakt. Insbesondere lässt der KGH offen, wodurch sich die kirchliche Dienstgemeinschaft inhaltlich aus-

zeichnet. Nur allgemein bezieht sich der KGH auf eine die Dienstgemeinschaft prägende Loyalität, die die Zeitarbeitnehmer der Dienststelle, an die sie ausgeliehen sind, nicht schulden. Ob und wenn ja, welche kirchenspezifischen Loyalitätspflichten aus dem Dienstgemeinschaftsbegriff des MVG.EKD abgeleitet werden, welche Verhaltenserwartungen daran geknüpft werden, gegen die Zeitarbeitnehmer verstoßen und damit die Kirchlichkeit einer Einrichtung in Frage stellen könnten, zeigt der KGH nicht auf.¹⁹ Maßgeblich scheint auch nicht zu sein, ob der jeweilige Zeitarbeitnehmer faktisch christliche Orientierung hat bzw. Kirchenmitglied ist oder nicht.²⁰ Entscheidend scheint zu sein, ob auf Vertragsbasis kirchliche Orientierung verlangt bzw. ihr Fehlen individualarbeitsrechtlich sanktioniert werden kann.²¹ Die Dienstgemeinschaft wird zu einer Disziplinargemeinschaft verkürzt.²² Am mitarbeitervertretungsrechtlichen Dienstgemeinschaftsbegriff geht dies gänzlich vorbei.²³ Dieser zielt darauf ab, die Verpflichtung von Dienststellenleitung und Mitarbeitern zu vertrauensvoller Zusammenarbeit zu begründen. Bei allen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeiterschaft unterschiedlichen Vorstellungen über die betriebliche Ordnung der Dienststelle sollen auf der Basis der Dienstgemeinschaft in wechselseitigem Respekt für die jeweils andere Seite Lösungen gesucht werden.²⁴ Der mitarbeitervertretungsrechtliche Begriff der Dienstgemeinschaft bringt zum Ausdruck, dass sich mit Dienststellenleitung und MAV zwei gleichberechtigte Partner gegenüberstehen und keine Seite gegenüber der anderen Vorrang genießt.²⁵ Insgesamt gelingt es dem KGH somit nicht, den systematischen Einsatz von Zeitarbeitnehmern in diakonischen Einrichtungen als Verstoß gegen den mitarbeitervertretungsrechtlichen Dienstgemeinschaftsbegriff darzustellen.

2. Dienstgemeinschaft im Rahmen der EKD-Richtlinie

■ 2.1. Geltungsbereich der EKD-Richtlinie

Konkretere Anhaltspunkte für das, was eine für eine Dienstgemeinschaft prägende kirchenspezifische Loyalität bedeuten könnte, liefert die EKD-Richtlinie zu Anforderungen beruflicher Mitarbeit in Kirche und Diakonie. Der KGH geht aber inhaltlich gar nicht auf die diesbezüglichen Regelungen der EKD Richtlinie ein²⁶, sondern begnügt sich mit dem Hinweis, dass Zeitarbeitnehmer nicht in den persönlichen Geltungsbereich der Richtlinie einbezogen sind, da sie nicht im Anstellungsverhältnis beschäftigt sind.²⁷ Aus dieser Tatsache könnte aber – wie bereits in den obigen Ausführungen zur Dienstgemeinschaft im Rahmen der Präambel des MVG.EKD betont – allenfalls geschlossen werden, dass mangels Anwendbarkeit auf Zeitarbeitnehmer, die EKD-Richtlinie keine normativen Vorgaben macht, gegen die die Einstellung von Zeitarbeitnehmern verstoßen könnte. Keineswegs kann aus der fehlenden Einbeziehung von Zeitarbeitnehmern in den Geltungsbereich der Richtlinie

3 In der verfassten Kirche spielt Zeitarbeit demgegenüber keine nennenswerte Rolle.

4 Beschluss der KGH-EKD vom 09.10.2006 Az II-0124/M 35-06

5 Baumann-Czichon Arbeitsrecht und Kirche Heft 4/2006 S. 86.

6 Die Liberalisierungsfolgen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Streichung der gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 6 AÜG a.F. auf 24 Monate beschränkten Überlassungsdauer entzieht der Unterscheidung von zulässigem Zeitarbeitnehmereinsatz zum Abfangen von Arbeitsspitzen und Vertretungsfällen und nicht mehr zulässigem Zeitarbeitnehmereinsatz zur systematischen Ergänzung der Stammbegleitschaft die rechtliche Grundlage.

- Gemäß § 9 Nr. 2 AÜG besteht die Möglichkeit, Stammbegleitschaft und Zeitarbeitnehmer ungleich zu entlohnen und dadurch sowohl Personalkosten zu sparen als auch Beschäftigungsperspektiven zu schaffen.

7 Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) – Kurzbericht Ausgabe 14/19.9.2006.

8 Dabei muss betont werden: Auch bei systematischem Einsatz von Zeitarbeitnehmern wird der weit überwiegende Anteil der Aufgaben weiterhin von der Stammbegleitschaft geleistet, die nicht nach Zeitarbeitsstarifen vergütet wird. Im Übrigen sind die Kosten der Zeitarbeit genau im Vergleich mit den Kosten für Stammmkräfte zu kalkulieren, denn nicht in jedem Fall lohnt sich Zeitarbeit, vgl dazu Weuster/Mundus, Zeitarbeit nutzen oder DirektEinstellung? In: Arbeit und Arbeitsrecht, Heft 10/2006 Seiten 606 ff.

9 Mitteilungen der Bundesagentur für Arbeit vom 25.04.2007. Selbstkritisch räumt die BA ein, die lange bestehenden Vorbehalte gegenüber der Zeitarbeit aufzugeben.

10 Vgl. zu diesen Zusammenhängen Antoni, in: IAB Kurzbericht Nr. 14 2006 S. 7.

11 Vergleiche die Auseinandersetzung in der juristischen Fachliteratur: Einerseits Melms/Lipinski, Absenkung des Tarifniveaus durch Gründung von AÜG Gesellschaften, in: Betriebs-Berater 59. Jg. Heft 44, 2. November 2004, S. 2409 ff. (keine Umgehung der Tarifbindung) und andererseits Brors/Schüren, Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung zur Kostensenkung, Betriebs-Bera-

ter 59. Jg Heft 50, 13. Dezember 2004, S. 2745 ff (Umgehung der Tarifbindung).

12 Ausdrücklich wird das Recht des tarifgebundenen Entleihers anerkannt, zu entscheiden, ob er bestimmte Daueraufgaben mit eigenen Vertragsarbeitnehmern auf tarifrechtlicher Basis oder mit Leiharbeitnehmern ohne Berücksichtigung der eigenen Tarifbindung erfüllen will. Die Nichtanwendung des Tarifes ist somit nicht als rechtswidrige Umgehung der Tarifbindung zu qualifizieren, sondern als Wahrnehmung der Vertragswahlfreiheit. Durch die Nutzung dieser Vertragswahlfreiheit wird auch nicht in das durch Artikel 9 Abs. 3 GG geschützte Recht der Tarifautonomie eingegriffen (LAG Niedersachsen vom 28. Februar 2006 (Az.: 13 TaBV 56/05; nicht rechtskräftig, Revision beim BAG Az. 1 ABR 41/06; Termin 15. Mai 2007).

13 Eine ausführliche Auseinandersetzung mit Begriff und Funktion von ›Dienstgemeinschaft‹ in der kirchenarbeitsrechtlichen Literatur kann in diesem Rahmen nicht geleistet werden. Vgl. dazu (aus der Fülle der Literatur) Hirschfeld, M., Die Dienstgemeinschaft im Arbeitsrecht der Evangelischen Kirche, Frankfurt 1999 und aktuell Lührs, Dienstgemeinschaft als Abgrenzungsprinzip, in: Arbeitsrecht und Kirche Heft 1/2007 und Heft 2/2007 S. 12 ff.

14 Der KGH bezieht sich in seinem Beschluss auf das MVG in der Fassung der Bremischen Kirche. Bezüglich der Präambel unterscheidet sich dieses MVG nicht vom MVG.EKD oder anderen regionalen MVG, sodass wir hier abgekürzt nur auf das MVG Bezug nehmen.

15 Vgl. für den Bereich der politischen Verfassungen, Denninger, E., Sicherheit/Vielfalt/Solidarität: Ethisierung der Verfassung, in: U.K.Preuss (Hg), Zum Begriff der Verfassung, Frankfurt, 1994, S. 100 f.

16 kritisch zum KGH in diesem Punkt auch Andelewski/Korn, Die Einstellung von Leiharbeitnehmern und das kirchliche Arbeitsrecht, erscheint demnächst in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA).

geschlossen werden, jegliche dauerhafte Einstellung von Zeitarbeitnehmern stelle einen Verstoß gegen die Richtlinie dar.

■ 2.2. Differenzierte Dienstgemeinschaft und abgestufte Loyalität

Setzt man sich mit den Inhalten der EKD-Richtlinie auseinander, kommt man darüber hinaus zu dem Schluss, dass Struktur und inhaltliche Kriterien der Dienstgemeinschaft im Sinne der Richtlinie nicht dazu geeignet sind, die Einstellung von Zeitarbeitnehmern als Widerspruch zur kirchlichen Dienstgemeinschaft und als Verstoß gegen die EKD-Richtlinie darzustellen. Die EKD-Richtlinie differenziert hinsichtlich der Anforderungen an die berufliche Mitarbeit: An evangelische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden höhere (auch die außerdienstliche Lebensführung mit einbeziehende) Anforderungen gestellt als an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer christlicher Konfessionen. Auch die Einstellung von Nichtchristen ist möglich und steht nicht im Widerspruch zur Dienstgemeinschaft. Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei den ihnen übertragenen Aufgaben lediglich den kirchlichen Auftrag zu beachten.²⁸ Die EKD-Richtlinie folgt also einem abgestuften Loyalitätsbegriff, der bei nichtchristlichen Mitarbeitenden auf das Minimum der Verpflichtung zur Wahrung der Interessen des Arbeitgebers und damit auf eine nicht mehr kirchenspezifische Loyalität reduziert ist.²⁹ Diese zuletzt angesprochene allgemeine Form der Loyalität, kann auch Zeitarbeitnehmern von ihren Arbeitgebern (den Zeitarbeitsunternehmen) mit Blick auf das diakonische Entleihunternehmen als Kunden abverlangt werden. Dem abgestuften Loyalitätsbegriff der EKD-Richtlinie liegt letztlich ein differenziertes Verständnis der Dienstgemeinschaft zugrunde, das ›Modell einer offenen Kirche (...), das nicht nur unterschiedliche individuelle Religionsstile und Motivlagen der Beschäftigten akzeptiert, sondern auch Nichtchristen zur Mitarbeit einlädt.³⁰ Dieses differenzierte Verständnis der Dienstgemeinschaft zeigt zugleich die Möglichkeit auf, kirchliche Dienstgemeinschaft nicht ausschließlich von einer loyalitätskonformen Vertragserfüllung mit individualarbeitsrechtlichen Sanktionsmöglichkeiten her zu definieren, sondern von der Freiheit der Kirche zur Gestaltung ihrer Dienstgemeinschaft her.³¹ Im Rahmen der Diakonie und der für sie charakteristischen Außenorientierung an Hilfebedürftigen kann diese Gestaltung der Dienstgemeinschaft deshalb auch die Form eines Zusammenwirkens von Stammkräften und Zeitarbeitsbeschäftigten annehmen. Die EKD-Richtlinie steht dem nicht entgegen.

3. Dienstgemeinschaft im Rahmen des ›Dritten Weges‹

Der KGH recurriert bei seiner Ablehnung des dauerhaften Einsatzes von Zeitarbeitnehmern in diakonischen Einrichtungen nicht nur auf den individualarbeitsrechtlichen Aspekt des ›Leitbildes der Dienstge-

meinschaft‹ in Gestalt kirchenspezifischer Loyalitätspflichten, sondern auch auf den kollektivrechtlichen Aspekt der ›Einhaltung‹ des auf Basis des ›Dritten Weges‹ von Arbeitsrechtlichen Kommissionen gesetzten Arbeitsrechts. Werden Zeitarbeitnehmer statt Stammkräfte beschäftigt, um aus Kostengründen die kirchlichen Tarife³² nicht mehr anwenden zu müssen, sei dies eine ›Flucht‹ aus dem ›Dritten Weg‹, die dem Leitbild der Dienstgemeinschaft widerspricht und damit gegen kirchliches Recht verstößt.³³

■ 3.1. Rechtsprechungskompetenz des KGH

Der KGH verlässt mit diesen Ausführungen zum ›Dritten Weg‹ die Rechtsbasis des MVG und damit den rechtlichen Maßstab für seine eigene Rechtsprechungskompetenz. Der ›Dritte Weg‹ ist nicht im MVG geregelt, sondern in Arbeitsrechtsregelungsgesetzen bzw. der Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission, in denen die Verfahrensvoraussetzungen und -regelungen bei der Entwicklung des kirchlichen Tarifrechts unter Ausschluss des Arbeitskampfes festgelegt sind.³⁴ Die rechtliche Bewertung des Einsatzes von Zeitarbeitnehmern als ›Flucht‹ aus dem Dritten Weg durch den KGH hat somit keinen kirchenarbeitsrechtlich bindenden Charakter.

■ 3.2. Tarifbindung und Dienstgemeinschaft

Unabhängig davon überzeugt die Wertung des KGH aber auch inhaltlich nicht. Mag es tarifpolitisch grundsätzlich wünschenswert erscheinen, einen hohen Grad an Tarifbindung zu erreichen, d.h. eine große Anzahl von Tarifanwendern bzw. eine große Anzahl von Arbeitsverhältnissen, denen tarifliches Arbeitsrecht zugrunde liegt, ist damit nicht gesagt, dass ein – etwa durch systematische Nutzung von Zeitarbeit – geringer werdender Grad an praktizierter Tarifbindung zur Dienstgemeinschaft des ›Dritten Weges‹ im Widerspruch steht. Denn der Grad der Tarifbindung hat keinen Einfluss auf die Verfahrensvoraussetzungen und -regelungen beim Zustandekommen der kirchlichen Tarifregelungen. Die Dienstgemeinschaft des ›Dritten Weges‹, die durch das gemeinschaftliche Bemühen von Dienstgebervertretern und Dienstnehmervertretern gekennzeichnet ist, in Arbeitsrechtlichen Kommissionen unabhängig vom konkreten Dienststellenbezug kollektives Arbeitsrecht zu entwickeln, kann durch Einstellung von Zeitarbeitnehmern vor Ort deshalb nicht verletzt werden.³⁵

4. Angemessene Vergütung

Der KGH leitet aus dem Begriff der kirchlichen Dienstgemeinschaft schließlich auch den Anspruch auf eine angemessene Vergütung für diejenigen ab, die für sich und ihre Familien von der Arbeit in der Dienstgemeinschaft ihren Lebensunterhalt bestreiten müssen.³⁶ Wie immer man dies inhaltlich beurteilen mag, eine Begründung dafür, dass im Unterschied zum säkularen Bereich der Einsatz von Zeitarbeit in der Diakonie unzulässig ist, kann darin jedenfalls

nicht gesehen werden, denn: Auch diejenigen, die nicht in der Dienstgemeinschaft arbeiten, sind darauf angewiesen, durch ihre Vergütung ihren Lebensunterhalt zu bestreiten.

5. Zwischenergebnis

Zusammengenommen kann daher festgestellt werden, dass die kirchenarbeitsrechtlichen Ausführungen des KGH.EKD zum Begriff der Dienstgemeinschaft, die den Widerspruch von Zeitarbeit und Diakonie zu begründen suchen, nicht tragfähig sind. Kirche und Diakonie sind daher frei, dem kirchlichen Arbeitsrecht einen vom Dienstgemeinschaftsbegriff des KGH abweichenden Begriff der Dienstgemeinschaft zugrunde zu legen, der Perspektiven der Zeitarbeit in der Diakonie eröffnet.

III. Perspektiven der Zeitarbeit in der Diakonie

Anknüpfungspunkte für die Schaffung von Perspektiven der Zeitarbeit in der Diakonie sind derzeit in viererlei Hinsicht zu erkennen: Im Rahmen der zum 1. Juli 2007 in Kraft tretenden Reform der Arbeitsvertragsrichtlinien der EKD (AVR DW-EKD) (1.), im Rahmen eigenständiger Festlegungen zur Zulässigkeit von dauerhafter Zeitarbeit in der Diakonie durch gliedkirchliche Diakonische Werke (2.), auf Basis der Anerkennung der Kirchlichkeit diakonischer Zeitarbeitsunternehmen durch die verfasste Kirche (3.) und schließlich durch Regelungsabsprachen bzw. Dienstvereinbarungen zwischen Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen, in denen der Umfang zulässiger dauerhafter Zeitarbeit vereinbart wird und der Einstellung von Zeitarbeitnehmern in diesem abgesteckten Rahmen nicht die Zustimmung verweigert wird (4.).

1. Reform der Arbeitsvertragsrichtlinien der EKD (AVR DW-EKD)

Alternativen zum Beschluss des KGH zeigt die zum 1. Juli 2007 in Kraft tretende Reform der Arbeitsvertragsrichtlinien der EKD (AVR DW-EKD) auf. Neu eingefügt worden ist in § 1 (Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft) folgender Abs. 5

›Von den Abweichungsmöglichkeiten in § 17 und den Anlagen 14 und 17 der AVR können Einrichtungen nur Gebrauch machen, wenn (...) b) Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) nur zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen eingesetzt werden. Bei Einrichtungsträgern, in deren Einrichtungen insgesamt mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, ist eine kurzfristige Überbrückung im Sinne dieser Regelung anzunehmen, wenn nicht mehr als 5 v. H. der insgesamt im Jahresdurchschnitt beschäftigten Vollkräfte in den Einrichtungen des Trägers Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter i.S.d. AÜG sind. Bei der Ermittlung der Anzahl der Vollkräfte sind Teilzeitbeschäftigte anteilig zu berücksichtigen. (...)‹

Nach dem Wortlaut des Tariftextes ›ist eine kurzfristige Überbrückung im Sinne dieser Regelung anzunehmen, wenn nicht mehr als 5 v.H. der (...) beschäftigten Vollkräfte‹ Zeitarbeitnehmer sind. Mit dieser Formulierung wird für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern eine Sonderregelung geschaffen, mit der die Kurzfristigkeit der Überlassung für den Fall fingiert wird, dass die 5 v.H. Grenze eingehalten ist³⁷. Der Zeitbezug des Kriteriums der Kurzfristigkeit wird durch das quantitative Kriterium des Anteils der Zeitarbeitnehmer an der Mitarbeitendenanzahl ersetzt. Auf die Dauer der Überlassung des Zeitarbeitnehmers im Einzelfall (Zeitmoment) kann es – und darin weichen die AVR vom KGH ab – in diesen Fällen gerade nicht mehr ankommen, denn die Einhaltung der verbindlichen 5 v.H. Grenze kann nicht mit Hilfe des Zeitbezuges der Kurzfristigkeit überprüft werden. Es handelt sich damit regelungstechnisch nicht lediglich um eine Vermutung, die widerlegt werden kann, sondern um eine gesetzliche Fiktion, die bereits definitionsgemäß nicht widerlegt werden kann, zumindest aber um eine unwiderlegliche Vermutung.³⁸ Danach ist Zeitarbeit in diakonischen Einrichtungen grundsätzlich zulässig. Einschränkungen müssen nur diejenigen Einrichtungen beachten, die Öffnungsklauseln zur Abweichung von den AVR nutzen möchten. Einrichtungsträger können nach dieser Neuregelung also entscheiden, ob sie die erforderliche personalwirtschaftliche Flexibilität durch eine Kombination von im Umfang begrenzter Zeitarbeit und zusätzlicher Anwendung von Öffnungsklauseln erreichen wollen oder ausschließlich durch Zeitarbeit ohne Anwendung von Öffnungsklauseln.

Mit dem Inkrafttreten des § 1 Abs. 5 lit. b) AVR DW-EKD wird daher auch der nicht nur kurzfristige Einsatz von Leiharbeitnehmern in der Diakonie kirchenrechtlich anerkannt sein.³⁹

2. Festlegungen zur Zulässigkeit von dauerhafter Zeitarbeit in der Diakonie durch gliedkirchliche Diakonische Werke

Das Diakonische Werk Bayern hat zur Zulässigkeit von Zeitarbeit im Diakonischen Bereich folgende Grundsätze aufgestellt:⁴⁰ Zeitarbeit in diakonischen Einrichtungen ist grundsätzlich zulässig, sofern sie nicht über die Dauer von einem Jahr hinaus erfolgt. Eine Entleihe für länger als ein Jahr wird als nicht mehr zulässige Zeitarbeit angesehen. Es darf ferner nicht zu einer Überzahl von im diakonischen Unternehmen beschäftigten Zeitarbeitnehmern im Verhältnis zu Stammkräften kommen. Ein Zeitarbeitnehmeranteil von mehr als 50 % sei deshalb unzulässig. Die Einhaltung dieser Kriterien der höchstzulässigen Dauer (1 Jahr) und dem maximalen Umfang (unter 50 %) wird von dem im Bereich des Diakonischen Werkes Bayern tätigen diakonischen Zeitarbeitsfirmen verlangt.

Weitergehende Anforderungen werden nicht gestellt. Die betroffenen bayerischen diakonischen Zeitarbeitsfirmen können auf Basis dieser Vorgaben

17 KGH, Beschluss S. 7.

18 Vgl. mit dieser Konsequenz auch Andelewski/Korn, a.a.O., der zwar einen umfassenderen mitarbeitervertretungsrechtlichen Dienstgemeinschaftsbegriff zugrunde legt, aber i.E. auch davon ausgeht, dass Zeitarbeitnehmer nicht erfasst sind und deshalb deren Beschäftigung auch keinen Verstoß gegen das Leitbild der Dienstgemeinschaft darstellt.

19 Hätte der KGH entsprechend konkrete Überlegungen angestrengt, hätte er etwa der Frage nachzugehen gehabt, ob und wenn ja, wie sich die fehlende vertragliche kirchenspezifische Loyalitätsbindung der Zeitarbeitnehmer im Verhältnis zu den Stammkräften im konkreten Handeln als Gefährdung der Dienstgemeinschaft zeigt oder ob nicht diesbezüglich vielmehr das gemeinsame konkrete Handeln über das gegenüber den Zeitarbeitnehmern bestehende Weisungsrecht der Dienststelle dienstgemeinschaftskonform zu steuern und zu gestalten ist.

20 Auch im vom KGH zu entscheidenden Fall war die Voraussetzung der Kirchenmitgliedschaft der Zeitarbeitnehmerin gegeben.

21 Etwa im Rahmen einer ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung im Falle des Kirchenaustrittes.

22 So German/de Wall, Kirchliche Dienstgemeinschaft und Europarecht, in: Rüdiger Krause/Winfried Veelken/Klaus Vieweg (Hg.), Recht der Wirtschaft und der Arbeit in Europa, Gedächtnisschrift für W.Blomeyer, Berlin 2004, S. 549-577 (562).

23 Zum mitarbeitervertretungsrechtlichen Dienstgemeinschaftsbegriff vgl. Richter, in: Andelewski/Küfner-Schmitt/Schmitt, MVG.EKD, Präambel Rdn. 7.

24 Fey/Rehren MVG.EKD Kommentar Präambel Rz. 7.

25 Vgl. Scheer in: Andelewski/Küfner-Schmitt/Schmitt, MVG.EKD, § 33 Rdn. 8; Baumann-Czichon, MVG.EKD, § 33 Rn. 2, Fey/Rehren, MVG.EKD, § 33 Rdn. 1.

26 So auch die Kritik von Andelewski in: NZA a.a.O.

27 KGH, Beschluss S. 7.

28 § 4 der EKD-Richtlinie.

29 vgl. H.-R. Reuter, Kirchenspezifische Anforderungen an die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in der Ev. Kirche und

diakonischen Trägern Zeitarbeitnehmer entleihen, die wiederum die Kosten- und Flexibilitätsvorteile des systematischen Einsatzes von Zeitarbeitnehmern nutzen können.

3. Anerkennung der Kirchlichkeit diakonischer Zeitarbeitsunternehmen durch die verfasste Kirche

Diakonische Zeitarbeitsfirmen werden in der Regel als gewerbliche Tochtergesellschaften von diakonischen Trägern gegründet und wenden in der Regel einen gewerblichen Zeitarbeitstarif an.⁴¹ Sie haben bei den Diakonischen Werken lediglich einen Gastmitgliedschaftsstatus oder sind gar nicht Mitglied in einem Diakonischen Werk. Sie sind damit, auch wenn sie ihre Beschäftigten vornehmlich an diakonische Unternehmen verleihen, keine der Kirche zugeordneten Einrichtungen. Nach den Kriterien des KGH dürften Zeitarbeitnehmer dieser Gesellschaften nicht dauerhaft von diakonischen Einrichtungen entleihen werden, da diese Beschäftigten keine kirchenspezifische Loyalität schulden und im Übrigen für sie nicht das Arbeitsrecht des ›Dritten Weges‹ gilt. Die Kirchlichkeit einer diakonischen Einrichtung kann aber nicht nur auf dem Weg der Mitgliedschaft in einem diakonischen Werk hergestellt werden, sondern auch durch einen formalen Anerkennungsakt der Organe der verfassten Kirche unabhängig von der Mitgliedschaft in einem diakonischen Werk. Entsprechend formuliert beispielsweise das ›Kirchengesetz über die Anerkennung und die finanzielle Förderung von rechtlich selbständigen kirchlichen Einrichtungen und Diensten der Ev.- Luth. Kirche in Bayern‹ vom 11.5.1998 materiale Voraussetzungen für die kirchliche Anerkennung rechtlich selbständiger Träger, die nicht die Voraussetzungen der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk Bayern erfüllen. Auch für Zeitarbeitsunternehmen ist eine solche kirchliche Anerkennung möglich, wenn das Zeitarbeitsunternehmen wesentliche Grundfunktionen der Kirche erfüllt. Auf dieser Basis ist im April dieses Jahres auch bereits eine gewerbliche Zeitarbeitsfirma eines diakonischen Trägers in Westfalen durch die evangelische Kirche von Westfalen als kirchlich anerkannt worden und damit zu einer der Kirche zugeordneten Zeitarbeitsfirma geworden. Als solche kann sie nunmehr ihren Zeitarbeitnehmern die nach dem KGH für die kirchliche Dienstgemeinschaft charakteristische kirchliche Loyalität abverlangen. Der Einstellung von Beschäftigten dieser der Kirche zugeordneten Zeitarbeitsfirma durch einen diakonischen Träger kann damit auch der (verengte) Dienstgemeinschaftsbegriff des KGH nicht mehr entgegeng gehalten werden.

4. Regelungsabsprachen bzw. Dienstvereinbarungen zwischen Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen

Die mitarbeitervertretungsrechtliche Dienstgemeinschaft kann sich dadurch als lebendiges Beispiel für einen differenzierten Dienstgemeinschaftsbegriff

nach dem Modell einer offenen Kirche erweisen, dass zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung eigenverantwortlich eine Konzeption zur Einstellung von Zeitarbeitnehmern erarbeitet wird. In vielen Fällen liegt eine entsprechende Einigung der Betriebsparteien über Zeitarbeit im jeweiligen diakonischen Unternehmen bereits vor. Die Entscheidung des KGH steht dem nicht entgegen, denn sie führt nicht dazu, dass aus dem Zustimmungsverweigerungsrecht der betrieblichen Interessenvertretung eine Zustimmungsverweigerungspflicht wird.

5. Zusammenfassung

Die Freiheit der Kirche zur Gestaltung ihrer Dienstgemeinschaft macht es möglich, dass Dienstgemeinschaft auch die Form eines auf Dauer angelegten Zusammenwirkens von Stammkräften und Zeitarbeitsbeschäftigten annehmen kann. Die dargestellten Ansätze, die Zeitarbeit in der Diakonie ermöglichen, zeigen, dass die kirchliche Dienstgemeinschaft durch Zeitarbeit nicht gefährdet wird. Am Beispiel der Zeitarbeit in der Diakonie wird vielmehr die Wandlungsfähigkeit und Aktualität des Dienstgemeinschaftsgedankens deutlich. Deshalb hat Zeitarbeit in der Diakonie auch nach dem Beschluss des KGH Perspektiven und eröffnet der Diakonie Perspektiven.

38 Anders Baumann-Czichon, der von einer widerleglichen Vermutung ausgeht, vgl. Baumann-Czichon *Arbeitsrecht und Kirche* Heft 2/ 2007 S. 7. Gegen die Annahme einer widerleglichen Vermutung sprechen – neben den obigen rechtsmethodischen und – systematischen Überlegungen – auch praktische Überlegungen. Die Annahme einer widerleglichen Vermutung würde die Anwendung von Öffnungsklauseln erheblich erschweren. Der möglichen Anwendung etwa der ergebnisabhängigen Jahressonderzahlung könnte die Überlassungsdauer auch nur eines entliehenen Zeitarbeitnehmers entgegenstehen. Da rechtssichere Festlegungen zur zeitlichen Komponente der ›Kurzfristigkeit der Überlassung‹ fehlen, müsste in jedem streitigen Einzelfall das Ergebnis der Schlichtung abgewartet werden. Praktisch würden die Öffnungsklauseln mit der Annahme einer widerleglichen Vermutung der Kurzfristigkeit von Zeitarbeitnehmerüberlassungen damit leer laufen. Dies war von der ARK mit der Einfügung des neuen Absatzes 5 erkennbar nicht bezweckt.

39 So auch Andelewski/Korn in NZA a.a.O.

40 ReWiSo Heft 3/2006 Seite 145. Diese Grundsätze sind zwar vor dem Vorliegen der Begründung des Beschlusses des KGH formuliert worden, sind aber bislang nicht revidiert worden.

41 Beispielsweise den Tarifvertrag zwischen der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) und dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP).

ihrer Diakonie, Theologisches Gutachten, Münster 2005 S. 38. Diese Differenzierung ist insbesondere der Tatsache geschuldet, dass die Rahmenbedingungen der Sozialstaatsdiakonie wie auch die Übernahme sozialer Einrichtungen der ehemaligen DDR auch zur Einstellung von Personal führte, das teilweise eine nur geringe Identifikation mit dem christlichen Gehalt diakonischer Arbeit aufweist, vgl. H.R. Reuter, Gutachten, Seite 20.

30 vgl. H.-R. Reuter, Gutachten, a.a.O. S. 22; und allgemein zu einem differenzierten Begriff der Dienstgemeinschaft, Richardi, *Arbeitsrecht in der Kirche*, 3. Auflage 2000, § 4 II Leitbild einer Dienstgemeinschaft S. 49.

31 Germann/de Wall a.a.O. S. 564.

32 D.h. z.B. die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR).

33 KGH Begründung S. 8.

34 Von diesem Verfahrensrecht zu unterscheiden sind die staatskirchenrechtlichen Grundlagen, die es den Kirchen ermöglichen, mit diesen Verfahren von Tarifverträgen Abstand zu nehmen, das Selbstverwaltungsrecht der Kirchen nach Art. 140 des Grundgesetzes.

35 Schon gar nicht wird das in Art. 140 Grundgesetz i.V.m. Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen, ihre Angelegenheiten selbstständig zu ordnen und zu verwalten, durch den systematischen Einsatz von Zeitarbeitnehmern in Frage gestellt.

36 KGH, Begründung, S. 8.

37 So auch das Erläuterungsschreiben der Geschäftsstelle der ARK DW-EKD zur AVR Reform vom 13.02.2007 S. 4: ›Bei nicht mehr als 5% Leiharbeitnehmern kann der Dienstgeber von den Öffnungsklauseln uneingeschränkt Gebrauch machen, wenn es sich um eine Einrichtung handelt, die mindestens 50 Mitarbeiter beschäftigt. In diesem Fall ist das Merkmal kurzfristig gegeben.‹

Wider die Säkularisierung der Diakonie – Oder warum das Verbot ersetzender Leiharbeit unverzichtbar ist

Von Bernhard Baumann-Czichon

Der Beschluss des evangelischen Kircheng Gerichtshofs (KGH-EKD) zur Leiharbeit in diakonischen Einrichtungen¹ hat zu teilweise erbittert geführten Diskussionen geführt. Es überrascht nicht, dass gerade die Leiharbeit praktizierenden Unternehmen und ihr Verband, der VdDD², heftige Urteilschelte üben. Dabei überschreiten die Kritiker auch schon mal die Grenze zum Lächerlichen, wenn sie dem KGH-EKD z.B. vorwerfen, er verstoße mit seiner Entscheidung gegen die grundgesetzlich garantierte Unternehmerfreiheit – als ob der KGH anstelle des Bundesverfassungsgerichts Hüter der weltlichen Grundordnung sei und nicht über das Besondere der Kirche zu befinden habe.



Der Autor

Bernhard Baumann-Czichon

Die Realität der Leiharbeit in der Kirche

Leiharbeit hat in der Kirche auch eine gute Tradition: Denn seit es selbständige Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen der Kirchen gibt, sind dort Diakonissen und Ordensschwwestern tätig. Sie werden von ihren Orden, Mütterhäusern und Schwesternschaften den Trägern zur Verfügung gestellt. Diese Gestellungsverträge haben die Überlassung von Arbeitskräften zum Inhalt. Es handelt sich um Leiharbeit. Sie unterscheidet sich von der heutigen Leiharbeit dadurch, dass die überlassenen Arbeitskräfte nicht in einem Arbeitsverhältnis zu dem Verleiher stehen. Diakonissen sind nicht Arbeitnehmerinnen, sondern Angehörige einer Lebensgemeinschaft. Diese Form der Leiharbeit ist mit der Kirche so fest verbunden, dass die Angehörigen von Dienst- und Lebensgemeinschaften als Mitarbeiter bezeichnet werden.³

Auch die Leiharbeit als Instrument zur Überwindung kurzfristiger Personalengpässe ist in Diakonie und Caritas seit langem bekannt. Dieser in allen Wirtschaftsbereichen übliche Einsatz von Leiharbeitnehmern hat die Bezeichnung ›Zeitarbeit‹ hervorgebracht: Arbeitnehmer werden für (kurze) Zeit verliehen, denn bis zu ›Hartz 4‹⁴ war die Ausleihe eines Leiharbeitnehmers von mehr als 24 Monaten nicht zulässig. Diese zeitliche Schranke ist seit dem 1.1.2004 entfallen. Seither dient Leiharbeit überwiegend anderen Zielen. Im Vordergrund steht nicht mehr die kurzfristige Versorgung mit anderweitig nicht rekrutierbaren Arbeitskräften.

Kirchliche Einrichtungen gründen Tochtergesellschaften, die als Leiharbeitsfirmen konzessioniert gewerbsmäßig Arbeitnehmer verleihen. Anders als

die auf dem allgemeinen Markt bekannten Leiharbeitsfirmen⁵ verleihen diese kirchlichen Leiharbeitsfirmen nicht an eine Vielzahl von Kunden, sondern (fast) ausschließlich an die eigene Mutter. Das hat einen einfachen Grund: das Verleihen von Arbeitnehmern ist ein umsatzsteuerpflichtiger Leistungsaustausch. Nur die Ausleihe an die eigene Mutter oder andere organschaftlich verbundene Einrichtungen ist von der Mehrwertsteuer in Höhe von derzeit 19% befreit. Um diese organschaftliche Verbindung herzustellen, muss es auf der Leitungs- bzw. Geschäftsführungsebene eine personelle Verflechtung geben. Und so sind die Geschäftsführer oder Personalleiter der Mutter zugleich Geschäftsführer der Leiharbeits-tochter. Die Leiharbeits-töchter werben Personal gezielt für den Bedarf der Mutter an. Dies können sie seit dem 1.1.2004 auch bei nur befristetem Personalbedarf, weil das sog. Synchronisationsverbot nicht mehr gilt.⁶

Einrichtungen wie FRIEDEHORST und viele andere haben sich die neue Rechtslage zunutze gemacht und besetzen alle frei werdenden Stellen nur mit Leiharbeitnehmern. Ausgenommen sind nur wenige Spezialisten, die sich aufgrund ihres Marktwertes dem Lohndumping entgegenstellen (können). Selbst Arbeitnehmer, die schon befristet bei der Mutter zu kirchlichen Bedingungen beschäftigt waren, werden über die Verleihfirma zu deutlich schlechteren Bedingungen weiter beschäftigt. Denn das ist das eigentliche Ziel der Veranstaltung: Nicht die in den kirchenrechtlich legitimierten Verfahren (›Dritter Weg‹) festgesetzten Arbeitsbedingungen werden zugrunde gelegt, sondern die in der Zeitarbeitsbranche üblichen Bedingungen, die zwischen 10 und über 25% unter denen der kirchlichen Regelungen liegen.

Wer angesichts dieses Befundes Leiharbeit mit dem angeblichen ›Flexibilisierungsbedarf‹ und deren ›beschäftigungsfördernder Funktion‹ zu rechtfertigen sucht⁷, der bagatellisiert Tariffucht und die sich daraus ergebenden sozialen Folgen. Durch diese Form der – wie der Kircheng Gerichtshof treffend formuliert – ersetzenden Leiharbeit werden keine Arbeitsplätze geschaffen oder gesichert. Niemandem wird der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert und dass durch Leiharbeit der Arbeitsverdichtung entgegen gewirkt wird, hat noch kein Beschäftigter je feststellen können.

Weil alle das machen – oder die normative Kraft des Faktischen?

Den Protagonisten der kirchlichen Leiharbeit ist zuzugeben, dass Leiharbeit als Weg aus der Tarifbindung nicht nur in der Kirche stattfindet. Auch andere Anbieter sozialer Leistungen wie z.B. die Arbeiterwohlfahrt (AWO), private und kommunale Krankenhäuser machen von diesem Instrument Gebrauch. Aber das Argument ist so wenig überzeugend wie der Hinweis darauf, dass auch alle anderen Autofahrer zu schnell fahren. Allein die Üblichkeit eines bestimmten Verhaltens kann dieses weder rechtlich noch politisch rechtfertigen. Und selbst der Hinweis

1 Beschluss vom 9.10.2006, Az. II-0124/M35-06, AuK 2007, 25ff.

2 Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland.

3 MVG-EKD § 2 Abs. 2 Satz 3; MAVO-Rahmenordnung § 3 Abs.1. Satz 1

4 Art. 93 Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2003, BGBl. I S. 2848.

5 beispielsweise Bindan, Adecco, Randstad.

6 Das bis zum 31.12.2003 geltende Synchronisationsverbot untersagte es dem Verleiher, ein Arbeitsverhältnis auf die Dauer der Ausleihe zu befristen.

7 Vgl. Manterfeld, Perspektiven der Zeitarbeit in der Diakonie nach dem Beschluss des KGH.EKD, in diesem Heft.

8 Beschluss vom 9.10.2006, Az. II-0124/M35-06, AuK 2007, 25 (28).

9 Präambel zum MVG-EKD: Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkünden. Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauenswürdiger Zusammenarbeit.

10 Vgl. dazu: LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 09.01.1997 - 11 Sa 428/96, BAG 7. Senat, Urteil vom 12.12.1984 - 7 AZR 418/83, BAG 7. Senat, Urteil vom 23.03.1984 - 7 AZR 249/81, BAG 1. Senat, Urteil vom 04.03.1980 - 1 AZR 1151/78, BVerfG 2. Senat, Beschluss vom 04.06.1985 - 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, BAG 2. Senat, Urteil vom 16.09.1999 - 2 AZR 712/98.

11 KGH-EKD, Beschluss vom 29.01.2007, Az.: II-0124/M38-06.

12 Nach bisheriger Rechtsprechung (z.B. VerwGEKD vom 11.9.1997, 0124/B11-97) lag eine mitbestimmungspflichtige Einstellung (erst) dann vor, wenn jemand derart in die Dienststelle eingegliedert wird, dass er zusammen mit anderen Dienstnehmern der Dienststelle weisungsgebundene Tätigkeiten zu verrichten hat, die der Verwirklichung des „arbeits-technischen Zwecks“ der Dienststelle dienen und die von der Dienststelle organisiert werden müssen. Darauf kommt es nun nicht mehr an. Entscheidend ist vielmehr, dass die zu eingliedernde Person den kirchlichen Auftrag der Dienststelle beruflich erfüllt.

darauf, dass der dauerhafte Einsatz von Leiharbeit und damit die flächendeckende Ersetzung von regulär beschäftigten Arbeitnehmern seit Anfang 2004 vom staatlichen Gesetzgeber zugelassen, vielleicht sogar beabsichtigt ist, kann weder an dem Umstand etwas ändern, dass es sich um Tarifflicht handelt noch ist damit die Frage beantwortet, ob kirchliche Einrichtungen sich dieses Instrumentes bedienen dürfen.

Dienstgemeinschaft als Ausdruck kirchlichen Selbstverständnisses

Das Leitbild der Dienstgemeinschaft ist – so hat der Kirchengerichtshof deutlich gemacht⁸ – unmittelbar abgeleitet aus dem kirchlichen Auftrag und Ausdruck des sich daraus ergebenden Selbstverständnisses der Kirche:

›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 Dienstgebern 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.‹

Der Begriff Dienstgemeinschaft hat doppelten Bedeutungsgehalt. Er spiegelt die religiöse Dimension der Kirche wider, andererseits bildet er dieses religiöse Selbstverständnis in der weltlichen Erscheinungsform der Kirche, z.B. im Kirchenarbeitsrecht ab. Dienstgemeinschaft ist kein Leitbild, das erst durch die Präambel oder die sog. Loyalitätsrichtlinie geschaffen oder ausgestaltet wird. Das Leitbild der Dienstgemeinschaft folgt aus ›höherem Recht‹, das in der Präambel des MVG⁹ und der Loyalitätsrichtlinie nur noch seinen Ausdruck gefunden hat. Denn selbstverständlich haben kirchliche Arbeitgeber auch vor Erlass der Loyalitätsrichtlinie bei Kirchenaustritt (fristlos) gekündigt.¹⁰ Präambel und Loyalitätsrichtlinie haben das Leitbild der Dienstgemeinschaft nicht konstituiert. Sie spiegeln nur wider, was ohnehin gilt. Und deshalb ist es letztlich unbeachtlich, wenn z.B. über die Rechtsqualität der Präambel diskutiert wird, also darüber, ob die Präambel zum MVG eigenständig Rechte und Pflichten begründet oder ob sie nur als Wegweiser zur Auslegung des Gesetzes dienen könne.

Dienstgemeinschaft und berufliche Mitarbeit

Durch die Loyalitätsrichtlinie hat die evangelische Kirche die ›Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit‹ geregelt. Ausgenommen vom Anwendungsbereich der Richtlinie sind nach § 1 Abs. 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen. Die Anwendung der Richtlinie ist mithin nicht auf Arbeitsverhältnisse beschränkt. Die Richtlinie ist vielmehr anzuwenden

auf jegliche nicht öffentlich-rechtliche (=privatrechtliche) berufliche Mitarbeit, die als Dienstgemeinschaft zusammengefasst wird. Die aus der Richtlinie abzuleitenden Rechtsfolgen, nämlich die Loyalitätsanforderungen, können den der Dienstgemeinschaft angehörenden Personen nur durch gesonderten Rechtsakt auferlegt werden, z.B. durch den Abschluss eines Arbeitsvertrages. In gleicher Weise bezieht die Präambel zum MVG alle beruflich in der Kirche tätigen Frauen und Männer in die Erfüllung des kirchlichen Auftrages mit ein. Im Hinblick auf die Zuordnung zu der so verstandenen Dienstgemeinschaft wird weder nach der Zugehörigkeit zur evangelischen oder einer anderen Kirche differenziert noch nach der Qualität des Rechtsverhältnisses, das Grundlage der beruflichen Tätigkeit ist. Die Differenzierung erfolgt erst, wenn es darum geht, ob jemand Mitarbeiter im Sinne des MVG wird, er also z.B. aktives und passives Wahlrecht genießt. Differenziert wird auch dann, wenn es um die Konkretisierung der Verhaltenspflichten (abgestufte Loyalitätspflichten) geht. In organisatorischer Hinsicht ist die Dienstgemeinschaft die Summe aller den kirchlichen Auftrag der Einrichtung beruflich erfüllenden Personen. Folgerichtig hat der Kirchengerichtshof in einer Entscheidung vom 27.1.2007¹¹ der Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen unabhängig davon zugebilligt, ob die einzugliedernde Person im Rahmen eines Arbeitsvertrages, eines Dienst(leistungs-)vertrages oder aufgrund eines Werkvertrages tätig werde. Darauf könne es nicht entscheidend ankommen. Die Mitarbeitervertretung – so der KGH – habe bei der personellen Zusammensetzung der den kirchlichen Auftrag erfüllenden Personen mitzubestimmen.¹²

Rechtliche und tatsächliche Einbeziehung in die Dienstgemeinschaft

Wenn die berufliche Mitarbeit an der Erfüllung des kirchlichen Auftrages zur Einbeziehung in die Dienstgemeinschaft führt, dann müssen auch die sich aus dieser Zuordnung ergebenden Rechte und Pflichten auf alle Angehörigen der Dienstgemeinschaft erstrecken (wobei abgestufte Regelungen wie in der Loyalitätsrichtlinie denkbar sind). Nur so kann der kirchliche Charakter einer Einrichtung gewahrt werden. Das folgt schon aus § 3 Abs. 2 Satz 3 der Loyalitätsrichtlinie. Danach ist bei der Einstellung von Bewerbern, die keiner Kirche angehören ›im Einzelfall unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie der wahrzunehmenden Aufgaben und jeweiligen Umfeldes‹ zu entscheiden.

Die durch die Entscheidung des KGH bekannt gewordene Einrichtung FRIEDEHORST hat das Problem dadurch zu lösen versucht, dass die weltliche Leiharbeits-tochter Bewerbungen ›unter Angabe der Konfessionszugehörigkeit‹ erbeten hat. Nach Zustellung der ersten Klage auf Schadensersatz wegen religiöser Diskriminierung hat die Leiharbeitsfirma diese Praxis wieder aufgegeben.

Daran wird deutlich, dass Kirche sich stets entscheiden muss, ob sie als Kirche unter Inanspruchnahme kirchlicher Sonderrechte auftreten will oder wie Jedermann. Die Kirche stößt schon an die Grenzen des weltlichen Rechts, wenn sie einerseits wegen der Erfüllung des spezifisch kirchlichen Auftrags von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Besonderes verlangt und gleichzeitig diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in profane Verleihfirmen abschieben will – als Mitarbeiter zweiter Klasse.

Aber die Kirche stößt auch an die Grenzen ihres eigenen Rechts. Sie verlangt Loyalität (z.B. Kirchenzugehörigkeit). Rechtliche Grundlage ist die Loyalitätsordnung. Diese erstreckt sich auf die Einrichtungen und Dienststellen der sog. Verfassten Kirche und der Diakonie – nicht auf säkulare Leiharbeitsfirmen, auch wenn sie diakonisches Eigentum sind. Will die Kirche von diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Loyalität einfordern, dann muss sie schon selbst ein Rechtsverhältnis mit diesen begründen.

Dem KGH wird an dieser Stelle vorgeworfen, er mache die arbeitsvertragliche Bindung zum konstitutiven Merkmal der Dienstgemeinschaft¹³ und wende die sich aus der Dienstgemeinschaft ergebenden Folgen zugleich auf diejenigen an, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Einrichtung stehen (Leiharbeiternehmer). Weit gefehlt:

Nicht die arbeitsvertragliche Bindung konstituiert die Dienstgemeinschaft, sondern die berufliche Mitwirkung an der Erfüllung des kirchlichen Auftrags. Wer tatsächlich – unabhängig vom rechtlichen Status – den kirchlichen Auftrag beruflich erfüllt (z.B. im Rahmen der Sterbebegleitung in einem Krankenhaus oder Hospiz) ist der Dienstgemeinschaft zuzurechnen. Und aus dieser Zuordnung zur Dienstgemeinschaft (im religiösen Sinne) folgt die Verpflichtung der Einrichtung, diese Personen nicht außerhalb der die Dienstgemeinschaft abbildenden Organisation zu beschäftigen. Gegen Manterfeld muss der KGH wieder vom Kopf auf die Füße gestellt werden.

Vom Wesen der Kirche

Die Kritik an der Entscheidung des KGH greift insgesamt zu kurz, weil sie den spezifisch kirchlichen Kontext ausblendet. Man mag (und muss) darüber streiten, was Inhalt und Bedeutung des Begriffs Dienstgemeinschaft sein mag.¹⁴ Aber dass Kirche eine verfassungsrechtlich privilegierte Sonderstellung beansprucht und Kirche diese Sonderstellung rechtfertigen muss, kann man nicht ernsthaft bestreiten.

Auch im 21. Jahrhundert ist die Not von aus religiösen Gründen unfreien und verfolgten Menschen offenkundig. Das Recht des Einzelnen, das zu glauben oder nicht zu glauben, was er mag, ist ein unverzichtbares Grundrecht. Es ist nicht wenigen Menschen mindestens so wichtig wie die tägliche Mahlzeit. Und Glauben – gleich welcher Konfession – ist immer auch mit Gemeinde verbunden. Religionsausübung hat daher stets einen kollektiven Bezug. Glauben ohne Gemeinde ist ebenso wenig vorstellbar wie Streik ohne Gewerkschaft. Das Recht eines jeden Menschen, seinen Glauben alleine oder in Gemeinschaft in Wort und Tat zu verkünden, ist nach der Werteordnung unserer Verfassung nicht nur Bürger sondern Menschenrecht und damit unabdingbar. Das Grundrecht des Art. 4, insbesondere des Absatzes 2, der die ungestörte Religionsausübung gewährleistet, findet seine institutionelle Entsprechung in Art. 140 GG, der auf die Kirchenartikel der Weimarer Reichsverfassung verweist. Damit ist das Recht der Kirchen garantiert, ihre inneren Angelegenheiten selbst zu regeln – im Rahmen der für Jedermann geltenden Gesetze. Und dieses Recht beinhaltet nach heutiger Verfassungspraxis selbst das Recht, die Betriebsverfassung eigenständig durch kirchliche Gesetze zu regeln.¹⁵ Keine andere europäische Verfassung gewährt den Kirchen so weitgehende Sonderrechte, obwohl z.B. Frankreich und Italien sicherlich nicht als kirchenfeindliche Länder angesehen werden können. Und unter Berufung auf diese Sonderstellung, die sich allein aus dem kirchlichen Auftrag rechtfertigen lässt, wird die Kirche in der Entscheidung des KGH als Arbeitgeberin dargestellt.

¹³ Vgl. Manterfeld in diesem Heft.

¹⁴ vgl. dazu Lührs, Dienstgemeinschaft als Abgrenzungsprinzip, AuK 2006, 95 ff.

¹⁵ Auf die Frage, ob die Beschränkung des staatlichen Betriebsverfassungsrechts schon aus Art. 140 GG selbst folgt, kommt es wegen der einfachgesetzlichen Beschränkung gem. § 118 II BetrVG nicht an.



Kirche – Quo vadis?

tigt, leiten kirchennahe Juristen die Auffassung ab, kirchliche Arbeitnehmer dürften nicht streiken.¹⁶ Vor allem aber soll diese Sonderstellung die arbeitsrechtlichen Besonderheiten der Kirche legitimieren, allen voran das Dogma des Dritten Weges als dem einzig kirchengemäßen Verfahren zur Festlegung des angemessenen Lohnes. Zwar ist dieses Dogma längst praktisch widerlegt, denn der ›Sündenfall‹ – der Abschluss von Tarifverträgen in Nordelbien und Berlin-Brandenburg – ist längst Realität, dennoch (oder gerade deshalb?) wird es unverdrossen und unnachgiebig verteidigt.

Wirksam verteidigt werden kann die Sonderstellung der Kirche aber nur, wenn es den Kirchen gelingt, diese Sonderstellung durch die Wahrnehmung des kirchlichen Auftrags zu rechtfertigen. Gerade vor dem Hintergrund möglicher europarechtlicher Anfechtungen sind die Kirchen bemüht, das kirchliche Profil zu rechtfertigen: durch die sog. Loyalitätsrichtlinie, durch die Anordnung der deutschen Bischöfe, Ausgliederungen rückgängig zu machen und nicht zuletzt durch die Diskussion um die Tariftreue als Voraussetzung für die Zuordnung zur Kirche.¹⁷ Ob dies ausreichen wird, um dauerhaft zu rechtfertigen, dass Diakonie und Caritas öffentliche Mittel quasi treuhänderisch verwalten, dabei (vom Staat gewollt) Vermögen bilden¹⁸ und sozialstaatliche Aufgaben erledigen und gleichzeitig den so aus öffentlichen Kassen bezahlten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besonderen Loyalitäten abzuverlangen, wird sich zeigen.

Wo Kirche draufsteht muss auch Kirche drin sein

Der dauerhafte Einsatz von Leiharbeitnehmern anstelle von regulär Beschäftigten entspricht nicht dem kirchlichen Selbstverständnis. Weder wird den Anforderungen der Dienstgemeinschaft entsprochen, noch kann die Kirche so gegenüber ihren Beschäftigten den Anspruch einlösen, die Arbeitsbedingungen durch ein konsensuales paritätisches Verfahren (sog. Dritter Weg) festzulegen. Vielmehr ist der ersetzende Einsatz von Leiharbeitnehmern der institutionelle Versuch, die im ›Dritten Weg‹ gesetzten Arbeitsbedingungen zu unterlaufen. Damit verletzt die Kirche nicht nur gegenüber den Leiharbeitnehmern sondern auch gegenüber ihrer Stammebelegschaft, die selbst gesetzten Grundsätze. Diese haben z.B. in § 1 der AVR¹⁹ ihren Niederschlag gefunden:

Alle in einer diakonischen Einrichtung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden eine Dienstgemeinschaft. Von den Mitgliedern dieser Dienstgemeinschaft wird erwartet, dass ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung für die Nächste und den Nächsten entspricht.

Zwar wird dadurch nicht der Geltungsbereich der AVR geregelt, insbesondere nicht in Abgrenzung zu anderen gleichwertigen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen. Gleichwohl werden alle in einer diakonischen Einrichtung tätigen Menschen der Dienstgemein-

schaft zugeordnet. Aus dem Leitbild der Dienstgemeinschaft folgt die in den Arbeitsrechtsregelungsgesetzen normierte Form der Lohnfindung. Die Ausgestaltung im Einzelnen ist unterschiedlich.²⁰ Aber so unterschiedlich die landeskirchlichen Regelungen im Verfahren auch sind, sie sind jeweils Ausdruck des kirchlichen Selbstverständnisses. So heißt es in dem für die Landeskirchen von Westfalen und im Rheinland geltenden Arbeitsrechtsregelungsgesetz:

Der Dienst in der Kirche ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Der Gehorsam gegenüber diesem Auftrag erfordert eine vertrauensvolle, partnerschaftliche Zusammenarbeit von kirchlichen Leitungsorganen sowie von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und findet auch in der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts seinen Ausdruck.²¹

Dieser ›Gehorsam gegenüber dem Auftrag‹ schließt es aus, relevante Teile der Mitarbeiterschaft nachhaltig und dauerhaft aus dem Anwendungsbereich kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen herauszuhalten.

Schliemann²² hat diese Tariffucht durch Leiharbeit kommentiert:

›Welchen Sinn es im Arbeitsrecht machen soll, Leiharbeitsverhältnisse über Tochterfirmen zu organisieren und dann noch kirchliches Arbeitsrecht in Anspruch zu nehmen, obwohl gerade Leiharbeitsverhältnisse dem Kirchenarbeitsrecht nicht unterstellt sind, das hat sich mir bisher nicht erschlossen.‹

Ausdrücklich hat der KGH darauf verwiesen, dass der Dienstgemeinschaft – anders als im staatlichen Rechtskreis – eine angemessene Vergütung für alle diejenigen immanent sei, die für sich und ihre Familien von der Arbeit in der Dienstgemeinschaft ihren Lebensunterhalt bestreiten müssen.²³ Natürlich müssen auch Arbeitnehmer in weltlichen Betrieben von ihrem Lohn leben. Aber oft genug ist dieser Lohn nicht nur nicht angemessen, sondern so niedrig, dass ergänzende Sozialleistungen in Anspruch genommen werden müssen. Nach kirchlichem Selbstverständnis, dass in den Arbeitsrechtsregelungsgesetzen seinen Niederschlag gefunden hat, ist es allein Aufgabe der Arbeitsrechtlichen Kommissionen, den Lohn zu bestimmen, der nach kirchlichen Maßstäben als angemessen anzusehen ist. Diesem Selbstverständnis handeln Einrichtungen zuwider, die Leiharbeit als Instrument der Tariffucht einsetzen. Sie verstoßen damit auch gegen das Sozialwort der beiden Kirchen, die sich als große Arbeitgeber die Verpflichtung auferlegt haben, mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fair umzugehen.²⁴

Die ersetzende Leiharbeit berührt zugleich ein innerkirchliches Kompetenzproblem. Die Kirche hat die Aufgabe, den angemessenen Lohn festzusetzen, den Arbeitsrechtlichen Kommissionen übertragen. Diese Aufgabe ist damit anderen kirchlichen Instanzen entzogen. Die Übertragung dieser Aufgabe verpflichtet zugleich alle anderen kirchlichen Organe dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitsrechtlichen Kommissionen

16 Belastbar scheint diese Rechtsposition aber selbst nach Auffassung der Kirchen nicht, denn der Streik von Diakonie-Beschäftigten in Baden-Württemberg hat keinerlei arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich gezogen, obwohl der Arbeitgeberverband VdDD Abmahnungen, Lohnkürzungen und Kündigungen als Sanktion angeboten hat; vgl. aber vor allem das Gutachten von Kühling, Arbeitskampf in der Diakonie – Zum Recht auf Streik in der Diakonie, Berlin, 2001.

17 Vgl. Johns, Ist die Anwendung eines kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsregelungswerks auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse unverzichtbares Kriterium für eine Zuordnung zur Kirche, AuK 2006, 11 ff.

18 In allen Hilfefeldern erhalten die Träger sozialer Dienste Investitionshilfen, die nach Ablauf der kalkulierten Nutzungsdauer nicht zurückzuzahlen sind (in der Bilanz als ›Sonderposten‹ ausgewiesen).

19 Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland.

20 So ist das Mitarbeitergesetz der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen im März 2007 im Hinblick auf die Besetzung und das Verfahren in der Arbeits- und dienstrechtlichen Kommission grundlegend geändert worden.

21 ARRG § 1, (KABl. 2002 S. 70).

22 Schliemann, dann ist man nicht mehr Kirche, Interview, AuK 2006, 2 (3).

23 KGH, a.a.O., S. 29.

24 Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit – Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland, Ziff. 245

ihre Aufgabe wahrnehmen können. Versuche, die Tarifflicht durch Leiharbeit zu legalisieren, greifen zugleich in die innerkirchliche ›Gewaltenteilung‹ ein.

Zur Kompetenz des KGH

Dem KGH wird vorgeworfen²⁵, er habe seine Rechtsprechungskompetenz überschritten. Ein schwerer Vorwurf, eigentlich der schwerste, den man einem Gericht machen kann. Der KGH – so Manterfeld – habe seine Rechtsbasis, nämlich das MVG, verlassen und z.B. die Arbeitsrechtsregelungsgesetze für seine Argumentation bemüht. Manterfeld übersieht zweierlei: Noch nie war ein Gericht darauf beschränkt ein einziges Gesetz aus sich heraus anzuwenden. Noch immer gilt der Grundsatz der Einheit der (Kirchen-) Rechtsordnung. Und: das MVG selbst verweist auf anderes Recht, wenn es der Mitarbeitervertretung die Möglichkeit zur Zustimmungsverweigerung dann einräumt, wenn die beabsichtigte Einstellung gegen eine Rechtsvorschrift – außerhalb des MVG – verstößt. Das Mitarbeitervertretungsgesetz selbst schickt die Mitarbeitervertretung und im Rahmen der rechtlichen Überprüfung das Kirchengericht auf die Suche nach Rechtsvorschriften außerhalb des MVG.

Kritik der Kritik

Die Kritik Manterfelds überzeugt in der Sache nicht. Er verteidigt ein betriebswirtschaftlich begründetes Konzept und übersieht, dass Kirche – auch ihre Diakonie – keinen betriebswirtschaftlichen, sondern einen religiösen Auftrag zu erfüllen hat. Dieser religiöse Auftrag gewährt der Kirche besondere Rechte, aber er verpflichtet sie zugleich. Manterfeld will die Rechte ohne die Pflichten.

Aber der Ansatz von Manterfeld ist eingängig, weil er an Alltagswahrnehmungen und damit an scheinbaren Wahrheiten anknüpft.

Er bedient die gefühlte Wahrheit, dass es diakonischen Einrichtungen wirtschaftlich schlecht geht und ein Überleben nur über drastische Lohnsenkungen möglich ist. Und wenn das über die Arbeitsrechtlichen Kommissionen nicht (hinreichend) gelingt, dann muss eben auf Leiharbeit ausgewichen werden. Tatsächlich gibt es nach wie vor diakonische Einrichtungen, denen es wirtschaftlich hervorragend geht. Und dort, wo Notlagenregelungen abgeschlossen werden müssen, lassen sich schwerwiegende Managementfehler nachweisen. Und die Diakonie muss sich vorhalten lassen, dass sie in ›ihrem Haus‹ Tarifflicht duldet, die die tariffreien Einrichtungen massiv unter Druck setzt. Die Probleme sind zu einem ganz großen Teil hausgemacht.

Er bedient die gefühlte Wahrheit, dass Diakonie nichts besonderes (mehr) ist, dass sie sich nicht von säkularen Trägern unterscheidet und deshalb auch alles tun kann und darf, was jene tun.

Er bedient die gefühlte Wahrheit, dass die Kirche von Dienstgemeinschaft und vertrauensvoller Zusammenarbeit immer dann redet, wenn es darum geht,

Rechte von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzuschränken.

Doch wenn das alles richtig sein sollte, dann bliebe der Diakonie nur noch die Säkularisierung. Dann könnte das diakonische Krankenhaus als Tendenzbetrieb im Sinne von § 118 Abs. 1 BetrVG auftreten, es könnte gemeinnützig bleiben. Es könnte auch Leiharbeiternehmer beschäftigen. Aber es müsste mit der Gewerkschaft einen Tarifvertrag aushandeln, Streitigkeiten mit seinem Betriebsrat vor dem Arbeitsgericht austragen und es müsste auch Nicht-Christen beschäftigen. Ob die Patienten das merken würden?

Was hat der KGH mit seiner Entscheidung verändert?

Zu entscheiden hatte der KGH darüber, ob die Mitarbeitervertretung der Einstellung von zwei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Recht widersprochen hat. Das hat der KGH bestätigt. Diese Entscheidung ist rechtskräftig. Diese beiden Personen werden auch tatsächlich nicht mehr beschäftigt – weder als Leiharbeiternehmer noch zu AVR-Bedingungen. Die Einrichtung hat ihr Ziel, einen Korridor von mindestens 20% mit Leiharbeitnehmern zu Niedriglöhnen zu beschäftigen, nicht aufgegeben, sondern stellt – ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung – weiter Leiharbeiternehmer ein, meist verbunden mit der Erklärung nach § 38 Abs. 5 MVG²⁶. Folge: die Aktenberge beim Kirchengericht wachsen. Dieses Vorgehen stellt keinen Verstoß gegen die Entscheidung des KGH dar, denn der hatte ja nur über zwei Fälle zu entscheiden. Und jeder darf mit anderem aber gleichgelagertem Sachverhalt ein Gericht in Anspruch nehmen. Und jeder darf die Hoffnung haben, dass das Gericht am Ende seine Rechtsprechung ändert. Und so verfahren auch andere Einrichtungen. Sie lassen es auf eine Entscheidung des für sie örtlich zuständigen Gerichtes ankommen. Bislang haben sich die Kirchengerichte erster Instanz dem KGH angeschlossen. Bemerkenswert ist allerdings, dass manche Richter große Neigung haben, die Beteiligten zu Vereinbarungen über den Einsatz von Leiharbeitnehmern zu bewegen, das Problem müsse schließlich gelöst werden. Welches Problem eigentlich? Und wie soll es gelöst werden?

Vereinbarungen über den Einsatz von Leiharbeitnehmern?

In vielen Einrichtungen sind Dienstvereinbarungen über den Einsatz von Leiharbeitnehmern geschlossen worden. Diese enthalten meist Regelungen über die Dauer, den Anlass und die sonstigen Bedingungen des Einsatzes von Leiharbeit. Manterfeld sieht darin eine die Leiharbeit rechtfertigende Konkretisierung der Dienstgemeinschaft durch die Betriebspartner. Hier stellt sich nun in der Tat ein Kompetenzproblem: dürfen die Betriebspartner über die kirchlichen Grundsätze wie Dienstgemeinschaft und ›Dritter Weg‹ verfügen? Kann durch eine Dienstvereinbarung unzulässige Leiharbeit zulässig werden?

²⁵ Manterfeld, in diesem Heft.

²⁶ Erklärung als vorläufige Maßnahme, weil deren Durchführung keinen Aufschub duldet.

Die Antwort ist eindeutig: *Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere (...) allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen* (§ 36 Abs.1 Satz 2 MVG). Dienstvereinbarungen, mit denen ersetzende Leiharbeit geregelt wird, sind nicht nur unwirksam sondern wegen Verstoßes gegen § 36 Abs.1 S.2 nichtig. Eine Mitarbeitervertretung könnte daher unmittelbar nach Abschluss einer Dienstvereinbarung, mit der sie dem Einsatz von Leiharbeitnehmern zustimmt, der Einstellung eines Leiharbeitnehmers widersprechen. Sie handelte nicht einmal treuwidrig. Denn niemand kann auf die Einhaltung einer nichtigen Vereinbarung verpflichtet werden.

Daher kann der Abschluss einer Dienstvereinbarung kein geeignetes Mittel sein, um unzulässige Leiharbeit zu rechtfertigen. Eine solche Dienstvereinbarung kann aber – trotz Nichtigkeit – ein brauchbares Mittel sein, um Leiharbeit im Betrieb einzuschränken und möglichst zurück zu drängen. Eine solche Vereinbarung hat dann politischen, nicht rechtlichen Charakter. Sie ist ein Kompromiss.

Zulässigkeit von Leiharbeit durch die Tariftreueklausel der AVR (§ 1 Abs. 5)?

Die AVR sehen in der ab 1.7.2007 geltenden Fassung vor, dass die als angemessen festgelegten Löhne mit drei unterschiedlichen Instrumenten abgesenkt werden können:

■ *Die zweite Hälfte des 13. Entgeltes wird abhängig vom wirtschaftlichen Ergebnis der Einrichtung gezahlt.*

■ *Einrichtungen, die mit Betrieben konkurrieren, die untertariflich vergüten, können die Vergütung um bis zu 6% absenken.*

■ *Einrichtungen können wie bisher mit Genehmigung der Arbeitsrechtlichen Kommission eine Notlagenregelung abschließen.*

Neu ist, dass von diesen Möglichkeiten nur die Einrichtungen Gebrauch machen können, die tarifreu im Sinne von § 1 Abs. 5 AVR sind. Zur Tariftreue gehört die Verpflichtung, Leiharbeitnehmer nur zur Überbrückung kurzzeitiger Personalengpässe einzusetzen. Die AVR bilden damit genau die Rechtslage ab, die der KGH seiner Entscheidung zu Grunde gelegt hat. Die Tariftreueklausel stellt die Vermutung auf, dass kurzzeitige Leiharbeit dann vorliegt, wenn die Einrichtung (mit mehr als 50 Beschäftigten) nicht mehr als 5% Leiharbeitnehmer beschäftigt. Manterfeld sieht darin nicht lediglich eine Vermutung, sondern eine unwiderlegliche Annahme und leitet daraus ab, nun sei (ersetzende) Leiharbeit in der Kirche erlaubt. Das ist ein sehr schnell gezogener (Fehl-)Schluss.

Denn die Arbeitsrechtliche Kommission hat den Einsatz von Leiharbeitnehmern nicht geregelt. Gegenstand der Tariftreueklausel ist ausschließlich die Frage, unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmer im Anwendungsbereich der AVR (also gerade keine Lei-

arbeitnehmer) auf einen Teil ihres Tariflohns verzichten müssen. Zum Schutz der unter den Anwendungsbereich fallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Tariftreueanforderungen aufgestellt worden. Die Regelung der Arbeitsverhältnisse derjenigen, die nicht unter die AVR fallen, liegt nicht in der Kompetenz der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Und die Arbeitsrechtliche Kommission hätte gar nicht die Kompetenz, die aus dem kirchlichen Selbstverständnis abzuleitenden Grundsätze, die sowohl im Mitarbeitervertretungsgesetz als auch in der vom Rat der EKD und der Diakonischen Konferenz beschlossenen Loyalitätsrichtlinie ihren Niederschlag gefunden haben, aufzuheben oder auch nur abzuändern.

Das Verbot der Leiharbeit gilt auch nach dem 1.7.2007.

Ausblick

Erkennbar ist das Bestreben z.B. in Bayern und in der Ev. Kirche im Rheinland, Leiharbeit kirchenrechtlich zu legalisieren, indem Grundsätze für den Einsatz von Leiharbeitnehmern aufgestellt und gewerbliche Leiharbeitstöchter außerhalb des Diakonischen Werkes der Kirche zugeordnet werden. Damit mag man die eine oder andere rechtliche Hürde überwinden. Aber das grundsätzliche Problem wird damit nicht gelöst. Im Gegenteil: Die Kirche kann selbst bestimmen, was Inhalt ihres Auftrages ist und wie sie diesen wahrnimmt. Deshalb obliegt es auch der Kirche selbst, festzulegen, ob zum Beispiel eine Wohnungsbaugesellschaft den kirchlichen Auftrag erfüllt.²⁷ Aber sie muss dies stets aus ihrem eigenen Selbstverständnis herleiten. Wenn es Teil des kirchlichen Auftrags ist, wirtschaftlich Schwachen, z.B. alleinerziehenden Frauen, günstigen Wohnraum zu verschaffen, dann gehört die Wohnungsbaugesellschaft zur Kirche. Aber worin soll der spezifisch kirchliche Auftrag einer Leiharbeitsfirma liegen, deren einziger Zweck es ist, Arbeitnehmer zu niedrigeren Löhnen einzustellen als der Beschäftigungsbetrieb? Und glaubt die Kirche wirklich, auf diesem Umweg das Verbot religiös motivierter Diskriminierung umgehen zu können? Glaubte die Kirche wirklich, dass sie beim Europäischen Gerichtshof Verständnis dafür erwarten kann, dass sie Beschäftigte aus dem Schutzbereich der Kirche (Anwendung des kirchlichen Arbeitsrechts) heraus hält und gleichzeitig das Privileg des § 9 AGG²⁸ in Anspruch nehmen will?

Zulange schon hat die Kirche und haben ihre Einrichtungen machen können was sie wollten. Die Kirche scheint jedes Verständnis dafür verloren zu haben, dass sie nicht Staat im Staate ist, sondern ihre verfassungsrechtlichen Privilegien ausschließlich aus dem religiösen Auftrag resultieren. Nicht die Eigentumsverhältnisse und nicht die organisatorische Zuordnung machen aus einem Verein oder einer GmbH Kirche. Allein die Verwirklichung des Auftrags macht die Kirche zur Kirche.

27 BAG, Entscheidung vom 23.10.2002 - 7 ABR 59/01.
28 § 9 Abs. 1 AGG: Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

Frage:

Unser Arbeitgeber beantragt die Zustimmung zur Kündigung der Kindergartenleiterin. Darf an der Beratung und Beschlussfassung auch die Mitarbeitervertreterin teilnehmen, die in diesem Kindergarten arbeitet oder ist sie von der Beschlussfassung gem. § 26 III MVG-EKD ausgeschlossen?

An der Beratung und Beschlussfassung darf ein Mitarbeitervertreter nicht teilnehmen, wenn der Beschluss ihm selbst oder einem nahen Angehörigen einen Vor- oder Nachteil bringen kann. Dies ist nicht schon dann der Fall, wenn der Beschluss Auswirkungen auf das MAV-Mitglied hat oder haben kann. Denn es geht nicht um »Befangenheit«. Die MAV soll nicht unparteiisch wie ein Richter entscheiden, sie soll im Gegenteil die Interessen der Mitarbeiter vertreten. Das MVG sieht vor, dass in der Mitarbeitervertretung alle Arbeitsbereiche möglichst gleichmäßig vertreten sind. Damit soll erreicht werden, dass in der Beratung und Beschlussfassung die Belange aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt werden können und gerade auch derjenigen, die von einer Entscheidung betroffen sind. An der Beratung und Beschlussfassung gehindert ist ein MAV-Mitglied erst dann, wenn die Mitwirkung an der Beschlussfassung unvereinbar ist (inkompatibel). Das ist der Fall, wenn es um personelle Maßnahmen gem. § 42 geht, die das Mitglied selbst betreffen (Kündigung, Eingruppierung, Umsetzung, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten). Aber selbstverständlich wirkt ein MAV-Mitglied an der Beschlussfassung über den auch für ihn/sie geltenden Dienstplan mit. Die Erzieherin muss deshalb an der Beratung und Abstimmung darüber, ob die MAV der Kündigung der Kita-Leiterin zustimmt, mitwirken – und zwar auch dann, wenn sie mit der zu kündigenden Leiterin eng befreundet oder seit langem verfeindet ist.

Frage:

Unser Arbeitgeber hat ohne Beteiligung der Mitarbeitervertretung einem Mitarbeiter gekündigt. Wir haben durch das Kirchengerecht festgestellt lassen, dass die Kündigung unwirksam ist, weil unsere Zustimmung nicht vorliegt. Hilft das dem gekündigten Mitarbeiter?

Nach § 39 Abs. 1 S.2 MVG-K bzw. 38 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD ist eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme unwirksam, wenn die MAV nicht zugestimmt oder das Kirchengerecht die Zustimmung nicht ersetzt hat. Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit bedarf der Zustimmung der MAV. Die Kündigung ist

deshalb unwirksam, wie es das Kirchengerecht festgestellt hat. Diese Feststellung berührt aber nur die Rechtsbeziehungen zwischen MAV und Dienststellenleitung. Die gegenüber dem Mitarbeiter ausgesprochene Kündigung ist zwar unwirksam, jedoch muss sich der gekündigte Mitarbeiter auf die Unwirksamkeit berufen, in dem er innerhalb einer Ausschlussfrist von 21 Tagen nach Zugang der Kündigung (§ 4 KSchG) Klage vor dem Arbeitsgericht erhebt. Versäumt er diese Frist, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist, obwohl die Kündigung wegen fehlender Beteiligung der MAV unwirksam ist. Dies gilt im Übrigen auch für alle anderen Gründe, die eine Kündigung unwirksam machen können: Versäumt eine Schwangere, die sich noch in Elternzeit befindet und die als Schwerbehinderte anerkannt ist, die Klagfrist gegen eine ohne Zustimmung des Integrationsamtes und des Gewerbeaufsichtsamtes ausgesprochene Kündigung, so endet auch dieses Arbeitsverhältnis, ohne dass der Mitarbeiterin der dreifache Kündigungsschutz etwas nützt.

Frage:

Die Pflegedienstleitung will, dass die Mitarbeiter nicht mehr an 5 Tagen, sondern an 6 Tagen in der Woche arbeiten. Gibt es einen Anspruch auf die 5-Tage-Woche und was können wir tun?

Die AVR regeln nur die vertraglich geschuldete Arbeitsmenge (»regelmäßige Arbeitszeit«). Einen Anspruch auf eine 5-Tage-Woche gibt es nicht. Die Verteilung der Arbeitszeit obliegt dem Arbeitgeber, § 106 GewO. Diese Verteilung bedarf der Zustimmung der MAV (Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit). Denn zur Festlegung der Arbeitszeit gehört nicht nur die Festlegung der Schichtzeiten sondern auch die Zuweisung der Mitarbeiter zu den einzelnen Schichten (vgl. KGH-EKD, Beschluss vom 05.08.2004, Az.:I-O124/H38-03). Die Festlegung der Arbeitszeit erfolgt meist durch Aufstellung eines Dienstplanes. Jeder einzelne Dienstplan (d.h. für jede Zeitspanne und für jeden einzelnen Bereich) bedarf der Zustimmung der MAV. Mit der Aufstellung des Dienstplanes wird zugleich entschieden, ob die Mitarbeiter an 5 oder 6 Tagen arbeiten. Ohne Zustimmung der MAV kann daher die Arbeitszeit nicht auf 6 Tage einer Woche verteilt werden. Stellt die Dienststellenleitung den Dienstplan ohne Zustimmung der MAV auf, so kann dies durch Anrufung des Kirchengerichts unterbunden werden.

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 Mitarbeitervertretung?**

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. 538 ■ DEPPISCH/FEULNER/JUNG/SCHLEITZER: **Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z.**

Das Handwörterbuch für die MAV-Arbeit. Die Themen werden praxisnah und rechtssicher dargestellt. Ein sehr nützliches Handbuch. 2. Auflage 2004, 464 Seiten. Bund-Verlag. EUR 39,90

Nr. 396 ■ CLAESSEN: **Datenschutz in der evangelischen Kirche.**

Kommentar zum Kirchengesetz über den Datenschutz in der EKD. 3. Auflage 2004, 328 Seiten. Luchterhand-Verlag. EUR 24,00



Nr. 200 ■ KIENITZ: **Die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Kündigung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD.**

Der kollektivrechtliche Kündigungsschutz im kirchlichen Bereich und der kirchliche Rechtsschutz.

156 Seiten. Luchterhand-Verlag. EUR 12,40



Nr. Z17CD ■ BAUMANN-CZICHON/GATHMANN (HRSG.): **AVR-Vergütungs-Rechner (Ost + West)**

Rechner zur Ermittlung der Besitzstände und zukünftigen Entgeltansprüche (Änderungen zum 1. Juli 2007, DW EKD). Diese neuartigen Rechner nehmen Ihnen die Arbeit ab. So können Sie für jeden Arbeitnehmer die neue Vergütung schnell und unkompliziert ermitteln. Die AVR-VR werden bereits von vielen diakonischen Einrichtungen eingesetzt. Für MAVen und Personalabteilungen. Mit vielen weiteren Extras.

SachBuchVerlag Kellner. EUR 29,80



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.

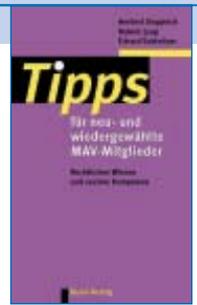
Nr. 443 ■ DEPPISCH/JUNG/SCHLEITZER:
Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder.

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 Prozessaktik. Ein wichtiger Ratgeber.



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

Nr. 100 ■ KITTNER:
Arbeits und Sozialordnung.

Erläuterte Gesetzessammlung: ein unentbehrliches Handbuch. Jedes MAV-Mitglied hat Anspruch auf 1 Ex. der neuesten Ausgabe, die jedes Jahr neu erscheint. 32., überarbeitete Auflage 2007, 1.487 Seiten, kartoniert. Bund-Verlag. EUR 24,90



Nr. 100 CD ■ Version 9.0. Bund-Verlag. Abo mit mind. zwei Updates: EUR 58,00, ohne Updates: EUR 58,00

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

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



398 Seiten, gebunden,

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

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

In dem Handbuch wird das kirchliche Arbeitsrecht mit seinen Besonderheiten umfassend dargestellt. Es wendet sich an die arbeitsrechtlichen Praktiker der Kirchen und ihrer Einrichtungen. Der Band enthält je einen Leitfaden für Mitarbeitervertretungen in der katholischen und der evangelischen Kirche.



591 Seiten, gebunden, Auflage 2002. Bund-Verlag. EUR 56,00

Telefonservice 0421-77866

Per Fax: 0421-704058

Fachbuch Direktbestellung

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

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:

Bitte auch in Druckbuchstaben

Telefon

Zur Kenntnis genommen:

Arbeitgeber:

Mehr als hier aufgeführt.

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

An den

SachBuchService Kellner

St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen

| Bestell-Nr. | Titel | Preis |
|-------------|--|-------------|
| 018 | EKA. Loseblattwerk mit Ergänzungen | 104,90 |
| 032 | MVG-EKD. – Praxiskommentar | 39,80 |
| 041 | Betriebsrat oder Mitarbeitervertretung. | 14,90 |
| 048 | Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben. | 18,90 |
| 044 | MVG-K (Vorbestellung möglich) | 39,80 |
| 051 | Leben in kultureller Vielfalt | 14,90 |
| 064 | AVR-K Modern. | 24,80 |
| 014 | MVG-EKD. – Textausgabe 2004 | 5,00 |
| 100 | Arbeits- und Sozialordnung. | 24,90 |
| 100-CD | Arbeits- und Sozialordnung auf CD-ROM. | 34,00/58,00 |
| 144 | SGB-Sozialgesetzbuch. | 14,50 |
| 200 | Die Beteiligung der MAV bei Kündigungen... | 12,40 |
| 313 | Mobbing. Erkennen und wehren. | 14,90 |
| 330 | Arbeitsrecht in der Kirche. | 45,00 |
| 334 | Praxishandbuch für MAV'en der kath. Kirche | 49,00 |
| 367 | Handbuch kirchliches Anstellungsrecht. | 48,60 |
| 396 | Datenschutz in der ev. Kirche. | 24,00 |
| 443 | Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder | 14,90 |
| 500 | Kirchliches Arbeitsrecht. | 56,00 |
| 502 | Kündigungsschutzgesetz – Kommentar. | 56,00 |
| 538 | Praxis der MAV von A bis Z. | 39,90 |
| 612 | Arbeitsrecht der Caritas. | 94,00 |
| 614 | Die Dienstgemeinschaft im Arbeitsrecht... | 49,00 |
| 615 | MAVO-Rahmenordnung Kommentar | 79,00 |
| 618 | Richtlinien für AVR. – Caritas, CD-ROM | 28,20 |
| 217 CD/1 | AVR-Vergütungs-Rechner (für 1 Arbeitsplatz) | 29,80 |
| 217 CD/2 | AVR-Vergütungs-Rechner (bis 5 Arbeitsplätze) | 59,80 |
| 217 CD/3 | AVR-Vergütungs-Rechner (bis 10 Arbeitsplätze) | 89,80 |

Hinweise zum Lohn- und Einkommensteuerrecht für Arbeitnehmer

Von Peter Gesell

Pendlerpauschale

Der Gesetzgeber hat ab 2007 das sogenannte Werkstorprinzip eingeführt. Dies bedeutet, dass Fahrten eines Arbeitnehmers zwischen seinem Wohnort und seiner Arbeitsstätte ab 2007 grundsätzlich nicht mehr als Werbungskosten in der Einkommensteuer-Erklärung abzugsfähig sind. Zur Vermeidung von Härtefällen können jedoch ›Fernpendler‹ ab dem 21. Kilometer eine Entfernungspauschale von 0,30 Euro je Entfernungskilometer ›wie‹ Werbungskosten (§ 9 Abs. 2 S. 3 EStG) geltend machen, sofern dieser Betrag – zusammen mit ggf. weiteren Werbungskosten – den Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 920 Euro übersteigt.

Die Verfassungsmäßigkeit dieser Regelung wird derzeit angezweifelt. Lt. Beschluss des niedersächsischen Finanzgerichts vom 27.02.2007 (Az: 8 K 549/06) kann das Finanzamt den Eintrag eines Freibetrages auch für die ersten 20 km auf der Lohnsteuerkarte nicht verwehren. Die Frage der Verfassungswidrigkeit wurde dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vorgelegt. Ob die Aufwendungen für die ersten 20 km im Wege der Einkommensteuererklärung 2007 Berücksichtigung findet, bleibt demnach abzuwarten.

Kinderbetreuungskosten

Das ›Gesetz zur steuerlichen Förderung von Wachstum und Beschäftigung‹ vom 26.04.2006 regelt die steuerliche Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten ab dem Veranlagungszeitraum 2006. Im BMF-Schreiben vom 19.01.2007 (IV C 4 – S 2221 – 2/07) wurden die verschiedenen Möglichkeiten der steuerlichen Anerkennung erörtert, die nachfolgend zusammengefasst werden.

Um Kinderbetreuungskosten steuerlich berücksichtigen zu können, muss bei der erbrachten Dienstleistung die persönliche Fürsorge des Kindes zugrunde liegen. Diese Voraussetzung gilt bei folgenden Dienstleistungen als erfüllt:

- Unterbringung in Kindergärten, Kindertagesstätten sowie bei Tagesmüttern
- Beschäftigung von Kinderpflegerinnen und Erzieherinnen
- Beschäftigung von Hilfen im Haushalt, soweit sie ein Kind betreuen
- Beaufsichtigung des Kindes bei seinen häuslichen Schulaufgaben

Werden diese Leistungen durch Angehörige erbracht, sind die Aufwendungen nur dann zu berücksichtigen, wenn die Aufwendungen auch zwischen Fremden üblich wären. Werden diese Leistungen innerhalb der Familie üblicherweise unentgeltlich erbracht oder erhält die leistende Person für das Kind einen Kinderfreibetrag/Kindergeld, ist die Berücksichtigung ausgeschlossen.

Aus den anfallenden Aufwendungen sind Aufwendungen für die Verpflegung herauszurechnen. Ferner kann kein Ansatz für Unterrichte (z.B. Nachhilfe, Schulgeld), die Vermittlung besonderer Fähigkeiten (z.B. Musikunterricht) oder sportliche Freizeitbeschäftigung erfolgen. Die Aufwendungen müssen durch Vorlage einer Rechnung bzw. eines schriftlichen Arbeitsvertrages sowie

den Nachweis über die Bezahlung auf das Konto des Leistungserbringers belegt werden. Barzahlungen finden keine Anwendung.

Die Höhe und die Art des Abzuges richtet sich nach dem Alter der Kinder und der Erwerbstätigkeit der Eltern.

Erwerbstätige Alleinerziehende/Paare können die Betreuungskosten für Kinder von 0–14 Jahren in Höhe von zwei Drittel der Aufwendungen, höchstens 4.000 Euro je Kind und Kinderjahr ›wie‹ Betriebsausgaben (§ 4f EStG) bzw. ›wie‹ Werbungskosten (§ 9 Abs. 5 EStG; zusätzlich zum Werbungskostenpauschbetrag) abziehen.

Bei nicht erwerbstätigen Alleinerziehenden oder bei Paaren, bei denen ein Elternteil nicht erwerbstätig ist, ist der Abzug in selber Höhe als Sonderausgaben (§ 10 Abs. 1 Nr. 5 EStG) vorzunehmen, wobei er jedoch auf Kinder von 3–6 Jahren beschränkt ist.

Befindet sich der nicht erwerbstätige Elternteil/Alleinstehende im Ausbildung bzw. ist er krank oder behindert, erstreckt sich der Abzug als Sonderausgaben (§ 10 Abs. 1 Nr. 8 EStG) auf Kinder von 0–14 Jahren.

Wenn ein Abzug nach obigen Voraussetzungen nicht möglich ist, kann er ggf. als Steuerermäßigung nach § 35 a EStG berücksichtigt werden. (Siehe nachfolgendes Stichwort.)

Steuerermäßigung nach § 35 a EStG

Im § 35 a EStG wird nach haushaltsnahen Beschäftigungsverhältnissen und haushaltsnahen Dienstleistungen unterschieden. Werden diese in Anspruch genommen, führt dies nicht zu einer Minderung der Einnahmen, wie z.B. bei der Pendlerpauschale oder den Kinderbetreuungskosten, sondern um eine Verminderung der tariflichen Einkommensteuer, so dass die steuerliche Ersparnis unabhängig vom individuellen Steuersatz ist.

Bei einem haushaltsnahen Beschäftigungsverhältnis handelt es sich um die Aufwendungen im inländischen Haushalt des Steuerpflichtigen für eine geringfügig Beschäftigte (›Minijobber‹) oder für ein Beschäftigungsverhältnis, für das Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung entrichtet werden.

Im ersten Fall vermindert sich die tarifliche Einkommensteuer um 10 Prozent der Aufwendungen (max. 510 Euro). Beim zweiten Fall beträgt die Minderung 12 Prozent (max. 2.400 Euro).

Neben obigen Aufwendungen können über § 35 a EStG auch haushaltsnahe Dienstleistungen Berücksichtigung finden. Die Ermäßigung der tariflichen Einkommensteuer beträgt bei Handwerkerleistungen für Renovierungs-, Erhaltungs- oder Modernisierungskosten (gilt nur für Arbeitskosten, nicht für Materialkosten) 20 Prozent der Aufwendungen (max. 600 Euro). Ein Abzug in selber Höhe ist darüber hinaus bei Aufwendungen des Steuerpflichtigen für die Inanspruchnahme von Pflege- und Betreuungsleistungen von Pflegebedürftigen gegeben.

In allen Fällen ist wiederum Voraussetzung die Vorlage einer Rechnung und die belegte Zahlung auf das Konto des Erbringers der Leistung.

Schutz der Beschäftigten vor Gewalt und Aggressionen von Klienten

Von Erika Schrader, Matthias Holm

Schutz vor Übergriffen als eine Aufgabe des Arbeits- und Gesundheitsschutzes



Die Autorin

Erika Schrader
Erzieherin in der Ev. Stiftung Neuerode, freigestelltes Mitglied der MAV und Mediatorin

Gewalt und Aggression gibt es in nahezu jedem menschlichen System, in der Familie, im Verein, in der Schule, am Arbeitsplatz. Die Ursachen und Gründe hierfür sind sehr vielschichtig und komplex.

Eine Welt ohne Aggression und Gewalt wird es nicht geben! Entscheidend ist jedoch die Art und Weise, wie die Menschen mit ihrer eigenen Gewaltbereitschaft und Aggressivität umgehen und wie sie auf Gewalt und Aggression ihrer Mitmenschen reagieren.

Aggressive Verhaltensweisen entstehen aus der Dynamik der zwischenmenschlichen Interaktion und machen daher vor den Türen sozialer Einrichtungen nicht halt.

Ob Krankenschwester, Sozialarbeiter, Heilerziehungs- oder Altenpfleger – fast jeder Beschäftigte, der in einem Bereich der Pflege und Betreuung zu tun hat, wird irgendwann mit dem Thema Gewalt hautnah konfrontiert.

Täglich geschehen im Arbeitsfeld verbale Verletzungen aufgrund ›kleinerer‹ Aggression: Sticheleien, Beschimpfungen, Ignoranz, üble Nachrede, sexuelle Anspielungen, Abwertungen, Kränkungen, Vorwürfe, Drohungen, Streitereien, Beleidigungen u.v.m. Häufen sich diese Geschehnisse, bildet sich ein aggressives Milieu. Treffen kann es jeden. Eskaliert Aggression, wird es heftiger: Schreien, Toben, wüste Drohungen, Schlagen, Treten, u.a. körperliche Angriffe sind die Folge, wobei diese Brachialaggression in der Regel von Patienten ausgeht. Die Statistiken zu Patientenübergriffen sind alarmierend, die Tendenz steigend.



Der Autor

Matthias Holm,
Dipl.-Ingenieur, Berater im Institut für Gesundheitsförderung und Personalentwicklung (IGP) Arbeitswissenschaftler, Berufspädagoge und Fachkraft für Arbeitssicherheit

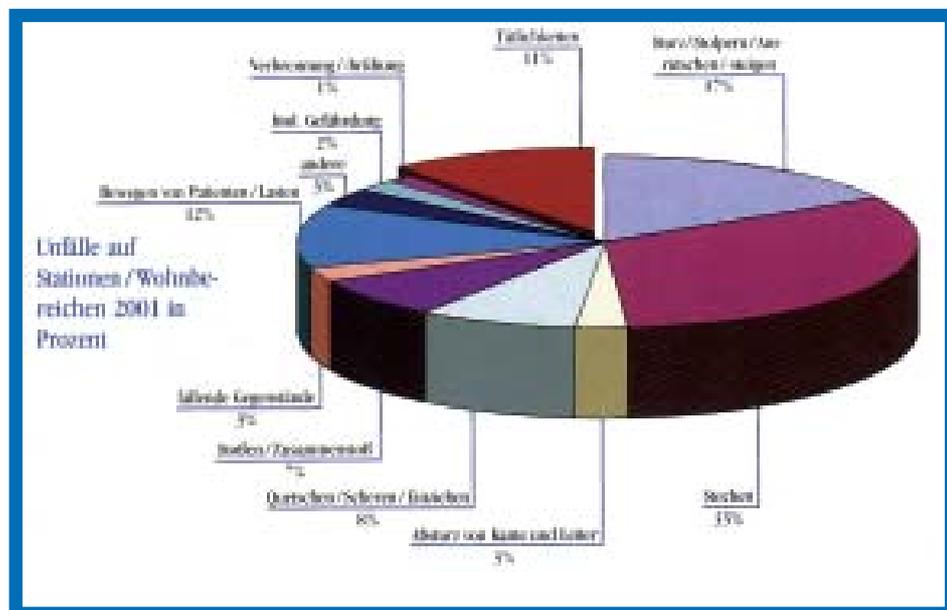
In Fachkliniken für Psychiatrien und Kreispflegeheimen sind Tötlichkeiten gegen Mitarbeiter sogar hauptsächlichster Unfallschwerpunkt. Der Anteil von Übergriffen an der Gesamtzahl der gemeldeten Arbeitsunfälle beträgt hier bis zu 50 Prozent (2001).

Nach einer Auswertung von 1200 Unfällen im Jahr 2001 aus den Bereichen Alten- und Pflegeheime, Krankenhäuser, Universitätskliniken und Psychiatrische Krankenhäuser wurden etwa 5 Prozent der Unfälle durch Patientenübergriffe verursacht. Fokussiert man das Unfallgeschehen auf Wohnbereiche und Stationen liegt der Anteil von Patientenübergriffen bei ca. 11 Prozent (siehe Grafik).

Diese Zahlen sind nur die Spitze des Eisberg. Der Unfallkasse Baden Württemberg werden in der Regel nur Unfälle mit unmittelbarem physischem Körperschaden zur Anzeige gebracht. Viele kleinere Übergriffe von Patienten werden erst gar nicht als ›Unfall‹ gesehen, nicht gemeldet und als Berufsrisiko verharmlost.

Die Folgeerscheinungen derartiger Übergriffe für den betroffenen Mitarbeiter können körperliche und seelische Erkrankungen sein, wenn die traumatische Situation nicht verarbeitet wird. Eine häufig vorkommende Folgeerscheinung ist die Depression. Die Betroffenen leiden an einer niedergedrückten Stimmung, sind kraft- und energielos, empfinden keine Freude mehr und verlieren an allem die Lust. Aber auch Schlafstörungen, andauernde psychosomatische Schmerzen oder Suchtmittelmissbrauch können die Folgen einer nicht stattgefundenen Bewältigung der erlebten Ereignisse sein.

Nach einem aggressiven Übergriff muss dem Opfer ein einfühlsamer kollegialer Gesprächspartner zur Seite stehen, um die psychische Belastung zu bewältigen und ein Trauma zu vermeiden. Es kann auch notwendig sein, einen erfahrenen Psychotherapeuten hinzuzuziehen, der mittels eingehender Diagnostik beurteilen kann, inwieweit ein Trauma auch wirklich überwunden ist.



Gewalt und Aggression auf Patienten und Mitarbeiter haben fatale Auswirkungen auf die betroffenen Personen und somit auch auf das Arbeitssystem: Kränkungen, körperliche Schädigungen, psychische Verletzungen, Ängste, Traumata, Beschwerden, Kündigungen, Prozesse, Behandlungsabbrüche, Störungen der Organisationsabläufe. Kurz: Eine gigantische Verschwendung von Kraft, Energie, Zeit, Nerven und viel Geld. Daher kann es nur einen sinnvollen Weg geben: einen offenen und professionellen Umgang mit dem Thema Gewalt und Aggression mit dem Ziel, die Gefährdungen für Beschäftigte durch erfolgreiche Deeskalation zu minimieren.

An dieser Stelle ist die aktive Arbeit der Mitarbeitervertretung gefordert: In den meisten diakonischen Einrichtungen ist das Thema Gewalt ein ›Tabuthema‹ und betroffene Mitarbeiter bekommen weder Unter-

Aggression

Definition: Aggression ist ein Verhalten, dessen Ziel eine Beschädigung oder Verletzung ist. Unter aggressiven Verhaltensweisen werden nur solche verstanden, die Individuen (oder Sachen) aktiv und zielgerichtet schädigen, schwächen oder in Angst versetzen.

Eine Aggression liegt also nur dann vor, wenn die Absicht der Schädigung bei einem Täter vorhanden ist.

stützung von der Leitung noch von Kollegen. Aus Unkenntnis der schwerwiegenden Folgen und aus Angst, den ›Guten Ruf des Hauses‹ zu schaden, wird das Gewalterleben von Führungskräften oft verharmlost und auf ein Fehlverhalten des betroffenen Kollegen geschoben. Kollegen stehen als Unterstützung auch oft nicht zur Seite: Sie nehmen die Aggressionen als gegeben hin oder üben sich ebenfalls in Schuldzuweisungen.

Gewalttätigkeiten sind Ereignisse, die sowohl den Unfällen als auch den arbeits-

bedingten Gesundheitsgefahren zugeordnet werden müssen. Für beide besteht gemäß Arbeitsschutzgesetz für die Einrichtungsleitung und die direkten Führungskräfte die Verpflichtung zur Prävention. Wird das Thema Gewalt und Aggression im Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht berücksichtigt, hat die MAV im Rahmen der Mitbestimmung viele Möglichkeiten sowohl Maßnahmen zur Vorbeugung von Übergriffen zu fordern, als auch eine geregelte und professionelle Betreuung nach Übergriffen zu verlangen.

Um Maßnahmen zur Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz entwickeln zu können, ist zunächst eine Analyse der spezifischen Gefährdung notwendig. Die Gefährdung durch Gewalt ist zum Beispiel bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes zu berücksichtigen. Hier könnte zum Beispiel bei Begehungen von Einrichtungen ein Interview mit Beschäftigten geführt werden, in dem die möglichen Gewaltpotentiale erfragt werden. Eine andere Möglichkeit ist die Ermittlung psychischer Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung mit Hilfe einer anonymen Mitarbeiterbefragung. Hier könnten neben den üblichen Fragen zur Ermittlung psychischer Belastungen auch Fragen zur Ermittlung von

Gefährdungen durch Gewalt und Aggression integriert werden.

Zur quantitativen und qualitativen Erfassung aller Gewaltfälle sollte zudem ein Meldesystem installiert werden, das nicht nur tatsächliche, sondern auch potentiell gefährliche Ereignisse berücksichtigt.

Wichtig ist vor allen Dingen die ausführliche Dokumentation von aggressiven und gewalttätigen Verhalten von Patienten, da dies die sicherste Methode ist, sich vor unberechtigten Vorwürfen, insbesondere Schadensersatzansprüche zu schützen oder den Vorwurf einer strafbaren Handlung zu entkräften. Damit ist es in der Regel möglich, ordnungsgemäßes Verhalten nachzuweisen und den Vorwurf von Pflichtverletzungen zu entkräften.

Bei einer unterlassenen Dokumentation kann es unter Umständen zu einer Umkehr der Beweislast kommen. In diesem Zusammenhang ist der s.g. Anscheinsbeweis zu nennen. Bei typischen Geschehensabläufen kann man aufgrund des ›ersten Anscheins‹ davon ausgehen, dass ein Verschulden, hier des Pflegepersonals, vorliegt.

Bei den durch Mitbestimmung einzufordernden Maßnahmen des Arbeitsschutzes unterscheidet man zwischen arbeitsplatzbezogener Vorbeugung, personenbezogener Vorbeugung und die Nachbereitung (Tertiäre Prävention).

Ziel der arbeitsplatzbezogenen Prävention ist es, die Arbeitsplätze durch organisatorische, technische oder bauliche Maßnahmen so zu gestalten, dass ein sicheres Arbeiten möglich ist. Maßnahmen sind zum Beispiel eine ausreichende Beleuchtung, keine verdeckten Eckbereiche, Vermeidung von Gegenständen die als Waffe genutzt werden könnten, Personennotsignalanlagen, Rückzugsmöglichkeit von der aus ein Notruf aufgegeben werden kann. Fluchtwege und Notausgänge sind selbstverständlich freizuhalten.

Personenbezogene Präventionsmaßnahmen sollen die Beschäftigten in die Lage versetzen, gewalttätige Situationen zu meiden oder aber zu bewältigen. Durch Information und Schulung soll erreicht werden, dass die Mitarbeiter die Ursachen und Beweggründe aggressiver Verhaltensweisen kennen, den Umgang mit der eigenen Aggression und Gewaltbereitschaft erlernen und Kommunikation und Gesprächsführung so anwenden, dass sie förderlich im direkten Umgang mit hochgespannten Patienten wirken kann. Sie müssen wissen wie sie sich verhalten müssen, wenn Brachialaggression kurz vor dem Ausbruch steht. Aber auch über die möglichen psychischen Folgen von erlebten Übergriffen müssen sie Bescheid wissen.

Schließlich gilt es im Rahmen der tertiären Prävention nach einem Übergriff die möglichen Folgeschäden zu begrenzen. Hat das Gewaltopfer körperliche Verletzungen (Bisswunden, blaue Flecken usw.) erlitten, muss die gesundheitliche Rehabilitation sichergestellt werden. Nachbereitende Maßnahmen sollen außerdem die psychische Belastung aufgrund der erlittenen Traumatisierung mindern. Die BGW über-

nimmt z. B. die Kosten für die ersten fünf Sitzungen einer psychologischen Behandlung nach Absprache.

Aus dem bisher Dargestellten ist abzuleiten, dass nach jedem erlebten aggressiven Übergriff eine Unfallanzeige oder ein Verbandbucheintrag zu erstellen ist, um gegenüber der Berufsgenossenschaft belegen zu können, dass mögliche körperliche oder psychische Folgeerscheinungen mit den Auswirkungen des Übergriffs in Verbindung stehen.

Da das Thema Gewalterleben und dessen Folgen in den diakonischen Einrichtungen bisher kaum thematisiert wird und Betroffene oft mit den psychischen Auswirkungen auf sich gestellt sind, ist es erforderlich, dass die Mitarbeitervertretung Beschäftigte und Leitung für die Thematik sensibilisiert. Diese könnte über Vorträge auf Mitarbeiterversammlungen, Artikel in den MAV-Mitteilungen oder die aktive Einbeziehung in die Gefährdungsbeurteilung realisiert werden.

Seminarhinweis:

Die Diakonische ArbeitnehmerInnen Initiative dia e.V. führt ein Seminar mit dem Titel ›Gewalt und Aggression in der Pflege‹ durch, das Mitarbeitervertretern Grundwissen im Umgang mit Gewalt und Aggressionen vermittelt und Handlungsmöglichkeiten auf den Gebieten der Vorbeugung und Sensibilisierung von Leitung und Belegschaft vermittelt. Ein weiterer Schwerpunkt des Seminars ist die Umsetzung der gesetzlich geforderten Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung von Gefährdungen durch Übergriffe. Hinweise für Mitarbeitervertreter zur Gesprächsführung mit Gewaltopfern runden die Seminarinhalte ab. Das Seminar findet vom 12. bis 16. November 2007 in Bad Zwischenahn statt. Nähere Informationen zum Seminar und Anmeldungen bei Elke Neuendorf unter der Tel. 0511-41089750.

Gewalt

Definition: Es wird immer dann von Gewalt gesprochen, wenn eine Person vorübergehend oder dauerhaft daran gehindert wird, ihrem Wunsch oder ihren Bedürfnissen entsprechend zu leben. Gewalt heißt also, dass ein ausgesprochenes oder unausgesprochenes Bedürfnis einer Person missachtet wird. Gewalt kann somit verstanden werden als eine Einwirkung auf Personen, in die sie nicht einwilligen und mit der sie nicht einverstanden sind.

Altersdiskriminierung

Altersdiskriminierung

Von Mira Gathmann

Seit August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft. Damit hat der deutsche Gesetzgeber diverse Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union umgesetzt. Bereits vor Inkrafttreten des AGG hatte der EuGH festgestellt, dass es ein gemeinschaftsrechtliches Verbot der Altersdiskriminierung gibt. Anlass für diese Entscheidung war der § 14 Abs. 3 Satz 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).



Die Autorin

Mira Gathmann
Rechtsanwältin,
Bremen

Seit August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft. Damit hat der deutsche Gesetzgeber diverse Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union umgesetzt. Bereits vor Inkrafttreten des AGG hatte der EuGH festgestellt, dass es ein gemeinschaftsrechtliches Verbot der Altersdiskriminierung gibt. Anlass für diese Entscheidung war der § 14 Abs. 3 Satz 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Danach konnte mit einem Arbeitnehmer, der das 52. Lebensjahr vollendet hat, ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund und ohne zeitliche Begrenzung geschlossen werden. Diese Regelung wurde von vielen Seiten kritisiert und schließlich vor dem Arbeitsgericht München angegriffen, das den Fall dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorlegte.

Im November 2005 entschied der EuGH, dass § 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG gegen Gemeinschaftsrecht verstößt und daher von den nationalen Gerichten nicht anzuwenden ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Unvereinbarkeit des § 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG in seiner Entscheidung vom 26.04.2006 erneut bestätigt. Der 1950 geborene Kläger war seit dem 12.07.1999 auf Grund mehrerer befristeter Arbeitsverträge bei der Beklagten als Aushilfe in der Produktion beschäftigt. Den zuletzt geschlossenen Vertrag hat der Kläger angegriffen. Das BAG hat dem Kläger Recht gegeben und festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch Befristung geendet hat. § 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG sei unanwendbar, da der EuGH die Unvereinbarkeit mit dem Gemeinschaftsrecht bereits festgestellt habe. Die nationalen Gerichte hätten die volle Wirksamkeit des allgemeinen Verbots der Diskriminierung wegen des Alters zu gewährleisten, indem sie jede entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lassen, auch wenn die Frist für die Umsetzung der Richtlinie noch nicht abgelaufen sei.

Die Möglichkeit, die § 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG den Arbeitgebern gebe, mit älteren Arbeitnehmern einen befristeten Vertrag zu schließen, stellt nach Ansicht des EuGH eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung dar. Zwar sei das mit der Vorschrift verfolgte Ziel, nämlich die berufliche Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer zu fördern, grundsätzlich als eine angemessene Rechtfertigung der auf dem Merkmal des Alters beruhenden Ungleichbehandlung anzusehen. Der Gesetzgeber habe aber seinen ihm zustehenden Ermessensspielraum überschritten, wenn er einzig und allein am Alter anknüpfe, sofern nicht nachge-

wiesen sei, dass die Festlegung der Altersgrenze unabhängig von der Struktur des jeweiligen Arbeitsmarktes und der persönlichen Situation des Betroffenen zur beruflichen Eingliederung älterer Arbeitnehmer erforderlich sei.

Der Gesetzgeber musste nun nachbessern. Mit dem ›Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen‹ vom 19.04.2007 ist er dieser Aufgabe nachgekommen.

§ 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG hat jetzt folgenden Wortlaut:

›(3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 119 Abs. 1 Nr. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen hat oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer

von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.‹

Trotz zahlreicher Bedenken hat der Gesetzgeber sich dafür entschieden, die Altersgrenze von 52 Jahren beizubehalten. Neu ist, dass die Befristung an eine vorher bestehende Arbeitslosigkeit anknüpfen muss und auf maximal fünf Jahre befristet ist.

Es bleibt abzuwarten, ob damit die vom EuGH angemahnte Verhältnismäßigkeit erfüllt ist. Auf der sicheren Seite wäre der Gesetzgeber nur dann gewesen, wenn er auf die Altersbegrenzung verzichtet hätte.

Das eigentliche Ziel, nämlich ältere Arbeitnehmer aus der Arbeitslosigkeit zu holen, konnte mit der alten Regelung nicht erreicht werden und auch die neue Regelung kann m.E. dieses Ziel nicht sicherstellen. Zwar ist die prozentuale Erwerbslosigkeit älterer Arbeitnehmer über 50 Jahre etwas zurückgegangen (von 32,4% im Jahr 2000 auf 24,7% im Jahr 2004) und die Erwerbstätigenquote von Arbeitnehmern über 60 von 4,3 % auf 5,3 % gestiegen. Dieser Effekt dürfte aber wohl eher ein statistischer sein. Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse mit älteren Arbeitnehmern ist nämlich nicht gestiegen.

Neben § 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG gibt es im deutschen Recht aber noch mehr Regelungen, die wohl gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstoßen.

Hierzu gehört § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB, wonach bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer Zeiten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt werden. Diejenigen Arbeitnehmer, die z.B. bereits ihre Ausbildung in einem Unternehmen – beginnend mit 18 Jahren – gemacht haben, können auch nach 9-jähriger Betriebszugehörigkeit mit einer gesetzlichen Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden, während ein Arbeitnehmer, der von seinem 25. Lebensjahr bis zu seinem 30. Lebensjahr bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, eine Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Monatsende hat.

Warum der Gesetzgeber bei Erlass des AGG diese Vorschrift nicht mit geändert hat, ist nicht erklärlich.

Ferner verstoßen aber auch Regelungen in Tarifverträgen und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die das Alter als Differenzierungsmerkmal verwenden, gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Hierunter fallen z.B. Urlaubsregelungen, die die Zahl der Urlaubstage vom Alter abhängig machen aber auch Gehaltsregelungen, die Gehaltssteigerungen ebenfalls vom Alter abhängig machen. Sollten in all diesen Fällen Arbeitnehmer auf die Idee kommen, sich gegen die Benachteiligung zu wehren, könnten enorme Kosten auf die Arbeitgeber zukommen. Aufgrund des Besitzschutzes kann eine Anpassung hier nur in die Richtung erfolgen, dass auch den jüngeren Arbeitnehmern mehr Urlaub gewährt bzw. mehr Gehalt gezahlt wird.

BuchTipp

Leben in kultureller Vielfalt. Managing Cultural Diversity. Hecht-El Minshawi, Engel (Hrsg.)

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



mit vielen Grafiken,
Checklisten und
Fotoprotokollen

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

Streik an der Uniklinik Göttingen

Von H. M. Gurland

2006 gab es einen langen Arbeitskampf zwischen ver.di und den Ländern. Neben wenigen kampferprobten Bereichen wie den Straßenmeistereien waren auch Einrichtungen im sozialen Bereich wie Kindertagesstätten und Krankenhäuser Träger des Arbeitskampfes. Eine Tatsache, die noch wenige Jahre zuvor undenkbar schien.

Die Ausgangslage

Der Konflikt im Länderbereich bahnte sich seit langem an. 2003 kündigten die Länder die Tarifverträge zum Urlaubsgeld und zur Jahressonderzahlung. 2004 folgte die Kündigung der Arbeitszeit. Die Folge war eine ca. 12%ige Lohnkürzung für alle Beschäftigten, die nicht unter die Nachwirkung fielen, also für alle Neueingestellten und alle, deren befristeten Verträge verlängert wurden. Die Beschäftigten im Länderbereich wurden kalt erwischt: Der Organisationsgrad war erbärmlich. Viel zu lange hatten sich die Kolleginnen und Kollegen daran gewöhnt, dass die kampfstarken Bereiche im kommunalen Bereich für uns schon die Kartoffeln aus dem Feuer holen würden. Jetzt mussten wir für uns selbst streiten.

Streik im Krankenhaus – darf man das? Geht das?

Selbst unter den Aktiven gab es Zweifel: Ein Erzwingungsstreik im Krankenhaus, geht das? Wie werden die Patienten reagieren? Werden die Kolleginnen und Kollegen mitmachen? Wie wird die Öffentlichkeit reagieren? Nicht alle diese Fragen ließen sich

im Vorfeld mit hinreichender Sicherheit beantworten. Wir waren uns unsicher in der Beurteilung, hatten auch unterschiedliche Einschätzungen. Dass wir es trotzdem wagten, lag schlicht daran, dass wir keine andere Möglichkeit hatten. Durch die hohe Zahl der befristeten Verträge wurde die Anzahl derjenigen, die zu drastisch schlechteren Bedingungen arbeiten mussten, täglich höher. Unverhohlen äußerten die Arbeitgeber ihre Absicht, einen Tarifvertrag zu erzwingen, der uns alle zu diesen Bedingungen hätte arbeiten lassen. Wir hatten nur die Alternative, das zu akzeptieren oder uns zu wehren.

Es geht los – Erste Streiktage 2005

2005 rief ver.di zu mehreren ganztägigen Streiks auf. Am 19.1.2005, nach wochenlanger Vorbereitung, erlebte die Uniklinik Göttingen den ersten dieser Tage.

Bei der Mobilisierung erwiesen sich zwei Maßnahmen als besonders hilfreich:

1. Eine gute Aufklärung über die rechtliche Situation: Was passiert mit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers während des Streiks? – Es existiert nicht.

Wer darf zu Notdiensten verpflichtet bzw. Notdienstvereinbarungen abschließen? – Es gibt keine einseitigen Notdienstverpflichtungen durch den Arbeitgeber.

2. Dezentrale Versammlungen: Nach der Erfahrung, dass zu zentralen Versammlungen immer nur dieselben »üblichen Verdächtigen« kommen, führten wir arbeitsplatznahe dezentrale Versammlungen durch, um zu mobilisieren. Ein sehr zeitaufwändiges Verfahren, aber dadurch konnten deutlich mehr Kolleginnen und Kollegen erreicht werden.

Die Beteiligung übertraf selbst die optimistischsten Erwartungen. Überraschend war die hohe Zahl von nicht organisierten Beschäftigten, die sich am Streik beteiligten. Es folgten mehrere eintägige Streiks, die sich alle durch hohe Beteiligung auszeichneten.

Es wird ernst – Unbefristeter Streik 2006

Leider brachten die eintägigen Streiks die Arbeitgeber nicht zur Einsicht. Offenbar trauten sie uns nur solche zeitlich begrenzten Aktionen zu. Die notwendige Folge war der unbefristete Erzwingungsstreik. Die Uniklinik wurde am 14. Februar 2006 in diesen Streik einbezogen. Dass er lange dauern würde, war uns allen klar, dass wir ihn jedoch 14 Wochen würden durchhalten müssen, ahnten wir zu dem Zeitpunkt noch nicht.

Flexible Streikführung

Ein Krankenhaus kann nicht bestreikt werden wie ein Busbetrieb –



alle Mann raus, Tor verriegeln und Schluss. Eine flexible Streikgestaltung war erforderlich. Neben Tagen, an denen der gesamte Betrieb zum Streik gerufen wurde, gab es auch Tage, in denen nur einzelne Bereiche aufgerufen waren. In einem Krankenhaus der Maximalversorgung kann man den OP zum Beispiel nicht 14 Wochen lang nur mit einem Notdienst laufen lassen. Zwischendurch für einige Tage einen normalen Betrieb per Notdienstvereinbarung zuzulassen, besonders für wichtige Operationen bei Krebs-Patienten, tut einem Streik keinen Abbruch, erhöht aber die Akzeptanz bei Patienten und Besuchern sehr. Man kann auch einen Betrieb sehr wirksam bestreiken, wenn »nur« einige Bereiche aufgerufen werden. Die akute Notfallversorgung war selbstverständlich per Notdienstvereinbarung ständig sicher gestellt.

Die Notdienstvereinbarungen wurden wöchentlich neu zwischen der Streikleitung und dem Vorstand ausgehandelt, ein Verfahren, das es ermöglichte, Ungereimtheiten in einer Notdienstvereinbarung zu korrigieren. Darüber hinaus gab es täglich abendliche Treffen zwischen Streikleitung und Vorstand. Gerade in Zeiten der maximalen Auseinandersetzung ist es wichtig, ständig im Gespräch zu bleiben. Was hat welcher Seite an diesem Tag nicht gepasst, war eine Seite der Meinung, die andere hätte die Notdienstvereinbarung zu ihren Gunsten falsch interpretiert etc.

Unterstützung von Patienten und Besuchern

Sehr wichtig war uns eine ausführliche Information der Patienten und Besucher. Extra Patienten- und Bürger-Infos sind ein absolutes Muss. Zusätzlich versuchten wir immer wieder, mit den Menschen ins Gespräch zu kommen. Für uns überraschend war die sehr positive Rückmeldung. Selbst diejenigen, die anfangs eine kritische Haltung hatten und die Ansicht äußerten, »man streikt nicht gegen Kranke«, waren meistens sehr schnell überzeugt, wenn sie die Gründe des Streiks erfuhren. Natürlich gab es einzelne Ausnahmen; da brauchten die Streikposten starke Nerven. Aber eine überraschend große Mehrheit der Pati-

enten war schlicht entsetzt, als sie von unseren Arbeitsbedingungen erfuhr: dass alle Beschäftigten bei uns nur noch befristet eingestellt werden, dass z.B. Kolleginnen im Hauswirtschaftlichen Dienst und in der Pflege, die schon seit Jahren bei uns sind, immer nur befristete Verträge bekommen, meist mit einer Laufzeit von nur wenigen Monaten. Als ihnen dann noch klar wurde, dass diese Gruppe schon jetzt 12% weniger im Jahr verdiente, wuchs das Verständnis für den Streik deutlich.

Aktionen

Was tun während des Streiks? Gerade bei einem so langen Streik stellte diese Frage die Streikleitung vor große Herausforderungen. Schließlich macht es wenig Sinn, 14 Wochen lang jeden Tag demonstrierend durch die Stadt zu ziehen, wobei eine regelmäßige Präsenz in der Öffentlichkeit wichtig ist. Hier zeigte sich in der Belegschaft eine enorme Kreativität. Luftballonaktionen, Streikstaffeln, Streikraupe..., die Vielfalt der Aktionen würde hier den Rahmen sprengen. Erwähnt sei nur noch die auch überregional bekannt gewordene Aktion »ein Bett geht auf Reisen«. Eine kleine Gruppe von Beschäftigten schob ein Krankenbett innerhalb von fünf Tagen zu Fuß(!) von Göttingen nach Hannover zur Staatskanzlei. Auch hier zeigte sich in den überwiegend kleinen und mittleren Orten eine unglaubliche Solidarität und Unterstützung durch die Bevölkerung, obwohl zu dieser Zeit schon recht negativ in der Presse berichtet wurde. Ein weiterer Beweis, dass die öffentliche Meinung nicht mit der veröffentlichten Meinung gleichzusetzen ist.

Gegenseitige Unterstützung

Bei allem Spaß, den solche Aktionen machten: Streik ist kein Event, sondern die maximale Form der Auseinandersetzung im Betrieb, er geht auf die Knochen. Die streiktragenden Bereiche haben gelitten, draußen in der Kälte, aber auch in den Notdiensten, die es in sich hatten. Oft auch in der Auseinandersetzung mit Streikbrechern oder Kollegen aus einigen



Bereichen, die sich komplett raus hielten. Solche Bereiche gab es natürlich auch. Wichtig ist die Erfahrung, dass man trotzdem wirksam streiken kann! In solchen Situationen erlebten wir es als ausgesprochen hilfreich, dass sich Streikende aus den verschiedenen Unikliniken gegenseitig besuchten und von ihren Erfahrungen berichteten. Jedem Betrieb, jeder Belegschaft wurde deutlich: Wir sind nicht allein; wir kämpfen nicht allein.

Gewonnen

Die Länder versuchten, den Streik auszusitzen, rechneten damit, dass er spätestens in den Osterferien zusammenbrechen würde. Diese Rechnung ist nicht aufgegangen! Der Streik ist nicht zusammengebrochen – im Gegenteil: Selbst in den letzten Wochen konnten immer noch neue Menschen und Bereiche für den Streik gewonnen werden. Daraufhin kam er am 19. Mai zum Abschluss mit einem Ergebnis, das für den Länderbereich insgesamt sicherlich ein Kompromiss war, für die streiktragenden Bereiche, die die 38,5-Std-Woche verteidigen konnten, jedoch ein voller Erfolg war.

Fazit

Wir haben viel gelernt. Zuerst haben wir uns kennengelernt. Was wussten vorher schon die Pflegenden und die aus der Wäscherei voneinander? Die Betriebstechnik von der Kita, die Steri vom Labor, der

hauswirtschaftliche Dienst von der Küche, der OP vom Stress in der oft gescholtenen Verwaltung? Die Liste lässt sich beliebig verlängern. Erstaunt haben wir festgestellt, dass über 90 Berufsgruppen diese Klinik am Laufen halten – unsere Klinik!

Wir haben gelernt, welche Talente in uns schlummern, künstlerische, musikalische und sportliche.

Wir haben gelernt, dass auch Krankenhäuser und soziale Einrichtungen bestreikt werden können. Durch Notdienstvereinbarungen kann sichergestellt werden, dass keine Patienten zu Schaden kommen.

Wir haben gelernt, dass ein Streik auf verschiedene Weise Wirkung zeigt:

- *Die klassische Wirkung: Der wirtschaftliche Druck auf den Arbeitgeber.*
- *Eine Wirkung nach innen: Gegenseitiges Kennenlernen und gegenseitige Solidarität.*
- *Eine Wirkung nach außen: Öffentlichen Druck erzeugen durch öffentliche Präsenz.*

Wir haben gelernt, dass wir den Betrieb sehr wirksam bestreiken können, auch an Streiktagen, an denen nicht die Massen vor der Tür waren.

Wir haben gelernt, dass wir uns wehren können, dass ›die da oben‹ eben nicht ›ja doch machen, was sie wollen‹. Das können sie nur so lange, wie wir es ihnen erlauben!

Und das ist ein größerer Erfolg als der, der nun in Stunden, Euro und Cent nachzählbar ist.

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2007



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

- | | |
|---------------|---|
| 18.–22. Juni | Verhandlungsführung, Springe |
| 18.–22. Juni | Arbeitszeit/Dienstplangestaltung (AVR-DW-EKD), Springe |
| 02.–06. Juli | Öffentlichkeitsarbeit der MAV, Dassel |
| 02.–06. Juli | Beratungskompetenz, Dassel |
| 03.–07. Sept. | Sozialrechtliche Grundkenntnisse für die MAV-Beratung, Dassel |
| 03.–07. Sept. | Personalentwicklung – eine Aufgabe auch der MAV, Dassel |
| 03.–05. Sept. | MAV-Arbeit in der ambulanten Pflege/Sozialstationen, Dassel |

Tagesveranstaltungen:

- | | |
|----------|---|
| 25. Juni | Qualitätsmanagement – eine Aufgabe der MAV?, Hannover |
| 28. Juni | Die Überlastungsanzeige, Hannover |
| 17. Juni | Burn-out: das Ausbrennen im Beruf, 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

Genderanalyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung (Teil 1)

Von Christian Janßen

Die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern ist in keinem anderen Bereich so offensichtlich wie im Bereich Gesundheit. Als Beispiele seien genannt die unterschiedliche Lebenserwartung von Frauen und Männern oder die geschlechterspezifische Ausprägung von Alkohol- und Pharmakonsum insbesondere von Psychopharmaka.



Der Autor

Christian Janßen
Psychologe und
Interessenvertreter
Bielefeld

Das Risikoverhalten von Frauen und Männern z.B. im Verkehr ist unterschiedlich stark ausgeprägt und schlägt sich auch in der Präferenz von sportlichen Aktivitäten und typischen Verletzungen nieder. Eine Gesundheitsförderung hat daher viele und wichtige Bezugspunkte zum Thema Geschlechterorientierung. Nachgewiesen ist auch der unterschiedliche Umgang von Frauen und Männern mit Erkrankungen – das Gesundheitsverhalten von Frauen ist ein anderes als das von Männern. Die Untersuchungsergebnisse lassen sich verkürzt auf den Satz zusammenfassen: ›Männer fühlen sich ihr Leben lang gesünder als Frauen – bis zu ihrem frühen Tod.‹

Auch in den gesundheitlichen Auswirkungen betrieblicher Arbeit gibt es eine Reihe von Nachweisen für geschlechterbezogene Differenzen. Die psychosoziale Arbeitsbelastung – und als individuelle Auswirkung daraus folgende Beanspruchungen und ihre Verarbeitung – ist das zentrale Thema für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und wirkt z. B. auf Frauen anders als auf Männer. Zeitdruck, geringer Handlungsspielraum oder ein belastendes Arbeitsklima werden von Frauen und Männern unterschiedlich wahrgenommen und verarbeitet. Darüber hinaus haben strukturelle Vorgaben z.B. durch Kostenträger oder Geschäftsführungen geschlechterspezifische Auswirkungen, z. B. in der differenzierten finanziellen Unterstützung von Projekten oder Maßnahmen. Der zunehmende Arbeit- und Zeitdruck in deutschen Unternehmen hat vielfältige Ursachen. Soll eine betriebliche Gesundheitsförderung effektiv sein, muss das Unternehmen diesen geschlechtsbezogenen Aspekten von Erkrankungen, Unfällen und Gesundheitsverhalten im Betrieb Aufmerksamkeit schenken und ihre Berücksichtigung im Blick haben. Dazu ist eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden notwendig.

Mit einer Geschlechtersensibilität in der betrieblichen Gesundheitsförderung ist z.B. die Berücksichtigung von Unterschieden in der Lebensrealität von Frauen und Männern gemeint, wie sie sich in Risikoverhalten, Mobilität, Bildung/Ausbildung, Einkom-

men, Erwerbstätigkeit, Vermögen und Zeitstrukturen widerspiegeln. Die Auswirkungen der Mehrfachbelastung von Frauen durch Beruf, Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen und Haushalt gehören ebenfalls in den Fokus.

Mit der Formulierung von Leitbildern durch die Europäische Union (1996) ist Gleichstellungspolitik als Regierungspolitik verankert worden. Die rot-grüne Bundesregierung hat diese Vorgaben übernommen und z. B. im Jahr 2000 in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Ministerien festgeschrieben (Bundesregierung, 2000). Seitdem ist die Übertragung des Gender Mainstreaming in die bundesdeutsche Arbeitswirklichkeit ein erklärtes Ziel vieler Verbände. Geschlechtersensibilisierung hat für die Organisation oder das Unternehmen eine ganze Reihe von Vorteilen. Hier sind neben Kostenaspekten v.a. die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und Auswirkungen auf die Produktivität und Qualität der Arbeit zu nennen. Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive sollte daher als eine Aufgabe aller Führungskräfte auch in Organisationen festgeschrieben werden. Das meint auch, in allen Maßnahmen und Projekten die eventuell unterschiedlichen Perspektiven von Frauen und Männern von der Planung bis zur Evaluierung einzubeziehen. Eine solche Strategie nennt man Gender Mainstreaming.

Wie wird ›Gender‹ und ›Mainstreaming‹ definiert?

›Gender‹ bezeichnet das soziale Geschlecht im Unterschied zu dem ebenfalls gebräuchlichen Begriff ›sex‹ für das biologische Geschlecht (also weiblich und männlich). Die Verwendung des Begriffs Gender verweist darauf, dass das Geschlecht auch sozial konstruiert wird und historisch-gesellschaftlich und nicht ausschließlich biologisch hervorgebracht wird. Da soziale Geschlechterrollen – anders als das biologische Geschlecht – erlernt werden, sind sie auch veränderbar.

Die englische Bezeichnung ›Mainstreaming‹ für Hauptstrom oder Hauptströmung soll verdeutlichen, dass die Betrachtung der Geschlechterrolle zu einem zentralen Bestandteil aller Entscheidungsprozesse gemacht wird. Die scheinbare Geschlechtsneutralität von Organisationen ist eine wichtige Ursache bei der Nicht-Wahrnehmung bzw. Verleugnung von Diskriminierung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit. Frauen werden häufiger diskriminiert als Männer. Daher soll die betriebliche Wahrnehmung in Richtung auf mehr Geschlechtergerechtigkeit verändert werden – die Hauptströmung soll zu einem geschlechtersensiblen Vorgehen bei betrieblichen Entscheidungen werden.

Was wird unter Gender Mainstreaming verstanden?

›Gender Mainstreaming‹ bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik (eines Unternehmens) aufzuneh-

men. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von (...) Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem (...) Bereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken zu können. Dieser Prozess soll Bestandteil des normalen Handlungsmusters aller Abteilungen und Organisationen werden, die an (...) Entscheidungsprozessen beteiligt sind« (Europarat, 1998, S 11 ff).

Das bedeutet:

- *Es geht um beide Geschlechter. Alle sind verantwortlich. Es geht um alle Maßnahmen und Entscheidungen. Es geht um Inhalte und Strukturen.*
- *Alle Beteiligten, sowohl Männer als auch Frauen, bringen eine geschlechterdifferenzierte Sichtweise in die Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen mit ein – von der Planung einer Maßnahme über ihre Durchführung bis zu deren Überprüfung.*
- *Daher sollen bei allen Vorhaben die unterschiedliche Lebenssituation, die Interessen, Herangehensweisen etc. von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig berücksichtigt werden, um mögliche Diskriminierungen zu reduzieren.*

Ziele des Gender Mainstreaming sind also:

- *Mögliche auf das Geschlecht bezogene Diskriminierungen in Projekten, Entscheidungen und Maßnahmen transparent zu machen und zu reduzieren und*
- *die Beschäftigten für diesen Blickwinkel zu sensibilisieren.*
- *Aufzudecken ist dabei, welche Normen das Verhalten steuern.*
- *Entscheidungen und Maßnahmen werden auf geschlechtsbezogene Unterschiede abgestimmt und so bearbeitet, dass die Perspektiven von Frauen und Männern einbezogen sind.*
- *Als übergeordnetes Ziel des Gender-Mainstreaming-Prozesses lässt sich eine größere Zufriedenheit von Frauen und Männern durch eine Sensibilisierung der Beschäftigten und die Erfahrung einer Gleichwertigkeit zwischen Frauen und Männern in ihrer Arbeit festhalten.*
- *Denn eine Geschlechtersensibilisierung führt diesem Ansatz zufolge zu mehr Gerechtigkeit zwischen Frauen und Männern und damit zu mehr Gleichwertigkeit (vgl. Janßen & Kleinitz, 2005).*

Wie können geschlechterspezifische Diskriminierungen aufgedeckt und analysiert werden?

Ziel der Genderanalyse ist die systematische Sichtbarmachung des ›verborgenen‹ Geschlechts und seiner Auswirkungen in allen oder ausgewählten Bereichen der Organisation. Darüber hinaus geht es um die Abschätzung der Wirksamkeit von Maßnahmen zur Aufhebung von Missverhältnissen in den untersuchten Bereichen.

Wichtig sind z. B. folgende Aspekte bei der Implementierung von Gender-Mainstreaming in der Organisation: Datenerhebung und ihre Analyse, Evaluierung von Maßnahmen und Projekten und die Normsetzung im Unternehmen.

Aspekte, die in diesen Bereichen eine Rolle spielen, sind in der Datenerhebung z.B. die getrennte Ausweisung aller Erhebungsmerkmale, getrennt für Frauen und Männer. Die gezielte Erhebung von Faktoren, die für die unterschiedlichen Lebenszusammenhänge von Männern und Frauen von Bedeutung sein könnten, ist auch in diesem Zusammenhang zu sehen, wie z. B. der Anteil von Eltern oder von (allein-)erziehenden und Angehörige pflegenden Frauen im Betrieb, der Zusammenhang von Stellenanteilen und Leitungsverantwortung oder eine Flexibilität in der Arbeitszeit.

Bei der Analyse der erhobenen Daten sind spezifische Arbeitsbedingungen von Frauen zu berücksichtigen (z. B. über Belastungsanzeigen). Welche Belastungen sind geschlechtsspezifisch? Die Recherche und Einbeziehung von Ergebnissen der Frauen-, Männer- oder Geschlechterforschung ist relevant; der Aufbau von Expertinnen- und Expertenpools sinnvoll oder die begründete Abgrenzung der Bedeutung des Faktors Geschlecht von anderen Faktoren zu beschreiben. Bei der Normsetzung des Unternehmens spielen z.B. folgende Aspekte eine Rolle: Welche Visionen hat eine Organisation von der Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? und umgekehrt: Welche Vorstellungen und Zielsetzungen von und für Gesundheit herrschen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern? Was trägt zur Gleichstellung bei? Was beeinträchtigt diese?; Umkehrung als Denkmodell: Was wäre (anders), wenn 80 Prozent der Pflegetätigen Männer wären? Bezogen auf eine Evaluation sind u. a. folgende Aspekte wichtig: Wie werden sich geplante Maßnahmen vermutlich auswirken? Sind sie mit anderen Zielen vereinbar? (vgl. Bergner & Lempert-Horstkotte, 2006)

Die Berücksichtigung von Genderaspekten soll über diesen allgemeinen Rahmen bei jeder Planung oder Maßnahme der betrieblichen Gesundheitsförderung durch geeignete Vorgehensweisen sichergestellt werden.

Dieser Artikel erschien zuerst in ›Verhaltenstherapie und Psychosoziale Praxis‹ als ›Gender Analyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung‹. 2207, 1, S. 99–108.

*Fortsetzung
in der nächsten
Ausgabe*

| Termin | Thema | Veranstaltungsort Veranstalter |
|---------------|---|--|
| 2.7.-4.7.07 | e <i>Arbeits- und Büroorganisation für die MAV</i> | Dassel dia e.V. Hannover |
| 2.7.-4.7.07 | e <i>Vom BAT zum TVöD – Kriterien zur richtigen Eingruppierung von kirchlichen MitarbeiterInnen</i> | Bad Herrenalb Industriefarramt Nordbaden |
| 2.7.-4.7.07 | k <i>Mobbing – (k)ein Thema?</i> | Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen |
| 2.7.-6.7.07 | e <i>Umgang mit Angst in Veränderungsprozessen</i> | ver.di Bildungszentrum Das Bunte Haus Bielefeld |
| 2.7.-6.7.07 | e <i>Mitarbeitervertretungsrecht für Fortgeschrittene</i> | Dassel dia e.V. Hannover |
| 2.7.-6.7.07 | e <i>Beratungskompetenz</i> | Dassel dia e.V. Hannover |
| 2.7.-6.7.07 | e <i>Öffentlichkeitsarbeit für die MAV</i> | Dassel dia e.V. Hannover |
| 4.7.07 | e <i>Qualitätsmanagement</i> | Hannover dia e.V. Hannover |
| 5.7.-6.7.07 | k <i>Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz</i> | Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen |
| 9.7.-11.7.07 | k <i>Einführung in die MAV-Arbeit</i> | Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen |
| 16.7.-18.7.07 | k <i>Der neue TVöD – Tarifvertrag öffentlicher Dienst</i> | Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen |
| 17.07.07 | e <i>Arbeitsvertragsrecht</i> | Rendsburg dia e.v. Lübeck |
| 18.7.-20.7.07 | k <i>Regelmäßige MAV-Arbeit, Organisationsfragen, Sitzungen, MAVO-Rechte</i> | Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen |
| 18.7.-20.7.07 | e <i>MVGII – MAV-Arbeit im Bereich der personellen Mitbestimmung (Aufbauseminar)</i> | Rendsburg dia e.v. Lübeck |
| 8.8.-10.08.07 | k <i>Suchtprophylaxe im Betrieb – Möglichkeiten der MAV</i> | Herzogenrath Nell-Breuning-Haus |
| 20.8.-24.8.07 | e <i>Mitarbeitervertretungsrecht (Aufbauseminar)</i> | Berlin Arbeit und Leben Herford |
| 27.8.-29.8.07 | k <i>Mitbestimmung für Krankenhäuser und Altenheime</i> | Kath. Soziales Institut 53604 Bad Honnef |
| 27.8.-30.8.07 | k <i>Einführung in die MAVO (Grundkurs)</i> | Kath. Soziales Institut 53604 Bad Honnef |
| 29.8.-30.8.07 | k <i>Einführung in die MAV-Arbeit</i> | Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen |
| 29.8.-31.8.07 | k <i>MAVen aus dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe</i> | Kath. Soziales Institut 53604 Bad Honnef |
| 29.8.-31.8.07 | e <i>Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung</i> | Lage Arbeit und Leben Herford |
| 30.8.-31.8.07 | k <i>Arbeits- und Sozialrecht</i> | Kath. Soziales Institut 53604 Bad Honnef |
| 3.9.-5.9.07 | e <i>Personalplanung und Personalentwicklung – Aufgaben für Mitarbeitervertretungen</i> | Dassel dia e.V. Hannover |
| 3.9.-5.9.07 | k <i>§ 27a: Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten</i> | Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen |
| 3.9.-7.9.07 | e <i>Einführung in die AVR-(DW)-EKD</i> | Dassel dia e.V. Hannover |
| 3.9.-7.9.07 | e <i>Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte</i> | Dassel dia e.V. Hannover |

27. 9.
2007



>> **agmav** schleswig-holstein

Mitgliederversammlung der AGMAV Schleswig-Holstein

Die Versammlung findet im Martinshaus, Kanalufer 48, 24768 Rendsburg statt.

Kontakt: Hans-Jürgen Piest,
Tel.: 0451-404093
Fax: 0541-4088533
mail: ag_mav.sh@web.de.

AuK-Umfrage

Erwerbsarbeit in der Dienstgemeinschaft

Bitte senden Sie Ihre Fragebögen bis zum 15. Juli 2007

an
Redaktion
Arbeitsrecht und Kirche
Am Hulsberg 8,
28205 Bremen

Telefax: 0421-43 93 30

Ab der nächsten Ausgabe berichtet AuK über die Ergebnisse der Umfrage.



Seminare für Mitarbeitervertretungen

Umgang mit Angst in Veränderungsprozessen

Termin: 02.07. – 06.07.

Ort: Das Bunte Haus, Bielefeld

Betriebliches Eingliederungsmanagement und Gesundheitsförderung

Termin: 12.09.

Ort: Das Bunte Haus, Bielefeld

Kontakt: Arbeit und Leben DGB/VHS Herford, Lübbeckestr. 5, 32584 Löhne, Tel. 05732/100603, mail: aul-loehne@teleos-web.de
Siehe Beilage in diesem Heft.

Aus der Rechtsprechung

Dienstgemeinschaft, Dritter Weg, Freie Vergütungsvereinbarung

1. Ein Ausscheren aus dem ›Dritten Weg‹ ist einer diakonischen Einrichtung nicht möglich. Eine Rechtsgrundlage für einseitig festgelegte Vertragsbedingungen ist nicht gegeben.

2. Will eine diakonische Einrichtung von einer kirchlichen Vergütungsordnung abweichen, muss sie aus dem Diakonischen Werk austreten.

(nichtamtliche Leitsätze)

KGH-EKD, Beschluss vom 26.3.2007 – II – 0124/M 10-06 über die Ablehnung der Annahme der Beschwerde (Vorinstanz: Schiedsstelle d. Konföderation ev. Kirchen i. Nieders.)

Sachverhalt:

Der Arbeitgeber behauptet, mit einem Mitarbeiter ein individuell ausgehandeltes Entgelt vereinbart zu haben. Die MAV macht geltend, bei der erforderlichen Eingruppierung nicht beteiligt worden zu sein.

Aus den Gründen:

(...)

Zum anderen durfte die Schiedsstelle davon ausgehen, dass die Dienststelle, wenn schon nicht die AVR.DW.EKD, eine andere auf dem Dritten Weg der Kirchen gefundene Arbeitsrechtsregelung und damit auch eine in einer solchen enthaltene Vergütungsregelung zugrunde legt. Es ist zwar richtig, dass im staatlichen Bereich bei Fehlen von Vergütungsgruppen (...) die Arbeitsvertragsparteien ohne Beteiligung des Betriebsrates die Vergütung frei aushandeln können. (...)

Auch ist es richtig, dass die Satzung des Diakonischen Werkes der Ev.luth. Landeskirche Hannovers e.V. (...) ihren Mitgliedern nicht die Pflicht auferlegt, eine bestimmte Vergütungsordnung, etwa die AVR.DW.EKD, anzuwenden oder ihnen die Wahl lässt, eine andere kirchliche Vergütungsregelung den mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschlossenen Dienstverträgen zugrunde zu legen.

Das bedeutet aber nicht, dass eine Einrichtung der Diakonie i.S. von § 1 MVG-K, wie sie die Dienststelle nach der Feststellung der Schiedsstelle darstellt, davon ausgeht, dass die einzelnen Arbeitsverträge vollständig mit dem jeweiligen Mitarbeiter ausgehan-

| Termin | Thema | Veranstaltungsort Veranstalter |
|---------------|---|--|
| 5.9.–7.9.07 | e MAV-Arbeit in der ambulanten Pflege / in Sozialstationen | Dassel dia e.V. Hannover |
| 10.9.–12.9.07 | k Aktuelle Fragen MAVO, neue Regelungen Arbeitsrecht und Rechtsprechung | Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen |
| 10.9.–12.9.07 | k Betriebsänderung, Betriebsübergang, Betriebsschließung | Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen |
| 10.9.–12.9.07 | e Ausgründungen und Zusammenschluss von Einrichtungen | Lennestadt Arbeit und Leben Herford |
| 10.9.–14.9.07 | e Arbeitszeitrecht und Dienstplangestaltung | Münster Johanniter GMAV |
| 12.9.07 | e Betriebl. Eingl.management und Gesundheitsförderung | Bielefeld Arbeit und Leben Herford |
| 12.9.–14.9.07 | e MVG II-MAV-Arbeit im Bereich der personellen Mitbestimmung (Aufbauseminar) | Hamburg dia e.V. Lübeck |
| 12.9.07 | e Betr. Eingliederungsmanagement und Gesundheitsförderung | Berlin Arbeit und Leben Herford |
| 17.9.–18.9.07 | k Zustimmung, Antragsrecht und Dienstvereinbarung | Herzogenrath Nell-Breuning-Haus |
| 17.9.–21.9.07 | e Interessen vertreten – Argumentieren – Verhandeln | Horn-Bad Meinberg Arbeit und Leben Herford |
| 17.9. | e Burn Out: Das Ausbrennen im Beruf | Oldenburg dia e.V. Hannover |
| 17.9.–21.9.07 | e ›Ich steh' hinter dir!‹ Beratungskompetenz in Konfliktsituationen | ver.di Bildungszentrum Das Bunte Haus Bielefeld |
| 19.9.–21.9.07 | e MVG II-MAV-Arbeit im Bereich der personellen Mitbestimmung (Aufbauseminar) | Rendsburg dia e.V. Lübeck |
| 20.9.–20.9.07 | k Qualitätsmanagement in sozialen Einrichtungen – die Rolle der MAV in Zertifizierungsprozessen | Herzogenrath Nell-Breuning-Haus |
| 24.9.–26.9.07 | e Elektron. Kommunikation per Dienstvereinbarung regeln | Springe dia e.V. Hannover |
| 24.9.–26.9.07 | e Moderation und Geschäftsführung in der MAV | Rheinfelden Industriefarramt Nordbaden |
| 24.9.–28.9.07 | e MVG Training | Münster Johanniter GMAV |
| 24.9.–28.9.07 | e Strategie und Taktik der MAV | Springe dia e.V. Hannover |
| 24.9.–28.9.07 | e Einführung AVR-K | Springe dia e.V. Hannover |
| 26.9.–28.9.07 | Konflikte und Konflikteskalationen am Arbeitsplatz | Herzogenrath Nell-Breuning-Haus |
| 26.9.–28.9.07 | k Mediation für MAVen – Konflikte konstruktiv lösen lernen | Heinrich-Pesch-Haus 67059 Ludwigshafen |
| 27.9.07 | e AGMAV Schleswig-Holstein Mitgliederversammlung | Rendsburg AGMAV Schleswig-Holstein |

delt wurden und werden und auf diese Weise Jahresgehälter gezahlt werden, die nach eigener Darstellung der Beschwerde etwa 16–22% unter dem Jahresgehalt nach AVR liegen. Denn damit hätte die Dienststelle den Dritten Weg verlassen und wäre auf den Ersten Weg zurückgekehrt. Das widerspricht dem kirchlichen Arbeitsrecht, dem sich die Dienststelle durch ihre Zugehörigkeit zum Diakonischen Werk der Ev. luth. Landeskirche Hannovers e.V. unterworfen hat. Die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen mit den beteiligten Mitgliedskirchen Hannover, Braunschweig und Oldenburg ist durch das Kirchengesetz der Konföderation vom 14.3.1978 (Abl.EKD, S.153) der Empfehlung des Rates der EKD gefolgt, den ›Dritten Weg‹ einzuführen. Das von der Landeskirche erlassene Arbeitsrechtsregelungsgesetz bindet die landeskirchlichen Diakonischen Werke in ihren Geltungsbereich ein. Da sie nicht zur verfassten Kirchen gehören, verlangt die Richtlinie der EKD vom 8.10.1976 (Abl.EKD 19976, S. 398ff.), dass für den Bereich des landeskirchlichen Diakonischen Werkes das zuständige Organ die Übernahme beschlossen hat. Dem ist die Konföderation gefolgt (§ 2 Abs. 2 Mitarbeitergesetz vom 11.3.2000 mit späteren Änderungen, Abl.EKD 2000, S. 92 ff.) (vgl. zum Ganzen Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche 3. Aufl, § 14 Rn. 4 ff., Rn. 13.f.) Nachdem die Dienststelle als Einrichtung der Diakonie i.S.v. § 1 MVG-K dem ›Dritten Weg‹ verpflichtet ist, ist sie auch verpflichtet, sich auf der Basis der Kernstücks des ›Dritten Weges‹ zu bewegen, nämlich Bestimmungen in ihren Dienstverträgen zugrunde zu legen, die auf dem ›Dritten Weg‹ geschaffen wurden, die also Abschluss, Inhalt und Beendigung des Dienstverhältnisses regeln und damit auch die Vergütung, selbst wenn sie, wie sie betont, sich nicht gem. § 1

Abs. 2 ARRGD dem ARRGD angeschlossen hat, so dass für sie die AVR.K von daher nicht bindend sind. Dann ist eine andere, auf dem Dritten Weg gefundene Regelung zugrunde zu legen. Das kann auch eine auf dem ›Dritten Weg‹ geschaffene Notlagenregelung sein, jedenfalls ist ein Ausscheren aus dem Dritten Weg nicht möglich und daher auch keine Rechtsgrundlage dafür gegeben, Vergütungen auf dem Ersten Weg einseitig festzulegen. Hinzukommt, dass die Schiedsstelle auch deswegen von dem Vorhandensein einer Vergütungsordnung ausgehen durfte, weil das in der Präambel zum MVG-K niedergelegte Leitbild der Dienstgemeinschaft impliziert, dass es der Dienstgemeinschaft als Wertegemeinschaft widerspricht, wenn Mitarbeiter zu anderen, gegenüber den AVR oder anderen auf dem Dritten Weg gefundenen Vergütungsregelungen, schlechteren Bedingungen beschäftigt werden. Wenn die Dienststellenleitung meint, aufgrund der wirtschaftlichen Situation der Dienststelle gezwungen zu sein, von den AVR nach unten deutlich abweichende Vergütungen mit den Bewerbern auszuhandeln, so ist das zwar im Außenverhältnis, also im Verhältnis Einrichtung – Mitarbeiter und Mitarbeiterin wirksam, widerspricht aber kirchlichem Selbstverständnis mit der Folge, dass die Dienststelle aus dem Diakonischen Werk austreten und in den Bereich der Betriebsverfassung wechseln mag. Die Schiedsstelle jedenfalls durfte davon ausgehen, dass die Einrichtung als Mitglied des Diakonischen Werkes eine kirchliche Vergütungsordnung anwendet, schon um dem Leitbild der Dienstgemeinschaft Rechnung zu tragen.

Dienstgemeinschaft, Mitbestimmung bei Einstellung, Werkvertrag, Fremdfirmeneinsatz

Die Mitarbeitervertretung hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Zusammensetzung der Personen, die einen kirchlichen Auftrag erfüllen (sollen) und sonach beruflich in der Diakonie tätig sind. Dabei kommt es nicht darauf an, ob sie aufgrund eines Arbeitsvertrages oder eines Werkvertrags in der Dienststelle tätig sind.

(nichtamtliche Leitsätze)

KGH-EKD, Beschluss vom 29.1.2007 – II – 0124/M 38 - 06 über die Ablehnung der Annahme der Beschwerde (Vorinstanz: Schiedsstelle d. Konföderation ev. Kirchen i. Nieders.)

Sachverhalt:

Die Krankenhausleitung übertrug einer niedergelassenen Praxisgemeinschaft (Institut) die Leitung der anästhesiologischen Abteilung. Die MAV macht geltend, sie sei bei der Einstellung dieser Ärzte nicht beteiligt worden. Die Krankenhausleitung bestreitet ein Mitbestimmungsrecht, da diese Ärzte im Rahmen eines Werkvertrages tätig seien.

Aus den Gründen:

(...)
Während die Schiedsstelle darauf abgestellt hat, die Dienststellenleitung habe im Termin zur Anhörung der Beteiligten eingeräumt, die in der Beschlussformel genannten vom Institut für Anästhesiologie gestellten Ärzte seien in den Dienst eingebunden wie die in der Dienststelle der Dienstgeberin verbliebenen angestellten Anästhesisten, beharrt die Beschwerde auf dem gegenteiligen Standpunkt. Sie leugnet unter Hinweis auf Rechtsprechung sowohl des Kirchengerichtshofs als auch staatlicher Gerichte die Eingliederung der Ärzte in die betriebliche Arbeitsorganisation der Dienststelle. Das Institut organisiere seinen Einsatz oder den Einsatz der

Anästhesie ausschließlich selbst. Die Organisation erfolge auf dem Hintergrund des im Krankenhaus anfallenden Bedarfs an Anästhesieleistungen. Sie erfolge in Abstimmung mit den Chirurgen, die ihre Vorstellungen dazu einbrächten, wann wer operiert werden solle; sie erfolge nicht mit der Leitung der Dienstgeberin. Die Organisation erfolge durch Erstellung von Monatsplänen, wobei das Institut seine Vorstellungen und Vorgaben mit den Chirurgen abstimme. Abgesehen davon, dass es als zweifelhaft erscheint, auf welcher rechtlichen Grundlage die bei der Dienstgeberin noch in einem Dienstverhältnis stehenden Anästhesisten dem Weisungsrecht des Instituts unterliegen sollen, ist es für ›Fremdfirmeneinsatz‹ jedenfalls im kirchlichen Bereich vom Normzweck her geboten, der Mitarbeitervertretung ein Mitspracherecht bei der Zusammensetzung der Personen zu geben, die einen kirchlichen Auftrag, hier Behandlung kranker Menschen im ambulanten und stationären Bereich eines Krankenhauses, gemeinsam erfüllen (sollen), sonach beruflich in der Diakonie tätig sind. Dabei kann es auf die Unterscheidung nicht entscheidend ankommen, auf welcher rechtlichen Grundlage – Dienstvertrag i.S.v. AVR, Dienst- oder Werkvertragsbasis – die an der Erfüllung des Auftrags beteiligten Personen tätig sind. Im Übrigen liegt es auf der Hand, dass eine Absonderbarkeit der von den Anästhesisten des Instituts ausgeführten Arbeiten nicht i.d.S. vorliegt, dass eine abgrenzbare unternehmerische Tätigkeit des Instituts vorliegt, es geht um einen Teilaspekt der ärztlichen Betreuung der zu behandelnden Patienten mit den damit einhergehenden Interdependenzen.

Telefonservice 0421-77866

Abo Direktbestellung

Per Fax: 0421-704058

Wir ordern hiermit Abo/s von **Arbeitsrecht** und **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.

Nach Zahlungseingang wird Ihnen das Geschenk Ihrer Wahl zugeschickt. (Bitte ankreuzen).

- Friedo Lampe*
- Peanuts für die Hai-Society*
- Rotwein*

Absender: _____

Datum/MAV-Unterschrift:
Bitte auch in Druckbuchstaben

Zur Kenntnis genommen:
Arbeitgeber: _____

Das Dankeschön

Bei jedem neuen Abonnenten bedanken wir uns mit einem Geschenk.



Frido Lampe:
Das Gesamtwerk.



Johann-Günther
König: Peanuts für die
Hai-Society. Roman



Eine Flasche
Rotwein Barbera 2002

An den
SachBuchVerlag Kellner
St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen

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 Arbeitsgerichtsurteile.

Nun mit über 230 Entscheidungen,
1.300 Seiten in 2 Ordnern.
SachBuchVerlag Kellner. EUR 104,90.

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



ver.di Soziale Arbeit ist mehr Wert

Initiative greift bundesweit

Täglich besuchen mehr die Internetseiten der Initiative »Soziale Arbeit ist mehr wert«. In allen Landesteilen starten betriebliche und regionale Aktionen. Die nächsten bundesweiten Aktionswochen werden vom 7. bis 12. Mai und vom 24. bis 29. September für neuen Wirbel sorgen. Den Abschluss der Kampagne sollen Aktionen zum Weltspartag am 30.10.2007 unter dem Motto »Wir sind nicht die Sparschweine der Nation« bilden. Das Ziel der Initiative ist, eine öffentliche Diskussion über den Wert der sozialen Arbeit anzuschließen. Macht mit!

Klickt euch ein:

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

Im Internet findet ihr unter »Materialien« einen »Leitfaden für Aktionen«. Damit geben wir Euch eine Hilfe an die Hand, die es leichter machen soll, Euch mit Aktivitäten in Euren Einrichtungen gegen die Verschlechterung Eurer Arbeitsbedingungen zu wehren. Er enthält auch einen Katalog von möglichen Aktionen. Unter den folgenden Themen sind viele Beispiele und praktische Hinweise zu finden.

- _Aktionen in den Arbeitspausen
- _Kollektive Aktionen
- _Längere Aktionen
- _Aktionen der MAV/BR/PR
- _Aktionen mit der Gewerkschaft
- _Aktionen mehrerer Einrichtungen



»Soziale Arbeit ist mehr wert, weil die Arbeit mit Menschen nicht in eine Form gegossen werden kann.«

Heidrun Bornau,
Stationshilfe



»Soziale Arbeit ist mehr wert, weil der Mensch im Mittelpunkt stehen muss, nicht die Gewinne.«

Kai Schumacher,
Krankenpfleger



»Soziale Arbeit ist mehr wert, weil der Umgang mit Menschen ein hohes Maß an Verantwortung erfordert.«

Kirsten Levsen,
Sozialpädagogin



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft