

Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

3 2007

A^uK



aus dem **Inhalt**

- 61** Auch mit den eigenen Interessen identifizieren ...
Erfahrungen einer Mitarbeitervertretung mit der
Schließung ihrer Einrichtung
- 65** Familien stärken heißt: Arbeitsbedingungen
verändern! Geht die Kirche voran?
- 69** Genderanalyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen
betrieblichen Gesundheitsförderung (Teil 2)
- 75** Kirchenrecht – Kirche ohne Recht? Kritische
Anmerkungen zum Rechtsverständnis in der Kirche
- 79** Checkliste – Der Weg zum Kirchengengericht

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
(Redaktionsassistentz)
Otto Claus
Michael Dembski
Dr. Herbert Deppisch
Britta Fischer
Mira Gathmann
Prof. Dr. Ulrich Hammer
Michael Heinrich
Klaus Kellner
Annette Klasing
Barbara Kopp
Renate Richter

Redaktionsanschrift:

Am Hulsberg 8,
28205 Bremen
Telefon: 0421-43933-53
Telefax: 0421-4393333
eMail:
arbeitsrechtkirche@
nord-com.net

Verlagsanschrift und Anzeigenverwaltung:

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

Grafische Gestaltung:

Designbüro
Möhlenkamp, Bremen
Marlis Schuldt,
Jörg Möhlenkamp

Bezugspreis:

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

Nachdruck nur mit Erlaub-
nis des Verlags. Die Ver-
wendung für Zwecke ein-
zelner 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,

nicht nur die Einnahmen der öffentlichen Haushalte sprudeln derzeit. Vor allem die Einnahmen aus Lohn- und Einkommensteuer tragen zur Sanierung bei. Und damit steigen auch die Einnahmen aus Kirchensteuer auf Lohn- und Einkommen. Das Aufkommen aus der Einkommenkirchensteuer ist um einen deutlich zweistelligen Prozentsatz gestiegen. Die Kirchen bilden erhebliche Rücklagen – und halten gleichzeitig an ihrem Spar- und Kürzungskurs fest. Schließlich müsse man langfristig denken und wer weiß, wie lange die Konjunktur so weiterliefe. Und dann sei da ja auch noch die demografische Entwicklung ...

Das mag so sein. Und es kann den Kirchen nur gut tun, wenn sie nicht nur Kassensturz machen, sondern gleichzeitig konzeptionelle Entscheidungen treffen: Welche Arbeit ist für uns wichtig, worauf können wir verzichten. Unverständlich ist es aber, wenn dabei die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter die Räder kommen. Werner Eichinger berichtet in unserem Interview über die Schließung einer angesehenen Bildungsstätte des Bistums Hildesheim. Ihn ärgert, dass sich das Bistum auf die »freie unternehmerische Entscheidung« beruft. Für ihn ist klar, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Arbeitnehmer verstehen und die eigenen Interessen wahrnehmen und vertreten müssen, wenn sich der kirchliche Arbeitgeber als Unternehmer versteht.

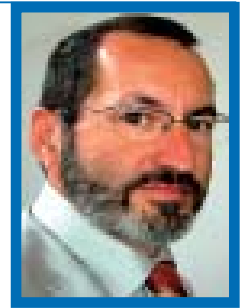
Dem damit umschriebenen Spannungsfeld wollen wir auch in der diesjährigen Fachtagung am 21./22. November in Kassel auf den Grund gehen. Sie sind herzlich eingeladen!

Mit den besten Wünschen

Ihr Bernhard Baumann-Czichon

Dieser Ausgabe liegt bei:

■ der neue Flyer der BKK-Diakonie Bielefeld



Der Chefredakteur

Bernhard Baumann-Czichon



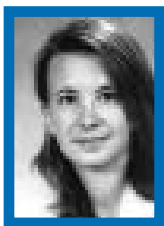
Inhalt

- 58** Arbeitnehmerhaftung
- 61** Auch mit den eigenen Interessen identifizieren... – Erfahrungen einer Mitarbeitervertretung mit der Schließung ihrer Einrichtung
- 65** Familien stärken heißt: Arbeitsbedingungen verändern! Geht die Kirche voran?
- 67** Trends und Widersprüche kirchlicher Unternehmenspolitik – Zur Fachtagung in Kassel
- 68** Leseranfragen
- 69** Genderanalyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung (Teil 2)
- 75** Kirchenrecht – Kirche ohne Recht? Kritische Anmerkungen zum Rechtsverständnis in der Kirche
- 77** Erwerbsarbeit in der Dienstgemeinschaft – Erste Ergebnisse einer Befragung
- 78** »Konfrontation – Kooperation – Solidarität: Betriebsräte in der sozialen und emotionalen Zwickmühle« – Eine Studie von Dr. Erhard Tietel
- 79** Checkliste – Der Weg zum Kirchengericht
- 80** Termine & Seminare
- 80** Aus der Rechtsprechung

Arbeitnehmerhaftung

Von Henrike Busse

Unter dem Begriff Arbeitnehmerhaftung versteht man die von der Rechtsprechung praktizierte Haftungserleichterung für Arbeitnehmer, wenn diese im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit einen Schaden verursachen. Es kann je nach Arbeitsplatz im Berufsleben relativ leicht zu sehr hohen Schäden kommen, die der Arbeitnehmer aus seinem Gehalt nicht bezahlen kann. Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte schützt den Arbeitnehmer vor diesem Haftungsrisiko.



Die Autorin

Henrike Busse
Rechtsanwältin
in Bremen

Ausgangslage

Jeder ist für sein Verhalten verantwortlich. Dieser Grundsatz gilt auch im Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Da dem Arbeitnehmer jedoch häufig Arbeitsmaterial von großem Wert zur Verfügung gestellt wird, dessen Beschädigung zu hohen Schadenersatzforderungen führen kann, könnte sich die Berufstätigkeit zu einer potenziellen Haftungsfalle entwickeln.

So kann beispielsweise der Berufskraftfahrer, der einen Unfall verursacht, dadurch einen Millionenschaden anrichten. In der Computerchipproduktion kann eine falsche Bewegung eine ganze Tagesproduktion verderben.

Entwicklung der Rechtsprechung

Die potenziellen Schäden stehen oft in keinem Verhältnis zu Lohn oder Gehalt des Arbeitnehmers. Bis 1994 hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) eine Haftungserleichterung für den Arbeitnehmer an eine »gefahr geneigte Arbeit« geknüpft. Die Haftungsprivilegierung sollte nur greifen, wenn die Tätigkeit, bei deren Ausübung der Schaden entstanden war, typischerweise mit der Gefahr eines solchen Schadens behaftet war.¹ Dieser Begriff wurde aufgegeben, weil er zu unpräzise und zudem unzureichend war, denn der Arbeitnehmer kann auch bei nicht gefahrgeneigten Tätigkeiten in der heutigen Arbeitswelt einem unzumutbar hohen Schadensrisiko ausgesetzt sein. Die Haftungserleichterung kommt dem Arbeitnehmer nunmehr in den Fällen zugute, in denen er bei einer betrieblich veranlassten Tätigkeit einen Schaden verursacht hat.² Das sind Tätigkeiten, die dem Mitarbeiter arbeitsvertraglich übertragen worden sind oder die er im Interesse des Arbeitgebers für den Betrieb ausführt.³

Betrieblich veranlasst sind z.B. die dienstliche Nutzung des privaten PKW, das Einfangen eines Computervirus bei dienstlicher Recherche, die Kreditvergabe durch den Bankangestellten. Nicht betrieblich veranlasst sind i.d.R. die Fahrt zum Arbeitsplatz oder von dort nach Hause, die eigenmächtige Spritztour mit dem Gabelstapler, das Computervirus von eBay.

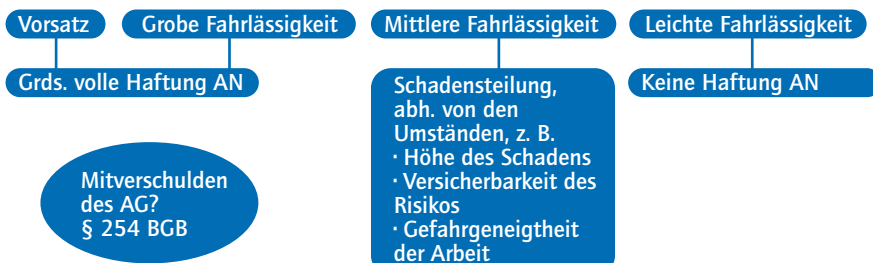
Der Arbeitgeber soll nicht mit dem allgemeinen Lebensrisiko des Arbeitnehmers belastet werden. Es genügt daher nicht, wenn zwischen dem schadensbegründenden Ereignis und der Tätigkeit des Arbeitnehmers lediglich ein zeitlicher und räumlicher Zusammenhang besteht.⁴

Umfang der Haftung

Wie der Schaden zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufgeteilt wird, wird durch Abwägung ermittelt. Das wichtigste Kriterium ist hierfür der Grad des Verschuldens. In jahrelanger Rechtsprechung haben sich dabei folgende Grundsätze herauskristallisiert: Der Arbeitnehmer muss nicht haften, wenn ihm nur leichte Fahrlässigkeit zur Last zu legen ist. Handelt der Schädiger mit so genannter normaler oder mittlerer Fahrlässigkeit, ist der Schaden unter Berücksichtigung aller Umstände zu teilen. Wenn der Arbeitnehmer grob fahrlässig handelt, haftet er in der Regel voll. Eine Ausnahme tritt nur dann ein, wenn der Verdienst des Arbeitnehmers in einem deutlichen Missverhältnis zur Schadenshöhe steht. So hat das BAG bisher noch keinen Arbeitnehmer zur Zahlung einer Summe verurteilt, die sein Jahreseinkommen überschreitet.⁵ In der Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte wird z.T. faktisch eine summenmäßige Begrenzung der Haftung betrieben, die bei mittlerer Fahrlässigkeit auf bis zu einem, bei grober Fahrlässigkeit auf bis zu drei Monatsgehältern begrenzt sein soll.⁶ Bei vorsätzlichem Handeln muss der Arbeitnehmer den Schaden stets allein tragen.

Vorsatz

Unter Vorsatz versteht man nicht nur ein zielgerichtetes, absichtliches Handeln. Es genügt auch, wenn der Arbeitnehmer die Möglichkeit der Rechtsverletzung erkennt und sich damit abfindet. Vorsatz ist aber erst dann anzunehmen, wenn der Schädiger nicht nur die Pflichtverletzung, sondern auch den Schaden in seiner konkreten Höhe zumindest als möglich voraussieht und ihn für den Fall seines Eintritts zumindest billigend in Kauf nimmt.⁷ Der Arbeitnehmer widersetzt sich dann bewusst den Weisungen des Arbeitgebers. In diesen Fällen gibt es keine Haftungserleichterung für den Arbeitnehmer.



1 BAG v. 25.9.1957 AP RVO §§ 899,899 Nr. 4.

2 BAG v. 27.9.1994 AP BGB §611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 103.

3 ErfKo § 619 a, Rn. 12.

4 BAG v. 18.4.2002 AP BGB §611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 122.

5 ErfKo § 619a, Rn. 18 m.w.N.

6 LAG Nürnberg 18.4.1990 LAGE BGB § 611 Arbeitnehmerhaftung Nr. 14; 20.3.1996 NZA-RR 1997,3,4; LAG Köln 17.6.1993 LAGE BGB § 611 Gefahrgeneigte Arbeit Nr. 10; siehe auch Hanau/Rolfs NJW 1994, 1439,1441 f.

7 ErfKo § 619 a, Rn. 14.

Zum Beispiel ›leibt‹ sich ein Kassierer Geld aus der Kasse, ein Angestellter öffnet trotz anders lautender Weisung eine E-Mail mit Anhang am betriebseigenen Computer.

Grobe Fahrlässigkeit

Grob fahrlässig handelt jemand, wenn er die im Verkehr erforderliche Sorgfalt nach den gesamten Umständen in ungewöhnlich hohem Maße verletzt hat und dasjenige unbeachtet lässt, was in dem gegebenen Fall jedem hätte einleuchten müssen.⁸ Dabei ist zu berücksichtigen, was der Schädigende nach seinen individuellen Fähigkeiten erkennen und erbringen konnte, d.h. den Arbeitnehmer muss neben dem objektiven Pflichtverstoß auch der subjektive Vorwurf treffen.⁹

Beispielsweise lässt eine Kellnerin das Portmonee mit den Tageseinnahmen auf einem Gästetisch liegen, ein Aushilfsfahrer betankt einen LKW mit Benzin statt mit Diesel.

Zusätzlich hierzu hat das BAG eine ›gröbste‹ Fahrlässigkeit kreiert, bei der der Arbeitnehmer wie beim Vorsatz haften soll. Gröbste Fahrlässigkeit liegt vor, wenn mehrfach oder subjektiv unentschuldigbar Sicherheitsvorschriften verletzt werden, die tödlichen Gefahren entgegenwirken sollen.¹⁰

Ein Beispiel für gröbste Fahrlässigkeit war die Verabreichung einer falschen Blutgruppe durch eine Narkoseärztin.¹¹

Normale Fahrlässigkeit

Mittlere oder normale Fahrlässigkeit ist anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt und der rechtlich missbilligte Erfolg bei Anwendung der gebotenen Sorgfalt vorhersehbar und vermeidbar gewesen wäre (§ 276 I 2 BGB). Die Aufteilung der Haftung richtet sich nach Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkten. Aspekte dabei sind die Gefahrgeneignetheit der Arbeit, die Schadenshöhe, ein vom Arbeitgeber einkalkuliertes und durch eine Versicherung deckbares Risiko, die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb, die Höhe seines Arbeitsentgeltes, unter Umständen auch die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers wie Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Familienverhältnisse und bisheriges Verhalten.¹² Die Mitgliedschaft in einer Mitarbeitervertretung darf aufgrund des Benachteiligungs- und Begünstigungsverbots (§ 19 I MVG-EKD) nicht berücksichtigt werden.

Leichte Fahrlässigkeit

Von leichter Fahrlässigkeit geht man aus, wenn es sich bei der Pflichtverletzung unter Berücksichtigung aller Einzelumstände um eine völlig geringfügige und leicht entschuldbare Pflichtverletzung handelt, die jedem Arbeitnehmer im Laufe der Zeit unterlaufen könnte.

Beispielsweise fällt einem Arbeiter etwas aus der Hand oder eine Sekretärin fegt eine Kaffeetasse vom

Tisch. Hierunter gehören auch alle Fälle des Sich-Verprechens oder Sich-Vertuns.¹³

Mitverschulden des Arbeitgebers

Unabhängig von den Haftungsprivilegien kann die Haftung des Arbeitnehmers gemäß § 254 BGB durch ein Mitverschulden des Arbeitgebers eingeschränkt sein. Dies ist der Fall, wenn er ihm obliegende betriebliche Organisations- und Kontrollpflichten verletzt, also etwa erforderliche Anweisungen, Aufklärungen oder Einweisungen nicht erteilt hat, notwendige Kontrollen und Überwachungen nicht durchführt, die Arbeit unzureichend organisiert, mangelhafte oder schadhafte Arbeitsmittel zur Verfügung stellt oder den Arbeitnehmer überfordert oder überlastet, insbesondere durch Überschreitung der zulässigen Höchstarbeitszeiten.¹⁴

Ein solches Verhalten des Arbeitgebers bzw. auch seiner Vertreter und Erfüllungsgehilfen (§ 254 II S.2, 278 BGB) kann sogar zum Ausschluss des Schadenersatzanspruchs führen.

Persönlicher Anwendungsbereich

Der persönliche Anwendungsbereich der Arbeitnehmerhaftung ist noch nicht abschließend geklärt. Erfasst ist jedenfalls die Stammbesellschaft mit den Auszubildenden, ebenso die Arbeitnehmer in einem Leiharbeitsverhältnis, soweit es um Schadenersatzansprüche des entleihenden Arbeitgebers geht.¹⁵ Fraglich ist die Anwendbarkeit vor allem bei leitenden Angestellten, da diese ihre Tätigkeit weitgehend eigenverantwortlich gestalten können.¹⁶ Die Haftungsprivilegierung erstreckt sich hingegen nicht auf freie Mitarbeiter und arbeitnehmerähnliche Personen, die nur wirtschaftlich, nicht aber persönlich abhängig sind.¹⁷

Beweislast

Der Arbeitgeber hat nach § 619 a BGB darzulegen und zu beweisen, dass der Arbeitnehmer den Schaden verschuldet hat. Er trägt auch die Beweislast für das Maß des Verschuldens des Arbeitnehmers¹⁸, insbesondere den Vorwurf der groben Fahrlässigkeit¹⁹. Der Arbeitnehmer muss indessen beweisen, dass die Voraussetzungen der Haftungsprivilegierung vorliegen, also dass er den Schaden bei einer betrieblichen Tätigkeit verursacht hat.²⁰

Die Haftungsprivilegierung ist durch Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht abdingbar. Das BAG hält seine Rechtsprechung zur privilegierten Arbeitnehmerhaftung für einseitig zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht, von dem weder einzel- noch kollektivvertraglich zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden könne.²¹

Haftung gegenüber Dritten

Gegenüber Dritten, also Personen, die außerhalb des Arbeitsverhältnisses stehen, haftet der Arbeitnehmer grundsätzlich unbeschränkt, ihm steht allerdings im Innenverhältnis zum Arbeitgeber ein Freistellungs-

8 BAG v. 23.3.83 AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 82.

9 BAG v. 12.11.98 AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 117.

10 ErfKo § 619a, Rn. 15.

11 BAG v. 25.9.1997, NZA 1998, 310.

12 ErfKo § 619a, Rn. 16 m.w.N..

13 MüArbR/ Blomeyer § 59, Rn. 45.

14 Insbes. zur Überlastungsanzeige siehe AuK.3/2005

15 BGH v. 22.5.1978 VersR 1978, 819.

16 Dagegen: BGH v. 14.2.1985 VersR 1985 693, 695 f.; dafür, soweit es um eine nicht für seine Position charakteristische Tätigkeit geht: BAG v. 11.11.1976 AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 80.

17 BGH v. 7.10.1969 AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 51; LAG BE 11.4.2003 AR-Blattei ES 160.10.2 Nr. 70; a.A. für Arbeitnehmerähnliche: BSG v. 24.6.2003 ZfS 2003, 378 unter Hinweis auf § 2 I SGB VII.

18 BAG v. 22.2.1972 AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 70.

19 BAG v. 13.3.1968 AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 42; LAG Hamm v. 13.5.1991 LAGE BGB § 611 Arbeitnehmerhaftung Nr. 16.

20 BAG v. 18.4.2002 AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 122.

21 BAG v. 17.9.1998 AP BGB § 611 Mankohaftung Nr. 2; v. 2.12.1999 AP BGB § 611 Mankohaftung Nr. 3; v. 5.2.2004 AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 126.

anspruch zu, der den Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer insoweit von Schadenersatzforderungen freizustellen, wie der Schaden zwischen den Arbeitsvertragsparteien verteilt würde, wenn der Geschädigte der Arbeitgeber selbst wäre.²² Der Freistellungsanspruch kann vom Arbeitnehmer abgetreten und vom Dritten gepfändet werden. Er verwandelt sich in einen Zahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer dem Dritten gegenüber schon mehr gezahlt hat, als er wegen der Haftungsbeschränkung gemusst hätte.²³

Sonderfälle

Einen Sonderfall bildet die Arbeitnehmerhaftung im öffentlichen Dienst. Bis zum 30. September 2005 war im öffentlichen Dienst die Haftung der Arbeitnehmer durch Verweis auf die Beamtenhaftung in § 14 BAT auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt worden. Dies ist im Rahmen des TVöD ab 1. Oktober 2005 zunächst nicht mehr der Fall gewesen, für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen) galten die allgemeinen Haftungskriterien. Im Rahmen von Nachverhandlungen zum TVöD ist zum 1. Oktober 2006 wieder die frühere Haftungsprivilegierung eingeführt worden. Im Bereich der Landesverwaltungen hat der TV-L die alte BAT-Regelung von vorneherein beibehalten.

Unter dem Begriff Mankohaftung wird die Haftung des Arbeitnehmers für Fehlmengen und Fehlbestände in den ihm anvertrauten Waren- oder Kassenbeständen behandelt. Hierfür werden häufig gesonderte Mankovereinbarungen getroffen, die dazu führen, dass der Arbeitnehmer auch ohne Verschuldensnachweis für den Fehlbestand haftet.

Beispielfälle

Fall 1:

Eine im ambulanten Bereich tätige Krankenschwester hat es eilig und übersieht bei der Autofahrt zum nächsten Patienten, dass der Vordermann bremst. Sie kann nicht mehr rechtzeitig halten und verursacht am Fahrzeug des Arbeitgebers einen Schaden von EUR 5.000.

Bei der Fahrt von einem Patienten zum nächsten handelt es sich zweifelsfrei um eine betrieblich veranlasste Tätigkeit im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses. Der Umfang der Haftung richtet sich nun nach dem Grad des Verschuldens. Bei einem Auffahrunfall ist in der Regel von normaler Fahrlässigkeit auszugehen, der Schaden würde also zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin aufgeteilt werden. Schäden am Fahrzeug sind allerdings bei dieser Art von Tätigkeit vom Arbeitgeber einkalkuliert und durch eine Vollkaskoversicherung abdeckbar. Die Krankenschwester würde also hier, wenn überhaupt, nur für einen geringen Betrag haften müssen.

Anders läge der Fall, wenn die Krankenschwester während der Autofahrt mit dem Handy telefoniert und deshalb zu spät reagiert hätte. Ihr wäre dann grobe Fahrlässigkeit zur Last zu legen. Wenn man davon

ausgeht, dass ihr ein Bruttogehalt von EUR 2.300 zur Verfügung steht, könnte man auch nicht von einem groben Missverhältnis zwischen Schaden und Verdienst sprechen. Die Krankenschwester müsste den Schaden in voller Höhe selbst tragen. Das gilt übrigens auch, wenn das Gespräch mit dem Handy ein dienstliches Gespräch mit dem Arbeitgeber war!

Fall 2:

Eine Altenpflegerin setzt sich aus Versehen auf die Brille einer Bewohnerin, die auf einem Stuhl lag. Diese geht zu Bruch, der Schaden beträgt EUR 500.

Auch hier ist der Schaden im Rahmen der betrieblichen Tätigkeit entstanden. Bei einer solchen kleinen Ungeschicklichkeit, zudem, wenn die Brille auf einem Stuhl lag, kann aber nur von leichter Fahrlässigkeit ausgegangen werden. Der Schaden ist hier allerdings nicht beim Arbeitgeber, sondern bei einem Dritten, in diesem Fall bei der Bewohnerin des Heims, entstanden. Ihr gegenüber müsste die Altenpflegerin nach den allgemeinen Vorschriften des BGB voll haften.

Hier kommt nun der Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber zum Zuge: Wäre der Schaden dem Arbeitgeber entstanden (z. B. an dem Stuhl, der zum Heim gehört), hätte die Altenpflegerin nicht gehaftet. Der Arbeitgeber muss sie daher gegenüber der Heimbewohnerin von dem Schaden freistellen, d. h. an ihrer Stelle zahlen.

Fall 3 :

Der Hausmeister eines Krankenhauses verliert den Generalschlüssel. Es muss darum die gesamte Schließanlage ausgewechselt werden, der Schaden beträgt EUR 15.000, der Hausmeister verdient brutto EUR 2.000.

In diesem Fall kommt es vor allem auf das Missverhältnis zwischen dem Lohn des Arbeitnehmers und des bei der Arbeit entstandenen Schadens an. Je nach den Umständen, die zum Verlust des Schlüssels geführt haben, ist dem Hausmeister zumindest mittlere Fahrlässigkeit vorzuwerfen. Da davon auszugehen ist, dass der Arbeitgeber das Risiko des Schlüsselverlustes durch eine Versicherung abgedeckt hat und das Gehalt relativ gering ist, würde dem Hausmeister im Fall mittlerer Fahrlässigkeit wohl keine sehr hohe Haftungsquote auferlegt.

Würde ihm aber grobe Fahrlässigkeit zur Last gelegt, etwa weil er den Schlüssel in einem Schloss hat stecken lassen oder an öffentlicher Stelle hat liegen lassen, müsste er grundsätzlich alleine haften. Nur aufgrund des deutlichen Missverhältnisses zwischen Verdienst und Schaden könnte hier unter Umständen eine Haftungsbeschränkung greifen. Zu beachten ist allerdings, dass in der bisherigen Rechtsprechung die Grenze hierfür bei einem Jahreseinkommen gelegen hat. Es ist demzufolge davon auszugehen, dass der Hausmeister bei grober Fahrlässigkeit den gesamten Schaden zu tragen hätte.

22 BAG v. 23.6.1988 AP BGB
§ 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 94.
23 ErfKo § 619a, Rn. 26.

Auch mit den eigenen Interessen identifizieren ... – Erfahrungen einer Mitarbeitervertretung mit der Schließung ihrer Einrichtung

Interview mit Dr. Werner Eichinger, Vorsitzender der Mitarbeitervertretung des Niels-Stensen-Hauses, einer katholischen Heimvolkshochschule bei Bremen

AuK: Das 1966 in Betrieb genommene Niels-Stensen-Haus wird Ende September 2007 geschlossen. Was macht das Niels-Stensen-Haus?

EICHINGER: Es ist ein Bildungshaus des Bistums Hildesheim. Die Arbeitsschwerpunkte sind Behindertenarbeit, theologische Bildung, kulturelle Bildung, politische Bildung, Frauenbildung, Lehrerfortbildung und einige kleinere Bereiche. Wir haben eine Übernachtungskapazität für etwa 100 Personen.

AuK: Interessiert sich niemand mehr für Bildung oder warum wird das Haus geschlossen?

EICHINGER: Die Teilnehmerzahlen an unseren Bildungsveranstaltungen sind recht stabil, haben in der letzten Zeit – bei deutlicher Personalverminderung besonders im pädagogischen Bereich – eher zugenommen. Der Grund ist nach meiner Einschätzung vorrangig ein kirchenpolitischer und nur am Rande auch ein finanzieller. Die gegenwärtigen Kirchenleitungen beider großen Kirchen verfolgen nach meinem Eindruck die Politik, sich auf das sog. Kernge-

schäft zu konzentrieren, und dazu gehört in deren Augen Erwachsenenbildung nicht. Und wenn Erwachsenenbildung, dann nur als Fortbildung für Menschen, die in Gemeinden engagiert sind, und nicht als offenes Angebot auch für Menschen, die der Kirche fern stehen. Diese Arbeit ist aber gerade für unser Haus bezeichnend. Wir erreichen viele, die keiner Kirche zugehören, viele katholische und evangelische Christen, denen das Milieu der Gemeinden fremd geworden ist.

AuK: Das Niels-Stensen-Haus ist überregional bekannt geworden wegen seiner Bildungsarbeit für Menschen mit Behinderungen – hat das keine Rolle gespielt bei der Entscheidung des Bistums?

EICHINGER: Ich glaube, manchen so genannten Entscheidungsträgern ist die Entscheidung deswegen schwerer gefallen, weil es für das Angebot hier keine Alternative gibt. Wir sind baulich wahrscheinlich einmalig in Deutschland geeignet für Behindertenarbeit. Bei manchen hatte ich den Eindruck, dass es ihnen schwer fällt, das Haus trotzdem zu schließen. Aber es war kein Grund, die Schließung nicht zu vollziehen.

AuK: Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von der Schließung betroffen?

EICHINGER: 25 aus den unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen: Teilzeit, Vollzeit, befristet und unbefristet.

AuK: Was bedeutet die Schließung für diese Menschen?

EICHINGER: Anfangs stand zu befürchten, dass fast



alle arbeitslos werden. Aber jetzt ist es weniger dramatisch: Vor allem, weil dieses Haus übernommen wird von einer anthroposophischen Stiftung, die hier eine Behinderteneinrichtung etablieren wird – und nebenher auch Kapazitäten freihalten wird für Bildungsarbeit durch die KEB, den regionalen Zweig der katholischen Erwachsenenbildung. Dadurch können wohl mindestens acht KollegInnen weiterbeschäftigt werden.

AuK: *Diese acht kommen aus welchen Arbeitsbereichen?*

EICHINGER: Das sind überwiegend KollegInnen aus dem hauswirtschaftlichen Bereich, eine Sekretärin und der Hausmeister. Das ist es.

AuK: *Das sind diejenigen, die hier auf dem regionalen Arbeitsmarkt am meisten Schwierigkeiten hätten?*

EICHINGER: Sicher nicht die Küchenleiterin, für die ist der Arbeitsmarkt günstig. Aber für die Reinigungskräfte wäre es sehr schwierig, Stellen mit einigermaßen angemessener Bezahlung zu finden.

AuK: *Wie viele Mitarbeiter finden bei dem Nachfolgeträger keine Beschäftigung und aus welchen Bereichen kommen sie?*

EICHINGER: Der Rest – also 17 – wird nicht übernommen. Das sind alle im Bereich der Pädagogik und fast alle aus dem Bereich der Verwaltung.

AuK: *Was hat die MAV versucht, um die Schließung zu verhindern?*

EICHINGER: Die Schließung ist im Herbst 2003 angekündigt worden für Ende 2004. Die MAV hat zusammen mit den KollegInnen aus allen Bereichen ein Alternativkonzept entwickelt. Dabei haben wir mit der BPG, einer bischöflichen Beratungsgesellschaft, zusammengearbeitet. Im Ergebnis hätte der finanzielle Zuschuss des Bistums um 2/3 gekürzt werden können. Die Bistumsleitung hat nach Prüfung unseres Konzeptes geurteilt, es sei realistisch, keine Spinnerei. Aber der verbleibende Zuschussbedarf von etwa 150.000,- Euro war ihr immer noch zu hoch: Er sollte auf Null runtergefahren werden. Das war nicht zu erreichen, zumindest nicht ohne drastische Lohnabsenkungen. Nachdem das abgelehnt worden war und es keine Chance mehr gab, das Haus weiter zu betreiben, haben wir zusammen mit dem Personalchef des Bistums einen Sozialplan entwickelt. Und wir sind jetzt noch damit beschäftigt, diesen Sozialplan umzusetzen.

AuK: *Wie hilft der Sozialplan den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?*

EICHINGER: Im Sozialplan sind wie üblich Abfindungsregelungen festgelegt. Es ist vereinbart worden, dass eine Transfergesellschaft eingerichtet wird für die Mitarbeiter, die nicht schon einen anderen Arbeitsplatz haben. Erhebliche Geldmittel werden bereitgestellt, um Mitarbeiter, die an anderer Stelle Arbeit übernehmen, zu unterstützen mit Fahrtkosten, Fortbildung etc. Älteren KollegInnen wird ein Ausstieg über Altersteilzeit, verbunden mit einer Abfindung, ermöglicht. Nach meinem Eindruck ist es einer der besten Sozialpläne im kirchlichen

Bereich. Aber er kann natürlich nicht verhindern, dass die Einrichtung geschlossen wird und dass einige Mitarbeiter nicht wissen, wie es nach der Transfergesellschaft weitergehen kann.

AuK: *Können Sie uns bitte erklären, was diese Transfergesellschaft ist und was sie macht?*

EICHINGER: KollegInnen, die bis zur Schließung nicht vermittelt worden sind, können für die doppelte Dauer ihrer individuellen Kündigungsfrist in die Transfergesellschaft wechseln – also zumeist für ein Jahr. Sie erhalten in dieser Zeit zunächst 87 und dann 77 % ihres früheren Nettogehalts. Während dieser Zeit werden ihnen Qualifizierungsangebote gemacht, sie können Praktika machen, sie werden bei der Stellensuche unterstützt. Wer am Ende der Laufzeit noch keinen Arbeitsplatz gefunden hat, hat dann Anspruch auf (beinahe) das volle Arbeitslosengeld.

AuK: *Sie haben eben gesagt, das sei einer der besten Sozialpläne. Man muss auch sagen, es ist einer der wenigen Sozialpläne, die es gibt.*

EICHINGER: Es gibt schon noch einige...

AuK: *Es gibt einige wenige, aber was war Ihr Hebel, mit dem sie das Bistum dazu gebracht haben, mit Ihnen substanzielle Sozialplanverhandlungen zu führen? Denn eine rechtliche Verpflichtung, einen Sozialplan aufzustellen, gibt es nicht. Da ist das Mitarbeitervertretungsrecht deutlich schwächer als das Betriebsverfassungsrecht. Was war Ihr Hebel?*

EICHINGER: Ich denke, dass wir auch ein bisschen Glück gehabt haben. Wir haben bei der anderen Seite die Bereitschaft vorgefunden, einen Sozialplan aufzustellen. Vielleicht auch, um das schlechte Gewissen zu beruhigen, das mit dieser Schließung sicher verbunden ist.

Ich denke, es hat sehr geholfen, dass wir Mitarbeitervertreter uns intensiv eingearbeitet haben. Uns lag nicht an Gejammer und Klamaus, sondern an der Lösung der anstehenden Probleme. Dazu haben wir, so lange es realistisch schien, daran gearbeitet, das Haus weiterführen zu können – und als das offensichtlich nicht durchsetzbar war, haben wir versucht, für die KollegInnen das Beste herauszuholen.

Und wir haben auf der anderen Seite mit dem Personalchef des Bistums ein Gegenüber gehabt, das sicher die Interessen der Arbeitgeberseite vertreten hat, aber dem das Schicksal der Betroffenen nicht gleichgültig war. Er hat kreativ und konstruktiv nach Lösungen gesucht, die für beide Seiten vertretbar sind.

AuK: *Haben Sie bei Ihren Bemühungen um die Fortführung des Hauses Unterstützung von außen bekommen? Haben Sie Bündnispartner gesucht und gefunden?*

EICHINGER: Vielleicht zu wenig gesucht. Das kann ich jetzt sagen. Wir waren sehr damit beschäftigt, dieses alternative Konzept zu entwickeln und haben in dieser Phase relativ wenig nach Verbündeten gesucht. Es gab zwar über 300 Briefe von Teilnehmern und Kooperationspartnern, individuelle Briefe, die an die

Bistumsleitung geschrieben worden sind, keine Massenbriefe. Politisch gab es eine Schwäche von unserer Seite, da hätten wir sicher mehr investieren können. Nachträglich würde ich sagen, da hätten wir mehr tun sollen.

AuK: Welche Kräfte haben sich denn zu Ihren Gunsten erklärt? Waren das politische Kräfte hier vor Ort oder in der Region, oder...

EICHINGER: Es gab eine ganze Reihe von örtlichen Kommunalpolitikern und einige Geistliche, die klar Stellung bezogen haben. Aber ich glaube, wichtiger waren die Kooperationspartner, die wir z.B. im Bereich der Justiz des Landes Niedersachsen und bei Behindertenverbänden haben. Aus diesen Sektoren kam viel Unterstützung, nicht nur von einzelnen Teilnehmern, sondern auch von Gruppen.

AuK: Was wird aus den pädagogischen Kräften?

EICHINGER: Wir sind noch fünf pädagogische Mitarbeiter, von denen zwei einen Altersteilzeitvertrag vereinbart haben und nach der Schließung freigestellt werde. Eine Kollegin steht kurz vor der Rente und ein oder zwei werden von einer anderen katholischen Heimvolkshochschule übernommen.

AuK: Wenn man Ihren Bericht verfolgt, gewinnt man den Eindruck, dass die Mitarbeiterschaft in diesem Fall noch mit einem blauen Auge davongekommen ist.

EICHINGER: Verglichen mit anderen Schließungen kann man das so sagen.

Aber ich will noch einen anderen Aspekt ansprechen: den der so genannten ›Dienstgemeinschaft‹. Wir haben hier erfahren, dass wir als Mitarbeiter praktisch exkommuniziert und aus dieser Dienstgemeinschaft ausgeschlossen worden sind. Das ist eine Erfahrung, die bei einer Reihe von KollegInnen tief sitzt. Da nimmt uns die eine Seite unsere Arbeitsplätze – und nennt nicht einmal die Gründe dafür. Natürlich wurden – wie das so üblich geworden ist – finanzielle Gründe genannt. Aber ökonomisch stand unser Haus im Bistum am besten da. Das kann also nicht der Grund sein. Gehört haben wir dann mehrfach, das sei ein ›dezisionistischer Beschluss‹ gewesen – so, als wäre gewürfelt worden. Es wird nicht offen kommuniziert, warum gerade wir betroffen sind. Und die ökonomischen Gründe für Schließungen, die 2003 noch einigermaßen plausibel waren, die gibt es heute nicht mehr. Das Bistum hat seit dem Schließungsbeschluss Millionen in die Rücklagen gesteckt und sie mehr als verdoppelt. Das Bistum ist keineswegs pleite. Sicher wird es mittelfristig schwieriger wegen der absehbar zurückgehenden Zahl der Kirchensteuerzahler, aber aktuell ist die Situation keineswegs dramatisch.

AuK: Derzeit sprudeln die Kirchensteuereinnahmen.

EICHINGER: Ja. Und die Schließung kostet auch Geld. Das heißt, ökonomisch wäre es sinnvoller gewesen, das Haus vielleicht bis 2014 weiterlaufen zu lassen. Dann wäre eine ganze Reihe von älteren, hochbezahlten Mitarbeitern in den Ruhestand gegangen und ich vermute, die Kosten wären nicht höher

gewesen als bei der Schließung jetzt. Da ist es doch nahe liegend, dass andere Gründe dahinter stehen, es geht nicht ums Geld.

AuK: Was würden Sie nach dieser Erfahrung einer Mitarbeitervertretung raten, die in eine ähnliche Lage gerät? Es gibt ja Einrichtungen, die sich bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten durch Lohnabsenkung am Markt halten wollen.

EICHINGER: Zentral wichtig ist es, sich sehr genau zu informieren; dazu gehört es auch, Haushaltspläne zu studieren. Dann ist es hilfreich, nachzufragen bei Menschen, die solche Prozesse hinter sich haben oder in vergleichbaren Situationen stehen, juristischen Rat zu holen und natürlich Verbündete zu suchen. Und wir waren uns einig, dass wir uns auf keine ›individuellen Lösungen‹ einlassen – etwa der Art, dass die Mitarbeiter des Niels-Stensen-Hauses 20 % weniger Gehalt bekommen hätten als der Rest der Mitarbeiter des Bistums. Das war für mich der Punkt, wo mir völlig klar war, das mach ich nicht mit. Das ist von der Bistumsleitung auch nicht versucht worden. Aber das wäre der Punkt gewesen, an dem ich gesagt hätte, dann lieber dicht machen. Wenn wir uns darauf eingelassen hätten, wären bald andere Einrichtung unter Druck gesetzt worden. Wenn ein Bistum meint, sparen zu müssen, dann ist darüber auf der KODA-Ebene zu verhandeln.

AuK: Dann sprechen Sie aber zugleich gegen die Notlagenregelungen und Öffnungsklauseln? Mit denen ja versucht wird, Einrichtungen durch Lohnabsenkung am Markt zu halten.

EICHINGER: Im Caritasbereich?

AuK: Auch im Caritasbereich!

EICHINGER: In der verfassten Kirche gibt es das, soweit ich es überschauen kann, nicht. Mein Eindruck ist, die Einrichtungen im Caritasbereich sind relativ selbstständig, während wir eine Einrichtung des Bistums sind. Wir sind kein eigener Rechtsträger. Wir sind so etwas wie eine Abteilung des Bistums. Und eine Abteilung herauszunehmen und die MitarbeiterInnen schlechter zu stellen als die KollegInnen nebenan, das geht nicht!

Bei den ungleich autonomen Einrichtungen im Caritasbereich mag das gelegentlich sinnvoll sein. Aber auch da würde ich fragen, ob die MitarbeiterInnen dann, wenn sie Verluste mittragen sollen, nicht auch einen Anspruch auf die Beteiligung an Überschüssen haben.

AuK: Wenn Sie jetzt zurückblicken auf das Erreichte, haben Sie das eher erreicht mit den Mitteln der Mitarbeitervertretungsordnung oder mehr mit – ich sag mal – politischen Mitteln?

EICHINGER: Weder noch. Ich glaube, das Zentrale war die gute Zusammenarbeit mit dem Personalchef des Bistums. Es gab zwischendurch immer wieder Konflikte, die aber alle gelöst worden sind. Na ja, ohne die MAVO hätte es das ganze Verfahren nicht gegeben – und insofern ist es gut, dass es die gibt. Aber wir haben nicht ständig nach den Paragraphen der MAVO gesucht, die zu unseren Problemen passen.

Was wir erreicht haben, haben wir durch konstruktive, aber auch interessenorientierte Vertretung der KollegInnen erreicht.

AuK: *Wir erleben in solchen Situationen immer wieder, dass MAVen meinen, nichts tun zu können, weil sie nicht wissen, was auf sie zukommt.*

EICHINGER: Der Beschluss, ein Haus zu schließen, kommt in der Regel ja nicht plötzlich. Als es bei uns ernst wurde, war es schon überraschend. Innerlich aber waren viele darauf eingestellt – und die MAV war vorbereitet. Dieser Beschluss hat uns nicht hilflos gemacht, sondern eher das abgerufen, was eigentlich schon vorgedacht war. Und das würde ich auch jeder anderen MAV raten, wenn Schließung oder Vergleichbares geplant oder absehbar wird: sich rechtzeitig drauf einzustellen. Möglichst bevor der Beschluss wirklich kommt. Unser Alternativkonzept z. B. haben wir innerhalb von recht kurzer Zeit stehen gehabt – mit allem was dazu gehört, auch unendlich viel Recherei. Das wäre nicht möglich gewesen, wenn nicht ein Kollege und ich das schon im Blick gehabt und überlegt hätten, was machen wir, wenn dieser Beschluss kommt.

AuK: *Sie haben vorhin von der Dienstgemeinschaft gesprochen, die ja nicht nur eine Anforderung an die Mitarbeiter, sondern für viele Mitarbeiter im kirchlichen Dienst auch ein Selbstverständnis und ein Ausdruck der Identifikation mit dem Betrieb ist. Hat das möglicherweise dazu geführt, dass das Engagement für den Erhalt der Einrichtung nicht so groß war, wie es hätte sein können?*

EICHINGER: Ich will es mal anders herum sagen: Das Engagement für die Erhaltung war sehr groß. Und dieses Alternativkonzept zu entwickeln hat sehr viel Arbeit gemacht – in allen Bereichen. Das wäre nicht geschehen, wenn den Kollegen die Arbeit nicht wichtig gewesen wäre. Nicht irgendeinen Arbeitsplatz zu haben, sondern die Arbeit hier im Haus. Die Identifikation mit dem Haus ist sehr groß gewesen.

Aber was ich für wichtig halte, ist, sich nicht nur zu identifizieren mit dem Arbeitgeber, sondern auch mit den eigenen Interessen. Also nicht von vorneherein dem Arbeitgeber nachzugeben, dessen Argumente zu übernehmen innerlich oder auch nur äußerlich, sondern die eigenen Interessen zu vertreten. Es ist eine Schwäche im kirchlichen Bereich, dass die gewerkschaftliche Organisierung minimal ist. In unserem Haus sind drei Mitarbeiter Gewerkschaftsmitglieder. Gewerkschaften sind böhmische Dörfer für die meisten KollegInnen. Auf allen Ebenen. Gerade pastorale oder pädagogische MitarbeiterInnen haben in kirchlichen Einrichtungen oft Schwierigkeiten, die eigenen Interessen wahrzunehmen und Hemmungen, sie gegenüber ›Mutter Kirche‹ zu vertreten. Viele sind innerlich geschwächt durch eine Überidentifikation mit dem Arbeitgeber. Wir haben da eine wichtige Erfahrung gemacht: Der Vertreter unseres Arbeitgebers hat mehrfach davon gesprochen, es sei eine ›unternehmerische Entscheidung‹, unser Haus zu schließen. Wenn die andere Seite sich als Unternehmer versteht, dann ist es doch unsere Sache, entschieden die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten. Mit ›Unternehmern‹ ist keine ›Dienstgemeinschaft‹ möglich.

AuK: *Ursprünglich war die Schließung des Hauses für das Jahr 2004 beabsichtigt. Womit haben sie es geschafft, die Schließung immerhin auf Ende 2007 zu verschieben?*

EICHINGER: Der wesentliche Grund war, dass bis Ende 2004 die Kündigungen gar nicht möglich gewesen wären, weil das Bistum den Rationalisierungsschutz-Tarifvertrag übernommen hatte. Das war von denen, die unser Haus schnell schließen wollten, offensichtlich übersehen worden – und darauf mussten wir sie erst aufmerksam machen. Von daher war schon klar, dass das hinausgeschoben werden musste. Ein zweiter Grund ist, dass wir Zeit bekommen haben, an diesem Alternativkonzept weiter zu arbeiten. Wohl auch deswegen wurde nicht festgehalten an der möglichst schnellen Schließung.

AuK: *Noch einmal: Was können Sie anderen MAVen raten?*

EICHINGER: Ein weiterer Rat ist, sich gegen die Ausgliederung von Arbeitsbereichen zu wehren. Die MAVen haben da wenig Möglichkeiten, sich zu wehren. Aber wir haben, als das bei uns anstand, auf die Nachteile deutlich hingewiesen, wir haben auch die Kalkulationen unseres Leiters korrigiert, realistischer gemacht. Trotzdem sind im hauswirtschaftlichen Bereich Reinigungsarbeiten ausgegliedert worden. Die Ersparnis war bescheiden, der Qualitätsverlust erheblich. Eine MAV, die sich darauf einlässt, Bereiche ›outzusourcen‹, akzeptiert, dass Kollegen – meist sind es dann ja Kolleginnen – deutlich schlechter bezahlt werden. Wir müssen versuchen, Ausgliederungen zu verhindern, auch wenn es rechtlich nicht viele Möglichkeiten dazu gibt.

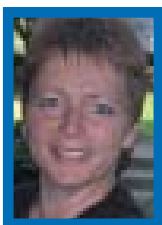
AuK: *Wir danken Ihnen für das Gespräch.*



Familien stärken heißt: Arbeitsbedingungen verändern! Geht die Kirche voran?

Von Dr. Kristin Bergmann

Dass die Bedingungen der Erwerbsarbeit erheblich zu den Problemen beitragen, mit denen Familien heute zu kämpfen haben, ist weithin bekannt. Ob der drohende Pflegenotstand, die extrem niedrigen Geburtenzahlen oder das erhöhte Armutsrisiko von Familien in Deutschland erörtert werden: Alle Stellungnahmen und Analysen zu diesen Zukunftsthemen weisen der Arbeitswelt eine Schlüsselrolle bei der Lösung zu.



Die Autorin

Dr. Kristin Bergmann
Oberkirchenrätin,
Leiterin des
Referats für Chancen-
gleichheit –
Gerechtigkeit
der EKD, Hannover

Deutschland steht schlecht da

Bisher nimmt die Arbeitswelt wenig Rücksicht auf die gewandelten Realitäten von Familien, sondern orientiert sich in vielen Bereichen noch an den Bedingungen der traditionellen bürgerlichen Familie. Die Konsequenz ist die strikte Trennung zwischen Beruf und Familie. Denn wo vorausgesetzt wird, dass jemand anderes die Versorgungs- und Erziehungsarbeit übernimmt und Ansprechpartnerin für Kindergarten, Schule und unterstützungsbedürftige Angehörige ist, können familiäre Belange aus den Betrieben ausgeklammert bleiben.

Die Zweiteilung der Welt im Sinne des traditionellen bürgerlichen Familienmodells in einen Familiernährer und eine allenfalls »zuverdienende« Ehefrau hat darüber hinaus die Konsequenz, dass die Entlohnung in typischen Frauenberufen erheblich schlechter ist als in männerdominierten Berufen, die eine vergleichbare Ausbildung voraussetzen. Eine jüngst veröffentlichte europaweite Studie der EU-Kommission zeigt auf, dass dieses Lohngefälle in Deutschland EU-weit eines der höchsten ist und nur noch in Zypern, Estland und der Slowakei überboten wird.

Partnerschaft scheitert an veralteten Arbeitsbedingungen

Mit der Lebenswirklichkeit vieler Familien stimmen diese überkommenen Strukturen in der Arbeitswelt schon lange nicht mehr überein. Denn die Erwerbsarbeit prägt heute das Leben von Männern wie Frauen, Müttern wie Vätern. Frauen sind beruflich so gut qualifiziert wie nie zuvor. Erwerbsarbeit gehört für sie – ob sie Kinder haben oder nicht – zum selbstverständlichen Teil ihrer Lebensplanung. Auch vielen Männern wird das traditionelle Rollenmodell zu eng. Väter wünschen sich neben der Erwerbsarbeit mehr Zeit für Kinder und Familie. Sie wollen sich nicht mehr auf ihre Rolle als Ernährer beschränken, sondern sich aktiv an der Erziehung der Kinder beteiligen. Die meisten Paare wünschen sich außerdem

eine partnerschaftliche Teilung von Familien- und Erwerbsarbeit. Doch scheitert dieses Familienmodell im Alltag in der Regel an der veralteten Arbeitskultur, die eine Kombination von ambitioniertem, beruflichem Engagement und aktiver familiärer Sorge weitgehend ausschließt.

Die Kirche steht in der Pflicht

Die Evangelische Kirche hat sich in vielen Verlautbarungen für eine familienfreundlichere Arbeitskultur eingesetzt und betont, dass »Flexibilität und verschiedene Formen familiengerechter Arbeitszeit nicht allein gesetzlich in Aussicht zu stellen, sondern auch tariflich ausreichend zu erfassen und abzusichern (sind)« (vgl. »Was Familien brauchen. Eine familienpolitische Stellungnahme des Rates der EKD«, Hannover 2003).

Dabei steht natürlich gerade auch die Kirche selbst in der Pflicht:

»... Die Kirche gehört, zu den großen Arbeitgebern in unserer Gesellschaft. Darum hat sie die Chance, den erforderlichen Wandel aktiv mitzugestalten und den Maßstäben, die sie an die Arbeitswelt anlegt, durch vorbildliche eigene Praxis Nachdruck zu verleihen. Ihr Engagement für mehr Generationen- und Familiengerechtigkeit muss sich in ihrer Arbeitskultur widerspiegeln. Kirchliche Arbeitsplätze in Gemeinden, kirchlichen Einrichtungen und Ämtern sollen familienfreundlich sein und Chancen bieten, Beruf und Familie zu vereinbaren.« (Vgl. »Keiner lebt für sich allein – Vom Miteinander der Generationen«, Kundgebung der EKD-Synode, Magdeburg 2004).

Die Synode äußerte auch die Erwartung, dass die Tarifreform in Kirche und Diakonie genutzt wird, um dieser Selbstverpflichtung nachzukommen.

»... In die laufenden Diskussionen über Strukturveränderungen im Tarifrecht sollen Überlegungen zu familienfreundlichen, geschlechter- und generationsgerechten Regelungen aufgenommen werden...«

Geduldiges Papier?

Werden aus diesen Worten Taten? Die Antwort ist bislang ein klares »Jein«! Denn es gibt sowohl positive als auch gegenläufige Tendenzen.

Zu den negativen Signalen:

■ Die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit, wie sie aktuell verhandelt wird und in einigen neueren Arbeitsvertragsordnungen bereits erfolgt ist, läuft den Absichtserklärungen diametral entgegen. Es ist mittlerweile allgemein bekannt, dass es in Deutschland, insbesondere in den alten Bundesländern, an einer bedarfsgerechten und arbeitszeitkompatiblen Infrastruktur für Kinderbetreuung und Angehörigenpflege fehlt. Die Heraufsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit kann daher nur für unproblematisch halten, wer das traditionelle bürgerliche Familienmodell voraussetzt.

■ Die inoffizielle Leitwährung der aktuellen Tarifaußeninandersetzungen, der TVöD, ist alles andere als

ein familienfreundliches und geschlechtersensibles Meisterstück. U.a. benachteiligt er bei der Entlohnung alle, die Elternzeit in Anspruch nehmen, um Verantwortung für das Aufwachsen von Kindern zu übernehmen. Da Elternzeit – anders als zum Beispiel der Wehr- und Zivildienst – der Beschäftigungszeit nicht gleichgestellt ist, kommen Elternzeitler später in die nächste Erfahrungsstufe. Der oben beschriebenen ›Spitzenposition‹ Deutschlands beim Lohngefälle zwischen Frauen und Männern wird so jedenfalls nicht begegnet. Auch der nach dem BAT bestehende Anspruch auf Beurlaubung aus familiären Gründen entfällt nach TVöD.

■ Hinzu kommen die Absenkungen im unteren Bereich der Vergütungstabelle. Auch sie verschärfen die geschlechtsspezifischen Einkommensdiskrepanzen und gefährden die Existenzsicherung vor allem von Frauen. Die aktuelle Debatte um Mindest- und Kombi-Löhne zeigt, dass hinter dieser Entwicklung ein gesamtgesellschaftlicher Trend steht, dem Kirche und Diakonie im Alleingang nicht begegnen können.

Hier ist deshalb vor allem der nachdrückliche politische Einsatz für existenzsichernde Löhne und für die Aufwertung typischer Frauenberufe gefordert.

Es gibt aber auch positive Signale:

In vielen Arbeitsrechtlichen Kommissionen wird überlegt, welche Möglichkeiten es gibt, die bisher gewährten Kinderzulagen durch wirkungsvollere Instrumente der Familienförderung zu ersetzen. In einigen Bereichen ist bereits ein sogenanntes Familienbudget eingerichtet worden. Dahinter verbirgt sich ein an die Bruttolohnsumme gekoppelter monetärer Betrag, der für familienfördernde Maßnahmen zur Verfügung gestellt wird. Was daraus im Einzelnen zu finanzieren ist, muss noch durch entsprechende Dienstvereinbarungen geklärt werden. Denkbar sind zum Beispiel Zuschüsse zu Kindergartengebühren, Schülerbeihilfen, Pflegegeld, Investitionen in betriebliche Kinderbetreuung etc.

■ Der Rat der EKD hat sich des Themas angenommen und auf Initiative der Synode eine Arbeitsgruppe mit der Erarbeitung einer Arbeitshilfe zur ›Familienförderung im Tarifrecht‹ beauftragt. Durch Gestaltungshinweise und Beispiele aus der Praxis sollen Arbeitsrechtliche Kommissionen ermutigt werden, die neuen tariflichen Regelwerke familiengerecht zu gestalten.

■ Die Zahl der kirchlichen und diakonischen Einrichtungen, die sich meist auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten und engagierter Mitarbeitervertretungen durch das bekannte Audit beruf&familie der Hertie-Stiftung auditieren lassen, steigt. Es ist zu hoffen, dass dieser Trend anhält, denn das Audit gibt auf der betrieblichen Ebene neue Impulse für eine familienfreundlichere Arbeitskultur.

Fazit:

Die klaren öffentlichen Positionierungen bedeuten nicht automatisch, dass die familiengerechte Modernisierung der Arbeitsbedingungen auch im Innern der Kirche mit Nachdruck verfolgt wird. Ohne Unterstützerinnen und Unterstützer, die sich für diese Ziele aktiv einsetzen, lässt sich kaum etwas bewegen. Hier sind neben den Dienstgebern auch die Mitarbeitervertretungen und die Dienstnehmervertretungen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen gefordert. Immerhin sind im Durchschnitt zwischen 70 und 80 Prozent der zu vertretenden Beschäftigten Frauen, denen dieses Thema bekanntlich besonders stark unter den Nägeln brennt. Dass Familienfreundlichkeit kein Schönwetter-Thema ist, sondern gerade in schwierigen Zeiten mitbedacht werden muss, weil daraus auch wirtschaftliche Vorteile entstehen, haben viele privatwirtschaftliche Unternehmen schon längst erkannt. Betriebswirtschaftliche Studien zeigen, dass familienfreundliche Betriebe eine bessere Gesundheitsquote und motiviertere Beschäftigte haben. Die Investition in familiengerechte Arbeitsbedingungen ist daher auch eine Investition in die eigene Zukunftsfähigkeit.

Für jede MAV... **... die beste Fachliteratur**

Wir empfehlen:

nur geprüfte arbeitnehmerorientierte Bücher, Ordner, CD-ROM und Fachzeitschriften

Wir liefern:

- auch sämtliche andere Titel und
- stets die neueste Auflage sowie
- alle Angebote, die andere Buchhandlungen und Verlage anbieten
- den komfortablen Abo-Service
(automatische Lieferung bei jeder neuen Auflage)

Direktorder:

bei:

*SachBuchService Kellner
St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen*

per:

*Fon: 0421 - 77866
Fax: 0421 - 704058
eMail: buchservice@kellnerverlag.de*

Ansehen und bestellen:

www.kellner-verlag.de

*Klaus Kellner - der Verleger: ein Kollege
Die kollegiale Versandbuchhandlung seit 1988*

SachBuchService
Kellner

Trends und Widersprüche kirchlicher Unternehmenspolitik

Zur Fachtagung in Kassel am 21. und 22.11.07

Die beiden kirchlichen Sozialwerke, Diakonie und Caritas, beschäftigen zusammen etwa eine Million Arbeitnehmer. Kirchliche Sozialarbeit ist damit ein bedeutender Wirtschaftsfaktor und ein relevanter Arbeitsmarkt. Dieser großen Zahl von Beschäftigten steht die meist kleinteilige Organisation der einzelnen Träger in Vereinen, Stiftungen, kleinen GmbHs gegenüber, insgesamt ca. 40.000 verschiedene Rechtsträger.

Fachtagung Kassel



Jede dieser Einrichtungen versucht auf ihre Weise, den Anforderungen zu begegnen, die sich aus der Ökonomisierung des Sozialen ergeben. Dies ist ein Vorteil, weil so z.B. der jeweiligen Wettbewerbslage angepasste fachliche und organisatorische Lösungen entwickelt werden können. Dies birgt auch ein Risiko, weil nicht mehr allgemeines Verständnis und allgemein gültige Regeln als Maßstab dienen, sondern die dem Einzelinteresse der Einrichtung folgende betriebswirtschaftliche Logik.

So mag es einer betriebswirtschaftlichen Logik entsprechen, schlechter entlohnte ArbeitnehmerInnen einer Leiharbeitsfirma zu beschäftigen, Betriebsteile auszugliedern und Service-Gesellschaften zu gründen. Es mag sich betriebswirtschaftlich ›rechnen‹, Überstunden nicht zu vergüten, das Weihnachtsgeld einseitig zu kürzen. Aber verträgt sich das mit dem Anspruch der Kirchen, die von ihren ArbeitnehmerInnen besondere Loyalitäten verlangen, so die Mitgliedschaft in der Kirche und kirchenloyales Verhalten inner- und außerhalb des Dienstes zu bewahren (vgl. die sog. Loyalitätsrichtlinie und die katholische Grundordnung)?

Was Sie noch wissen müssen!

Wann: 21. & 22. November 2007 ■ Beginn: 11 Uhr ■ Ende der Tagung: 13 Uhr
 Wo: Tagungshotel La Strada ■ Raiffeisenstraße 10, 34121 Kassel ■
 Anmeldung unter: diaev@htp-tel.de

Eindrücke von der Fachtagung 2006



Der Widerspruch zwischen kirchlichem Anspruch und ökonomischem Denken ist allgegenwärtig. Einerseits versuchen Landeskirchen und Diakonische Werke ihre Einrichtungen zur Tariftreue anzuhalten und drohen schon mal mit Ausschluss. Andererseits erlaubt sich die Ev. Landeskirche in Westfalen die Zuordnung einer gewerblichen Leiharbeitsfirma, die vom Diakonischen Werk nicht aufgenommen werden kann. Oder: Mehr als zwei Drittel aller Ein-Euro-Jobber werden bei Diakonie und Caritas beschäftigt, wo sie in hohem Umfang Stammarbeitnehmer ersetzen.

Die kirchlichen Gerichte bemühen sich, diesem Wildwuchs zu begegnen:

- ersetzende Leiharbeit ist unzulässig
- Einrichtungen, die kirchliche Arbeitsbedingungen nicht einhalten, müssen aus dem Diakonischen Werk ausscheiden
- über die personelle Zusammensetzung aller Personen, die den kirchlichen Auftrag der Einrichtung beruflich erfüllen, bestimmt die Mitarbeitervertretung mit, unabhängig von dem rechtlichen Status der Beschäftigung.

Im Diskurs von Wissenschaft und Rechtsprechung mit Praktikern aus Dachverbänden, Betrieben, Arbeitsrechtlichen Kommissionen, Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen wollen wir mögliche Entwicklungen und Handlungsperspektiven diskutieren.

Frage:

Was ist der Unterschied zwischen Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft?

Je nach Arbeitsplatz kann die Inanspruchnahme von MitarbeiterInnen sehr unterschiedlich sein. So werden Beschäftigte im Stationsdienst oder in hauswirtschaftlichen Bereichen regelmäßig innerhalb ihrer Arbeitszeit durchgängig arbeiten müssen. In anderen Bereichen kommt es immer wieder zu Phasen, in denen der Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz bleiben muss, aber aktuell nicht in Anspruch genommen wird. Solche Phasen gibt es z.B. im Pfortendienst, aber auch im Rettungsdienst (Wartezeit zwischen zwei Einsätzen). Diese Phasen, in denen sich der Arbeitnehmer (lediglich) zur sofortigen Arbeitsaufnahme bereithalten muss, werden als

Arbeitsbereitschaft bezeichnet. Das Bundesarbeitsgericht beschreibt diese als ›Zustand entspannter Wachsamkeit‹.

Bereitschaftsdienst leistet ein Arbeitnehmer, der sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhält (Dienstzimmer, Station, Betriebsgelände usw.), um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen. Anders als bei Arbeitsbereitschaft darf der Arbeitnehmer den Arbeitsplatz verlassen und sich sogar schlafen legen. Bereitschaftsdienst darf nur angeordnet werden, wenn in der Zeit des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Bei dieser Feststellung ist der Bereitschaftsdienst in vernünftige Zeitabschnitte zu unterteilen. Zeiten mit voller Arbeitsleistung können nicht mit Zeiten geringer Belastung zusammengerechnet werden. Beispiel: Eine Rettungswache wird mit 24-Stunden-Schichten besetzt. In der Zeit von 8 Uhr bis 16 Uhr liegt Vollarbeit vor, von 16 Uhr bis 20 Uhr liegt die durchschnittliche Auslastung bei 60 Prozent und in der restlichen Zeit von 20 Uhr bis 8 Uhr liegt die Auslastung bei 10 Prozent. Zwar liegt rechnerisch in der Zeit von 16 Uhr bis 8 Uhr die durchschnittliche Auslastung bei unter 50 Prozent, gleichwohl ist die Zeit von 16 Uhr bis 20 Uhr getrennt zu betrachten und ebenfalls als Vollarbeit zu werten. Bereitschaftsdienst darf nur für die Zeit von 20 Uhr bis 8 Uhr angeordnet werden.

Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst gelten als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Bereitschaftsdienst wird deshalb auf zulässige Arbeitszeiten angerechnet und zwar auch dann, wenn im Einzelfall überhaupt keine Arbeitsleistung erforderlich war.

Rufbereitschaft darf nur angeordnet werden, wenn eine Arbeitsleistung nur im Ausnahmefall zu erwarten ist, so z.B. wenn der Hausmeister Rufbereitschaft leistet, um im Notfall Personen aus dem Fahrstuhl zu befreien (was hoffentlich nur ausnahmsweise erforderlich ist!). Ist davon auszugehen, dass immer wieder – wenn auch

in geringem Umfang und nur selten – Arbeitsleistungen abgerufen werden, so muss Bereitschaftsdienst angeordnet werden. Während der Rufbereitschaft darf dem Arbeitnehmer nicht vorgeschrieben werden, wo er sich aufzuhalten hat. Der Arbeitnehmer hat lediglich die Verpflichtung, erreichbar zu bleiben (Funktelefon genügt) und sicher zu stellen, dass er so zügig zum Arbeitsplatz kommen kann, dass der Zweck der Rufbereitschaft noch erfüllt wird. Häufig wird ein Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft nur telefonische Auskünfte erteilen müssen.

Nur wenn beide Elemente gleichzeitig vorliegen, darf Rufbereitschaft angeordnet werden: Arbeit darf nur ausnahmsweise anfallen und der Arbeitnehmer kann sich aufhalten, wo er will.

Weil sich der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft in seinem familiären und sozialen Umfeld bewegen kann und diese Zeit regelmäßig auch der Erholung dient, zählt Rufbereitschaft nicht als Arbeitszeit. Wird der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft tatsächlich in Anspruch genommen, so wird diese Zeit als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gewertet. Nach einem Arbeitseinsatz während der Rufbereitschaft ist auch die erforderliche Ruhezeit einzuhalten. In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Betreuung und Pflege von Personen können Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahme während der Ruhezeit zu anderen Zeiten ausgeglichen werden (§5 Abs. 3 ArbZG).

Die Vergütung von ›normaler‹ Arbeit, Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft ist in den einzelnen Tarifwerken unterschiedlich geregelt. Es ist zulässig, Arbeit und auch die Verpflichtung, sich zur Arbeitsaufnahme bereit zu halten, je nach Häufigkeit und Intensität unterschiedlich zu vergüten. Für Bereitschaftsdienste wird deshalb im ärztlichen und pflegerischen Bereich auf die Bereitschaftsdienststufen und die Zahl der Bereitschaftsdienste pro Monat abgestellt. Für andere Bereiche ist es üblich, den Bereitschaftsdienst mit 25 Prozent zu vergüten. Rufbereitschaft wird üblicherweise mit 12,5 Prozent vergütet. Hier werden die Zeiten der Inanspruchnahme zusätzlich als normale Arbeit vergütet. Zum Ausgleich der Wegekosten werden pro Rufbereitschaftsdienst für den ersten Einsatz außer Haus mindestens drei Stunden angerechnet.

Genderanalyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung (Teil 2)

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. 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.‹



Der Autor

Christian Janßen
Psychologe und
Interessenvertreter
Bielefeld

Die Zusammenstellung der folgenden beispielhaften Analysemethoden soll Praktikerinnen und Praktikern einen Überblick über erprobte Verfahren verschaffen. Die in der gängigen Literatur beschriebenen Verfahren sind häufig im Bereich von Regierungsstellen und der Verwaltung konzipiert und erprobt worden. Darstellungen ihrer konkreten Anwendung sowie die Übertragung auf ›normale‹ Unternehmen fehlen meistens oder bereiten Schwierigkeiten. Die hier dargestellten Verfahren sind das Ergebnis einer Literaturanalyse, ihrer organisationsbezogenen Weiterentwicklung und der praktischen Anwendung in Teilen eines Nonprofit-Unternehmens im Bereich von Gesundheit und Betreuung. Die Anwendung wurde konzipiert für Maßnahmen und Projekte der ArbeitnehmerInneninteressenvertretung und in Arbeitsteams im Bereich der Wohngruppenbetreuung.

Die folgenden Vorgehensweisen erheben nicht den Anspruch auf Vollständigkeit – sie sind nach zunehmender Komplexität geordnet, angefangen von den einfachsten Kurzfragen zur Analyse geschlechtsspezifischer Aspekte in konkreten Entscheidungen bis zur umfassenden Genderanalyse für Projekte und größere Maßnahmen:

1. Kurzfragen zur Genderprüfung
2. Leitfragen zur Genderprüfung
3. Gender-Budget-Analyse
4. Genderorientierte Projektplanung (GOPP)

1. Kurzfragen zur Genderprüfung

Diese vier Fragen sollen eine Sensibilisierung für die Geschlechterfrage im Arbeitsalltag fördern. Die Kurzfragen können für jede Entscheidung in Projekten wie auch im Team bedacht werden. Sie dienen dazu, die Geschlechterperspektive einfach und zumindest kurz auf jede Maßnahme zu richten.

1. Inwieweit werden durch die geplante Maßnahme Frauen und Männer besonders angesprochen?
2. Haben Frauen Nachteile durch die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme?
Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?
3. Haben Männer Nachteile durch die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme?
Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?
4. Welcher Beitrag zu mehr Geschlechterdemokratie soll mit der Umsetzung des Ziels, Beschlusses oder der Maßnahme erreicht werden?

Am Beispiel einer fiktiven Maßnahme – Beschluss der Geschäftsführung zur Verbesserung der Rückkehrbedingungen für Frauen und Männer in Elternzeit – soll im Folgenden der Umgang mit diesen Fragen erläutert werden:

Frage

1. 96 % der Eltern in Elternzeit sind Frauen. Durch den Beschluss soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (als Unternehmensziel) verbessert und durch Öffentlichkeitsarbeit mehr Männer angesprochen werden.
2. Durch die Verbesserung von Teilzeitarbeitsmöglichkeiten verbessern sich für Frauen die Arbeitsbedingungen in einer Mehrfachbelastung.
Es wird eine Überprüfung der beruflichen Situation von Frauen nach dem Wiedereinstieg vorgesehen, in der die Betroffenen zu Wort kommen.
Zu den Auswirkungen auf Leitung siehe unten.
3. Um deutlich mehr Männer für die Wahrnehmung von Elternzeit zu interessieren, soll eine Informationskampagne gestartet werden. Da derzeit relativ mehr Männer in der Leitung beschäftigt sind, müssen die Bedingungen für die Übernahme von Leitungspositionen in Teilzeit verbessert werden, um das Ziel einer höheren Elternzeitquote von Männern zu erreichen.
Es wird eine Überprüfung der beruflichen Situation von Männern nach dem Wiedereinstieg vorgesehen, in der die Betroffenen zu Wort kommen.
4. Der fürsorgliche Umgang des Unternehmens bei der Wiederaufnahme einer Tätigkeit aus der Elternzeit heraus dient der Positionierung der Organisation: ›Wir sind elternfreundlich

und damit für unsere Beschäftigten ein attraktives Unternehmen«. Er zeigt darüber hinaus noch einmal, dass auch Männer keine negativen Folgen für die Wahrnehmung dieses Rechts befürchten müssen. Grundsätzlich soll jede Organisationseinheit begründen müssen, warum ein Wiedereinstieg auch auf einer Teilzeitstelle in bekanntem Arbeitsfeld nicht möglich ist.

Kurzfragen bieten die Möglichkeit, in jedem Arbeitszusammenhang und bei jeder Maßnahme die Aufmerksamkeit kurz auf ihren Geschlechteraspekt und die gegebenenfalls unterschiedlichen Auswirkungen einer Entscheidung auf Frauen und Männer zu richten. Auch bei einem großen Widerstand im Team ist die Anwendung von begrenzten Fragen die richtige Vorgehensweise. Gegebenenfalls können die Fragen zunächst von einem Teammitglied gestellt werden, ohne dass eine Verpflichtung für alle daraus erwächst. Ziel wäre dabei zunächst, die Abwehr gegenüber dem Thema Gender Mainstreaming zu lockern.

Quellen:

Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, a.a.O., 2002, S. 37
v. Bodelschwingsche Anstalten Bethel, Stiftungsbereich Behindertenhilfe, Mitarbeitervertretung – Gender-Ausschuss, a.a.O., 2005

2. Leitfragen zur Genderprüfung

Die Leitfragen lassen eine detailliertere Bearbeitung des Genderblicks zu als die Kurzfragen. Diese Fragen sollen allen Entscheidungen, die den Alltagsrahmen übersteigen, vorangestellt werden.

1. Welche Ziele liegen der Entscheidung zu dieser Maßnahme zugrunde? Was soll mit der jeweiligen Maßnahme, mit dem beschriebenen Projekt oder in dem Arbeitsfeld etc. erreicht werden?

2. Welche Auswirkungen haben die in der Vorlage beschriebenen Sachverhalte auf Frauen und Männer in ihren jeweiligen Lebensentwürfen?

Wie werden durch die geplante Maßnahme Frauen und Männer spezifisch angesprochen?

3. Inwieweit werden mit den geplanten Maßnahmen die traditionellen Geschlechterrollen verstärkt oder vertieft?

4. Welche genderspezifischen (Teil-) Ziele können benannt werden bzw. wurden im Vorhinein formuliert?

Welcher Beitrag zu (mehr) Geschlechterdemokratie soll mit der Umsetzung des Ziels erreicht werden?

5. Gibt es genderspezifische Daten und Erkenntnisse (Genderwissen), die die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern verdeutlichen?

Sind die Sachverhalte in dieser Vorlage daraufhin überprüft worden?

6. Sollte genderspezifisches Wissen nicht vorliegen: Welche Daten und Erkenntnisse werden benötigt und

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2007



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

- | | |
|------------------|--|
| 5.–9. November | in Springe, Dienstplangestaltung am PC |
| 5.–9. November | in Springe, MVG Einführung |
| 5.–9. November | in Springe, Wissensmanagement |
| 12.–16. November | in Bad Zwischenahn, Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte |
| 12.–16. November | Wie erkenne ich die wirtschaftliche (Not-)Lage meiner Einrichtung? |
| 12.–16. November | in Bad Zwischenahn, Gewalt in der Pflege |
| 3.–7. Dezember | in Bremen, Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte |

Tagesveranstaltungen:

- | | |
|-------------|---|
| 8. Oktober | in Bremen, Kündigung - was kann die MAV tun? |
| 1. November | in Hannover, Psychische Belastungen am Arbeitsplatz |

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

welche Hilfestellungen sind erforderlich, um diese verfügbar zu machen?

7. Haben Frauen Nachteile durch die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme? Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?

8. Haben Männer Nachteile durch die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme? Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?

9. Wie wird sichergestellt, dass die Maßnahme evaluiert wird?

Wann und wie wird die Maßnahme durch wen auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen hin überprüft?

Am Beispiel einer fiktiven Maßnahme – Verbesserung der Gesprächsstruktur in der Dienstbesprechung in Team ›Ikarus‹ als ein Ergebnis des Gesundheitsworkshops – soll im Folgenden der Umgang mit diesen Fragen erläutert werden:

Frage

1. *Bessere Strukturierung von Informationen und Diskussionen; besserer Austausch zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten; Verbesserung der Verbindlichkeit von Entscheidungen; Diskussionsbeteiligung von Kolleginnen stärken; eine größere Akzeptanz für die Vielfalt der Fähigkeiten im Team zulassen und stärken.*

2. *Es sollen die unterschiedlichen (geschlechtsspezifischen und individuellen) Kompetenzen von Frauen und Männern angesprochen, gestärkt und im Team verfügbar gemacht werden.*

3. *Sensibilisierung der Kolleginnen und v.a. der Kollegen hinsichtlich der Redezeit von Männern und Frauen und in Bezug auf das gegenseitige Ausredenlassen.*

4. *Bewusstmachung der unterschiedlichen Rollen von Frauen und Männern und ggf. ihre Veränderung; Unterstützung von Redebeiträgen und Aktivitäten derjenigen im Team, die eingeschränkt zu Wort kommen; Verringerung der Informationsdefizite von Teilzeitbeschäftigten; Diskussion von Zeit und Ort des Dienstgesprächs.*

5. *Trotz der Verteilung von Frauen und Männern in den Einrichtungen von etwa zwei Drittel zu ein Drittel sind es v.a. die Männer, die Vollzeitstellen besetzen und bzgl. der zeitlichen Spielräume und des Zugangs zu Informationen ›mehr im Geschäft sind‹.*

Frauen werden eher emotionale, Männern strukturierende Fertigkeiten zugesprochen. Die üblichen Zeiten von Dienstgesprächen sind von Teilzeitkräften oder Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern häufig nur eingeschränkt wahrnehmbar.

6. *Daten zur Tätigkeitsart (Vollzeit/Teilzeit) und Kinderzahl (Begründung: Frauen arbeiten oft in Teilzeit und haben eine zusätzliche ›private‹ Belastung durch Haushalt, Kindererziehung und Pflege von Familienangehörigen).*

7. *Nein. Es soll verstärkt auf die Unterstützung der Redebeiträge von Frauen oder derjenigen geachtet werden, die sich seltener zu Wort melden oder zu Wort kommen. Diese Steuerung der Redezeit soll eine Aufgabe der Moderation sein.*

8. *Nein. Es soll verstärkt auf die Steuerung und Begrenzung der Redebeiträge von Männern oder derjenigen geachtet werden, die sich häufig zu Wort melden, zu Wort kommen oder deren Redebeiträge lang sind. Diese Steuerung der Redezeit soll eine Aufgabe der Moderation sein.*

9. *Halbjährliche Auswertung im Team, Festlegung der Verantwortlichkeit.*

Leitfragen wie die oben dargestellten bieten die Möglichkeit, in einem konkreten Arbeitszusammenhang wie auch in Projekten eine Sensibilität für konkrete geschlechtsspezifische Unterschiede und Gender Mainstreaming i.A. herzustellen. Unterstützend wäre dabei eine Vereinbarung im Projektteam, diese Fragen bei jeder Maßnahme zu bearbeiten und z.B. durch das Aufhängen an den vier Wänden des Besprechungsraumes zu visualisieren. Eine Visualisierung erleichtert unserer Erfahrung nach die Übernahme von Verantwortung für das Thema durch alle Teammitglieder.

Quellen:

Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, a.a.O., 2002, S.37.

v. Bodelschwingsche Anstalten Bethel, Stiftungsbereich Behindertenhilfe, Mitarbeitervertretung-Gender-Ausschuss, a.a.O., 2003.

3. Die Gender-Budget-Analyse

Organisatorisches Handeln spiegelt sich immer in finanziellen Präferenzen wider, die sich in der konkreten Verwendung von Geldern zeigen. Jede Finanzzuweisung weist geschlechtsspezifische Implikationen – einen ›genderbias‹ – auf, da politisches Handeln niemals geschlechtsneutral ist. Im Prozess der Entscheidung über die Verwendung von Einnahmen und Ausgaben (von z. B. Personalbudgets, Spendengeldern etc.) werden die Interessen der unterschiedlichen Gruppen verhandelt. Da Frauen in diesem Prozess häufig nur schwach vertreten sind, setzen sie auch nur im geringen Maße ihre Prioritäten.

Instrumente einer Gender-Budget-Analyse sind z.B.:

1. Geschlechtsspezifische Nutzen-Analyse:

Ausgewählte Frauen und Männer werden nach ihren Präferenzen befragt: ›Wenn Sie Geschäftsführung wären, wie würden Sie das Geld verteilen?‹ Die Ergebnisse werden mit dem vorliegenden Geschäftsbericht/Personalplan verglichen.

2. Geschlechtsdifferenzierte Analyse der Ausgabenstruktur:

In ausgewählten Projekten oder Arbeitsbereichen werden die finanziellen Ausgaben hinsichtlich ihrer

Literatur

Baur, Chr., Fleischer, E. & Schober, P.

Gender Mainstreaming und Arbeitswelt, Bund-Verlag, 2005

Bergmann, N. & Rimminger, I. (GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF, Österreich), Die Toolbox Gender Mainstreaming, Wien, 2004

Blickhäuser, A. & von Bargen, H.

Gender Mainstreaming in der betrieblichen Interessenvertretung, Arbeitsmaterialien zum gender training mit Kolleginnen und Kollegen der GMAV der vBA Bethel am 4.6.2003, Bethel, 2003

Bundesregierung

Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien, Kabinettsbeschluss vom 26.7.2000

Europäische Kommission Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union, Brüssel, 1996

Europarat 1998

Bergner, E. & Lempert-Horstkotte, J.

Hat Gesundheit ein Geschlecht? – Belastungen und Ressourcen in den (Frauen-) Arbeitsfeldern Pflege & Betreuung, 8. März 2006 – Vortragsmanuskript, Bethel, 2006

Blickhäuser, A.,

Beispiele zur Umsetzung von Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming in Organisationen, Heinrich Böll Stiftung, Berlin, 2002

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hsrg.)

Gender Mainstreaming. Was ist das?, Berlin, 2002

Döge, P.

Gender Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen – Ein Leitfadens für Frauen und Männer, Berlin, Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V. 2002

Ehrhardt, A. & Jansen, M.M. Gender Mainstreaming – Grundlagen, Prinzipien, Instrumente, Wiesbaden, Hessische Landeszentrale für politische Bildung, Polis 36, 2003

Verteilung auf Frauen und Männer verglichen: Welche Maßnahmen betreffen Männer, welche Maßnahmen Frauen? Wer hat den Nutzen von ausgewählten Maßnahmen, Projekten oder Geldmitteln?

Voraussetzung hierfür ist die Existenz entsprechender Daten.

3. Geschlechtsspezifische Analyse der Betreuung:

Wie arbeiten Frauen und Männer in welchen Arbeitszusammenhängen (geschlechtsbezogene Analyse der Beschäftigtenstruktur)? Wer arbeitet wann mit wem? Wie sind Spät-, Nacht- und Wochenenddienste verteilt? Wie wird die besondere Belastung von Frauen (durch Familie und Beruf) berücksichtigt? Wie sind die Betreuungsverhältnisse zwischen den beschäftigten Frauen und Männern verteilt (worden)? Welche Instrumente einer demokratischen Meinungsbildung und Arbeitsverteilung werden im Team praktiziert? Welche davon sind strukturell verankert?

4. Analyse der Budgetverantwortung

Wer (Frauen oder Männer) verfügt auf welcher Ebene über eine Budgetverantwortung? Sind diese Budgetverantwortlichkeiten geschlechtergerecht verteilt?

Ziel der Gender-Budget-Analyse ist die Integration des Genderaspektes v.a. in die Finanzpolitik einer Organisation. Sie ist sinnvoll in Zusammenhängen, die eine Diskussion bzw. Entscheidung hinsichtlich der Verteilung von Finanzmitteln ermöglichen bzw. Budgetverantwortung besitzen. Auch als Methode, die Zuordnung von Finanzmitteln durch die Geschäftsführung kritisch zu hinterfragen (z.B. durch ein Projekt-team, das quer zur Hierarchie eine Bewertung erarbeitet), kann die Budgetanalyse eingesetzt werden.

Quellen:

Blickhäuser, A. & Bagen, H. von, a.a.O., 2003, S. 22, Döge, P., a.a.O., 2002, S. 30-31

Madörin, M., a.a.O., 2003, S. 35-50

4. Genderorientierte Projektplanung (GOPP)

Die GOPP ist eine Systematik, die für die Heinrich-Böll-Stiftung entwickelt wurde. Sie kann meiner Ansicht nach besser als andere Instrumente in der praktischen Arbeit in Organisationen angewendet werden. Deshalb wird sie an dieser Stelle beispielhaft als komplexe Methode zur Genderanalyse genannt.

	Planungselement	Inhalt
1.	Maßnahme/Projekt	Kurzbeschreibung der Maßnahme
2.	Bestandsaufnahme/ Analyse	Genderanalyse der Ausgangsbedingungen der Maßnahme
3.	Zielformulierung	Beschreibung der Ziele der Maßnahme Formulierung der geschlechterpolitischen Ziele
4.	Zielgruppe(n)	genderdifferenzierte Beschreibung der Zielgruppe(n) der Maßnahme
5.	Zielgruppenanalyse	Genderanalyse der Zielgruppe(n)
6.	Ansatzpunkte	Beschreibung der Handlungsmöglichkeiten, die sich zur Erreichung der Ziele in Bezug auf die Zielgruppen ergeben Welche geschlechterpolitischen Ansatzpunkte gibt es?
7.	Indikatoren	sind Messgrößen, die die Zielerreichung belegen. Sie sind operationalisierte Beschreibungen der Zielsetzungen einer Maßnahme in Hinblick auf die Zielgruppe(n).
8.	Instrumente/Methode	Welche Methoden und Instrumente sollen eingesetzt werden? Welche geschlechterpolitischen Instrumente können eingesetzt werden?
9.	Rahmenbedingungen	Unter welchen Rahmenbedingungen und ggf. Begrenzungen findet die Umsetzung der Maßnahme statt?
10.	Anforderungen/ Unterstützung	Welche Genderkompetenz wird benötigt, um die Maßnahme geschlechterdemokratisch entwickeln zu können? Welche Unterstützung ist gewünscht?

Als Beispiel soll hier die Idee der Interessenvertretung dienen, einen Initiativantrag an den Arbeitgeber zur Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements zu formulieren. Im Folgenden sind aus Platzgründen nicht alle Punkte aus der GOPP wiedergegeben. Die Formulierungen sind den Ergebnissen einer durchgeführten GOPP entnommen, daher sind einzelne Statements durchaus kritisch zu hinterfragen.

1. • *Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements.*
• *Unternehmensinteresse auf die Gesundheit der Beschäftigten lenken.*
2. • *Die Datengrundlage in der Einrichtung ist schlecht oder fehlt ganz:*
- *Frage: Welche Daten werden benötigt, um geschlechtsspezifische Hypothesen bilden zu können? (differenzierte Datenerhebung für Frauen und Männer)*
- *Ist ein Gesundheitsbericht der Krankenkasse sinnvoll?*
- *Untersuchungen zu geschlechtsspezifischen Verhalten sollen berücksichtigt werden (Umgang mit Erkrankungen, Gesundheitsverhalten).*
- *zusätzliche außerbetriebliche Belastungen berücksichtigen (z.B. Haushalt).*
• *Subjektive Rückmeldungen über (steigende) Arbeitsbelastung einbeziehen.*
• *Ergebnisse der Mitarbeitenden-Befragung analysieren.*
3. *Allgemeine Ziele:*
• *Nur zufriedene Beschäftigte können Selbstbestimmung vermitteln, deshalb ist es sinnvoll, die Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit zu fördern.*
• *Vielfältigkeit akzeptieren und Stärkeperspektive einnehmen (Diversity-Management-Ansatz).*

Genderorientierte Ziele:

- *Genderaspekte bereits in der Planung und in allen Maßnahmen im BGM einbeziehen.*
 - *Leitbild ›Leistungsfähigkeit‹ in den Blick nehmen.*
Leistungsansprüche an Frauen und Männer bewusst machen.
 - *Geschlechterrollen/-bilder reflektieren und ihre Auswirkungen untersuchen.*
 - *Vermeidung geschlechtsspezifischer Erkrankungen.*
 - *Anforderungen an die Personalentwicklung formulieren.*
4. • *Ältere Beschäftigte, schwerbehinderte Beschäftigte, Beschäftigte mit Migrationshintergrund.*
• *Beschäftigte in Pflegegruppen.*
• *Wohngruppen mit gewalttätigen BewohnerInnen.*

5. • *Alle Zielgruppen sollen nach Frauen/Männern, Leitung/nicht Leitung differenziert werden.*
• *Welche Genderkompetenz haben diese Personen?*
6. • *Initiativantrag der Interessenvertretung.*
• *Formulierung von genderbezogenen Festlegungen in der Betriebsvereinbarung.*
7. • *Abschluss einer Betriebsvereinbarung.*
• *Genderqualifizierende Maßnahmen für die Gesundheitsbeauftragten und KoordinatorInnen.*
• *Durchführung von Genderanalysen in Maßnahmen der BGF.*
• *Verbesserung in der Zufriedenheit der Zielgruppen.*
• *Flexibilität im Einsatz und der Dienstplanung*
8. • *Genderanalyse aller Entscheidungen, Maßnahmen und Projekte.*
• *Dokumentation von Diagnostik, Planung, Durchführung und Evaluation von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung.*
9. • *die Geschäftsführung muss zunächst von der Notwendigkeit einer Vereinbarung zur betrieblichen Gesundheitsförderung überzeugt werden.*
• *Kostenargumente stehen aufgrund von Kürzungen im Sozialbereich im Vordergrund, die Ertragssituation des Unternehmens wird sich absehbar verschlechtern.*
10. • *Auf Seiten der Interessenvertretung sind weitere Gendertrainings notwendig, dazu sollten die eigenen genderkompetenten Personen eingesetzt werden.*
• *Für das Unternehmen ist eine Genderqualifikation für die Gesundheitskoordination und die Gesundheitsbeauftragten in den Unternehmensteilen erforderlich.*
• *Bildung eines Beratungspools von genderkompetenten Beschäftigten.*

Die genderorientierte Projektplanung stellt, wie andere Instrumente vergleichbaren Umfangs (z. B. Sechsschritte-Prüfung von Krell, Mückenberger, Tondorf (2000)), eine umfassende Berücksichtigung von Genderaspekten in Projekten und Maßnahmen sicher. Sie erfordert mehr Zeit als z.B. die beiden erstgenannten Instrumente. Darüber hinaus ist eine mit der Methode bekannte und erfahrene Moderation erforderlich, um zu belastbaren Ergebnissen zu kommen. Vorteil der Durchführung einer ausführlichen Genderanalyse ist u.a. die systematische Aufdeckung von ›Blinden Flecken‹ im Unternehmen.

Quelle:

Blickhäuser, A. & Bargen, H. von, aaO, 2003, S.26

Literatur

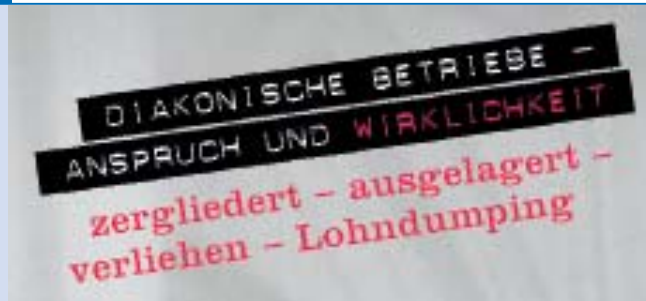
- Färber, Chr. & Geppert, J.
Eine politische Strategie und ihre Potentiale für die Arbeit von Personalräten Der Personalrat, 2004, 11, 415-420
Janßen, Chr. & Kleinitz, L.
Gender Mainstreaming in der Mitarbeitendenvertretung – Praktische Erfahrungen aus der Einführung des Ansatzes, Arbeit und Kirche, 2005, Teil 1: Heft 1, 17-21, Teil 2: Heft 2, 37-42
Madörin, M.
Gender Budget, Erfahrungen mit einer Methode des Gender Mainstreaming, In: Amsler, R. u.a. (Hrsg.), Widerspruch, 2003, Heft 44: Schwerpunkt: Feminismus, Gender, Geschlecht, S.35-50
Martini, S.
Wie der Gender in den Mainstream kommt – Anlass und Zielsetzung des Prinzips Gender Mainstreaming, Der Personalrat, 2004, 11, 426-432
Färber, Chr. & Geppert, J.
Eine politische Strategie und ihre Potentiale für die Arbeit von Personalräten, Der Personalrat, 2004, 11, 415-420
- DABEL-Methode Gender Mainstreaming, S.418-420
Stiegler, B.
Wie der Gender in den Mainstream kommt, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2000
Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (verdi)
Fit für Gender Mainstreaming, Arbeitshilfe: Fragen zur Gender-Prüfung bei der Erstellung von Vorlagen, Berlin, 2002
Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Genderpolitischer Datenwegweiser, Handbuch und Hilfestellung zum Umgang mit genderrelevanten Fragen und Daten, Berlin, 2005
v. Bodelschwingsche Anstalten Bethel, Stiftungsbereich Behindertenhilfe, Mitarbeitervertretung, Gender-Ausschuss
Leitfragen zur Genderprüfung, Bethel, 2003
v. Bodelschwingsche Anstalten Bethel, Stiftungsbereich Behindertenhilfe, Mitarbeitervertretung, Gender-Ausschuss
Kurzfragen zur Genderprüfung, Bethel, 2005

Resümee

Es gibt eine Reihe von Methoden, die grundsätzlich auch zur Genderanalyse in Organisationen geeignet sind, wie z. B. die ›4 GeM-Schritte für Gender Mainstreaming‹ (Bergmann & Rimminger, 2004), die Gleichstellungsprüfung der Europäischen Kommission (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 2002, S. 36-38), die ›Sechsschritte-Prüfung‹ (Krell, Mückenberger & Tondorf (2000, In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 2002, S. 39-40), die ›3-R-Methode‹ (Döge, 2002, S. 27-29) oder die ›DABEI-Methode‹ (Färber & Geppert, 2004, S. 418-420). Nach Durchsicht der Literatur sind uns für die Arbeit in der Interessenvertretung eines Unternehmens im Arbeitsfeld von Gesundheit und Betreuung die oben beschriebenen Instrumente als praktikabel erschienen. Es ging und geht uns v.a. darum, einen Strauß von Verfahren in der Hand zu halten, aus dem wir für die jeweilige Maßnahme, das Projekt oder den Beschluss das geeignete Instrument auswählen können. In anderen Worten geht es uns jeweils darum,

das Instrument auszuwählen, das unsere Bedürfnisse in der Umsetzung einer genderorientierten betrieblichen Gesundheitsförderung oder einer Entscheidung der Interessenvertretung am besten erfüllt: Ein Instrument, so einfach wie möglich und so umfangreich und komplex wie notwendig. Vor dem Hintergrund dieser Vorgabe reduzieren sich die zur Auswahl stehenden Instrumente drastisch. Nach wie vor scheinen die meisten Genderanalysen für Regierungsstellen und Verwaltungen konzipiert zu sein, eine Übertragung auf ›normale‹ Unternehmen ist nicht möglich. Insofern sollte dieser Beitrag dazu dienen, denjenigen möglichst konkrete, einfache und praktisch erprobte Verfahren an die Hand zu geben, die eine Geschlechtersensibilisierung in ihrer Organisation oder ihrem Unternehmen insbesondere in der betrieblichen Gesundheitsförderung voranbringen wollen.

Dieser Artikel erschien zuerst in ›Verhaltenstherapie und Psychosoziale Praxis‹ als ›Gender Analyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung‹. 2007, 1, S. 99-108.



Am Mittwoch, 31. Oktober 2007,
10.00–17.00 Uhr,
findet die 3. Fachtagung
für Mitarbeitervertreter,
Betriebsräte und Interessierte
statt im Rauhen Haus Wichernsaal,
Beim Rauhen Haus 21, Hamburg

Themen werden sein

- Diakonische Betriebe auf ›Modernisierungskurs‹
- Spaltung in ›Kern- und Randbelegschaften‹ – Wo liegen die Grenzen?

■ Soziale Arbeit ist mehr wert –
›Woher nehmen und nicht
stehlen?‹

Anmeldung bei DAI e.V.
(Trägerin der Tagung)
Tel 0451-40 40 93
e-mail: ag_mav.sh@web.de

Unterstützt wird die Fachtagung von

- agmav Diakonie Hamburg und Schleswig-Holstein
- ver.di Fachgruppen Kirche
- Arbeitsrecht und Kirche, der Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen

Kirchenrecht – Kirche ohne Recht? Kritische Anmerkungen zum Rechtsverständnis in der Kirche

Von Bernhard Baumann-Czichon

Die Entscheidung des Kirchengerichtshofs der EKD zum Verbot ersetzender Leiharbeit hat viele überrascht, denn sie weicht von dem für selbstverständlich gehaltenen Denkmuster ab, dass im Rahmen des ›kirchlichen Arbeitsrechts‹ alles möglich sei, was auch ›im wirklichen Leben‹ erlaubt ist – nur ein bisschen weichgespült durch den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit und das Leitbild der Dienstgemeinschaft. Nun gibt der Kirchengerichtshof diesem Leitbild rechtliche Konturen. Das war vorhersehbar. Denn der Kirchengerichtshof hatte zuvor (ebenso wie viele andere) deutliche Signale gegeben, dass die Kirche ihre Sonderstellung nur verteidigen kann, wenn sie ihren Anspruch auch nach innen einlöst. Das heißt aber nicht weniger, als dass die Kirche ihren rechtlichen Gestaltungsspielraum so nutzen muss, wie es dem kirchlichen Auftrag entspricht.



Der Autor

Bernhard Baumann-
Czichon

Heftige Kritik hat der Kirchengerichtshof einstecken müssen. Damit muss ein Gericht – auch ein kirchliches – leben. Denn die einzige Kontrolle, der Gerichte unterworfen sind, ist der (fach-) öffentliche Diskurs, also der Streit darüber, ob eine Entscheidung richtig oder falsch ist. Es ist deshalb ein Stück Normalität, wenn der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) gerade diese Zeitung nutzt, um seine grundlegende Kritik an der KGH-Entscheidung zu veröffentlichen. Und wichtig ist auch der Beitrag von Conring, der dem KGH vorwirft, die Dienstgemeinschaft mit einer Dienststellengemeinschaft zu verwechseln. Immerhin ein Beitrag zur Klärung eines ungeklärten Leitbildes. Ungewöhnlich ist allerdings der Ort seiner Veröffentlichung: die Werbebroschüre einer im kirchlichen Bereich tätigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Aber nun denn, wenn sonst niemand seinen Beitrag veröffentlichen will?!

Bemerkenswert ist aber auch, dass sich zur Leiharbeitsentscheidung öffentlich nur die Vertreter der ökonomischen Interessen der kirchlichen Sozialbetriebe äußern. Kein Wort ist zu hören von den Kirchenleitungen und Verbänden der Diakonie, die doch sonst durchaus bestrebt erscheinen, dem kirchlichen Proprium dadurch zur Geltung zu verhelfen, dass sie wenigstens die kirchlichen Anforderungen an das Arbeitsrecht umgesetzt sehen wollen. Überraschend ist das Schweigen jedoch nicht, denn auch die den Sonderweg der Kirchen verteidigenden Kirchleitun-

gen wissen, dass kirchliche Unternehmen der gleichen ökonomischen Logik unterliegen wie weltliche. Und zumindest ahnen sie, dass dieser Logik mit Leitbildern wie dem der Dienstgemeinschaft allein nicht beizukommen ist.

Aber darf die Kirche aus vermeintlich ökonomischer Not jede Entgleisung, jeden Sozialabbau in ihren Reihen tolerieren?

Dass die von der Leiharbeitsentscheidung des KGH-EKD betroffene Einrichtung Friedehorst gegen diese Entscheidung wettet, liegt auf der Hand. Und so lange deren Geschäftsführer die Entscheidung inhaltlich kritisiert, dem KGH insbesondere vorwirft, die Dienstgemeinschaft misszuverstehen, so ist das nicht nur in Ordnung, sondern notwendiges Element des öffentlichen Diskurses. Dieser Diskurs bindet die Gerichte und ihre Rechtsprechung in die Gesellschaft ein (hier: Kirche) und verschafft ihr neben der erforderlichen Beachtung auch Akzeptanz. Erst wenn die Gerichte und ihre Rechtsprechung grundsätzlich akzeptiert werden, kann Rechtsfrieden entstehen.

Aber es zeugt von Überheblichkeit und Realitätsverlust, wenn eben jener Geschäftsführer, Pastor Hammer, dem Kirchengerichtshof öffentlich vorwirft, seine Entscheidung diene nicht dem Rechtsfrieden.¹ Richtig ist, dass es in Folge der Entscheidung des KGH wohl an die hundert Verfahren zwischen dieser Einrichtung und ihrer Mitarbeitervertretung gegeben hat, weil die Einrichtung und ihr Geschäftsführer nicht bereit sind, die Entscheidung des KGH zu respektieren. Und in keinem Verfahren konnte die Einrichtung einen Erfolg erzielen. Wer also stört den Rechtsfrieden: das Gericht, das eine Norm auslegt oder derjenige, der nicht bereit ist, Recht und Gesetz zu beachten?

Rechtsfrieden ist für das Zusammenleben von Menschen unverzichtbar. Gerichte können den Rechtsfrieden aber nur in der Weise herstellen, dass sie das ihnen vorgegebene Recht anwenden und damit Rechtsverhältnisse klären. Wer – wie jener Geschäftsführer – zur Herstellung des Rechtsfriedens verlangt, dass allein seine Belange die Entscheidung prägen, der verlässt den Weg des Rechts. Er degradiert die Gerichte zu seinen Hilfstruppen.

Recht ist ein fragiles Gut. Es ist stets in Gefahr, zwischen den Interessen- und Einflussgruppen zerrieben zu werden. Wer einem Gericht Störung des Rechtsfriedens vorwirft, der verlässt den gesellschaftlichen (und kirchlichen?) Konsens, dass die Auslegung von Recht und Gesetz den Gerichten obliegt und deren Rechtsprechung bei aller inhaltlichen Kritik im Einzelfall Grundlage eines demokratischen und rechtsstaatlichen Systems ist. Hammers Empörung, die Leiharbeitsentscheidung des Kirchengerichtshofs diene nicht dem Rechtsfrieden, ist deshalb viel mehr als nur der Frust über einen verlorenen Prozess. Wer einem Gericht Störung des Rechtsfriedens vorwirft, der stellt die Bindung an das Recht selbst in Frage. Nach Hammer ist Recht nur noch das, was ihm und seinen Interessen dient. Man fühlt sich erinnert an

den französischen Abgeordneten André Laignel, der 1981 einem Oppositionsabgeordneten vorhielt: ›Sie haben juristisch unrecht, weil sie sich politisch in der Minderheit befinden.‹

Natürlich ist Recht immer das Recht der Herrschenden. Minderheiten machen keine Gesetze. Aber wenn sich die Mächtigen allein auf ihre Macht und ihre Zahl berufen, dann gibt es weder Demokratie in der Gesellschaft noch so etwas wie ›Dienstgemeinschaft‹ in der Kirche.

Nun könnte man den Friedehorster Geschäftsführer als lokal begrenztes Einzelfallrisiko abtun, gäbe es nicht anderenorts ähnliches zu beobachten. Nicht nur die evangelische sondern auch die katholische Kirche hält daran fest, die Arbeitsbedingungen ihrer MitarbeiterInnen durch Arbeitsrechtliche Kommissionen festzulegen. Und wenn ein Betrieb der Caritas wirtschaftlich nicht klarkommt, dann kann eine so genannte Unterkommission unter genau festgelegten Voraussetzungen (akute wirtschaftliche Notlage) eine Absenkung der Gehälter für diesen Betrieb beschließen. Manchen Anträgen haben diese Unterkommissionen stattgegeben, anderen nicht. Im Sommer dieses Jahres ›erdreistete‹ sich die Unterkommission jedoch festzustellen, dass bei einem großen norddeutschen Krankenhaus der Caritas diese Voraussetzungen nicht vorliegen. Eine Notlage war nicht gegeben. Natürlich waren es die Dienstnehmervvertreter, die dafür sorgten, dass der Antrag des Krankenhauses abgelehnt wurde. Soweit so gut. Dies veranlasste allerdings die Arbeitgeber in einem ›Dienstgeberbrief‹, Folgendes kundzutun:

Vor diesem Hintergrund ist es für die Dienstgeberseite in der UK 1² nicht nachvollziehbar, dass einem Antrag eines Hauses,

- *das sich zwar nicht in einer akuten wirtschaftlichen Notlage befindet,*
- *sich aber mit diesem Antrag in einem hart umkämpften Markt für die Zukunft positionieren will mit dem Ziele, dauerhaft Arbeitsplätze zu erhalten und neue zu schaffen*
- *und der in vollem Konsens mit der Mitarbeitervertretung vor Ort gestellt wird, nicht stattgegeben wird.³*

Es besteht zwar keine Notlage, wie sie nach Definition des kirchlichen Rechts vorliegen müsste, aber die Dienstgebervvertreter beschwerten sich, dass die Arbeitnehmer die Lohnabsenkung verweigern.

Es überrascht nicht, dass Dienstgebervvertreter aus ökonomischen Gründen bereit sind, verbriefte Rechte von Arbeitnehmern anzutasten. Die Missachtung von Arbeitnehmerrechten ist auch in kirchlichen Betrieben nichts Ungewöhnliches. Bemerkenswert ist, dass Mitglieder der Arbeitsrechtlichen (Unter-) Kommission so unverfroren ihre eigene ökonomische Logik zum Maßstab aller Dinge machen – und damit das Recht, dass sie selber setzen sollen, außer Kraft setzen wollen. Diese Leute scheinen sich nicht einmal zu schämen ob ihres unanständigen Ansinnens. Und

sie können es sich offensichtlich leisten, öffentlich den Rechtsbruch zu fordern. Das ist das eigentliche Problem. Denn wenn der Rechtsbruch kein Tabu mehr ist, sondern als selbstverständliche Normalität verstanden wird, dann funktionieren die rechtlichen Instrumente nicht mehr. Dann gibt es keine Arbeitsrechtsregelung durch Organe des ›Dritten Weges‹, dann regiert die ökonomische Macht.

Das kirchliche Leitbild der ›Dienstgemeinschaft‹ basiert auf der Annahme, dass das Verhältnis von Dienstgebern und ArbeitnehmerInnen nicht durch den Grundwiderspruch von Kapital und Arbeit geprägt wird. Das Leitbild setzt vielmehr voraus, dass beide Seiten zusammenwirken, um gemeinsam den kirchlichen Auftrag zu erfüllen. Mit Leuten, die die Grundlage ihres Auftrages und ihres Amtes (in der Kommission), wie sie ihren Niederschlag in den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen gefunden haben, nicht respektieren oder nicht verstehen, kann man weder ›Dienstgemeinschaft‹ noch ›Dritten Weg‹ machen.

Aber vielleicht ist das Leitbild der ›Dienstgemeinschaft‹ ja gar nicht ernst gemeint? Vielleicht wird dieses nur gepflegt, um die wirklichen Interessen zu verschleiern? Es wird Zeit, dass die Kirchenleitungen diese Frage beantworten – eindeutig und für jedermann (selbst für Geschäftsführer) verständlich.

Wie auch immer diese Frage beantwortet werden wird, Arbeitnehmer müssen zur Kenntnis nehmen, dass ihre Interessen nicht ›von Amts wegen‹ berücksichtigt werden. Die arbeitsrechtlichen (Unter-) Kommissionen sind nicht zwangsläufig Vorposten der Dienstgemeinschaft.

Wer nicht über den Tisch gezogen werden will, muss sich schon selbst um seine Interessen kümmern. Wenn sich die andere Seite als Unternehmer aufführt, wenn sie von unternehmerischen Notwendigkeiten und Entscheidungen spricht, dann müssen Arbeitnehmer ihre eigenen Interessen wahrnehmen und sich dafür einsetzen. Dies deutlich zu machen ist nicht zuletzt das Verdienst von Hammer und Dienstgebern in der UK 1. Die Tarifeauseinandersetzungen der letzten Monate, so in Baden-Württemberg und in Niedersachsen, haben gezeigt, dass diese Botschaft angekommen ist.

¹ Epd-sozial Nr. 30 vom 27.Juli 2007, S. 12

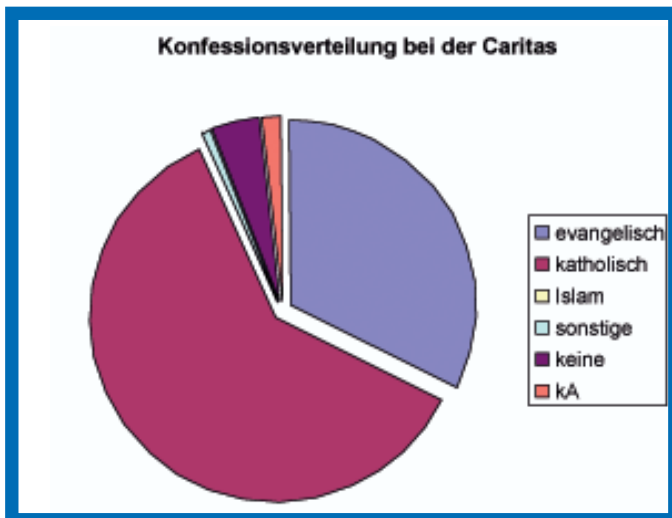
² UK 1 = Unterkommission 1 der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritas Verbandes, der die Entscheidung über betriebliche Entgeltregelungen (Notlagenregelungen) obliegt.

³ Erklärung der Dienstgeberseite der Unterkommission 1 der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritas Verbandes, Dienstgeberbrief Nr. 3, Juni 2007

Erwerbsarbeit in der Dienstgemeinschaft – Erste Ergebnisse einer Befragung

Arbeitsrecht und Kirche hat in den letzten 14 Monaten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Dienststellen und Betrieben befragt. Rund 2.600 Fragebogen sind sorgfältig ausgefüllt zurückgekommen. Es waren jeweils rund 100 Fragen zu beantworten. Wir dokumentieren die ersten Ergebnisse.

Während im Bereich der sog. Verfassten Kirche (evangelisch und katholisch) fast ausschließlich Personen beschäftigt werden, die der jeweiligen Glaubensrichtung angehören, beschäftigen Diakonie und Caritas jeweils rund ein Drittel Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einer anderen oder keiner Konfession angehören.



Fiebig: Kündigungsschutzrecht

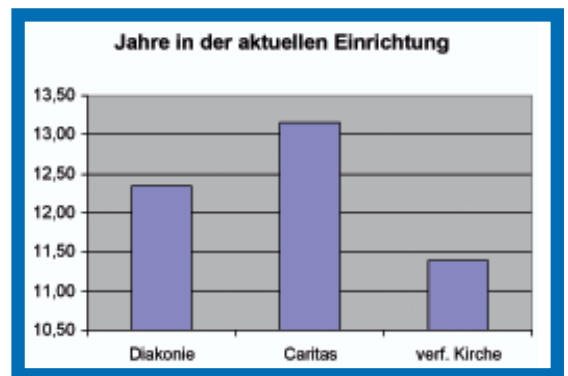
Der neue Handkommentar für die betriebliche Praxis. Zu diesem wichtigen Thema bleiben keine Fragen offen.

3. Auflage, 1705 Seiten, € 69,--

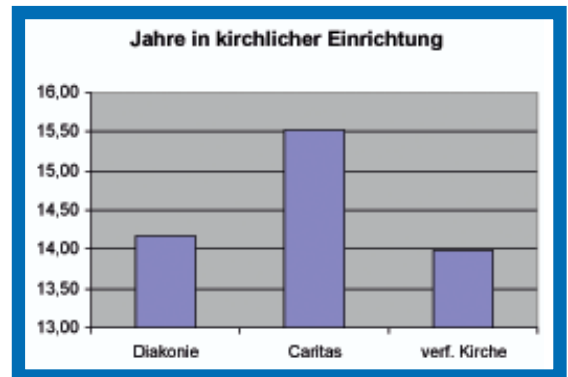
Artikel-Nr. 502
Beachten Sie auch unsere Anzeige auf Seite 56

Bestellen Sie noch heute beim
SACHBUCHSERVICE KELLNER
St.-Pauli-Deich 3
28199 Bremen
Fon: 0421 - 77 8 66
Fax: 0421 - 70 40 58
eMail: buchservice@kellnerverlag.de
WWW.KELLNER-VERLAG.DE

Die Verweildauer in den jeweiligen Betrieben ist hoch. Auffallend ist, dass die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit zu Einrichtungen der Caritas mit über 13 Jahren deutlich über der Zugehörigkeit zu Dienststellen der verfassten Kirche (rund 11,4 Jahre) liegt



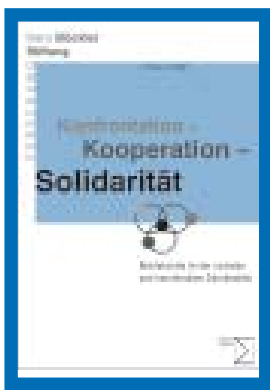
Noch deutlicher ist die Treue von Caritas-Beschäftigten, wenn auch der vorausgegangene Arbeitgeber mit berücksichtigt wird:



›Konfrontation – Kooperation – Solidarität: Betriebsräte in der sozialen und emotionalen Zwickmühle‹ – eine Studie von Dr. Erhard Tietel

Von Britta Fischer

In diesem von der Hans-Böckler-Stiftung herausgegebenen Forschungsband stellt Dr. Erhard Tietel, Psychologe, Betriebswirt und Mitglied der Akademie für Arbeit und Politik an der Universität Bremen, die Ergebnisse seiner sozialwissenschaftlichen Untersuchung heutiger subjektiver Erfahrungsdimensionen von Betriebsräten vor.



Seit Anfang der 90er Jahre sind Tätigkeit und Rolle der Institution Betriebsrat, einhergehend mit der Globalisierung und der damit verbundenen Dezentralisierung von Unternehmen, der Veränderung von Organisationsstrukturen, der Flexibilisierung von Arbeit und der Einführung neuer Managementstrategien, einem tiefgreifenden Wandel unterzogen worden.

Erhard Tietel hat sich für seine Studie darauf beschränkt, die Betriebsräte verschiedener Klein-, Mittel- und Großbetriebe in Nord- und Westdeutschland aus der Technologie- und IT-Branche, der Chemieindustrie und dem Finanzdienstleistungsbereich zu interviewen. Doch viele seiner Erkenntnisse lassen sich auf die Einrichtungen von Kirche und Diakonie übertragen. Schließlich sind auch die dortigen Mitarbeitenden und Mitarbeitervertretungen spätestens seit Einführung der Pflegeversicherung und der Einkehr von Qualitäts-, Leistungs- und Wettbewerbsprinzipien in die Sozialgesetzgebung von einschneidenden strukturellen Veränderungen betroffen.

Erhard Tietels Studie macht deutlich, wie sich die klassischen innerbetrieblichen Fronten aufgelöst haben, obwohl in den Betriebsräten das Denken in zwei antagonistischen Seiten (Betriebsrat gegen Geschäftsführung und umgekehrt) nach wie vor sehr lebendig ist. Während die Betriebsräte ihren Rückhalt bei den Gewerkschaften mehr und mehr verlieren oder ihn häufig einfach nicht mehr in Anspruch nehmen, treffen sie wichtige Entscheidungen inzwischen selbstständig auf der betrieblichen Ebene und werden vom Management vielfach in die Umstrukturierungen mit einbezogen. Zunehmend werden auch die Mitarbeitenden selbst in Strategie- und Projektgruppen, in Qualitätszirkeln und im Rahmen persönlicher Zielvereinbarungen an betrieblichen Veränderungsprozessen und der strategischen Weiterentwicklung der Unternehmen beteiligt. Von den Mitarbeitenden wird heute immer häufiger erwartet, dass sie in der Lage sind, sich selbst zu organisieren. Das führt in der Konsequenz dazu, dass sie sich auch immer mehr selbst für ihre eigenen Interessen einsetzen und die Akzeptanz des Betriebsrats als Vertreter der eigenen

Interessen schwindet. Betriebsräte bekommen also Konkurrenz aus der eigenen Belegschaft und müssen zusammen mit der Geschäftsleitung um ihre Gunst buhlen. Es gibt keine klaren Rollentrennungen und Grenzen mehr zwischen Betriebsrat und Management, zwischen Management und Belegschaft, zwischen Belegschaft und Betriebsrat. Außerdem wird die Belegschaft immer mehr in Stamm- und Randbelegschaft, in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte sowie in niedrig und hoch qualifizierte Arbeitskräfte aufgespalten. Der Betriebsrat kann den unterschiedlichen Gruppierungen im Betrieb nur noch schwer gerecht werden. Viele Betriebsräte haben ihr Mandat in dem Glauben angetreten zu wissen, was die Mitarbeitenden von ihnen erwarten. Die Wirklichkeit sieht inzwischen anders aus. Stattdessen erleben die Betriebsräte eine große Diskrepanz zwischen ihrer ursprünglichen Motivation, sich zum Betriebsrat wählen zu lassen, und den tatsächlichen Bedürfnissen und Wünschen der Belegschaft.

Die Anforderungen an die betriebliche Interessenvertretung haben sich also gravierend verändert. Ihre Aufgaben sind wesentlich vielschichtiger und zu einem großen Teil auch widersprüchlicher geworden. Der Betriebsrat ist heute insgesamt einem enormen Professionalisierungsdruck ausgesetzt: Er soll einerseits konsequenter Interessenvertreter sein, andererseits immer mehr auch gestaltungsorientierter Co-Manager, Mediator oder Arbeitszeitspezialist. Erhard Tietel beschreibt detailliert, wie die Betriebsräte diese Veränderungen subjektiv wahrnehmen, erleben und schließlich auch verarbeiten. Das Erleben der eigenen Machtlosigkeit und der Grenzen der eigenen Wirksamkeit sowie ihre innere Zerrissenheit rücken dabei immer wieder in den Vordergrund.

Die Untersuchungsergebnisse von Erhard Tietel zeigen, wie groß unter Betriebsräten das Bedürfnis nach Einfühlung in ihre veränderte Situation und ihre damit verbundene emotionale Lage tatsächlich ist und wie wenig sie bisher anscheinend gehört worden sind. Das lässt darauf schließen, dass es an der Zeit war, sich endlich einmal der psychologischen und emotionalen Seite der Betriebsratsarbeit anzunehmen.

Der Autor sieht für die Betriebsräte die Antwort auf ihren inneren Konflikt darin, dass sie sich mehr darum bemühen, die tatsächlichen Anliegen der Belegschaft herauszufinden und ihre soziale und emotionale Kompetenz in alle Richtungen der beschriebenen Beziehungsdreiecke (die Gewerkschaften eingeschlossen) zu stärken, indem sie lernen, die auftretenden Widersprüche und Konflikte auszuhalten und zu balancieren, ohne sie in eine Richtung zu vereinfachen oder den Kontakt nach einer Seite hin abreißen zu lassen.

Bedauerlicherweise ist die Studie jedoch nicht immer unbedingt so verfasst, dass sie Lust am Lesen bereitet. Zwar machen die zitierten Gesprächsausschnitte mit den Betriebsräten das Buch anschaulich und lebendig. Doch die Interviews hätten sich auch ein gutes Stück zusammenfassen lassen können. Die

Aussagen der Betriebsräte wiederholen sich häufig, was letztendlich den Leser dazu verführt, große Teile des Buches überspringen zu wollen, um gleich zu den Schlussfolgerungen am Ende des Buches zu gelangen. Dabei enthält die Studie wichtige Erkenntnisse und Anregungen, die nicht nur für den Leser aus der Forschung von Interesse sein werden, sondern darüber hinaus auch den Betriebsräten der untersuchten Branchen selbst zugute kommen können. In den Einrichtungen von Kirche und Diakonie dürfte zwar die

Eigenständigkeit der Mitarbeitenden in weiten Teilen noch wesentlich eingeschränkter sein. Die Untersuchungsergebnisse lassen sich insofern nicht immer 1:1 übertragen. Trotzdem können sie auch den Mitarbeitervertretungen in Kirche und Diakonie dabei helfen, zu einem neuen Verständnis ihrer eigenen Arbeit zu gelangen, ihre Ressourcen sinnvoller und zielgerichteter einzusetzen und schließlich ihre eigenen Erfahrungen besser zu integrieren.

Checkliste

Checkliste – Der Weg zum Kirchengericht

Mitarbeitervertretungen, die Anlass haben, das Kirchengericht (Schlichtungsstelle) anzurufen, scheitern oft aus formalen Gründen.

Die folgende Checkliste soll helfen, diese Hürden zu überwinden. Grundlage sind die Regelungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland. Im Geltungsbereich anderer Gesetze sind Abweichungen möglich. Im Folgenden wird die Bezeichnung Kirchengericht (KG) verwendet. In einigen Landeskirchen heißt diese Instanz noch Schieds- oder Schlichtungsstelle.

Fristen beachten

Wer das Kirchengericht einschalten will, muss dies rechtzeitig tun, denn ein nach Ablauf der Frist gestellter Antrag ist unzulässig und wird schon deshalb zurückgewiesen. Es gibt keine einheitliche Frist für die Anrufung des Kirchengerichts. Es ist immer zu prüfen, was Gegenstand des Verfahrens sein soll.

■ Will der Arbeitgeber die von der MAV verweigerte Zustimmung ersetzen lassen, so gilt eine Frist von 15 Tagen ab Zugang der schriftlichen Weigerung oder der Beendigung der mündlichen Erörterung – § 38 Abs. 4 MVG.

■ Will die Mitarbeitervertretung rügen, dass sie in Fällen der Mitberatung (§ 46) nicht oder nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde, so muss sie dies innerhalb von 14 Tagen ab Kenntnis und spätestens 6 Monate nach Durchführung der Maßnahme getan haben – § 45 Abs. 2 Satz 2 MVG.

■ In allen anderen Fällen muss eine Frist von zwei Monaten ab Kenntnis der Maßnahme bzw. des Rechtsverstoßes eingehalten werden – § 61 Abs. 1 MVG.

Wenn die MAV innerhalb der Frist das Kirchengericht anrufen will, muss sie folgende Schritte erledigen und dabei auch diese Reihenfolge einhalten:

Was ist zu tun?	Formulierungsvorschlag	Erledigt am:
Die Anrufung des KG ist erst zulässig, wenn innerbetriebliche Einigungsmöglichkeiten nicht mehr bestehen. Das Scheitern ist schriftlich zu erklären – § 33 Abs. 3 Satz 2 MVG.	...die Mitarbeitervertretung stellt fest, dass eine Einigung über ...Freistellung von ...Beteiligungsrecht der MAV bei ...Sachmittel für die Arbeit der MAV ... bislang nicht möglich war. Wir erklären die Einigungsbemühungen daher für gescheitert.	
Nicht der Vorsitzende, sondern die MAV insgesamt entscheidet, ob ein Verfahren vor dem KG eingeleitet wird – § 23 Abs. 1 Satz 2 MVG.	Beschluss der MAV: Die MAV beschließt das KG anzurufen wegen ...Verletzung des Beteiligungsrechts bei der Dienstplanung für den BereichSachausstattung der MAVFreistellung von ...	
Falls die MAV sich in dem Verfahren durch einen Rechtsanwalt vertreten lassen will, muss sie vor Beauftragung des Anwaltes bei der Dienststellenleitung die Übernahme der Kosten beantragen – § 61 Abs. 4 Satz 2 MVG Im Anwendungsbereich des MVG-K ist dies nicht erforderlich.	Beschluss der MAV: Die MAV beschließt, Herrn/Frau Rechtsanwalt/Rechtsanwältin ... mit der Durchführung des Verfahrens vor dem KG wegen ... zu beauftragen. Die Dienststellenleitung wird gebeten, die Kosten zu übernehmen Der Beschluss ist der Dienststellenleitung mitzuteilen.	
Der Anwalt kann beauftragt werden, wenn die Dienststellenleitung Gelegenheit hatte, zu dem Kostenantrag Stellung zu nehmen. Es hängt von den Umständen des Einzelfalls ab, wie viel Zeit ihr dafür einzuräumen ist. Im Regelfall wird eine Woche ausreichen. Die MAV kann einen Anwalt auch dann beauftragen, wenn die Dienststellenleitung zur Übernahme der Kosten nicht bereit ist. Dann wird das Kirchengericht entscheiden, ob die Kosten von der Dienststelle zu tragen sind. Die Dienststellenleitung kann die Anrufung des Kirchengerichts nicht dadurch verhindern, dass sie die Kostenübernahme verweigert – § 61 Abs. 4 Satz 2 MVG	Sehr geehrter Herr Rechtsanwalt/Frau Rechtsanwältin, hiermit beauftragen wir Sie, uns gegenüber dem Kirchengericht zu vertreten. Zum Sachverhalt verweisen wir auf die beiliegenden Unterlagen. Die Dienststellenleitung hat die Kostenübernahme ■ zugesagt ■ abgelehnt bzw. sich nicht geäußert. Bitte prüfen Sie daher vorab, ob die Hinzuziehung eines Anwalts erforderlich im Sinne von § 61 Abs. 4 in Verbindung mit § 30 Abs.2 MVG ist.	

Termin	Thema	Veranstaltungsort Veranstalter
01.10.-02.10.07	k <i>Arbeitszeit und Dienstplangestaltung im Kindergarten</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen Kath. Akademie Rhein-Neckar
08.10.-10.10.07	e <i>MAV-Grundseminar I</i>	Nürnberg-Bierenbachtal VKM-RWL
08.10.07	e <i>Kündigung – Was kann die Mitarbeitervertretung tun?</i>	Bremen dia e.V. Hannover
08.10.07	<i>Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei personellen Angelegenheiten</i>	Nürnberg ver.di-Bayern, FB 3
09.10.2007	<i>Geschäftsführung einer Mitarbeitervertretung ohne Freistellungen</i>	München ver.di-Bayern, FB 3
09.10.2007	<i>Betriebliches Eingliederungsmanagement</i>	Ingolstadt ver.di-Bayern, FB 3
10.10.-12.10.07	e <i>Wirtschaftsfragen</i>	Nürnberg-Bierenbachtal VKM-RWL
10.10.-12.10.07	k <i>Kommunikationsfähigkeit fördern: Prakt. Anwendung der MAVO-Rechte</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen Kath. Akademie Rhein-Neckar
10.10.-12.10.07	e <i>Richtig informieren</i>	Lage-Hörste Arbeit und Leben DGB/VHS
10.10.-12.10.07	e <i>Die drei K – 3 Angebote zur Kompetenzentwicklung</i>	Springe dia e.V. Hannover
15.10.-16.10.07	<i>Arbeits- und Gesundheitsschutz in Pflegeeinrichtungen</i>	Ohlstadt ver.di-Bayern, FB 3
15.10.-17.10.07	k <i>Einführung in die AVR</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen Kath. Akademie Rhein-Neckar
15.10.-17.10.07	e <i>MAV-Grundseminar II</i>	Nürnberg-Bierenbachtal VKM-RWL
15.10.-17.10.07	e <i>Einführung in die neue Dienstvertragsordnung d. Ev.-Luth. Kirche i. Bayern</i>	Beilngries ver.di-Bayern, FB 3
15.10.-18.10.07	<i>Einführung in das allgemeine Arbeitsrecht – Grundkurs II</i>	Pforzheim Industriefarramt Nordbaden
15.10.-19.10.07	<i>Einführung in die AVR-(DW)-EKD</i>	Reineberg/Hüllhorst dia e.V. Hannover
15.10.-19.10.07	e <i>Outsourcing / Betriebsübergang – Was tun?</i>	Reineberg/Hüllhorst dia e.V. Hannover
15.10.-19.10.07	e <i>Verhandeln? Ja! – Aber wie? Verhandlungsführung für Mitarbeitervertreter/innen</i>	Reineberg/Hüllhorst dia e.V. Hannover
15.10.-19.10.07	<i>Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern</i>	Brannenburg ver.di-Bayern, FB 3
16.10.-17.10.07	<i>Arbeitsrecht für Frauen</i>	Herford Arbeit und Leben DGB/VHS
16.10.07	<i>Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten</i>	Nürnberg ver.di-Bayern, FB 3
18.10.07	<i>Betriebsänderung und Betriebsübergang</i>	München ver.di-Bayern, FB 3
17.10.-19.10.07	e <i>MAV-Grundseminar III</i>	Nürnberg-Bierenbachtal VKM-RWL
22.10.-24.10.07	k <i>Einführung in die MAVO (Grundkurs)</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
22.10.-24.10.07	k <i>Arbeitsrechtsgrundkurs KAVO</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
22.10.-24.10.07	k <i>MAV-Arbeit an Schulen: Besondere Anforderungen an Schul-MAVEN</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen Kath. Akademie Rhein-Neckar
22.10.-24.10.07	e <i>Arbeitsrechtsseminar</i>	Nürnberg-Bierenbachtal VKM-RWL

Aus der Rechtsprechung

Leiharbeit, Dienstgemeinschaft, AVR-DW EKD, Tariftreueklausel

1. Die Beschränkung von Leiharbeit in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Es obliegt vielmehr dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht, besondere Grundpflichten im kirchlichen Arbeitsverhältnis festzulegen, die für die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihre Verkündigung erforderlich sind.

2. Der Kirchengenerichtshof hat die Grundsätze zur Zulässigkeit von Leiharbeit in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen aus der Loyalitätsrichtlinie und der Präambel des MVG/BEK abgeleitet. Diese Regelungen gelten auch nach der Änderung der AVR-DW EKD zum 1.7.2007 unverändert fort.

(nichtamtliche Leitsätze)

GemKirchengenericht BEK, Beschluss vom 05.07.2006 - D III 1/2007

Sachverhalt:

Die Mitarbeitervertretung verweigert die Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitnehmern. Die Einsatzzeiten liegen zwischen 7 Monaten und 1 Jahr. Die Dienststellenleitung begehrt von dem Kirchengenericht die Feststellung, dass der Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nicht zusteht, zumal durch die Änderung der AVR-DW EKD zum 1.7.2007 die Leiharbeitsentscheidung des KGH nicht mehr relevant sei. Das Kirchengenericht hat den Antrag abgewiesen.

Aus den Gründen:

(...)

Die Anträge sind nicht begründet. Die Antragsgegnerin hat nach § 41 MVG/BEK einen Grund zur Verweigerung der Zustimmung (...).

Die Einstellungen verstoßen gegen eine Rechtsvorschrift i.S.d. § 41 Abs. 1 Buchst. a MVG/BEK.

Nach der Rechtsprechung des Kirchengenerichtshofes (KGH.EKD, Beschluss vom 09.10.2006 - II-0124/M35-06; KGH.EKD, Beschluss vom 09.10.2006 - II-0124/M36-06) stellt die Substitution von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern einen Verstoß gegen das sich aus der Präambel zum MVG/BEK und aus der Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 b GO.EKD über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD ergebende Leitbild der Dienstgemeinschaft dar. Die Dienstgemeinschaft als eines der tragenden Grundprinzipien der Kirche und des kirchlichen Dienstes sei nicht nur als religiöse Ausrichtung zu verstehen sondern als organisatorische Gemeinschaft von Dienstgebern und Dienstnehmern. Die Dienstgemeinschaft im Sinne des Kirchenrechts besteht nach Auffassung des Kirchengenerichtshofes zwingend aus einer einheitlichen Leitung und einer einheitlichen Zuordnung der Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeiter eben dieser Dienststelle aufgrund der zwischen diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit der Dienststelle geschlossenen Arbeitsverträge, alle zudem verbunden in dem gemeinsamen Ziel der missio in Wort und Tat. Dieser Auftrag der Kirche rechtfertigt die Verbundenheit zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. An einer solchen gleichartigen Verbundenheit und den damit einhergehenden Loyalitätspflichten fehle es bei der Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern. Lediglich in Ausnahmefällen hält der Kirchengerichtshof die Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern für zulässig, etwa um krankheitsbedingte Ausfälle von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu überbrücken oder um vorübergehende Spitzenbedarfe abzudecken.

Die Einstellung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern unterliegt der eingeschränkten Mitbestimmung nach § 42 Buchst. a MVG/BEK, wenn diese als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Fremdfirmen derart in die Dienststelle eingegliedert sind, dass sie zusammen mit den anderen Dienstnehmern der Dienststelle weisungsgebundene Tätigkeiten zu verrichten haben, die der Verwirklichung des arbeitsrechtlichen Zwecks der Dienststelle dienen und die von der Dienststellenleitung organisiert werden müssen. (VerwG.EKD, Beschluss vom 11.09.1997 -0124/B11-97; Beschluss vom 18.01.2001 - 11-0124/E14-00; KGH.EKD, Beschluss vom 09.10.2006 -II-0124/M36-06)

Diese Voraussetzungen liegen bei der Einstellung der Leiharbeiterinnen (...) vor.

Die Einstellungen (...) im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung verstoßen gegen das vom Kirchengerichtshof dargelegte Grundprinzip der Dienstgemeinschaft. Die nicht näher begründeten befristeten Einstellungen erfolgen nach dem Vortrag der Antragstellerin aus betriebswirtschaftlichen Gründen. Dass es sich bei der Einstellung von (...) um einen vom Kirchengerichtshof für zulässig erachteten Ausnahmefall der Beschäftigung einer Leiharbeiterin handelt, ist weder von der Antragstellerin vorgetragen worden noch aus den Umständen ersichtlich.

Die Beschränkung von Leiharbeit in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Es obliegt vielmehr dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht, besondere Grundpflichten im kirchlichen Arbeitsverhältnis festzulegen, die für die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihre Verkündigung erforderlich sind. Die Umsetzung des kirchlichen Auftrages rechtfertigt besondere Loyalitätspflichten, wie sie in der oben zitierten Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und in dem Dienstgemeinschaftsgedanken in der Präambel des MVG/BEK zum Ausdruck kommen. Die Antragstellerin ist auf Grund ihrer Mitgliedschaft im Diakonischen Werk Bremen e.V. nach ihrem Selbstverständnis eine Einrichtung der evangelischen Kirche. Damit hat sie sich für die Anwendung des Kirchenrechts entschieden.

Termin	Thema	Veranstaltungsort Veranstalter
22.10.-26.10.07	e <i>Arbeitszeitrecht</i>	Das Bunte Haus Bielefeld ver.di Bildungszentrum
23.10.07	<i>Attraktive Mitarbeiterversammlung</i>	München, ver.di-Bayern, FB 3
24.10.-26.10.07	k <i>Rente KZVK, Altersteilzeit</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
24.10.-26.10.07	k <i>MAV-Kurs für Frauen</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
24.10.-26.10.07	e <i>Rationalisierungsmaßnahmen</i>	Nürnbrecht-Bierenbachtal VKM-RWL
29.10.-31.10.07	k <i>Von Kündigungen und Sozialplänen</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
29.10.-31.10.07	k <i>Konfliktmanagement</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
29.10.-31.10.07	k <i>Für MAVen in Krankenhäusern (Fachbereich 7)</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
29.10.-31.10.07	e <i>MVG II – MAV-Arbeit im Bereich der personellen Mitbestimmung</i>	Hamburg Lübecker DIA
29.10.-31.10.07	e <i>Schriftführung für die gesetzliche Interessenvertretung</i>	Das Bunte Haus Bielefeld ver.di Bildungszentrum
29.10.-31.10.07	k <i>Einführung in die MAV-Arbeit</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen Kath. Akademie Rhein-Neckar
01.11.07	e <i>Stress und psychische Belastungen am Arbeitsplatz</i>	Hannover dia e.V. Hannover
05.11.-07.11.07	e <i>MAV-Grundseminar I</i>	Bad Salzuflen VKM-RWL
05.11.-07.11.07	k <i>Arbeitszeitregelungen und Dienstplangestaltung in Wechselschichtsystemen</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen Kath. Akademie Rhein-Neckar
05.11.-07.11.07	e <i>Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Kirche und Diakonie</i>	Bad Herrenalb Industriefarramt Nordbaden
05.11.-07.11.07	e <i>Arbeits- und Gesundheitsschutz</i>	Bad Herrenalb Industriefarramt Nordbaden
05.11.-07.11.07	k <i>Für MAVen der erzbischöflichen Schulen im Erzbistum Köln</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
05.11.-09.11.07	e <i>Einführung ins MVG-AVR-Gesetzestexte (Basisseminar)</i>	Münster Johanniter GMAV
05.11.-09.11.07	e <i>Den BR-/PR-/MAV-Vorsitz als moderne Führungsaufgabe gestalten</i>	Das Bunte Haus Bielefeld ver.di Bildungszentrum
05.11.-09.11.07	e <i>Dienstplan schreiben am PC – Chancen & Gefahren: Worauf die MAV achten sollte</i>	Springe dia e.V. Hannover
05.11.-09.11.07	e <i>Wissen ist Macht – Wissensmanagement macht Sinn</i>	Springe dia e.V. Hannover
07.11.-09.11.07	e <i>MAV-Grundseminar II</i>	Bad Salzuflen VKM-RWL
07.11.-09.11.07	k <i>Arbeitsrechtsgrundkurs AVR</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
07.11.-09.11.07	k <i>Arbeits- und Gesundheitsschutz</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
12.11.-14.11.07	e <i>Gleichstellung als Ziel/Überblick und Handlungsansätze für die Praxis</i>	Das Bunte Haus Bielefeld ver.di Bildungszentrum
12.11.-14.11.07	k <i>MAV-Grundseminar III</i>	Bad Salzuflen VKM-RWL
12.11.-14.11.07	e <i>Arbeitszeit in KTD/KAT/TvöD</i>	Hamburg Lübecker DIA
12.11.-16.11.07	e <i>Ein Team ist ... Wege zur kollegialen Zusammenarbeit</i>	Das Bunte Haus Bielefeld ver.di Bildungszentrum
12.11.-16.11.07	e <i>Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte</i>	Bad Zwischenahn dia e.V. Hannover
12.11.-16.11.07	e <i>Gewalt in der Pflege – Wenn Patienten aggressiv reagieren</i>	Bad Zwischenahn dia e.V. Hannover

Aus der Rechtsprechung

Die Antragsgegnerin hat rechtswirksam die Zustimmungen verweigert. Sie hat innerhalb der Frist des § 38 Abs. 3 MVG/BEK die Zustimmungen schriftlich verweigert. Sie hat die Zustimmungsverweigerungen mit der Entscheidung des Kirchengerichtshofes vom 09.10.2006 begründet. Damit ist für die Antragstellerin hinreichend deutlich geworden, auf welchen Rechtsverstoß sich die Antragsgegnerin bezieht. Durch die Aufforderung, die Personalmaßnahme in ein Beschäftigungsverhältnis zu »AVR-Bedingungen« umzuwandeln, hat die Antragsgegnerin bezogen auf die beantragten Einstellungen zum Ausdruck gebracht, dass sie eine Beschäftigung nur im Rahmen der Dienstgemeinschaft für zulässig erachtet. Die zum Zeitpunkt der Antragstellung geltenden AVR beinhalteten keine besonderen Regelungen zur Beschäftigung von Leiharbeitnehmern und standen nicht im Widerspruch zu der Rechtsprechung des Kirchengerichtshofes. Auch der ab dem 01.07.2007 geltende § 1 Abs. 5 AVR steht nicht im Gegensatz zur der Rechtsprechung des Kirchengerichtshofes. Er beinhaltet vielmehr die Voraussetzungen, nach denen u.a. von den Abweichungsmöglichkeiten in § 17 AVR und den Anlagen 14 und 17 der AVR Gebrauch gemacht werden kann. Der Kirchengerichtshof hat die Grundsätze zur Zulässigkeit von Leiharbeit in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen aus der Loyalitätsrichtlinie und der Präambel des MVG/BEK abgeleitet. Diese Regelungen gelten auch nach der Änderung der AVR unverändert fort.

Kirchliches Arbeitsverhältnis, Anwendung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes, fristlose Kündigung, Homosexualität

1. Ein eingetragener Verein ist nicht vom Geltungsbereich der Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV erfasst, da er nicht Teil der Amtskirche ist.
2. Die Amtskirche kann die Verbindlichkeit ihrer Grundordnung nur innerhalb der Grenzen des Selbstverwaltungsrechts regeln.
3. Nach den Grundsätzen der katholischen Kirche ist die Kündigung eines Homosexuellen allein aufgrund seiner sexuellen Orientierung nicht zulässig und rechtswidrig.

(nichtamtliche Leitsätze)

Arbeitsgericht Frankfurt/M, Urteil vom 18.04.2007 - 7 Ca 7285/06

Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung. Der Beklagte ist ein gemeinnütziger, eingetragener Verein. Zweck des Beklagten ist die »Förderung der religiösen, jugendpflegerischen, volksbildenden und beruflichen Erziehungs- und Bildungstätigkeit sowie mildtätiger Aufga-

Termin	Thema	Veranstaltungsort Veranstalter
12.11.-16.11.07	e <i>Wie erkenne ich die wirtschaftliche (Not)Lage meiner Einrichtung?</i>	Bad Zwischenahn dia e.V. Hannover
12.11.-16.11.07	<i>Einführung in das Mitarbeitervertretungsgesetz</i>	Ohlstadt ver.di-Bayern, FB 3
12.11.-16.11.07	<i>Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern</i>	Ohlstadt ver.di-Bayern, FB 3
14.11.-16.11.07	<i>Konfliktbewältigung</i>	Bad Salzuflen VKM-RWL
19.11.07	<i>Kirchengerichtsverfahren</i>	Nürnberg, ver.di-Bayern, FB 3
19.11.-20.11.07	e <i>Mobbing-Bossing II</i>	Nürnberg-Bierenbachtal VKM-RWL
19.11.-21.11.07	e <i>Arbeitsrechtsseminar</i>	Bad Salzuflen VKM-RWL
19.11.-21.11.07	k <i>Einführung in die MAVO</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
19.11.-21.11.07	k <i>Mediation in der MAV-Arbeit</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
19.11.-23.11.07	e <i>Arbeitsseminar und Schutzgesetze (Aufbauseminar I)</i>	Münster Johanniter GMAV
21.11.-23.11.07	e <i>Sozialrechtsseminar</i>	Bad Salzuflen VKM-RWL
21.11.-23.11.07	k <i>Arbeitsrecht für MAVen</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen Kath. Akademie Rhein-Neckar
21.11.-23.11.07	k <i>Arbeitsrechtsaufbaukurs AVR</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
21.11.-23.11.07	k <i>Gut argumentieren</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
26.11.-28.11.07	e <i>MAV-Grundseminar I</i>	Bad Salzuflen VKM-RWL
26.11.07	<i>Fachtagung für Mitarbeitervertreter/Innen</i>	Nürnberg ver.di-Bayern, FB 3
26.11.-28.11.07	e <i>Kirchl. Arbeitsrecht – Zwischen Sonderweg und Anpassung an den Markt</i>	Bad Herrenalb Industriefarramt Nordbaden
28.11.-30.11.07	<i>MAV-Grundseminar II</i>	Bad Salzuflen, VKM-RWL
27.11.07	<i>Beteiligung d. Mitarbeitervertretung b. wirtschaftl. schwieriger Lage d. Einr.</i>	Nürnberg ver.di-Bayern, FB 3
28.11.-30.11.07	<i>Wirtschaftliches Basiswissen f. Interessenvertreter a. Einr. d. Sozialwesens</i>	Ingolstadt ver.di-Bayern, FB 3
28.11.-30.11.07	k <i>Aufbaukurs zu den AVR</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen
03.12.-05.12.07	k <i>Analyse wirtschaftlicher Daten</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
03.12.-05.12.07	k <i>Einführung in die AVR</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen
03.12.-07.12.07	e <i>Kündigungsschutzseminar</i>	Münster Johanniter GMAV
05.12.-07.12.07	k <i>Konfliktmanagement</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
05.12.-07.12.07	k <i>Einführung in die MAV-Arbeit</i>	Heinrich-Pesch-Haus, Ludwigsh. Kath. Akademie Rhein-Neckar
05.12.-07.12.07	k <i>Weißer Fleck</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
06.12.07	e <i>AGMAV Schleswig-Holstein Mitgliederversammlung</i>	Martinshaus Rendsburg AGMAV Schleswig-Holstein
10.12.-12.12.07	k <i>Kommunikationsfähigkeit fördern: Prakt. Anwendung der MAVO-Rechte</i>	Heinrich-Pesch-Haus, Ludwigsh.. Kath. Akademie Rhein-Neckar
12.12.-14.12.07	k <i>Einführung in die neue AVVO-kirchl. Arbeitsrechtsvertrag der Erzdiözese Freiburg</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen Kath. Akademie Rhein-Neckar

ben« (§ 2 Abs. 1 Satz 1 der Satzung). Der Satzungszweck des Beklagten wird verwirklicht insbesondere durch [...] Förderung der Jugend- und Erwachsenenarbeit und -bildung sowie der Jugend- und Altenpflege auf kirchlicher und gesellschaftspolitischer Grundlage (§ 2 Abs. 1 Satz 2, lit. b.) der Satzung). Nach § 4 des Arbeitsvertrages haben die Parteien »stets dessen eingedenk zu sein, dass ein Arbeitsverhältnis im kirchlichem Raum von der Natur der Sache her ein eigenes Gepräge hat. Gemäß § 5 Satz 1 des Arbeitsvertrages regelt sich das Arbeitsverhältnis nach der Arbeitsvertragsordnung (AVO) der Diözese in ihrer jeweils gültigen Fassung. Die Arbeitsvertragsordnung (AVO) für die Beschäftigten im kirchlichen Dienst in der Diözese enthält keine Bezugnahme auf die »Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse« der katholischen (Erz-) Bischöfe vom 22.09.1993. Nach § 36 Abs. 5 AVO liegt ein wichtiger Grund i.S.v. § 626 BGB vor, wenn sich der Arbeitnehmer »eines groben Verstoßes gegen kirchliche Grundsätze schuldig gemacht hat. Nach § 36 Abs. 6 AVO sollen Kündigungen die Ausnahme bilden, wobei »Gründe und Umstände, die hierzu führen können, gewissenhaft zu prüfen« sind. Anfang des Jahres 2006 erfuhr der Beklagte von der Homosexualität des Klägers, u.a. weil der Kläger eine entsprechende Kontaktanzeige ins Internet gestellt hat.

Aus den Gründen:

(...)

a) Vorliegend ist aber kein Kündigungsgrund gegeben, denn der Kläger hat mit seinem streitgegenständlichen Verhalten keine arbeitsvertraglichen oder sonstigen (Neben-) Pflichten oder etwaige Loyalitätspflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt.

(...)

b) Für die rechtliche Beurteilung des Verhaltens des Klägers ist ferner die »Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse« der katholischen (Erz-) Bischöfe vom 22.09.1993 (nachfolgend: »GrO«), in Kraft getreten am 01.01.1994, nicht heranzuziehen, so dass die darin enthaltenen Loyalitätsverpflichtungen, die die katholische Kirche aufgrund ihres grundgesetzlich garantierten Selbstbestimmungsrechtes (Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV) unter Beachtung der Schranken der für alle geltenden Gesetze festgelegt hat, nicht zur Anwendung gelangen. Vorliegend ist der Beklagte weder vom Geltungsbereich dieser Grundordnung (siehe § 2 GrO) erfasst noch wurde diese Grundordnung von den auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Regelungen in Bezug

genommen, so dass sie auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auch keine Anwendung findet. Vorliegend ist kein kirchliches Arbeitsverhältnis gegeben, denn der Kläger ist nicht Arbeitnehmer der (katholischen) Amtskirche, sondern eines eingetragenen Vereins (e.V.) gemäß den Regelungen des BGB. Der Beklagte ist als eingetragener Verein nicht vom Geltungsbereich der Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV erfasst, da er nicht Teil der Amtskirche ist. Aber auch aus Art. 2 Abs. 2 GrO kann deren Geltung vorliegend nicht hergeleitet werden, da die Amtskirche die Verbindlichkeit ihrer Grundordnung nur innerhalb der Grenzen des Selbstverwaltungsrechts regeln kann. Der Beklagte ist aber nicht von diesem Selbstverwaltungsrecht erfasst. Der Beklagte hat sich auch aufgrund seiner Vereinssatzung nicht derart in den Bereich der (katholischen) Amtskirche hineinbegeben, dass der Anwendungsbereich von Art. 2 Abs. 2 GrO gegeben wäre. Auch eine sonstige Inbezugnahme der Grundordnung ergibt sich weder aus dem Arbeitsvertrag zwischen den Parteien noch aufgrund der Arbeitsvertragsordnung (AVO) für die Beschäftigten im kirchlichen Dienst in der Diözese. Somit sind vorliegend keine kirchenspezifischen Loyalitätsverpflichtungen, die sich aus der GrO ergeben könnten, im vorliegenden Fall zu berücksichtigen.

c) Vorliegend ist kein wichtiger Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB i.V.m. § 36 Abs. 5 AVO gegeben, der zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigen würde.

aa) Für einen wichtigen Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB müssen Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem zu Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der regulären Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wird das Vorliegen eines wichtigen Grundes in zwei Stufen geprüft. Zunächst ist festzustellen, ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalls an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB abzugeben. Dieser Sachverhalt muss im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung objektiv vorliegen. Ist hiernach ein Sachverhalt an sich geeignet, ist in einem zweiten Schritt zu prüfen, ob die außerordentliche Kündigung nach einer Interessenabwägung unter Berücksichtigung aller Einzelfallumstände als gerechtfertigt angesehen werden kann. Dies ist nur dann der Fall, wenn die fristlose Kündigung die ultima ratio für den Kündigungsberechtigten war, d.h. mildere Mittel

unzumutbar waren (siehe Müller-Glöße, in: Erfurter Kommentar, 7. Aufl., München, 2007, § 626 BGB, Rz. 34, 44, 62).

bb) Gemessen an diesen Vorgaben besteht bereits kein an sich wichtiger Grund (1. Stufe) i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB i.V.m. § 36 Abs. 5 AVO, der eine fristlose Kündigung des Klägers rechtfertigen könnte. Dies ergibt sich daraus, dass außerdienstliches Verhalten eines Arbeitnehmers nur dann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann, wenn durch dieses Verhalten das Arbeitsverhältnis konkret berührt wird, sei es im Leistungsbereich, im Bereich der betrieblichen Verbundenheit aller Mitarbeiter, im personalen Vertrauensbereich oder im Unternehmensbereich (vgl. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 11. Aufl., München, 2004, § 125, Rz. 76). Der Beklagte ist als Arbeitgeber insofern darlegungs- und beweisbelastet. Einen derart konkreten Bezug zum Arbeitsverhältnis hat er jedoch nicht substantiiert dargelegt. Berührt nämlich außerdienstliches Verhalten den arbeitsvertraglichen Pflichtenkreis nicht, so ist der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht berechtigt, seine Missbilligung über ihm bekannt gewordene Umstände aus der Privatsphäre des Arbeitnehmers durch den Ausspruch einer (fristlosen) Kündigung zu äußern. Dies gilt umso mehr, wenn diese Umstände dem Intimbereich des Arbeitnehmers zuzuordnen sind. Der Arbeitgeber ist durch den Arbeitsvertrag nicht zum »Sittenwächter über die in seinem Betrieb tätigen Arbeitnehmer berufen« (BAG, Urt. v. 23.06.1994 -2AZR 671/93, AP Nr. 9 zu § 242 BGB Kündigung). Dies gilt auch, wenn berücksichtigt wird, dass der Beklagte bei der Erfüllung seiner Aufgaben auf kirchlicher Grundlage (siehe § 2 Abs. 1 Satz 2, lit. b.) der Satzung) einen Tendenzbetrieb darstellt, auf den der allg. und besondere Kündigungsschutz zwar Anwendung findet, der aber grundsätzlich kündigungsberechtigt ist, wenn außerdienstliches Verhalten eines Arbeitnehmers nachhaltig der Tendenz des Arbeitgebers zuwiderläuft. Denn auch hier ist die Ausgestaltung des privaten Lebensbereichs der Einflussphäre des Arbeitgebers entzogen, soweit sich das private Verhalten nicht auf den betrieblichen Bereich auswirkt oder dort zu Störungen führt (siehe Stahlhacke u.a., Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 9. Aufl., München, 2005, § 22, Rz. 696). Ferner hat der Beklagte nicht schlüssig dargelegt, dass die Eignung des Klägers für die Stelle als Leiter des Wohnheims in Frankfurt etwaig entfallen wäre. Zunächst kann die Homosexualität des Klägers als solche die Kündigung vom 09.10.2006 nicht rechtfertigen. Die sexuelle

Orientierung bzw. sexuelle Identität des Klägers gehört zur grundgesetzlich geschützten Privat- und Intimsphäre (Art. 2 Abs.1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) und ist für die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit ohne Relevanz, so dass sie eine Kündigung nicht zu rechtfertigen vermag (vgl. v. Hoyningen-Huene-Linck, KSchR, 14. Aufl., München, 2007, § 1, Rz. 637). Soweit vorliegend über § 36 Abs. 5 AVO die Einhaltung »kirchlicher Grundsätze« zu berücksichtigen ist, ergibt sich aus dem »Katechismus der Katholischen Kirche« sogar, dass man sich »hüten solle, sie (die Homosexuellen) in irgendeiner Weise zurückzusetzen« (vgl. Kania, in: Küttner, Personalbuch 2007, 7. Aufl., München, Stichwort: »Kirchenarbeitsrecht«, Rz. 9 unter Bezugnahme auf LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 24.06.1993 - 11 Sa 39/93, NZA 1994, 416, 418; Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, Frankfurt, 2002, S. 221). Zwar ist der »Katechismus der Katholischen Kirche« keine abschließende Aussage. Es handelt sich aber um eine Grundorientierung (vgl. Abschn. Nr. 4 der Apostolischen Konstitution »Fidei Depositum« zur Veröffentlichung des »Katechismus der Katholischen Kirche«), die deshalb nicht nur als Appell an die Gläubigen der katholischen Kirche oder an außenstehende Dritte verstanden werden kann, sondern die sich gleichermaßen auch an karitative Untergliederungen der katholischen Kirche, wie den Beklagten, richtet. Somit ist auch nach den Grundsätzen der katholischen Kirche die Kündigung eines Homosexuellen allein aufgrund seiner sexuellen Orientierung nicht zulässig und rechtswidrig.

Vergütung des Anwalts, Festsetzung der Vergütung, Höhe der Vergütung
Über die Höhe der Anwaltsvergütung hat nicht eine Kammer der Schiedsstelle (des Kirchengerichts) zu entscheiden, sondern der Vorsitzende der Kammer, die über das Verfahren entschieden hat.

(nichtamtlicher Leitsatz)

Schiedsstelle der Konföderation Niedersachsen, Kammer DW Hannovers, Beschluss vom 17.07.2007 – 3 VR MVG 25/07

Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten über die Höhe der Verfahrensgebühren aus der Wahrnehmung eines Mandats durch den Verfahrensbevollmächtigten der Antragstellerin (MAV). Die Antragsgegnerin (Dienststellenleitung) führte gegen die Antragstellerin ein Verfahren vor der Schiedsstelle zum Aktenzeichen 2 VR MVG 103/05 mit dem Ziel der Ersetzung der Zustimmung der jetzigen Antragstellerin zur

Einführung eines neuen Dienstplanmodells. Am 25.11.2005 fand die öffentliche Anhörung vor der 2. Kammer der Schiedsstelle statt. Die Anträge wurden gestellt. Die Antragsgegnerin nahm den Antrag schließlich zurück.

Mit Schreiben vom 15.05.2006 forderte der Verfahrensbevollmächtigte der Antragstellerin die Antragsgegnerin zur Begleichung der Anwaltsgebühren auf mit einem Gesamtvolumen von 815,35 EUR. Der Verfahrensbevollmächtigte der Antragstellerin hat bei einem Wert von 4.000,00 EUR eine Verfahrensgebühr (1,3) und eine Termingebühr (1,2) in Ansatz gebracht. Die Antragsgegnerin hat die Kostenübernahme abgelehnt unter Hinweis darauf, dass nur eine Gebühr gem. Nr. 2403 W RVG in Ansatz zu bringen sei. Das Verfahren vor der Schiedsstelle sei ein außergerichtliches Verfahren. Die Antragstellerin beantragt, die Antragsgegnerin zu verpflichten, die Antragstellerin von den im Verfahren 2 VR MVG 103/05 entstandenen Rechtsverfolgungskosten von 815,36 EUR freizustellen.

Aus den Gründen:

Der Antrag ist unzulässig, weil die angerufene Schiedsstelle unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt zur Entscheidung der geltend gemachten gebührenrechtlichen Frage zuständig ist.

1. Die Zuständigkeit der Schiedsstelle ergibt sich aus dem Zuständigkeitskatalog des § 62 Abs. 1 Nr. 13 MVG-K. Zwar ist nach dieser Norm die Schiedsstelle zuständig für Verfahren über den Sachbedarf und die Kosten der Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung nach § 31 MVG-K. Ein solches Verfahren liegt jedoch nicht vor. Streitgegenständlich sind nicht die Gebühren, die im Rahmen der Beziehung sachkundiger Personen nach §§ 31 Abs. 2, 26 Abs. 2 MVG-K entstanden sind. Streitgegenständlich sind die im Rahmen eines Schiedsstellenverfahrens entstandenen Kosten. Diesbezüglich bestimmt § 63 Abs. 8 MVG-K, dass die notwendigen Kosten des Verfahrens durch die Dienststellenleitung getragen werden müssen und über die Notwendigkeit der Vorsitzende durch schriftlichen Beschluss entscheidet.

2. Die Zuständigkeit ergibt sich auch nicht aus § 62 Abs. 1 Nr. 19 MVG-K. Danach ist die Schiedsstelle zuständig bei sonstigen Streitigkeiten bei der Anwendung des Kirchengesetzes. Auch ein solcher Streit liegt zwischen den Beteiligten nicht vor. Strittig zwischen den Beteiligten ist die Höhe der Gebühren des Verfahrensbevollmächtigten aus einem Schiedsstellenverfahren. Diese gebührenrechtliche Frage beantwortet sich

materiell nach den Vorschriften des RVG und ergibt sich nicht aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes.

3. Die Kammer verkennt nicht, dass das MVG-K eine präzise Regelung dazu, wer einen Streit über die rechnerische Höhe der Anwaltsgebühren zu entscheiden hat, nicht enthält. Nach Auffassung des Kirchengerichtshofes (Beschluss des Verwaltungsgerichts der EKD, Az: 0-124/B9-97 vom 11.09.1997) ist dem Vorsitzenden nach § 63 Abs. 8 S. 1 MVG-K die Entscheidung darüber zugewiesen, ob die Kosten zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung erforderlich waren. Darüber hinaus hat er nach § 3 VerFOsch auf Antrag den Streitwert nach billigem Ermessen festzusetzen. Nach Auffassung des Kirchengerichtshofes braucht der Vorsitzende allerdings nicht über die rechnerische Höhe der Anwaltsgebühren zu befinden, weil dieser Punkt in einem besonderen Kostenfestsetzungsverfahren zu klären wäre (§ 1 VerFOsch, § 83 ArbGG, §§ 103, 104 ZPO).

Die Kammer teilt diese Auffassung des Kirchengerichtshofes nicht. Nach § 103 Abs. 2 ZPO ist der Antrag auf Festsetzung des zu erstattenden Betrages bei dem Gericht des ersten Rechtszuges anzubringen; nach § 104 Abs. 1 ZPO entscheidet über den Festsetzungsantrag das Gericht des ersten Rechtszuges. Die Schiedsstelle beschäftigt jedoch keinen Rechtspfleger, der nach § 21 des Rechtspflegergesetzes grundsätzlich für die Kostenfestsetzung nach § 103 ff. ZPO zuständig ist. 4. Nach Auffassung der Kammer ergibt sich aus § 63 Abs. 8 S. 1 MVG-K, dass dem Vorsitzenden der Kammer, der über das Verfahren entschieden hat, sämtliche Entscheidungen über die Kosten des Verfahrens übertragen sind. Notwendig i.S. von § 63 Abs. 8 MVG-K können geltend gemachte Gebühren nur dann sein, wenn sie nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften – hier des RVG – berechnet worden sind. Insoweit ist zur Entscheidung der Frage über die Höhe der Anwaltsgebühren nicht eine Kammer der Schiedsstelle berufen (die mit dem Ausgangsverfahren auch nicht befasst gewesen ist), sondern der Vorsitzende der Kammer, die über das Verfahren entschieden hat. Es bedarf deshalb eines Antrages des Prozessbevollmächtigten der Antragstellerin nach § 63 Abs. 8 MVG-K.

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

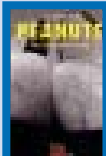
Zur Kenntnis genommen:
Arbeitgeber: _____

Das Dankeschön

Bei jedem neuen Abonnenten bedanken wir uns mit einem Geschenk.



Friedo 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 109,90.

Wer hat was
wann entschieden:

EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht

RGH-EKD
I-0124/L60-05
Beschluss vom 31.10.2005
Vorinstanz: Schlichtungsstelle nach
dem MVG der Ev. Kirche von Westfalen

Mitbestimmung
Ersetzung der Zustimmung
Anrufungsfrist
Ausschlussfrist
§ 38 Abs. 4 MVG-FKD

Haupt- und Nebenstichworte
gliedern das Werk praktisch

Das Ergebnis auf
einen Blick:
Die Leitsätze

- Die Frist des § 38 Abs. 4 MVG-FKD zur Anrufung des Kirchengerichts stellt zumindest in den Fällen, in denen eine schriftliche Zustimmungsvorleistung der Mitarbeitervertretung vorliegt, eine materiell-rechtliche Ausschlussfrist dar.
- Eine materiell-rechtliche Ausschlussfrist wird nur gewahrt, wenn auch die Begründungstatsachen innerhalb der Frist angegeben werden. (amtliche Leitsätze)

Entscheidungsgrundlage

Sachverhalt und
Gründe ergänzen
Details für Sie:

Sachverhalt:
Mit ihrem Schriftsatz vom 7. Juni 2005 beauftragte die Dienststellenleitung zunächst die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu einer ordnungsgemäßen Kündigung. Dabei heißt es: „Wir haben bei der Mitarbeitervertretung am 13.03.2005 die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung der Frau D. Schreiber vom 13.03.2005 schriftlich mitgeteilt, dass beantragt. Die Mitarbeitervertretung hat uns am 24.03.2005 schriftlich mitgeteilt, dass sie ihrem Antrag nicht zustimmt. Beide Schreiben erhalten Sie mit gesondelter Post. In wie fernem Angelegenheit werden wir von Herrn R.A. B. ... vertreten. Die weitere Begründung werden wir Ihnen über R.A.B. zukommen.“ Mit Schriftsatz vom 5. August 2005 trug Rechtsanwältin B. für die Antragstellerin in der Begründung vor, den Zustimmungssatzung der Antragstellerin vom 13.03.2005 sowie die Anträge, schreiben der Antragstellerin

Aus den Gründen:
1. ...
Die zur Entscheidung angenommene, statthafte und auch sonst zulässige Beschwerde ist § 63 MVG-FKD i. V. m. § 174 MVG-Westfalen, §§ 87 ff. ArbGG ist nicht begründet. Die Vorinstanz hat den Antrag im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Der Antrag





Fachtagung am 21. und 22. November 2007 in Kassel

Trends und Widersprüche kirchlicher Unternehmenspolitik

Tagungsablauf

MITTWOCH, 21. NOVEMBER 2007

Referate:

■ **Trends und Widersprüche kirchlicher Unternehmenspolitik**

Bernhard Baumann-Czichon, Rechtsanwalt, Bremen

■ **Die kirchliche Dienstgemeinschaft als Grundlage
des Arbeitnehmerschutzes**

Grenzen des kirchlichen Selbstverständnisses bei
der Nutzung arbeitsrechtlicher Flexibilisierungsmöglichkeiten
Prof. Dr. Gregor Thüsing, Rhein. Friedrich-Wilhelms-Universität,
Bonn

■ **Was machen die Kirche und die Rechtsprechung mit dem
Selbstbestimmungsrecht?**

Prof. Dr. Hans-Wolf Friedrich,
Richter am Bundesarbeitsgericht a.D., Erfurt

■ **Entwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts in der Zukunft**

Dr. Wolfgang Teske, Diakonisches Werk der EKD, Stuttgart
(angefragt)

Arbeitsgruppen:

■ **Alles neu in der Caritas?**

Thomas Schwendele, Mitglied der Arbeitsrechtlichen
Kommission des Deutschen Caritasverbandes
Torsten Jarchow, Geschäftsführer des St.-Joseph-Stifts,
Bremen

■ **Herstellung der Verhandlungsparität durch aktive
Einbeziehung der ArbeitnehmerInnen oder: ›Muss sich die
Kirche auf andere Auseinandersetzungen einstellen?‹**

Annette Klausung, ver.di-Landesbezirk Niedersachsen/Bremen
Peter Oehne, Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in
Niedersachsen

■ **Ausbau oder Abschaffung des 3. Weges?
(am Beispiel Württemberg und EKM)**

Wolfgang Lindenmaier, Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeitervertretungen in Württemberg
Hans-Peter Hoppe, Vorstandsvorsitzender Diakonische
Heime in Kästorf e.V.

■ **Wie kann man unter den gegebenen
ökonomischen Bedingungen als diakonisches
Unternehmen erfolgreich sein?**

Achim Momm, Berater des BAB Instituts für betriebswirt-
schaftliche und arbeitsorientierte Beratung GmbH, Bremen
Prof. Dr. Hanns-Stephan Haas, Geschäftsführer
der Diakonischen Akademie Deutschland gGmbH, Berlin

■ **Tarif aus eigener Kraft?**

Helga Gutt, Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Diakonischen Werkes der EKD
Hermann Lührs,
Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD
Thomas Rühl,
Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas

DONNERSTAG, 22. NOVEMBER 2007

Wiederholung der Arbeitsgruppen vom Vortag

Abschlusspodium:

■ mit Thomas Schwendele, Annette Klausung, Hans-Peter
Hoppe, Helga Gutt, Prof. Dr. Hanns-Stephan Haas

Die Tagung findet im Tagungshotel La Strada in Kassel statt.
Die Tagungsgebühr beträgt inkl. Imbiss, Abendessen,
Übernachtung & Dokumentation 290 Euro.
Teilnahme nur nach schriftlicher
Anmeldung Mail: diaev@htp-tel.de

ver.di

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**