

Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

1 2008



aus dem Inhalt

- 2 Erfahrungen bei der Fusion dreier Krankenhäuser
- 7 Sanktionen gegen Arbeitnehmer wegen AGG-Verletzung
- 10 Der Beginn der Säkularisierung
- 17 Vom BAT zum TVöD – Dornenreicher Weg
- 33 Rechtsprechung

ISSN 1614-1903

SachBuchVerlag
Kellner

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 48,- 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 Gesamt Werk.



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.
Eine Ergänzungslieferung pro Jahr.

Wer hat was
wann entschieden

Das Ergebnis auf
einen Blick:
Die Leitsätze

Sachverhalt und
Gründe ergänzen
Details für Sie

Haupt- und Nebensichworte
gliedern das Werk praktisch

Entscheidungsgrundlage



Arbeitsrecht und Kirche
Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

Redaktion:

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

Redaktionsanschrift:

Am Hulsberg 8,
28205 Bremen
Telefon: 04 21-4 39 33-53
Telefax: 04 21-4 39 33 33
eMail:
arbeitsrechtkirche@
nord-com.net

Verlagsanschrift und Anzeigenverwaltung:

SachBuchVerlag Kellner,
St.-Pauli-Deich 3,
28199 Bremen
Telefon: 04 21-778 66
Telefax: 04 21-704 058
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 48,- (4 Ausgaben)
Kündigungsmöglichkeit:
4 Wochen nach Erscheinen
der vierten Ausgabe
des jeweiligen Bezugszeit-
raums.

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

Für unverlangt ein-
gesandte Manuskripte
kann keine Gewähr
übernommen werden.

Liebe Leserin, lieber Leser,

es sind schwere Zeiten für die Kirche. Da hat der Gesetzgeber durch § 9 AGG den Kirchen das Recht eingeräumt, Bewerber um eine Stelle wegen der fehlenden Kirchenzugehörigkeit unterschiedlich zu behandeln, schon kommt das Arbeitsgericht Hamburg (Urteil vom 4. 12. 2007) und erklärt diese Regelung für mit den europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien unvereinbar, soweit nicht der sog. verkündungsnahe Bereich betroffen ist: Die Ablehnung einer Muslima als Mitarbeiterin in der Migrationsarbeit ist eine Diskriminierung. Wenige Wochen später hält die EU-Kommission der Bundesregierung eben diese Regelung vor und bereitet ein Vertragsverletzungsverfahren vor. Das ist die schärfste Waffe, die die EU hat, um einen Nationalstaat zur Richtlinien-treue zu zwingen. Tapfer hält die Bundesregierung entgegen, sie sähe keinen Korrekturbedarf. Aber am Ende wird sie nachgeben (müssen), um nicht die Kirchenprivilegien insgesamt zur europarechtlichen Disposition zu stellen.

Gleichzeitig hat das BAG darüber entschieden, ob das Alfried Krupp Krankenhaus zur Kirche gehört (die Entscheidung finden Sie im Rechtsprechungsteil dieses Heftes).

Nein, sagt das BAG, die Mitgliedschaft einer Einrichtung im Diakonischen Werk allein reicht für die Zuordnung zur Kirche nicht aus. Die Kirche müsse vielmehr tatsächlich in der Lage sein, in Glaubensfragen einen hinreichend ordnenden Einfluss auszuüben.

Die Kirche versteht ihren Dienst als »Dienstgemeinschaft«. Daraus leitet sie das Erfordernis der Kirchenzugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch der Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter und sogar deren Anwälte ab. Dies scheint im Lichte des europäischen Antidiskriminierungsrechts sehr problematisch. Die »Dienstgemeinschaft« soll eine theologische Kategorie sein, die rechtliche Folgen auslöst: Verbot der Leiharbeit, Bindung an den Dritten Weg (so der KGH-EKD). Wenn die Kirche auf ihre Einrichtungen in Glaubensfragen ordnend einwirken (können) muss, dann gilt das auch für die »Dienstgemeinschaft«, denn sie ist theologisch untermauert und deshalb auch Glaubensfrage. Nun muss die Kirche Farbe bekennen: Zuordnung zur Kirche mit Bindung an kirchliches Arbeitsrecht (als Rechtsfolge der Dienstgemeinschaft) oder keine Zuordnung zur Kirche, aber weltlich-starkes Mitbestimmungsrecht.

Mit den besten Wünschen

Ihr Bernhard Baumann-Czichon

Zur Information:

Ab dieser Ausgabe umfasst Arbeitsrecht und Kirche 40 Seiten. Wir bitten um Beachtung.

Dieser Ausgabe liegt bei:

■ der neue Flyer des SachBuchServices Kellner, Bremen



Der Chefredakteur
Bernhard Baumann-Czichon



Inhalt

- 1** Editorial
- 2** ...den Prozess kritisch begleiten und mitgestalten – Erfahrungen bei der Fusion dreier Krankenhäuser (Interview)
- 7** Sanktionen gegen Arbeitnehmer wegen AGG-Verletzung?
- 10** Diakonischer Rat des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz erteilt Ausnahmegenehmigung zur Anwendung der Arbeitsordnung Verein Oberlinhaus – der Beginn der Säkularisierung
- 14** Aktuelle Änderungen im Bereich der Einkommen-/Lohnsteuer sowie der Sozialversicherung
- 17** Vom BAT zum TVöD – Dornenreicher Weg (Teil 1)
- 24** Leserbrief zum Artikel »Da kann man nichts machen« – oder doch?« aus AuK 4/07
- 26** Mitarbeitervertretung und Dienstgemeinschaft – Rezension zum »Berliner Kommentar«
- 33** Aus der Rechtsprechung
- 34** Termine & Seminare Mai–Juni
- 37** Arbeit in der Kirche – Umfrage

... den Prozess kritisch begleiten und mitgestalten – Erfahrungen bei der Fusion dreier Krankenhäuser

Interview mit Georg Cravillon

Das Interview führte
Bernhard Baumann-
Czichon für AuK

AuK: Herr Cravillon, Sie sind Vorsitzender der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung eines Unternehmens mit 4.500 Beschäftigten. Seit wann gibt es dieses Unternehmen?

GEORG CRAVILLON: Die Unternehmensgruppe Diakonische Dienste Hannover existiert seit dem 01.11.2006, entstanden aus drei großen diakonischen Einrichtungen: dem Annastift, dem Friederikenstift und der Henriettenstiftung. Diese drei Einrichtungen haben insgesamt elf Betriebsgesellschaften plus die drei Alträger in die Unternehmensgruppe eingebracht.

AuK: Warum sind aus drei Alträgern so viele Betriebsgesellschaften geworden?

CRAVILLON: Die drei Alträger haben nicht nur Krankenhäuser betrieben, sondern waren auch auf anderen Helfefeldern – Alten- und Behindertenhilfe, Hospiz, ambulante Pflege, ambulante Reha – tätig. Diese Komplexeinrichtungen wurden in fachspezifische Betriebsgesellschaften sowie in die Zentralen Dienste zergliedert.

AuK: An wie vielen Standorten?

CRAVILLON: An zehn Standorten, neun davon in Hannover und die Außenstelle in Hachmühlen.

AuK: Führt diese Zergliederung in elf Betriebsgesellschaften nicht zu einer Zersplitterung der Mitarbeitervertretung?

CRAVILLON: Dieses Problem war sofort auf der Tagesordnung der damaligen Verhandlungsgruppe, der Mitarbeitervertretung, der Betriebsräte, ...

AuK: Hier muss ich unterbrechen. Sie sprechen von einer Verhandlungsgruppe und neben der Mitarbeitervertretung von Betriebsräten. Was ging der Neugründung voraus?

CRAVILLON: Es gab Mitarbeitervertretungen im Annastift, Friederikenstift und in der Henriettenstiftung. Das Lister Krankenhaus und die Friederikenstift-Dienstleistungs-GmbH hatten einen Betriebsrat. Es gab MAVen, in einigen kleineren Betriebsgesellschaften wie in der Hospiz GmbH und Pflege gGmbH jedoch nicht. Wir hatten also eine bunte Mischung von Interessenvertretungen.

AuK: Wie viele Menschen waren das?

CRAVILLON: Es betraf 71 Personen. Wir bildeten eine gemeinsame Verhandlungsgruppe. Unser Ziel war eine einheitliche Interessenvertretung für alle Beschäftigten im Konzern. Schon lange vor der Gründung der Diakonischen Dienste Hannover hatten die sieben betrieblichen Interessenvertretungen die Verhandlungsgruppe mit einem überbetrieblichen Verhandlungsmandat ausgestattet. Die Arbeitgeberseite zog gleich, so dass wir schon frühzeitig verhandeln konnten.



Hans Georg Cravillon

AuK: Wie gelang es Ihnen, eine solche Verhandlungsgruppe auf die Beine zu stellen?

CRAVILLON: Wir hatten zwei Möglichkeiten: Entweder hätte jeder einzelne Betrieb, jede Interessenvertretung separat unterrichtet und beteiligt werden müssen – die eine oder andere Interessenvertretung hätte dann auf dem Verhandlungsweg etwas mitgestalten können – oder wir verhandelten für alle gemeinsam. Auch die Arbeitgeberseite erhoffte sich dadurch vereinfachte Verhandlungen. Wir holten uns das Mandat aus den sieben Interessenvertretungen und Betriebsräten, mit denen wir auch schon vorher zusammengearbeitet hatten, und erarbeiteten einen gemeinsamen Vorschlag. Für die Arbeitgeberseite war klar, dass wir innerhalb der Interessenvertretungen in ständigem Austausch standen und unsere Positionen gemeinsam abstimmten.

AuK: In welcher Phase der Umstrukturierung bildeten die Mitarbeitervertretungen die Verhandlungsgruppe?

CRAVILLON: Die Mitarbeitervertretungen arbeiteten schon seit 2002 zusammen, als unsere Häuser noch in lockeren Kooperationen zusammenarbeiteten. Die Verhandlungsgruppe bildete sich im März 2004, als die strategische Entscheidung zur Gründung der Holding gefallen war.

AuK: Das klingt so, als sei die Mitarbeiterseite in diesem Prozess schon immer ein Stück voraus gewesen.

CRAVILLON: Der Prozess war schon im Jahr 2002 von Arbeitgeberseite darauf angelegt, die Kooperation enger zu gestalten. Anfangs ging es nur um die Krankenhäuser, aber es war klar, dass die Komplexeinrichtungen entweder in Gänze in die neue Gruppe eingingen oder es nicht funktionieren würde. Es hätte keinen Sinn ergeben, die Krankenhäuser zusammenzuführen und Restbestände bei den Alträgern zu lassen.

Deswegen war klar, dass alle Betriebsteile davon betroffen sein würden. Ein Teil der Arbeitgeber

machte relativ früh klar, dass eine Holding gebildet werden solle, und auch für die MAV war klar, dass wir diesen Prozess nicht verhindern könnten, sondern versuchen wollten, ihn mitzugestalten.

AuK: *Mich interessiert immer noch die Frage, wie es dazu kam, dass die Mitarbeiterseite sich so früh zusammengeschlossen und eine handlungsfähige Arbeitsform gebildet hatte. Wenn wir uns umschauen, wie Mitarbeitervertretungen oder Betriebsräte auf Unternehmensänderungen reagieren, dann stellen wir fest, dass sie meistens der Entwicklung hinterherlaufen und versuchen, auf das, was Arbeitgeber und Unternehmer tun, zu reagieren.*

Cravillon: Das hat natürlich auch etwas mit der Geschichte in Hannover zu tun. Schon seit Mitte der 90er Jahre haben wir einmal im Monat regionale Treffen der Mitarbeitervertretungen der Stadt Hannover und des Umlandes. Wir stehen in regelmäßigem Austausch. Wichtig waren dabei auch immer Personen, die gesagt haben: Lasst uns jetzt enger zusammenarbeiten, da zeichnet sich was ab. Das war auf der Grundlage der bisherigen Arbeit in Hannover machbar.

AuK: *Bei Zusammenschlüssen verschiedener Unternehmen erleben wir häufig, dass nicht nur die Arbeitgeberseite an ihre eigenen Pfründe denkt. Da gibt es den Chefarzt, den Abteilungsleiter, die befürchten, ihren Job zu verlieren. Wir erleben aber auch, dass auf Seiten der betrieblichen Interessenvertretung Ängste bestehen, den eigenen Einflussbereich oder auch das eigene Mandat zu verlieren. Wie ist es Ihnen gelungen, 71 Personen in acht betrieblichen Interessenvertretungen und dann noch in der Mischung von Betriebsräten und Mitarbeitervertretungen unter einen Hut zu bringen?*

Cravillon: Das war nicht ganz einfach. Es gab genau die Ängste und Vorbehalte, die Sie gerade angesprochen haben. Wir haben diese Sorgen und Befürchtungen ernsthaft aufgenommen und sind in einen Prozess eingetreten zur Frage der Ausgestaltung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung. § 5 des MVG-K¹ befasst sich mit der Mitarbeitervertretung. Die dort vorgefundenen Regeln reichten uns nicht aus, ein solches Konstrukt zu gestalten. Wir haben eine politische Initiative gestartet, um das MVG-K zu novellieren. Diese Novellierung hatten wir mit den Arbeitgebern gemeinsam gestaltet und hatten Erfolg. Es gelang uns ein Novellierungsprozess, der anfangs in einer Verordnung durch die Landeskirche umgesetzt und dann im Gesetzgebungsverfahren bestätigt wurde. Dieser § 5 Abs. 2a wurde für den Holdingprozess geschaffen. Wir haben eine gemeinsame Mitarbeitervertretung auf der Basis von Wahlbezirken. Wir haben es geschafft, dass einzelne Bereiche, Betriebe oder Segmente nicht mehr aus einer gemeinsamen MAV ausgeschlossen sind.

AuK: *Das müssen wir uns genauer angucken. Das Mitarbeitervertretungsgesetz sieht vor, dass für einen Rechtsträger nur eine gemeinsame Mitarbeitervertretung zu bilden ist, sich die Kandidaten aus allen*

Bereichen zur Wahl stellen und auch von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewählt werden. Welche Rolle spielen jetzt Wahlbezirke?

Cravillon: Wir haben in § 5 Abs. 2a die Möglichkeit Wahlbezirke einzurichten². Wir haben 4.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Schnitt wählen etwa 130 Leute einen Mitarbeitervertreter, so dass wir eine 39-köpfige Gemeinsame Mitarbeitervertretung wählen können. Dementsprechend haben wir uns Wahlgebiete zurechtgeschnitten.

Wir haben jetzt in Hachmühlen, einer Außenstelle des Diakoniekrankenhauses Friederikenstift, einen Sitz, wir haben im Lister Krankenhaus zwei Sitze. Das sind jeweils 50 KollegenInnen, so dass auch die kleinen Betriebe in dieser Holding innerhalb der Mitarbeitervertretung vertreten sind. Sie haben also im Rahmen einer gemeinsamen MAV ihre Präsenz behalten.

AuK: *War dies die Voraussetzung dafür, dass die kleinen Betriebseinheiten sich bereit erklärten, in einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung mitzuwirken, damit sie nicht im großen Topf untergehen?*

Cravillon: Ob dies die Voraussetzung war, weiß ich nicht. Auf jeden Fall war es eine förderliche Regelung, die die gemeinsame Entscheidung leichter machte.

AuK: *Vorhin sagten Sie, die MAVen hätten sich auf den Prozess eingelassen, um mitzugestalten. Was waren Ihre Ziele?*

Cravillon: Wir wollten gesichert haben, dass die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewahrt und geschützt bleiben. Das war das Erste.

AuK: *Wodurch waren sie gefährdet?*

Cravillon: Ein solcher Prozess hat immer Veränderungen zur Folge: in der Betriebsorganisation, in Betriebsabläufen, es ändern sich die Arbeitsbedingungen, und Arbeitsplätze fallen weg

AuK: *Können Sie ein Beispiel nennen?*

Cravillon: Wir haben zwei Akutkrankenhäuser, eine orthopädische Fachklinik und eine Belegklinik. Hier wird es zu Schwerpunktbildungen kommen. Zukünftig werden wir nicht mehr alle Leistungen an allen Standorten anbieten. Wir werden uns im Verwaltungsbereich keine zwei Personalabteilungen leisten können. Wir werden einen technischen Bereich mit einer einheitlichen EDV-Struktur haben. All das wird zum Abbau von Personal und Ressourcen führen. Erfahrungsgemäß geht man von einer fünf- bis zehnprozentigen Personalkosteneinsparung aus. Es kommen Veränderungen auf uns zu, die wir so ausgestalten müssen, dass sie sich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nachteilig auswirken.

AuK: *Wie kann das geschehen?*

Cravillon: Wir haben z.B. über den zeitlich befristeten Ausschluss fusionsbedingter Kündigungen verhandelt.

AuK: *Was bedeutet das?*

Cravillon: Wir wollen nicht, dass aufgrund einer Zusammenführung von Betrieben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus betrieblichen Gründen

¹ Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen
² (2 a) Haben mehrere beteiligte Dienststellen aus den in § 1 Abs. 3 genannten Bereichen eine im Wesentlichen einheitliche Leitung im Sinne von § 4 Abs. 1 oder sind Leitungen im Sinne von § 4 Abs. 1 aus mehreren Dienststellen durch Verfassung, Gesetz, Satzung, Ordnung oder Vertrag jeweils derselben Leitung im Sinne von § 4 Abs. 1 einer weiteren Dienststelle weisungsgebunden unterstellt oder handelt es sich um verbundene Unternehmen entsprechend § 15 Aktiengesetz, so kann die Bildung und Zusammensetzung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung durch Dienstvereinbarung geregelt werden. Die Dienstvereinbarung wird nur wirksam, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen vorher in getrennten Mitarbeiterversammlungen zustimmen. Die Dienstvereinbarung ist für eine Geltungsdauer längstens bis Ablauf der regulären Amtszeit der auf Grund der Dienstvereinbarung gewählten gemeinsamen Mitarbeitervertretung zu befristen. Soll nach Ablauf der Geltungsdauer erneut eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gewählt werden, so kann die vor der Wahl noch amtierende gemeinsame Mitarbeitervertretung die Dienstvereinbarung nach Satz 1 mit Wirkung für alle beteiligten Dienststellen schließen, die nur wirksam wird, wenn die Mitarbeiterschaften aller beteiligten Dienststellen in getrennten Mitarbeiterversammlungen zustimmen.
 (3) Die Wahl der gemeinsamen Mitarbeitervertretung wird in Wahlbereichen durchgeführt. Jede beteiligte Dienststelle bildet einen Wahlbereich. In jedem Wahlbereich sind so viele Mitglieder der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung zu wählen, wie es dem Anteil der dort Beschäftigten entspricht. Zur Ermittlung der Anzahl der zu wählenden Mitglieder der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung wird die Zahl gemäß § 8 ermittelt. Durch Dienstvereinbarung kann Abweichendes bestimmt werden.

gekündigt wird. Unsere Mindestforderung ist eine sozialverträgliche Anpassung. Wir brauchen also in der ersten Zeit dieser Prozesse einen zeitlich befristeten Ausschluss holdingbedingter Kündigungen, weil sich in den ersten vier bis sechs Jahren eine neue Betriebsstruktur bilden wird.

AuK: *Darauf hat sich die Arbeitgeberseite eingelassen?*

Cravillon: Ja, wir haben darüber verhandelt. Wir hatten ein Verhandlungspaket mit einigen Kernpunkten. Der erste Kernpunkt besagte, dass sich alle Betriebe in der neuen Unternehmensgruppe verpflichten müssen, dem Arbeitsrecht der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beizutreten...

AuK: *...also die Arbeitsvertragsrichtlinien verbindlich anzuerkennen.*

Cravillon: Ja, Arbeitsrechtsicherung auf dem Niveau, das wir jetzt haben.

AuK: *Das heißt Ausschluss von Tarifflicht, z.B. für gewerbliche Bereiche?*

Cravillon: Genau. Inzwischen haben wir für alle Betriebsgesellschaften diese Dienstvereinbarung abgeschlossen. Einen ausgegliederten Betriebsteil haben wir bereits zurückgeholt, die Friederikenstift-Dienstleistungs-GmbH mit 180 Kolleginnen und Kollegen. Für drei weitere, bereits vor der Holdinggründung ausgegründete Betriebsleistungsgesellschaften haben wir per Dienstvereinbarung geregelt, dass diese Betriebe spätestens zum 1.1.2010 in die neue Unternehmensgruppe und in den Geltungsbereich der ARV-K und des Mitarbeitervertretungsgesetzes zurückzuführen sind.

AuK: *Der Ausschluss von Kündigungen beschränkt sich auf solche, die holdingbedingt sind. Sind also betriebsbedingte Kündigungen zulässig, die auf andere Gründe als die Folgen des Fusionsprozesses gestützt werden?*

Cravillon: Praktisch sind jetzt nur verhaltens- und leistungsbedingte Kündigungen zulässig, betriebsbedingte Kündigungen nicht. Den Streit, was eine holdingbedingte, was eine sonstige betriebsbedingte Kündigung ist, haben wir mit unserer Dienstvereinbarung ›Ausschluss holdingbedingter Kündigung‹ ziemlich entschärft.

AuK: *Wie lässt sich ein solcher Kündigungsschutz angesichts des anstehenden Strukturwandels umsetzen, zumal die Betriebsstätten auf viele Standorte verteilt sind?*

Cravillon: Wir haben eine Dienstvereinbarung zur holdingweiten Einsetzbarkeit und zur Arbeitsplatzsicherung ausgehandelt. Unser Ziel war, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Betriebsgesellschaften zu ihrem Arbeitsvertrag eine Zusatzvereinbarung unterzeichnen müssen. In dieser erklären sie sich bereit, in einem anderen Unternehmen der Unternehmensgruppe zu arbeiten, gekoppelt mit der Zusage, dass Tätigkeit, Vergütung und die vereinbarte Wochenarbeitszeit erhalten bleiben. Im Gegenzug wird ihnen ein holdingweiter Kündigungsschutz gewährt.

AuK: *Also Mobilität gegen Arbeitsplatzsicherheit.*

Cravillon: Genau so.

AuK: *Die Diakonische Dienste Hannover gGmbH, also die Holding-Gesellschaft, ist jetzt ca. 16 Monate alt. Welche Erfahrungen hat die Mitarbeitervertretung in dieser Zeit gemacht? Haben Sie Ihre Ziele erreichen können?*

Cravillon: Mit den Arbeitgebern haben wir in dieser Zeit viele Regelungsbestände auf hohem Niveau verhandeln können. Wir haben einen internen Arbeitsmarkt gebildet. Wir haben keine Fremdarbeit mehr. Wir haben die Vergütung von PraktikantInnen einheitlich geregelt. Und wir haben viele andere Dinge in den letzten 16 Monaten angepackt und auf einen guten Standard gebracht. Weil wir das Gesamte, die großen Problemfelder im Blick haben, werden wir auch von der Geschäftsführung geschätzt. In der Beurteilung einzelner Angelegenheiten gibt es natürlich Differenzen, aber das gehört zum Geschäft.

AuK: *Ist es inzwischen gelungen, an der Basis ein Verständnis für ein gemeinsames Unternehmen zu entwickeln oder kämpft ein Standort gegen den anderen?*

Cravillon: Auf Geschäftsführungsebene ist der Prozess noch nicht abgeschlossen. Die Eigentümlichkeiten und Eigenwilligkeiten der alten Strukturen leben natürlich noch. Aber es geht voran. Ein Beispiel: Anfang des Jahres wurden die Personalabteilungen zusammengeführt, damit sind unterschiedliche Kulturen, Traditionen, Arbeitszeitregelungen zusammengekommen. Diese Prozesse finden jetzt Zug um Zug statt. Die Geschäftsführungen haben ebenfalls Maßnahmen eingeleitet; diese werden dazu führen, dass die Unternehmensgruppe und nicht mehr die einzelne Betriebsgesellschaft stärker ins Zentrum rückt. Dies wird vor allem in den Geschäftsbereichen Krankenhäuser, Alten- und Behindertenhilfe, Verwaltung und Zentrale Dienste geschehen.

AuK: *Wie sieht es auf der Mitarbeitervertreterseite aus?*

Cravillon: Dort haben wir einen großen Schritt gemacht. In der Zeit vor der Holdinggruppe waren wir 71 Kolleginnen und Kollegen. In der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung haben wir jetzt für 4.500 Kolleginnen und Kollegen 39 Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertreter und insgesamt sieben Freistellungen, also 35 Arbeitstage die Woche. Auf dieser Basis konnten wir unsere Arbeit vernünftiger strukturieren. Wir arbeiten faktisch wie ein Parlament in sechs Ausschüssen und im Plenum mit einem Sitzungsrhythmus von 14 Tagen.

AuK: *Welche Ausschüsse sind das?*

Cravillon: Wir haben folgende Ausschüsse gebildet: Allgemeines Arbeitsrecht und Eingruppierung Personelles, Arbeitszeiten oder Planung der Überstunden und alles, was dazu gehört, Soziales, Jugend, Senioren, Qualitätsmanagement und EDV, Fortbildung und Personalentwicklung, Bau, Hygiene, Umwelt und Arbeitsschutz.

Diese Sachausschüsse sind wie kleine Fach-MAVEN, besetzt mit jeweils sechs bis sieben Personen. Sie kümmern sich holdingweit um die Kollegen. So arbeiten wir: Wenn ein Antrag der Unternehmensleitung kommt, geht dieser zunächst an die Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung, wird von dort einem Ausschuss zur Bearbeitung zugewiesen und von ihm bearbeitet. Die Beschlussfassung erfolgt im Plenum. Die Ausschüsse bereiten die Beschlussvorlagen vor.

AuK: *Die Ausschüsse sind also Arbeitsausschüsse?*

Cravillon: Ja, alle sind Arbeitsausschüsse. Einzig der Ausschuss ›Allgemeines Arbeitsrecht und Eingruppierung Personelles‹ kann Einstellungen vornehmen und ein abschließendes Votum abgeben. Wir haben etwa 50 bis 80 Personalfälle in 14 Tagen zu bearbeiten.

AuK: *Wie haben sich die Arbeitsbedingungen der 4.500 Menschen in den letzten 16 Monaten verändert?*

Cravillon: Es kommen langsam neue Prozesse in Gang. Die Kollegen im Bereich IT (= EDV, d. Redaktion) und Personalwesen finden sich jetzt in einer gemeinsamen Betriebsgesellschaft. Der betriebsärztliche Dienst und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden zentral zusammengeführt. Für das erste Halbjahr gibt es weitere Vorhaben: Das Labor wird zentralisiert werden; wir werden eine gemeinsame Apotheke betreiben. Auch im Krankenhausbereich wird es eine Schwerpunktbildung geben: Es wird eine gemeinsame Frauenklinik geben. Es gibt noch viel zu tun. Der IT-Bereich muss noch zentraler gestaltet werden; auch der Einkauf steht noch auf der Tagesordnung. Wir überlegen, wo es im Bereich Alten- und Behindertenhilfe Zusammenführungen geben kann. Es gibt viele Veränderungen, die natürlich auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen.

AuK: *Lässt sich heute schon sagen, ob sich die Fusion für das Unternehmen gelohnt hat?*

Cravillon: Natürlich wurde das Unternehmen auch gegründet, um die betriebswirtschaftlich schwierige Situation zu verbessern. Die Lage war dramatisch. Es bestand für zwei Betriebsgesellschaften bei Gründung der Holding die ernsthafte Gefahr der Bestandsgarantie. Auch wenn wir erst am Anfang stehen, ist uns mit der Holding eine Stabilisierung gelungen. Die weiteren Prozesse werden dazu führen, dass sich die Unternehmensgruppe am so genannten Gesundheitsmarkt, der hier in Hannover sehr stark monopolisiert ist, neu aufstellen wird. Neben den Diakonischen Diensten haben wir zwei weitere große Anbieter: die Medizinische Hochschule Hannover und das Klinikum der Region, das mittlerweile etwa zwölf Krankenhäuser umfasst.

AuK: *Ein Verbund kommunaler Krankenhäuser?*

Cravillon: Genau. Und deshalb haben wir eine sehr starke Konzentration im Bereich der Gesundheitsversorgung.

AuK: *Zwei der drei beteiligten Betriebsgesellschaften hatten Probleme, die innerhalb kürzester Zeit durch die Holding ausgeglichen werden konnten. Gelang*

dies durch Synergieeffekte, die ohne Personalabbau, jedenfalls nicht durch Kündigung, erreicht werden konnten?

Cravillon: Mit Synergien würde ich das nicht erklären. Die Holdinggründung hat dazu geführt, dass sich für alle Beteiligten die wirtschaftliche Potenz stabilisiert und verbessert hat. Das gilt für die schwachen genauso wie für die starken Betriebe. Die Betriebe sind auf einem guten Weg.

AuK: *Also kann das Modell DDH durchaus ein Vorbild für andere sein?*

Cravillon: Ja, möglicherweise hat das Modell DDH Vorbildcharakter. Überall im diakonischen Bereich finden zurzeit solche Prozesse statt. Die kommunalen Einrichtungen stehen vor den gleichen Problemen: Wie müssen sie sich aufstellen, um sich ökonomisch behaupten zu können und nicht an die privaten Träger veräußert zu werden?

AuK: *An vielen anderen Standorten und gerade im Krankenhauswesen erleben wir, dass sich Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen gegen solche Zusammenschlüsse wehren und darauf drängen, die kleineren Einheiten weiterzuführen.*

Cravillon: Wir haben uns gefragt: Welche Entwicklungsmöglichkeiten haben wir in den kleinen Häusern mit den vielen Betrieben? Wegen der fortschreitenden Konzentration auf dem Gesundheitsmarkt haben wir die Auffassung vertreten, wir werden diese Zusammenführungsprozesse, die Holdingbildungen, wahrscheinlich nicht erfolgreich bekämpfen können. Also müssen wir versuchen, diese Prozesse mitzugestalten, um das bestmögliche Ergebnis für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herauszuholen.

Am Anfang gab es auf Arbeitnehmerseite schwierige und langwierige Diskussionen. Wir benötigten zwei mehrtätige Klausurtagungen, um Gefahren und Möglichkeiten auszuloten. Wir arbeiteten Positionen aus, die für uns unverzichtbar sind, und bekamen dort auch Zug um Zug Regelungen hin: bestmöglicher Schutz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Prozess, bestmögliche Mitbestimmungsrechte, Tariftreue, eine gemeinsame Interessenvertretung und Einflussnahme im Aufsichtsrat

AuK: *Wenn Sie den Prozess seit 2002 Revue passieren lassen und Mitarbeitervertretungen in ähnlichen Situationen einen Rat geben sollten, was würden Sie empfehlen?*

Cravillon: Es ist wichtig, dass man zusammenarbeitet, das Wohl und Wehe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Blick behält. Und dass man sich als Mitarbeitervertretung genau auf diese Positionen, nämlich bestmöglicher Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und bestmögliche Mitbestimmung, konzentriert und versucht, diese mitzugestalten und umzusetzen. Das wäre mein Rat.

AuK: *Wie kann man das Bestmögliche erreichen?*

Cravillon: Das hängt natürlich von vielen Faktoren ab. Wir hatten hier in Hannover das Glück, dass alle Unternehmensteile nah beieinander lagen. So konnten wir die Migration, die Zusammenführung und die

Gemeinsame MAV, auch räumlich besser darstellen. Im regionalen Verbund muss man sich anders aufstellen.

AuK: *In solchen Prozessen stellen Mitarbeitervertretungen immer die Frage: Wann darf oder soll ich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterrichten?*

Cravillon: Wir haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sehr früh einbezogen. Eine der ersten Maßnahmen in der Verhandlungsgruppe war, eine gemeinsame Zeitung herauszugeben, die ›Holding Aktuell‹. Die ›Holding Aktuell‹ erscheint bereits seit 2004, also zwei Jahre vor der eigentlichen Gründung. Wir haben sie genutzt, um den beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nun auf viele Betriebe an unterschiedlichen Standorten verteilt sind, einen einheitlichen Wissenstand zu ermöglichen und eine Plattform für die Kommunikation zwischen Verhandlungsgruppe und Beschäftigten zu schaffen.

AuK: *Hatten die Geschäftsführungen im Jahre 2004 schon etwas Vergleichbares?*

Cravillon: Nein, die Geschäftsführungen besaßen kein vergleichbares Publikationsorgan. Zurzeit baut die Holding eine Mitarbeiterzeitung auf, die regelmäßig erscheinen soll. Während des gesamten Prozesses allerdings gab es die ›Holding Aktuell‹, die über den jeweiligen Stand informierte. Die Holdinggründung verlief ja auch nicht geradlinig. Wegen interner Probleme auf Arbeitgeberseite gab es mehrere Gründungstermine, die verschoben werden mussten. Schließlich war es kein einfaches Unterfangen, drei Komplexeinrichtungen der Diakonie unter der Vorgabe, alle seien gleichwertig, zusammenzuführen. Das hat viel Kraft gekostet, auch auf Seiten der Arbeitgeber.

AuK: *Bei solchen Zusammenschlüssen erleben wir häufig, dass die Belegschaft diesen Prozess als feindliche Übernahme erlebt. Wie war es in Ihrem Fall?*

Cravillon: Das schwingt natürlich immer mit. Unterschiedliche Traditionen und Standards kommen zusammen; es wird schnell diskutiert, was ist gut, was schlecht bei einer Zusammenführung. Die eine Arbeitnehmervertretung bringt viele Regeln mit ein, die andere wenige, die dritte keine. Die einen haben besonders engagiert gearbeitet – welchen Standard setzt man? Man gerät schnell nicht nur in eine Zukunftsdiskussion, sondern eine Geschichtsbewältigungsdiskussion. Wichtig dabei ist, einander nicht zu beschädigen und das Maß zu wahren.

AuK: *Herr Cravillon, wir danken Ihnen für dieses Gespräch.*

Die Unternehmensgruppe
Diakonische Dienste Hannover (DDH)
besteht aus elf Betriebsgesellschaften
(Krankenhäuser, Alten- und Behinderteneinrichtungen, Ambulante Dienste, Hospiz, Aus-, Fort- und Weiterbildung, Zentrale Dienste/Verwaltung), hinzu kommen drei Alträger. Insgesamt sind circa 4.500 Arbeitnehmer/innen beschäftigt

Eine durch Dienstvereinbarung
festgelegte, 39-köpfige Gemeinsame
Mitarbeitervertretung der DDH wird
gemäß MVG-K § 5 (2a und 3)
in Wahlbezirken gewählt

Die Wahlbezirke wählen und entsenden
MitarbeitervertreterInnen für die
Gemeinsame Mitarbeitervertretung gemäß
ihres Beschäftigtenanteils

Die Fachausschüsse sind sachbezogen für
die gesamte Unternehmensgruppe tätig

Es sind folgende Fachausschüsse gebildet:
Allgemeines Arbeitsrecht |
Einstellungen | Eingruppierungen
Arbeitszeiten
Soziales | Jugend | Senioren
Fortbildungen | Personalentwicklung
Arbeitsschutz | Bau | Hygiene | Umwelt
EDV | Qualitätsmanagement

Die gewählten Funktionen
(Vorsitz, Stell. Vorsitz, Schriftführung)
und die SprecherInnen bzw.
Stellv. SprecherInnen der Fachausschüsse
bilden die Geschäftsführung der
Gemeinsamen Mitarbeitervertretung
(derzeit zehn Personen auf sieben
VB-Freistellungen)

Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung
tagt innerhalb von 14 Tagen jeweils
einmal in den Fachausschüssen
und einmal im Plenum. Sie hat sich für
ihre innere Ordnung eine
Geschäftsordnung gegeben

Sanktionen gegen Arbeitnehmer wegen AGG-Verletzung?

Von Mira Gathmann

Das am 15. August 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll ArbeitnehmerInnen vor Benachteiligungen und Belästigungen schützen, die im Zusammenhang mit einem der Diskriminierungsmerkmale stehen: *Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG).* Nach § 12 Abs. 3 AGG sind Arbeitgeber verpflichtet, gegen diskriminierendes Verhalten von Beschäftigten anzugehen. Beschäftigte fürchten sich vor arbeitsrechtlichen Sanktionen und Schadensersatzansprüchen.



Die Autorin

Mira Gathmann
Fachwältin für
Arbeitsrecht, Bremen

Das AGG richtet sich vorrangig an Arbeitgeber, denn diese sind für das betriebliche Geschehen verantwortlich. Arbeitgeber entscheiden, ob ein Mann oder eine Frau eingestellt wird und ob die Kirchenzugehörigkeit Einstellungsvoraussetzung ist. Vor allem in großen Betrieben werden Entscheidungen, die der Arbeitgeber als Vertragspartner des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin zu treffen hat, nicht auf Geschäftsführungsebene, sondern von nachgeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern getroffen. So kann die Auswahlentscheidung bei Einstellungen, Versetzungen, Beförderungen usw. maßgeblich Abteilungs- und Bereichsleitern obliegen. Daher liegt ein erhebliches Diskriminierungspotenzial im Alltagshandeln insbesondere in der mittleren Führungsebene. Selbst die Entscheidung des Dienstplanverantwortlichen, aus Sicherheitsgründen Frauen nachts nicht im Pfortendienst einzusetzen, kann daraufhin überprüft werden, ob sich dahinter ein diskriminierendes Verhalten verbirgt.

Der Diskriminierungsschutz bliebe wirkungslos, wenn diskriminierendes Verhalten von nachgeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sanktionsfrei wäre. Dies wäre geradezu eine Einladung, Entscheidungen auf untere Führungsebenen abzuwälzen, um so den Diskriminierungsschutz zu unterlaufen. Das AGG sieht deshalb vor, dass Arbeitgeber auch gegen diskriminierendes Verhalten von Beschäftigten vorgehen müssen: *Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.* (§ 12 Abs. 3 AGG)

Mit dieser Vorschrift wird die Intention des Gesetzes deutlich: Der Betrieb soll eine diskriminierungsfreie Zone werden. Kein Beschäftigter soll befürchten müssen, wegen seines Geschlechtes oder seiner geschlechtlichen Orientierung, wegen seines Alters, einer Behinderung oder eines anderen Diskriminierungsmerkmals benachteiligt oder belästigt zu werden. Und deshalb dürfen selbstverständlich auch von Beschäftigten keine diskriminierenden Handlungen ausgehen.

Ein Arbeitgeber hat die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebende Nebenpflicht, für den Schutz seiner ArbeitnehmerInnen Sorge zu tragen. Er muss den Arbeitsplatz so ausgestalten, dass von diesem keine Gefahren ausgehen; er muss ArbeitnehmerInnen vor körperlichen Angriffen von Dritten, aber auch von anderen Beschäftigten schützen; er muss einem Arbeitnehmer bzw. einer Arbeitnehmerin die Möglichkeit geben, während der Arbeitszeit Wertsachen vor Diebstahl zu schützen (z.B. durch einen verschließbaren Spind) usw. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, ArbeitnehmerInnen vor diskriminierenden Handlungen anderer Beschäftigter zu schützen, folgt daher schon unmittelbar aus dem Arbeitsverhältnis.

Verstößt ein Arbeitgeber gegen diese Schutzpflicht, so ist er gegenüber dem/der geschädigten ArbeitnehmerIn zum Schadensersatz verpflichtet. Wird einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin die Geldbörse gestohlen und hat der Arbeitgeber ihm/ihr keine Möglichkeit der Sicherung gegeben, so wird er den Schaden zu ersetzen haben.

Diese Grundsätze sind in § 12 AGG konkretisiert worden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auch vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung zu treffen. Dazu gehört nach § 12 Abs. 2 AGG insbesondere der Hinweis auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen, z.B. in Schulungen und Fortbildungen. Das Diakonische Werk der EKD vertreibt hierzu ein Lernprogramm auf CD. Der Arbeitgeber ist vorrangig zu antidiskriminierender Aufklärung und damit zu Prävention verpflichtet.

In § 12 Abs. 3 AGG wird darüber hinaus die Verpflichtung festgeschrieben, gegen Diskriminierungstäter mit *geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen* einzuschreiten. Falls die Prävention versagt, müssen Sanktionen folgen.

Beispiel: Ein Mitarbeitervertreter soll ausländische Arbeitnehmerinnen, die befristet und mit geringer Stundenzahl als Reinigungskräfte beschäftigt sind, zu sexuellen Handlungen aufgefordert und ihnen unter Hinweis auf seine Stellung in der Mitarbeitervertretung einen Dauerarbeitsplatz versprochen haben. Der Arbeitgeber hat das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt.

Hier liegt offenkundig eine Benachteiligung¹, also eine diskriminierende Handlung vor, denn der Mann hat durch Ausnutzung der wirtschaftlichen Notlage der Frauen und seines angeblichen Einflusses auf Einstellungsentscheidungen die sexuelle Selbstbestim-

¹ Benachteiligungen im Sinne von § 3 AGG sind unmittelbare Benachteiligungen (eine Person erfährt wegen eines Diskriminierungsmerkmals eine weniger günstige Behandlung – eine Frau wird wegen ihres Geschlechts nicht befördert), mittelbare Benachteiligungen (eine scheinbar neutrale Regelung betrifft Personen mit einem Diskriminierungsmerkmal in besonderer Weise – teilszeitbeschäftigte Mitarbeitervertreter erhalten bei Schulungsteilnahme nur einen Ausgleich im Umfang ihrer individuellen Arbeitszeit: 75 % aller Beschäftigten in kirchlichen Betrieben sind Frauen) oder Belästigungen. Belästigungen sind unerwünschte Verhaltensweisen in Hinblick auf ein Diskriminierungsmerkmal, durch die die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt wird.

mung der Frauen massiv beeinträchtigt. Ob es tatsächlich zu sexuellen Handlungen gekommen ist, ist dabei völlig unerheblich.

Anhand dieses Falles kann die Regelung des § 12 Abs. 3 AGG rechtlich gut eingeordnet werden:

Für die fristlose Kündigung liegt ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB vor. Das zur Kündigung führende Verhalten ist nicht erst seit Inkrafttreten des AGG als Fehlverhalten zu bewerten. Der erhebliche Pflichtenverstoß, der zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt, liegt nicht vorrangig darin, dass die sexuelle Selbstbestimmung durch das AGG in besonderer Weise geschützt wird. Hierbei handelt es sich nur um einen speziellen Aspekt der freien Entfaltung der Persönlichkeit, die durch unsere Rechtsordnung, insbesondere das Strafrecht, mannigfaltig geschützt ist. Im Übrigen stellt dieses Verhalten eine so schwere Störung des Betriebsfriedens dar, dass schon deshalb eine Kündigung ernsthaft in Betracht zu ziehen ist. Die vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung wird deshalb nicht auf § 12 Abs. 3 AGG gestützt.

§ 12 Abs. 3 AGG ist kein eigenständiger Kündigungsgrund und stellt auch kein eigenständiges Kündigungsrecht dar. Will ein Arbeitgeber einem/einer ArbeitnehmerIn wegen eines diskriminierenden Verhaltens kündigen, so muss er dies nach den für jede Kündigung geltenden Spielregeln machen:

- Er muss zunächst prüfen, ob überhaupt eine Störung im Arbeitsverhältnis vorliegt.
- Er muss dann weiter prüfen, ob diese Störung nicht auf andere Weise beseitigt werden kann: Aufklärung der betreffenden Person, Ermahnung oder Abmahnung. In Betracht kommen auch alle anderen betrieblichen Maßnahmen, die die Störung beseitigen können: Versetzung, Einsatz zu anderen Tageszeiten, räumliche Trennung, z. B. durch bauliche Maßnahmen.
- Schließlich muss der Arbeitgeber im Rahmen der von ihm durchzuführenden Abwägung feststellen, ob unter Berücksichtigung des Interesses des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses (z. B. Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Chancen auf dem Arbeitsmarkt) eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist.

Und natürlich sind auch alle anderen Aspekte des Kündigungsschutzes zu berücksichtigen: Beteiligung der Mitarbeitervertretung, Kündigungsschutz gem. SGB IX für Schwerbehinderte, Kündigungsschutz von Schwangeren usw.

Aufgrund des AGG sind nicht zusätzlich Verhaltensweisen mit Kündigung bedroht. Vorstellbar – und vom Gesetzgeber erwünscht – ist jedoch, dass Arbeitgeber aufgrund des AGG auch dort gegen diskriminierendes Verhalten einschreiten, wo dies in der Vergangenheit geflissentlich übersehen wurde. Denn unerwünscht, weil diskriminierend, sind z. B. verbale Attacken wegen der ethnischen Herkunft oder wegen der Weltanschauung.

Ein so grobes Fehlverhalten wie in unserem Beispiel ›reichte‹ für eine Kündigung und rechtfertigt auch zukünftig eine Kündigung. Aber so geeignet solche drastischen (und seltenen) Fälle geeignet sind, die rechtlichen Strukturen zu verdeutlichen, so wenig helfen sie zur Abgrenzung alltäglicher Fälle. Wir müssen uns deshalb den eher alltäglichen Formen diskriminierenden Verhaltens zuwenden:

- Ein Arbeitnehmer kann es nicht lassen, ›Blondinen-Witze‹ zu erzählen, obwohl eine anwesende Kollegin ihn aufgefordert hat, damit aufzuhören.
- Ein Bereichsleiter protegiert immer wieder Männer, während Frauen in seinem Bereich keine Chance auf eine Leitungsstelle haben.

In diesen Fällen wird niemand ernsthaft auf die Idee kommen, dieses Verhalten mit einer (fristlosen) Kündigung zu ahnden. Da es sich aber um diskriminierendes Verhalten handelt, muss der Arbeitgeber gem. § 12 Abs. 3 AGG einschreiten. Er ist verpflichtet, die diskriminierende Behandlung der betroffenen Beschäftigten (hier: der Frauen) zu verhindern. Dies muss er mit – so das AGG – geeigneten, erforderlichen und angemessenen Mitteln tun. Hierzu wird der Arbeitgeber vor allem Regeln aufstellen. Das können auf den Einzelfall bezogene Regeln sein, aber auch generelle Regeln, z. B. in einer Betriebsordnung. Dort kann neben dem Alkohol- und Rauchverbot auch das Verbot stehen, Witze mit sexistischem Inhalt zu erzählen. Das Recht, Regeln für das Verhalten im Betrieb aufzustellen, ist Teil des dem Arbeitgeber zustehenden Direktionsrechtes (§ 106 GewO). Allerdings ist dieses Recht nicht schrankenlos. Auch wenn der Arbeitgeber Regeln zum Schutz vor Diskriminierung aufstellt, muss er die Persönlichkeitsrechte der der Regel unterworfenen Beschäftigten beachten. Vor allem aber sind solche Regeln als Regelung von Ordnung und Verhalten im Betrieb mitbestimmungspflichtig (jedenfalls wenn sie einen kollektiven Bezug aufweisen). Die an den Arbeitnehmer gerichtete Aufforderung, keine obszönen Witze zu erzählen, ist daher mitbestimmungsfrei. Die generelle Anweisung, keine Blondinen-Witze zu erzählen, darf nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung ergehen.

Wenn der Arbeitgeber solche Regeln aufgestellt hat, ist für die Beschäftigten ein Handlungsrahmen gesetzt, den diese zu beachten haben. Erst durch die Anweisung des Arbeitgebers wird das gesetzliche Diskriminierungsverbot soweit konkretisiert, dass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkennbar ist, welches Verhalten vertragsgerecht ist bzw. welches Verhalten arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich zieht.

So kann bei einer diskriminierenden Personalauswahl auch nur dann ein Pflichtenverstoß des auswählenden Mitarbeiters vorliegen, wenn der Arbeitgeber Auswahlrichtlinien aufgestellt hat, die eine diskriminierungsfreie Auswahl sicherstellen. Verstößt ein Beschäftigter gegen eine solche Auswahlrichtlinie, so liegt darin ein ganz ›normaler‹ Pflichtenverstoß, der nicht deshalb schwerer wiegt, weil er zu einer Benachteiligung eines/einer anderen Beschäftigten führt.

§ 12 Abs. 3 AGG führt deshalb nicht zu weiteren Sanktionen gegenüber Beschäftigten. Diese Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber vielmehr dazu, Maßnahmen zu ergreifen und/oder Regeln aufzustellen, um Beschäftigte zu schützen. So wie der Arbeitgeber verpflichtet ist, Nichtraucher vor ungewolltem Passivrauchen zu schützen, ist er verpflichtet, Beschäftigte vor Diskriminierung durch andere Beschäftigte zu schützen. Und diese Regeln muss er erforderlichenfalls mit arbeitsrechtlichen Sanktionen durchsetzen. Der einzelne Arbeitnehmer und die einzelne Arbeitnehmerin tragen nicht die Verantwortung dafür, zwischen diskriminierendem und diskriminierungsfreiem Verhalten zu unterscheiden.

Schadensersatz und Schmerzensgeld?

Wegen eines Verstoßes gegen das AGG kann ein Beschäftigter Schadensersatz bzw. Schmerzensgeld beanspruchen. Dieser Anspruch richtet sich jedoch gegen den Arbeitgeber:

Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. (§ 15 Abs. 1 AGG)

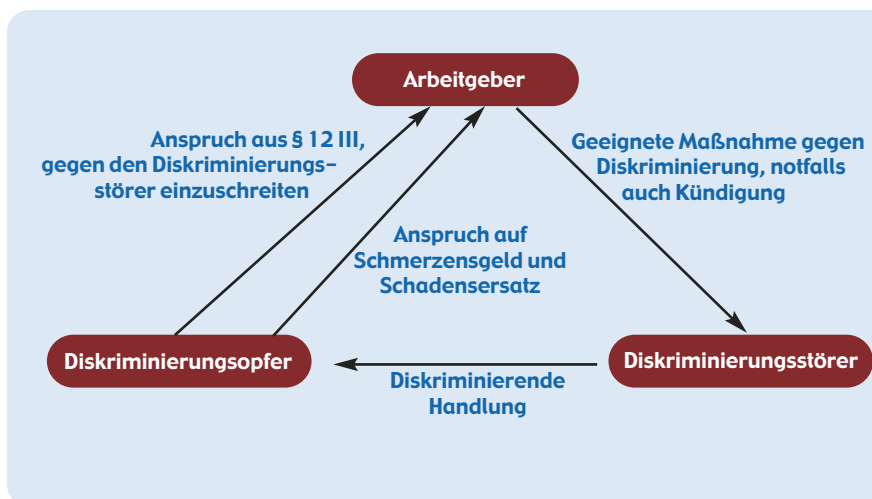
Ein Anspruch eines Beschäftigten gegen einen anderen Beschäftigten wegen diskriminierenden Verhaltens besteht nicht. Da der Arbeitgeber jedoch verpflichtet ist, gegen diskriminierendes Verhalten einzuschreiten, kann ein Diskriminierungsopfer Ansprüche gegen den Arbeitgeber geltend machen, wenn dieser entgegen der Verpflichtung aus § 12 Abs. 3 AGG nicht gegen diskriminierendes Verhalten von anderen Beschäftigten einschreitet.

Allerdings können wie bisher ArbeitnehmerInnen auch einen Kollegen bzw. eine Kollegin wegen Schmerzensgeld bzw. Schadensersatz in Anspruch nehmen, z.B. wegen Beleidigung, wegen einer (vorsätzlichen) Körperverletzung oder wegen eines sexuellen Übergriffs. Dies wären aber Ansprüche, die unabhängig vom AGG bestehen.

Das Verhältnis zwischen Arbeitgeber, Diskriminierungsopfer und Diskriminierungsstörer lässt sich wie folgt darstellen:

Muss ein Arbeitgeber gegenüber einem Beschäftigten oder einem Arbeitsplatzbewerber Schadensersatz wegen einer diskriminierenden Benachteiligung leisten, weil ein Beschäftigter z.B. gegen eine Richtlinie zur diskriminierungsfreien Bewerberauswahl verstoßen hat, kann der Diskriminierungsstörer gegenüber dem Arbeitgeber zum Ersatz des Schadens verpflichtet sein. Denn jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin hat grundsätzlich dafür einzustehen, wenn er/sie durch pflichtwidriges Verhalten dem Arbeitgeber einen Schaden zufügt. Da macht es keinen Unterschied, ob der Schaden dadurch entsteht, dass der EDV-Administrator die Datensicherung vergessen hat, der Hausmeister das Haus nicht abgeschlossen oder der Personalleiter einem Bewerber eine diskriminierende Ablehnung mitgeteilt hat. Der Umfang der Haftung eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin ist aber – außer bei vorsätzlichem Handeln – beschränkt.

Vergleiche hierzu Busse, Arbeitnehmerhaftung, Arbeitsrecht und Kirche, 2007, S. 58ff.



► Rechtsanwälte ► Steuerberater ► Notar

BREMEN

Bernhard Baumann-Czichon
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Michael Dembski
Rechtsanwalt und Notar
Fachanwalt für Familien-/ Sozialrecht

Mira Gathmann, M.L.E.
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Barbara Kopp
Fachanwältin für Strafrecht

Manfred Weidenbach
Dipl.-Betriebswirt, Steuerberater

BÜRO BREMEN
Am Hulsberg 8 • 28205 Bremen
Tel.: (04 21) 4 39 33-0 • Fax: (04 21) 4 39 33-33
E-mail: bcp@nwn.de

HILDESHEIM

Prof. Dr. Ulrich Hammer
Rechtsanwalt
Schwerpunkte:
Verfassungs-/Staatskirchenrecht
Allgemeines Verwaltungsrecht
Arbeits-/kirchliches Arbeitsrecht
Beamten-/Disziplinarrecht
Schul-/Berufsbildungsrecht
Hochschul-/Wissenschaftsrecht

BÜRO HILDESHEIM
Marie-Curie-Straße 43 • 31139 Hildesheim
Tel.: (0 51 21) 8 38 90 • Fax: (0 51 21) 8 38 66
E-mail: Dr._Hammer@t-online.de

Baumann-Czichon & Partner
Bremen – Hildesheim

Wir freuen uns,
künftig in überörtlicher Sozietät mit Rechtsanwalt Prof. Dr. Ulrich Hammer in Hildesheim zusammenzuarbeiten und dadurch unseren Schwerpunkt im kirchlichen Bereich zu verstärken.



Diakonischer Rat des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz erteilt Ausnahmegenehmigung zur Anwendung der Arbeitsordnung Verein Oberlinhaus – der Beginn der Säkularisierung

Bernhard Baumann-Czichon, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Der Diakonische Rat des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz (DWBO) hat am 28. Januar dieses Jahres der in Potsdam ansässigen Oberlinklinik gGmbH die Genehmigung erteilt, von der satzungsrechtlichen Verpflichtung, auf die Arbeitsverhältnisse mit ihren Mitarbeitern kirchliches oder diakonisches Arbeitsrecht anzuwenden, abzuweichen.



Der Autor

Bernhard Baumann-Czichon

Wenn es nach dem Willen des Diakonischen Rates geht, darf die Mitgliedseinrichtung des DWBO auf die Arbeitsverhältnisse mit ihren Beschäftigten nun die Arbeitsordnung Verein Oberlinhaus anwenden.

Die den Mitgliedern des Rates zuvor zugegangene gemeinsame Gegenstellungnahme der Dienstgeber- und DienstnehmervertreterInnen der regionalen Arbeitsrechtlichen Kommission hatte die Mitglieder des Rates nicht von dieser Entscheidung abhalten können. Vorausgegangen waren bereits am 10. Dezember zwei weitere entsprechende Ausnahmegenehmigungen für die Einrichtungen Verein Oberlinhaus und Berufsbildungswerk in der Oberlinhaus gGmbH. Der Verein Oberlinhaus hält die 100-prozentigen Anteile sowohl am Berufsbildungswerk als auch an der Oberlinklinik. Die orthopädische Fachklinik war zum 1. Januar 2007 vom Verein Oberlinhaus in die Oberlinklinik gGmbH übergegangen. Mit fünf weiteren Tochtergesellschaften des Vereins Oberlinhaus bilden die Potsdamer Einrichtungen eine Holding, in der zurzeit etwa 1200 Mitarbeitende beschäftigt sind. Bis 2006 wurden die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) DWBO als Vertragsgrundlage der Arbeitsverträge vereinbart.

Seitdem der Vorstand des Vereins im Jahr 2005 eine Unternehmensberatungsfirma mit der Entwicklung der Arbeitsordnung beauftragt hatte, war er wiederholt der massiven Kritik durch die zuständigen Mitarbeitervertretungen und die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen des DWBO ausgesetzt gewesen. Auch auf Seiten der Dienstgeber gab es zahlreiche kritische Stimmen. Schließlich wurde das Thema auch von der lokalen Presse aufgegriffen. Immerhin wurde die Arbeitsordnung an den Grundsätzen der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung des Dritten Weges vorbei erarbeitet. Das Oberlinhaus ist in Potsdam eine diakonische Institution mit einer langjährigen Geschichte. Der Verein wurde schon 1871 zur Betreuung und Ausbildung kleiner Kinder

gegründet. Es folgten in den nächsten Jahren u.a. ein Diakonissen-Mutterhaus, eine Poliklinik und eine Krankenstation sowie schließlich Behinderteneinrichtungen. Bis heute identifiziert sich ein Großteil der Mitarbeitenden mit dem diakonischen Profil der Verbundseinrichtungen. Für viele von ihnen ist deshalb das Vorgehen der Leitung nicht nachvollziehbar.

Die Vorgeschichte

Bereits 2003 entschloss sich der Vorstand des Vereines Oberlinhaus, die so genannte ›Strategie 2013‹ auf den Weg zu bringen. Sie sollte die Rahmenbedingungen für eine Personalstrategie setzen. Ihr Ziel war es, ›für die Zukunft wirtschaftlich eigenständige und dauerhaft tragfähige Geschäftsbereiche unter Nutzung von fachlichen, organisatorischen und personellen Synergieeffekten zu entwickeln.‹ So ist es in einer vom Vorstand des Vereins selbst erstellten Chronik zur Entwicklung der Arbeitsordnung des Oberlinhauses in der hauseigenen Mitarbeiterzeitung nachzulesen. Sie kann von jedermann auf der Internetseite des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz heruntergeladen werden.

Im Januar 2004 folgte die Gründung einer Projektgruppe zur Erstellung eines Konzeptes Strategische Personalentwicklung. 2005 schloss sich der Auftrag zur Erarbeitung eines Haustarifes an. Ein Hauptargument für diese Entwicklung war, dass die AVR zu teuer und zu unflexibel seien. So sieht die Arbeitsordnung dann auch u.a. längere Arbeitszeiten (40 statt 38,5 Std./Woche), einen kürzeren Urlaubsanspruch, geringere Schichtzuschläge und in manchen Berufsgruppen auch erheblich niedrigere Monatsentgelte vor.

Ebenfalls im Jahr 2005 trat das Arbeitsrechtsregulierungsgesetz der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz (EKBO) in Kraft, das am 8. Juni 2005 durch Beschluss der Mitgliederversammlung für das DWBO übernommen wurde. Darin findet die Arbeitsrechtssetzung in einer unabhängig und paritätisch aus Dienstnehmer- und DienstgebervertreterInnen besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission ihren Niederschlag. Die Oberliner Leitung ließ sich davon jedoch nicht beeindrucken. Sie hat sich trotz des wiederholten Vorwurfes, die Arbeit der regionalen Arbeitsrechtlichen Kommission durch ihren Alleingang zu konterkarieren und ihre eigene Kirchlichkeit in Frage zu stellen, nicht erschüttern lassen. Stattdessen hat sie beharrlich und konsequent den Abschluss ihres hauseigenen Tarifwerks vorangetrieben, bis der Vorstand mit Wirkung zum 1. Juli 2006 für den Verein Oberlinhaus die neue Arbeitsordnung in Kraft setzte. Für das Berufsbildungswerk beschloss der Vorstand die Inkraftsetzung erst zum 1. September 2006.

Der Rechtsweg

Die Mitarbeitervertretungen der drei oben genannten Einrichtungen stellen bis heute die Legitimation der Arbeitsordnung in Frage. Es gab seit dem

Inkrafttreten der Arbeitsordnung durch Beschluss des Vorstandes zahlreiche Verfahren vor der Schiedsstelle des DWBO. Die Mitarbeitervertretungen lehnten die Zustimmung zur Eingruppierung der neu eingestellten Mitarbeitenden anhand der Arbeitsordnung Verein Oberlinhaus ab. Nach dem Beschluss des Kirchengerichtshofes der EKD in Hannover im Oktober 2006 zur Leiharbeit in der Diakonie und seinen Ausführungen zum Prinzip der Dienstgemeinschaft entschieden die Vorsitzenden der beiden Kammern der Schiedsstelle, dass die Leitungen des Vereins Oberlinhaus und des Berufsbildungswerkes verpflichtet seien, bis zur Erteilung einer Ausnahmegenehmigung durch den Diakonischen Rat oder eine Änderung der Satzung die AVR DWBO anzuwenden. Eine Beschwerde der Oberliner Einrichtung beim Kirchengerichtshof wurde wieder zurückgezogen, die Entscheidungen der Schiedsstelle des DWBO wurden somit rechtskräftig.

Die Unternehmensleitung hatte wohl gehofft, dass ein zum damaligen Zeitpunkt vorliegender Antrag an die Mitgliederversammlung des DWBO, die Regelung der Arbeitsrechtsanwendung in der Satzung großzügiger zu gestalten, die Beschlüsse hinfällig werden lassen würde. Doch auf der Mitgliederversammlung am 1. November 2007 fand ein entsprechender Antrag nicht die erforderliche Mehrheit.

Ob die Oberliner Leitung die Schiedsstellenbeschlüsse umgesetzt hat, ist strittig. Laut Aussage der Leitung hielt man sich an die Beschlüsse, während die Mitarbeitervertretungen behaupten, dass weiterhin die Arbeitsordnung für die vor den Beschlüssen eingestellten MitarbeiterInnen Anwendung findet.

Die Ausnahmegenehmigung

Nach Erteilung der Genehmigung durch den Diakonischen Rat im Dezember und Januar fühlt sich der Vorstand nun berechtigt, die Arbeitsordnung auf die Arbeitsverhältnisse in ihren Einrichtungen anzuwenden. Die Satzung des DWBO regelt in § 7 Abs. 4 Nr. 6, dass Mitgliedseinrichtungen von ihrer Satzungsverpflichtung zur Anwendung kirchlichen oder diakonischen Arbeitsrechts nach Erteilung einer entsprechenden Genehmigung durch den Diakonischen Rat abweichen dürfen. Sie regelt jedoch nicht die Gründe für eine solche Genehmigung. Die Entscheidung liegt somit zunächst vollständig im Ermessen des Diakonischen Rates. Der Oberliner Antrag an den Diakonischen Rat wurde mit der Begründung gestellt, dass erhebliche Investitionen zur Instandhaltung und Sanierung der Gebäude getätigt werden müssen, die sich nur mit einer Geringhaltung der Personalkostensteigerungen realisieren lassen. Inwieweit sich der Diakonische Rat tatsächlich mit der Erforderlichkeit dieser Investitionen und der Schlüssigkeit der vorgelegten Zahlen inhaltlich befasst und auseinandergesetzt hat, lässt sich nicht nachvollziehen. Es sind jedoch immer wieder kritische Stimmen aus dem Diakonischen Rat hinsichtlich der Entscheidung des Kirchengerichtshofes zur Dienstgemeinschaft im Zusammenhang mit Leiharbeit in der Diakonie bekannt

geworden. Viele diakonische Arbeitgeber halten die Entscheidung des Kirchengerichtshofes für einen Eingriff in die unternehmerische Freiheit der diakonischen Einrichtungen. Offensichtlich haben sich auch die Mitglieder des Diakonischen Rates bei ihrer Ermessensentscheidung hinsichtlich der Anträge der Oberliner Einrichtungen nicht vom Beschluss des Kirchengerichtshofes und dem im Mitarbeitervertretungsgesetz verankerten Prinzip der Dienstgemeinschaft leiten lassen. Demnächst wird sich jedoch voraussichtlich die Schiedsstelle des DWBO mit der Frage befassen müssen, ob die Ausnahmegenehmigungen des Diakonischen Rates das Abweichen von der diakonischen Wertegemeinschaft und dem Dritten Weg rechtswirksam legitimieren können. Die Mitarbeitervertretungen haben bereits angekündigt, dass sie weiterhin die Anwendung der Arbeitsordnung für unzulässig erachten.

Kirchliche Betriebstarife?

Die Anwendung von einseitig gesetzten Betriebstarifen in kirchlichen Unternehmen ist nichts Neues. So wendet das Christliche Jugenddorfwerk Deutschland seit jeher eine sog. Vergütungsordnung des CJD an. Hierbei handelt es sich um ein Regelwerk, das vom Vorstand des CJD ohne jegliche Beteiligung der Arbeitnehmer festgelegt wird. Versuche von Arbeitnehmern, vor den staatlichen Arbeitsgerichten gegen diese betriebliche Lohnordnung zu klagen, sind bislang gescheitert. Nach weltlichem Arbeitsrecht steht es einem Arbeitgeber, der nicht an Tarifverträge gebunden ist, auch frei, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Arbeitsverträge anzubieten, in denen er auf eine betriebliche Lohnordnung verweist. Solange Veränderungen dieser Lohnordnung zu Lohnsteigerungen führen, werden solche Änderungen auch akzeptiert und begegnen keinen rechtlichen Bedenken. Versucht der Arbeitgeber hingegen, durch Änderung der betrieblichen Lohnordnung Lohnkürzungen, die Anhebung der Arbeitszeit oder andere Verschlechterungen durchzusetzen, sind mindestens zwei Aspekte zu prüfen. Zum einen ist zu klären, ob der Verweis auf die betriebliche Lohnordnung und die dann erfolgende Verschlechterung dieser Lohnordnung nicht schon deshalb unwirksam ist, weil es sich um eine Umgehung des gesetzlichen Kündigungsschutzes handelt. Zum anderen wird es sich bei dem Verweis auf eine betriebliche Lohnordnung stets um eine vom Arbeitgeber formulierte Klausel des Arbeitsvertrages handeln, so dass diese wie Allgemeine Geschäftsbedingungen zu behandeln und vom Arbeitsgericht rechtlich zu überprüfen ist. Unwirksam sind solche Klauseln dann, wenn sie so überraschend sind, dass der Vertragspartner mit einer solchen Regelung nicht zu rechnen brauchte. Und außerdem ist bei der Auslegung solcher Klauseln zu berücksichtigen, dass bei unklaren Regelungen stets die für den Arbeitnehmer günstigere Auslegung vorzunehmen ist. Die Anwendung betrieblicher Lohnordnungen ist deshalb stets mit erheblichen rechtlichen Risiken verbunden.

Tarifverträge hingegen sind in der Regel ›rechtsfest‹, d.h. sie halten einer gerichtlichen Überprüfung statt. Denn die Arbeitsgerichte dürfen Tarifverträge nur darauf überprüfen, ob sie mit höherrangigem Recht, also Gesetzen und vor allem der Verfassung, übereinstimmen. Eine Kontrolle des Inhaltes der tarifvertraglichen Regelungen findet nicht statt.

Wieweit die Kontrolle kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen (z.B. Arbeitsvertragsrichtlinien, BAT-Kirchliche Fassung usw.) reicht, ist durch die Rechtsprechung noch nicht abschließend geklärt. Das Bundesarbeitsgericht hat in etwas älteren Entscheidungen festgestellt, dass die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen jedenfalls dann nur so eingeschränkt wie Tarifverträge überprüft werden können, wenn sie tarifvertragliche Regelungen ganz oder im Wesentlichen übernehmen¹. Es erscheint aus zwei Gründen zweifelhaft, dass diese Rechtsprechung weiter gelten kann. Denn einerseits weichen kirchliche Regelungen immer stärker von dem Tarifvertragsrecht (des öffentlichen Dienstes) ab. Zum anderen hat sich die Rechtslage zwischenzeitlich durch die Schuldrechtsmodernisierung grundsätzlich geändert.² Da die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen (z.B. AVR, DVO usw.) keine normative Wirkung haben, kommen diese Regelungen nur in den Arbeitsverhältnissen zum Tragen, in denen auf die jeweilige kirchliche Arbeitsrechtsregelung ausdrücklich Bezug genommen wird (›Auf das Arbeitsverhältnis finden die AVR in der jeweils geltenden Fassung Anwendung‹). Diese Bezugnahme Klausel selbst ist als Allgemeine Geschäftsbedingung zu behandeln und unterliegt der richterlichen Inhaltskontrolle.

Die Kirchen nehmen für sich in Anspruch, dass die von ihnen nach Kirchenrecht aufgestellten kirchlichen Arbeitsbedingungen Tarifverträgen gleichgestellt werden müssten, weil nur so dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen gem. Art. 140 GG Rechnung getragen werden könne. Dem ist die Rechtsprechung nicht gefolgt. So hat das LAG Köln die in der Dienstvertragsordnung der EKD enthaltene Regelung, nach der sachgrundlose Befristungen nicht nur für die Gesamtdauer von zwei Jahren, sondern sogar für drei Jahre zulässig sind, für unwirksam erklärt. Das Recht, den in § 14 Abs. 2 TzBfG gesetzten maximalen Befristungszeitraum zu verlängern, steht nach Auffassung des LAG Köln den Tarifparteien, nicht aber den Kirchen zu.³

Aus Sicht des weltlichen Arbeitsrechts ist unzweifelhaft, dass jedenfalls Vergütungsordnungen des 1. Weges – wie im CJD und jetzt im Oberlinhaus – keinerlei Sonderrechte beanspruchen können. Genauso wenig wie der Handwerksmeister den mit seinen Gesellen abgeschlossenen Arbeitsvertrag zu deren Lasten abändern kann, können das CJD und das Oberlinhaus ihre Vergütungsregelungen absenken. Nur mit neu einzustellenden Mitarbeitern können sie neue Vereinbarungen treffen. Das ist für die in diesen Einrichtungen beschäftigten Arbeitnehmer nur ein schwacher Trost, denn das Vergütungsniveau

liegt deutlich unter dem vergleichbarer kirchlicher Betriebe.

Die Vergütungsregeln von Oberlinhaus und CJD sind jedoch nicht nur nach weltlichem Maßstab zu überprüfen. Beide Betriebe sind der Kirche zugeordnet⁴. Sie müssen deshalb auch kirchliches Recht anwenden und beachten, anderenfalls wäre subsidiär staatliches Betriebsverfassungsrecht anzuwenden⁵. Kirchliches Arbeitsrecht wird durch den – in seinen Konturen unklaren – Begriff der Dienstgemeinschaft geprägt. Zwar ist dieses Leitbild sowohl hinsichtlich seiner Begründung als auch hinsichtlich seines Inhaltes und seiner Reichweite heftig umstritten.⁶ Der Kirchengerichtshof hat diesem Begriff in drei Entscheidungen verbindliche Konturen gegeben, so dass zumindest einige Rechtsfolgen geklärt sind. Dies ist vor allem die bekannte Leiharbeitsentscheidung⁷, in der der KGH-EKD die ersetzende Leiharbeit (Tarifflucht) für mit der Dienstgemeinschaft unvereinbar erklärt hat. Das ist weiter die Anästhesisten-Entscheidung⁸, mit der das Gericht das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen auch auf Personen erweitert hat, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Einrichtung stehen, wenn sie denn den kirchlichen Auftrag der Einrichtung beruflich erfüllen. Und dies ist schließlich die Birkenhof-Entscheidung⁹. Das Gericht hat in aller Deutlichkeit festgestellt, dass es einer diakonischen Einrichtung nicht gestattet ist, aus dem Dritten Weg auszuscheren. Dafür – so der KGH-EKD – sei eine Rechtsgrundlage nicht ersichtlich.

Damit ist für das CJD die kirchenrechtliche Lage eindeutig: Für die Anwendung der Vergütungsordnung des CJD gibt es keine kirchenrechtliche Legitimation.

Das Oberlinhaus hingegen wird sich auf die Ausnahme genehmigung durch den Diakonischen Rat berufen. Allerdings wird auch diese das Ausscheren aus dem kirchenrechtlich legitimierten Arbeitsrecht nicht rechtfertigen können. Wir brauchen an dieser Stelle nicht der Frage nachzugehen, ob die Landeskirche (›Verfasste Kirche‹) Rechtssetzungsmacht gegenüber den rechtlich selbstständigen (weil privatrechtlich verfassten) Trägern der Diakonie hat. Das Oberlinhaus will an den Privilegien des Art. 140 GG teilhaben. Es will insbesondere unter Inanspruchnahme von § 9 AGG die Einstellung von Mitarbeitern von deren Kirchenzugehörigkeit abhängig machen. Diese Privilegien stehen diakonischen Einrichtungen jedoch nur zu, wenn sie sich im Rahmen des Selbstordnungsrechts der Kirchen bewegen. Das Selbstordnungsrecht der Diakonie und ihrer Einrichtungen ist abgeleitet vom Selbstordnungsrecht der verfassten Kirche und kann nicht weiter reichen.¹⁰ Mit der Ausnahme genehmigung des Diakonischen Rates verlässt dieser den von der Verfassten Kirche gesetzten Rahmen. Die Inanspruchnahme dieser Ausnahme genehmigung muss schon deshalb zum Verlust der Kirchlichkeit des Oberlinhauses führen. Vor allem aber verletzt das Oberlinhaus mit seinem einseitig gesetzten ›Recht‹ wesentliche Grundsätze des kirchlichen

Z.B. BAG 06.11.2007 – 5 AZR 334/05 – AP Nr.1 zu § 10a AVR Caritasverband

2 Vergleiche hierzu grundlegend Deinert, Neugestaltung der Arbeitsvertragsgrundlagen in Einrichtungen der evangelischen Kirchen über den Dritten Weg, Berlin, 2005

3 LAG Köln, 21.6.2007 – 10 Sa 225/07, AuK 2007, 53f.

4 Für das CJD: BAG, 30.04.1997 – 7 ABR 60/95, NZA 1997, 1240

5 Schiedsstelle des DW Hannover, 3.12.1996 – 3 VR MVO 67/95, EkA Rechtsetzungsbezugnis (3)

6 Vergleiche zur Entstehung dieses Begriffes vor allem Lührs, Dienstgemeinschaft als Abgrenzungsprinzip, AuK 2006, 95 ff.; AuK 2007, 12 ff.

7 KGH-EKD, Beschluss vom 09.10.2006, II-0124/M35-06, AuK 2007, 25 ff.

8 KGH-EKD, Beschluss vom 29.01.2007, II-0124/M38-06, AuK 2007, 56

9 KGH-EKD, Beschluss vom 26.03.2007, II-0124/M10-06, AuK 2007, 55f.

10 Schiedsstelle DW Hannover, 3.12.1996 – 3 VR MVO 67/95, EkA R echtsetzungsbezugnis (3)



Selbstverständnisses. Die konsensuale Festlegung der Arbeitsbedingungen ist konstitutives Element des Leitbildes der Dienstgemeinschaft. Wendet sich die Kirche oder eine kirchliche Einrichtung von ihren ureigensten Vorstellungen ab, so mag dies im weltlichen Arbeitsrecht wirksam sein, es führt aber zum Verlust der Kirchlichkeit.

Im Ergebnis betreiben der Diakonische Rat und das Oberlinhaus das Geschäft derjenigen, die für eine Säkularisierung kirchlicher Sozialbetriebe eintreten.



Mit Unterstützung der MAVen lassen sich kirchlich Beschäftigte längst nicht alles gefallen

Für die MAV gefunden!

Von Gänsen und Christen

Eine Erzählung von Sören Kierkegaard (dänischer Philosoph, Theologe von 1813 bis 1855)

»Die Christen leben wie Gänse auf einem Hof. An jedem siebten Tag wird eine Parade abgehalten. Der beredsame Gänserich steht auf dem Gatter und schnattert über die Wunder der Gänse, erzählt von den Taten der Vorfahren, die einst zu fliegen wagten und lobt die Barmherzigkeit des Schöpfers, der den Gänsen Flügel und den Instinkt zum Fliegen gab. Die Gänse sind tief gerührt, senken in Ergriffenheit die Köpfe und loben die Predigt und den beredten Gänserich.

Aber das ist auch alles.

Eines tun sie nicht – sie fliegen nicht, sie gehen zum Mittagmahl. Sie liegen nicht; denn das Korn ist gut und der Hof ist sicher.«

Was soll das, Herr Kierkegaard? Worauf wollen Sie hinaus?

Wo kämen wir denn hin, wenn jede/r die eigenen Fähigkeiten und Gaben innerbetrieblich nutzen würde?

Und was heißt hier: »Das Korn ist gut und der Hof ist sicher?«

Stimmt doch nicht mehr, darum »fliegen« ja die Leute – reihenweise!

Dann ist es schon besser, man fliegt nicht, bleibt auf dem Teppich, ist schön brav (vor allem als MAV).

Wie heißt es noch in dem einen Vers?

Händchen falten....

OTTO H. CLAUS

Aktuelle Änderungen im Bereich der Einkommen-/Lohnsteuer sowie der Sozialversicherung

Von Peter Gesell

Die Steuerjahre 2007 und 2008 haben vielfältige Änderungen mit sich gebracht, z. B. durch die Unternehmenssteuerreform 2008, das Jahressteuergesetz 2008 und das Gesetz zur weiteren Stärkung des bürgerlichen Engagements. Nachfolgend werden die Änderungen des Reisekostenrechts aus den Lohnsteuerrichtlinien 2008 sowie die haushaltsnahen Dienstleistungen bzw. Beschäftigungsverhältnisse näher erläutert.



Der Autor

Peter Gesell
Steuerberater, Bremen
Dipl. Kaufmann

Neuregelung des steuerlichen Reisekostenrechts

Bei beruflich veranlasster Auswärtstätigkeit von Arbeitnehmern wurde bisher zwischen Dienstreisen, Fahrtätigkeiten und Einsatzwechseltätigkeit unterschieden. In Abhängigkeit zur Zuordnung konnte es zu unterschiedlichen steuerlichen Folgen kommen.

a) Beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit

Seit 2008 wird diese Differenzierung aufgegeben und durch den Begriff der beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit ersetzt. Eine solche beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend außerhalb seiner Wohnung und an keiner seiner regelmäßigen Arbeitsstätten beruflich tätig wird. Sie liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer bei seiner individuellen beruflichen Tätigkeit typischerweise nur an ständig wechselnden Tätigkeitsorten oder auf einem Fahrzeug tätig wird.

b) Regelmäßige Arbeitsstätte

Eine regelmäßige Arbeitsstätte ist der ortsgebundene Mittelpunkt der dauerhaft angelegten beruflichen Tätigkeit des Arbeitnehmers, die mit einer gewissen Nachhaltigkeit immer wieder aufgesucht wird. Nicht mehr maßgebend sind Art, zeitlicher Umfang und Inhalt der Tätigkeit am ortsgebundenen Mittelpunkt der dauerhaft angelegten beruflichen Tätigkeit. Von einer regelmäßigen Arbeitsstätte kann bereits dann ausgegangen werden, wenn sie der Arbeitnehmer nur an einem Arbeitstag in der Woche aufsucht.

c) Beruflich veranlasst

Die Auswärtstätigkeit muss auf Weisung des Arbeitgebers erfolgen und ihr muss ein unmittelbarer, konkreter, beruflicher Anlass zugrunde liegen.

d) Auswärtstätigkeit

Bei einer nur vorübergehenden Auswärtstätigkeit in einer anderen betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers wird diese andere betriebliche Einrichtung nicht zur regelmäßigen Arbeitsstätte. Abweichend von früheren Rechtsprechungen wird eine auswärtige Tätigkeitsstätte nicht allein durch Zeitablauf von drei Monaten zum Tätigkeitsmittelpunkt oder zur regelmäßigen Arbeitsstätte. Die Lohnsteuerrichtlinien

2008 sehen keine zeitliche Begrenzung mehr vor, sondern stellen auf die Gesamtumstände ab. Anders verhält es sich, wenn feststeht, dass die auswärtige Tätigkeitsstätte vom ersten Tag an regelmäßige Arbeitsstätte geworden ist (z.B. bei einer Versetzung). Wird demnach ein Büroangestellter z.B. von Bremen nach Hamburg versetzt, erfüllt ab dem ersten Tag der Versetzung Hamburg das Merkmal der regelmäßigen Arbeitsstätte. Wird jedoch ein Bauarbeiter, der typischerweise nur an wechselnden Tätigkeitsstätten arbeitet, für vier Monate in Hamburg und danach für acht Monate auf einer Baustelle in München eingesetzt, liegen zwei vorübergehende, beruflich veranlasste Auswärtstätigkeiten vor.

e) Mögliche Reisekosten bei Auswärtstätigkeiten

Bei beruflich veranlassten Auswärtstätigkeiten können die Aufwendungen für öffentliche Verkehrsmittel (z.B. Bahn, Taxi, Flugzeug inkl. etwaiger Zuschläge/Aufpreise) vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet bzw. vom Arbeitnehmer als Werbungskosten abgezogen werden. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer seinen eigenen PKW für die Auswärtstätigkeit nutzt. Hier ist ein Ansatz von 0,30 € je gefahrenen Kilometer gegeben. Werden hierbei weitere Personen aus beruflicher Veranlassung mitgenommen, erhöht sich der Kilometersatz für jede Person um 0,02 €. Stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Fahrten einen Firmenwagen zur Verfügung, bleibt die Überlassung des Firmenwagens für diese Fahrten steuerfrei.

Der Arbeitgeber kann seinen Arbeitnehmern die Mehraufwendungen für Verpflegung weiterhin pauschal für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer aus beruflichen Gründen von seiner Wohnung und seiner regelmäßigen Arbeitsstätte abwesend ist, steuerfrei ersetzen. Der Pauschbetrag richtet sich nach der Dauer der Abwesenheit und beträgt:

- bei weniger als 14 Stunden, aber mindestens acht Stunden 6 €,
- bei weniger als 24 Stunden, aber mindestens 14 Stunden 12 €,
- bei 24 Stunden 24 €.

Werden dem Arbeitnehmer während der Auswärtstätigkeit vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung durch Dritte Mahlzeiten unentgeltlich oder teilentgeltlich zur Verfügung gestellt, mindert dies nicht den Pauschbetrag. Übersteigt der Wert der Mahlzeit jedoch 40 €, ist sie mit ihrem tatsächlichen Wert als Arbeitslohn anzusetzen.

Vom Arbeitgeber nicht erstattete Pauschbeträge können vom Arbeitnehmer in der Einkommensteuererklärung als Werbungskosten angesetzt werden.

Die tatsächlichen Kosten für Übernachtung (ohne Frühstück) können in nachgewiesener Höhe vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet bzw. vom Arbeitnehmer als Werbungskosten abgezogen werden. Lässt sich der Frühstückspreis aus der Übernachtungsrechnung nicht separieren, ist er mit 20 % der Tagespauschale = 4,80 € anzusetzen. Bei Übernachtungen im Inland kann der Arbeitgeber die Übernachtungskosten

sten ohne Einzelnachweis grundsätzlich mit einem Pauschbetrag von 20 € steuerfrei erstatten. Dies gilt auch, wenn tatsächlich geringere oder keine Übernachtungskosten anfallen, da der Arbeitnehmer z.B. privat übernachtet. Für Übernachtungen im Ausland sind ohne Einzelnachweis ebenfalls festgelegte Pauschbeträge anzusetzen. Sowohl die Pauschbeträge für inländische als auch für ausländische Übernachtungen können vom Arbeitgeber auch 2008 weiterhin steuerfrei erstattet werden; der Werbungskostenabzug der Arbeitnehmer ist jedoch seit 2008 auf die tatsächlichen Kosten beschränkt.

Haushaltsnahe Dienstleistungen und haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse

Zum 1.1.2003 wurde aus arbeitsmarktpolitischen Gründen eine Steuerermäßigung in Form eines Steuerabzugsbetrages eingeführt, wenn das haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnis in einem inländischen Haushalt ausgeübt bzw. die haushaltsnahe Dienstleistung in einem inländischen Haushalt erbracht wurde.

Durch das Jahressteuergesetz 2008 wurde die Regelung auf Haushalte erweitert, die in der Europäischen Union oder dem Europäischen Wirtschaftsraum liegen. Diese Änderung gilt für alle Fälle, in denen die Einkommensteuer noch nicht bestandskräftig festgesetzt ist.

a) Haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse

Die tarifliche Einkommensteuer verringert sich auf Antrag um:

- 10 % der Aufwendungen, höchstens 510 € jährlich, für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (»Mini-Jobber«) in einem Privathaushalt.
- 12 % der Aufwendungen, höchstens 2.400 €, bei haushaltsnahen Beschäftigungsverhältnissen, für die aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung entrichtet werden und keine geringfügig entlohnte Beschäftigung darstellen.

Für jeden Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen nicht vorgelegen haben, verringert sich der Höchstbetrag um ein Zwölftel. Eine solche Beschäftigung liegt vor, wenn diese durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird. Zwischen in einem Haushalt zusammenlebenden Ehegatten oder zwischen Eltern und in deren Haushalt lebenden Kindern kann aufgrund der familienrechtlichen Verpflichtungen ein haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnis nicht begründet werden. Gleiches gilt entsprechend für Partner einer eingetragenen Lebensgemeinschaft sowie bei in einem Haushalt zusammenlebenden Partnern einer nicht ehelichen Lebensgemeinschaft bzw. nicht eingetragenen Lebenspartnerschaft. Gleichwohl sind Beschäftigungsverhältnisse mit nahen Angehörigen denkbar, und zwar, wenn diese nicht im selben Haushalt leben. Voraussetzung für die Anerkennung ist dann u.a., dass die Verträge zivilrechtlich wirksam zustande kommen und dem sog. Fremdvergleich standhalten.

b) Haushaltsnahe Dienstleistungen:

Die tarifliche Einkommensteuer verringert sich auf Antrag um:

- 20 % der Aufwendungen, höchstens 600 € jährlich, für allgemeine haushaltsnahe Dienstleistungen, die keine Handwerkerleistungen sind. Dieser Betrag erhöht sich auf 20 % der Aufwendungen, höchstens 1.200 € jährlich, bei Inanspruchnahme von Pflege- und Betreuungsleistungen.
- 20 % der Aufwendungen, höchstens 600 € jährlich, bei Inanspruchnahme von Handwerkerleistungen für Renovierungs-, Erhaltungs- oder Modernisierungsmaßnahmen.

Haushaltsnahe Dienstleistungen sind Tätigkeiten, die durch den Haushalt begründet und keine Handwerkerleistungen sind. Unter diese Regelung fallen Tätigkeiten, die auch als Gegenstand eines haushaltsnahen Beschäftigungsverhältnisses erbracht werden.

Zu den haushaltsnahen Tätigkeiten gehören z. B.:

- Innen- und Außenreinigung der Wohnung bzw. des Hauses (Fensterputzer, Raumpfleger, Schornsteinfeger ...),
- Zubereitung von Mahlzeiten im Haushalt,
- Pflege, Versorgung und Betreuung von Kranken, von alten Menschen und pflegebedürftigen Personen,
- Gartenpflege (Rasenmähen, Heckenschneiden ...),
- Durchführung von Schönheitsreparaturen oder kleineren Ausbesserungsarbeiten, soweit es sich um Tätigkeiten handelt, die gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt werden und in kürzeren Abständen anfallen.

Bis 2005 waren Handwerkerleistungen nur begünstigt, wenn es sich um obig genannte kleinere Ausbesserungsarbeiten handelte. Ab dem Veranlagungszeitraum 2006 wurde dies erweitert auf alle handwerklichen Tätigkeiten für Renovierungs-, Erhaltungs- und Modernisierungsmaßnahmen, die im Haushalt des Steuerpflichtigen erbracht werden, auch wenn diese im Regelfall nur von Fachkräften durchgeführt werden. Begünstigt sind hierbei jedoch nur die Arbeitskosten und nicht der Aufwand für Material usw.

Zu den begünstigten Leistungen gehören z. B.:

- Arbeiten an Innen- und Außenwänden (Tapezieren, Verputzen, Fliesen ...),
- Arbeiten am Dach, an der Fassade, am Zaun...,
- Reparatur, Austausch, Streichen von Fenstern, Türen ...,
- Reparatur, Austausch von Bodenbelägen ...,
- Gartengestaltung, Pflasterarbeiten ...,
- Modernisierung der Sanitärräume/Küche ...,
- Reparatur, Wartung von Heizungen und Elektrogeräten ...

Das beauftragte Unternehmen muss nicht in der Handwerksrolle eingetragen sein, d.h. auch Kleinunternehmer können mit der Leistung beauftragt werden. Die Ausgaben sind in dem Kalenderjahr abzu-

setzen, in dem sie geleistet worden sind. Bei Wohnungseigentümern und Mietern wird hingegen nicht beanstandet, wenn die gesamten Aufwendungen erst in dem Jahr geltend gemacht werden, in dem die Jahresabrechnung im Rahmen der Eigentümerversammlung genehmigt wurde bzw. die Nebenkostenabrechnung der Mieter vorliegt.

Die Steuerermäßigung ist davon abhängig, dass der Steuerpflichtige die Aufwendungen durch Vorlage einer Rechnung und die Zahlung auf das Konto des Erbringers der Leistung durch einen Beleg des Kreditinstituts nachweist. Für Wohnungseigentümer bzw. Mieter ist hier ein gesonderter Nachweis in der Jahresabrechnung bzw. eine Bescheinigung des Vermieters oder Verwalters notwendig. Durch das Jahressteuergesetz 2008 müssen diese Nachweise ab dem Veranlagungszeitraum 2008 nicht mehr der Einkommensteuererklärung beigelegt werden. Stattdessen werden nachprüfbare Angaben in der Steuererklärung abgefragt. Mit dieser Vereinfachung sollen u.a. Hemmnisse der elektronischen Steuererklärung abgebaut werden.

Das Wichtigste auf den Punkt gebracht

Punkt 1 – Übungsleiterpauschale

Die steuerfreie Übungsleiterpauschale ist nach dem Willen des Gesetzgebers ein Anreiz für die Ausübung einer gemeinnützigen nebenberuflichen Tätigkeit. Hierunter fallen insbesondere Tätigkeiten als Sporttrainer, Chorleiter, Ausbilder und Erzieher oder auch die nebenberufliche Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen. Diese Übungsleiterpauschale ist rückwirkend zum 1. 1. 2007 von 1.848 € (= 154 €/Mon.) auf 2.100 € (= 175 €/Mon.) angehoben worden.

Punkt 2 – Ehrenamtspauschale

Mit dem Gesetz zur weiteren Förderung des bürgerlichen Engagements ist eine sogenannte Ehrenamtspauschale zusätzlich eingeführt worden. Diese beträgt 500 € im Jahr. Dieser Betrag ist steuerfrei, wenn er aus einer nebenberuflichen Tätigkeit zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke erzielt wird. Grundsätzlich kann die Übungsleiterpauschale (2.100 €) nicht neben der Ehrenamtspauschale (500 €) angesetzt werden, es sei denn, es werden tatsächlich unterschiedliche Tätigkeiten ausgeübt. Steuerlich kann die Ehrenamtspauschale bereits für das Jahr 2007 geltend gemacht werden. Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung liegt aber erst seit dem Jahr 2008 vor.

Punkt 3 – Reform des Spendenrechts

Mit dem Gesetz zur weiteren Förderung des bürgerlichen Engagements traten rückwirkend ab 2007 ebenfalls Änderungen beim Spendenabzug in Kraft, wobei für den Veranlagungszeitraum 2007 ein Wahlrecht zwischen dem alten und neuen Spendenrecht besteht. Die Höhe der Kleinspenden, die künftig ohne Vorlage einer Zuwendungsbescheinigung vom Finanzamt anerkannt werden, wurde auf 200 € erhöht. Ferner wurde der Spenden-Höchstbetrag auf 20 % des Gesamtbetrags der Einkünfte bzw. 4 Pro-

mille der gesamten Umsätze sowie Löhne und Gehälter angehoben.

Punkt 4 – Entfernungspauschale

Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte werden seit dem Veranlagungszeitraum 2007 der Privatsphäre zugerechnet. Fernpendler können ab dem 21. Kilometer die Entfernungspauschale von 0,30 €/km wie bisher bis zur Höchstgrenze von 4.500 € wie Werbungskosten/Betriebsausgaben abziehen. Diese Neuregelung wurde als nicht verfassungskonform eingestuft, so dass die Eintragung eines Freibetrages auf der Lohnsteuerkarte für die ersten 20 km bzw. Aussetzung der Vollziehung bei der Einkommensteuererklärung gewährt wird. Es bleibt abzuwarten, welche Entscheidungen letztendlich getroffen werden.

Punkt 5 – Häusliches Arbeitszimmer

Das Steueränderungsgesetz 2007 schränkt den Abzug von Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer erheblich ein. Nach der ab dem Veranlagungszeitraum 2007 geltenden Fassung können derartige Aufwendungen nur dann abgezogen werden, wenn das häusliche Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten beruflichen/betrieblichen Tätigkeit bildet. Auch hier bestehen erhebliche Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit der Regelung. Diejenigen, für die nach der bisherigen Regelung ein Teilabzug bis 1.200 € in Betracht kam, sollten den Abzug der Arbeitszimmerkosten wie für den Veranlagungszeitraum 2006 beantragen und den Steuerbescheid solange offen halten (Einspruch einlegen), bis die Rechtslage geklärt ist.

Punkt 6 – Unterbringung und Betreuung von Kindern

Zusätzliche Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung, einschließlich Unterkunft, Verpflegung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern des Arbeitnehmers in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen, sind steuerfrei. Voraussetzung ist, dass das Kind nach dem jeweiligen landesrechtlichen Schulgesetz noch nicht schulpflichtig ist. Ferner muss es sich um eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers handeln, d.h. die Leistung darf nicht durch Anrechnung auf den vereinbarten Arbeitslohn oder durch Umwandlung des vereinbarten Arbeitslohns erfolgen. Gleiches gilt für die Anrechnung auf eine freiwillige Sonderzahlung, wie z.B. Weihnachtsgeld.

Punkt 7 – Versicherungsschutz für alle

Nach der sogenannten 55er-Regelung bleiben Arbeitnehmer, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres eine dem Grundsatz nach versicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, kranken- und pflegeversicherungsfrei, wenn sie in den fünf Jahren zuvor nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert waren. Für diese Personen besteht ab dem 1. April 2007 eine neu geschaffene Versicherungspflicht, bei der der Arbeitgeber einen Beitragszuschuss direkt an den Arbeitnehmer auszuzahlen hat. Diese Versicherungspflicht trifft auch bislang nicht versicherte Personen, die früher privat krankenversichert waren. Für diesen Personenkreis besteht seit dem 1. April 2007 die Möglichkeit, sich selbst zu versichern. Ab dem 1. Januar 2009 wird dies ebenfalls verpflichtend.

Vom BAT zum TVöD – Dornenreicher Weg (Teil 1)

Von Renate Richter

Nachdem jahrzehntelang Kirchen, Diakonie und Caritas für die Arbeitsvertragsgrundlagen ihrer Beschäftigten den BAT des öffentlichen Dienstes zugrunde legten und mit dessen Tabellen auch die von der Gewerkschaft für den öffentlichen Dienst ausgehandelten Vergütungserhöhungen anwendeten, war es seit Inkrafttreten des TVöD für Bund und Kommunen zum 1. 10. 2005 und des TV-Länder (TV-L) zum 1. 1. 2006 eine spannende Frage, wie im Kirchenbereich diese Modernisierung des BAT übernommen würde.



Die Autorin

Renate Richter
ver.di Bundesvorstand

Die EKD-Kirchenleitung verkündete sehr bald, dass sich dieser Tarifvertrag nicht länger für die Kirchen eigne, er sei zu teuer und man wolle zukünftig ein eigenständiges, nicht mehr mit dem TVöD vergleichbares und einheitliches Arbeitsrecht für die gesamte EKD und ihre Diakonie haben. Im Gegensatz dazu empfahl der Verband der Diözesen Deutschlands den Bistümern, den TVöD zu übernehmen. Auch die Caritas äußerte sich zunächst nicht ablehnend.

Die Arbeitnehmerseite in den evangelischen und katholischen Tarif- und Arbeitsrechtlichen Kommissionen war sich schnell einig. Im März 2005 erklärten alle Teilnehmer/innen einer ver.di-Kirchentariftagung einmütig: ›Wir sehen den TVöD als Leitwährung und Grundlage für eine faire Wettbewerbsordnung an.‹ Ver.di begleitete die Durchsetzung dieser Ziele mit koordinierten politischen Aktionen.

Als das Kirchenamt der EKD im September 2005 zu einer Tagung nach Bad Boll einlud und dort Arbeitsgruppen zu Einzelthemen einer zukünftigen, vom TVöD abweichenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung bilden wollte, verweigerten die anwesenden Mitarbeitervertreter/innen die Mitarbeit daran – ihnen ging es um eine 1:1-Übernahme des TVöD.

Zersplitterung hat zugenommen

Die Pläne der EKD für ein einheitliches Arbeitsrecht sind gründlich misslungen. Das Gegenteil trat ein: Seit 2005 hat die Zersplitterung des Arbeitsrechts weiter zugenommen, die Anzahl der Arbeitsrechtlichen Kommissionen wuchs. Die ARK DW Mecklenburg, eine eigene ARK für die Johanniter und die ARK der Ev. Kirchen in Mitteldeutschland (ARK EKM) wurden neu gegründet. Diese sind nun auch für die Diakonie der Anhaltinischen Kirche und der Kirchenprovinz Sachsen zuständig, die bis dahin die Beschlüsse der ARK DW EKD anwendeten.

Auf der nächsten Doppelseite sind Landkarten der ev. Landeskirchen und der kath. Bistümer abgedruckt mit allen 46 Tarif- und Arbeitsrechtlichen Kommissionen, die es zurzeit gibt.

Abkopplung der Arbeitsvertragsgrundlagen von verfassten Kirchen und ihrer Caritas bzw. Diakonie

In fast allen ev. Landeskirchen gelten für die Beschäftigten bei Kirchen und Diakonie inzwischen unterschiedliche Arbeitsvertragsgrundlagen. Nur in Baden, Rheinland, Westfalen, Lippe und der Pfalz gelten noch gleiche Regelungen. Allerdings muss man wissen, dass überall diakonische Einrichtungen, zum Teil auch sehr große, die AVR DW EKD anwenden. Gerade im Zuge der Diskussion um die Übernahme des TVöD wurde in Württemberg gegen den erbitterten Widerstand der Mitarbeiter/innen in der Synode beschlossen, dass man nicht mehr wie bisher nur die AVR Württemberg anwenden müsse, sondern auch die Arbeitsvertragsgrundlagen Bayerns oder die AVR DW EKD anwenden könne. Das geht allerdings nur per Dienstvereinbarung, auch wenn die Mitarbeitervertretungen dies ablehnen.

Und auch in der katholischen Kirche ist ein Auseinanderdriften der Regelungen für Bistümer und Caritas programmiert: Während Bistümer überwiegend den TVöD übernommen haben, lehnen das die Caritas-Arbeitgeber bisher ab.

Stand der Übernahme bei Bistümern und Caritas

20 von 27 Bistümern haben inzwischen durch KODA-Beschluss (Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts) den TVöD mit Überleitungsregelungen übernommen. Allerdings hat sich dieser Prozess sehr lange hingezogen – einige Bistümer sind erst seit ein paar Monaten dabei, andere diskutieren noch immer über die Übernahmemodalitäten.

Dabei war auch zu entscheiden, ob der TV-Bund, die kommunale Fassung oder der TV-L angewandt wird – ein manchmal schwieriges Thema, wenn für die Bistums-Beschäftigten bis dahin verschiedene BAT-Fassungen galten. Mit Einführung der neuen Regelung wurde das meistens vereinheitlicht.

Da die Materie sehr komplex ist, wundert es nicht, wenn in der Bayerischen Regional-KODA (zuständig für die [Erz-] Bistümer Augsburg, Bamberg, Eichstätt, München und Freising, Passau, Regensburg und Würzburg) zunächst der TVöD-Bund übernommen wurde, für die Erzieher/innen der TVöD-Kommunal Bayern, inzwischen aber für alle Beschäftigten auf den TVöD-Kommunal umgestellt wurde.

Für die kommunale Fassung haben sich auch die meisten anderen Bistümer entschieden, nur Fulda und Hildesheim wenden den TV-L an.

ZerreiBprobe in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas (AK C)

Bisher gelang es der Mitarbeiterseite (MAS) in der AK Caritas nicht, die Übernahme des TVöD durchzusetzen. Katholische Kolleg/innen, ganz besonders bei der Caritas, argumentieren immer, dass sie keine eigenständigen Regelungen vereinbaren, sondern nur Ergebnisse aus Tarifverhandlungen übernehmen und mit kirchenspezifischen Besonderheiten ergänzen könnten. Denn die Strukturen im ›Dritten Weg‹ bedeuten nur eine sogenannte ›beliehene Parität‹. Eine eigene Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerseite in den kirchlichen Kommissionen und somit eine materiell gleich starke Parität wie die Arbeitgeberseite gibt es im ›Dritten Weg‹ nicht.

Die Probleme der AK Caritas mit ihrem Scheitern der Gespräche über neue Richtlinien für Arbeitsverträge (AVR) sind wie ein Lehrstück über die Schwächen des ›Dritten Weges‹. Dass der ›Dritte Weg‹ eigentlich ein verkappter ›Erster Weg‹ ist, hat sich wieder einmal in aller Deutlichkeit gezeigt. Denn als die Caritas-Arbeitgeber in der Kommission gegen den Widerstand der Mitarbeiterseite, die auf der Übernahme des TVöD beharrte, nichts durchsetzen konnte, änderten sie kurzerhand die Verfahrensregelungen. In einem ver.di-Flugblatt heißt es zutreffend: ›Verfahren ändern, weil Arbeitnehmer nicht spüren. Mit neuer Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas stärken die Arbeitgeber ihre Position.‹

Gegen den ausdrücklichen Protest der Mitarbeiterseite beschloss die Delegiertenversammlung des Deutschen Caritas Verbandes, in dem die Arbeitgeber das Sagen haben und die Mitarbeiter/innen nicht vertreten sind, dass es ab 1.1.2008 sechs Regionalkommissionen gibt, die über die Höhe der Vergütung, über Arbeitszeit und Urlaubsanspruch entscheiden. Nach dem Motto ›Teile und herrsche‹ erhoffen sich die Arbeitgeber, durch eine Regionalisierung der Entscheidungen ihre Vorhaben leichter durchzusetzen. Darüber hinaus beschloss man erstmalig die Einführung einer Zwangsschlichtung.

Die ein ganzes Jahr lang intensiv geführten Gespräche über neue AVR in Steuerungs-, Verhandlungs- und zahlreichen Untergruppen endeten im Dezember 2007 ohne Ergebnis, da die Arbeitgeber sich nicht einig wurden. Die von Kirchenleitungen vielgepriesene Kompromissfindung des ›Dritten Weges‹ gelang nicht.

Caritas auf BAT-Niveau – ein Auslaufmodell

Ob, wann, wie neue AVR Caritas kommen, ist derzeit völlig offen. Solange erhalten die Beschäftigten weiterhin Bewährungsaufstiege und Stufensteigerungen des BAT sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Allerdings ist der BAT ein Auslaufmodell.

Und natürlich bedeutet die fehlende Weiterentwicklung der AVR Caritas, dass immer mehr Arbeitgeber zu anderen Lösungen greifen. Im Dezember 2007 überreichte die BAG MAV (Bundesarbeitsge-

meinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bereich der Dt. Bischofskonferenz) den Bischöfen eine Liste mit 200 Unternehmen, die nachweislich nicht mehr die im ›Dritten Weg‹ beschlossenen Arbeitsvertragsgrundlagen anwenden, sondern individualrechtlich, betrieblich oder z.B. in eigenen Leiharbeitsfirmen die Löhne drastisch senken.

Stand der Übernahme in der EKD und ihren diakonischen Werken

Der Prozess, die auf dem BAT begründeten Arbeitsvertragsgrundlagen neu zu gestalten, ist im Wesentlichen abgeschlossen. Noch nicht entschieden haben sich die ARK EKD (für ca. 2.500 Mitarbeiter/innen des Kirchenamtes und ihrer Dienste), die ADK Niedersachsen (für die Beschäftigten der Kirchen Hannover, Oldenburg, Braunschweig, Schaumburg-Lippe) und die ARK Württemberg für die Diakonie.

Konflikte werden zunehmend öffentlich ausgetragen

Doch dieser Prozess hat zu erheblichen Verwerfungen und unübersehbaren Konfliktfeldern geführt. So protestierten 2007 in Niedersachsen täglich und über mehrere Monate hinweg Tausende von Diakonienbeschäftigten gegen die Absicht, ihre Löhne abzusenken. Sie setzten eine Lohnerhöhung durch.

In Stuttgart demonstrierten im gleichen Jahr 5.000 Diakonienmitarbeiter/innen für die Übernahme des TVöD – und 400 nahmen an einem eintägigen Warnstreik teil, trotz massiver Einschüchterungsversuche der Arbeitgeber. In Hessen-Nassau kam es zu einer ersten großen Demonstration gegen Lohnkürzungen, zu 600 strittigen Umgruppierungen vor der Schlichtungsstelle und Klagen vorm Arbeitsgericht.

Das zeigt deutlich: Die Abkehr von der Übernahme der Tarifergebnisse des öffentlichen Dienstes bedeutet, dass die Beschäftigten bei den Kirchen, der Caritas und der Diakonie Lohnkonflikte öffentlich austragen.

Fortsetzung auf Seite 21

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



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es bestellen immer mehr MAV'en ihre Fachliteratur bei uns.

Warum? Wir bieten nur die Literatur an, die vornehmlich arbeitnehmerorientiert ist. Neben den hier vorgestellten besorgen

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



Klaus Kellner



Nr. 500 ■

ULRICH HAMMER (HRSG.):
Kirchliches Arbeitsrecht

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

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



Nr. 048 ■ BUEREN

Weiteres Fehlen wird
für Sie Folgen haben.

Die Arbeitgeber nennen es Fehlzeitenmanagement und meinen damit die Senkung der Krankmeldungen. Wie das geschieht

und wie sich Beschäftigte sowie Interessenvertretungen gegen Kranken-Mobbing wehren können, wird in diesem gut lesbaren Buch dargestellt.

2. Auflage 2002, 160 Seiten,

SachBuchVerlag Kellner. EUR 16,90

Nr. 064 ■ BAUMANN-CZICHON/

DEMBSKI/GERMER/KOPP: AVR-K Modern.

Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen. Der Praxis-Kommentar mit den reformierten AVR und den Übergangsvorschriften.

A5-Ordner mit Ergänzungslieferungen.

SachBuchVerlag Kellner. EUR 24,80



Nr. 032 ■ BAUMANN-CZICHON/DEMBSKI/KOPP
Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)

Der umfassende Kommentar für die Praxis der MAVen und Dienststellenleitungen bei der EKD, deren Einrichtungen und vielen Landeskirchen. Mit Kommentar zur Wahlordnung, den gliedkirchlichen Übernahmegesetzen, VerwGG, DatenschutzG der EKD sowie dem KSchG. Unentbehrlich für jedes MAV-Mitglied und alle Personalverantwortlichen.

616 Seiten, Hardcover, 3. akt. Auflage 2008

SachBuchVerlag Kellner. EUR 39,80

Nr. 014 ■ MVG-EKD Textausgabe.

Ergänzt um Gesetzessammlung: Kündigungsschutzgesetz, Arbeitsgerichtsgesetz (Auszug), Kirchengesetz (Auszug),

64 Seiten, A5-Broschüre

SachBuchVerlag Kellner. EUR 5,00



Nr. 538 ■ DEP-

PISCH/FEULNER/JUNG/SCHLEITZER:

Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z.

Das Handwörterbuch für die MAV-Arbeit. Die Themen werden praxisnah und rechtssicher dargestellt. Ein sehr nützliches Handbuch.

2. Auflage 2004, 464 Seiten.

Bund-Verlag. EUR 39,90

Nr. 396 ■ CLAESSEN:

Datenschutz in der evangelischen Kirche.

Kommentar zum Kirchengesetz über den Datenschutz in der EKD.

3. Auflage 2004, 328 Seiten.

Luchterhand-Verlag. EUR 24,00



Nr. 200 ■ KIENITZ:

Die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Kündigung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD.

Der kollektivrechtliche Kündigungsschutz im kirchlichen Bereich und der kirchliche Rechtsschutz.

156 Seiten.

Luchterhand-Verlag.

EUR 12,40



Nr. 313 ■ ESSER/WOLMERATH:

Mobbing.

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

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

EUR 14,90



Nr. Z17CD ■ BAUMANN-CZICHON/GATHMANN (HRSG.):

AVR-Vergütungs-Rechner (Ost + West)

Rechner zur Ermittlung der Besitzstände und zukünftigen Entgeltansprüche (Änderungen zum 1. Juli 2007, DW EKD). So können Sie für jeden Arbeitnehmer die neue Vergütung schnell und unkompliziert ermitteln. Für MAVen und Personalabteilungen.

SachBuchVerlag Kellner. EUR 29,80

Auch als DW BO-Version erhältlich

Die arbeitsrechtlichen Komm

in den evangelischen Landeskirc

Zusätzlich gibt es:

ARK EKD

Arbeitsrechtliche
Kommission der EKD

ARK DW EKD

Arbeitsrechtliche
Kommission des Diakonischen
Werkes der EKD

ARK JUH

Arbeitsrechtliche Kommission
der Johanniter-Unfall-Hilfe

ARK Mitteldeutschland

Kirche und Diakonie Thüringen,
Diakonie Anhalt und Kirchen-
provinz Sachsen

*UEK = Union Ev. Kirchen: Pommern,
Anhalt, Kirchenprovinz Sachsen



missionen

hen und katholischen Bistümern



Zusätzlich gibt es:

Arbeitsrechtliche Kommission Caritas
(Beschluss- und
Verhandlungskommission)

Mit 6 Regionalkommissionen

Nord: Hildesheim, Osnabrück,
Offizialatsbezirk Oldenburg

Ost: Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt,
Görlitz, Hamburg, Magdeburg

NRW: Aachen, Essen, Köln, Münster,
Paderborn

Mitte: Fulda, Limburg, Mainz, Speyer,
Trier

Baden-Württemberg: Freiburg,
Rottenburg-Stuttgart

Bayern: Augsburg, Bamberg, Eichstätt,
München und Freising, Passau, Regens-
burg, Würzburg

ver.di

Kirchen, Diakonie
und Caritas

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Nr. 615 ■ BLEISTEIN/THIEL:
Kommentar zur Rahmenord-
nung für eine Mitarbeiterver-
tretungsordnung (MAVO).
 Der unentbehrliche und zu-
 verlässige Standardkommentar
 zur MAVO für die katholische

Kirche, der Theorie und Praxis gekonnt miteinander
 verbindet.

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

Nr. 114 ■ WOLFGANG FRICKE:
Erfolgreich verhandeln

Die Interessen anderer oder auch die
 eigenen durchzusetzen – das heißt: Ver-
 handeln! Gefragt ist dabei eine gute
 und sorgfältige Vorbereitung, um her-
 auszuholen, was herauszuholen ist. Dazu gehört auch ein
 Gespür dafür, mit welchen Methoden und Tricks die
 »Gegenseite« arbeitet. Diesem Buch ist seit 2001 ein
 langjähriger Erfolg beschieden.

4. Auflage, 142 S., kartoniert, Bund-Verlag, EUR 9,90

Nr. 669 ■ WOLFGANG FRICKE: Frei reden.

Das praxisorientierte Trainingsprogramm kon-
 zentriert sich ganz auf den Auftritt als Red-
 ner/-in vor einer Gruppe oder einer Versamm-
 lung. Denn diese Situation bewältigen die
 meisten Menschen am besten nur durch Trai-
 ning. Eine Serie von aufeinander aufbauenden

Übungen hilft, das eigene Auftreten zu perfektionieren.
 128 Seiten, kartoniert, 4. Auflage, Bund-Verlag. EUR 9,90



Nr. 018 ■ BAUMANN-
CZICHON (HRSG.):
Die EkA. Entschei-
dungssammlung
zum kirchlichen
Arbeitsrecht.

Neuartiges, wichtiges

Nachschlagewerk für Mitarbeitervertretungen und
 Personalabteilungen der verfassten Kirchen, bei
 Caritas und Diakonie. Über 230 Entscheidungen,
 1.300 Seiten in 2 Ordnern.

SachBuchVerlag Kellner. EUR 109,90.

Nr. 334 ■ HANS GEORG
RUHE/WOLFGANG BARTELS:
Praxishandbuch für
Mitarbeitervertretungen.
Katholische Kirche.

Es folgt dem Text der MAVO und
 orientiert sich an der Arbeits- und
 Alltagspraxis von Mitarbeitervertretungen. 492 Seiten,
 gebunden, Auflage 2001. Luchterhand-Verlag. EUR 49,00



Nr. 107 ■ SCHAUB:
Arbeitsrechtshandbuch.

Das ausführliche und bewährte
 Nachschlagewerk für die
 betriebliche Praxis. Der
 Klassiker mit systematischen
 Darstellungen.

12. neu bearbeitete Aufl. 2007, 2634 Seiten,
 gebunden. Verlag C. H. Beck, EUR 100,-



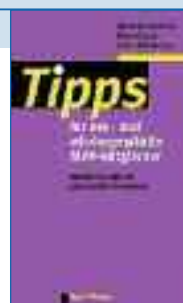
Nr. 443 ■ DEPPISCH/
JUNG/SCHLEITZER:
Tipps für neu- und
wiedergewählte
MAV-Mitglieder.

Das Buch bietet viele Hin-
 weise für die tägliche
 Arbeit in der MAV und im

Umgang mit Dienststellenleitungen.

Handlich, verständlich und übersichtlich.

Auflage 2002, 206 Seiten. Bund-Verlag. EUR 14,90



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

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

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



Nr. 100 ■ KITTNER:
Arbeits- und Sozialordnung.

Erläuterte Gesetzessammlung: ein
 unentbehrliches Handbuch. Jedes
 MAV-Mitglied hat Anspruch auf 1 Ex.
 der neuesten Ausgabe, die jedes
 Jahr neu erscheint. 33., überarbeitete
 Auflage 2008, 1.487 Seiten,
 kartoniert. Bund-Verlag. EUR 24,90



Nr. 100 CD ■ Version 9.0. Bund-Verlag. Abo mit mind.
 zwei Updates: EUR 34,90, ohne Updates: EUR 59,90

Telefonservice 0421-778 66

Fachbuch Direktbestellung

Per Fax: 0 4 2 1 - 7 0 4 0 5 8

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

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:
 Bitte auch in Druckbuchstaben

Telefon

Zur Kenntnis genommen:
 Arbeitgeber:

*Mehr als hier aufgeführt.
 Hier werden aus Platz-
 gründen nur wenige Titel
 angeboten. Geliefert wer-
 den aber auch alle anderen
 gewünschten Fachliteratur-
 titel. Gerne helfen wir
 bei der Suche nach speziel-
 len Büchern, Zeitschriften,
 Loseblattwerken und
 CD-ROMs.*

An den
SachBuchService Kellner
St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen

Bestell-Nr.	Titel	Preis
018	EkA. Loseblattwerk mit Ergänzungen	109,90
032	MVG-EKD. – Praxiskommentar	39,80
048	Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben.	16,90
044	MVG-K (Vorbestellung möglich)	39,80
051	Leben in kultureller Vielfalt	14,90
064	AVR-K Modern.	24,80
014	MVG-EKD. – Textausgabe 2004	5,00
100	Arbeits- und Sozialordnung.	24,90
100-CD	Arbeits- und Sozialordnung auf CD-ROM.	34,90/59,90
107	Arbeitsrechtshandbuch.	100,00
114	Erfolgreich verhandeln.	9,90
200	Die Beteiligung der MAV bei Kündigungen...	12,40
313	Mobbing. Erkennen und wehren.	14,90
334	Praxishandbuch für MAV'en der kath. Kirche	49,00
367	Handbuch kirchliches Anstellungsrecht.	48,60
396	Datenschutz in der ev. Kirche.	24,00
443	Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder	14,90
500	Kirchliches Arbeitsrecht.	56,00
502	Kündigungsschutzgesetz – Kommentar.	69,00
538	Praxis der MAV von A bis Z.	39,90
612	Arbeitsrecht der Caritas.	94,00
614	Die Dienstgemeinschaft im Arbeitsrecht...	49,00
615	MAVO-Rahmenordnung Kommentar	79,00
618	Richtlinien für AVR. – Caritas, CD-ROM	28,20
669	Frei reden.	9,90
Z17 CD/1	AVR-Vergütungs-Rechner (für 1 Arbeitsplatz)	29,80
Z17 CD/2	AVR-Vergütungs-Rechner (bis 5 Arbeitsplätze)	59,80
Z17 CD/3	AVR-Vergütungs-Rechner (bis 10 Arbeitsplätze)	89,80

Z-17 Arbeitsrecht & Kirche. Jahresabo: 4 Ausgaben 48,00

Unterschiedliche Regelungen – einige Beispiele

Es gibt eine Zunahme unterschiedlicher Regelungen, teils deutliche Absenkungen gegenüber dem TVöD, neue eigenständige und nicht mehr mit dem TVöD vergleichbare Regelungswerke und eine Vielzahl unterschiedlicher Vergütungstabellen.

- AVR DW EKD – Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD
- AVR Caritas – Richtlinien für Arbeitsverträge des Dt. Caritasverbandes
- KDAVO – Kirchlich-diaconische Arbeitsvertragsordnung für Hessen und Nassau
- AVR – Arbeitsvertragsrichtlinien für die Diakonie Kurhessen-Waldeck
- BAT KF – (Kirchliche Fassung) für Rheinland-Westfalen-Lippe
- KTD – Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie in Nordelbien
- KAT – Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag für die ev. Kirche Nordelbien
- KAVO – Kirchliche Anstellungs- und Vergütungsordnung in ev. Landeskirchen
- KAVO – Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung in den Bistümern NRW
- AVO – Arbeitsvertragsordnung in vielen Bistümern
- KAO – Kirchliche Anstellungsordnung Württemberg
- KDVO – Kirchliche Dienstvertragsordnung Sachsen
- DiVO – Dienstvertragsordnung für die ev. Kirche Bayern
- DVO – Dienstvertragsordnung Bistümer KODA Nordost
- AVR DW BO – Arbeitsvertragsrichtlinien Diakonie Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz
- AVR K – Arbeitsvertragsrichtlinien Diakonie der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen
- ABD – Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-) Diözesen
- AVVO – Arbeits-, Vertrags- und Vergütungsordnung im Erzbistum Freiburg
- VGO – Vergütungsordnung des Christlichen Jugenddorfwerkes (CJD)

Unterschiedliche Arbeitsbedingungen

Würde heute eine Bewerberin für eine Erziehungsstelle fragen: Was verdiene ich denn, wenn ich bei der Kirche arbeite? Gibt es Weihnachts- und Urlaubsgeld? Werden meine Berufsjahre von zuvor anerkannt? Gibt es mehr Geld, weil ich ein Kind habe? – dann muss man erst mal mühsam herausfinden, welches Regelungswerk denn diese Einrichtung anwendet, wobei es sein kann, dass der neue Arbeitsvertrag eine ganz andere Grundlage hat als bisher, z.B. eine für Leiharbeitsfirmen mit so schönen Namen wie Parat oder Personagrat. Es können einzelne Paragraphen ausgeschlossen werden, oder der Arbeitgeber

hat selbst eine Vergütungsordnung erlassen, wie im Christlichen Jugenddorfwerk (Mitglied im Diakonischen Werk der EKD) oder wie Bischof Huber für Neueinstellungen in seiner Landeskirche Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz (EK BO).

Und es gilt nicht automatisch die in der regionalen ARK beschlossene Regelung, wie z.B. der BAT-KF (Kirchliche Fassung) in der rheinischen oder westfälischen Kirche, es gilt vielleicht die AVR DW EKD. In Württemberg könnte auch die AVR Bayern im Arbeitsvertrag stehen.

Entsprechend verschieden wären die Antworten auf die o.g. Fragen: Die Anerkennung der beruflichen Vorzeiten reicht von »gar nicht« über zwei Jahre bis zur Berücksichtigung aller Berufsjahre oder sie liegt völlig in der Entscheidungsgewalt des Arbeitgebers. Eine Jahressonderzahlung kann mal ein Monatsgehalt oder auch nur noch 40 % davon betragen, mal nach Entgeltgruppen verschieden gestaffelt sein oder in zwei Raten gezahlt werden. In anderen Fällen erhält man für jeden Beschäftigungsmonat 1/12 der Summe, anderswo nur etwas, wenn man am 1.12. des Jahres eine Vergütung bekommen hat. U.U. wird die zweite Hälfte gar nicht bezahlt, weil das Betriebsergebnis negativ ist.

Die EKD und ihre vielen Vergütungstabellen

Galten früher für alle die gleichen BAT-Tabellen (wenn auch oft die Erhöhungen Monate oder Jahre später übernommen wurden), so gibt es inzwischen zahlreiche Tabellen, die in Struktur und Entgelthöhe sowohl vom öffentlichen Dienst als auch untereinander abweichen, z.B.:

- Tabelle AVR DW EKD
- Tabelle AVR K
- Tabelle KDAVO
- Tabelle KTD
- Tabelle KAT
- Tabelle AVR Bayern
- Tabelle AVO Ost
- Tabelle VGO des CJD
- Tabelle Rechtsverordnung EK BO

Das macht eine Vergleichbarkeit der Einkommen für die Beschäftigten fast unmöglich.

Regelungen durch Tarifautomatik

Es ist zu begrüßen, wenn eine Tarifautomatik beschlossen ist, d.h. eine automatische Wirksamkeit eines Tarifvertrages in der jeweiligen Fassung. Dann sind Tarifierhöhungen zeitgleich auch für die Kirchenbeschäftigten sichergestellt.

Das gilt aber nur für wenige Bistümer wie Limburg und Speyer sowie für die Bayerische Regional-KODA. Bei den ev. Landeskirchen galt für die Beschäftigten der verfassten Kirche der Pfalz schon immer eine Tarifautomatik per Kirchengesetz, so dass dort bereits seit 1.10.05 der TVöD VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) angewendet wird.

Weitere Ausführungen folgen in Teil 2 in der nächsten Ausgabe.

HINWEIS: DIE ANGABEN
ERHEBEN NICHT DEN
ANSPRUCH DER VOLL-
STÄNDIGKEIT – ENTSPRE-
CHENDE HINWEISE
NIMMT DIE REDAKTION
GERNE ENTGEGEN.

Von Erika Schrader

Eine Mitarbeiterin in einer Einrichtung für Menschen mit geistiger Behinderung hat einen Behinderten geschlagen – es folgt der Mitberatungsantrag der Leitung an die MAV zum Ausspruch einer fristlosen, verhaltensbedingten Kündigung.

Für die Leitung schien der Fall völlig klar zu sein – eine Interessenvertretung muss sich jedoch immer die Frage stellen: wie ist es dazu gekommen?

Die Recherchen hatten ergeben, dass es kaum eine angemessene Einarbeitungszeit gegeben hat, wenig unterstützende Begleitung, keine spezielle Fortbildung zum Umgang mit geistig behinderten, psychisch kranken Menschen mit schwersten Verhaltensstörungen. Die Kollegin war ausgebildete Kinderkrankenschwester.

Der Heimplatz des Bewohners war vor einiger Zeit gekündigt worden. Lässt sich daraus schließen, dass eine Einrichtung sich selbst überfordert fühlte mit der Betreuung dieses Behinderten? Es wurde eine eigene Dokumentation über den Bewohner geführt, in der alle Eigen- und Fremdverletzungen und Fixierungen festgehalten wurden. Dort finden sich Eintragungen über blaue Flecke und Verletzungen durch Schläge, Biss- und Kratzwunden bei MitarbeiterInnen. Die Aufzeichnungen im Verbandbuch der Berufsgenossenschaft waren sehr aussagekräftig.

Gleichzeitig wurde festgestellt, dass es seit längerem Personalmangel auf der Station gab und entsprechend viele Überstunden bei allen KollegInnen aufgelaufen waren. Außerdem war die Belastung sehr hoch, weil sehr unterschiedliche Menschen gemeinsam betreut wurden: Vor- und Nachsorge organisch erkrankter Menschen mit Behinderungen, Betreuung stark auffälliger und aggressiver Menschen mit Doppeldiagnosen.

Bei Betrachtung der o.g. Fakten stellt sich die Frage: Warum gab es keine Überlastungsanzeige der KollegInnen?

Eine Überlastungsanzeige bietet die Chance, den direkten Vorgesetzten zum Handeln zu bewegen und hilfreiche Lösungen anzubieten. Wenn er von den Tatsachen Kenntnis hat - »schwarz auf weiß« - wird er seine Unterstützung kaum versagen können. Fakt ist, dass manche Probleme nicht immer einfach zu lösen sind, aber es hätte mit Sicherheit etwas genutzt, wenn im Vorfeld hätte geklärt werden können, welche Deeskalationsmaßnahmen zu ergreifen sind und wie in Notsituationen zu handeln ist. Bei Fixierungsmaßnahmen ist immer zu zweit an die zu fixierende Person heranzutreten unter vorheriger Festlegung des Handlungsablaufs, z.B. wer übernimmt die Gesprächsführung vor und während des Zugriffs zur weiteren Deeskalation? Wer übernimmt welche Körperhälfte und wer gibt das Kommando?

Angriffe auf das Personal sind nie völlig auszuschließen. Deshalb ist die Kenntnis von effektiven und patientenschonenden Interventionstechniken zur Abwehr,

Flucht, Immobilisation und Fixierung unverzichtbar. Bei einer Fremd- und/oder Eigengefährdung eines kranken Menschen lässt sich eine Immobilisation, Fixierung oder Isolierung leider nicht immer vermeiden.

Die Fixierung eines Patienten gegen seinen Willen gehört zu den unangenehmsten Aufgaben der Mitarbeiter in den Gesundheitsberufen. Wenn die Fixierung planlos, ohne gegenseitige Absprache und mit nicht geschultem Personal durchgeführt wird, kann dies zu erheblichen physischen und psychischen Verletzungen sowohl bei Mitarbeitern als auch bei Patienten führen. Verletzungen und Schmerzen entstehen durch unsachgemäße Vorgehensweise bei der Immobilisation. Außerdem ist immer damit zu rechnen, dass, wenn von den Mitarbeitern Gewalt angewendet werden muss, dies zu aggressiven Gegenreaktionen führen wird, da der Patient die Anwendung von Gewalt subjektiv häufig als Aggression gegen sich erlebt und dementsprechend reagiert. Gewalt stellt eine der häufigsten Ursachen für Aggression von Patienten dar. Gewalt im Gesundheitswesen ist notwendiger Bestandteil des Alltags. Sie muss jedoch klar legitimiert sein und ohne jegliche aggressiven Impulse angewendet werden.

Ein großer Teil der Gewaltausübung geschieht durch die notwendige Umsetzung von Hausordnungen, Stationsregeln, ärztliche Anordnungen, Vorschriften oder Routineabläufen (strukturelle Gewalt). Während der einsichtige Patient diese Regeln und Anordnungen zumeist als notwendig anerkennt oder hinnimmt, erlebt der uneinsichtige Patient die Maßnahmen als Aggression gegen sich und reagiert mit Aggression und/oder Gewalt. Das erklärt auch, warum die MitarbeiterInnen in Gesundheitsberufen am häufigsten von Patientenübergriffen betroffen sind, da sie Regeln, Anordnungen und Routineabläufe gegenüber Patienten durchsetzen müssen. Entsprechend kommt es in Institutionen mit viel struktureller Gewalt oder mit vielen uneinsichtigen Patienten zu vielen aggressiven Handlungen.

In der Definition aggressiven Verhaltens spielt die Absicht der Schädigung die zentrale Rolle, um ein Verhalten als aggressiv bezeichnen zu können. Verletzt z.B. ein Mitarbeiter einen Patienten unabsichtlich bei einer Pflegeverrichtung oder schlägt ein Patient mit akuter Wahnsymptomatik um sich und verletzt dabei aus Versehen eine Mitarbeiterin, so sind diese Verhaltensweisen nicht als aggressiv zu bezeichnen.

Jede tatsächliche Aggression ist jedoch immer auch Gewalt, da bei der psychischen oder physischen Verletzung einer Person auch immer sein Bedürfnis nach körperlicher und emotionaler Unversehrtheit missachtet wird.

Umgekehrt ist aber nicht jede Gewaltanwendung eine Aggression. Fließen in die Durchführung einer Gewaltmaßnahme aggressive Verhaltensimpulse mit ein, wird selbst eine eindeutig legitimierte Gewaltanwendung zu einem aggressiven Geschehen.

In dem Beispiel aus der Praxis hatten die Kolleginnen Gewalt anwenden müssen, indem sie den Bewohner zum Schneiden der Fingernägel fixieren mussten, zum Schutz vor Eigen- und Fremdverletzung durch zu lange Fingernägel. Die Fixierungsmaßnahme erfolgte weder planvoll noch professionell. Die Kollegin, der letztlich gekündigt worden ist, kam einer Kollegin zu Hilfe, die zuvor allein versucht hatte die Fixierung vorzunehmen und inzwischen durch einen Tritt des Bewohners handlungsunfähig gemacht worden war. Die Situation war bereits eskaliert. Um den aufgebrachten Bewohner doch noch allein in die Fixierung zu bringen, schlug sie ihm ins Gesicht.

Für alle Beteiligten eine unerträgliche Situation!!!

›Sicher kann man jetzt diskutieren, wie man unter Einsatz von Sedativa und mit Hilfe von Deeskalationsstrategien hätte professioneller reagieren können – das wollen wir an dieser Stelle nicht tun – verschüttete Milch bekommt man auch nicht wieder zusammen.‹
Zitat: Artikel M. Heinrich.

In der Tat! Die Frage, die sich jedoch dabei aufdrängt, ist ›Wie kann zukünftig verhindert werden, dass Milch verschüttet wird?‹

Unabhängig wie häufig Gewalt angewendet werden muss und wie stark die Aggression bei Patienten oder Mitarbeitern ist, muss in jeder Einrichtung mit der Thematik Gewalt und Aggression professionell umgegangen werden. Minimierung der Anwendung von Gewalt und der Umgang mit aggressiven Verhaltensweisen ist eines der wichtigsten Qualitätskriterien in der Arbeit mit Menschen. Diese Qualität ist nicht dem Zufall zu überlassen. Ein Unternehmen muss festlegen, welchen Umgang es mit der real vorhandenen Gewalt und Aggression erreichen will und was es präventiv tun möchte.

Neben dem Schutz der Mitarbeiter steht eine Institution auch gegenüber dem Patienten in der Verantwortung. Wenn die Aggression eines Patienten krankheitsbedingt ist oder z.B. strukturelle Gewalt ausgelöst wurde, hat der Patient einen berechtigten Anspruch auf ausgebildetes Personal, welches sowohl ihn als auch sich selbst vor der Entstehung oder den Folgen seiner aggressiven Verhaltensweisen schützen kann. Neben den Verletzungen der MitarbeiterInnen drohen auch dem Patienten Konsequenzen, z.B. eine Anzeige wegen Körperverletzung, Verlegung in eine forensische Abteilung etc.

Ein Unternehmen hat die Verpflichtung, Arbeitsplätze so einzurichten und Arbeiten so zu regeln, dass die Mitarbeiter vor Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt werden, und es hat die Pflicht, nicht vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit eines anderen (Patienten und Personal) widerrechtlich zu verletzen (§§ 618, 823 BGB).

Diese Verantwortung trifft jede Führungskraft. Um diesen Pflichten in Bezug auf die MitarbeiterInnen nachzukommen, sind das Arbeitsschutzgesetz und die

berufsgenossenschaftlichen Verordnungen umzusetzen.

Aggressive Handlungen gegen MitarbeiterInnen sind in die Gefährdungsbeurteilung zu integrieren, da es sich um Gefährdungen im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes handelt. Dies darf sich nicht nur auf die Auswertung von Brachialaggression reduzieren, sondern es muss erfasst werden, bei welchen Anlässen, wann, wie oft und durch wen aggressives Handeln stattfindet, das zu Übergriffen geführt hat oder auch führen könnte. Diese Erfassung ist zu bewerten und geeignete Schutzmaßnahmen müssen festgelegt werden. Da Aggression niemals ganz vermeidbar sein wird, geht es darum, die Anzahl und Schwere aggressiver Handlungen sowie deren Folgen auf ein Minimum zu reduzieren. Die Stärkung der Bewältigungskompetenzen der MitarbeiterInnen steht dabei im Vordergrund. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sind die Risiken zu dokumentieren, in regelmäßigen Abständen neu zu bewerten und anzupassen. Über die verbleibenden Restrisiken sind die Beschäftigten zu informieren.

Der o.g. Fall aus der Praxis liegt schon lange zurück, schreibt M. Heinrich, aber Gewalt und Aggression gibt es nach wie vor. Es reicht nicht aus, dass die Tabuisierung von ›Gewalt in der Pflege‹ aufgebrochen ist. Nur darüber reden ist nicht ausreichend – handeln ist angesagt!

Die BGW bildet inzwischen auch Deeskalationstrainer für die Betriebe aus. Die Implementierung einer deeskalierenden Arbeitsgrundhaltung aller MitarbeiterInnen in allen Hierarchieebenen ist das Grundelement der Prävention von Gewalt und Aggression.

Die Aufgabe der Mitarbeitervertretungen ist es dafür zu sorgen, dass das Arbeitsschutzgesetz und die Verordnungen der Berufsgenossenschaften umgesetzt werden. D.h. Ermittlung von Gefährdungen durch Aggression und Gewalt, Schutzmaßnahmen, Notfallpläne, Nachsorge, Unterweisungen, notwendige Anpassung der Arbeitsumgebung, arbeitsmedizinische Vorsorge, Immunisierung....

Nach § 3 des ArbSchG hat der Arbeitgeber alle Vorkehrungen zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls an sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er stets eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben. Der Arbeitgeber muss für eine geeignete Organisation sorgen, um die Arbeitsschutzmaßnahmen bei allen Tätigkeiten, eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen, zu integrieren. Er muss sicher stellen, dass die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können. Grundlage der Arbeitsschutzmaßnahmen ist die Beurteilung der mit der Arbeit verbundenen Gefährdung. Sie dient dem Erkennen von Defiziten und ist damit ein wichtiges Instrument zur systematischen Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Mitarbeitervertretung und Dienstgemeinschaft

Von Prof. Dr. jur. Ulrich Hammer



Es gibt – als betriebliche Interessenvertretung – Betriebsräte (Privatwirtschaft), Personalräte (öffentlicher Dienst), Betriebsvertretungen (NATO-Truppenstatut) und Mitarbeitervertretungen (kirchliche Einrichtungen). Ein Kommentar zum Mitarbeitervertretungsgesetz-EKD – dem kirchlichen Betriebsverfassungsgesetz¹ – sollte dazu Stellung nehmen, nicht nur, wie es zu einem besonderen Mitarbeitervertretungsrecht für die Kirchen und ihre Einrichtungen gekommen ist, sondern auch, welche Rechtsgründe es dafür gibt.



Der Autor

Prof. Dr. jur.
Ulrich Hammer
Rechtsanwalt,
Hildesheim

Rezension von

Utz Aeneas Andelewski,
Ingrid Küfner-Schmitt,
Jochen Schmitt (Hrsg.):
Berliner Kommentar zum
Mitarbeitervertretungs-
gesetz der Evangelischen
Kirche in Deutschland.
MVG.EKD, Stuttgart;
München; Hannover;
Berlin; Weimar; Dresden:
Boorberg, 2007.
734 Seiten + 1 CD-ROM,
ca. EUR 98,-/sfr 155,-

I. Ein neuer Kommentar zum Mitarbeitervertretungsrecht

Denn das Mitarbeitervertretungsrecht² ist das einzige der beiden Großkirchen selbst, d. h. das autonome, gesetzte materielle Arbeitsrecht, das zumindest faktisch in vollem Umfang für und gegen die Arbeitsvertragsparteien der Kirchen und ihrer Einrichtungen wirkt. Das ist ungewöhnlich, weil das Arbeitsrecht einschl. des Betriebsverfassungsrechts und des Personalvertretungsrechts nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 bzw. Art. 75 Abs. 1 Nr. 1 GG zur konkurrierenden bzw. Rahmengesetzgebung des Bundes gehört, der das für alle Unternehmen und Betriebe geltende Betriebsverfassungsgesetz und das für alle öffentlichen Verwaltungen geltende Bundespersonalvertretungsgesetz erlassen hat. Eine besondere kirchliche Gesetzgebungskompetenz für das Betriebsverfassungsrecht bzw. das Personalvertretungsrecht der Kirchen und ihrer Einrichtungen gibt es nicht. Gleichwohl ist auch die normative Wirkung des kirchlichen Betriebsverfassungsrechts Fakt. Durch eine kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit wird seine Einhaltung überwacht. Deshalb interessieren – neben der Entstehungsgeschichte und den Rechtsgründen – auch die Grenzen für diese kirchliche Rechtsetzungskompetenz.

Der jüngst – 2007 – bei Boorberg erschienene, von der Autorin Küfner-Schmitt und den Autoren Andelewski sowie Schmitt herausgegebene und unter Beteiligung von elf weiteren Autorinnen und Autoren – Bohnenkamp, Brachmann, Diepold, Eckert, Keilich, Korn, Kreuziger, Karl-Dieter Müller, Pahlen, Richter, Scheer – geschriebene »Berliner Kommentar« zum MVG-EKD nimmt in der Einleitung auf 26 S. in beachtlichem Umfang dazu Stellung. Wie im gesamten Kommentar jeder Vorschrift ist auch hier ein ausführliches und aufschlussreiches Inhaltsverzeichnis vorangestellt. Herausgebern und Autoren sei dafür

gedankt. Die Leserschaft erfährt auf diese Weise gleich zu Beginn der Kommentierung Grundlegendes und erhält vor jeder Vorschrift eine Übersicht über das, was sie erwartet. Die Arbeit mit dem Kommentar wird dadurch leicht gemacht. Dem dient auch die beigelegte CD-ROM mit relevanten Rechtsvorschriften aus der EKD und den Landeskirchen sowie einer Reihe von Mustertexten sowohl im PDF- als auch im WORD-Format, was die Verwendung und Weiterbearbeitung durch die Praxis wesentlich erleichtert. Begrüßenswert ist schon die Erscheinung des Kommentars an sich. Denn mit dem »Berliner Kommentar« existieren zum MVG-EKD – der evangelischen Regelung des Mitarbeitervertretungsrechts – mittlerweile drei gestandene Kommentare, deren – wenn auch im Verhältnis etwa zum Betriebsverfassungsgesetz und zu den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder immer noch sehr beschränkte – Vielzahl Voraussetzung einer für Theorie und Praxis produktiven juristischen Auseinandersetzung ist. Auf diese Kommentare sind zur ergänzenden Lektüre hier vorab alle diejenigen zu verweisen, die sich nicht nur zur Selbstvergewisserung, sondern zur wissenschaftlichen Fundierung einer eigenen, unabhängigen Rechtsmeinung informieren wollen:

- Baumann-Czichon/Dembksi/Germer/Kopp, MVG-EKD. Kommentar für die Praxis, 2. Aufl., 2006 sowie
- Fey/Rehren, MVG.EKD, Praxiskommentar, Loseblatt, Stand Juli 2007.

Mit anderen Worten, wer sich wirklich mit dem evangelischen Mitarbeitervertretungsrecht beschäftigen will, braucht alle drei Kommentare.

Die Rezension eines derart umfangreichen Kommentars (734 S.), wie ihn der »Berliner Kommentar« darstellt, ist nicht einfach. Sie muss daher – neben Entstehungsgeschichte, Rechtsgründen und Grenzen des Mitarbeitervertretungsrechts, auf die hier ein besonderes Gewicht gelegt werden soll – auf einige markante Themen beschränkt werden, die zwecks Aktualität dem Informationsmagazin des VdDD (Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland)³ entnommen sind und als Prüfsteine der Praxis fungieren mögen:

- Behandlung leitender Mitarbeitender,
- Stellung des Ausschusses für Wirtschaftsfragen sowie
- Mitbestimmung bei Kündigungen.

II. Entstehungsgeschichte, Rechtsgründe und Grenzen des Mitarbeitervertretungsrechts als kirchliches Betriebsverfassungsrecht

Die Kirchen besitzen das kirchliche Selbstverwaltungsrecht in Glaubens- und Gewissensfragen – die Kirchenautonomie – aus Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV »innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes«. Diese Gesetze, soweit sie hier in Rede stehen, nämlich das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze des Bundes

¹ Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 4. Aufl., 2003, S. 253 ff.

² MVG.Ekd für die ev. Landeskirchen, die autonom ihre eigenen Mitarbeitervertretungsgesetze mit gewissen, gelegentlich marginalen Änderungen in Kraft setzen (vgl. dazu Baumann-Czichon u. a., MWG.EKD, Kommentar, 2. Aufl., 2006, S. 471 ff.

³ diakonie unternehmen, Heft 2/2006, S. 20 ff.

und der Länder, stellen die Kirchen und ihre Einrichtungen jedoch von ihrer Geltung frei (§§ 118 Abs. 2 BetrVG, 112 BPersVG). Hierauf – Kirchenautonomie und Verweigerung des Gesetzgebers – wird die kirchliche Kompetenz zur ›Gesetzgebung‹ im Betriebsverfassungsrecht – Mitarbeitervertretungsrecht – gemeinhin gestützt⁴, auch wenn es sich dabei der Sache nach nur um die Satzungscompetenz öffentlich-rechtlicher Körperschaften handelt, die die beiden Großkirchen nun einmal sind. Von ›Gesetzen‹ lässt sich daher lediglich binnenkirchlich reden, weil die Kirchen sie, in Anlehnung an staatliches Recht, so nennen, nicht weil sie es rechtlich sind. Rechtlich entfalten Satzungen nach allgemein anerkannter Auffassung über die Hierarchie der Rechtsnormen-Verfassung, Gesetze, Verordnungen, Satzungen – jedoch dort gesetzsgleiche – Wirkungen, wo es keine gesetzliche Regelung gibt und mithin ein Spielraum zur Ausfüllung durch kirchliche Regelungen besteht. Das ist beim Mitarbeitervertretungsrecht, auch ›Kirchliches Betriebsverfassungsrecht‹ genannt⁵, der Fall. Deshalb gehört es zum Kirchlichen Arbeitsrecht. Kirchliches Arbeitsrecht wiederum ist in erster Linie Teil des allgemeinen Arbeitsrechts. Es gilt der Satz des Bundesverfassungsgerichts⁶, wonach auf kirchliche Einrichtungen ›...das staatliche Arbeitsrecht Anwendung (findet)‹, wenn ›sich die Kirchen wie jedermann der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen (bedienen)‹. ›Das‹ – so das Bundesverfassungsgericht a. a. O. – ›ist die schlichte Folge einer Rechtswahl‹, der Wahl nämlich, anstatt eigene kirchliche Dienstverhältnisse zu begründen, wie sie mit Nonnen, Diakonissen, Pfarrern und Priestern bestehen, normale, säkulare Arbeitsverträge mit Beschäftigten zu schließen, die vom Arbeitsmarkt eingestellt werden.

Entstehungsgeschichte und Rechtsgrund für ein eigenes kirchliches Betriebsverfassungsrecht referiert der ›Berliner Kommentar‹ (Einleitung, Rn 1–32) unter Beachtung der Gegenmeinungen. Schwierig wird es bei der Auseinandersetzung mit den staatskirchenrechtlichen Grundlagen (Rn 33–70). Zunächst wird auch hier der Meinungsstand korrekt wiedergegeben. Es macht sich aber schnell eine mangelnde Differenzierung zwischen dem MVG als binnenkirchlich wirkendes Kirchengesetz, das kein Gesetz im materiellen Sinn ist, und den korrespondierenden staatlichen Arbeitsgesetzen bemerkbar. Die Formel ›Gesetz = Gesetz‹ wirkt hier nicht. Das sollte bei einer zweiten Auflage besser verdeutlicht werden. Daraus resultieren dann in Folge etliche Missverständnisse, die anscheinend alle Grenzen kirchlichen Rechts sprengen. Hier können nur einzelne Punkte aufgegriffen werden:

1. Kirchliche Bündnisse für Arbeit

So hält der ›Berliner Kommentar‹ (Einleitung; Rn 49 ff.) sog. Kirchliche Bündnisse für Arbeit auf rein kirchenrechtlicher Grundlage für zulässig. Per Ermächtigung durch einzelne Landeskirchen sollen

Dienstvereinbarungen zwischen Mitarbeitervertretung und Einrichtungsleitung mit normativer Wirkung (!) geschlossen werden können, die sämtliche entgegenstehenden Regelungen in Arbeitsverträgen, Beschlüsse zuständiger Arbeitsrechtlicher Kommissionen auf dem Dritten Weg, kirchliche Tarifverträge, Schlichtungsentscheidungen und andere kirchliche Richtlinien aufheben und ersetzen. Die Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz hat eben dies durch § 8 ihres MVG-Anwendungsgesetzes bestimmt. Hierzu referiert der Kommentar korrekt die Gegenmeinung: Schliemann⁷ und Hammer⁸ gehen davon aus, dass der Dritte Weg, d. h. die Bindung kirchlicher Einrichtungen an Regelungen der Arbeitsrechtlichen Kommission, ebenso wenig suspendiert werden kann wie die Geltung wirksam abgeschlossener kirchlicher Tarifverträge, die es z. B. in der berlin-brandenburgischen ev. Kirche gibt. Insbesondere könne Kirchenrecht nicht die im allgemeinen Arbeitsrecht (§ 4 TVG) geregelte unmittelbare und zwingende normative Wirkung von Tarifverträgen aushebeln. Dem setzt der ›Berliner Kommentar‹ unter Berufung auf das Bundesverfassungsgericht⁹, wo dies aber keineswegs steht, als eigene Meinung die ›Möglichkeit der Kirchen‹ entgegen, ›ihr Arbeitsrecht eigenständig zu regeln‹, d. h. auch im Widerspruch zu allgemeinem Arbeitsrecht als staatliches Recht. Damit sei die gemeinsame ›Prämisse Hammers und Schliemanns, die Kirchen könnten keine Regelungen mit privatrechtlicher Wirkung treffen, abzulehnen‹ (Einleitung, Rn 54). Das ist so freilich nicht zutreffend, indessen allenfalls ärgerlich, weil für den praktischen Gebrauch des ›Berliner Kommentars‹ letztlich nicht weiter bedeutsam. Es kennzeichnet aber eine Grundhaltung, die zu besonderer Skepsis bei der Lektüre der Kommentierung einzelner Vorschriften Anlass geben kann. Diese Grundhaltung besteht darin, dass das MVG-EKD jeder gerichtlichen Nachprüfung durch die staatlichen Arbeitsgerichte, sei es auch nur durch Auslegung einzelner Vorschriften, möglichst entzogen sein soll.

2. Auslegung des MVG-EKD

So richtig es ist, die Selbstbestimmung der Kirchen über die christliche Dienstgemeinschaft den Kirchen selbst zu überlassen, so falsch ist es, ihre kirchenrechtliche Fixierung einer säkularen juristischen Auslegung zu entziehen, wenn davon Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis abhängen. Deshalb ist es eine bislang beanstandungslos geübte Praxis, Vorschriften des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts durch staatliche Gerichte auszulegen, wenn dies zur Klärung rechtlicher Vorfragen unerlässlich ist, z. B. in Kündigungsschutzprozessen bei der Frage, ob zwingende Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung beachtet wurden¹⁰. Das folgt schon aus dem Rechtsstaatsprinzip, dessen Beachtung ›den Mindestanforderungen an ein Gericht entspricht‹¹¹ und somit Bedingung dafür ist, dass die Kirchen über mitarbeitervertretungsrechtliche Angelegenheiten unter Aus-

⁴ Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, 2002, S. 437 ff.; Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 4. Aufl., 2003, S. 253 ff.

⁵ Richardi, a. a. O.

⁶ BVerfGE 70, 138, 165

⁷ Schliemann, NZA 2005, 976

⁸ Hammer, ZMV 2005, 284

⁹ BVerfGE 70, 138, 165 ff.

¹⁰ BAG v. 10. 12. 1992, 2 AZR 271 / 92, NZA 1993, 593, 594; vgl. dazu auch unten Abschnitt IV.3.

¹¹ BAG 51, 238; 61, 376 LS

schluss staatlicher Arbeitsgerichte durch eigene Gerichte entscheiden können. Der ›Berliner Kommentar‹ (Einleitung, Rn 58) bemängelt in diesem Zusammenhang, dass staatliche Gerichte Kirchengesetze nach säkularen juristischen Regeln auslegen würden, was auf eine Umgehung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts und Selbstverständnisses hinauslaufe. Dies soll hier nicht weiter kommentiert werden. Es soll der Hinweis auf Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV genügen, wonach sich die Kirchenautonomie ›innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes‹ bewege, wozu auch die für alle geltenden juristischen Auslegungsregeln gehören. Es sei aber die Frage erlaubt, ob die Kirchen wirklich gut beraten sind, wenn sie eigene, von staatlichen abweichende – theologische? – Auslegungsregeln ersinnen und auf diese Weise den Boden des Rechtsstaats, kraft dessen ihr Selbstbestimmungsrecht rechtlich garantiert ist, verlassen. Ist nicht gerade der Rechtsstaat mit seinen spezifischen Auslegungsregeln bislang und in Zukunft der beste Garant dafür, dass das in Kirchengesetzen ausgedrückte christliche Selbstverständnis auch staatlicherseits beachtet wird? Liefere nicht gerade die Anwendung und Auslegung kirchlichen Rechts ausschließlich durch kirchliche Stellen und nach eigenen kirchlichen Regeln in Wirklichkeit auf die Preisgabe des den Kirchen durch die Verfassung garantierten Spielraums für ihre Autonomie hinaus – zugunsten eines nicht haltbaren (Kirchen-) Staats im Staate?¹²

3. Staatskirchenrechtliche Grundlegung des Mitarbeitervertretungsrecht

Natürlich hat der ›Berliner Kommentar‹ Recht, wenn er auf die leidige Ambivalenz von kirchlichem und staatlichem Recht hinweist. Das eine ist so sehr in staatliches Recht eingebettet, wie das andere das kirchliche Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht zwingend beachten muss. Eine Lösung lässt sich aber nicht durch mechanische Regeln finden, mit denen entweder – diese Gefahr besteht gegenwärtig wohl eher nicht – die Kirchen und ihr Recht verstaatlicht oder – diese Gefahr scheint gegenwärtig eher zu befürchten – die Kirchen nur an ihrem Recht gemessen und so zum Staat im Staate gemacht werden – was angesichts des vom Bundesverfassungsgericht¹³ zum Grundrecht aufgewerteten Anspruchs auf effektiven Rechtsschutz aus Art. 19 Abs. 4 GG in der Praxis allerdings eher auf eine Verstaatlichung der Kirchen hinauslaufen würde¹⁴. Anstatt staatskirchenrechtlich das Mandat der Kirchen zu sehr auszuweiten (Einleitung, Rn 36 ff.), erscheint eine differenzierte Betrachtung geboten, deren Ergebnisse hier, um Missverständnisse zu vermeiden und zur Klarstellung, in aller Kürze referiert werden sollen.

III. Rechtsetzungskompetenz der Kirchen im Mitarbeitervertretungsrecht und im Arbeitsrecht

Was auf Anhieb einfach erscheint, ist es nämlich nicht, jedenfalls nicht in der Theorie – mit weitreichenden Folgen für die Praxis.

1. Verfassungsrechtliche Grundlagen

Die Kirchen schließen durch ihre Einrichtungen mittlerweile 1,2 Millionen privatrechtliche Anstellungsverhältnisse (Arbeitsverträge)¹⁵, nehmen ihre Beschäftigten also wie ganz normale Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines privaten Unternehmens in ihre Dienste. Sie genießen dafür verschiedene Ausnahmerechte, die wesentlich auf das kirchliche Selbstverwaltungsrecht des Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV – die Kirchenautonomie – zugunsten der Glaubens- und Gewissensfreiheit des Art. 4 GG zurückzuführen sind. Die wiederum entfaltet sich genau in dem Bereich, in dem die Kirchen befugt sind, ›der Gestaltung des kirchlichen Dienstes auch dann, wenn sie ihn auf der Grundlage von (säkularen, U. H.) Arbeitsverträgen regeln, das besondere Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft aller ihrer Mitarbeiter zugrunde (zu) legen‹¹⁶. Dieser Bereich fungiert als Überschneidungsbereich kirchlicher und staatlicher Arbeitsrechtssetzung¹⁷ und bildet damit eine Ausnahme vom grundsätzlichen verfassungsrechtlichen Gebot der Trennung von Staat und Kirchen.

2. Leitbild Dienstgemeinschaft¹⁸

Voraussetzung ist allein, dass die Kirchen und ihre Einrichtungen das Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft auch tatsächlich und rechtlich wirksam nach staatlichem Recht eingeführt haben¹⁹. Dafür freilich genügt, wenn sich die Einrichtungsleitung für das Leitbild ›Dienstgemeinschaft‹ entscheidet und die zuständige Kirche dies anerkennt. Auf die Einstellung der Beschäftigten zum Leitbild kommt es nicht an, insbesondere bedarf es keines mehrheitlichen Bekenntnisses der Beschäftigten zur Dienstgemeinschaft als Leitbild²⁰. Allerdings heißt das nicht, dass auf eine Beteiligung der Beschäftigten völlig verzichtet werden könnte, wie das beim Alfried-Krupp-Krankenhaus jüngst der Fall war: Betriebsrat und Beschäftigte wurden Anfang 2006 von der Mitteilung der Geschäftsleitung überrascht, die Einrichtung sei dem diakonischen Werk beigetreten, es gelte nun das Unternehmensleitbild Dienstgemeinschaft, das Betriebsverfassungsgesetz finde nach § 118 Abs. 2 BetrVG ab sofort keine Anwendung mehr, der Betriebsrat sei seiner Aufgaben und Existenz enthoben und es müsse nun eine Mitarbeitervertretung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der ev. Kirche gewählt werden. Ein solches Vorgehen ist schon an sich ungeeignet, eine Gemeinschaft, zumal eine christliche Dienstgemeinschaft, zu stiften. Der Prozess der Einführung eines Unternehmensleitbildes verlangt nämlich nach allgemeinen Erkenntnissen der Sozialwirtschaft²¹, dass

¹² Vgl. dazu näher Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, 2002, S. 108.

¹³ BVerfGE 49, 220; 49, 252; 77, 284; vgl. auch Blank / Fangmann / Hammer, GG – Komm., 2. Aufl., 1996, Art. 19, Rn 23 ff.

¹⁴ Vgl. Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, 2002, S. 109 ff.

¹⁵ Vgl. dazu neuerdings die empirische Untersuchung zur Beschäftigungsentwicklung der Kirchen und ihrer Einrichtungen von 1920 bis heute von Lührs, Kirchliche Arbeitsbeziehungen – die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse in den beiden großen Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden, WiP: Wirtschaft und Politik. Working Paper Nr. 33 – 2006, hgg. v. Institut für Politikwissenschaft, Professur für politische Wirtschaftslehre, an der Eberhard Karls Universität Tübingen, Tübingen 2006.

¹⁶ BVerfGE, a. a. O.

¹⁷ Vgl. dazu im einzelnen Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, 2002, S. 114 ff.

¹⁸ Vgl. dazu umfassender Hammer, Kirchlichkeit und Dienstgemeinschaft. Oder: Wo Kirche draufsteht, muss auch Kirche drin sein, AuK 2007, 17.

¹⁹ Vgl. dazu Hammer, AuK 2007, 19 f.

²⁰ LAG Düsseldorf, 8 TaBV 58/06, AuK 2006, 109; BAG AP Nr. 24 zu § 118 BetrVG 1972.

dem Einführungsprozess des Leitbilds ein ausreichender Zeitrahmen eingeräumt wird, die Beschäftigten eine Chance zur Beteiligung am Leitbildprozess erhalten, der Betriebsrat einbezogen wird, Beratungen und Konsultationen – wechselseitige Informationen über den jeweiligen Erkenntnisstand – stattfinden, das Leitbild zur betrieblichen Kommunikation schriftlich fixiert und erläutert wird sowie strukturierte Gespräche in Projekt- oder Arbeitsgruppen ggf. unter Beteiligung externer oder interner Moderatoren geführt werden. Ob sich die Einrichtungsleitung dabei des top-down- oder bottom-up-Prinzips bedient, spielt keine Rolle, auch wenn das die tatsächliche Wirksamkeit des Leitbilds und die Motivation der Beschäftigten für seine Umsetzung nachhaltig beeinflussen dürfte. Die »heimliche Einführung« der christlichen Dienstgemeinschaft als Unternehmensleitbild unter Ausschluss der Beschäftigten und ihrer betrieblichen Interessenvertretung erweist sich vor diesem Hintergrund indes als rechtsunwirksam, weil es an einer wirklichen Einführung fehlt.

3. Nichtanwendung staatlichen Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts

Ist die Dienstgemeinschaft²² als Markenzeichen kirchlicher Einrichtungen in diesem Sinne »eingeführt«, d. h. im Sinne des Bundesverfassungsgerichts²³ einer Einrichtung »das besondere Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft aller Mitarbeiter zugrunde

(gelegt)«, findet nach § 118 Abs. 2 BetrVG bzw. § 112 BPersVG das Betriebsverfassungsgesetz bzw. das Personalvertretungsrecht »keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform«. Darin besteht die wesentliche Rechtsfolge dieses Leitbilds. Da der Staat zudem darauf verzichtet hat, eigene Regelungen der kirchlichen Betriebsverfassung – unter Beachtung des kirchlichen Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrechts, d. h. der Kirchenautonomie – zu treffen, folgt daraus, dass die Kirchen die Betriebsverfassung bzw. Personalvertretung für sich und ihre Einrichtungen selbst regeln müssen (so zutreffend: Einleitung, Rn 39 ff.)²⁴. Sie können und dürfen das aber nur im Rahmen der Dienstgemeinschaft. Diese ist damit zugleich Grund und Grenze kirchlicher Regelungen im Bereich des Arbeitsrechts.

4. Dienstgemeinschaft als Grenze kirchlicher Arbeitsrechtsetzung

Wo die Dienstgemeinschaft als Leitbild nicht eingeführt ist, findet ohne weiteres das allgemeine Arbeitsrecht Anwendung, d. h. es können nur Betriebsräte bzw. Personalräte gebildet werden. Wo sie indessen eingeführt ist, begrenzt sie zugleich die Rechtsetzungskompetenz der Kirchen im Arbeitsrecht, auch und zuvorderst im Mitarbeitervertretungsrecht. Ein umfassendes Recht der Kirchen, ihr

21 Vgl. dazu Maelicke, Unternehmensphilosophie, Leitbild, Corporate Identity, in: Arnold/Maelicke, Lehrbuch der Sozialwirtschaft, 2. Aufl., 2003, S. 454 ff., 459 f.

22 Zur rechtlichen und theologischen Etymologie des Begriffs der Dienstgemeinschaft vgl. seit neuestem ausführlich Lührs, Dienstgemeinschaft als Abgrenzungsprinzip, AuK 2005, 95 (Teil I); AuK 2007, 12 (Teil II)

23 E 70, 165

24 Dabei ist es einerlei, ob die Herausnahme der Kirchen und ihrer Einrichtungen aus staatlichen Recht nun verfassungsrechtlich geboten ist (so Einleitung, Rn36 ff. und die wohl hM, vgl. statt vieler Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 4. Aufl., 2003, S. 260 ff.) oder nur verfassungskonform bzw. verfassungsnah, aber nicht verfassungsrechtlich geboten (so wohl BVerfG 46, 73, 95 f.; vgl. dazu Hammer, ZMV 2005, 284, 288 ff.).

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2008



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

- | | |
|--------------|---|
| 5.–9. Mai | Arbeitszeit I in Dassel |
| 26.–30. Mai | Einführung AVR-EKD in Dassel |
| 26.–30. Mai | Arbeitszeit II / Dienstplangestaltung in Dassel |
| 26.–30. Mai | Einführung Arbeits- und Gesundheitsschutz in Dassel |
| 2.–6. Juni | Strategie und Taktik der MAV in Springe |
| 2.–6. Juni | Einführung AVR-K in Springe |
| 16.–20. Juni | Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte in Springe |
| 16.–20. Juni | Beratungskompetenz in Springe |
| 23.–27. Juni | Fusionitis – Handlungsmöglichkeiten der MAV bei Veränderungsprozessen in Dassel |

Tagesveranstaltungen:

- | | |
|----------|---|
| 23. Mai | Qualitätsmanagement in Hannover |
| 12. Juni | Stress und psych. Belastungen am Arbeitsplatz in Hannover |
| 7. Juli | Kündigung – was kann die MAV tun? in Bremen |

Kosten

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

Anmeldungen und weitere Informationen:

Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V. (dia e.V.)
Vogelsang 6
30459 Hannover
Tel. 05 11.41 08 97 50
Fax. 05 11.2 34 40 61
diaev@htp-tel.de

eigenes Arbeitsrecht zu schaffen, ob parallel oder entgegen dem allgemeinen Arbeitsrecht, läge schon aus Gründen der Logik außerhalb der Dienstgemeinschaft²⁵. Allerdings findet die Dienstgemeinschaft ihre verfassungsrechtliche Grundlage im kirchlichen Selbstverständnis, die ohne kirchliche Selbstordnung und Selbstverwaltung – Kirchenautonomie – nicht denkbar wäre. Nur die Kirchen selbst können bestimmen, was ihr Selbstverständnis ist. Das folgt schon aus der Religionsfreiheit. Damit ist es aber Sache der Kirchen selbst, nicht des Staates, die Inhalte der Dienstgemeinschaft zu bestimmen, d. h. die eigenen kirchlichen Angelegenheiten von den staatlichen abzugrenzen. Darauf weist der »Berliner Kommentar« zu Recht hin (Einleitung, Rn 38). Gleichwohl wäre es ein Irrtum zu meinen, dass diese Abgrenzung im völlig freien Belieben der Kirchen läge. Die Grenzen benennt das Bundesverfassungsgericht²⁶: Die Kirchen können von ihren Beschäftigten, soweit sie Kirchenmitglieder sind, »die Beachtung... der tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre... verlangen«, dürfen ihre »Rechtsstellung« jedoch nicht »klerikalisieren«²⁷. Sie dürfen das »bürgerlich-rechtliche Arbeitsverhältnis« nicht in »eine Art kirchliches Statusverhältnis« verwandeln. Denn »Arbeitsverhältnisse kirchlicher Arbeitnehmer können keine säkulare Ersatzform für kirchliche Ordensgemeinschaften und Gesellschaften des apostolischen Lebens sein, die auf einer besonderen geistlichen Ausrichtung der Person und ihres Lebens beruhen«²⁸. Deshalb haben die staatlichen Arbeitsgerichte bei Entscheidungen über kirchliche Arbeitsverhältnisse zwar »die vorgegebenen kirchlichen Maßstäbe für die Bewertung vertraglicher Loyalitätspflichten zugrunde zu legen«²⁹; denn »grundsätzlich (bleibt es) den verfassten Kirchen überlassen, verbindlich zu bestimmen, was »die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung erfordert«, was »spezifisch kirchliche Aufgaben« sind, was »Nähe« zu ihnen bedeutet, welches die »wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre« sind und was als – gegebenenfalls schwerer – Verstoß gegen diese anzusehen ist.«³⁰. Sie – Kirchen und staatliche Arbeitsgerichte – bleiben dabei aber gebunden an »Grundprinzipien der Rechtsordnung, wie sie im allgemeinen Willkürverbot (Art. 3 Abs. 1 GG) sowie in dem Begriff der »guten Sitten« (§ 138 Abs. 1 BGB) und des ordre public (Art. 30 EGBGB)³¹ ihren Niederschlag gefunden haben«³². Wird beachtet, dass der ordre public (Art. 6 EGBGB) als Schranke der kirchlichen Dienstgemeinschaft die »wesentlichen Grundsätze des deutschen Rechts«, »insbesondere« aber die Grundrechte – hier: die der kirchlichen Beschäftigten eingeschlossen – umfasst, so wird unmittelbar einsichtig, dass die kirchliche Arbeitsrechtsetzung sich mit der christlichen Dienstgemeinschaft in einem durchaus substantiellen Rahmen staatlichen Rechts bewegt, der jedenfalls eine grenzenlose, völlig eigene, von staatlichen Vorgaben abgelöste Rechtsetzung und Rechtsanwendung ausschließt.

Darin liegt keine Beschneidung der Kirchenautonomie, die sich als Autonomie – im Gegensatz zur Souveränität – stets in einem mehr oder minder weiten Rahmen staatlichen Rechts bewegt, der im Falle der Kirchen und ihrer Einrichtungen von einer fundamentalen und unbedingten Freiheit des Glaubens geprägt ist, die zudem durch das kirchliche Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht institutionell abgesichert wird³³. Wer das anders sieht, dem mag folgende Überlegung helfen: Glaubensgemeinschaften besitzen stets eine Neigung zum Fundamentalismus. Weil Glaubenswahrheiten, da sie nicht im klassischen Sinne »beweisbar« sind, auf tiefster innerer Überzeugung beruhen, gehört zu ihnen die Tendenz, sich im Verhältnis zur realen Außenwelt wie zu Andersgläubigen absolut zu setzen. Der religiöse Terrorismus ist nur eine negative Folge davon, eine andere ist die Ermordung von Menschen, die sich an legalen Abtreibungen beteiligt haben. Dem religiösen Fundamentalismus setzen moderne, demokratische Gesellschaften die – staatlich durch die Religionsfreiheit garantierte – religiöse Vielfalt entgegen, die allein geeignet ist, den Religionsfrieden und damit den Rechtsfrieden zu wahren. Das funktioniert aber nur, wenn alle Glaubensgemeinschaften innerhalb einer Gesellschaft sich im Verhältnis zur Demokratie – d. h. auch im Verhältnis zu anderen Glaubens- oder Weltanschauungsgemeinschaften – relativ betrachten, indem sie ihre jeweiligen Glaubenswahrheiten zwar auf sich selbst anwenden, sie aber nicht zum Maßstab ihrer demokratischen Loyalität zum Rechtsstaat und ihres Respekts gegenüber Anders- oder Nichtgläubigen machen. Dazu gehört die unbedingte Anerkennung demokratisch zustande gekommener Gesetze als Rahmenordnung. Im Rahmen der Religionsfreiheit, die stets so umfassend sein muss, wie es mit der demokratischen Grundstruktur der Gesamtgesellschaft gerade noch vereinbar ist, schließt das den unbedingten Respekt gegenüber den Glaubenswahrheiten Andersgläubiger von vornherein mit ein. Selbstbeschränkung und Selbstbescheidung werden so – und nur so – zum Kernelement und zur Voraussetzung von Religionsfreiheit. Glaubensgemeinschaften, die anstelle von Autonomie auch nur auf einem Teilgebiet staatlicher Regelungen Souveränität, d. h. absolute Selbstbestimmung, anstreben, neigen zur Bildung von »Parallelgesellschaften« und sägen letztlich an dem Ast, auf dem sie und ihre Freiheit selbst sitzen. Religionsfreiheit, die sich als solche erhalten will, verlangt daher den bewussten Verzicht auf umfassende Rechtsetzungskompetenzen und bekennt sich mit der strikten Trennung von Kirchen und Staat zur Anerkennung staatlichen Rechts – auch im Arbeitsrecht.

IV. Behandlung leitender Mitarbeitender, Stellung des Ausschusses für Wirtschaftsfragen, Mitbestimmung bei Kündigungen

Die Dienstgemeinschaft ist ein theologisches Konstrukt³⁴, kein arbeitsrechtlicher Begriff, allerdings einer mit mittelbaren Auswirkungen auf das kirch-

25 Vgl. dazu Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 4. Aufl., 2003, S. 1 ff., der zwar von einer »arbeitsrechtlichen Regelaufnahme« der Kirchen spricht, sie aber nur »zur Sicherung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts« zulassen will. Konsequenterweise wendet er sich daher auch gegen die »These vom Vorrang des kirchlichen Rechts« im Arbeitsrecht (a. a. O., S. 16 f.); ebenso Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, 2006, S. 42, der die kirchliche Rechtsetzungskompetenz expressis verbis auf die kirchliche Dienstgemeinschaft reduziert.

26 BVerfG 70, 138, 166 ff.

27 BVerfG 70, 138, 166

28 BVerfG a. a. O.

29 BVerfG 70, 138, 167

30 BVerfG 70, 138, 168

31 Jetzt: Art. 6 EGBGB

32 BVerfG a. a. O.

33 Vgl. zum Unterschied zwischen »Autonomie« und »Souveränität« Hammer, AuK 2005, 70; Struck, NZA 1991, 249: Autonomie bezeichnet das Recht zur selbstständigen Regelung eigener Angelegenheiten innerhalb der Schranken geltender Gesetze, Souveränität das Recht, die geltenden Gesetze als Rahmen für autonomes Handeln selbst zu setzen. Der Souverän in demokratischen Gesellschaften ist das ganze Volk, einschl. aller Kirchenmitglieder, nicht letztere für sich allein.

34 Vgl. Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, 2002, S. 177 ff.

liche Arbeitsrecht, wie das Mitarbeitervertretungsrecht anstelle des Betriebsverfassungsrecht für kirchliche Einrichtungen verdeutlicht. Sie verbindet abhängig Beschäftigte und Arbeitgeber in kirchlichen Einrichtungen, bei Erfüllung ihrer christlichen Mission tätige Nächstenliebe zu praktizieren.

1. Sprecherausschüsse für leitende Mitarbeitende?

Wäre sie ein arbeitsrechtlicher Begriff, bliebe unverständlich, warum § 4 MVG-EKD leitende Mitarbeitende aus der Mitarbeitervertretung herausnimmt, indem ihnen das aktive und passive Wahlrecht entzogen (§§ 9, 10) und eine betriebliche Interessenvertretung versagt wird. Das ist an sich widersinnig, weil die Dienstgemeinschaft der wesentliche Grund für ein eigenes Mitarbeitervertretungsrecht für die Kirchen und ihre Einrichtungen ist. Der ›Berliner Kommentar‹ geht auf die dadurch aufgeworfenen Fragen nicht ein, sondern übt sich in Zurückhaltung und Sachlichkeit und beschränkt sich auf eine Darstellung des Regelungsgehalts der Vorschrift. Das ist positiv zu vermerken, weil der beschriebene Widerspruch in der Tat nicht aufzulösen ist: Weder lassen sich leitende Mitarbeitende, d. h. im wesentlichen solche, die in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten entscheidungsbefugt sind, umstandslos den übrigen abhängig Beschäftigten zuschlagen, noch kann ihnen umstandslos, wie es der diakonische Arbeitgeberverband VdDDD fordert³⁵ und der staatliche Gesetzgeber für leitende Angestellte mit dem ›Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten‹ (Sprecherausschussgesetz) vorsieht, eine eigene betriebliche Interessenvertretung zugesprochen werden, ohne das Prinzip der Dienstgemeinschaft nachhaltig zu beschädigen. Schon bei der Schaffung eigener Sprecherausschüsse für leitende Angestellte in der Privatwirtschaft wurde kritisiert, dass eine zweite betriebliche Arbeitnehmervertretung dem Grundsatz einheitlicher Repräsentanz aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer widerspreche und der Arbeitgeber dadurch in die Lage versetzt werde, Betriebsräte und Sprecherausschüsse gegeneinander auszuspielen³⁶. Wie viel mehr muss das unter dem Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft gelten, die eine zusätzliche Verbindung zwischen allen Beschäftigten bedeutet? Auch verschärft die weitere Forderung des VdDDD³⁷, den Kreis der leitenden Mitarbeitenden enger zu ziehen, das Problem. Denn das lässt die Frage unbeantwortet, warum trotz Dienstgemeinschaft erstens leitende Mitarbeitende aus der betrieblichen Interessenvertretung bei Kirchen und ihren Einrichtungen herausgenommen werden und zweitens, warum ihr Kreis dann auch noch weiter gezogen wird als im Betriebsverfassungsgesetz (§ 5 BetrVG). Als kirchengerechte Lösung lässt sich nur eine Verkleinerung des Kreises der leitenden Mitarbeitenden bei Aufrechterhaltung des Verzichts auf eine weitere Interessenvertretung neben der Mitarbeitervertretung andenken, flankiert noch von Beteiligungsrechten der Mitarbeitervertretung auch bei Maßnahmen gegenüber

ber leitenden Mitarbeitenden, z. B. im Falle ihrer Kündigung.

2. Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Was sich im Fall leitender Mitarbeitenden nach § 4 MVG-EKD als Tugend erweist, stellt sich im Fall der Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten als Mangel dar: die Kürze der Kommentierung. Nach § 23a Abs. 2 MVG-EKD kann in rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie (vgl. dazu § 1 Abs. 2 MVG-EKD) mit mehr als 150 Beschäftigten seit der MVG-Novelle von 2003 ein Wirtschaftsausschuss (›Ausschuss für Wirtschaftsfragen‹) gebildet werden, mit der die Dienststellenleitung mindestens zweimal im Jahr auf der Grundlage von Informationen nach § 34 Abs. 2 MVG-EKD beraten muss. Nach § 34 Abs. 2 S. 2 MVG-EKD hat die Mitarbeitervertretung Anspruch darauf, mindestens einmal im Jahr über

- die wirtschaftliche Lage der Dienststelle,
- geplante Investitionen,
- Rationalisierungsvorhaben,
- Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle sowie
- wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zweckes der Dienststelle

Informiert zu werden. Kritik der Arbeitgeber³⁸ entzündet sich dabei an vielen Stellen: dass Detailinformationen über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens herausgegeben werden müssten; dass schriftliche Unterlagen, z. B. der testierte Jahresabschluss, die Ergebnisrechnungen, der Wirtschaftsplan, die Aufstellung der vereinbarten Pflegesätze bzw. Leistungsentgelte zur Verfügung gestellt werden müssen; dass eine bloß mündliche Information nicht genügt; dass das Informationsrecht der Mitarbeitervertretung weit über die Rechte von Betriebsräten hinausgehe; dass durch mehr Informationen nicht die Zusammenarbeit von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung bei Erfüllung ihres gemeinsamen (!) diakonischen Auftrags gefördert werde; dass im Unternehmen Zahlen über die Wirtschaftslage kursierten, die nicht richtig verstanden würden und deshalb den Betriebsfrieden störten; dass Wirtschaftsdaten des Unternehmens nach außen gelangten und die Wettbewerbsfähigkeit gefährdeten; dass ein erheblicher zusätzlicher Verwaltungsaufwand für Zusammenstellung und Vervielfältigung von Unterlagen die Unternehmen zu sehr belaste; dass zusätzliche Kosten auf die Einrichtungen zukomme, weil auch Sachverständige zur Erläuterung der Informationen bestellt werden dürften usw. Die Kritik gipfelt in der Forderung, durch eine Änderung des MVG-EKD ›eine Verpflichtung zur Herausgabe von Unterlagen ausdrücklich aus der Informationspflicht herauszunehmen‹.

Nicht dass vom ›Berliner Kommentar‹ zu erwarten gewesen wäre, auf jeden einzelnen dieser Einwände einzugehen. Die teils sehr detaillierte, teils sehr pauschale Arbeitgeberkritik zeigt indessen, dass es sich bei den erst 2003 eingeführten Beteiligungsrechten der Mitarbeitervertretung in Wirtschaftsfragen, die –

35 Mitarbeitervertretung neu vermessen, diakonie unternehmen. Informationsmagazin des VdDD, Heft 2/2006, S. 20

36 ErK / Oetker, Einleitung SprAUG, Rn 2

37 A. a. O.

38 Mitarbeitervertretung neu vermessen, diakonie unternehmen. Informationsmagazin des VdDD, Heft 2/2006, S. 21

im Gegensatz zur Arbeitgebermeinung – z. T. deutlich hinter denen des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz zurückbleiben³⁹, um ein höchst umstrittenes Thema handelt, dem sich mit einer eher kursorisch spröden Erläuterung des Gesetzestexts auf ca. zwei Seiten kaum gerecht werden lässt. Erfahrungen aus der betrieblichen Konfliktpraxis hätten hier stärker verarbeitet werden können.

3. Mitbestimmung bei Kündigungen

Auf 30 Seiten behandelt der ›Berliner Kommentar‹ die Mitbestimmung nach §§ 42 Buchst. b, 41 Abs. 2, 38 MVG.EKD bei ordentlichen Kündigungen nach Ablauf der Probezeit und lässt dabei, soweit ersichtlich, keine Wünsche der am Detail interessierten Praxis offen (§ 42, Rn 40 – 110). Der diakonische Arbeitgeberverband VdDD bemängelt hierzu, dass die komplex verschränkten Vorschriften zur Beteiligung der Mitarbeitervertretung an ordentlichen Kündigungen nach Ablauf der Probezeit ›zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Verzögerung von drängenden Personalentscheidungen‹ führe und ›eine erhebliche Belastung des Betriebsklimas‹ verursache⁴⁰. In der Tat bewirkt diese Mitbestimmungsregelung eine relativ starke Stellung der Mitarbeitervertretung bei ordentlichen Kündigungen, ohne die nichts geht. Zweck der Vorschriften ist indessen die Stärkung der Dienstgemeinschaft zugunsten eines kollektiven Kündigungsschutzes, der dem Betriebsfrieden dient. Damit wird der Doppelfunktion von Kündigungen in sozialen Einrichtungen (§ 42, Rn 1) Rechnung getragen, die zwar in erster Linie einzelne Beschäftigte, zugleich aber auch immer die Beschäftigten als Kollektiv treffen und die Dienstgemeinschaft gefährden. Denn angesichts eines Personalkostenfaktors von bis zu 80%, der damit verbundenen systematischen Unterfinanzierung sozialer Einrichtungen als Folge der Budgetierung staatlicher Zuschüsse und der großen

Bedeutung der Beschäftigten als Menschen und Personen für die Qualität sozialer Dienstleistungen wirken individuelle Kündigungen regelmäßig auf eine Vielzahl von Beschäftigten, die sich davon mehr oder minder stark selbst betroffen fühlen. Die Personalwirtschaft diakonischer Einrichtung ist das A und O erfolgreichen Wirtschaftens im sozialen Bereich. Dem trägt die in der Tat bemerkenswerte Mitbestimmungsregelung des MVG-EKD an dieser Stelle Rechnung. Ihre Funktion vor diesem Hintergrund besteht auch darin, angesichts der Notwendigkeit von Kontinuität des Personaleinsatzes im Interesse der Klientel (›Kunden‹) Dienststellenleitungen vor übereilten Kündigungen, einschl. Änderungskündigungen zur Verminderung des Entgeltlevels, zu schützen. Der Forderung des VdDD⁴¹, bei Kündigungen künftig ›lediglich ein Anhörungsrecht‹ zu gewähren und ›die kirchengerichtliche Prüfungsverpflichtung auf die Einhaltung von Verfahrensregeln des Mitarbeitervertretungsrechts zu beschränken und allenfalls eine ›kursorische‹ Überprüfung durchzuführen‹, begegnet der ›Berliner Kommentar‹ völlig zu Recht nicht in direkter Auseinandersetzung, aber vorbildlich durch eine bis ins Detail konkrete Erläuterung von Voraussetzungen und Folgen der relevanten Vorschriften. Auf der beiliegenden CD-ROM stellt der Kommentar zudem konkrete Muster für Kündigungen und die Beteiligung der Mitarbeitervertretungen vor.

V. Fazit

Wer sich in Theorie oder Praxis genauer mit dem MVG-EKD beschäftigen will oder muss, seien es einzelne Beschäftigte, diakonische Mitarbeitervertretungen, Dienststellenleitungen, Rechtsanwälte oder Rechtsvertreterinnen und -vertreter der Kirchen, wird in Zukunft, neben den beiden vorhandenen Kommentaren (s. o. I.), auch den ›Berliner Kommentar‹ nicht missen wollen.

39 Vgl. dazu Baumann – Czichon u. a., MVG.EKD – Komm., 2. Aufl., 2006, § 23a, Rn 7

40 Mitarbeitervertretung neu vermessen, diakonie unternehmen. Informationsmagazin des VdDD, Heft 2/2006, S. 21 f.

41 A. a. O., S. 22

Das ›Bunte Haus‹ – ver.di-Bildungszentrum in Bielefeld

Das ver.di-Bildungszentrum in Bielefeld ist ein ideales Tagungs- und Gästehaus. Mit der freundlichen, offenen Atmosphäre und der professionellen Seminarausstattung werden beste Arbeitsbedingungen geboten. Auf der Sonnenseite des Teutoburger

Waldes, verkehrsgünstig (nahe der A2), liegt das ver.di-Bildungszentrum am Rande der Stadt, umgeben von viel Natur, die Anregung und Entspannung zwischen den Arbeitsphasen bietet. Das ›Bunte Haus‹ bietet:

- 55 EZ, Dusche/WC, TV, Tel., WLAN in einem weitgehend barrierefreien Haus.
- fünf Seminarräume für 12–60 Personen und diverse Gruppenräume.
- Fahrräder, eine Kegelbahn, Billardtische, und mehr in der ›Sennestube‹.

Der Tagessatz:

- Ü/VP, Pausensnacks u. Seminarausstattung 80,- € zzgl. MwSt.
- Eine reine Tagungspauschale wird mit nur 30,- € zzgl. MwSt berechnet.
- Auch individuelle Angebote möglich.

■ Senner Hellweg 461 · 33689 Bielefeld
Telefon 05205/9100-0
www.verdi-das-bunte-haus.de



Aus der Rechtsprechung

Zuordnung zur Kirche, Anwendbarkeit des BetrVG § 118 Abs. 2 BetrVG, Art. 140 GG

1. Für die Zuordnung einer rechtlich selbstständigen Einrichtung zur Kirche ist es nicht ausreichend, dass die Einrichtung auf die Verwirklichung eines kirchlichen Auftrages gerichtet ist. Aus dem Verhältnis von § 118 Abs. 2 BetrVG zu Art. 140 GG folgt daneben die Notwendigkeit einer ausreichenden institutionellen Verbindung der Religionsgemeinschaft und der Einrichtung.
2. Die Entscheidung darüber, ob zwischen der verfassten Kirche und der Einrichtung die erforderliche institutionelle Verbindung besteht, obliegt den Arbeitsgerichten.
3. Die Mitgliedschaft einer Einrichtung im Diakonischen Werk kann das erforderliche Maß an Einflussnahme der Kirche auf die Einrichtung begründen. Die Mitgliedschaft begründet allein noch nicht die Zuordnung zur Kirche.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom
5.12.2007 – 7 ABR 72/06

Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten darüber, ob das von der Arbeitgeberin (*im Folgenden AG*) betriebene Krankenhaus (*im Folgenden Khs*) eine gemäß § 118 Abs. 2 BetrVG vom Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommene karitative Einrichtung einer Religionsgemeinschaft und demzufolge kein Betriebsrat zu wählen ist. Die AG betreibt seit etwa 1980 das A-K Khs. Alleinige Gesellschafterin der AG ist die A-K Stiftung. Bis zum 31. Dezember 2005 wurde das Khs als gemeinnütziges Khs ohne jede kirchliche Bindung geführt. Im Rahmen eines Zertifizierungsprozesses für Krankenhäuser hat sich die AG eine Zielsetzung im Sinn eines karitativen und weltlichen Leitbildes gegeben. Die AG wurde auf ihren Antrag vom 15. Dezember 2005 am 20. Dezember 2005 mit Wirkung zum 1. Januar 2006 als Mitglied im Diakonischen Werk (DW) der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR) e.V. aufgenommen. Mit Schreiben vom 3. Januar 2006 wandte sich die AG an die Betriebsratsmitglieder und teilte diesen mit, dass es sich bei dem Khs nach ihrem Beitritt zum Diakonischen Werk um eine karitative Einrichtung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG handele, auf die das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung mehr finde. Die Mandate des Betriebsrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung seien

mit Ablauf des 31. Dezember 2005 beendet. Das Landesarbeitsgericht hat auf Antrag des Betriebsrates festgestellt, dass die AG nicht der Kirche zugeordnet und deshalb das BetrVG anzuwenden ist. Das Bundesarbeitsgericht hat diesen Beschluss aufgehoben und die Sache an das LAG zurückverwiesen.

Aus den Gründen:

(...)

C. Die Rechtsbeschwerde der AG ist im Sinne einer Aufhebung und Zurückverweisung begründet. Das Beschwerdegericht hat zwar zutreffend ausgeführt, dass das von der AG betriebene Khs eine karitative Einrichtung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG ist. Das LAG ist auch zu Recht davon ausgegangen, dass die die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes ausschließende Zuordnung des Khs zur Ev. Kirche entgegen der Auffassung der AG nicht bereits aus ihrem Beitritt zum DW folgt. Die durch die vereinsrechtliche Zugehörigkeit der AG zum DW vermittelte Bindung an den Auftrag der Ev. Kirche ist allein für die Zuordnung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG nicht ausreichend. Auch nach dem Gesellschaftsvertrag der AG und der Satzung des DW bestehen keine ausreichenden Anhaltspunkte für die nach § 118 Abs. 2 BetrVG erforderlichen inhaltlichen und personellen Einflussmöglichkeiten der EKiR auf die religiöse Tätigkeit in dem A-K Khs. Dessen Zuordnung zur Ev. Kirche kann aber entgegen der Annahme des LAG nicht allein auf das Zurückbleiben des Gesellschaftsvertrags der AG hinter den vom DW aufgestellten Mindestanforderungen an die Satzungen und die sonstigen Ordnungen der Mitglieder des DW verneint werden. Die nur unzureichende Umsetzung der Mindestanforderungen im Gesellschaftsvertrag schließt es nicht aus, dass die EKiR auf Grund der in der Satzung des DW enthaltenen Sanktionsmöglichkeiten und ihres tatsächlichen Einflusses auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung des Khs mit kirchlichen Vorstellungen gewährleisten kann.

Die angefochtene Entscheidung unterliegt daher der Aufhebung. (...)

I. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts unterfällt eine karitative und erzieherische Einrichtung einer Religionsgemeinschaft nicht dem Geltungsbereich des BetrVG, wenn sie der Religionsgemeinschaft iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG zugeordnet ist. Hierzu bedarf es einer institutionellen Verbindung zwischen der Religionsgemeinschaft und der Einrichtung, auf Grund derer die Religionsgemeinschaft über ein Mindestmaß an Einflussmöglich-

lichkeiten verfügt, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit ihren Vorstellungen gewährleisten zu können.

1. Nach § 118 Abs. 2 BetrVG findet das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und deren karitative und erzieherische Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform. Dies beruht auf dem den Religionsgemeinschaften durch Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV gewährleisteten Recht, ihre Angelegenheiten innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze zu ordnen und zu verwalten. Der Gesetzgeber des Betriebsverfassungsgesetzes hat mit dieser Vorschrift dem den Religionsgemeinschaften verfassungsmäßig garantierten Freiheitsraum Rechnung getragen, der sie berechtigt, ihre Angelegenheiten selbst zu ordnen und zu verwalten. Zu diesen Angelegenheiten gehört auch das Recht, Vertretungsorgane entsprechend dem Charakter der Religionsgemeinschaften für die bei ihr tätigen Arbeitnehmer einzurichten und zu gestalten. Das Betriebsverfassungsgesetz nimmt daher mit der Regelung in § 118 Abs. 2 BetrVG auf das verfassungsrechtliche Gebot aus Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV Rücksicht. Unter § 118 Abs. 2 BetrVG fallen daher nicht nur die organisierte Kirche und ihre rechtlich selbstständigen Teile, sondern alle der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform, wenn die Einrichtung nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihren Aufgaben entsprechend berufen ist, ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrzunehmen und zu erfüllen. Die verfassungsrechtlich garantierte Freiheit der Kirche im Staat schließt es ein, dass sich die Kirche zur Erfüllung ihres Auftrags auch der Organisationsformen des staatlichen Rechts bedienen kann, ohne dass dadurch die Zugehörigkeit der auf dieser Rechtsgrundlage begründeten Einrichtungen zur Kirche aufgehoben würde.

2. Für die Zuordnung einer rechtlich selbstständigen Einrichtung zur Kirche ist es allerdings nicht ausreichend, dass die Einrichtung ihrem Zweck nach auf die Verwirklichung eines kirchlichen Auftrags gerichtet ist. Aus dem Verhältnis von § 118 Abs. 2 BetrVG zu Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV folgt daneben noch die Notwendigkeit einer ausreichenden institutionellen Verbindung zwischen der durch Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV geschützten Religionsgemeinschaft und der Einrichtung. Diese setzt ein Mindestmaß an Ordnungs- und Verwaltungstätigkeit der Religionsgemeinschaft über die Einrichtung voraus. Erst die verwaltungs-

Termine & Seminare Mai-Juni

Termin		Thema	Veranstaltungsort Veranstalter
5.-7.5.08	k	<i>Kommunikationsfähigkeit fördern: Praktische Anwendung der MAVO-Rechte</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen Kath. Akademie Rhein-Neckar
5.-7.5.08	k	<i>Konflikte und Konflikteskalationen am Arbeitsplatz – Interventions- und Präventionsmöglichkeiten</i>	Nell-Breuning-Haus Herzogenrath
5.-7.5.08	k	<i>Analyse wirtschaftlicher Daten</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
5.-7.5.08	k	<i>MAV-Praxisberatung</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
7.-09.5.08	k	<i>Rente, KZVK, Altersteilzeit</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
7.-09.5.08	k	<i>Kurs für große MAVen</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
14.-16.5.08	k	<i>§27a: Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen Kath. Akademie Rhein-Neckar
19.5.08	k	<i>Grundlagen des Arbeitsrechts mit Schwerpunkt Abmahnung und Kündigung</i>	Nell-Breuning-Haus Herzogenrath
19.-21.5.08	k	<i>Einführung in die MAVO</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
19.-21.05.08	k	<i>Arbeitsrechtgrundkurs (KAVO)</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
19.-21.05.08	k	<i>Konfliktmanagement</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
21.-24.05.08	e	<i>Was tun gegen Anmache? Sexuelle Belästigung von Frauen im Arbeitsleben</i>	Das Bunte Haus (ver.di) Bielefeld
28.-30.05.08	k	<i>Mobbing – (k)ein Thema?</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen Kath. Akademie Rhein-Neckar
04.-05.6.08	k	<i>MAV-Basiswissen</i>	Nell-Breuning-Haus Herzogenrath
09.-11.6.08	k	<i>Arbeits- und Gesundheitsschutz</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
09.-12.6.08	e	<i>Einführung in das allgemeine Arbeitsrecht – Grundkurs II</i>	Bad Herrenalb, Haus der Kirche Industriefarramt Nordbaden
11.-13.6.08	k	<i>Für die Delegierten der DIAG-MAV Köln</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
11.6.08	k	<i>Protokollführung – Was muss dokumentiert werden? Wie schreibt man effektiv Protokoll?</i>	Nell-Breuning-Haus Herzogenrath
16.-18.6.08	k	<i>Komm.fähigkeit fördern – praktische Anwendung der MAVO-Rechte</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen Kath. Akademie Rhein-Neckar
18.-20.6.08	k	<i>Arbeitszeitregelungen und Dienstplangestaltung in Wechselschichtsystemen</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen Kath. Akademie Rhein-Neckar
26.-27.7.08	k	<i>Allgem. Gleichbehandlungsgesetz & betriebl. Eingliederungsmanagement</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen Kath. Akademie Rhein-Neckar
26.-27.6.08	e	<i>Gesunde Arbeit – Gesunder Betrieb Grundlagen zum Arbeits- und Gesund- heitsschutz</i>	Das Bunte Haus (ver.di) Bielefeld

Rechtsprechung

mäßige Verflechtung zwischen der Religionsgemeinschaft und ihrer Einrichtung rechtfertigt den Ausschluss des staatlichen Mitbestimmungsrechts. Die für die Zuordnung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG notwendige institutionelle Verbindung liegt vor, wenn die Kirche über ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten verfügt, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit kirchlichen Vorstellungen gewährleisten zu können. Dabei bedarf der ordnende Einfluss der Kirche zwar keiner satzungsmäßigen Absicherung. Die Kirche muss aber in der Lage sein, einen etwaigen Dissens in religiösen Angelegenheiten zwischen ihr und der Einrichtung zu unterbinden. Bestehen danach ausreichende inhaltliche und personelle Einflussmöglichkeiten der Kirche auf die religiöse Tätigkeit der Einrichtung, ist das tatsächliche Maß der Einflussnahme oder Kontrolle durch die Amtskirche ohne Bedeutung für die Zuordnung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG. Es gehört zu den Wesensmerkmalen der verfassungsrechtlich gewährleisteten Kirchenautonomie, Anlass und Intensität ihrer Kontrolle und Einflussnahme auf ihre Einrichtungen in eigener Verantwortung zu bestimmen. Sie muss nur sicherstellen können, dass die religiöse Betätigung der Einrichtung in Übereinstimmung mit ihren eigenen religiösen Vorstellungen erfolgt.

3. a) Die den Religionsgemeinschaften durch Art. 140 GG iVm. Art. 137 33 Abs. 3 WRV verliehene Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsgarantie hat nicht zur Folge, dass die Zuordnung einer Einrichtung zu einer Religionsgemeinschaft iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG einer Kontrolle durch die Gerichte für Arbeitssachen entzogen ist. Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht umfasst alle Maßnahmen, die in Verfolgung der vom kirchlichen Grundauftrag her bestimmten karitativ-diakonischen Aufgaben zu treffen sind. Hierzu gehören von Verfassungen wegen etwa Vorgaben struktureller Art, die Personalauswahl und die mit diesen Entscheidungen untrennbar verbundene Vorsorge zur Sicherstellung der religiösen Dimension des Wirkens im Sinne kirchlichen Selbstverständnisses. Die Garantie freier Ordnung und Verwaltung der eigenen Angelegenheiten stellt die notwendige rechtlich selbständige Gewährleistung dar, die der

SEMINARE FÜR MITARBEITERVERTRETUNGEN 2008

Umstrukturierungen in den Einrichtungen

26.05.–30.05. in Dresden

Die Öffnungsklauseln in den AVR DW EKD

11.06.–13.06. in Lennestadt

Grundlagenwissen Mitarbeitervertretungsgesetz

25.08.–29.08. in Bielefeld

Beschäftigungssicherung als Aufgabe der MAV

01.09.–05.09. in Bielefeld

Weitere Informationen bei:



Arbeit und Leben DGB/VHS
Tel.: 05221/27 691-77/78
Fax: 05221/27691-79
www.aul-herford.de
info@aul-herford.de

Freiheit des religiösen Lebens und Wirkens der Kirche die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben unerlässliche Freiheit der Bestimmung über Organisation, Normsetzung und Verwaltung hinzufügt.

b) Nicht von dem verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrecht umfasst ist die Entscheidung darüber, ob zwischen der verfassten Kirche und einer Einrichtung die für die Zuordnung erforderliche institutionelle Verbindung besteht. Das für die Zugehörigkeit nach Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV erforderliche Ausmaß der Ordnungs- und Verwaltungstätigkeit der Kirche über die Einrichtung unterliegt der Kontrolle durch die staatlichen Gerichte. Diese haben in einer zweistufigen Prüfung darüber zu befinden, ob überhaupt eine verwaltungsmäßige Verflechtung zwischen der Kirche und der Einrichtung besteht und ob die Kirche auf Grund dieser Verbindung über ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten verfügt, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit ihren Vorstellungen gewährleisten zu können. Grundlage für die Beurteilung der Zuordnung ist die in den Statuten festgeschriebene Zweckbestimmung und die Struktur der Einrichtung.

c) Das Vorliegen einer institutionellen Verbindung zwischen der Kirche und der Einrichtung beurteilt sich nach dem Einfluss der verfassten Kirche in den Organen der Einrichtung, der sich aus einer konfessionellen Ausrichtung ihrer geschäftsführenden Mitglieder ergeben kann, aus der Aufgabenerfüllung durch Angehörige der Kirche sowie ihrer Einflussnahme auf die Tätigkeit der Einrichtung. Darüber hinaus hat das Bundesverfassungsgericht die Wirtschaftsführung, die Gewinnverwendung sowie den Anfall des Gesellschaftsvermögens bei Auflösung oder Erfüllung des in der Satzung vorgesehenen Zwecks berücksichtigt. Schließlich ist für die Zuordnung der Zeitraum der in der Vergangenheit liegenden Einbindung der Einrichtung in die kirchliche Glaubensgemeinschaft von Bedeutung.

4. Die Mitgliedschaft des Rechtsträgers einer Einrichtung im DW kann nach der Rechtsprechung des Senats das nach § 118 Abs. 2 BetrVG erforderliche Maß an Einflussnahme der Ev. Kirche auf die religiöse Betätigung der Einrichtung begründen. Dazu muss die Amtskirche über eine inhaltliche und personelle Einflussmöglichkeit auf das DW verfügen, die sich über dessen Satzung gegenüber den Mitgliedern des DW fortsetzt.

Die Voraussetzungen für die Zuordnung einer Einrichtung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG sind nicht bereits durch eine Aufnahme des Rechtsträgers der Einrichtung in das DW erfüllt.

Die nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts für die Zuordnung erforderliche institutionelle Verbindung der Einrichtung zu der Amtskirche setzt eine inhaltliche und personelle Einflussmöglichkeit der Kirche voraus, die über die vereinsrechtliche Bindung vermittelt werden muss. Der Senat hat deshalb in seinen bisherigen Entscheidungen zu karitativen Einrichtungen der Ev. Kirche den Tatbestand des § 118 Abs. 2 BetrVG nicht bereits bei Bestehen einer Mitgliedschaft ihres Rechtsträgers im DW als erfüllt angesehen. Er hat bei der Beurteilung der Zuordnung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG vielmehr auf die durch die Mitgliedschaft im DW vermittelte Bindung der Einrichtung bzw. ihres Rechtsträgers an den Auftrag der Kirche abgestellt. So hat es der Senat in seiner Entscheidung vom 30. April 1997 als wesentlich angesehen, dass die Mitglieder des DW verpflichtet sind, durch eine Satzung oder Ordnung ihre Bindung an den diakonisch-missionarischen Auftrag der Kirche festzulegen und in ihrer Geschäftsführung die Erfüllung dieser Aufgaben anzustreben. Darüber hinaus hat er es für entscheidungserheblich gehalten, dass die Mitglieder des DW dafür Sorge zu tragen haben, dass ihren Vorständen und sonstigen Leitungsorganen nur Personen angehören, die Mitglieder der Ev. Kirche oder einer anderen in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V. zusammengeschlossenen Kirchen sind. Die inhaltliche und personelle Einflussmöglichkeit der Amtskirche hat der Senat in seiner Entscheidung vom 31. Juli 2002 als gegeben angesehen, weil die AG auf Grund der Satzung ua. in ihre leitenden Organe grundsätzlich nur solche Personen berufen durfte, die einer christlichen Kirche angehören und bei einer Ausnahme der leitende Mitarbeiter sich ausdrücklich bereit erklären musste, die Leitungstätigkeit im Sinne kirchlicher Diakonie wahrzunehmen. Den über die Mitgliedschaft gewährleisteten maßgeblichen Einfluss der Amtskirche hat der Senat auch in der Verpflichtung der AG gesehen, zu einer Satzungsänderung die Zustimmung des DW einzuholen, die davon abhängig ist, dass durch die Satzungsänderung das kirchliche Proprium nicht tangiert wird.

II. Der Senat vermag auf Grund der bisher vom LAG festgestellten Tatsachen nicht zu entscheiden, ob die AG nach diesen Grundsätzen eine karitative Einrichtung der EKIR betreibt und ihr Khs deshalb nach § 118 Abs. 2 BetrVG nicht dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes unterfällt. Das Khs stellt zwar eine karitative Einrichtung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG dar. Es kann aber nicht abschließend beurteilt wer-

den, ob es sich dabei um eine Einrichtung der Ev. Kirche handelt. Zwischen der AG und der Ev. Kirche besteht zwar auf Grund der Mitgliedschaft der AG im DW eine institutionelle Verbindung. Der Gesellschaftsvertrag der AG vermittelt der EKIR aber nicht das für eine Zuordnung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG notwendige Maß an inhaltlicher und personeller Einflussnahme auf die religiöse Tätigkeit im A-K Khs. Der Gesellschaftsvertrag erfüllt auch nicht die Mindestanforderungen an die Satzungen und die sonstigen Ordnungen der Mitglieder des DW. Das LAG durfte allerdings die Zuordnung nicht allein mit dem Zurückbleiben des Gesellschaftsvertrags hinter den Mindestanforderungen verneinen. Sowohl die nur ungenügende rechtlich abgesicherte Einflussnahme der Ev. Kirche wie auch das Zurückbleiben des Gesellschaftsvertrags der AG hinter den Vorgaben der Mindestanforderungen schließen es aber entgegen der Auffassung des LAG nicht aus, dass diese auf Grund der dem DW zur Verfügung stehenden vereinsrechtlichen Möglichkeiten und der tatsächlichen Verhältnisse in der Lage ist, sich bei einem etwaigen Dissens in religiösen Angelegenheiten gegenüber der Geschäftsführung und der Gesellschafterin der AG durchzusetzen.

1. (...)

a) Die allein auf Grund der Mitgliedschaft der AG im DW vermittelte Bindung an den Auftrag der Ev. Kirche reicht für die Zuordnung des Khs zur Ev. Kirche nicht aus. Zwar besteht zwischen der EKIR und der AG auf Grund ihrer Mitgliedschaft im DW die für die Zuordnung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG erforderliche institutionelle Verbindung. Die Voraussetzungen für die Zuordnung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG werden durch die vereinsrechtliche Zugehörigkeit der AG zum DW aber nicht erfüllt, weil hierdurch keine verwaltungsmäßige Verflechtung zwischen der Ev. Kirche bzw. ihrem DW und dem Khs entsteht.

b) Nach dem Gesellschaftsvertrag der AG und der Satzung des DW bestehen keine Anhaltspunkte für die Möglichkeit der Ev. Kirche, über ihr DW den für die Zuordnung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG notwendigen Einfluss auf die religiöse Tätigkeit der AG zu nehmen. (...)

bb) Das DW oder die Ev. Kirche selbst verfügen nach dem Gesellschaftsvertrag der AG nicht über die für eine Zuordnung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG ausreichende inhaltliche oder personelle Einflussmöglichkeit auf die religiöse Tätigkeit in dem A-K Khs. Eine Beteiligung von Vertretern der EKIR oder ihres DW in den nach Gesellschaftsrecht entscheidungsbefugten Organen der AG ist nicht vorgesehen. Nach § 5 Satz 1

des durch den Beschluss der Alleingesellschafterin vom 15. Dezember 2005 geänderten Gesellschaftsvertrags sind Organe der AG die Geschäftsführung und die Gesellschafterversammlung. Der Geschäftsführung müssen weder hauptamtliche Kirchenvertreter angehören noch ist die Zugehörigkeit der Mitglieder der Geschäftsführung zur Ev. Kirche zwingend vorgeschrieben. Nach § 5 Satz 2 des Gesellschaftsvertrags sollen Mitglieder der Organe, dh. der Geschäftsführung, lediglich einem ev. oder dem Bekenntnis einer Kirche angehören, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen ist. An der Bestellung der Geschäftsführung oder der Einstellung von leitenden Mitarbeitern ist das DW nicht beteiligt. Die EKIR kann auch nicht über einen der Kirche zugehörigen Gesellschafter über dessen Gesellschaftsanteile auf die religiöse Tätigkeit des Khs Einfluss nehmen. Alleiniger Gesellschafter der AG ist die A-K Stiftung, die nach den Feststellungen des LAG mit der Ev. Kirche weder organisatorisch, noch rechtlich oder personell verbunden ist. Lediglich in dem von den Gesellschaftern fakultativ einzuberufenden und aus bis zu fünf Mitgliedern bestehenden Beirat ist die Mitwirkung eines Vertreters der EKIR vorgeschrieben, wobei dem Beirat gegenüber der Geschäftsführung und der Gesellschafterversammlung nur eine Beratungsfunktion zukommt.

Die EKIR hat auch nach den weiteren Regelungen des Gesellschaftsvertrags der AG keine erkennbare Möglichkeit zur Einwirkung auf die religiöse Tätigkeit im Khs. Für zukünftige Änderungen des Gesellschaftsvertrags besteht kein Zustimmungsvorbehalt des DW. Nach § 15 des Gesellschaftsvertrags müssen neben dem Beschluss über die Auflösung der Gesellschaft »Satzungsänderungen« dem DW nur rechtzeitig vorher angezeigt werden, wenn sie die Zuordnung zum DW verändern, dh. grundsätzlich in Frage stellen. Der Gesellschaftsvertrag enthält keine Festlegungen über eine unter der Aufsicht der EKIR oder ihres DW stehende Vermögensverwaltung und Wirtschaftsführung der AG. Ebenso wenig besteht eine Anfallklausel zugunsten der Ev. Kirche für den Fall der Auflösung der Gesellschaft oder bei Beendigung der kirchlichen Zuordnung.

cc) Die für die Zuordnung des von der AG betriebenen Khs nach § 118 Abs. 2 BetrVG erforderliche inhaltliche und personelle Einflussmöglichkeit der EKIR folgt nach den bisherigen Feststellungen des LAG auch nicht aus den Sanktionsmöglichkeiten in § 4 Abs. 2 Buchst. b sowie § 5 Abs. 3 der Satzung des DW der EKIR vom 18. November 1999. Danach können Mitglieder, die die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft nicht mehr erfüllen oder in sonstiger Weise den Interes-

sen des DW zuwiderhandeln, auf Vorschlag des Vorstands durch den Diakonischen Rat ausgeschlossen werden (§ 4 Abs. 2 Buchst. b der Satzung). Gegenüber Mitgliedern, die den Mitgliedschaftspflichten nach § 5 Abs. 1 und 2 der Satzung nicht nachkommen, sind nach erfolgloser Erinnerung durch den Vorstand die in § 5 Abs. 3 genannten Maßnahmen zulässig, die bis zum Ausschluss aus dem DW. Der Senat hat zwar eine in der Satzung des DW enthaltene Ausschlussmöglichkeit in der Vergangenheit für ein geeignetes Mittel gehalten, auf die religiöse Tätigkeit des Mitglieds Einfluss zu nehmen. Diese Erwägung beruht auf der Annahme, dass der Ausschluss eines Mitglieds aus dem DW regelmäßig einen schwerwiegenden Nachteil für den Bestand oder die Tätigkeit der kirchlichen Einrichtung darstellt, der geeignet ist, das Mitglied zur Einhaltung seiner vereinsrechtlichen Pflichten anzuhalten. Dies gilt insbesondere, wenn die Ursache für den Konflikt auf einem Dissens in religiösen Fragen zwischen dem DW und einem seiner Mitglieder beruht und der Streit aus Sicht des DW nicht auf weniger einschneidende Weise als durch die Beendigung der Mitgliedschaft beseitigt werden kann. Im Streitfall bestehen aber Besonderheiten, die bei der Beurteilung der Geeignetheit der dem DW Werk zu Verfügung stehenden Sanktionsmittel zu würdigen sind. Die AG ist im Gegensatz zu den kirchlichen Einrichtungen, über die der Senat in der Vergangenheit zu befinden hatte, kein historisch mit der Ev. Kirche verbundener Verband, der bei einem Konflikt bei der Ausübung seiner religiösen Tätigkeit und der damit verbundenen Gefahr, aus dem DW ausgeschlossen zu werden, wegen seiner bisherigen kirchlichen Verbundenheit um seine Glaubwürdigkeit und damit um seinen Bestand fürchten müsste. Bei einem Ausschluss aus dem DW müsste die AG keine unmittelbar nachteiligen wirtschaftlichen Folgen gegenwärtigen, da ihr Vermögen wegen des Fehlens einer entsprechenden Klausel im Gesellschaftsvertrag nicht der Ev. Kirche anfiel.

3. Die Zuordnung der AG zur Ev. Kirche kann zwar nicht mit einer auf die Bestimmungen des Gesellschaftsvertrags oder der Satzung des DW gestützten Möglichkeit der Einflussnahme auf die religiöse Tätigkeit in dem A-K Khs begründet werden. Die Zuordnung kann aber nicht mit dem Zurückbleiben des Gesellschaftsvertrags hinter den Bestimmungen über die Mindestanforderungen des DW an die Satzungen und die sonstigen Ordnungen der Mitglieder des DW und der unterbliebenen Sanktionierung durch das DW verneint werden, wie das LAG meint. Das Zurückbleiben des Gesellschaftsvertrags der AG hinter

den Mindestanforderungen schließt eine durch die Mitgliedschaft der AG im DW vermittelte inhaltliche und personelle Einflussnahme der EKIR auf die religiöse Betätigung des Khs auf Grund ihres tatsächlichen Einflusses nicht aus. Die Entscheidung darüber, ob die zuständigen Organe des DW gegenüber Mitgliedern, deren innere Ordnungen hinter den Mindestanforderungen zurückbleiben, die in der Satzung vorgesehenen Maßnahmen ergreifen, ist nach den bisher vom LAG festgestellten Tatsachen für die Beurteilung der Zuordnung ohne Bedeutung.

a) Das Zurückbleiben des Gesellschaftsvertrags hinter den Mindestanforderungen für die Satzungen und sonstigen Ordnungen der Mitglieder des DW ist für sich allein genommen nicht geeignet, die für die Zuordnung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG notwendige Einflussnahme der Ev. Kirche in Frage zu stellen. Dieser Umstand kann lediglich als ein Anhaltspunkt bei der Prüfung der für die Zuordnung maßgeblichen Umstände zu berücksichtigen sein. Da der ordnende und verwaltende Einfluss der Kirche auf die Einrichtung nicht satzungsmäßig abgesichert sein muss, kann er sich bei einer bestehenden institutionellen Verbindung zwischen der Kirche und der Einrichtung auch aus anderen Umständen ergeben, die das Zurückbleiben des Gesellschaftsvertrags hinter den Mindestanforderungen als vernachlässigenswert erscheinen lassen. Dies kann z. B. der Fall sein, wenn für den Dispens von der Einhaltung der Mindestanforderungen plausible Gründe bestanden haben, weil das Maß der nach § 118 Abs. 2 BetrVG erforderlichen Einflussnahme aus Sicht des DW auf andere Weise sichergestellt ist.

b) Hingegen durfte das LAG für die Beurteilung der Zuordnung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG die bisher unterbliebene Sanktionierung der AG durch das DW wegen des Zurückbleibens hinter den von ihm festgelegten Mindestanforderungen ohne weitere Sachaufklärung nicht berücksichtigen. Die tatsächliche Einflussnahme der Kirche auf eine ihr zugeordnete Einrichtung ist einer Würdigung durch die staatlichen Gerichte entzogen. Zu dem verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrecht der Ev. Kirche zählt nicht nur die Entscheidung über die Aufnahme der AG in ihr DW, sondern auch über das Maß der Einflussnahme gegenüber den Vereinsmitgliedern. Das fehlende Einschreiten des DW hätte vom LAG für die Beurteilung der Zuordnung nur berücksichtigt werden können, wenn feststünde, dass es auf der fehlenden Möglichkeit der Ev. Kirche beruht, auf die religiöse Tätigkeit in der Einrichtung Einfluss zu nehmen. Einen solchen Zusammenhang hat das LAG aber nicht festgestellt. (...)

Arbeit in der Kirche

Von Hermann Lührs

Die Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Beschäftigten in den Einrichtungen der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände Diakonie und Caritas.

Die Fragen

Welche Einstellungen haben kirchlich Beschäftigte zu ihren Arbeitsverhältnissen? Begreifen Sie ihre Tätigkeiten als Erwerbsarbeit oder haben sie vorwiegend glaubensbestimmte Motive? Wie stehen sie zu den ihnen gegebenen Möglichkeiten betrieblicher Interessenvertretung? Welche Kenntnis haben sie über Arbeitsrechtliche Kommissionen? Wie bewerten sie dieses System? Welchen Stellenwert räumen kirchlich Beschäftigte gewerkschaftlicher Beteiligung an der Gestaltung ihrer Einkommens- und Arbeitsbedingungen ein?

Das Projekt

Der Plan zur Durchführung einer bundesweiten Mitarbeiterbefragung im kirchlich-diakonischen Sektor wurde im Jahr 2005 von der Redaktion der Zeitschrift *Arbeitsrecht und Kirche* entworfen. In der Begründung hieß es:



Der Autor

Hermann Lührs
Diplomierter Sozialwissenschaftler an der Uni Tübingen
Jahrgang 1958

»Auch die Kirche und ihre Caritas und Diakonie bleiben von den Folgen der wirtschaftlichen Entwicklung nicht verschont. Überall erleben wir erhebliche strukturelle Veränderungen: Betriebsübergänge, (Teil-)Schließungen und Umstrukturierungen sind an der Tagesordnung. Aber was bedeutet das für die Menschen, die in diesen Einrichtungen arbeiten?«

Dazu wurde ein Fragebogen entwickelt, der hierüber Auskunft geben sollte. Der Bogen enthielt insgesamt 114 Einzelfragen zu personen-, ausbildungs-, tätigkeits- und einkommensbezogenen Daten sowie Daten zur Motivation, zur Arbeitszufriedenheit und zu Einstellungen hinsichtlich kirchlicher Besonderheiten, wie z.B. zu dem Konzept der Dienstgemeinschaft, zum Regelungssystem der Arbeitsrechtlichen Kommissionen, zur betrieblichen Interessenvertretung und zu der Rolle von Gewerkschaften in kirchlichen Einrichtungen. In seinem Inhalt und Aufbau war der Fragebogen orientiert an einer ähnlichen Befragung, die von 1988 bis 1990 an der Universität Kassel von den Sozialwissenschaftlern Heinrich Beyer und Hans G. Nutzinger durchgeführt worden war. Neu aufgenommen wurden insbesondere Fragen zu den wirtschaftlichen Änderungen der letzten Jahre, wie z.B. Absenkung unterer Gehaltsgruppen, Aufgabe von möglichen Geschäftsfeldern, Stellenstreichungen und zum Umgang mit wirtschaftlichen Notlagen.

Die Fragebögen wurden zunächst in Papierform an die Abonnenten der Zeitschrift *Arbeitsrecht und Kirche* versandt. Bei den Abonnenten der Zeitschrift handelt es sich überwiegend um Mitarbeitervertretungen kirchlicher bzw. diakonischer Einrichtungen, also um Organe bzw. Gremien und nicht um Einzelpersonen. Die Bögen wurden in den Einrichtungen der Abonnenten vervielfältigt und sowohl an die Mitglieder der Mitarbeitervertretung als auch an die Beschäftigten weitergegeben. Die ausgefüllten Bögen wurden per Post an die Redaktion der Zeitschrift geschickt.

Weitere Verbreitungswege des Fragebogens waren der freie Download auf der Internetseite der Redaktion, die elektronische Verbreitung über E-Mail-Verteiler und die Verteilung in Papierform bei Treffen und Tagungen überbetrieblicher regionaler und bundesweiter Arbeitsgemeinschaften und Zusammenschlüsse von Mitarbeitervertretungen.

Die Befragung wurde im August 2007 mit einem Rücklauf von insgesamt 2.619 ausgefüllten Fragebögen beendet. Alle Bögen wurden zentral in der Redaktion erfasst, anonymisiert, vollständig nummeriert und anschließend vollständig und manuell in ein elektronisches Datenhaltungssystem auf Basis von Microsoft Excel übertragen.

Wissenschaftliche Auswertung

Um die Auswertung nach wissenschaftlichen Maßstäben durchführen zu können, wurde im Sommer 2007 ein Forschungsantrag bei der Hans-Böckler-Stiftung gestellt. Der Antrag wurde bewilligt und die Untersuchung am Institut für Politikwissenschaft der Universität Tübingen (IfP) durchgeführt.

Im Oktober 2007 wurde der elektronische Datenbestand dem Projektteam am IfP übermittelt und dort zunächst auf Datenkonsistenz hin überprüft. Im nächsten Schritt wurde der Datenbestand zur Verarbeitung durch eine besonders leistungsfähige Statistiksoftware (SPSS, Version 15) aufbereitet. Dabei sichtbar gewordene Inkonsistenzen wurden durch Vergleich mit den Fragebögen korrigiert. Es zeigte sich, dass die manuelle Erfassung der Papierdaten sehr sorgfältig erledigt worden war.

In einem zweiten Schritt wurde mit Hilfe eines Experten eines Umfrageinstituts, das eng mit der Universität Tübingen zusammenarbeitet, sichergestellt, dass die Papierdaten zuverlässig im elektronischen SPSS-System repräsentiert sind.

Anfang Januar 2008 wurde am IfP ein ganztägiger Workshop durchgeführt, an dem der Projektleiter, der Chefredakteur der Zeitschrift *Arbeitsrecht und Kirche*, ein Experte aus dem Bereich Mitarbeitervertretung Diakonie, eine Expertin der Gewerkschaft ver.di und der Experte des Befragungsinstituts teilnahmen. Bei dem Workshop wurden die Hauptanalysefragen festgelegt und definiert, welche Positionen des Fragebogens im Hinblick auf die festgelegten Analysefragen zu Fragebatterien zusammengefasst werden sollten. Solche Fragebatterien ermöglichen Auswertungen, die über bloße Häufigkeitsauszählungen von Einzelfragen hinausgehen. Anschließend wurden alle Berechnungen und statistischen Analysen auf SPSS-Basis durchgeführt und in einem wissenschaftlichen Forschungsbericht dokumentiert.

Die Ergebnisse

In den nächsten Ausgaben der Zeitschrift *Arbeitsrecht und Kirche* werden die Ergebnisse der Häufigkeitsauszählung aller Fragen des Fragebogens dargestellt. Die Darstellung wird außerdem mit weitergehenden Analysen, insbesondere zu den Fragebatterien und zur Repräsentativität der Ergebnisse, fortgesetzt.

¹ Beyer, Heinrich/Nutzinger, Hans G. (1991): *Erwerbsarbeit & Dienstgemeinschaft: Arbeitsbeziehungen in kirchlichen Einrichtungen – Eine empirische Untersuchung*. SWI-Verlag. Bochum



Kirchenbeschäftigte machen mobil

Aktionen zur Tarifrunde 2008 bei Kirchen, Caritas und Diakonie

Mitarbeiter/innen in Einrichtungen der Kirchen, der Caritas und Diakonie fordern die gleichen Lohnerhöhungen wie im öffentlichen Dienst:

8 Prozent mehr Lohn – mindestens 200 Euro

Auch die Mitarbeiterseiten der kirchlichen Tarif- und Arbeitsrechtlichen Kommissionen stellen diese Forderungen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

beteiligt auch an den ver.di-Aktionen vor Ort zur Durchsetzung der gemeinsamen Tarifforderungen! Gerechter Lohn ist keine Frage von besseren Argumenten, er ist abhängig von der Stärke der Arbeitnehmer/innen

Im Caritasbereich gibt es im März Mitarbeiterversammlungen und Aktionen zur Tarifrunde öffentlicher Dienst. In den diakonischen Einrichtungen, die die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD anwenden, findet eine bundesweite Unterschriftensammlung statt mit Übergabe an die Arbeitgeber im März.

Weitere Aktionen mit rechtlichen Hinweisen findet ihr unter http://gesundheit-soziales.verdi.de/kirchen_diakonie_caritas/tarifrunde_2008



- _Mitmachen**
- _Gemeinsam stark sein**
- _Für mehr Lohn**



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft