

Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

3 2008

A^uK



aus dem **Inhalt**

- 76** Betteln oder Verhandeln: Dritter Weg am Ende?!
- 86** Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung
- 92** Vom Umgang mit Konflikten – Teil I
- 93** Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis
- 96** Strafrechtliche Verantwortung am Arbeitsplatz
- 100** Meinungsfreiheit im Betrieb

ISSN 1614-1903

Kellner
Druck • Digital

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.



Frido 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 Nebenstichworte
gliedern das Werk praktisch

Entscheidungsgrundlage



Arbeitsrecht und Kirche
Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

Redaktion:

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

Redaktionsanschrift:

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

Verlagsanschrift und

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

Grafische Gestaltung:

Designbüro
Möhlenkamp, Bremen
Marlis Schuldt,
Jörg Möhlenkamp

Bezugspreis:

Einzelheft EUR 12,80
Abonnement: 4 Quartale
EUR 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,

wer heute Nachrichten verfolgt, wird verwirrt durch Zahlen, deren Bedeutung man sich nicht mehr vorstellen kann. 35 Milliarden für die Hypo Real Estate-Bank, nein es wurden rund 50 Milliarden. 500 Milliarden wurden als staatliche Bürgschaft für deutsche Banken zur Verfügung gestellt. Das ist mehr als der gesamte Bundeshaushalt eines Jahres.

Arbeitnehmer sind da bescheidener. Sie fordern Lohnerhöhungen von 8 Prozent. Bei durchschnittlichen Arbeitgeberkosten von 40.000 € pro Jahr wären das bescheidene 3.200 €. Natürlich nicht nur einmal, sondern für alle Beschäftigten bei Diakonie und Caritas. Das sind immerhin rund 1,2 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Da aber sehr viele davon nur teilzeitbeschäftigt sind, ergeben sich rechnerisch sicher nicht mehr als 800.000 Vollkräfte. Eine Lohnsteigerung in Höhe von 8 Prozent für alle kirchlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer würde daher nur rund 2,6 Milliarden pro Jahr kosten. Allein aus der ersten Zusage für die Hypo Real Estate-Bank wäre diese Lohnsteigerung rund 14 Jahre lang zu finanzieren. Und aus den 500 Milliarden Bundesbürgschaft für Banken wäre diese Tarifsteigerung immerhin 192 Jahre zu finanzieren.

Eine der Ursachen der Finanzmarktkrise liegt darin, dass vor allem amerikanische Banken Kredite für Immobilien an Personen ausgereicht haben, die diese nicht zurückzahlen konnten. Und je mehr Häuser unter den Hammer kamen, umso mehr verloren die übrigen an Wert. Das Inkasso der Banken hat diese selbst in die Pleite gerissen. Und nun stützt der Staat in Deutschland aber auch anderswo die Banken. Warum werden nicht die Kreditnehmer bei der Rückzahlung der Darlehn unterstützt? Das würde nicht nur den Banken, sondern vor allem den Bürgern helfen. Der Immobilienmarkt bliebe intakt. Die Wirtschaft käme in Schwung.

Tarifsteigerungen sind ein Mittel, um den Bürgern zu helfen – auch dabei zu helfen, ihre Kreditraten zurückzuzahlen. 35 Milliarden € für soziale Dienste, Krankenhäuser, Altenhilfe, Behindertenhilfe usw. wären ein gigantisches Projekt zur Stabilisierung unserer Wirtschaft. Es würde Vertrauen schaffen. Es wäre eine sinnvolle Investition – für eine unverzichtbare Arbeit in unserer Gesellschaft.

Träumen darf man doch noch – oder?

Mit den besten Wünschen,
Ihr Bernhard Baumann-Czichon



Der Chefredakteur

Bernhard Baumann-Czichon



Inhalt

- 75** Editorial
- 76** Betteln oder Verhandeln: Dritter Weg am Ende?! – Anmerkungen zur Diskussion um das Streikrecht in der Kirche
- 80** Datenschutz kontra Informationsanspruch der MAV
- 86** Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung
- 89** Keine Chance ohne Kircheng Zugehörigkeit?
- 92** Vom Umgang mit Konflikten – Teil I
- 93** Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis
- 96** Strafrechtliche Verantwortung am Arbeitsplatz
- 97** Ein lesenswerter ›Ersinger‹
- 100** Meinungsfreiheit im Betrieb
- 101** Kirchengerecht: Kann ein Arbeitgeber die Entscheidung des Gerichts durch Ablehnung eines (beisitzenden) Richters korrigieren?
- 104** Arbeitsrecht konkret
- 105** Aus der Rechtsprechung
- 106** Termine & Seminare Nov–Dez
- 107** Betriebsübergang ist kein Kündigungsgrund

Betteln oder Verhandeln: Dritter Weg am Ende?! Anmerkungen zur Diskussion um das Streikrecht in der Kirche

Bernhard Baumann-Czichon, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Bremen

Ist der Dritte Weg gescheitert? Diese Frage stellt sich, weil es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl der Diakonie als auch der Caritas Streit um die Tarifierhöhung gibt: Die von der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas beschlossene Tarifierhöhung hat Bischof Trelle für das Bistum Hildesheim ausgesetzt. Die Krankenhausgemeinschaft Herne klagt vor dem Arbeitsgericht (und verliert) gegen das Diakonische Werk, weil sie die Entscheidung der Schiedskommission vom November 2007 über die Übernahme des TVöD für den Bereich Rheinland/Westfalen/Lippe für rechtswidrig hält.



Der Autor

Bernhard Baumann-
Czichon

Beide Vorgänge werfen die gleiche Frage auf: Auf welche Weise kann der angemessene Lohn festgestellt werden? Kann die Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen einen gerechten Ausgleich herbeiführen, wenn selbst Arbeitgeber das Ergebnis in Frage stellen – als Bischof oder als Krankenhaussträger?

Von Arbeitnehmerseite und insbesondere den Gewerkschaften ist der Dritte Weg schon lange als ›kollektives Betteln‹ kritisiert worden, weil die Arbeitnehmerseite dem strukturellen Übergewicht der Arbeitgeber keine entsprechende Verhandlungsmacht entgegensetzen kann. Der Bischof in Hildesheim und das Krankenhaus in Herne machen deutlich, dass selbst dieses ›kollektive Betteln‹ den kirchlichen Arbeitgebern zu mächtig ist. Es muss nach ihrer Vorstellung durch das Letztentscheidungsrecht des Bischofs und durch arbeitsgerichtliche Hilfe beschränkt werden.

Ver.di fordert VdDD zu Tarifverhandlungen auf

In der aktuellen Tarifaueinandersetzung der Diakonie zeigt sich ein ähnliches Bild: Obwohl Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Diakonie mehrere Monate über die im Jahre 2008 fälligen Tarifierhebungen verhandelt haben, ist eine Einigung nicht in Sicht. Im Gegenteil: Der Schlichtungsausschuss ist angerufen worden und hat im Juli eine erste Empfehlung abgegeben, die aber von Arbeitnehmerseite als inakzeptabel abgelehnt wurde. Inzwischen hat die Gewerkschaft ver.di den diakonischen Arbeitgeberverband VdDD¹ zu Tarifverhandlungen aufgefordert.

Obwohl die Gewerkschaften² von den Kirchen, vor allem für ihre Sozialbetriebe, schon lange den Abschluss von Tarifverträgen fordern, ist die formelle Aufforderung zu Tarifverhandlungen gänzlich neu. Möglich geworden ist diese Aufforderung zunächst

dadurch, dass die Mehrzahl der diakonischen Arbeitgeber durch Gründung eines Arbeitgeberverbandes Tarifvertragsverhandlungen überhaupt möglich gemacht haben. Solche Tarifvertragsverhandlungen können nach Tarifvertragsgesetz nur mit einzelnen Arbeitgebern (Haustarif) oder mit Verbänden geführt werden, deren satzungsmäßiger Zweck auch im Abschluss von Tarifverträgen besteht. Hierzu heißt es in der Satzung des VdDD:

Der Verband berät und vertritt die Mitglieder in Fragen des Arbeits- und Mitarbeitervertretungsrechts und informiert über die Entwicklungen auf diesen Gebieten. Er entwickelt darin gemeinsame Grundpositionen und sorgt für deren Verankerung in den vertraglichen und gesetzlichen Grundlagen der Diakonie und wirkt aktiv an der Gestaltung der Arbeitsrechts- und Vergütungsregelungen und des Mitarbeitervertretungsrechts mit. Zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen seiner Mitglieder kann er selbst insbesondere Vereinbarungen mit Dienstnehmerverbänden zur kollektiven Regelung der Arbeitsbedingungen treffen (Verträge). Zur Erfüllung seiner Aufgaben organisiert er regelmäßig Zusammenkünfte der Mitglieder zu Förderung einer kontinuierlichen Zusammenarbeit.³



Die ersten Warnstreiks der Beschäftigten der Diakonie zeigten in Bremen Wirkung.

Streik ist vorstellbar geworden

Möglich geworden ist die Aufforderung zu Tarifverhandlungen aber auch, weil die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer z.B. im Rahmen der Befragung zur Empfehlung des Schlichters deutlich gemacht haben, dass sie nicht nur unzufrieden sind, sondern auch bereit sind, sich für ihre Interessen einzusetzen. Mit anderen Worten: Streik ist vorstellbar geworden.

Tarifverhandlungen und Streik (zumindest als ernsthafte Drohung) gehören unverzichtbar zusammen: *Tarifverhandlungen wären ohne das Recht zum Streik im Allgemeinen nicht mehr als ›kollektives Betteln‹. Soweit Tarifverträge überhaupt zustande*

1 VdDD: Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland, gelegentlich auch V3D genannt.

2 Früher vor allem die ÖTV, aber auch die GEW und heute ver.di.

3 § 2 Abs. 2 der Satzung Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland

kämen, beruhten sie nur auf dem einseitigen Willensentschluss einer Seite und böten daher nicht die Gewähr eines sachgerechten Ausgleichs der beiderseitigen Interessen.⁴

Streik in der Kirche?

Deshalb ist auch der Streit um das Streikrecht in der Kirche in das Zentrum der Auseinandersetzung gerückt. Nicht die Tarifforderung von ver.di, nämlich auf der Grundlage der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes zu verhandeln, provoziert Widerspruch. Die Drohung mit einem (Warn-) Streik ist der Stein des Anstoßes. Ein Streik in der Kirche sei nicht zulässig, er verstoße gegen das Wesen der Kirche und verletze deren verfassungsrechtlich garantierte Stellung (Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV). Die Kirche habe mit ihrem sogenannten Dritten Weg ein die Belange der Arbeitnehmer hinreichend sicherndes kirchengemäßes Lohnfindungsverfahren geschaffen.⁵

Die Kirchen nehmen damit für sich in Anspruch, dass ihre verfassungsrechtliche Sonderstellung eine andere Verfassungsposition, nämlich das Koalitionsrecht gem. Art. 9 Abs. 3 GG, vollständig verdrängt. Das jedoch ist nach herrschender Verfassungslehre nicht vorstellbar. Denn das Bundesverfassungsgericht hat wiederholt deutlich gemacht, dass bei einer Kollision verschiedener Verfassungspositionen diese jeweils so gegeneinander abzugrenzen sind, dass beide wenigstens in ihrem Kernbereich verwirklicht werden. Praktische Konkordanz nennen die Juristen diese Verpflichtung, kollidierenden Verfassungspositionen unter Beachtung der jeweils anderen Geltung zu verschaffen.

Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht kann – insoweit ist den Kirchen Recht zu geben – durch das Streikrecht nicht vollständig verdrängt werden. Umgekehrt darf die kirchliche Sonderstellung – und das übersehen die kirchennahen Juristen geflissentlich – das Koalitionsrecht nicht aushöhlen.

Die Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG ist zunächst ein individuelles Grundrecht, welches aber schon nach seinem Inhalt auf den kollektiven Zusammenschluss ausgerichtet ist. Koalitionsfreiheit ohne die institutionelle Garantie der Gewerkschaften ist ebenso wenig vorstellbar wie Religionsfreiheit ohne Kirchen, die frei von staatlichem Einfluss sind.

Das Arbeitnehmergrundrecht, sich in Koalitionen zusammenzuschließen, ist jedoch kein Selbstzweck, was sich schon aus dem Wortlaut von Art. 9 Abs. 3 GG ergibt:

Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe



Auch beim Bremer Verein für Innere Mission machte man auf die tariflichen Missstände aufmerksam.

gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.

Das Koalitionsrecht erstreckt sich insbesondere auf das Streikrecht, das jedermann – im Rahmen der Gesetze – gewährleistet ist. Es ist deshalb nur folgerichtig, was das Bundesverfassungsgericht festgestellt hat: *Ein Tarifvertragssystem mit frei gebildeten Koalitionen gehört zum Kernbereich der Koalitionsfreiheit.*⁶

Das Recht, Tarifverträge abzuschließen und zur Durchsetzung von Tarifforderungen Arbeitskämpfe zu führen, gehört mithin zum Kernbereich der Koalitionsfreiheit, der auch durch das Selbstbestimmungsrecht der Kirche nicht beeinträchtigt werden darf.

Bei der Diskussion um das Streikrecht in der Kirche kann es also nicht um das Ob, sondern nur um das Wie gehen.

Wieweit darf gestreikt werden?

Das Streikrecht ist nicht grenzenlos. Es steht unter dem Vorbehalt der Verhältnismäßigkeit.⁷ Ein Arbeitskampf darf nicht die (wirtschaftliche) Vernichtung des Gegners zum Ziel haben. Darüber hinaus sind gemeinnützige Leistungen und Dienste auch während eines Arbeitskampfes aufrecht zu erhalten. Leib und Leben von Patienten, Klienten usw. dürfen nicht gefährdet, auch nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden. Deshalb sind in solchen Bereichen auch während eines Arbeitskampfes Notdienste durchzuführen. Das gilt für kirchliche wie für nichtkirchliche Betriebe gleichermaßen.

Und schließlich wird zu prüfen sein, wieweit durch einen Streik die Glaubensausübung beeinträchtigt wird. Deshalb ist es sicher unzulässig, wenn der Gemeindegast während des Gottesdienstes streikt. Zulässig wäre es hingegen, wenn ein Orgelkonzert, für das die Besucher Eintritt zahlen, bestreikt wird.

4 BAG, AP Nr. 65 zu Art. 9 GG Arbeitskampf

5 Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 187f.; 202ff.;

6 BVerfGE – Entscheidungen 58, S.233 (248).

7 Näheres hierzu beispielsweise bei Däubler in: Däubler (Hrsg.), Arbeitskampfrecht, Rz. 197ff.

8 BverfGE 70,138.

9 ACK: Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen.

10 So das Ergebnis einer bundesweiten Befragung von Arbeitsrecht und Kirche. AuK, 2/08, S.73

11 Durch das Pflegeversicherungsgesetz ist das Prinzip der Selbstkostenerstattung aufgegeben worden.

Die Kirchen halten dieser Differenzierung die Unteilbarkeit des kirchlichen Dienstes entgegen. Sie können sich dabei sogar – noch – auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts berufen. Während das Bundesarbeitsgericht die Loyalitätspflichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer danach abstufen wollte, wie nah ihre Tätigkeit dem Verkündigungsauftrag ist, hat das Bundesverfassungsgericht dies abgelehnt⁸: Die Kirchen können verlangen, dass Chefarzt und Buchhalter die gleichen Anforderungen erfüllen.

Zweierlei Bedenken sind zu berücksichtigen:

Den Kirchen ist in § 9 AGG das Recht eingeräumt worden, bei der Personalauswahl auf die Kirchengliederzugehörigkeit abzustellen und zwar unabhängig von der Nähe zum Verkündigungsauftrag. Hiergegen hat nicht nur das Arbeitsgericht Hamburg in der bekannten Muslimin-Entscheidung Bedenken gehabt. Auch die Europäische Kommission hält § 9 AGG für europarechtswidrig und hat – u.a. wegen § 9 AGG – ein Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik eingeleitet. Hier ist das letzte Wort noch nicht gesprochen. Aber es deutet sich eine Tendenz an, die auch für unsere Fragestellung relevant ist.

Und es gibt erhebliche Bedenken, die aus der Sphäre der Kirche stammen. Die Kirche selbst differenziert in der sog. Loyalitätsrichtlinie hinsichtlich der von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu fordernden Kirchengliederzugehörigkeit. Und die Evangelische



Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz ist neuerdings aus Gründen des Arbeitsmarktes bereit, auf die Kirchengliederzugehörigkeit zu verzichten. Tatsächlich gehören nur rund 67 Prozent der in der Diakonie beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer evangelischen Kirche⁹ an.¹⁰

Im unternehmerischen Handeln der Kirchen ist zu beobachten, dass sie (nicht nur, aber vor allem) patientenferne Leistungen in Servicegesellschaften mit weltlichem Zuschnitt ausgliedern.

Das Dogma, alle Arbeitsplätze eines kirchlichen Arbeitgebers seien in gleicher Weise kirchlich geprägt, ist von der Kirche längst sowohl normativ als auch praktisch widerlegt. Damit ist der Weg frei für eine unverkrampfte Diskussion darüber, auf welchen Arbeitsplätzen in kirchlich-diakonischen Betrieben wie viel Streik vertretbar ist.

Dennoch erscheint es notwendig, die kirchliche Argumentation näher zu untersuchen.

Marktwirtschaftlich organisiertes Arbeitsleben?

Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfmaßnahmen werden z. B. mit der Begründung abgelehnt, es gäbe in kirchlichen Einrichtungen kein marktwirtschaftlich organisiertes Arbeitsleben. Diese These ist jedoch 1994 mit Einführung des Pflegeversicherungsgesetzes widerlegt worden.¹¹ Inzwischen hat die ›Ökonomisierung des Sozialen‹ alle Hilfefelder erreicht. Es gibt kein Arbeitsfeld mehr, auf dem kirchliche Sozialbetriebe nicht unter Marktbedingungen mit anderen – privaten oder freigemeinnützigen – Wettbewerbern konkurrieren müssten. Inzwischen sehen die Arbeitsvertragsrichtlinien des

Anfang Oktober 2008 demonstrierten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diakonischen Dienste Friedehorst in Bremen für bessere Lohnbedingungen.



Diakonischen Werkes der EKD den Abschluss von Dienstvereinbarungen vor, durch die wegen einer besonderen Wettbewerbssituation¹² Vergütungen abgesenkt werden können.

Auch der Arbeitsmarkt hat sich zu einem echten Markt entwickelt: Kein Krankenhaus wird heute noch einen Arzt zu den Bedingungen der AVR-DW-EKD einstellen können. Die Anwerbung wird nur möglich durch den Abschluss von Sonder- oder Zusatzvereinbarungen.

Materielle Parität in der Arbeitsrechtlichen Kommission?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen mit gleicher Zahl wie Arbeitgeber vertreten. Doch haben sie den gleichen Einfluss auf das Verhandlungsergebnis? Zur Machtlosigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ist an anderer Stelle genug geschrieben worden. Hier sei nur auf zwei Aspekte hingewiesen:

Dort, wo die Beschäftigten immerhin soviel Einfluss haben, dass sie ein Tarifergebnis wie im öffentlichen Dienst (aber auch nicht mehr) erreichen können (Caritas), wird dieses Verhandlungsergebnis durch einen Federstrich des Bischofs wieder zunichte gemacht. Damit sind alle Verhandlungen in den Kommissionen der Caritas unter den Vorbehalt bischöflicher Genehmigung gestellt. Die Verhandlungen in den Kommissionen werden zur Farce.

In der Diakonie stellt sich ein anderes Problem: Weil die Schiedskommission für den Bereich Rheinland/Westfalen/Lippe die Übernahme des TVöD beschlossen hat, weichen zunehmend diakonische Betriebe auf andere kirchliche Arbeitsrechtsregelungen aus, z. B. auf die AVR-DW-EKD oder gar auf die Regelungen aus Berlin-Brandenburg. Auf die materielle Verhandlungsparität innerhalb der Kommission kommt es dann gar nicht mehr an, weil sich jeder Arbeitgeber meint aussuchen zu können, welche Arbeitsrechtsregelung er anwenden möchte. Damit ist prinzipiell der Wettbewerb zwischen den Arbeitsrechtlichen Kommissionen darüber eröffnet, wer am schnellsten und besten die Löhne absenken kann. Diese Entwicklung belegt, dass der Dritte Weg gerade keine Friedensordnung ist.

Fazit

Die Grundannahmen stimmen nicht mehr: Der Arbeitsplatz Kirche unterliegt wie jeder andere auch den Gesetzen des Marktes. Der Kirche ist es nicht gelungen, mit ihrer besonderen Arbeitsrechtsregelung eine eigene Wettbewerbsordnung zu etablieren, die das Selbstkostenerstattungsprinzip hätte ablösen können. Im Gegenteil: Durch die von den Kirchen, vor allem der Diakonie, forcierte Abkoppelung vom Tarif des öffentlichen Dienstes geraten private und freigemeinnützige Träger zunehmend unter Druck. Durch die Marktmacht der Kirchen gefährden sie zudem die Tarifautonomie in den nichtkirchlichen Sozialbetrieben.

12 Vgl. § 17 AVR-DW-EKD.

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2008/2009



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

- 3.–7. Nov. in Magdeburg Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte
- 3.–7. Nov. in Magdeburg Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien (EKD)
- 2.–6. März 2009 in Bad Zwischenahn Verhandlungsführung (für die MAV)
- 2.–6. März 2009 in Bad Zwischenahn MVG-Einführung
- 2.–6. März 2009 in Bad Zwischenahn Wie erkenne ich die wirtschaftliche (Not)Lage meiner Einrichtung?
- 4.–6. März 2009 in Bad Zwischenahn Kompetenzen für MAV-Vorsitzende: Veränderungsprozesse gestalten

Tagesveranstaltungen:

- 04. November Aktuelles Arbeitsrecht/aktuelle Rechtsprechung (Hannover)
- 20. November Überlastungsanzeige (Hannover)

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
30 459 Hannover
Tel. 05 11.41 08 97 50
Fax. 05 11.2 34 40 61
diaev@htp-tel.de

Datenschutz kontra Informationsanspruch der MAV

Von Henrike Busse, Rechtsanwältin in Bremen

Die Mitarbeitervertretung benötigt für ihre Arbeit Informationen; die Mitarbeitervertretungsgesetze regeln daher, dass die Mitarbeitervertretungen zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen sind. Dem Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung können Datenschutzbelange und das Recht einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf informationelle Selbstbestimmung nur im Ausnahmefall entgegengehalten werden.



Die Autorin

Henrike Busse
Rechtsanwältin
in Bremen

Leider kommt es immer wieder vor, dass die Dienststellenleitungen Informationen unter Hinweis auf Datenschutzvorschriften oder das Persönlichkeitsrecht der Betroffenen verweigern. Ein betrieblicher Datenschutzbeauftragter hat sogar die Auffassung vertreten, der Mitarbeitervertretung dürften die Unterlagen eines Bewerbers nicht zur Verfügung gestellt werden. Das MVG sagt etwas anderes:

Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen sämtliche Bewerbungen vorgelegt. (§ 34 Abs. 3 Satz 2 MVG-EKD)

Es ist deshalb zu prüfen, ob und ggf. in welchem Maße der Informationsanspruch durch Datenschutzbelange eingeschränkt oder begrenzt wird.

Datenschutzbelange können dem Informationsanspruch grundsätzlich nicht entgegengehalten werden. Die Mitarbeitervertretung ist Teil der Dienststelle und somit kein Dritter im Sinne der Datenschutzvorschriften. Einschränkungen kann der Informationsanspruch dann erfahren, wenn das Persönlichkeitsrecht eines Mitarbeiters betroffen ist, also in seinen persönlichen Lebens- und Freiheitsbereich eingegriffen wird.

Datenschutz

Beim Datenschutz geht es vor allem um das Recht und die Freiheit des Einzelnen mit darüber zu entscheiden, wer wann was über seine persönlichen Daten erfahren darf und soll. In den Fokus des öffentlichen Interesses gelang diese Thematik im Jahr 1983 durch die geplante Volkszählung und das vom Bundesverfassungsgericht gefällte Volkszählungsurteil, in dem das Recht auf informationelle Selbstbestimmung als verfassungsmäßig geschütztes Gut anerkannt wurde¹. Das Urteil hatte großen Einfluss auf die Novellierung des Bundesdatenschutzgesetzes, das den durch die Speicherung der Daten drohenden Gefahren entgegenwirken soll.

Das Bundesdatenschutzgesetz gilt allerdings nicht für Dienststellen und Einrichtungen der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften. Das ergibt sich aus § 2 Abs. 2 BDSG, der die Vorschrift ausdrücklich nur auf öffentliche Stellen des Bundes und der Länder, soweit sie Bundesrecht ausführen, und nichtöffentliche Stellen der Privatwirtschaft erstreckt. Auch die jeweiligen Landesdatenschutzgesetze beziehen kirchliche Einrichtungen nicht mit ein. Sie gelten nur für die öffentlichen Stellen der Länder. Der Gesetzgeber übt hier im Hinblick auf Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 III WRV besondere Zurückhaltung. Diese Zurückhaltung endet jedoch dort, wo sich karitative und erzieherische Einrichtungen der Kirche privatrechtlich organisieren, als Verein, bürgerliche Stiftung oder GmbH. Diese bürgerlichen Körperschaften unterliegen dem staatlichen Bundesdatenschutzgesetz. Anderenfalls entstünde eine datenschutzrechtlich nicht hinzunehmende Regelungslücke. Denn die kirchlichen Datenschutzgesetze können für die privatrechtlich organisierten Sozialbetriebe keine Geltung entfalten. Die verfasste Kirche hat gegenüber den rechtlich selbstständigen Körperschaften keine Gesetzgebungsbefugnis.

Die verfasste Kirche ist jedoch trotz § 2 Abs. 2 BDSG kein datenschutzfreier Raum. Die Kirchen haben eigene Datenschutzgesetze, die bis auf wenige Unterschiede deckungsgleich mit dem Bundesdatenschutzgesetz sind: die Anordnung über den kirchlichen Datenschutz (KDO) der römisch-katholischen Kirche und das Datenschutzgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSG-EKD).

Die Datenschutzgesetze dienen u.a. dem Schutz personenbezogener Daten bei der Erhebung, Verarbeitung oder der Nutzung der über die Mitarbeiter vorhandenen Informationen am Arbeitsplatz.

Die Mitarbeitervertretung muss sich, soweit sie selbst Daten erhebt, verwaltet oder von der Dienststellenleitung übermittelt bekommt, an die Vorgaben der Datenschutzgesetze halten. Neben der Geheimhaltung gelten hier vor allem die Grundsätze der Datenvermeidung und Datensparsamkeit. Das bedeutet: keine oder so wenig personenbezogene Daten wie möglich zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen und von den Möglichkeiten der Anonymisierung und Pseudonymisierung Gebrauch zu machen.

Die Mitarbeitervertretung ist Teil der Dienststelle, in der sie gebildet ist. Sie ist kein Dritter im Sinne des Datenschutzgesetzes. Der Informationsanspruch aus § 34 MVG/§ 27 MAVO geht individualrechtlichen Interessen am Schutz der Daten vor. Das muss auch so sein, denn die Mitarbeitervertretung hat ohne diese Informationen schlicht nicht die Möglichkeit, ihre Aufgaben wahrzunehmen. Ihre Stellung, ja eigentlich ihre Existenz, würde ins Leere laufen. Datenschutzrechtliche Belange können dem Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung daher nicht entgegenstehen.

Als Teil der Dienststelle sind die Mitglieder der Mitarbeitervertretung neben ihrer Schweigepflicht

¹ BVerfG vom 15.12.1983, 65,1.
² ErfKo-Wank, 160, 7; zum BR: Fitting, § 1 BetrVG, Rn. 210.

aus § 22 MVG/§ 20 MAVO auf das Datengeheimnis gemäß § 6 DSGVO/§ 4 KDO bzw. nach § 5 BDSG verpflichtet, wenn sie im Rahmen Arbeitnehmerdaten verarbeiten.

Informationsanspruch

Der Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung ergibt sich aus § 34 MVG-EKD/§ 27 (Rahmen-)MAVO, aber auch außerhalb des MVG aus Spezialvorschriften wie § 84 Abs. 2 SGB IX. Grundsätzlich sind der Mitarbeitervertretung alle Informationen zur Verfügung zu stellen, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigt. Jedoch sind die Grundrechte der Betroffenen (Persönlichkeitsrecht) auch von der Mitarbeitervertretung zu beachten und können im Einzelfall dazu führen, dass der Informationsanspruch bestimmte Angaben nicht erfasst.

Informationen über Mitarbeiter

Im Einzelfall ist abzuwägen, welche Daten tatsächlich benötigt werden und welche (individualrechtlichen) Belange der Betroffenen entgegenstehen. Im Einzelnen gilt:

Einstellungen

Bei Neueinstellungen von Mitarbeitern hat die Mitarbeitervertretung ein eingeschränktes Prüfungsrecht, das sich aus § 42 MVG/§ 34 MAVO ergibt. Ihre Zustimmung darf sie nur bei Gesetzesverstößen oder bei einer zu erwartenden Störung des Arbeitsfriedens verweigern. Im Geltungsbereich des MVG ist auch die Besorgnis der Benachteiligung des oder der Betroffenen oder einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters ein Grund für die Verweigerung der Zustimmung.

Die Auswahl unter mehreren, gleich geeigneten Bewerbern ist eine Entscheidung, die allein die

Dienststelle trifft. Im Hinblick auf den Grundsatz der Datenvermeidung und Notwendigkeit der Datenübermittlung behaupten Arbeitgeber gelegentlich eine Einschränkung des Informationsrechts der Mitarbeitervertretung.

Datenschutzrechtlich ist die Weitergabe von Informationen an die Mitarbeitervertretung unbedenklich, denn diese ist Teil der Dienststelle und bekommt die Informationen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Die Mitarbeitervertretung nimmt zudem ihre Aufgaben auch im – wohlverstandenen – Interesse aller und damit auch jedes einzelnen Beschäftigten wahr. Denn zentrale Aufgabe der Mitarbeitervertretung ist es, auf die Einhaltung von Gesetzen und sonstigen Vorschriften sowie auf die Gleichbehandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu achten.

Auch Persönlichkeitsrechte der Einzelnen müssen gegenüber dem Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung zurückstehen. Denn es gibt eine große Zahl von Möglichkeiten, aus denen sich Zustimmungsverweigerungsgründe ergeben können. So können sich beispielsweise Anhaltspunkte für eine Störung des Arbeitsfriedens auch aus Arbeitszeugnissen früherer Tätigkeiten ergeben. Aus diesem Grund darf das Informationsrecht der Mitarbeitervertretung nicht eng gefasst werden. Sind der Dienststellenleitung Gründe bekannt, die auf bestimmte Verhaltensweisen, Berufsauffassungen oder Probleme an früheren Arbeitsstellen hindeuten, so sind sie der Mitarbeitervertretung ebenfalls mitzuteilen.

Um das Beteiligungsrecht materiell wirksam werden zu lassen, ist der Mitarbeitervertretung gem. § 34 Abs. 3 MVG/§ 27 MAVO auf Verlangen auch die gesamte Bewerbungsakte zur Einsichtnahme zur Verfügung zu stellen.

»Rauchende Köpfe« bei der Sondersitzung der Auk-Redaktion.



Personalakten

Die Führung von Personalakten ist Sache der Dienststellenleitung. Die Einsicht in die Personalakte ist nur mit Zustimmung des Betroffenen zulässig.

Bei Führung der Personalakten in elektronischer Form besteht Anspruch auf einen vollständigen Ausdruck des aktuellen Datenbestandes, möglich ist aber auch die Aushändigung eines elektronischen Datenträgers³. Ein Verweis auf die Einsichtnahme am Bildschirm würde die Arbeit der Mitarbeitervertretung unzumutbar erschweren und liegt regelmäßig auch nicht im Interesse der Betroffenen.

Anders ist die Lage, wenn der Mitarbeitervertretung Daten und Informationen zur Verfügung gestellt werden, die sich auch aus der Personalakte ergeben, so bei Eingruppierungen, Um- oder Versetzungen. In diesem Fall gilt der Genehmigungsvorbehalt nicht. Diese Daten sind der Mitarbeitervertretung uneingeschränkt zur Verfügung zu stellen. Insoweit ist z.B. § 38 Abs. 2 MVG-EKD die speziellere Vorschrift und genießt deshalb Vorrang:

Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung.

Stellenplan

Nach § 46 Buchst. f i.V.m. § 34 Abs. 3 MVG/§ 27 Abs. 2 MAVO hat die Mitarbeitervertretung Anspruch auf Vorlage des Ist-Stellenplans. Sie ist also über die tatsächlich vorhandenen und besetzten Stellen zu unterrichten.

Die Frage, welchen Inhalt der Stellenplan haben darf, der der Mitarbeitervertretung zu übermitteln ist, wird durch die Mitarbeitervertretungsgesetze nicht geregelt. Hier kann auf § 12 DSG-EKD/§ 11 KDO zurückgegriffen werden. Diese gelten zwar nicht direkt, weil die Mitarbeitervertretung im Sinne der Vorschriften kein ›Dritter‹ ist, zur Bestimmung des Inhalts des Informationsanspruches kann man sich jedoch an diesen Vorschriften orientieren. Danach ist eine Übermittlung von personenbezogenen Daten, die zur Erfüllung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung notwendig sind, auch zulässig. Im Hinblick auf die der Mitarbeitervertretung durch die Mitarbeitervertretungsgesetze übertragenen Aufgaben bestehen aus datenschutzrechtlicher Sicht keine Bedenken, wenn folgende Informationen weitergegeben werden:

- Kostenstelle
- Einzelstellen innerhalb der Kostenstellen
- Vor- und Zuname der Stelleninhaber
- Vergütungsgruppen
- Umfang des Beschäftigungsverhältnisses (Vollzeit/Teilzeit)
- freie Mitarbeiter

Für weitere personenbezogene Informationen besteht allerdings in der Regel kein Raum. Insbesondere Angaben zum Alter, Familienstand, Kinderzahl, etc. spielen in diesem Zusammenhang keine Rolle. Falls aber die Mitarbeitervertretung im Einzelfall weitergehende Informationen zur Wahrnehmung ihrer gesetz-

lichen Aufgaben benötigt, so sind ihr diese zu erteilen. Der Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung findet sowohl seine Begründung als auch seine Begrenzung in den der Mitarbeitervertretung zugewiesenen Aufgaben. Ist eine bestimmte Information erforderlich, so steht sie der Mitarbeitervertretung zu. Fehlt es an der Erforderlichkeit, besteht ohnehin kein Informationsanspruch. Diese Begrenzung ergibt sich unmittelbar aus dem Mitarbeitervertretungsrecht.

So können auch Daten über die persönliche Situation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Mitarbeitervertretung erforderlich sein, wenn es um die Erstellung eines Sozialplans geht, da diese weitergehenden Angaben dann eine Rolle spielen können. In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung entsprechend umfassend zu informieren.

Gehaltslisten

Es gibt eine Vielzahl von Aufgaben der Mitarbeitervertretung, für deren Erfüllung die Mitarbeitervertretung bestimmter Informationen bedarf, ein explizit geregeltes Einsichts- und Informationsrecht fehlt jedoch. Anders als im Betriebsverfassungsgesetz ist der Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung nicht in einzelnen Vorschriften je nach Gegenstand geregelt. Das Mitarbeitervertretungsrecht sieht vielmehr eine Generalklausel vor. Danach ist die Mitarbeitervertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

So verhält es sich mit dem Informationsrecht hinsichtlich Bruttolohn- und Gehaltslisten. Diese sind der Mitarbeitervertretung vorzulegen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist⁴. Für den katholischen Bereich ergibt sich dies aus § 26 Abs. 1 MAVO. Nach dieser Vorschrift ist es die Aufgabe der Mitarbeitervertretung, darauf zu achten, dass alle Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Um dieser Aufgabe gerecht werden zu können, sind ihr auch alle Unterlagen vorzulegen, die zur Beurteilung des Sachverhaltes erforderlich sind. Besteht also beispielsweise der durch konkrete Umstände begründete Verdacht, dass Mitarbeiter hinsichtlich der Bezahlung gegen Recht und Billigkeit unterschiedlich behandelt werden, so muss der Mitarbeitervertretung ein Recht auf Einsichtnahme der Bruttolohn- und Gehaltslisten zugestanden werden. Für die evangelischen Mitarbeitervertretungen ergibt sich der Anspruch auf Einsichtnahme in die Bruttolohn- und Gehaltslisten aus § 34 Abs. 3 S. 1 MVG, soweit dies für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist⁵ (Gesetzliche Aufgabe der Mitarbeitervertretung könnte hier die Überwachung der auf kirchlicher Rechtsgrundlage beruhenden Entgeltordnungen nach § 35 Abs. 3 b MVG oder auch das Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Grundsätze der Lohngestaltung nach § 40 Nr. 16 MVG-K sein). Aufgrund der Komplexität und des Umfangs der Listen sind diese der Mitarbeitervertretung auszuhändigen, die reine Einsichtnahme vor Ort genügt nicht.

³ Keilig, in: Berliner Kommentar zum MVG-EKD, § 34 Rn. 35.

⁴ BVerwG 9 P 9.84, DVBl 1985, 748 ff.(Personalrat).

⁵ Schiedsstelle Konföd. Niedersachsen, Kammer DW BS, Az. B 07.

Schwangerschaft

Die Mitarbeitervertretung hat die Aufgabe, auf die Einhaltung von Schutzvorschriften zu achten. Gegenüber Schwangeren sind besondere Schutzvorschriften zu beachten: Verbot der Nachtarbeit, des Umgangs mit infektiösen Stoffen usw. Hat eine Frau gegenüber der Dienststellenleitung ihre Schwangerschaft offenbart, muss die Dienststellenleitung die Mitarbeitervertretung entsprechend unterrichten. Nur dann ist es der Mitarbeitervertretung möglich, die Einhaltung der entsprechenden Schutzmaßnahmen zu überwachen bzw. diese gegebenenfalls einzuleiten. Problematisch wird es, wenn die Schwangere ausdrücklich der Weitergabe der Information widerspricht und damit auf die Unterstützung der Mitarbeitervertretung verzichten möchte. Nach einer aktuellen Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin ist es die Entscheidung der werdenden Mutter, ob, wann und wem sie ihre Schwangerschaft mitteilen möchte. Eine Mitteilung der Arbeitgeberin an den Betriebsrat ohne die Einwilligung der Betroffenen stelle eine erhebliche Beeinträchtigung ihrer Persönlichkeitsrechte dar⁶. Hierfür müsse ein sachlicher und verhältnismäßiger Grund vorliegen. Es müssten somit konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Schutzvorschriften nicht eingehalten würden. Ist dies nicht der Fall, bestünde kein Anlass für ein Eingreifen der Mitarbeitervertretung und entsprechend auch kein Raum für einen Informationsanspruch.

So sehr der Wunsch auf Geheimhaltung einer Schwangerschaft zu respektieren ist, begegnet die Auffassung des ArbG Berlin erheblichen Bedenken. Diese Auffassung wäre nur dann zu akzeptieren, wenn sicher davon auszugehen wäre, dass ein solcher Wunsch einer Schwangeren auf ihrem eigenen freien Willensentschluss beruht. Zu viele Fälle sind bekannt, in denen schwangere Frauen dazu angehalten wurden, auf ihre Schutzrechte zu verzichten. Es ist deshalb zwischen dem Wunsch einer einzelnen Schwangeren auf Geheimhaltung und dem generellen Schutzbedürfnis abzuwägen. Dieser Konflikt lässt sich nur durch betriebliche Regelungen entschärfen, die auch ohne Beteiligung der Mitarbeitervertretung sicherstellen, dass die Schutzbestimmungen zu Gunsten von Schwangeren eingehalten werden. Zu berücksichtigen ist übrigens Folgendes: Werden die Schutzbestimmungen zu Gunsten einer Schwangeren eingehalten, wird damit die Schwangerschaft zumindest im Schichtbetrieb ohnehin offenkundig. In der Praxis ist deshalb der Wunsch nach Geheimhaltung in vielen Bereichen gleichbedeutend mit dem – unzulässigen – Verzicht auf Schutzrechte. Daraus folgt, dass der Mitarbeitervertretung zumindest die Schwangerschaften derjenigen Frauen mitzuteilen sind, die auf Arbeitsplätzen arbeiten, auf denen die Schutzbestimmungen für Schwangere zum Tragen kommen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Ein weiteres Beispiel bietet das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2

SGB IX. Nach dieser Vorschrift sind alle Arbeitgeber verpflichtet, das BEM durchzuführen, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin entweder schwerbehindert oder aber innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist⁷. Sinn und Zweck der Vorschrift ist es, abzuklären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann und damit Fehlzeiten verringert werden können, mit welchen Hilfen und Leistungen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann und wie der Arbeitsplatz erhalten, die Fähigkeiten des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin weiter genutzt und eine erhöhte Einsatzfähigkeit und Produktivität sichergestellt werden können⁸. Auch die Überwachung der Einhaltung dieses Verfahrens ist Aufgabe der Mitarbeitervertretung. Um diese Aufgabe wahrnehmen zu können, benötigt sie die Aufzeichnungen über die Krankenstände.

Einer Entscheidung des Verwaltungsgerichts Hamburg zufolge muss sich das Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters hinsichtlich der Weitergabe von Informationen an die Mitarbeitervertretung dem Informationsanspruch unterordnen⁹. Auch das Verwaltungsgericht Berlin hat in einem ähnlich gelagerten Fall so entschieden¹⁰.

Der Argumentation der Gerichte zufolge berührt die Information ›binnen eines Jahres arbeitsunfähig erkrankt‹ sowie die etwaige Reaktion eines Mitarbeiters auf das Angebot zum Eingliederungsverfahren allenfalls den Randbereich seiner Persönlichkeitsphäre. Das Informationsrecht bestehe in jedem Falle, auch ohne Zustimmung des Betroffenen. Anders aber hinsichtlich der Gründe für eine Erkrankung: Diese Information sei nur mit Zustimmung des Betroffenen zulässig. Aus dieser Entscheidung folgt, dass der Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung nicht bereits entfällt, sobald das Persönlichkeitsrecht eines Mitarbeiters berührt ist. Der Eingriff muss schon eine gewisse Intensität besitzen um dem Recht auf Information entgegenzustehen bzw. ihn einzuschränken.

Schweigepflicht

Die Schweigepflicht der Mitarbeitervertreter ist in § 22 MVG/§ 20 MAVO ausdrücklich geregelt. Verstöße hiergegen können nach kirchengerichtlicher Entscheidung zum Ausschluss aus der Mitarbeitervertretung führen, § 17 MVG/§ 13c Nr. 5 MAVO.

Ergänzend gilt auch für Mitarbeitervertreter das Datengeheimnis nach § 6 DSGVO/§ 4 KDO. Die Datenschutzgesetze werden nicht von den Mitarbeitervertretungsgesetzen als dem spezielleren Recht verdrängt, da die Wahrung des Datengeheimnisses einem anderen Schutzzweck als die Schweigepflicht dient, d.h. die Schweigepflicht des Mitarbeitervertretungsgesetzes soll die Unabhängigkeit und Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeitervertretung schützen und wirkt auch nach innen; das Datengeheimnis nach den Datenschutzgesetzen gilt gegenüber Dritten.

6 ArbG Berlin vom 19.12.2007, 76 BV 13504/07, a.A. Baumann-Czichon: MVG-EKD, § 34 Rn. 7i.

7 zur Wiedereingliederung Schwerbehinderter: Gathmann, Hilfen für Schwerbehinderte im Arbeitsleben, AuK 2007, S. 9 ff.

8 Trenk-Hinterberger, in: Lachwitz/Schellhorn/Welti: HK-SGB IX, § 84, Rn. 21.

9 VG Hamburg vom 10.11.2006, 23 FB 17/06.

10 VG Berlin vom 4.4.2007, VG 61 A 28.06.



Chefredakteur Bernhard Baumann-Czichon erklärt die Sachverhalte.

§ 4 KDO schließt die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten in den Schutzzweck mit ein und bezieht sich somit auf alle Phasen der Datenverarbeitung. Gegen das Datengeheimnis verstößt demgemäß auch derjenige, der sich Informationen in unbefugter Weise verschafft oder für eigene Zwecke ausnutzt. Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die dienstlich personenbezogene Daten verarbeiten, haben daher auch die Verpflichtungserklärung nach § 6 DSGVO-EKD/§ 4 KDO zu unterschreiben.

Weitergabe von Daten an Dritte

Die Weitergabe personenbezogener Daten an Dritte ist nach §§ 12, 13 DSGVO-EKD/§§ 11, 12 KDO/§§ 15, 16 BDSG zu beurteilen.

Dritte im Sinne dieser Vorschriften sind alle Personen und Stellen außerhalb der verantwortlichen Stelle, nicht aber die betroffene Person selbst sowie diejenigen Personen und Stellen, die im Geltungsbereich des Datenschutzgesetzes personenbezogene Daten im Auftrag erheben, verarbeiten oder nutzen.

Grundsätzlich ist nach den Datenschutzgesetzen die Weitergabe von personenbezogenen Daten nur zulässig, wenn sie zur Erfüllung der in der Zuständigkeit der übermittelnden kirchlichen Stelle liegenden Aufgaben erforderlich ist, eine Rechtsvorschrift dies zulässt oder ein berechtigtes Interesse der empfangenden Stelle vorliegt und kein schutzwürdiges Interesse des Betroffenen zu beachten ist.

Für die Mitarbeitervertretung heißt das, dass sie Daten grundsätzlich nur weitergeben darf, wenn dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben nötig ist. Die Übermittlung von Mitarbeiterdaten zum Zwecke der Werbung wird nicht vom Vertragszweck eines Arbeitsvertrages gedeckt. Das gilt auch für kirchliche Publikationen wie die Kirchenzeitung. Ebenso ist es unzulässig, Mit-

arbeiterdaten an Gewerkschaften zu übermitteln, damit diese etwa ihre Beiträge besser berechnen können.

Namensschilder im kirchlichen Dienst

Die Dienststellenleitung kann durch dienstliche Anordnung die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu verpflichten, Namensschilder zu tragen. Eine solche Maßnahme ist als Regelung des Ordnungsverhaltens im Betrieb mitbestimmungspflichtig¹¹.

Durch das Namensschild geben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Namen dienststellenintern und auch gegenüber Dritten preis. Dies stellt eine der öffentlichen Stelle zuzurechnende Verarbeitung von Beschäftigtendaten dar, deren Zulässigkeit sich grundsätzlich nach § 13 DSGVO-EKD/§ 12 I KDO/§ 16 BDSG beurteilt. Sollen Beschäftigte Namensschilder tragen, auf denen Vor- und Zuname und evtl. der Zuständigkeitsbereich und Stellung ausgewiesen sind, sollte grundsätzlich die Einwilligung der Betroffenen eingeholt werden.

Ist ein Vorgehen auf freiwilliger Basis nicht möglich, beurteilt sich die datenschutzrechtliche Zulässigkeit im Einzelfall danach, ob Publikumsverkehr oder sonst ein direkter Kontakt zu Besuchern der Einrichtung fester Bestandteil der Aufgabe der Beschäftigten ist. Namensschilder erleichtern Außenstehenden die Kontaktaufnahme. Mitarbeiter sind als solche erkennbar, signalisieren ihre Gesprächsbereitschaft und sind als Person ansprechbar. Es ist jedoch sicherzustellen, dass die Beschäftigten die Möglichkeit besitzen, ausnahmsweise besondere Umstände geltend zu machen, die in ihrem individuellen Fall gegen das Tragen von Namensschildern sprechen.

Eine Geheimhaltung der Identität von Mitarbeitern ist aus Fürsorgegründen dann erforderlich, wenn Leben und Gesundheit von Beschäftigten gefährdet

¹¹ BAG vom 11.06.2002, 1 ABR 46/01; Baumann-Czichon: MVG-EKD, § 40 Rn. 83 ff.

oder sonstige schwerwiegende Belästigungen zu befürchten sind. Werden diese Grundsätze beachtet, bestehen gegen die Anordnung des Dienstherrn, Namensschilder zu tragen, unter den genannten Voraussetzungen keine datenschutzrechtlichen Bedenken.

Informationen über Klienten

Wenn es anstelle von Mitarbeiterdaten um Informationen über Heimbewohner oder Patienten geht, gilt ein etwas strengerer Maßstab als im Falle von Mitarbeiterinformationen. Der Anspruch der Mitarbeitervertretung, dass ihr alle Informationen zugeführt werden, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind, bleibt gültig. Aber es ist auch das Sozialgeheimnis aus § 35 SGB I i.V.m. §§ 67 ff. SGB X zu beachten. Das Sozialgeheimnis konkretisiert das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung für den Bereich öffentlicher Sozialleistungsträger und anderer Stellen, die mir der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung von Sozialdaten betraut sind.

Allerdings gelten die Vorschriften des Sozialdatenschutzes nicht für freie Träger wie kirchliche Einrichtungen. Die Vorschriften gelten auch dann nicht, wenn freie Träger Leistungen erbringen und von den Sozialleistungsträgern die Kosten erstattet bekommen. Die Pflicht zur Wahrung von Persönlichkeitsrechten ergibt sich dann aus Nebenpflichten der Verträge, die freie Träger als Anbieter von sozialen Dienstleistungen mit den Leistungsempfängern abschließen. Zu beachten ist daneben die ärztliche Schweigepflicht sowie die auch für Sozialarbeiter und Sozialpädagogen geltende ›Verletzung von Privatgeheimnissen‹ nach § 203 StGB.

In diesem Zusammenhang kann sich beispielsweise folgendes Problem stellen: Die Mitarbeitervertretung hat nach § 40 lit. b MVG ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren, hierzu gehört auch die Gefährdungsbeurteilung. In einer Behinderteneinrichtung möchte die Mitarbeitervertretung nun wissen, auf welchen Stationen oder in welchen Wohnbereichen es zu Angriffen von BewohnerInnen auf MitarbeiterInnen gekommen ist und welche Bewohner zur Aggressivität neigen. Ihr gesetzlicher Auftrag zum Schutz der MitarbeiterInnen kann nur mit Hilfe dieser Informationen erfüllt werden. Die Dienststellenleitung verweigert die Weitergabe dieser Informationen mit Hinweis auf das Persönlichkeitsrecht der Bewohner.

Wie weit die Pflicht zur Wahrung von Persönlichkeitsrechten von Klienten im Einzelnen geht, ist in Ermangelung konkreter Vorschriften durch Abwägung zu ermitteln; wegen der vergleichbaren Interes-

senlage kann dabei aber auf Erwägungen zum Sozialgeheimnis nach dem SGB zurückgegriffen werden.

Vereinzelt gibt es hierzu Regelungen, etwa die Richtlinien zum Schutz von Patientendaten in kirchlichen Krankenhäusern, Alten- und Pflegeheimen in der Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe und die Verordnung zum Schutz Patientendaten in kirchlichen Krankenhäusern, Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen (DSVO-KH) in der Evangelischen Kirche von Westfalen.

Nach allgemeinen Erwägungen zum Sozialdatenschutz dürfen innerhalb der Dienststelle grundsätzlich nur diejenigen Mitarbeiter an die Dokumentationen heran, die diese Daten zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigen. Deshalb ist z.B. in einem Krankenhaus sicherzustellen, dass nicht alle Ärzte und nicht alle Pflegekräfte in jede Krankenakte einsehen dürfen. Und auch hier gibt es noch Abstufungen: So kann es beispielsweise wie im oben dargestellten Fall für die Mitarbeitervertretung erforderlich sein, bestimmte Informationen aus bestimmten Akten zu erfahren, wenn fremdaggressives Verhalten eines Bewohners bekannt ist und die Mitarbeitervertretung entsprechende Schutzmaßnahmen einleiten muss¹². Dies ließe an ein Einsichtsrecht der Mitarbeitervertretung in die gesamte Akte denken. Andererseits stehen in der Akte auch viele Informationen, die die Mitarbeitervertretung nicht benötigt. In solchen Fällen ist es eine sachgerechte Lösung, wenn die benötigten Informationen anonymisiert werden, so kann es beispielsweise genügen, aggressive Patienten nach Arbeitsbereichen zuzuordnen und so die Nennung des Namens zu vermeiden.

Fazit

Der Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung ist Kern des Mitarbeitervertretungsrechts. Ohne die entsprechenden Informationen kann die Mitarbeitervertretung ihren gesetzlichen Auftrag nicht erfüllen. Er geht aber nur so weit, wie die Informationen auch tatsächlich zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich sind und dient keinem Selbstzweck. Datenschutzvorschriften können dem Informationsanspruch nicht entgegenstehen, Grundrechte (das Persönlichkeitsrecht) der MitarbeiterInnen oder Klienten hingegen schon. Auch hier ist aber abzuwägen. Leichte Eingriffe in Randbereiche des Persönlichkeitsrechts sind hinzunehmen, damit die Mitarbeitervertretung ihren Aufgaben nachkommen kann.

¹² Hierzu: Schrader/Holm, Schutz der Beschäftigten vor Gewalt und Aggressionen von Klienten, AuK 2007, S. 45 ff.

Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung –

Ein Beispiel guter Praxis zeigt, wie es gehen kann: Lobetalarbeit e.V. in Celle

Von Matthias Holm

Das Arbeitsschutzgesetz verlangt vom Arbeitgeber schon seit 1996 die Durchführung einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung, bei der auch psychische Belastungsfaktoren berücksichtigt werden müssen. Bisher wird bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in vielen Einrichtungen der Fokus auf die Unfallgefährdungen gelegt, obwohl die Arbeitsunfähigkeitszeiten auf Grund von Unfällen zu vernachlässigen sind.



Der Autor

Matthias Holm
Dipl.-Ingenieur im
Institut für Gesundheitsförderung und
Personalentwicklung,
Verfasser der INQA-
Broschüre ›Integration der psychischen
Belastungen in
die Gefährdungs-
beurteilung‹

Die von den Beschäftigten erlebten Belastungen wie Zeitdruck, Überforderung, mangelnde Wertschätzung oder häufige Unterbrechungen der Arbeit werden bei der Ermittlung von Gesundheitsgefährdungen nicht berücksichtigt. Doch gerade hier zeigen verschiedene Studien, dass diese Belastungen einen großen Einfluss auf das Wohlbefinden der Beschäftigten haben. Eine Expertenbefragung des Hauptverbandes der Berufsgenossenschaften ergab, dass insbesondere die Arbeitsorganisation und die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz (Führungsverhalten und Betriebsklima) einen starken Einfluss auf das Entstehen psychischer Belastungen haben.

Viele Arbeitgeber verneinen das Vorhandensein krankmachender psychischer Fehlbelastungen und blockieren deren Analyse in der Gefährdungsbeurteilung. Dabei hat das Bundesarbeitsgericht im Jahr 2004 in einem Grundsatzurteil (AZ 1 ABR 4/03 und 1 ABR 13/03) entschieden, dass es keine konkreten Hinweise auf das Vorliegen einer Belastung geben muss, um diese in die Gefährdungsermittlung aufzunehmen.

Doch es kann auch anders gehen, wie ein gutes Praxisbeispiel aus dem Bereich der Diakonie zeigt: Die Lobetalarbeit e.V. in Celle hat die Gefährdungsbeurteilung in drei Pilotbereichen abgeschlossen und überträgt das Verfahren nun auf alle Bereiche der Einrichtung. Das nachfolgend beschriebene Vorgehen der Lobetalarbeit will den Leser zu eigenen Ideen für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung anregen.

Die Lobetalarbeit e.V. ist mit 1.400 Mitarbeitern der größte Arbeitgeber in Celle und besteht aus heilpädagogischen Wohn- und Pflegegruppen, Arbeits- und Beschäftigungsbereichen für geistig und mehrfach behinderte Menschen, Altenpflegeheimen, einer Tagesbildungsstätte und einer Fachschule für Sozialpädagogik, Alten- und Heilerziehungspflege.

Nutzung externer Fachkunde

Die erste Initiative zur Integration der psychischen Belastungsfaktoren in die Gefährdungsbeurteilung ging von der Mitarbeitervertretung aus. Da in der Einrichtung kein Erfahrungswissen für die Bearbeitung dieser Faktoren vorhanden war, wurde in einer Dienstvereinbarung verabredet, die vorhandene Betreuungszeit der in der Einrichtung fest angestellten Fachkraft für Arbeitssicherheit zu splitten und 100 Stunden jährlich von einer externen Sicherheitsfachkraft zuzukaufen. Vor dem Hintergrund des geplanten Analyseprojekts wurde eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit ausgewählt, die sowohl den zu gründenden Steuerkreis beraten als auch bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in den einzelnen Bereichen aktiv mitwirken sollte.

Bildung eines Steuerkreises

Für eine zielgerichtete und konsequente Bearbeitung des Projekts ›Gefährdungsbeurteilung‹ wurde der Steuerkreis ›Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung‹ gebildet. Teilnehmer waren neben dem Vertreter der Geschäftsleitung und der MAV die Schwerbehindertenvertretung und die Bereichsleiter der beiden größten Bereiche. Die Betriebsärzte eines überbetrieblichen Dienstes ließen sich für die Mitarbeit im Steuerkreis leider nicht gewinnen, obwohl ihr Fachwissen gut nutzbar gewesen wäre. Die Moderation und Vorbereitung der Sitzungen erfolgte durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Die Aufgabe des Steuerkreises bestand darin, das Verfahren zur Ermittlung von erlebten Belastungen so weit zu entwickeln, dass es sich in die Abläufe des Lobetalarbeit e.V. integrieren ließ. Nach Abschluss dieser Entwicklungsarbeit ließen sich die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und die eventuell notwendige Anpassung des Verfahrens vom Arbeitsschutzausschuss (ASA) übernehmen. Der Steuerkreis hätte damit seinen Projektauftrag erfüllt und könnte aufgelöst werden.

Analyseprojekt

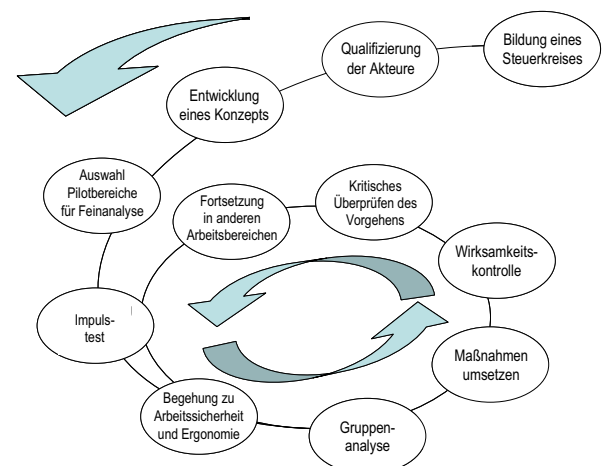


Bild 1: Ablauf des Analyseprojekts

Pilotbereiche

Zum Sammeln betrieblicher Erfahrungen im Umgang mit dem Konzept des Steuerkreises zur Ermittlung und Bearbeitung von Arbeitsbelastungen wurde das Vorgehen in Pilotbereichen angewendet. Bei der Auswahl der Pilotbereiche wurde darauf geachtet, in beiden großen Bereichen Heilpädagogik und Altenpflege vertreten zu sein. Es wurden Wohngruppen bzw. Stationen ausgewählt, in denen die Arbeitssituation als durchschnittlich belastend angesehen wurde und in denen die betreffenden Leitungen dem Vorgehen aufgeschlossen gegenüber standen.

Schulung der Hausleitungen/Gruppenleitungen

Das im Konzept zur Gefährdungsermittlung vorgesehene Vorgehen wurde den Haus- und Gruppenleitungen der Pilotbereiche in einer Kurzschulung vermittelt. In der zweistündigen Veranstaltung, die von der externen Fachkraft für Arbeitssicherheit moderiert wurde, sollten alle Schritte im Ablauf der Gefährdungsbeurteilung besprochen werden, so dass die teilnehmenden Haus- und Gruppenleitungen anschließend das nachfolgend beschriebene Vorgehen in ihren Gruppen umsetzen konnten. Die externe Fachkraft für Arbeitssicherheit stand in den Gruppen, wenn es von einzelnen Führungskräften gewünscht wurde, für die Unterstützung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung. Die Anforderung zur Unterstützung konnte von jedem Gruppenleiter eingefordert werden.

Ausfüllen des Impuls-Tests zur Vorbereitung der Beschäftigten

Um alle MitarbeiterInnen einer Wohngruppe bzw. Station für die Beteiligung an der Ermittlung der psychischen Belastungen zu sensibilisieren, wurde ihnen zur Selbstanalyse der eigenen Tätigkeit der »Impuls-Test« ausgehändigt. Anhand von 26 Fragen konnten die Beschäftigten in Form von Real- und Wunschzahlen ihre eigene Belastungssituation ermitteln und in einem Diagramm sichtbar darstellen. Diese arbeitswissenschaftlich anerkannte Eigenanalyse zeigt dem Beschäftigten sehr plastisch die Schwachstellen und Belastungen im eigenen Arbeitsbereich. Das Ergebnis dieses »Impuls-Tests« verbleibt beim Beschäftigten und dient ihm als Grundlage für die Ermittlung der Belastungen im zeitnah durchgeführten Analyseworkshop des Teams. Die Anleitung zur Durchführung des »Impuls-Tests« ist in diesem selbst beschrieben und bedarf keiner besonderen Anleitung durch den Gruppenleiter.

Analyseworkshops in den Teams

Der Kern der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen besteht im Konzept der Lobetalarbeit e.V. aus einem Analyseworkshop, den jedes Team im Rahmen einer erweiterten Gruppensitzung durchführen soll. In der vom Gruppensprecher moderierten Sitzung sollen die von den Beschäftigten bei der Arbeitstätigkeit erlebten Belastungen zusammengetragen werden (Gruppenanalyse). Dazu beschreiben die Beschäftigten zu den in Bild 2 zusammengestellten

Belastungsbereich
Vielfalt der Aufgaben z.B. selbstständige Planung der Aufgaben, vollständige/ganzheitliche Arbeitstätigkeiten
Arbeitsabläufe z.B. Arbeitsablaufplanung, Effizienz, Transparenz, Struktur (auch der Teamgespräche)
Arbeitszeiten z.B. Planung der Ressourcen, Dienstplangestaltung, anhaltender Zeitdruck
Kommunikation z.B. Kommunikationsstrukturen und -wege im Team, Rückmeldungen über Qualität der Arbeit, Transparenz von Informationen
Kooperation z.B. Vereinbarungen und Zuständigkeiten zur Bewältigung des Arbeitsanfalls im Team
Zusammenarbeit im Team z.B. Verlässlichkeit und Unterstützung im Team, Betriebsklima im Team, Umgang mit Konflikten
Zusammenarbeit mit der Leitung z.B. Verteilung von Verantwortung, klare Arbeitsabsprachen, konstruktive Kritik, positives Feedback
Arbeitsauftrag z.B. Überforderung durch Klienten mit besonderem Hilfebedarf, Angst vor Übergriffen

Bild 2: Zu erfassende Belastungskriterien

Kriterien im ersten Schritt Metaplan-Karten, die anschließend im Plenum auf einer Pinwand gesammelt werden. Es entstehen Gruppierungen von Metaplan-Karten zu gleichartigen Belastungssituationen.

In einem zweiten Schritt gewichten die Beschäftigten die gesammelten Belastungen durch das Anbringen von Klebepunkten. Jeder Beschäftigte kann fünf Klebepunkte zu den Belastungskriterien verteilen, die er für seine persönliche Situation als relevant einschätzt. Dabei können die Klebepunkte auf verschiedene Kriterien verteilt oder auf einzelne Punkte konzentriert werden. Es entsteht ein Bild von gewichteten Belastungsfaktoren, das der Belastungssituation der Gruppe entspricht.

Im dritten Schritt sollen zu den am höchsten bewerteten Belastungsfaktoren Veränderungsmöglichkeiten diskutiert werden, um die erlebten Belastungssituationen zu verbessern. Die Diskussionsergebnisse und die daraus abgeleiteten Maßnahmenvorschläge sind vom Gruppenleiter auf einem Flip-Chart zu visualisieren.

Maßnahmen umsetzen

Als direkte Führungskräfte der Gruppe haben die Hausleitung und der Gruppenleiter die Verantwortung für die Umsetzung der erarbeiteten Verbesserungsmaßnahmen in ihrem jeweiligen Wirkungsbereich. Unterstützt werden sie hierbei von der Bereichsleitung.

Wirksamkeitskontrolle

Nach drei Monaten ist eine Wirksamkeitskontrolle durchzuführen, um zu überprüfen, ob besprochene Maßnahmen umgesetzt wurden und sich die Belastungssituation auch wirklich verbessert hat. Ergibt die Wirksamkeitskontrolle keine Reduktion der Belastung, sind weitere Maßnahmen zu erarbeiten und umzusetzen.

Dokumentation

Für die Protokollierung und Dokumentation der Belastungen und Workshop-Ergebnisse sollte die untenstehende Struktur genutzt werden. Das Formblatt kann im Intranet heruntergeladen werden. Die Workshop-Dokumentation wird von der Haus-/Gruppenleitung erstellt und ist in der Wohngruppe zu archivieren.

Der Gruppenleiter gibt die Ergebnisse der Gruppenanalyse sowie die festgelegten und dokumentier-

ten Maßnahmen zur Verminderung der Belastungen an die Hausleitung zur Kenntnis.

Die Workshop-Dokumentation ist an folgende Verteiler zu übermitteln: Bereichsleitung, Sicherheitsfachkraft, Betriebsarzt, MAV, Arbeitsschutz-Koordinator der Geschäftsleitung.

Verantwortung/Kontrolle

Der Vorstand als Normadressat des Arbeitsschutzgesetzes hat die Organisationsverantwortung für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung. Der Vorstand beauftragt die Bereichsleitungen, diese in ihren Bereichen umzusetzen.

Die Bereichsleiter haben die Verantwortung dafür, dass die ihnen unterstellten Haus- und Gruppenleitungen die Gefährdungsbeurteilung in ihren Bereichen umsetzen. Sie haben sich über den Stand der Umsetzung berichten zu lassen und die Erstellung der Dokumentationen zu kontrollieren.

Die Haus- und Gruppenleitungen führen die Gefährdungsbeurteilung in ihren Verantwortungsbereichen selbstständig durch. Dabei können sie auf die fachkundige Unterstützung der externen Fachkraft für Arbeitssicherheit zurückgreifen.

Die Mitarbeitervertretung hat jederzeit die Möglichkeit, Einblick in die Workshop-Dokumentationen zu nehmen und die Umsetzung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes und die Ergebnisse der Wirksamkeitsüberprüfung zu kontrollieren. Ist die Mitarbeitervertretung mit der Umsetzung der Maßnahmen aus den Workshops nicht einverstanden, nimmt sie Kontakt mit der zuständigen Hausleitung auf. Führen die Gespräche zu keiner befriedigenden Umsetzung von Maßnahmen, kann sich die Mitarbeitervertretung an die Bereichsleitung und den Vorstand wenden.

Fazit

In den Pilotbereichen wurde eine Reihe von Belastungen angesprochen und reduziert. Die Analyseworkshops führten zur Durchführung weiterer Dienstbesprechungen, auf denen die aktuellen Belastungen im Arbeitsbereich besprochen wurden. Alle Pilotgruppen wollen die Analyseworkshops in jährlichen Abständen wiederholen, um regelmäßig den Blick auf die eigenen Arbeitsbelastungen zu lenken.

Unter diesem Aspekt hat die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nicht nur zum Abbau konkreter Belastungen geführt, sondern die Beschäftigten auch dafür sensibilisiert, die eigenen Arbeitsbelastungen aktiv und regelmäßig anzusprechen.

Belastung/ Problem	erarbeitete Maßnahme	wer macht? Unterstützung von?	bis wann?	Maßnahme erfolgreich?

Muster

Keine Chance ohne Kirchenzugehörigkeit?

Gleichbehandlung –

Ein Überblick über die Rechtsprechung zum AGG

Von Mira Gathmann

Vor etwas über zwei Jahren trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft. Die erwartete Flut von Klagen blieb aus. Einige Verfahren wollen wir im Folgenden darstellen.

Die Autorin



Mira Gathmann
Fachanwältin
für Arbeitsrecht,
Bremen

Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gewährt den Kirchen einen Sonderstatus. Nach § 9 AGG dürfen die Kirchen und die ihnen zugeordneten Einrichtungen z.B. bei Einstellungen auf die Religionszugehörigkeit abstellen.

›AGG § 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.«

Diese Regelung erscheint problematisch, weil fraglich ist, ob der nationale Gesetzgeber damit die europarechtlichen Vorgaben erfüllt. Mit dieser Frage hatte sich das Arbeitsgericht Hamburg in seiner Entscheidung vom 04.12.2007 (Az. 20 Ca 105/07) auseinandersetzen. Das Diakonische Werk in Hamburg hatte eine Deutsch-Türkin bei deren Bewerbung als Sozialpädagogin mit der Begründung abgelehnt, dass sie einer christlichen Kirche angehören müsse. Die Stelle war Teil eines durch die EU und den Bund finanzierten Projektes zur Integration von MigrantInnen. Die Stellenbeschreibung wies darauf hin, dass die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche Einstellungs voraussetzung sei. Die Bewerberin hatte auf Nachfrage des Arbeitgebers angegeben, dass sie Muslimin sei, die Religion aber nicht praktiziere. Einen

Kircheneintritt hielt sie nicht für nötig, da die Stelle keinen religiösen Bezug aufweise. Der Arbeitgeber lehnte ihre Bewerbung ab. Die Bewerberin klagte auf Schadensersatz, welcher ihr zugesprochen wurde. Das Arbeitsgericht Hamburg verurteilte das Diakonische Werk zu einer Entschädigungszahlung in Höhe von drei Monatsverdiensten.

Zur Begründung schrieb das Gericht, dass die Kirche nur dann eine Kirchenzugehörigkeit fordern dürfe, wenn es sich um eine Stelle im verkündungsnahen Bereich handele. Für die in Frage stehende Stelle sei dies aber nicht der Fall gewesen. Das Arbeitsgericht setzt sich damit über den Wortlaut des § 9 AGG hinweg. Es schränkt das Recht der Kirche, wegen der Religionszugehörigkeit zu differenzieren, ein und legt das AGG unter Beachtung der EU-Richtlinie europarechtskonform aus. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Es steht zu erwarten, dass das Verfahren bis zum Bundesarbeitsgericht, möglicherweise auch zum Europäischen Gerichtshof, getragen wird.

Das Arbeitsgericht Hamburg steht mit seiner Meinung nicht allein. Im April dieses Jahres hat die EU-Kommission ein Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik eingeleitet. Darin wird unter anderem gerügt, dass die Bundesrepublik die Verpflichtung, europäische Richtlinie in nationales Recht umzusetzen, deshalb nicht erfüllt habe, weil das Recht der Kirchen nach § 9 AGG voraussetzungslos ist. Nach dieser Vorschrift kommt es nicht darauf an, welche Tätigkeit ein kirchlicher Angestellter ausübt. Die Kommission fordert – wie das Arbeitsgericht Hamburg – eine Differenzierung nach Art der Tätigkeit und ihrer Nähe zum Verkündigungsauftrag. Das ist eine entscheidende Wende. Denn das Bundesverfassungsgericht hat in der sogenannten Goch-Entscheidung einer solchen Differenzierung eine Absage erteilt. Die jetzt europarechtlich gebotene Differenzierung wird auch auf andere Fragestellungen Auswirkungen haben. So wird die Kirche von einem Diakon zukünftig mehr Loyalität verlangen können als von einem Buchhalter. Und auch ob und wie in der Kirche gestreikt werden darf, hängt davon ab, wie nah die Mitarbeiter dem Verkündigungsauftrag sind.

Ein weiteres Verfahren, welches am Arbeitsgericht Bremen anhängig war, befasste sich mit der Frage, ob auch eine gewerbliche Tochtergesellschaft an den Privilegien des § 9 AGG teilhaben kann. Eine diakonische Einrichtung hatte im Jahre 2005 eine Tochterfirma zum Zwecke der Leiharbeit gegründet. Diese Tochterfirma war nicht Mitglied im Diakonischen Werk. Sie erbrachte auch keine diakonischen Leistungen, sondern beschränkte sich auf das Verleihen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Dennoch stand in den Stellenanzeigen dieser Firma stets der Zusatz ›Bewerbungsunterlagen bitte unter Angabe der Konfessionszugehörigkeit an...«

Der Kläger hatte sich auf eine solche Stellenanzeige als Psychologe (Teilzeit und befristet auf ein Jahr) beworben, ohne seine Konfessionszugehörigkeit anzugeben.

Zunächst wurde der Eingang der Bewerbung bestätigt. Später bekam er seine Bewerbungsunterlagen zurück mit der Begründung, man habe sich für einen anderen Bewerber entschieden.

Der Kläger klagte daraufhin auf Schadensersatz wegen Benachteiligung aufgrund (fehlender) Religionszugehörigkeit. Der beklagte Arbeitgeber machte im Verfahren geltend, ein Schaden könne nicht entstanden sein. Denn das Auswahlverfahren sei bereits beendet gewesen, als die Bewerbungsunterlagen des Klägers eingingen. Im Übrigen dürfe er aufgrund der Religionszugehörigkeit differenzieren, da der Arbeitgeber lediglich an diakonische Einrichtungen verleihe, die wiederum nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter suche, die einer christlichen Kirche angehörten. Das Gericht machte deutlich, dass allein aufgrund der Stellenanzeige von einer Benachteiligung auszugehen sei und dass ein weltliches Unternehmen, auch wenn es nur an diakonische Einrichtungen verleihe, sich nicht auf die Bereichsausnahme des § 9 AGG berufen dürfe. Es wies allerdings die Klage ab, weil die Bewerbung verspätet eingegangen und deshalb eine diskriminierende Behandlung ausgeschlossen sei. (*ArbG Bremen, Urteil vom 1.11.2007, 2 Ca 2047/07*)

Benachteiligung wegen des Geschlechts

Interessant ist auch eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 26.04.2007 (Az.: 15 Ca 11133/06). Hier hatte sich im Rahmen der verlässlichen Grundschule ein ausgebildeter Berufs- und Musikpädagoge auf mehrere Stellen als Betreuungs- und Springkraft in Teilzeit beworben. Im Ablehnungsschreiben hatte die Beklagte angegeben, sie habe sich für Mitbewerberinnen entschieden. Der Kläger klagte auf Schadensersatz, weil er sich wegen seines Geschlechts benachteiligt fühlte. Die Beklagte trug hierzu vor, dass die Bewerbung des Klägers wohl nicht ernst gemeint gewesen sei, da er aufgrund seiner Ausbildung für die Stelle überqualifiziert sei und der mit der Anstellung zu erreichende Verdienst seiner Ausbildung nicht angemessen sei. Das Gericht forderte die Beklagte auf darzulegen, wie viel männliche und wie viel weibliche Beschäftigte auf den ausgeschriebenen Stellen eingestellt worden seien. Dem ist die Beklagte nicht nachgekommen. Das Gericht hat daher eine Benachteiligung mit der Begründung angenommen, dass ein statistischer Nachweis einer mittelbaren Benachteiligung in Betracht käme. Dieser sei dann gegeben, wenn eine größere Anzahl von Stellen zu besetzen sei und der Anteil eines Geschlechts in der Gruppe der Eingestellten wesentlich geringer sei als der des anderen Geschlechts. Dies sei im vorliegenden Fall so gewesen, womit eine Indizwirkung gesetzt sei. Die Beklagte habe die Gelegenheit zur Entlastung nicht genutzt, indem sie nicht vorgetragen habe, wie die Stellen besetzt worden seien. Das Gericht hat daher zu Lasten der Arbeitgeberin entschieden und der Klage stattgegeben.

In einem weiteren Verfahren hatte das Arbeitsgericht Heilbronn über die Frage der Benachteiligung

wegen des Geschlechts durch Nichtberücksichtigung der Elternzeit bei Ermittlung der Berufsjahre zu entscheiden (Urteil vom 03.04.2007, Az.: 5 Ca 12/07).

Die Klägerin arbeitete seit dem 01.08.1981 bei einer Bank und unterfiel dem Gehaltstarif für Volks- und Raiffeisenbanken. Die Klägerin arbeitete wegen Schwangerschaft und Elternzeit über einen Zeitraum von vier Jahren und elf Monaten nicht. Der Tarifvertrag sieht eine Steigerung des Gehalts nach Berufsjahren vor. Als die Klägerin aus der Elternzeit wiederkam, wurde sie in die Tarifgruppe 5, 9. Berufsjahr eingestuft, wobei die Beklagte bei der Ermittlung der Berufsjahre die Elternzeit nicht berücksichtigte. Die Klägerin begehrte die Eingruppierung in das 11. Berufsjahr und gab an, durch die Nichtberücksichtigung der Elternzeit unmittelbar, zumindest aber mittelbar diskriminiert worden zu sein.

Das Arbeitsgericht verneinte eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts, da die Nichtberücksichtigung der Elternzeit Männer wie Frauen gleichermaßen treffe.

Eine mittelbare Benachteiligung vor dem Hintergrund, dass wesentlich mehr Frauen als Männer die Möglichkeit der Elternzeit in Anspruch nehmen, verneinte es ebenfalls, weil diese unterschiedliche Behandlung durch § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt sei. Eine Honorierung der Berufserfahrung, die den Arbeitnehmer befähigt, seine Arbeitsleistung besser zu erbringen, ist zulässig. Außerdem müsse ein Arbeitgeber, der ein Vergütungssystem verwendet, welches die Berufserfahrung berücksichtigt, nicht darlegen, dass dieses Kriterium der Berufserfahrung für den konkreten Arbeitsplatz auch geeignet sei.

Ein weiteres Verfahren, welches sich mit der Frage der Benachteiligung des Geschlechts auseinandersetzte, hatte das Bundesarbeitsgericht zu entscheiden (Urteil vom 14.08.2007, Az.: 9 AZR 943/06).

Die Klägerin arbeitet als angestellte Lehrerin und verlangte mit ihrer Klage, dass der Arbeitgeber mit ihr einen ›beamtenähnlichen‹ Arbeitsvertrag abschließen solle, entsprechend den Arbeitsverträgen ihrer drei männlichen Kollegen, deren Arbeitsverträge im Gegensatz zu dem der Klägerin sogenannte beamtenrechtliche Leistungen wie Versorgungs- und Beihilfeleistungen sowie Reise- und Umzugskostenerstattungen vorsahen.

Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab. Die Revision der Klägerin vor dem Bundesarbeitsgericht hatte Erfolg.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz sei unter anderem dann verletzt, wenn der Arbeitgeber gegen eine Norm verstößt, die eine Benachteiligung von Arbeitnehmern ausdrücklich verbiete. Eine solche Norm sei § 611a BGB, der die Benachteiligung wegen des Geschlechts untersagte. Diese Norm findet sich jetzt im AGG wieder.

Die unterschiedliche Behandlung sei nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Die Beklagte trug vor, sie könne aus Kostengründen neben dem Schulleiter nur zwei Lehrkräfte beamtenähnlich

behandeln. Dies erkläre nicht, warum die Klägerin dann nicht in die erforderliche Auswahlentscheidung mit einbezogen wurde. Auch ein hoher Jungenanteil unter den Schülern könne nicht rechtfertigen, die Auswahlentscheidung lediglich auf das männliche Geschlecht zu beschränken.

Altersdiskriminierung

Das Arbeitsgericht Berlin hatte mit Urteil vom 22.08.2007 (Az.: 86 Ca 1696/07) über eine Altersdiskriminierung zu entscheiden.

Der Kläger ist als Geschäftsführer eines Pflegeheims beim Land Berlin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) in Verbindung mit dem Anwendungstarifvertrag des Landes Berlin Anwendung. Die Grundvergütung ist nach BAT nach Lebensalterstufen gestaffelt. Der BAT sieht – wie viele kirchliche Arbeitsregelungen auch – eine altersabhängige Vergütung vor. Alle zwei Jahre erhalten Arbeitnehmer eine höhere Vergütung. Der Endpunkt dieser altersabhängigen Stufensteigerung differiert je nach Vergütungsgruppe. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass für die Einstufung in höhere Vergütungsgruppen regelmäßig eine längere Ausbildung erforderlich ist. Der Kläger machte eine Gleichstellung mit den älteren Kollegen geltend. Er wollte so behandelt werden wie die Meistbegünstigten.

Das Gericht entschied, dass die entsprechende Regelung im BAT gegen § 7 Abs. 2 AGG verstößt. Eine Altersdiskriminierung wurde insbesondere deswegen bejaht, weil das Alter keinerlei Bezug zur ausgeübten Tätigkeit aufweise. Eine andere Beurteilung wäre möglich gewesen, wenn die Höhe des Gehaltes z.B. an die Berufserfahrung gekoppelt worden wäre. Der Anspruch auf Gleichstellung mit den meistbegünstigten Kollegen folge aus § 8 Abs. 2 AGG. Da die rückwirkende Unwirksamkeit der Regelung für das Land Berlin eine unverhältnismäßige Belastung bedeutet hätte, gewährte das Gericht den Parteien eine Frist von einem halben Jahr ab Rechtskraft, um eine tarifliche Neuregelung herbeizuführen. Inzwischen bestätigte das LAG Berlin-Brandenburg die Entscheidung durch Urteil vom 11.9.2008 (20 Sa 224/07). Wegen der grundsätzlichen Bedeutung ließ das Gericht die Revision zum Bundesarbeitsgericht zu.

Diese Entscheidung ist zunächst für diejenigen von Bedeutung, deren Vergütung sich (noch) nach BAT richtet und die noch nicht die letzte Lebensalterstufe erreicht haben. Das sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keiner Tarifvertragsbindung unterliegen, denn andernfalls würden sie dem TVöD oder einem TV-L unterliegen. Betroffen sind aber auch alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Vergütung an Lebensalterstufen anknüpft. Das sind alle, deren Arbeitsverhältnis vor den aktuellen Tarifumstellungen (z.B. AVR DW EKD zum 1.7.2007, AVR-K zum 1.1.2004) begründet und deren Vergütung in das neue Tarifgefüge übergeleitet wurde. Hier ist zu prüfen, ob bei Berücksichtigung der höchsten Lebens-

altersstufe zum Umstellungsstichtag ein höherer Besitzstand ermittelt wird. Hier können sich erhebliche Veränderungen ergeben. Der Abstand zwischen der niedrigsten und der höchsten Lebensalterstufe wird aus folgender Übersicht deutlich:

Vergütungsgruppe	21. Lebensjahr	höchste Lebensalterstufe
X	944,99 €	1.151,21 €
VII	1.093,09 €	1.518,20 €
Vb	1.424,82 €	2.085,81 €
IVa	1.762,31 €	2.809,85 €
IIa	2.187,49 €	3.419,91 €

(AVR DW EKD, Tabelle Bund/Land (West), gültig ab 1.6.2004)

Es ist deshalb dringend geboten, die Besitzstandsrechnungen zu überprüfen. Bis zur Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts über die Revision sollten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen eine Anhebung des Besitzstandes in Betracht kommt, zumindest ihren Anspruch schriftlich geltend machen, damit die vertragliche Ausschlussfrist gewahrt bleibt. Denkbar ist auch, dass sich der Arbeitgeber im Rahmen einer Gesamtzusage verpflichtet, auf die Einrede der Ausschlussfrist zu verzichten.

Eine Entscheidung, die bereits viel Beachtung in der Presse fand, ist die so genannte ›Mangold-Entscheidung‹. Auch sie betrifft die Altersdiskriminierung. Ihr lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Ein Anwalt hatte einen älteren Arbeitnehmer ohne Sachgrund befristet eingestellt und sich dazu auf § 14 Abs. 3 TzBfG berufen. Der EuGH erklärte die Vorschrift für unvereinbar mit europäischem Antidiskriminierungsrecht. Inzwischen hat der Gesetzgeber diese Vorschrift reformiert. Nunmehr kann bei älteren Arbeitnehmern nur dann unabhängig von § 14 Abs. 3 TzBfG ohne Sachgrund befristet werden, wenn diese zuvor arbeitslos waren. Die unterschiedliche Behandlung knüpft jetzt nicht mehr ausschließlich an das Alter an.

Fazit

Es sind also nicht vorrangig die Streitigkeiten, die aus einem (angeblich) diskriminierendem Verhalten der Arbeitgeber resultieren. Gesetze und Tarifverträge sind wesentliche Ursachen von Streitigkeiten aus dem AGG. Zumindest wurde jetzt deutlich, wie strikt die Vorschriften des AGG (und darüber hinaus der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien) zu beachten sind.

Vom Umgang mit Konflikten – Teil I

Sichtweisen und Definition von Konflikten
Checkliste zu Konfliktsymptomen

Von Otto H. Claus

Stellen Sie sich vor, Sie erwarten Besuch. Kurz vorher gab es zwischen Ihnen und Ihrem Partner bzw. Ihrer Partnerin einen mächtigen Krach. Der Auslöser war eine Kleinigkeit. Sie empfangen den Besuch an der Tür und sagen nach einer herzlichen Begrüßung: ›Wir hatten gerade einen mächtigen Streit!‹
Was glauben Sie, wie der Besuch reagiert?



Der Autor

Otto H. Claus, Worpsswede, ist Mitglied der Redaktion, Berater für Organisationsentwicklung, Trainer und Referent in Seminaren für MAVen

Auf jeden Fall ist es ungewöhnlich, dass mit Streit so offen umgegangen wird. Das befreundete Paar wird entweder verunsichert sein (Was tun wir denn jetzt?), darüber einen Scherz machen oder das Thema direkt aufgreifen (Was war denn los? Worum geht's). Wie wir mit Konflikten umgehen, hängt erheblich davon ab, was Konflikte für uns bedeuten.

Konflikte haben für mich eine negative Funktion:

- sie belasten
- sie stören die Beziehung/das Klima
- sie bringen Menschen auseinander
- sie lenken von der Sache ab
- sie sind negativ
-

Sie sind auf jeden Fall zu vermeiden, zu umgehen.

Die andere Position ist:

Konflikte erfüllen eine positive Funktion:

- sie weisen auf Probleme hin
- sie fördern Innovation
- sie erfordern Kommunikation
- sie halten in Bewegung
- sie regen Interesse an
- sie lösen Veränderungen aus
- sie festigen Gruppen
- sie führen zu Selbsterkenntnissen
- sie verlangen nach Lösungen

Welche Erfahrungen wir mit Konflikten und deren Lösungen gemacht haben, bestimmt im Wesentlichen unsere Sichtweise.

Was bezeichnet man aber als einen Konflikt?

Definition des ›sozialen Konflikts‹

(nach Fritz Glasl: Konfliktmanagement 1990)

Sozialer Konflikt ist

1. eine Interaktion zwischen Individuen, Gruppen, Organisationen oder Gesellschaften,
2. wobei wenigstens eine Partei
3. Unvereinbarkeiten
 - im Denken/Vorstellen/Wahrnehmen
 - und/oder Fühlen
 - und/oder Wollen
4. mit der anderen Partei in der Art verspürt,
5. dass in der Wahrnehmung und im Erleben dieser Unvereinbarkeiten eine Beeinträchtigung
6. durch die andere Partei erfolge.
7. Selbst wenn sie es nur subjektiv so empfindet, wird sich die Partei auch in ihrer Kommunikation mit dem vermeintlichen Gegner und im übrigen Verhalten so benehmen, dass sie die Beeinträchtigung durch die andere Partei unwirksam machen will.

Aus dieser Beschreibung wird deutlich, dass ein Konflikt bestimmte Grundstrukturen haben muss, wenn wir von einem Konflikt sprechen.

Vielleicht hilft Ihnen diese Definition bei der Einordnung von Vorgängen in der MAV, im Verhältnis zum Dienstgeber oder in einem Arbeitsteam. Wenn ich versehentlich jemanden auf den Fuß trete und mich entschuldige, muss das noch keinen Konflikt auslösen. Es sei denn...:

Die Frau fährt das Auto, der Mann neben ihr sagt: ›Liebling, die Ampel ist grün!‹ Worauf die Frau rechts ran fährt und sagt: ›Fahr den Mistkarren doch selber!‹

Hier einige Aspekte, die uns dabei helfen zu erkennen, ob eine Situation im Betrieb (MAV-intern, im Arbeitsteam oder im Verhältnis zum Dienstgeber) konfliktbeladen ist:

Wahrnehmung von Konflikt-Symptomen

Mit dieser Checkliste können Sie Ihren Blick für das Erkennen von Konflikt-Symptomen schulen. Sie gibt Ihnen eine Übersicht über die möglichen Symptome und grenzt die einzelnen Begriffe voneinander ab. Sie können die Checklisten dazu benutzen, einen bereits ›überstandenen‹ Konflikt daraufhin zu überprüfen, welches Verhalten der Beteiligten für diesen Konflikt symptomatisch war. Sie können aber auch einen aktuellen Fall gezielt auf solche Symptome hin analysieren.

Wie wir konstruktiv mit Konflikten umgehen können (anhand praktischer Beispiele), erfahren Sie in der nächsten Ausgabe von AuK.

Erläuterungen zur Definition:

Zu 1: ›Es besteht eine Interaktion, also ein aufeinander bezogenes Kommunizieren oder anderes Handeln; es muss nicht immer grobes Gewalt-handeln gegeben sein.‹

Zu 2: ›Es genügt, dass bloß eine Seite die Unvereinbarkeit als solche erlebt und subjektiv dementsprechend handelt; objektiv lässt sich doch niemals zweifelsfrei feststellen, ob dieses Erleben da ist oder nicht.‹

Zu 3: Die Unvereinbarkeiten können in den Bereichen Kopf, Herz und Hand, also im Denken, Fühlen und Wollen auftreten, vielleicht in einem der Bereiche beginnen und sich im Laufe des Konfliktes auf die anderen Bereiche ausweiten. Ein sozialer Konflikt ist aber erst dann gegeben, wenn es neben den empfundenen Unvereinbarkeiten im Denken und/oder Fühlen zu irgendwelchen

willentlichen Aktionen kommt (z.B. Überzeugungs- oder Belehrungsversuche, Gehirnwäsche o.ä.).

Zu 4 und 6: ›Wenigstens eine Partei erlebt die Interaktion (ob zu Recht oder zu Unrecht ist gleichgültig) so, dass sie die Gründe für das Nicht-Verwirklichen der eigenen Gedan-

ken, Gefühle und/oder Intentionen der anderen Partei zuschreibt; es ist dabei unerheblich, ob dies von der Gegenpartei bewusst oder unbewusst geschieht.‹

Bei dem am Konflikt Beteiligten war/ist folgendes Verhalten feststellbar:

<p>Widerstand</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ häufiges Widersprechen ■ Trotzreaktionen, Obstruktion ■ Aufbausuchen von Differenzen ■ Betonen von Schwierigkeiten ■ ›indirekter‹ Widerstand in Form von ›Auflaufen-Lassen‹, ›Querschießen‹, Sabotage ■ häufige Beschwerden ■ _____ <p>.....</p> <p>Flucht</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Vermeiden von Kontakten, Gesprächen ■ hohe Fehlzeiten ■ Bitte um Versetzung ■ Kündigung ■ _____ 	<p>Feindseligkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ verletzende, herabsetzende Bemerkungen ■ Nicht-Anerkennen guter Leistungen ■ Herstellen eines ›gereizten‹ Klimas durch Anheizen von Gerüchten, Intrigen, ›Verpfeifen‹, Denunzieren ■ _____ <p>.....</p> <p>Konformität</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ›nach dem Mund reden‹, ›schön tun‹, ›Rad fahren‹ ■ gute Vorschläge zurückhalten, negative Nachrichten unterdrücken ■ Verbesserungen nicht einbringen ■ _____ 	<p>Sturheit</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ starres Festhalten am eigenen Standpunkt ■ starres Festhalten an bisherigen Vorgehensweisen ■ pedantisches Einhalten von Vorschriften ■ _____ <p>.....</p> <p>Formalität</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ distanzierte Höflichkeit ■ Betonen der schriftlichen Kommunikation ■ Ausarbeiten formaler Regelungen für alle gemeinsamen Angelegenheiten ■ _____ 	<p>Desinteresse</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ nur das Nötigste tun ■ Entscheidungen hinausschieben ■ zu spät kommen ■ Zeichen von Niedergeschlagenheit ■ _____ <p>.....</p> <p>Dass ›etwas nicht stimmt, konnte ich außerdem feststellen an:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ einer hohen Ausschussquote ■ einer hohen Reklamationsquote ■ starken Kostensteigerungen ■ _____
--	---	--	---

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

Kein Problem

CLAUS & PARTNER

Training & Beratung
Organisations- und Teamentwicklung

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

Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis

Teil 1 – Genderanalyse und Genderberatung im Team

Von Christian Janßen und Lena Kleinitz, Mitarbeitervertreter

In zwei Artikeln beschäftigte sich Arbeitsrecht und Kirche mit dem Konzept des Gender-Mainstreamings (Janßen & Kleinitz, 2005) und der Genderanalyse (Janßen, 2007). Aber wie sehen konkrete Umsetzungen des Gender Mainstreamings im Betrieb aus? Welche Möglichkeiten hat die Mitarbeitendenvertretung, Geschlechteraspekte z. B. in die Mitarbeitendenversammlung oder in den Personalausschuss einzubringen?

Die Autoren



Christian Janßen:
Dipl. Psychologe, PP,
Mitarbeitervertreter



Lena Kleinitz:
Dipl.-Pädagogin,
Mitarbeitervertreterin

In diesem Artikel und in zwei folgenden Beiträgen steht jeweils ein konkretes Praxisbeispiel im Zentrum. Damit soll erfassbar werden, wie wichtige Aspekte geschlechterdemokratischer Umsetzungen passgenau aussehen können.

Mit der Formulierung von Leitbildern durch die Europäische Union (1996) wurde Gleichstellungspolitik als Regierungspolitik verankert. Die Bundesregierung übernahm diese Vorgaben und schrieb sie z.B. im Jahr 2000 in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Ministerien fest (Bundesregierung, 2000). Seitdem ist die Übertragung des Gender Mainstreamings in die bundesdeutsche Arbeitswirklichkeit ein erklärtes Ziel vieler Verbände. Das bedeutet auch, in allen Maßnahmen und Projekten die gegebenenfalls unterschiedlichen Perspektiven von Frauen und Männern von der Planung bis zur Evaluierung einzubeziehen. Eine solche Strategie nennt man Gender Mainstreaming.

›Gender Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik (eines Unternehmens) aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation

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

Der Ansatzpunkt für Aktivitäten der Mitarbeitervertretung (MAV) findet sich im Mitarbeitervertretungsgesetz. Dort ist in § 35e als allgemeine Aufgabe der MAV das Eintreten für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle beschrieben. Die MAV soll Maßnahmen zur Erreichung dieses Zieles anregen und an ihrer Umsetzung mitwirken.

Genderanalyse und Genderberatung in der Arbeitseinheit bzw. im Team

Gender Mainstreaming wurde seit den neunziger Jahren in Regierungsstellen verankert, auf die Verwaltung übertragen und selten in ›normalen‹ Unternehmen angewendet. Es wird bislang darüber hinaus nur als Top Down-Ansatz in der Hierarchie verstanden, angewendet in Leitungsgremien wie Arbeitsgruppen und Projektarbeit. Was fehlt, ist fast durchgängig eine Umsetzung des Konzeptes für die Belegschaft an der Basis – egal ob im Betreuungsbereich oder in der Verwaltung.

Die folgenden Ausführungen beschreiben ein Beratungsangebot des Betriebsrates zur Gendersensibilisierung und Genderanalyse als Beispiel für die Umsetzung des Ansatzes in der Belegschaft; entwickelt wurde das Instrument für Betreuungsteams für Menschen mit Behinderungen. Das Instrument zielt im Gegensatz zu dem üblichen Vorgehen – oben in der Hierarchie anzufangen – darauf ab, geschlechtsbezogene Strukturen sowohl auf der Ebene des Personals aufzudecken als auch in Bezug auf konkrete Kundenbeziehungen, Dienstleistungen oder das Produkt. Dadurch wird unserer Ansicht nach eine zunehmende Sensibilisierung erreicht, die sich in allen Arbeitsbezügen niederschlägt.

Um das Thema Gender Mainstreaming der Basis nahe zu bringen, muss nach einer grundsätzlichen Information der Teammitglieder (Was ist Gender Mainstreaming überhaupt und wie machen sich Lebensumstände von Frauen und Männern in der Arbeit bemerkbar?) zunächst eine Bestandsaufnahme erfolgen: Wie stellt sich die Struktur des Teams dar (mit Team ist hier die direkte Arbeitseinheit gemeint)? Wie ist das Geschlechterverhältnis im Team? Wie sind die Stellenanteile (Vollzeit/Teilzeit) an Frauen und Männer verteilt? Wer (Frauen und Männer) arbeitet in befristeten bzw. unbefristeten Stellen, wer in anderen prekären Beschäftigungsverhältnissen? Welche Qualifikation haben Frauen und Männer im Team? Ist die Leitung weiblich oder männlich?

Anschließend kann sich das Team der Frage der Arbeitsorganisation zuwenden. Dazu ist es sinnvoll, Schwerpunkte von Frauen und Männern in der Arbeit zu identifizieren. Wie sind zusätzliche Tätigkeiten verteilt (wie Gestaltung des Wohnumfeldes [Deko etc.], hauswirtschaftliche oder handwerkliche Tätigkeiten, Umgang mit technischen Geräten und PC oder mit körperlichen Anforderungen)?

In vielen Arbeitseinheiten gibt es Zusatzaufgaben. Wie sind diese Verantwortlichkeiten zwischen Frauen und Männern verteilt (z.B. Kassenführung, Begleitung der Visite, Moderation von Teamsitzungen, PC- und Sicherheitsbeauftragung oder Dienstwagenplanung)?

Interessant sind auch Fragen nach den Ressourcen: Wer hat im Team einen festen Arbeitsplatz (Schreibtisch)? Wie ist die dienstliche Verkehrsmittelnutzung (ÖPNV, Fahrrad, Pkw)? Oder: Wer hat im vergangenen Jahr an Fortbildungen teilgenommen bzw. bei wem sind sie abgelehnt worden?

Es geht bei all diesen Fragen zunächst um die Beschreibung des Ist-Zustandes im Team. In einem zweiten Schritt sollte jeweils nachgefragt werden: Warum ist das so? Ist es gut und sinnvoll, so wie es ist, oder wäre eine Veränderung der Situation oder des Vorgehens fachlich angemessen?

Im Anschluss an die interne Bestandsaufnahme ist es wichtig, auch bestimmende außerberufliche Faktoren zur Lebenssituation in der Analyse zu berücksichtigen: Kinder im Kindergarten- oder schulpflichtigen Alter (z.B. bis 12 Jahre), die Anzahl alleinerziehender Frauen bzw. Männer im Team oder die Frage, ob zu Hause Angehörige gepflegt werden.

Als eigentlicher Inhalt der Analyse der Betreuungsarbeit darf natürlich die nutzerbezogene Arbeit – Begleitung, Betreuung oder Pflege – im Team nicht zu kurz kommen (mit Nutzer/-innen sind hier die begleiteten Menschen gemeint). Hier kann das Geschlechterverhältnis der Betreuten und die Zuständigkeit der Bezugsmitarbeiterinnen bzw. -mitarbeiter für Nutzerinnen oder für Nutzer analysiert werden. Inwieweit ist es gewährleistet, dass Nutzerinnen von Frauen oder Nutzer von Männern z.B. in der Körperhygiene begleitet werden?

Die genannten Merkmale dienen den Beratenden und dem Team für einen Überblick zur Ist-Situation. Erst auf dieser Basis wird eine Diskussion unter den Teammitgliedern ermöglicht. Deren Inhalte hängen natürlich von den Beteiligten ab. Einen Anstoß bieten z.B. folgende Fragen:

- Warum ist Geschlechter- oder Arbeitszeitverteilung im Team so? Wie bewerten Sie diese Verteilung? Würden Sie daran etwas ändern wollen? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?
- Im Bereich schriftlicher und elektronischer Unterlagen (Formulare, Kontrakte, Dokumentationen, Berichte und Statistiken) kann das Augenmerk darauf gelenkt werden, ob sie in geschlechtsneutraler Sprache abgefasst sind bzw. beide Geschlechter berücksichtigen. Gibt es Reaktionen

auf bestimmte Formulierungen? Gibt es bei Ihnen z.B. noch den ›Mitarbeiterausweis‹ oder ist die Formulierung inzwischen geschlechtsneutral verändert worden?

- Für die Analyse von dienstlichen Gesprächsrunden ist es wichtig zu fragen: Wie sind Redebeiträge/-zeiten von Frauen und Männern verteilt? (z.B. Auflistung der Redebeiträge aus einem vorangegangenen Dienstgespräch) Wer (Frauen/Männer) bringt Vorschläge/Themen ein und welche (von Frauen/Männern eingebrachte Themen) setzen sich durch?
- Die Erwartungen des Betriebes an die Flexibilität der Beschäftigten lassen sich über den Anteil von Mehrarbeit/Überstunden für Frauen und Männer und in Bezug auf Vollzeit/Teilzeitstellen dokumentieren. In welchem Ausmaß gibt es Arbeitszeitregelungen, die auf Betreuungsverpflichtungen (Kinder, Angehörige) Rücksicht nehmen?
- Weitere Fragen können sich auf den Eindruck der Teammitglieder beim Thema Fortbildung, Stellenbesetzung und Arbeitsbelastung beziehen: In welcher Verteilung nehmen Frauen/Männer an Fortbildungen teil? Welche Inhalte haben die jeweiligen Fortbildungen?
Spielt das Geschlecht bei der Stellenbesetzung eine Rolle? In welcher Form und warum? Gibt es Unterschiede in Bezug auf die Besetzung bestimmter Positionen und Funktionen? Werden zwischen den Männern und Frauen im Team Unterschiede in der Arbeitsbelastung wahrgenommen und wenn ja, warum? Sind potenzielle Belastungsfaktoren (inner-/außerberuflich) ausreichend bekannt bzw. werden sie ausreichend bekannt gemacht und finden sie bei der Aufgabenverteilung/Stellenbeschreibung Berücksichtigung? Gehen Frauen und Männer unterschiedlich mit der Inanspruchnahme von Entlastungsmöglichkeiten um? Wie wirkt sich der Aspekt der Gewalt im Betreuungsalltag auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Bewohnerinnen und Bewohner aus?

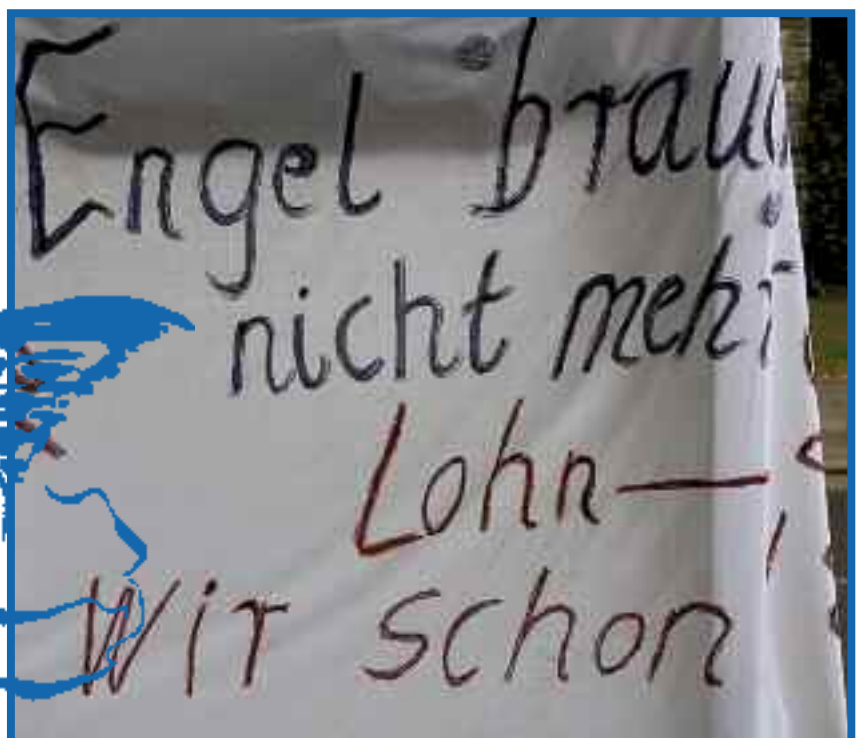
Sinnvoll ist es, das Team mit entsprechenden Daten des Betriebes insgesamt zu vergleichen und beispielsweise folgende Fragen zu ergänzen:

- In welchen Bereichen gibt es Unterschiede zwischen der Situation im Team gegenüber den Zahlen aus dem Gesamtbetrieb? Wie bewerten Sie dies?
- Wie schätzen Sie das Image der Einrichtung in Bezug auf Familienfreundlichkeit ein? Beschäftigt Sie dieses Thema oder spielt es im Alltag keine Rolle?
- Vereinbarkeitsspezifische Diskussionen: Wie häufig erleben Sie, dass Themen wie unterschiedliche Berufswege oder Karrieren von Männern und Frauen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf etc. diskutiert werden? Wann finden diese Diskussionen statt (offiziell in der Sitzung oder in der Pause)?

Die dargestellten Fragen sollen eine Auswahl repräsentieren, aus denen die für ein Team wichtigen Fragen entnommen werden können, um das Thema Gender Mainstreaming im konkreten Arbeitsalltag ein Stück fassbarer zu machen. Wichtig erscheint uns, dass das Angebot einer Genderanalyse und -beratung vor Ort von den dort Beschäftigten ausgeht bzw. nach Anregung aus der Leitungsebene oder der Mitarbeitendenvertretung dort aktiv aufgegriffen wird. Ziel ist dabei, die fehlende Bekanntheit des Gender Mainstreaming-Ansatzes und das oft fehlende Wissen um geschlechterbezogene Aspekte der Arbeit aufzuheben und die gendersensible Planung und Umsetzung von Maßnahmen im konkreten Arbeitszusammenhang zu fördern.

Literatur:

- Janßen, Chr. & Kleinitz, L.: Gender Mainstreaming in der Mitarbeitendenvertretung – Praktische Erfahrungen aus der Einführung des Ansatzes, Teil 1, Arbeitsrecht und Kirche, 2005, 1, 17–21
- Janßen, Chr. & Kleinitz, L.: Gender Mainstreaming in der Mitarbeitendenvertretung, Teil 2, Arbeitsrecht und Kirche, 2005, 2, 37–42
- Janßen, Chr.: Gender Analyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung, Teil 1, Arbeitsrecht und Kirche, 2007, 2, 52–53
- Janßen, Chr.: Gender Analyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung, Teil 2, Arbeitsrecht und Kirche, 2007, 3, 69–74



Strafrechtliche Verantwortung am Arbeitsplatz

Handbuch Arbeitsstrafrecht – Rezension

Von Barbara Kopp

Das ›Arbeiten‹ und ›Arbeitgeber‹ unterliegt in Deutschland zahlreichen gesetzlichen Regelungen. Neben den allgemeinen arbeitsrechtlichen Normierungen liegt das Augenmerk des Werkes von Alexander Ignor und Stephan Rixen auf dem Bereich der strafrechtlichen Verantwortung im Arbeitsleben.



Die Autorin

Barbara Kopp
Rechtsanwältin
Fachanwältin für
Strafrecht
Bremen

Rezension von

Alexander Ignor/
Stephan Rixen (Hrsg.),
Handbuch Arbeits-
strafrecht. Personalver-
antwortung als Straf-
barkeitsrisiko, Stuttgart
u.a. (Boorberg) 2008,
825 Seiten

Die Autoren liefern eine systematische Zusammenfassung aller für das Arbeitsrecht wichtigen Normen. Dies hat es in dieser Form vorher noch nicht gegeben. Bei den Herausgebern handelt es sich um Rechtsanwälte, bei den weiteren Autoren größtenteils um Richter und Fachanwälte.

Die Verfasser des Handbuches beschäftigen sich hierbei allerdings ausschließlich mit den strafrechtlichen Folgen für den Arbeitgeber (Arbeitgeberstrafrecht) bei beispielsweise zu langen Arbeitszeiten, illegaler Arbeitnehmerüberlassung, Lohnwucher oder bei Hinterziehung von Sozialversicherungsbeiträgen.

Im heutigen Arbeitsleben gibt es jedoch zunehmend auch strafrechtliche Sanktionen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Hierbei sind nicht ›allgemeine Straftaten‹ wie beispielsweise ein Diebstahl am Arbeitsplatz gemeint, sondern vielmehr solche Straftaten, die sich aus der Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung ergeben. Gemeint sind z.B. solche, die den Pflegekräften bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unterlaufen können. Dies soll an einem Beispiel verdeutlicht werden:

Krankenhäuser und Pflegeheime haben aus Kostengründen in großem Umfang Personal abbauen müssen. Wo noch vor einigen Jahren beispielsweise in einem Nachtdienst drei oder mehr Pflegekräfte auf ca. 30 zum Teil frisch operierte Patienten kamen, muss dies heute meist von einer Pflegekraft allein bewältigt werden. Dass es in solch einer Situation schnell zu einer Überlastungssituation der Pflegekraft kommen kann, ist uneingeschränkt nachvollziehbar. Folge dieser Überlastung kann sein, dass der Pflegekraft Fehler bei der Betreuung des Patienten unterlaufen, beispielsweise eine falsche Medikamentengabe. Zwar erfolgt die Medikamentenvergabe durch das Pflegepersonal nur dokumentiert und auf ausdrückliche Anordnung eines Arztes. Auf Grund der Überforderung und eines zu engen Personalschlüssels kann es trotz dieser Sicherheiten z.B. zu Verwechslung oder fehlerhafter Dosierung kommen. Solche Fehler können erhebliche Folgen für die Gesundheit eines Patienten haben. In einem solchen Fall kann die strafrechtliche Verantwortung sowohl bei der Pflegekraft

als auch bei der Pflegedienstleitung liegen. Es soll deshalb im Folgenden dargestellt werden, welcher Vorwurf einer Pflegefachkraft gemacht werden kann.

Auch wenn wir zwischen der arbeitsrechtlichen und der strafrechtlichen Verantwortung unterscheiden müssen, ist zunächst der Pflichtenkreis einer Pflegekraft zu ermitteln. Jeder Arbeitnehmer übernimmt mit der Aufnahme seiner Tätigkeit die Verantwortung dafür, dass er im Rahmen der vom Arbeitgeber organisierten Arbeitsumgebung den Arbeitsauftrag ordnungsgemäß ausführt. Arbeitgeber (und Vorgesetzte) und Arbeitnehmer tragen mithin gemeinsam dazu bei, dass ordnungsgemäß gearbeitet werden kann. Deshalb sind deren Pflichtenkreise gegeneinander abzugrenzen. Dies kann nicht abstrakt erfolgen. Vielmehr muss in jedem Einzelfall geprüft werden, was der Arbeitgeber und was der Arbeitnehmer hätten tun müssen. Wenn es zu einem Behandlungsfehler gekommen ist, ist deshalb zu prüfen, ob und wie weit der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitgeber zum Eintritt eines Schadens beigetragen haben. Denn von beiden ist zu erwarten, dass sie alles ihnen Zumutbare unternehmen, um den Eintritt eines Behandlungsfehlers zu vermeiden. Dazu gehört auf Seiten des Arbeitgebers, dass er den Betrieb so organisiert, dass Fehler möglichst vermieden werden können. Er trägt deshalb die Verantwortung dafür, dass er nicht nur genügend Personal einsetzt, sondern auch hinreichend qualifiziertes bzw. geeignetes Personal. Deshalb kommt z.B. auch eine strafrechtliche Verantwortung eines Vorgesetzten in Betracht, der einen für ihn erkennbar alkoholisierten Mitarbeiter für Fahrten im Straßenverkehr einsetzt. Natürlich kann sich der alkoholisierte Kraftfahrer nicht durch die Anweisung des Vorgesetzten entlasten. Er selbst bleibt für sein Handeln verantwortlich. Hier wird deutlich, dass die strafrechtliche Verantwortung des Arbeitgebers den Arbeitnehmer nicht von seiner eigenen Verantwortung befreit. Die strafrechtliche Verantwortung des einen kann neben die des anderen treten.

Im Falle eines Behandlungsfehlers wird deshalb zu prüfen sein, ob dieser für den Arbeitnehmer vermeidbar war. Dabei wird auch zu prüfen sein, ob der Arbeitnehmer etwas hätte tun können, um eine risikoträchtige Situation zu vermeiden. Diese Prüfung kennen wir auch aus anderen Bereichen: Wer mit abgefahrenen Autoreifen bei Regen ins Schleudern gerät, trägt schon deshalb auch strafrechtliche Verantwortung, weil er dieses Risiko geradezu heraufbeschworen hat. Nun hat es der Arbeitnehmer nicht in der Hand, wie viel und welches Personal eingesetzt wird. Aber er kann erkennen, wenn so wenig oder zu wenig qualifiziertes Personal eingesetzt wird, dass eine ordnungsgemäße (sichere) Pflege gefährdet oder gar nicht mehr möglich ist. In einer solchen Situation muss er deshalb alles Zumutbare unternehmen, um hier Abhilfe zu schaffen. Das Mindeste, was ein Arbeitnehmer tun kann und deshalb auch zur Vermeidung von strafrechtlichen Risiken tun muss, ist die an den Arbeitgeber oder einen verantwortlichen



Vorgesetzten gerichtete Mitteilung, dass eine sichere Pflege nicht (mehr) gewährleistet werden kann (Überlastungsanzeige).

Zur Abgabe einer solchen Überlastungsanzeige ist ein Arbeitnehmer auch arbeitsrechtlich verpflichtet, um Schaden von dem Arbeitgeber abzuwenden. Denn es ist keineswegs sicher, dass dem Arbeitgeber (oder einem verantwortlichen Vorgesetzten) die zur Überlastung führenden Umstände jeweils hinreichend deutlich sind.

Um sich selbst zu schützen, ist jedem Arbeitnehmer darüber hinaus dringend zu raten, eine Überlastungsanzeige auch dann abzugeben, wenn er davon ausgehen darf, dass dem Arbeitgeber (oder dem Vorgesetzten) die risikoträchtige Lage bekannt ist.

Die Überlastungsanzeige des Arbeitnehmers stellt diesen nicht von seiner Verantwortung frei. Er bleibt weiterhin verpflichtet, seine Arbeit und damit die Pflege von kranken oder alten Menschen bestmöglich zu verrichten. Aber wenn trotz größtmöglicher Anstrengung etwas schief geht, trifft den Arbeitnehmer keine Schuld und er bleibt auch bei gravierenden Folgen straffrei. Beispiel: Eine Pflegekraft ist im Nachtdienst allein tätig und muss sich um einen Patienten wegen eines schweren Hustenfalls kümmern.

Zeitgleich erleidet ein Patient in einem anderen Zimmer einen Schlaganfall. Weil sie wegen des Hustens des Bewohners hiervon zunächst nichts mitbekommt, wird der Patient zu spät versorgt.

Wenn etwas passiert und Patienten zu Schaden kommen, stellt sich immer auch die Frage, inwieweit Vorgesetzte und schließlich der Arbeitgeber selbst strafrechtlich zur Verantwortung zu ziehen sind. Denn sie entscheiden darüber, unter welchen organisatorischen und personellen Voraussetzungen gearbeitet wird. Vorgesetzte und Arbeitgeber können sich nicht dadurch aus der Verantwortung ziehen, dass sie auf die fehlenden Mittel für eine ausreichende Personalausstattung verweisen. Wer die Betreuung von hilfs- und pflegebedürftigen Menschen übernimmt, muss deren Wohlergehen auch sicherstellen. Wenn er das nicht kann, muss er diese Aufgabe einstellen. Das kann z.B. bedeuten, dass Betten eines Krankenhauses abgemeldet werden müssen.

Das Handbuch Arbeitsstrafrecht gibt einen umfassenden Überblick über Strafbarkeitsrisiken im Arbeitsverhältnis. Auch wenn es vorrangig die strafrechtlichen Risiken für Arbeitgeber und Vorgesetzte darstellt, ist es für den Praktiker eine wertvolle Hilfe.

Ein lesenswerter ›Ensinger‹

Von Prof. Dr. Ulrich Hammer



Der Autor

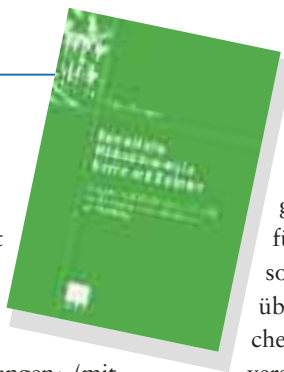
Prof. Dr.
Ulrich Hammer

Rezension von

Ensinger, Roland: *Betriebliche Mitbestimmung in Kirche und Diakonie. Anspruch und Wirklichkeit im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg*, Deutscher Universitäts-Verlag, Wiesbaden 2006, 376 Seiten, 45,90 €

I. Suche nach dem ›neuen Beyer/Nutzinger‹

Beyer/Nutzinger haben mit ihrer empirischen Untersuchung ›Erwerbsarbeit und Dienstgemeinschaft‹ über ›Arbeitsbeziehungen in kirchlichen Einrichtungen‹ (mit einem Nachwort von Günter Brakelmann) 1991 und danach viel Aufsehen erregt. Zum ersten Mal wurden in einer ›empirisch-kritischen Studie‹, wie es im Klappentext heißt, mit Rat und Tat unterstützt von Mitarbeitervertreterinnen und -vertretern, der – damals noch – zuständigen Gewerkschaft ÖTV, dem Studien- und Forschungsförderungswerk der Hans-Böckler-Stiftung sowie – nicht zuletzt – der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, der EKD und dem Diakonischen Werk der EKD, Theorie und Praxis der Mitbestimmung in kirchlichen Einrichtungen – sowohl solchen der verfassten Kirche als auch der Diakonie – systematisch untersucht. Eigentlich ist kaum verständlich, dass diese Untersuchung, die heute rund 1,3 Millionen Beschäftigte der evangelischen und katholischen Kirche sowie der ihnen zugeordneten Einrichtungen in Diakonie und Caritas betrifft, nun schon fast 20 Jahre zurück liegt, ohne jemals fortgeführt oder erneuert worden zu sein. Beklagt wurde das seitdem immer wieder.



In diese Forschungslücke stößt nun der ›Ensinger‹ vor, der sich allerdings nicht als bloße Fortführung oder Erneuerung von Beyer/Nutzinger, sondern – auf der Höhe der Zeit – als Untersuchung über die Praxis der betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretung kirchlicher Beschäftigter versteht, unter den Bedingungen der ›Ökonomisierung des Sozialen‹ und ihrer Folgeprobleme wie Lohnabsenkungen, Arbeitsplatzsicherung und Outsourcing – von Betriebsstilllegungen, organisierter Leiharbeit und betrieblichen Massenentlassungen ganz zu schweigen. Ensinger untersucht die Auswirkungen dieser Phänomene auf das Bewusstsein von abhängig Beschäftigten und Management (Dienststellenleitungen) in den Einrichtungen einer Landeskirche – der Evangelischen Landeskirche in Württemberg – und legt dabei einen Schwerpunkt auf Mitbestimmungsregelungen und Mitbestimmungspraxis der dortigen Einrichtungen. Diese komplexe Praxis – so Ensinger selbst in seinem Vorwort – zu beleuchten und kritisch zu würdigen, ist das Anliegen seiner Studie.

Ob und inwieweit die dabei gewonnenen Erkenntnisse auf andere evangelische Landeskirchen oder sogar die katholische Kirche übertragbar sind, hat schon bei Beyer/Nutzinger zu vielfältigen Spekulationen geführt, die nun mit Sicherheit wieder aufleben werden. Solche Spekulationen sind indessen unver-

meidbar, solange die Kirchen und ihre Einrichtungen zwar an der Dienstgemeinschaft als kirchlichem Leitbild in Form eines normativen Selbstverständnisses und gleichzeitig eines mehr oder minder sorgfältig behüteten empirischen Geheimnisses festhalten, ohne ihnen – den Spekulationen – durch bundesweite, alle evangelischen Landeskirchen und katholischen Diözesen umfassende Untersuchungen zu begegnen. Ortman kann deshalb in seinem zweiten Geleitwort zur Untersuchung Ensingers – das erste stammt von Hengsbach – in diesem Sinne durchaus spekulativ die normative Behauptung aufstellen, *›dass die Ergebnisse dieser Untersuchung nur begrenzt auf andere Landeskirchen übertragbar ... [sind]‹*, dass *›die Evangelische Landeskirche in Württemberg ..., dem Leitbild der ›Dienstgemeinschaft‹ verpflichtet, ... keine Arbeitgeber und Arbeitnehmer [kennt] ... und die Zugehörigkeit zu Gewerkschaften und gewerkschaftliche Aktivitäten in den Einrichtungen ... dem Ideal der Dienstgemeinschaft [widersprechen]‹*. Zugleich kann er seiner eigenen Behauptung aber auch widersprechen, indem er ohne besonderen Übergang hinzufügt, *›dass [sich] die Orientierung an diesem Leitbild ... nicht zwangsläufig aus der kirchlichen Tradition ergeben muss‹*, wie *›die Nordelbische und die Berlin-Brandenburgische Landeskirche [zeigen]‹*, dass *›auch die Deutsche Bischofskonferenz zusammen mit dem Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland ›eine konsequente Umsetzung der Ordnungen für die Vertretung und Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Mitsprache- und Mitbestimmungsmöglichkeiten‹ fordert‹* und *›dass das herkömmliche Verständnis der Dienstgemeinschaft ... unter den Mitarbeitervertretungen ... immer fragwürdiger wird‹*, was Ensingers Untersuchung in der Tat belegt.

Zusammen mit Hengsbach im ersten Geleitwort hebt jedoch auch Ortman eine Erkenntnis der Untersuchung besonders hervor, dass nämlich von den *›Dienstnehmervertretungen‹* der Diakonie zunehmend und mehrheitlich eine stärkere überbetriebliche Interessenvertretung gefordert wird, die von Seiten der kirchlichen Arbeitgeber – *›Dienstgeber‹* – ebenso eindeutig abgelehnt wird. Hieran wird erstmals deutlich, was für kirchliche Beschäftigte, kirchliche Dienstgeber, kirchliche Betriebsvertretungen, Gewerkschaften und Berufsverbände sowie kirchliche Arbeitgebervereinigungen tagtägliche Erfahrung ist: eine zunehmende Verschärfung sozialer Auseinandersetzungen innerhalb und außerhalb kirchlicher Einrichtungen, die sich nicht nur in neuen Formen der Konfliktaustragung bis hin zu Dienst nach Vorschrift und *›kirchengemäßen‹* Arbeitsniederlegungen, sondern auch in einer Welle zunehmender juristischer Streitigkeiten vor kirchlichen und staatlichen (Arbeits-) Gerichten ausdrückt.

Hengsbach präzisiert in seinem Geleitwort diese Untersuchungsergebnisse Ensingers. Er weist auf die *›Einstellungsdifferenzen in den Einrichtungen der verfassten Kirche und der Diakonie‹* ebenso wie auf

die von *›Dienststellenleitungen und ... Vertretern der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter‹* hin, *›wenn es um das ... religiöse Profil ihrer Entscheidung für den kirchlichen Dienst oder um die Zustimmung zum kirchlichen Auftrag geht‹*. Damit meint er die Dienstgemeinschaft als Fokus kirchlichen Selbstverständnisses in einem ganz anderen als dem normativ propagierten Sinne: Je mehr die ökonomische Basis kirchlicher Einrichtungen prekär wird – an die mit der Budgetierung zwangsläufig verbundene systematische Unterfinanzierung angesichts steigender Personalkosten muss hier nicht erinnert werden – und je mehr sich als Folge davon die sozialen Konflikte verschärfen, umso eiserner klammern sich Dienststellenleitungen an ihre Vorstellung von Dienstgemeinschaft, setzen sie auch mit den Machtmitteln des Arbeitgebers durch, während sie für die kirchlichen Beschäftigten nicht nur an Bedeutung verliert, sondern in einem rasanten Prozess der Selbstauflösung sukzessive erodiert. Die Dienstgemeinschaft als Kampfbegriff? Es wird Zeit, dass die Kirchen und ihre Einrichtungen die darin liegende Gefahr für ihr unverwechselbares christliches Profil in den Blick nehmen und ihr entschieden, jedenfalls entschiedener als bisher, entgegenwirken.

Der *›Ensinger‹* ist in diesem Sinne kein *›neuer Beyer/Nutzinger‹*. Dafür ist er fast durchweg – manchmal bis hart an die Grenze der Diffusion – viel zu differenziert. Wer aber erkennen will und sich auf die Art der Untersuchung sowie ihre Darstellungsweise einlässt, wird mit ihrer Hilfe – wie Hengsbach betont – eine ganze Reihe neuer Erkenntnisse zur besonderen Situation kirchlicher Einrichtungen in der Gegenwart finden, die einerseits sehr nachdenklich stimmen, andererseits den Wunsch nach weiteren Untersuchungen gleicher oder ähnlicher Art wecken.

II. Dienstgemeinschaft und Mitbestimmung – betrieblich und überbetrieblich

In einem gleichen sich Ensinger und Beyer/Nutzinger: Beide Untersuchungen bewegen sich im Spannungsfeld

1. zwischen der Dienstgemeinschaft als institutionellem kirchlichem Leitbild, das auf Partnerschaft und Solidarität angelegt ist, einerseits und dem als akut bedroht empfundenen Erwerbs- und Existenzinteresse kirchlicher Beschäftigter andererseits;
2. zwischen den, bei aller Anerkennung bestehender sozialer Konflikte auch in kirchlichen Einrichtungen, lediglich abstrakt-normativ auf *›einvernehmliche‹*, gleichberechtigte und *›gerechte‹* Konfliktaustragung hin angelegten Formen der Auseinandersetzung einerseits sowie dem Wunsch nach einem stärkeren materiellen Einfluss der Gewerkschaften auf die Gestaltung kirchlicher Arbeitsbedingungen bis hin zu *›kirchengemäßen‹* Streiks zwecks nachdrücklicherer Durchsetzung eigener Forderungen andererseits sowie

3. zwischen Theorie und Praxis der Dienstgemeinschaft in kirchlichen Einrichtungen der Diakonie einerseits sowie der verfassten Kirchen andererseits; in ersteren weht – wenn man so sagen will – ökonomisch und sozial ein wesentlich rauerer Wind.

Nach Ensinger öffnen sich diese Spannungsfelder gegenüber Beyer/Nutzinger gleichsam bis zum Zerreißen, was den größeren ökonomischen, sozialwirtschaftlichen Schwierigkeiten geschuldet sein dürfte, denen sich kirchliche Einrichtungen heute im Vergleich zu 1991 gegenüber sehen. Ensingers Analyse stützt sich aber auch auf zwei Befragungen im Abstand von vier Jahren – 2000 und 2004 – und ermöglicht dadurch in gewissem Umfang eine Längsschnittuntersuchung, durch die seine Ergebnisse dramatischere Dimensionen erhalten. Es wird nämlich deutlich, dass der kurze Zeitraum von nur vier Jahren genügt, um die aufgezeigten Spannungsfelder derart auszudehnen, dass sich die Frage stellt, wann effektiv die Grenze ihrer Belastbarkeit erreicht sein wird.

So nimmt es nicht wunder, wenn sich alle Befragten darüber einig waren, dass Gewerkschaften und Berufsverbände den Besonderheiten des kirchlichen/diakonischen Dienstes Rechnung tragen sollen, jedoch die Dienststellenleitungen diakonischer Einrichtungen ihr ›voll zustimmendes‹ Urteil gegenüber der Aussage ›in kirchlich/diakonischen Dienststellen sind Gewerkschaften eigentlich überflüssig‹ von 2000 bis 2004 um 13,3 % (verfasste Kirche nur um 6,8 %) verstärkt haben. Andererseits nahm die Zustimmung der Dienststellenleitungen zur Aussage ›Kirche und Gewerkschaften sollten mehr zusammenarbeiten‹ im gleichen Zeitraum im Bereich der Diakonie um 18,3 % und im Bereich der verfassten Kirche um 20,3 % ab. Insgesamt ist allerdings hier wie auch an anderen Stellen zu bemängeln, dass die Darstellung bei Ensinger zwischen Prozentangaben, Zustimmungsggraden und absoluten Zahlen schwankt, was sowohl die Vergleichbarkeit der Daten als auch ihre abschließende Bewertung erschwert. Immerhin lässt sich aber festhalten, dass die Mitarbeitervertretungen besonders im diakonischen Bereich für einen stärkeren Einfluss der Gewerkschaften plädieren.

Dabei geht es nicht um unterschiedliche Wahrnehmungen des kirchlichen Dienstes, sondern um unterschiedliche Bewertungen. Sowohl 2000 als auch 2004 haben sowohl die Mitarbeitervertretungen (75,4 % bzw. 88,3 %) als auch die Dienststellenleitungen (77,4 % bzw. 79,3 %) im diakonischen Bereich bejaht, dass es zwischen kirchlichen Arbeitnehmern und Arbeitgebern einen Interessengegensatz gibt, der zwangsläufig zu sozialen Konflikten führt. Überwiegend wird jedoch von den Mitarbeitervertretungen – im Gegensatz zu den Dienststellenleitungen (!) – bezweifelt, dass Konflikte offen angesprochen und einvernehmlich gelöst werden. Hohe Zustimmung findet auch bei den MAVen die Aussage: ›Dienststellenleitungen verhalten sich nicht anders als andere Arbeitgeber‹. Zwar sind alle Befragtengruppen der

Meinung, dass das kirchliche Leitbild Dienstgemeinschaft besonders hohe Anforderungen an alle – Beschäftigte und Dienststellenleitungen – stellt. Mehrheitlich, wiederum stärker auf Seiten der Dienststellenleitungen als der MAVen, wird jedoch die Auffassung vertreten, dieses Leitbild beeinträchtigt nicht die Durchsetzung eigener Interessen.

Auch an dieser Stelle hätte sich aus dem von Ensinger gesammelten Material bisweilen noch mehr ›herausholen‹ lassen müssen. Manchmal hätte man sich klarere Aussagen geradezu herbeigewünscht. Indessen ergeben die gelegentlich eher vagen Aussagen immer noch ein relativ gefestigtes Bild. Dazu – abschließend – die Aussagen zum Dritten Weg der Kirchen und ihrer Einrichtungen: Nahezu die Hälfte, aber nicht die Mehrheit aller Dienststellenleitungen, hält zum Dritten Weg, jedoch nur ein Viertel der MAVen im diakonischen und ein gutes Drittel der MAVen im verfasst-kirchlichen Bereich. Am wenigsten die MAVen im diakonischen Bereich, am häufigsten dagegen die Dienststellenleitungen im verfasst-kirchlichen Bereich attestieren dem Dritten Weg ein demokratisches Verfahren der sozialen Willensbildung. Auch bemängelt die große Mehrheit der diakonischen MAVen und immerhin noch ein Viertel der diakonischen Dienststellenleitungen, dass es bei Streitfällen auf dem Dritten Weg an Möglichkeiten der Vollstreckung fehlt. Dazu passt, dass die Mehrheit der MAVen und ein knappes Fünftel der Dienststellenleitungen im diakonischen Bereich der Meinung sind, der Dritte Weg habe bei weiteren Verschlechterungen der ökonomischen Rahmenbedingungen keine Zukunft.

III. Fazit

Nach der Lektüre des ›Ensinger‹ verbleibt ein sehr ungutes Gefühl, was die Besonderheiten kirchlicher Arbeitsbeziehungen – Dienstgemeinschaft – angeht. Ihre kritische bis sehr kritische Bewertung, letztlich von MAVen und Dienststellenleitungen, wenn auch mit einer eher positiven Tendenz im verfasst-kirchlichen Bereich, scheint ihnen für die nähere und weitere Zukunft nicht viel Entwicklungschancen einzuräumen. Die Unterschiede zwischen Kirche und Diakonie verweisen indessen auf einen entscheidenden Punkt: Die Funktionsfähigkeit der Dienstgemeinschaft hängt weniger von ihrer Konstruktion selbst ab als davon, dass sie auch praktiziert und respektiert wird. Die Aussichten dafür sind offenbar im verfasst-kirchlichen Bereich größer als im diakonischen.

Zusammenfassend ist festzuhalten: Der ›Ensinger‹ ist insgesamt ein nicht immer ganz einfach zu lesendes, aber aufschlussreiches Werk, das als Pflichtlektüre allen ans Herz zu legen ist, die professionell mit den Arbeitsbeziehungen in kirchlichen Einrichtungen befasst sind oder sich dafür interessieren. Aus seinen empirischen Befunden ist mit Sicherheit noch viel mehr herauszulesen, als es diese Rezension vermag.

Meinungsfreiheit im Betrieb

Im Rahmen der aktuellen Tarifrunde haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Plakette getragen.



Der Arbeitgeber hat durch schriftliche Anweisung gegenüber allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Tragen dieser Plakette untersagt. Zu Recht?

Eine freie und demokratische Gesellschaft lebt davon, dass jeder seine Meinung – auch seine politische – frei äußern kann. Die Meinungsfreiheit ist daher konstitutives Element eines demokratischen Staates und durch Art. 5 Abs. 1 Grundgesetz garantiert.

Meinungsfreiheit und ihre Schranken

Die Meinungsfreiheit ist jedoch – wie alle Grundrechte – nicht schrankenlos. Wer andere beleidigen oder z.B. wegen deren politischer Haltung, religiöser Einstellung oder ihrer Herkunft diskriminieren will, kann sich nicht auf die Meinungsfreiheit stützen. Das Recht auf freie Meinungsäußerung wird durch die Rechte anderer begrenzt. So können einer Meinungsäußerung die Persönlichkeitsrechte Dritter entgegenstehen. Auch die Eigentumsgarantie kann dem Recht auf freie Meinungsäußerung Grenzen setzen. In einer solchen Konkurrenzsituation von Rechten unterschiedlicher Bürger und Menschen wird in keinem Fall ein Recht ein anderes völlig verdrängen können. Vielmehr sind die Rechte so gegeneinander abzugrenzen, dass beide Seiten und beide Rechte soweit wie möglich verwirklicht werden können. Für beide konkurrierenden Rechte muss ein Kernbereich bestehen bleiben.

Das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung gilt auch am Arbeitsplatz (BAG, NZA 2005, 158), wobei als Rechte Dritter, die die Meinungsfreiheit begrenzen können, insbesondere diejenigen des Arbeitgebers zu berücksichtigen sind. So wird es ein Arbeitgeber nicht hinnehmen müssen, wenn ein Arbeitnehmer einen Aufkleber auf seiner Kleidung trägt, mit dem zum Boykott des Arbeitgebers aufgerufen wird. Und ein kirchlicher Arbeitgeber wird die Aufforderung zum Austritt aus der Kirche nicht hinnehmen müssen.

Innerhalb des Betriebes kann sich ein Arbeitnehmer darüber hinaus auf die in Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz garantierte Koalitionsfreiheit berufen. Meinungsäußerungen im Rahmen der gewerkschaftlichen Betätigung genießen deshalb auch den speziellen Schutz des Art. 9 Abs. 3. Gewerkschaftliche

Betätigung liegt insbesondere dann vor, wenn ein Arbeitnehmer Lohn- und sonstige Tarifforderungen einer Gewerkschaft unterstützt oder allgemein für eine gewerkschaftliche Organisation wirbt.

Gemessen an diesen Grundsätzen ist der Button ›Gottes Segen statt Gehalt‹ nicht zu beanstanden. Erkennbar wird damit die Forderung nach höherer Vergütung erhoben. Die Forderung nach höheren Löhnen verletzt nicht die Rechte des Arbeitgebers, auch wenn sich diese Forderung letztlich an den Arbeitgeber richtet. Denn die auch öffentliche Auseinandersetzung um den angemessenen, den ›gerechten‹ Lohn ist Teil unserer Sozialordnung, die auch innerhalb der Kirche gilt. Unbestritten ist nämlich, dass die Koalitionsfreiheit aus Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz auch in kirchlichen Einrichtungen gilt. Der Schutz der Vereinigungsfreiheit ist kirchenrechtlich aufgenommen und bestätigt worden, so z.B. in § 33 Abs. 1 Satz 3 MVG-EKD, wonach Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung darauf zu achten haben, dass die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird.

Besonderheiten am Arbeitsplatz

Nicht immer und überall darf ein Arbeitnehmer innerhalb des Betriebes seine Meinung äußern. So darf durch die Meinungsäußerung der betriebliche Ablauf nicht gestört werden. Mündliche Meinungsäußerungen sind deshalb in der Regel (nur) zulässig in Zeiten, in denen nicht gearbeitet wird, insbesondere während der Ruhepausen. Soweit Arbeitsabläufe durch außerdienstliche Gespräche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht beeinträchtigt werden, dürfen auch politische und gewerkschaftliche Meinungsäußerungen erfolgen.

Das Recht auf freie Meinungsäußerung gilt nicht nur für das gesprochene Wort, sondern auch für Flugblätter, Plakate, Aufkleber und auch am Körper getragene Aufschriften (z. B. bedruckte Hemden, T-Shirts und Buttons). Aber auch hier gilt, dass durch die Form der Äußerung wesentliche betriebliche Belange nicht beeinträchtigt werden dürfen. Deshalb sind insoweit etwa die in einem Betrieb bestehenden Sicherheitsvorschriften zwingend zu beachten. In vielen Pflege- und Altenhilfeeinrichtungen ist es aus einsichtigen Sicherheitsgründen untersagt, z.B. Ohringe, Broschen, Halsketten und ähnlichen Schmuck zu tragen. Wenn ein solches Verbot besteht, dürfen selbstverständlich auch Buttons, die mit einer Sicherheitsnadel an der Kleidung befestigt werden, nicht getragen werden. Erlaubt wäre dann aber das Anbringen und Tragen einer bedruckten selbstklebenden Folie.

Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Will der Arbeitgeber z.B. das Tragen von Plaketten im Betrieb einschränken, so darf er dies grundsätzlich nur, wenn die Mitarbeitervertretung einem entsprechenden Verbot oder einer entsprechenden Regulierung zuvor zugestimmt hat. Denn es handelt sich dann um eine Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Mitarbeiter im Dienst (§ 40 Buchstabe k MVG-EKD). Nur solche Meinungsäußerungen, die (im Betrieb) ohnehin unzulässig sind, können ohne vorherige Beteiligung der Mitarbeitervertretung z.B. mit einer Abmahnung oder einer Kündigung geahndet werden. So darf – und muss – ein Arbeitgeber gem. § 12 Abs. 1 und Abs. 4 AGG z.B. gegen rassistische oder sexistische Äußerungen von Arbeitnehmern vorgehen.



Will der Arbeitgeber hingegen zulässige Meinungsäußerungen reglementieren, so setzt dies zwingend die Zustimmung der Mitarbeitervertretung voraus. Verbietet ein Arbeitgeber z.B. das Tragen von Plaketten mit einem bestimmten Inhalt ohne vorherige Zustimmung der Mitarbeitervertretung, so ist dieses Verbot gemäß § 38 Abs. 1 Satz 2 MVG-EKD unwirksam. Verstöße gegen ein solches Verbot können nicht durch eine Abmahnung oder eine Kündigung oder andere arbeitsrechtliche Maßnahmen geahndet werden.

Die Mitarbeitervertretung kann sich gegen ein ohne ihre Zustimmung ausgesprochenes Verbot einer Meinungsäußerung, z.B. Tragen eines bestimmten Buttons, durch Anrufung des Kirchengerichts wehren.

BBC

Kirchengericht:

Kann ein Arbeitgeber die Entscheidung des Gerichts durch Ablehnung eines (beisitzenden) Richters korrigieren?

Streitigkeiten zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung werden nicht vor den staatlichen Arbeitsgerichten, sondern vor kirchlichen Gerichten ausgetragen. Um Gerichte handelt es sich auch dann, wenn sie noch die Bezeichnung Schieds- oder Schlichtungsstelle (z.B. Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen oder Evangelische Kirche im Rheinland) tragen.

Nicht nur das einzuhaltende Verfahrensrecht, sondern auch der Aufbau dieser Gerichte weist starke Parallelen zu den staatlichen Gerichten, insbesondere den Arbeitsgerichten auf. Den Vorsitz führt ein Richter, der die Befähigung zum Richteramt aufweisen muss. Die Zuständigkeit des Richters ergibt sich aus dem jeweiligen Geschäftsverteilungsplan, so dass sichergestellt ist, dass jede Streitsache dem jeweiligen gesetzlichen Richter zugeordnet wird. Die Zuordnung erfolgt nach abstrakten Kriterien (z.B. Reihenfolge des Eingangs) und nicht mit Rücksicht auf die Person der Beteiligten. Den vorsitzenden Richter zur Seite gestellt sind je ein Beisitzer aus dem Lager der Arbeitgeberseite und der Arbeitnehmerseite.

Aufgabe der Kirchengerichte ist es, Recht zu sprechen. Sie sind – anders als die Einigungsstelle nach BetrVG – nicht das Forum, auf dem die Betriebspartner unter der Moderation eines Vorsitzenden Verhandlungen führen. Dieser Beurteilung steht auch nicht entgegen, dass auch die kirchlichen Gerichte in jedem Stadium des Verfahrens auf eine Einigung der Parteien hinwirken sollen. Aus der Rolle als Organ der (kirchlichen) Rechtsprechung folgt, dass die Richter unabhängig und vor allem auch neutral sein müssen. So bestimmt z.B. § 59 Abs. 1 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD, dass die Mitglieder des Kirchengerichtes (also auch die Beisitzer) unabhängig und nur an das Gesetz und ihr Gewissen gebunden sind.

Die Unabhängigkeit eines Richters kann auf vielfache Weise eingeschränkt sein. Unabhängig ist ein Richter nicht schon dann, wenn er frei von Weisungen handelt. Zur Unabhängigkeit eines Richters gehört auch die innere Unabhängigkeit, also die Unvoreingenommenheit. Der Unvoreingenommenheit eines Richters können z.B. wirtschaftliche oder persönliche Beziehungen zu einem Verfahrensbeteiligten entgegenstehen. Die Unvoreingenommenheit kann aber auch dadurch eingeschränkt sein, dass sich der Richter außerhalb des Verfahrens bereits mit dem Streitstoff befasst und insoweit eine (abschließende) Meinung gebildet hat.

Ist ein Richter nicht mehr unvoreingenommen, so darf er an dem Verfahren nicht mitwirken. Dabei kommt es nicht darauf an, ob sich der Richter für befangen hält. Ein Richter ist bereits dann vom Verfahren auszuschließen, wenn er aus der Sicht eines

Verfahrensbeteiligten, jedoch nach dem Maßstab eines objektiven Dritten, nicht mehr die hinreichende Gewähr für eine unvoreingenommene Entscheidung bietet. Zu prüfen ist also, ob die objektiv begründete Besorgnis einer Befangenheit besteht. Der Umstand, dass ein Verfahrensbeteiligter einen Richter für befangen hält, genügt für dessen Ausschließung nicht. Denn andernfalls wäre es einem Verfahrensbeteiligten möglich, je nach Entwicklung des Rechtsstreites einen Richter wegen Befangenheit abzulehnen.

Sowohl bei den staatlichen Arbeitsgerichten als auch bei den kirchlichen Gerichten sind Personen als Beisitzer tätig, die im Arbeitsleben stehen, entweder auf Arbeitnehmerseite oder als Arbeitgeber (-Vertreter). Dadurch soll gewährleistet werden, dass die betriebliche Praxis Einfluss in die Rechtsprechung findet und keine lebensfremden Entscheidungen getroffen werden. Die Einbeziehung dieser Praktiker in die Spruchkörper der Gerichte hat aber zwangsläufig zur Folge, dass den Gerichten Beisitzer angehören, die sich in ihrem beruflichen Alltag in Fragen des Arbeitsrechtes engagieren, sei es als Gewerkschaftsvertreter, sei es in Arbeitgeberverbänden oder als Betriebsrat. Die ehrenamtlichen Beisitzer sind daher notwendigerweise in arbeitsrechtlichen Fragen und auch in arbeitsrechtlichen Konflikten kein unbeschriebenes Blatt. Dies hat der Gesetzgeber aus guten Gründen so gewollt. Schon deshalb ist es hinzunehmen, dass in den kirchlichen Gerichten Personen als Beisitzer tätig sind, die sich gegenüber den üblichen Verfahrensbeteiligten, nämlich Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen, kritisch geäußert haben. Dies wird allgemein so anerkannt. Mitarbeitervertretungen haben – soweit ersichtlich – beisitzende Richter von Dienstgebervertreterseite wegen deren dienstlicher Tätigkeit und rollenbedingter Sympathie für die Dienstgeberseite nicht wegen Befangenheit abgelehnt.

Nun versucht allerdings eine diakonische Einrichtung aus Braunschweig eine Prozessniederlage dadurch zu vermeiden, dass sie den von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretung vorgeschlagenen beisitzenden Richter wegen Befangenheit ablehnte. Sie hält ihm vor, er habe

- sich in der Verhandlung so engagiert, dass er dem Vorsitzenden die Verhandlungsführung streckenweise entzogen habe,
- den Prozessbevollmächtigten der Mitarbeitervertretung mit ›Du‹ angeredet und
- vor einigen Jahren in der örtlichen Presse einen kritischen Leserbrief zur Frage der Tariftreue der verfahrensbeteiligten Einrichtung veröffentlicht.

In der Sache wird der nach dem Schluss der Verhandlung gestellte Antrag auf Ablehnung wegen Befangenheit durch die beteiligte Einrichtung keinen Erfolg haben können. Denn jeder Verfahrensbeteiligte, der einen Richter wegen Befangenheit ablehnen will, muss dies unverzüglich tun, nachdem er von den Umständen Kenntnis hat, die die Besorgnis der Befangenheit rechtfertigen können. Wer einen Richter

wegen einer Äußerung oder einem Verhalten während der mündlichen Verhandlung für befangen hält, muss dies sofort geltend machen. Er darf nicht rügelos weiter verhandeln. Ein nach dem Schluss der Verhandlung gestellter Ablehnungsantrag ist verspätet. Er kann keinen Erfolg haben.

Gleichwohl ist dieser Fall Anlass genug zu prüfen, ob der gestellte Antrag auf Ablehnung wegen Besorgnis der Befangenheit der Sache nach einsichtig und möglicherweise rechtlich relevant ist oder ob es sich lediglich um den Versuch handelt, auf diesem Wege engagierten Mitarbeitervertretern, insbesondere solchen in der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen, den Mund zu verbieten.

Die Arbeitsgemeinschaften bzw. Gesamtausschüsse sind der gesetzlich vorgesehene überbetriebliche Zusammenschluss von Mitarbeitervertretungen. Mitarbeitervertretungen, Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse arbeiten zusammen. Die dort jeweils tätigen Personen haben häufig miteinander zu tun. Sie verbindet ein gemeinsames Interesse und nicht selten auch persönliche Freundschaft. Müssen deshalb Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft bzw. des Gesamtausschusses mit der Ablehnung wegen Besorgnis der Befangenheit rechnen? Wir wollen hierzu Leitsätze von Entscheidungen zitieren, die sich mit der Besorgnis der Befangenheit gefasst haben:

Ein ehrenamtlicher Richter, der Mitglied des Vorstandes einer regionalen Unterorganisation einer Gewerkschaft ist, kann aus diesem Grunde nicht wegen Besorgnis der Befangenheit abgelehnt werden, wenn die Gesamtgewerkschaft Beteiligte ist. *Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 18.10.1977, 1 ABRR 2/75*

Der Umstand, dass ein ehrenamtlicher Richter ein mit der Prozessführung nicht befasster Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes (VKA) ist, dem die beklagte Stadt angehört, rechtfertigt nicht seine Ablehnung wegen Besorgnis der Befangenheit. *Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 06.08.1997 – 4 AZR 789/05*

Ein ehrenamtlicher Richter der Gerichte für Arbeitsachen kann in Rechtsstreitigkeiten der Deutschen Post AG um die Auslegung von Tarifverträgen in Individualprozessen nicht bereits deswegen abgelehnt werden, weil dieser dem Hauptvorstand der Deutschen Post Gewerkschaft angehört hat und den Tarifvertrag zur Annahme weitergeleitet hat. *Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 10.07.1996, 4 AZR 759/94*

Ein ehrenamtlicher Richter ist nicht schon deshalb als befangen anzusehen, weil er in einer Sache, in der er mit zu entscheiden hat, als Gewerkschaftssekretär vor Prozessbeginn tätig geworden ist. *Arbeitsgericht Münster, Beschluss vom 21.08.1978, 2 Ca 1096/77*

Legt man diese Wertungen zugrunde, so steht die Tätigkeit im Gesamtausschuss und in der Arbeitsgemeinschaft nicht der Wahrnehmung des Amtes als beisitzender Richter beim Kirchengenicht entgegen.

Auch der Umstand, dass sich ein (ehrenamtlicher) Richter vor dem Verfahren kritisch zur Sache oder zur Person eines Beteiligten geäußert hat, stellt seine Unvoreingenommenheit für sich noch nicht in Frage.

Dies wird in besonderer Weise an einer Entscheidung des Bundesgerichtshofs deutlich:

Auch die Äußerung eines Richters auf dem Seminar, dem Spuk einer obergerichtlichen Rechtsprechung müsse ein Ende bereitet werden, reicht nicht zur Ablehnung aus, selbst wenn der Richter an der letztinstanzlichen Entscheidung darüber mitzuwirken hat. *Bundesgerichtshof, Beschluss vom 13.01.2003, XI ZR 322/01*

Schließlich bleibt noch zu prüfen, ob die Anrede ›Du‹ Ausdruck einer solchen Nähe zwischen Richter und Prozessbevollmächtigten eines Beteiligten ist, dass sich daraus die Besorgnis der Befangenheit ableiten lässt. Ohne Zweifel können besondere Beziehungen zwischen dem Richter und einer Partei oder dessen Vertreter – seien sie besonders gute oder besonders schlechte – zu einer Befangenheit führen. Richter leben jedoch nicht außerhalb der gesellschaftlichen Normalität. Sie haben wie andere Menschen auch Verwandte und Freunde. Und Richter und Anwälte wird man unter ihren Freunden sicherlich überproportional vertreten finden. Wollte man alle diese Kontakte zum Anlass für die Besorgnis der Befangenheit heranziehen, so wäre damit die Justiz – auch die kirchliche – lahmgelegt. Es gilt deshalb einen Maßstab zu finden, um die normalen, die Unvoreingenommenheit des Richters nicht beeinträchtigenden Kontakte und Beziehungen von den kritischen abzugrenzen.

Die Besorgnis der Befangenheit könnte dann gegeben sein, wenn zwischen dem Richter und einem Beteiligten so enge Beziehungen bestehen, dass die Vorschriften über das Zeugnisverweigerungsrecht greifen:

Die Verwandtschaft eines Richters mit einem Prozessbevollmächtigten einer Partei kann die Besorgnis der Befangenheit begründen. Das gilt auch, wenn der Richter der Onkel des Prozessbevollmächtigten ist. Als Anhaltspunkt für die Begründung der Besorgnis der Befangenheit können die Vorschriften des § 383 Abs. 1 Nr. 3 ZPO (Aussageverweigerungsrecht) dienen. *Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Beschluss vom 14.12.2001, 6, Sa 523/01.*

Spannungen zwischen Richtern und Bevollmächtigten gehören zum gerichtlichen Alltag. Sie folgen aus den unterschiedlichen Rollen und Aufgaben. Nur dann, wenn sie ein besonderes Ausmaß erreichen; können sie die Besorgnis der Befangenheit rechtfertigen.

Ernsthafte Spannungen zwischen Prozessbevollmächtigten und dem abgelehnten Richter begründen die Besorgnis der Befangenheit gemäß § 42 ZPO bei der vertretenen Partei. Ernsthafte Spannungen auf Grund des Vorwurfs strafbaren Handelns gegen den Prozessbevollmächtigten durch den abgelehnten Richter begründen ein Ablehnungsgesuch gemäß § 42 ZPO. *Landgericht Regensburg, Beschluss vom 15.03.2000, 1 O 1325/99.*

Und schließlich ist in jedem Fall zu berücksichtigen, was das Bundesarbeitsgericht 1992 festgestellt hat:

Die Richterablehnung wegen Besorgnis der Befangenheit ist kein geeignetes Mittel, sich gegen unrichtige bzw. für unrichtig gehaltene Rechtsauffassungen eines Richters zu wehren, es sei denn, die mögliche Fehlerhaftigkeit beruhe auf einer unsachlichen Einstellung des Richters oder auf Willkür. *Bundesarbeitsgericht, Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 29.10.1992, 5 AZR 377/92.*

MG



Arbeitsrecht konkret: *Geringfügig Beschäftigte sind auch Arbeitnehmer*

Arbeitsvertrag über eine geringfügige Beschäftigung

§ 1 Tätigkeit

Die Arbeitnehmerin wird als geringfügig Beschäftigte für folgende Tätigkeiten eingestellt:

Rettungsanleiterin

Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, bei Bedarf auch andere Arbeiten zu übernehmen, die üblicherweise mit diesen Tätigkeiten im Zusammenhang stehen oder ihr sonst zumutbar sind.

§ 2 Allgemeines

1. Der **monatliche Verdienst** beträgt nicht mehr als 400 €. Darin enthalten ist ein Anteil von insgesamt 10,66% einer Sonderzuwendung sowie eines **Urlaubsgeldes**.
2. Bei einer Stundenlohnvergütung besteht nur ein Anspruch auf Vergütung für die jeweils am Ende des Monats erarbeiteten Stunden, die mit **Arbeitszeitnachweisen** nachgewiesen werden. Die Arbeitnehmerin hat keinen Anspruch auf Mindesteinsatzstunden im Monat. Der Dienstplan regelt den Einsatz und ist vorab zwischen den Parteien zu vereinbaren.
3. Die Beschäftigung ist eine
 - entgeltliche geringfügige Beschäftigung, wenn sie regelmäßig und wiederkehrend ausgeübt werden soll;
 - kurzfristige geringfügige Beschäftigung, wenn sie in einem Kalenderjahr bei Beschäftigung an allen betriebsüblichen Arbeitstagen 50 Tage nicht überschreitet oder ansonsten auf nicht länger als 2 Monate befristet ist.

§ 3 Beginn und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses/Probezeit

Das Beschäftigungsverhältnis ist

- unbefristet und beginnt am
- befristet vom bis

Grund der Befristung:

Die **Probezeit** beträgt sechs Monate.

§ 4 Beschäftigungsort

Die Beschäftigung erfolgt im Kreisverband

§ 5 Vergütung

Die Arbeitnehmerin erhält

- ein Festgehalt in Höhe von € brutto inklusive Urlaubsgeld und Sonderzuwendung
- einen Stundenlohn in Höhe von € 8,50 brutto inklusive Urlaubsgeld und Sonderzuwendung.

Die Zahlung erfolgt auf ein von der Arbeitnehmerin eingerichtetes Girokonto im Inland.

§ 6 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit

- wird monatlich im **Dienstplan** geregelt
- beträgt zur Zeit Stunden pro.....

§ 7 Datenschutz

Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, über alle vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihr im Rahmen ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, insbesondere **Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse**, Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt

auch für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

§ 8 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin das gesetzliche Rentenalter erreicht, durch Erwerbsminderung oder Kündigung.

1. Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass die Arbeitnehmerin auf Dauer erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wurde. Beginnt die Rente wegen Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Bei einer Rente auf Zeit ruht das Arbeitsverhältnis von dem Tage an, der den Regelungen in Satz 1 entspricht, längstens jedoch bis zu der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
2. Hinsichtlich der Kündigungsfristen gelten die Regelungen des § 622 BGB in ihrer jeweils gültigen Fassung.

Die **Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses** ist in den Fristen des § 622 BGB zulässig.

§ 9 Vertragsstrafe

Nimmt die Arbeitnehmerin die Arbeit nicht oder verspätet auf, löst sie das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist auf. Verweigert sie vorübergehend die Arbeit oder wird der Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten der Arbeitnehmerin zu einer außerordentlichen Kündigung veranlasst, so hat die Arbeitnehmerin eine **Vertragsstrafe** in Höhe eines Bruttomonatsverdienstes zu zahlen.

Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt vorbehalten (...)

§ 12 Ausschlussfristen

Alle Ansprüche beider Vertragsparteien sind innerhalb einer **Ausschlussfrist** von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

Der Arbeitnehmerin ist bekannt, dass Mitarbeiter des Arbeitgebers, bei denen die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR) vereinbart wurden, Anspruch auf Leistungen aus den AVR nebst Anlagen sowie auf Eingruppierung gemäß Eingruppierungsrichtlinien zu den AVR haben. Diese Unterlagen lagen der Arbeitnehmerin zur Einsicht vor. Die **Arbeitnehmerin verzichtet** ausdrücklich auf die Inanspruchnahme von Leistungen nebst Anlagen und Eingruppierungsrichtlinien der AVR.

§ 13 Sonstige Vereinbarungen

Die Mitarbeiterin hat bei der Pfändung von Geldforderungen aus dem Dienstverhältnis die entstandenen **Bearbeitungskosten** zu tragen. Sie sind pauschaliert und betragen einmalig je Pfändungsfall € 15,34.

.....
Unterschriften

Kommentare:

zu **Arbeitsvertrag**: Diesen Arbeitsvertrag hat eine Mitarbeitervertretung zur Überprüfung vorgelegt. An diesem Beispiel wird deutlich, wie sehr manche Arbeitgeber schon bei Vertragsabschluss vom geltenden Recht abweichen. Da die Mitarbeitervertretung nicht hinsichtlich des Vertragsinhaltes mitzubestimmen hat, bleibt ihr nur die Möglichkeit, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihre Rechte aufzuklären.

zu **Geringfügige Beschäftigung**: Auch bei geringfügiger Beschäftigung liegt ein vollwertiges (Teilzeit-) Arbeitsverhältnis vor. Geringfügig Beschäftigte sind nicht Arbeitnehmer zweiter Klasse. Der geringe Beschäftigungsumfang hat ausschließlich sozialversicherungsrechtliche Folgen. Sämtliche Rechte eines Arbeitnehmers – Kündigungsschutz, Arbeitsschutz, Entgeltfortzahlung usw. – gelten auch für geringfügig Beschäftigte.

zu **Monatlicher Verdienst**: Wird diese Grenze überschritten, unterliegt die Vergütung der Sozialversicherungspflicht. Setzt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer so ein, dass eine Vergütung über 400 Euro anfällt, muss er entsprechend zahlen und Sozialversicherungsbeiträge entrichten.

zu **Urlaubsgeld**: Nach § 4 Abs. 1 TzBfG dürfen Teilzeitbeschäftigte nicht schlechter gestellt werden als Vollzeitbeschäftigte. Zulässig ist es aber, Leistungen auf andere Weise zu erbringen, sofern diese im Ergebnis gleichwertig sind. Sonderzahlungen, Gratifikationen dürfen deshalb anteilig auf die Stundenvergütung aufgeschlagen werden. Voraussetzung ist jedoch, dass sie bei einer Gesamtbetrachtung gleiche Leistungen erhalten.

zu **Arbeitszeitanweisungen**: Hier wird Arbeit auf Abruf vereinbart, § 12 TzBfG. Es fehlt die Festlegung der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit. Deshalb gilt eine Wochenarbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart, § 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG. Wird Arbeit auf Abruf vereinbart, so ist der Arbeitnehmer zu Arbeitsleistung nur verpflichtet, wenn die Arbeitszeit mindestens drei Tage vorher mitgeteilt wurde. Bei Arbeit auf Abruf kann hinsichtlich der Arbeitsmenge ein Korridor vereinbart werden. Dieser darf jedoch nur »Mehrarbeit« bis 25 % vorsehen, hier also maximal 12,5 Stunden pro Woche.

zu **unbefristet**: Eine Befristung ist nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart ist. Der Grund muss nicht schriftlich festgehalten sein.

zu **Probezeit**: Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden. Unabhängig von der Dauer der Probezeit greift nach Ablauf des sechsten Monats das Kündigungsschutzgesetz, sofern der Arbeitgeber kein Kleinbetrieb ist.

zu **Kreisverband**: Eine solche Festlegung des Arbeitsortes schränkt das Direktionsrecht des Arbeitgebers ein und hebt das in den AVR enthaltene Versetzungsrecht auf.

zu **€ 8,50 brutto**: Hier wird eine von den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen abweichende Vergütung vereinbart.

Dies ist nach weltlichem Arbeitsrecht nicht zu beanstanden. Der Arbeitgeber verstößt aber gegen die kirchenrechtliche Verpflichtung, ein Arbeitsrecht des »Dritten Weges« anzuwenden. Das darf er nur, wenn er aus der Diakonie ausgeschieden ist – so der KGH-EKD v. 26.3.2007 – II 0124/M 10-6, Arbeitsrecht und Kirche 2007, 55f.

zu **Dienstplan**: Damit wird die Lage der Arbeitszeit mindestens drei Tage vorher mitgeteilt.

zu **Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse**: Diese Schweigepflicht besteht auch dann, wenn dies nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag festgehalten ist. Vor allem sind die Arbeitnehmer verpflichtet, über alle Angelegenheiten von Patienten, Klienten usw. Stillschweigen zu bewahren.

zu **§ 622 BGB**: Die Vereinbarung der gesetzlichen Kündigungsfristen ist nach weltlichem Arbeitsrecht selbstverständlich hinzunehmen. Diese Vereinbarung verstößt aber gegen die kirchenrechtliche Verpflichtung, kirchliche Arbeitsvertragsregelungen anzuwenden.

zu **Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses**: Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist grundsätzlich ordentlich nicht kündbar. Die Parteien können gleichwohl vereinbaren, dass auch das befristete Arbeitsverhältnis gekündigt werden kann.

zu **Vertragsstrafe**: Vertragsstrafen sind in Formularverträgen generell unzulässig (§ 309 Nr. 6 BGB). Sie können im Arbeitsrecht nach § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB zulässig sein, soweit sie keine unangemessene Benachteiligung darstellen. Ist die Vertragsstrafe zu hoch – wie hier –, kann der Richter die Strafe nicht herabsetzen. Die Vertragsstrafenklausel ist insgesamt unzulässig. Der Arbeitnehmer ist zur Zahlung nicht verpflichtet. (vgl. BAG v. 4.3.2004 – 8 AZR 196/03)

zu **Ausschlussfrist**: Eine Ausschlussfrist von nur drei Monaten ist arbeitsrechtlich zulässig. Sie verstößt aber gegen die Verpflichtung des Arbeitgebers, eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung zu vereinbaren. Diese sehen Ausschlussfristen von mindestens sechs Monaten vor.

zu **Arbeitnehmerin verzichtet**: Die Arbeitsvertragsrichtlinien haben keine normative Geltung. Sie entsprechen keinen Tarifverträgen. Sie gelten nur dort, wo dies zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausdrücklich vereinbart wird. Hier liegt also nicht wirklich ein Verzicht vor. Auch im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz der Vertragsfreiheit. In den Grenzen des Gesetzes und der guten Sitten können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, was sie wollen. Es bleibt aber der offenkundige Verstoß gegen die kirchenrechtlichen Verpflichtungen.

zu **AVR**: Die Arbeitsvertragsrichtlinien unterscheiden nicht mehr nach dem Maß der Beschäftigung. Sie sind ohne Einschränkung auch auf geringfügig Beschäftigte anzuwenden.

zu **Bearbeitungskosten**: Die Bearbeitungskosten sind vom Arbeitgeber zu tragen – vgl. z.B. LAG München v. 10.8.2005 – 9 Sa 239/05

Mitarbeitervertretung, SGB IX, Informationsanspruch, Beschäftigungspflicht

Die Mitarbeitervertretung kann nicht wie ein Betriebs- oder Personalrat gem. § 80 II Satz 3 SGB IX die Übermittlung der Anzeige und des Verzeichnisses über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung verlangen.

Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier in Mainz, Urteil vom 14.08.2008

Sachverhalt:

Die beteiligten Parteien streiten, ob das beklagte Bistum verpflichtet ist, der MAV gem. § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX Kopien der Anzeige nach § 80 Abs. 2 Satz 1 SGB IX und des Verzeichnisses nach § 80 Abs. 1 SGB IX zu übermitteln.

Die klagende Mitarbeitervertretung beantragt, den Beklagten zu verpflichten, für das Jahr 2006 und 2007 der Mitarbeitervertretung auch Kopien der Verzeichnisse gem. § 80 Abs. 1 SGB IX mitzuteilen und zukünftig jährlich eine Kopie der Anzeige gem. § 80 Abs. 2 SGB IX und eine Kopie des Verzeichnisses gem. § 80 Abs. 1 SGB IX der Mitarbeitervertretung mitzuteilen, hilfsweise festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin jährlich eine Kopie des Verzeichnisses gem. § 80 Abs. 1 SGB IX sowie eine Kopie der Anzeige gem. § 80 Abs. 2 SGB IX zu übermitteln.

Aus den Gründen:

(...)

II.

Die Klage hat keinen Erfolg und ist abzuweisen.

II. In der Sache ist die Leistungsklage unbegründet.

(...)

Es fehlt für die von der MAV beanspruchte Rechtsposition an einer Anspruchsgrundlage.

1. Maßgeblich für diese Sicht ist zum einen, dass § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX, wo geregelt ist, wem die fraglichen Unterlagen zu übermitteln sind, Mitarbeitervertretungen nicht nennt, sondern lediglich Betriebs-, Personalräte und andere Räte; – in der MAVO Trier in § 32 a Abs. 1 Satz 2 § 80 SGB IX nicht erwähnt wird, sondern lediglich die dem Dienstgeber nach §§ 71, 72, 81, 83 und 84

Termine & Seminare Nov-Dez

Termin		Thema	Veranstaltungsort Veranstalter
4.11.08	e	<i>Aktuelles Arbeitsrecht/aktuelle Rechtsprechung</i>	Hannover dia e.V. Hannover
05.11.08	e	<i>Betriebswirtschaft in der Kirche</i>	Rendsburg vkm Nordelbien
05.11.–07.11.08	k	<i>Für MAVen der Erzb. Schulen im Erzbistum Köln</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
05.11.–07.11.08	k	<i>Weißer Fleck</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
05.11.–07.11.08	e	<i>Organisatorische und wirtschaftl. Veränderungen in diakonischen Einrichtungen</i>	Hamburg dai e.V. Lübeck
06.11.08	k	<i>Grundlagen des Arbeitsrechts</i>	Nell-Breuning-Haus Herzogenrath
10.11.–11.11.08	e	<i>Wagenburg Kirche – hat die kirchl. Sonderstellung eine Zukunft?</i>	Kassel dia e.V. Hannover
10.11.–12.11.08	e	<i>Allzeit bereit? MAVen und Regelungen rund um die Arbeitszeit</i>	Rendsburg dai e.V. Lübeck
12.11.08	e	<i>MVG-Wahlrecht</i>	Schleswig vkm Nordelbien
17.11.–19.11.08	k	<i>Konflikte und Konflikteskalationen am Arbeitsplatz</i>	Nell-Breuning-Haus Herzogenrath
20.11.08	e	<i>Überlastungsanzeige</i>	Hannover dia e.V. Hannover
20.11.–21.11.08	k	<i>Die besondere Rolle des MAV-Vorsitzenden</i>	Nell-Breuning-Haus Herzogenrath
24.11.–26.11.08	k	<i>Konfliktmanagement</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
24.11.–26.11.08	k	<i>Weißer Fleck</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
24.11.–26.11.08	e	<i>Niedriglohn – (k)ein Thema für Kirche und Diakonie</i>	Bad Herrenalb, Haus der Kirche Industriefarramt Nordbaden
24.11.–26.11.08	e	<i>Kirchliches Arbeitsrecht im Wandel</i>	Bad Herrenalb, Haus der Kirche Industriefarramt Nordbaden
26.11.–28.11.08	e	<i>Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz</i>	Das Bunte Haus Bielefeld ver.di Bildungszentrum
26.11.–28.11.08	k	<i>(Rede-)Fit für die MAV-Arbeit Aufbaukurs</i>	Nell-Breuning-Haus Herzogenrath
26.11.–28.11.08	k	<i>Gut argumentieren</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
26.11.–28.11.08	k	<i>Weißer Fleck</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
29.11.08	e	<i>Fachtagung für MAVen: Familienbudget</i>	Nürnberg ver.di Bayern
01.12.–05.12.08	e	<i>Arbeitszeitrecht</i>	Das Bunte Haus Bielefeld ver.di Bildungszentrum
01.12.–05.12.08	e	<i>Suchtproblematiken am Arbeitsplatz erkennen und professionell begleiten</i>	Das Bunte Haus Bielefeld ver.di Bildungszentrum
11.12.08	e	<i>Aktuelle Fragen zur Eingruppierung AVR</i>	Rendsburg dai e.V. Lübeck

Rechtsprechung

SGB IX obliegenden Verpflichtungen, auf deren Erfüllung die MAV zu achten hat. Hätten auch Mitarbeitervertretungen Anspruch auf Übermittlung der Unterlagen haben sollen, so hätte es nahe gelegen, in § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX zu bestimmen, wie das etwa in § 1 Abs. 4 Arbeitsschutzgesetz geschehen ist, dass bei öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften an die Stelle der Betriebs- und Personalräte die Mitarbeitervertretungen entsprechend dem kirchlichen Recht treten; – in § 32 a Abs. 1 Satz 2 MAVO Trier auch § 80 SGB IX zu erwähnen und damit, jedenfalls mittelbar, § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX zur Geltung zu bringen.

2. Dafür, an diesen normativen Vorgaben vorzugehen und ungeachtet ihrer klaren Regelungen, der MAV einen Anspruch auf Übermittlung der fraglichen Unterlagen gleichwohl zuzusprechen, besteht kein ausreichender Grund und die kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit ist hierzu auch nicht berufen. Als Grund für die fehlende Nennung der Mitarbeitervertretungen in § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX erscheint die Rücksichtnahme des staatlichen Gesetzgebers auf das in Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen (s. Fey/Rehren, Kommentar zum MVG.EKD, Stand Juli 2003, § 50 Rz 2 m. w. n.; vgl. auch Bleistein/Thiel, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, 5. Aufl., § 52 Rz 2). Wenn wegen des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen diesen überlassen bleibt, darüber zu entscheiden, ob und in welcher Weise die Arbeitnehmer und ihre Vertretungsorgane in Angelegenheiten des Betriebes, die ihre Interessen berühren, mitwirken und mitbestimmen (BVerGE 46, 73, 94), so konnte der staatliche Gesetzgeber hier, was Einräumung einer Rechtsposition für Mitarbeitervertretungen durch eine vom Staat gesetzte Norm, nämlich § 80 SGB IX, angeht, Zurückhaltung üben. Ob dies durch die Grundsätze des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen zwingend geboten war, kann dahinstehen. Der staatliche Gesetzgeber hat sich jedenfalls so entschieden. Und den kirchlichen Arbeitsgerichten steht es nicht zu, diese Entscheidung zu korrigieren. Gerade deshalb geht es auch nicht an, wie es im Ergebnis, wenn auch aufgrund einer anderen normativen Ausgangslage (s. dazu noch weiter unten), der Schlichtungsausschuss der evangelischen Landeskirche in Baden in seinem Beschluss vom 04.12.1987 (NZA 88, 173; hieran anschließend: Ernst/Adlhoeh/Seel, SGB IX, Bd. 2, Stand April 2007, § 80 Rz 25) tut, die klare Bestimmung des § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX für vollkommen unbeachtlich

zu halten. Ebenso ist zu respektieren, dass in § 32 a Abs. 1 Satz 2 MAVO Trier § 80 SGB IX nicht aufgeführt wird. Damit hält sich der kirchliche Gesetzgeber in dem Rahmen, der ihm, was Vertretungsorgane und ihre Mitwirkung angeht (s. oben), durch das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen eingeräumt ist. Ob der kirchliche Gesetzgeber, aus welchen übergeordneten Gesichtspunkten heraus auch immer, § 80 SGB IX hätte erwähnen müssen, kann dahinstehen. Gem. § 2 Abs. 4 KAGO findet ein besonderes Verfahren zur Überprüfung der Rechtmäßigkeit von kirchlichen Rechtsnormen (Normenkontrollverfahren), wie etwa einer Mitarbeitervertretungsordnung, nicht statt.

3. Auch aus anderen Vorschriften der MAVO Trier lässt sich eine Anspruchsgrundlage für die von der MAV beanspruchte Rechtsposition nicht ableiten.

a. Auf die in § 32 a Abs. 1 Satz 1 MAVO Trier angesprochene Förderung der Eingliederung schwer behinderter Menschen durch die MAV lässt sich nicht stützen, dass die MAV auch die in § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX festgelegte Berechtigung haben müsste, die fraglichen Unterlagen mitgeteilt zu erhalten. Denn unmittelbar in Anschluss an § 32 a Abs. 1 Satz 1 MAVO Trier ist in Satz 2 geregelt, auf welche dem Dienstgeber obliegenden Verpflichtungen hinsichtlich ihrer Erfüllung die MAV zu achten hat. Damit ist klargestellt, wodurch, was die Überwachung hinsichtlich der Einhaltung von Verpflichtungen des Dienstgebers angeht, die Förderung der Eingliederung schwer behinderter Menschen durch die MAV geschieht. Dabei wird eben nicht (auch) auf § 80 SGB IX abgestellt. Das wirkt sich auch auf § 30 Abs. 3 Ziff. 3 MAVO Trier aus. Dort wird als allgemeine Aufgabe der MAV (unter anderem) die Förderung der Eingliederung schwer behinderter Menschen angesprochen. Es ist nicht zu erkennen, dass diese Aufgabenzuweisung weiter gehen sollte als die nach § 32 a Abs. 1 Satz 1 MAVO Trier. § 32 a stellt sich insgesamt und insbesondere auch mit § 32 a Abs. 1 Satz 1 MAVO Trier als Ausformung und nähere Bestimmung der Förderungspflicht dar. Die §§ 31 Abs. 2, 30 Abs. 3 Ziff. 5 wie auch § 58 MAVO Trier besagen auch nicht ansatzweise etwas zu der von der MAV beanspruchten Rechtsposition im Sinne von § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX.

b. Schließlich enthält die MAVO Trier auch nicht eine § 80 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG entsprechende Regelung, nämlich als allgemeine Aufgabe, die Überwachung der Durchführung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvor-

schriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Darin liegt auch der entscheidende Unterschied zu der normativen Ausgangslage, von der der Beschluss des Schlichtungsausschusses der evangelischen Landeskirche (s. oben) ausgehen konnte. Nach dem kirchlichen Gesetz über die Mitarbeitervertretungen in der evangelischen Landeskirche in Baden oblag den Mitarbeitervertretungen in Anlehnung an § 80 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG eine Überwachungsaufgabe hinsichtlich der zugunsten der Mitarbeiter geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften usw. Auf der Grundlage dieser umfassenden Aufgabenzuweisung konnte der Schlichtungsausschuss von der Schaffung einer unmittelbaren materiell-rechtlichen Relation zu den staatlichen Gesetzesvorschriften ausgehen, d.h. zu dem Vorläufer (§ 13 Schwerbehindertengesetz) des § 80 SGB IX. Eben an einer solchen umfassenden Aufgabenzuweisung fehlt es in der MAVO Trier. Diese ist enumerativ angelegt. Sie spricht die Vorschriften aus bestimmten Bereichen an, für deren Durchführung sich die MAV einzusetzen hat (§ 30 Abs. 3 Ziff. 7), und benennt im Bereich des Schwerbehindertenrechts genau die Vorschriften des SGB, hinsichtlich derer der MAV eine Überwachungsaufgabe zugewiesen wird (§ 32 a Abs. 1 Satz 2 MAVO Trier). Das Schwerbehindertenrecht und § 80 SGB IX finden sich nicht in diesen Aufzählungen.

4. Eine andere Rechtssicht wird auch nicht durch Sinn und Zweck des § 80 SGB IX geboten. § 80 SGB IX steht im Zusammenhang mit dem § 71 ff SGB IX. Es geht um die den Arbeitgebern auferlegte Beschäftigungspflicht, deren Umfang und die Ausgleichsabgabe, wenn der Beschäftigungspflicht nicht genügt wird. Dadurch wird mittelbar die Eingliederung schwer behinderter Menschen gefördert. Und dabei wiederum sind, indem sie Kenntnis des Verzeichnisses (§ 80 Abs. 1 SGB IX) und der Anzeige (§ 80 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) erhalten, neben dem Integrationsamt (§ 80 Abs. 2 Satz 2 SGB IX) und der Schwerbehindertenvertretung (§ 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX) die in § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX genannten Räte dadurch einbezogen, dass sie eine Kontrolle auszuüben befähigt werden. Zieht man in Betracht, dass lediglich eine mittelbare Förderung in Frage kommt und auch andere kompetente Stellen Kenntnis von den fraglichen Unterlagen erhalten, wird die zu fördernde Eingliederung schwer behinderter Menschen nicht wesentlich dadurch beeinträchtigt, wenn Mitarbeitervertretungen die fraglichen Unterlagen nicht erhalten. Es ist dies eine Lage, wie sie in Betrieben, Einrichtungen und sonstigen Stel-

len auch gegeben ist, bei denen keine Räte gebildet sind. Zudem sind, abzuleiten aus § 32 a Abs. 1 Satz 2 MAVO Trier, den Mitarbeitervertretungen Rechtspositionen – s. §§ 81, 83 und 84 SGB IX – zugeordnet, die auf unmittelbare Förderung der Eingliederung schwer behinderter Menschen ausgerichtet sind. Hinsichtlich §§ 71, 92 SGB IX erscheint überdies beachtlich, dass in § 58 Abs. 1 MAVO Trier eine Zusammenarbeit der Mitarbeitervertretung mit der Schwerbehindertenvertretung angelegt ist.

(...)

2. Die Zulassung der Revision zum Kirchlichen Arbeitsgericht erfolgt wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache (§ 47 Abs. 2 c KAGO).

Anmerkung

Die Feststellung des kirchlichen Arbeitsgerichtes vom 14.08.2008, nach der die Mitarbeitervertretung nach MAVO keinen Anspruch auf Aushändigung der Anzeige und des Verzeichnisses über die Erfüllung der Beschäftigungspflicht von Menschen mit Behinderung gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX hat, ist auf große Kritik gestoßen. Mitarbeitervertretungen fühlen sich – wieder einmal – als betriebliche Interessenvertretung zweiter Klasse. Gegen die Entscheidung wird schweres Geschütz aufgeföhren: Es wird kritisiert, dass die Kirche sich hier einen rechtsfreien Raum schaffen wolle und das Verhältnis von Staat und Kirche aus den Fugen gerate. Diese Kritik greift jedoch zu weit:

Selbstverständlich gilt das Schwerbehindertenrecht nach SGB IX auch für kirchliche Betriebe. Das gilt aber nur soweit, als es die Kirche nicht in ihrer Besonderheit betrifft. Das SGB IX gilt deshalb nicht in kirchlichen Einrichtungen, soweit es die Bildung der Schwerbehindertenvertretung und deren Rechtsstellung regelt. Zum Ausgleich sehen sowohl das evangelische Mitarbeitervertretungsgesetz (§§ 50 bis 52) als auch die katholische MAVO (§§ 52, 53) die Wahl einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vor.

Es ist also überhaupt nichts Neues, dass das Schwerbehindertenrecht (SGB IV) in kirchlichen Einrichtungen nur soweit gilt, als es die Kirche wie Jedermann betrifft. Kirchliche Einrichtungen unterliegen der gleichen Beschäftigungspflicht wie private Unternehmen; sie müssen in gleicher Weise die Rechte der Menschen mit Behinderung (z. B. bei Kündigungen) beachten. Man kann lange darüber streiten, ob das Recht zur Regelung der betrieblichen Interessenvertretung unverzichtbarer Bestandteil der Kirchenautonomie nach

Art. 140 Grundgesetz ist. In der Weimarer Republik gab es jedenfalls keine Bedenken dagegen, für die (wenigen) Angestellten und Arbeiter der Kirchen Betriebsräte zu bilden. Nach heute weit verbreiteter Auffassung ist es Sache der Kirche und nicht des Staates, die betriebliche Interessenvertretung in kirchlichen Betrieben zu regeln. Und dann gehört es selbstverständlich auch zur Regelungsautonomie der Kirche, darüber zu befinden, welche Informationen ein kirchlicher Arbeitgeber der nach Kirchenrecht gebildeten Mitarbeitervertretung zur Verfügung zu stellen hat. Wer das nicht will, muss anders, muss grundsätzlich diskutieren. Urteilsschelte jedenfalls hilft hier nicht weiter.

Dem kirchlichen Arbeitsgericht kann auch nicht vorgehalten werden, es habe die Vorschrift des § 80 Abs. 2 SGB IX zu eng ausgelegt. Denn dort ist (abschließend) festgehalten, dass dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalt- und Präsidialrat, der Schwerbehindertenvertretung und dem Beauftragten des Arbeitgebers eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses zu übermitteln sind. Die Mitarbeitervertretung ist nicht aufgeführt. Aus dem Umstand, dass der staatliche Gesetzgeber die unterschiedlichen Formen

betrieblicher Interessenvertretung aufgezählt hat, wird deutlich, dass der Kreis der Auskunftsberechtigten damit abschließend beschrieben sein soll.

Wenn dem kirchlichen Arbeitsgericht auch in der Begründung zuzustimmen ist, so doch nicht im Ergebnis. Denn das kirchliche Arbeitsgericht hat sich ausschließlich mit der Frage befasst, ob der Mitarbeitervertretung ein Auskunftsanspruch gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX zusteht. Die naheliegende Frage jedoch, ob sich ein solcher Informationsanspruch aus der Mitarbeitervertretungsordnung ergibt, hat das Gericht nicht hinreichend beantwortet – vielleicht weil sich die MAV darauf nicht gestützt hat. Gemäß § 27 Abs. 1 MAVO unterrichten sich Dienstgeber und Mitarbeitervertretung gegenseitig über Angelegenheiten, welche die Dienstgemeinschaft betreffen. Zur Dienstgemeinschaft zählen (mindestens) alle Sachverhalte, in denen die Mitarbeitervertretung nach Maßgabe der MAVO zuständig ist. So hat die Mitarbeitervertretung gemäß § 28a MAVO den Auftrag, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Sie hat darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber nach §§ 71, 72, 81, 83 und 84 SGB IX obliegenden

Verpflichtungen erfüllt werden. Die Überwachung der Verpflichtung gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX obliegt nicht der Mitarbeitervertretung. Das schließt jedoch nicht aus, dass die Mitarbeitervertretung zur Wahrnehmung ihres Auftrages, die Eingliederung schwer behinderter Menschen zu fördern, auf die Informationen gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX angewiesen ist. Denn die Erfüllung der Beschäftigungspflicht von Menschen mit Behinderung ist ein Indikator dafür, ob die Dienststelle die Eingliederung schwerbehinderter Menschen ermöglicht und diese so einen Beitrag zur Integration von behinderten Menschen leistet. Im Ergebnis ist daher festzustellen, dass die Mitarbeitervertretung zwar insofern eine schwächere Stellung hat als ein Betriebsrat, da ihr die Informationen gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX nicht voraussetzungslos gegeben werden. Soweit sie aber dartun kann, dass sie diese Informationen für die Wahrnehmung ihres gesetzlichen Auftrages benötigt, hat sie ebenso Anspruch auf Aushändigung dieser Unterlagen wie ein Betriebsrat.

Nell-Breuning-Haus, Euregionales Gästehaus, Bildungs- und Begegnungsstätte



- Das Nell-Breuning-Haus in Herzogenrath ist eine Bildungs- und Begegnungsstätte im Dreiländereck Deutschland, Belgien und Niederlande ca. zehn Kilometer von Aachen gelegen, ideal für Seminare, Tagungen und Feiern.
- Als euregionales Kompetenz- und Seminar-Center verfügt das Nell-Breuning-Haus über ein modern ausgestattetes Tagungshaus mit zehn Tagungsräumen in verschiedenen Größen, moderner Tagungstechnik, Internetzugang über Wireless LAN sowie einem exzellenten Service mit hervorragender eigener Küche.



- In dem Bereich ›Bildung & Beratung‹ werden Seminare, Tagungen und Veranstaltungen unterschiedlichster Art sowie Konfliktberatung, Teamcoaching, Kommunikationstraining und systemische Institutionsanalysen angeboten.
- Individuelle Veranstaltungsformen sind ebenfalls möglich.



- **Nell-Breuning-Haus**
Wiesenstraße 17
52134 Herzogenrath
Tel: 0 24 06-95 58-0
Fax: 0 24 06-46 32
www.nell-breuning-haus.de
info@nell-breuning-haus.de

für Mitarbeitervertretungen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

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

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



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

Klaus Kellner



Nr. 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. 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

Lieferbar ab August 2008

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



Nr. 615 ■ BLEISTEIN/THIEL:
Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).
 Der unentbehrliche und zuverlässige Standardkommentar zur MAVO für die katholische

Kirche, der Theorie und Praxis gekonnt miteinander verbindet.

5. Auflage 2006, 990 Seiten, gebunden.

Luchterhand-Verlag. EUR 79,00



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

Neuartiges, wichtiges

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

SachBuchVerlag Kellner. EUR 109,90.

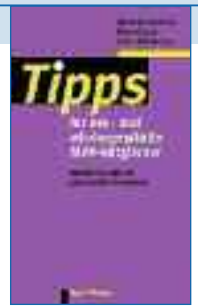
Nr. 443 ■ DEPPISCH/JUNG/SCHLEITZER:
Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder.

Das Buch bietet viele Hinweise für die tägliche Arbeit in der MAV und im

Umgang mit Dienststellenleitungen.

Handlich, verständlich und übersichtlich.

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



Nr. 114 ■ WOLFGANG FRICKE:
Erfolgreich verhandeln

Die Interessen anderer oder auch die eigenen durchzusetzen – das heißt: Verhandeln! Gefragt ist dabei eine gute und sorgfältige Vorbereitung, um herauszuholen, 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. 334 ■ HANS GEORG RUHE/WOLFGANG BARTELS:
Praxishandbuch für Mitarbeitervertretungen. Katholische Kirche.

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



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

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. 66g ■ WOLFGANG FRICKE: Frei reden.

Das praxisorientierte Trainingsprogramm konzentriert sich ganz auf den Auftritt als Redner/-in vor einer Gruppe oder einer Versammlung. Denn diese Situation bewältigen die meisten Menschen am besten nur durch Training. Eine Serie von aufeinander aufbauenden

Übungen hilft, das eigene Auftreten zu perfektionieren.

128 Seiten, kartoniert, 4. Auflage, Bund-Verlag. EUR 9,90



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

Telefonservice 0421-77866

Per Fax: 0421-704058

Fachbuch Direktbestellung

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

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:
 Bitte auch in Druckbuchstaben

Telefon

Zur Kenntnis genommen:
 Arbeitgeber:

Mehr als hier aufgeführt.

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

An den
SachBuchService Kellner
 St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen

Bestell-Nr.	Titel	Preis
018	EkA. Loseblattwerk mit Ergänzungen	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

Gute Leute Gute Arbeit Guter Lohn



Verhandlungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission gescheitert

ver.di hat Diakonie zu Tarifverhandlungen aufgefordert

Die Verhandlungen um Lohnerhöhungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD sind gescheitert.

Die diakonischen Arbeitgeber wollen eine deutliche Abkopplung von den Tarifen des öffentlichen Dienstes durchsetzen. Die angebotenen Lohnerhöhungen sollen verteilt auf 3 Jahre gerade mal zwischen 2 und 3 Prozent betragen – das gleicht nicht einmal die Inflationsrate aus und liegt weit unter dem letzten Tarifabschluss des öffentlichen Dienstes! Gerade die unteren und mittleren Vergütungsgruppen sollen deutlich weniger verdienen. Die volle Ostangleichung soll es erst 2017 geben.

Die Arbeitnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission hat eine unzumutbare Schlichtungsempfehlung abgelehnt.

Damit ist der sogenannte »3. Weg« gescheitert.

ver.di hat am 29. August 2008 den diakonischen Arbeitgeberverband VdDD (Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland) zu Tarifverhandlungen und zur Vereinbarung von Verhandlungsterminen aufgefordert – bisher kam keine Antwort.

Wenn der VdDD weiterhin nicht zu Tarifverhandlungen bereit ist, wird ver.di in den Einrichtungen, die nach den AVR DW EKD bezahlen, mit Aktionen in den Betrieben bis hin zu Warnstreiks den Druck erhöhen.

Wir fordern:

- **Gleiche Lohnerhöhungen wie im öffentlichen Dienst**
- **Tarifverträge für die Diakonie!**

Fragen zum Streik

»Streiken in der Diakonie? Geht das?«

Ja, das geht! ver.di hat den diakonischen Arbeitgeberverband zu Tarifverhandlungen aufgefordert. Deshalb darf ver.di nun auch zum Streik zur Durchsetzung der Forderung aufrufen. Streik ist ein Grundrecht, welches allen Beschäftigten zusteht. Es gibt keine Ausnahme für diakonisch Beschäftigte! Bereits im März 2007 haben 400 Diakoniebeschäftigte in Stuttgart einen erfolgreichen eintägigen Warnstreik durchgeführt.

»Aber ich kann doch meine Patienten/Klienten nicht im Stich lassen ...«

Eine lebenswichtige Betreuung und Notfallversorgung muss natürlich gewährleistet sein. Aber für alle anderen gilt: mal die eigenen Interessen voran stellen und damit für den eigenen Arbeitsplatz kämpfen kommt den Patienten/Bewohnern wieder zugute. Aus anderen Streiks wissen wir, dass es dafür oft viel Verständnis von den Patienten/Klienten gibt!

»Aber ich bin kein ver.di Mitglied«

Das kann und sollte man/frau schnell ändern und eintreten. Zwar dürfen auch Nicht-Mitglieder sich an Aktionen und Streiks beteiligen, aber Streikgeld erhalten natürlich nur die Mitglieder.



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

MAV 2009

Jetzt
bestellen!

Fachkalender



- ✓ Jeweils zwei Seiten pro Woche
- ✓ »Auf einen Blick«: Doppelseitige Jahresübersichten 2009 und 2010
- ✓ Fachlich kompetent mit nützlichen Rubriken
- ✓ Viele Arbeitsrechtshinweise und Buchtipps
- ✓ 160 Seiten, 11 x 20 cm im Softcover, mit Leseband
- ✓ Nur EUR 9,90
Mengenrabatte:
ab 5 Stück nur EUR 9,50
ab 9 Stück nur EUR 9,00
- ✓ Im Abo nur EUR 8,90

Aus dem Inhalt:

- Vorbereitung und Durchführung der MAV-Sitzungen und Versammlungen
- MAV-Rechte bei Kündigungen, Überstunden und sozialen Fragen
- Checklisten: Arbeitszeugnis, Büroausstattung für MAVen – und vieles mehr

Erhältlich im Buchhandel oder direkt
beim SachBuchService Kellner:

St.-Pauli-Deich 3 • 28199 Bremen
Tel. 0421 - 77 8 66 • Fax: 0421 - 70 40 58
buchservice@kellnerverlag.de
www.kellner-verlag.de

ISBN 978-3-927155-99-2

