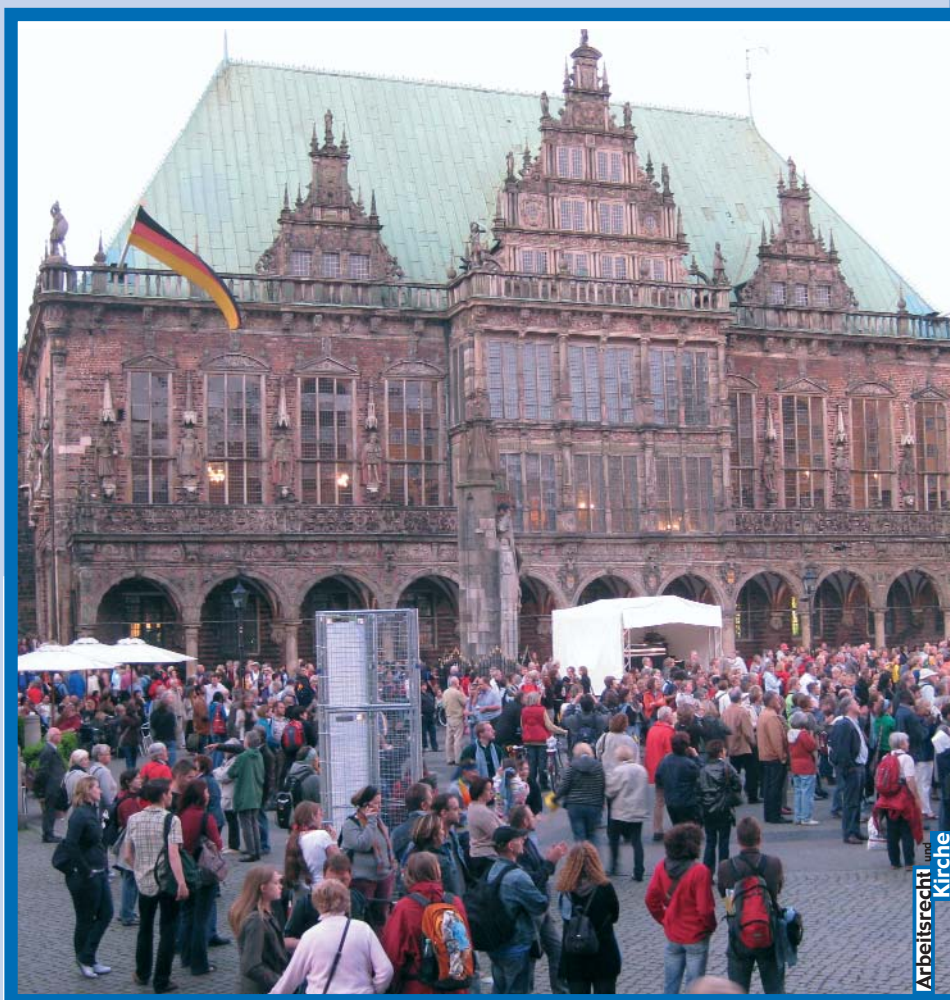


Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

2 2009



aus dem **Inhalt**

- 38** | Brauchen wir ein (neues) Mitarbeitervertretungsgesetz?
- 51** | Tariftreue im Anwendungsbereich
der Arbeitsvertragsrichtlinien – Teil 2
- 57** | Kurzarbeit – Sicherung von Arbeitsplätzen
oder Arbeitsmarktinstrument ohne Perspektive?
- 61** | >400-Euro-Jobs< – Geringverdiener – Gleitzone

ISSN 1614-1903

Kellner
Bremen • Boston

Kirchenarbeitsrechtliche Fachtagung Kassel 2009

Kirche in der (Finanz-) Krise – die Arbeitnehmer müssen zahlen?

18. & 19. November, Kassel

Handlungsmöglichkeiten für Mitarbeitervertretungen

Die Folgen der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise sind nicht absehbar. Auch die Kirchen rechnen mit sinkenden Steuereinnahmen. Sind dadurch Arbeitsplätze bedroht wie bei Opel oder Conti? Am Beispiel des Krankenhauswesens lässt sich nachvollziehen, welche Auswirkungen die politische Vorgabe hat, 50.000 Betten ›stillzulegen‹.

Welche Rolle spielen Diakonie und Caritas in dieser Entwicklung? Der Verband diakonischer Dienstgeber Deutschland fordert seit Jahren einen einheitlichen diakonischen Tarif weit unterhalb des jetzigen Niveaus. In den aktuellen Lohnrunden fordern Arbeitgeber, die Arbeitszeit zu verlängern und mehr Vergütungsbestandteile abhängig vom wirtschaftlichen Erfolg zu zahlen. Auf der anderen Seite beginnen Kirchenkreise damit, Geld über Fördervereine zu sammeln, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ›diakonische Zeit‹ bezahlt werden können, also für von der Pflegeversicherung nicht finanzierte Zuwendung.

Bislang ist nicht erkennbar, dass sich Diakonie und Caritas zum Anwalt der Empfänger sozialer Leistungen (Patienten, Betreute usw.) und zugleich zum Anwalt der bei ihnen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen. Und weil sie nicht offensiv eintreten für eine bessere Finanzierung sozialer Arbeit, werden sich kirchliche Sozialbetriebe weiter dem Anpassungsdruck beugen müssen. Für Diakonie und Caritas stellt sich die Frage, ob und wie sie als ›Kirche‹ in dieser Entwicklung überleben kann. Für Mitarbeitervertretungen bleibt die Frage nach den Handlungsmöglichkeiten.

Als Referenten sind eingeladen:

- Prof. Dr. Heinz-J. Bontrup,
FH Gelsenkirchen
- Renate Richter,
ver.di-Bundesverwaltung
- Christa Hecht,
Dipl.-Verwaltungswirtin
- Prof. Dr. Hanns-Stephan Haas,
Direktor und Vorstandsvorsitzender
Ev. Stiftung Alsterdorf

Arbeitsgruppen werden durchgeführt von:

- Uli Maier, Diakonie Stetten,
agmav Württemberg
- Berno Schuckart, agmav Hamburg
- Bernhard Baumann-Czichon,
Rechtsanwalt, Bremen
- Hermann Lührs, Dipl.-Sozialwiss.,
Ev. Entwicklungsdienst, Bonn
- Mira Gathmann, Rechtsanwältin,
Bremen
- Beate Hochhut, MAV Diakon.
Dienste Hannover,
agmav Niedersachsen

Anmeldungen bitte bei:

Diakonische ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V. (dia e.V.), Vogelsang 6,
30459 Hannover, Tel. 0511-41089750,
Fax 0511-2344061, diaev@htp-tel.de

›Arbeitsrecht und Kirche‹ – Sonderausgabe: Ergebnisse der Fachtagungen in Kassel 2007 und 2008

Zu den beiden Fachtagungen veröffentlicht ›Arbeitsrecht und Kirche‹ eine Sonderausgabe mit den Vorträgen sowie Artikeln der Tagungsteilnehmer/-innen. Folgende Themen sind darin dokumentiert:

- Trends und Widersprüche
kirchlicher Unternehmenspolitik
- Die kirchliche Dienstgemeinschaft
als Grundlage des Arbeitsschutzes
- Was macht die Kirche und
die Rechtsprechung mit dem Selbst-
bestimmungsrecht?
- Arbeitnehmer/innenschutz vor
Diskriminierung in kirchlichen
Einrichtungen

- Koalitionsfreiheit in kirchlichen
Einrichtungen
- Welche Anforderungen müssen
die Kirchen erfüllen, um ihre
Sonderstellung zu verteidigen?



Ergänzt wird der Band mit den Ergebnissen der Arbeitsgruppen, zahlreichen Fotos und Illustrationen (PowerPoint-Präsentationen), die ein umfassendes Bild der Tagungen zeichnen.

72 Seiten im A4-Format,
broschiert, nur EUR 10,-

Erhältlich beim
SachBuchService Kellner
St.-Pauli-Deich 3
28199 Bremen
Tel. 0421-77 8 66
Fax 0421-70 40 58
info@kellnerverlag.de

SachBuchVerlag
Kellner
SachBuchService

Arbeitsrecht und Kirche
Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

Redaktion:

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

Redaktionsanschrift:

Am Hulsberg 8
28205 Bremen
Telefon: 0421-43933-53
Telefax: 0421-43933-33
eMail:
arbeitsrechtundkirche@
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: pro Jahr
EUR 48,- (4 Ausgaben)
Kündigungsmöglichkeit:
4 Wochen vor Jahresende.

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

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

Titelfoto (Kicherntag vor
dem Bremer Rathaus) und
Fotos auf den Seiten 38,
41 und 56: Klaus Kellner

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

fünf Altenheime in Hannover will die Caritas aus finanziellen Gründen aufgeben. Das Johannesstift aus Berlin will die Häuser übernehmen und durch die um mehr als zehn Prozent niedrigeren Löhne sanieren. Auch das ist eine Form der Ausgliederung. Die Landeskirche und deren Bischöfin wehren sich mit allen Kräften gegen diese »feindliche Übernahme«, denn damit würde der finanzielle Spielraum für die diakonische Altenhilfe in der Region noch enger. Diese Form innerkirchlicher Konkurrenz ist neu, wirklich überraschend ist sie nicht. Denn die Unternehmens-Diakonie verhält sich als Teil des Marktes für soziale Dienstleistungen längst wie die meisten anderen Unternehmen auch. Das haben manche noch nicht verstanden und meinen, den Stab über ver.di brechen zu müssen, weil diese den diakonischen Arbeitgeberverband und einige Einrichtungen zu Tarifverhandlungen aufgerufen hat. Und manche Arbeitnehmer wundern sich sicher, dass die diakonischen Unternehmen auf Arbeitskampfkaktionen reagieren wie ganz normale Unternehmen: Sie versuchen, solche Aktionen zu verhindern. Beide Seiten werden diesen neuen Umgang miteinander und aneinander lernen. Daran wird die Kirche nicht kaputt gehen. Im Gegenteil: Ihr Engagement für ArbeitnehmerInnen wird glaubwürdiger, wenn sie selbst zeigt, dass sie soziale Konflikte aushalten und angemessen lösen kann.

Wir wünschen wir Ihnen eine entspannte Sommerzeit,

Verlag und Redaktion



Verleger
Klaus Kellner



Chefredakteur
Bernhard
Baumann-Czichon



Inhalt

- 38** Brauchen wir ein (neues) Mitarbeitervertretungsgesetz?
- 38** Teil 1 – Das Besondere des Mitarbeitervertretungsgesetzes
- 46** Teil 2 – MVG-Novelle – Fortsetzung eines falschen Konzeptes
- 51** Tariftreue im Anwendungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien – Teil 2
- 57** Kurzarbeit – Sicherung von Arbeitsplätzen oder Arbeitsmarktinstrument ohne Perspektive?
- 61** »400-Euro-Jobs« – Geringverdiener – Gleitzone
- 65** Rezension: Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung im Arbeitsschutz
- 66** Rezension: Kündigungsschutzgesetz
- 66** Rezension: epd-Dokumentation »Mein Lohn ist, dass ich darf?«
- 69** Seminartermine Juli bis Oktober
- 69** Rechtsprechung

Dieser Ausgabe liegt bei:

■ Dieser Ausgabe liegt ein Flyer der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Berlin, bei. Wir bitten um Beachtung.

Brauchen wir ein (neues) Mitarbeitervertretungsgesetz?

Von Bernhard Baumann-Czichon

Anmerkungen zum Entwurf für eine MVG-Novellierung

Der Autor



Bernhard
Baumann-Czichon
Fachanwalt
für Arbeitsrecht,
Bremen

Übersicht:

Teil 1 – Das Besondere des Mitarbeitervertretungsgesetzes

Zum Kontext der Novelle	S. 38
Der Ursprung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts	S. 39
Paradigmenwechsel	S. 40
Strukturelles Ungleichgewicht im Arbeitsverhältnis	S. 40
Betriebsverfassungsgesetz:	
Instrumente zur Konfliktlösung	S. 41
Instrumente zur Konfliktlösung im Mitarbeitervertretungsgesetz	S. 42
Initiativrecht der Mitarbeitervertretung: Muster ohne Wert	S. 43
Keine Befriedung durch das Mitarbeitervertretungsgesetz	S. 43

Teil 2 – MVG-Novelle – Fortsetzung eines falschen Konzeptes

Was bringt die MVG Novelle?	S. 46
Immer noch keine Sanktionsmöglichkeiten	S. 46
Stufenzuordnung – Verzicht auf eine notwendige Korrektur	S. 46
Die Selbstermächtigung der Arbeitgeber	S. 47
Diakonie in der Marktwirtschaft	S. 47
10 Jahre diakonischer Arbeitgeberverband – aber die Gewerkschaft soll draußen bleiben?	S. 48
Falsche Anleihen beim BetrVG	S. 48
Entmächtigung der Mitarbeitervertretungen	S. 49
Fazit	S. 50

Teil 1 – Das Besondere des Mitarbeitervertretungsgesetzes

Der Herbst-Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland werden – so viel steht heute schon fest – zahlreiche Änderungen des erst zum 1.1.2004 grundlegend überarbeiteten Mitarbeitervertretungsgesetzes zur Beschlussfassung vorgelegt. Und alle Erfahrungen sprechen dafür, dass die Synode der Beschlussvorlage zustimmen wird. Denn es kann als sicher angenommen werden, dass die Mehrheit der Synodalen über keine vertieften Kenntnisse des Mitarbeitervertretungsrechts oder auch nur des Arbeitsrechts verfügt. Die wirklichen Gesetzesmacher sind andere: die Arbeitsrechtsreferenten, die leitenden Juristen der Landeskirchen usw.

Schon heute ist daher erkennbar, in welche Richtung die Gesetzesreform gehen wird. Von einer Erweiterung der Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung ist nichts zu erkennen, ebenso wenig von einer Stärkung ihrer Stellung. Dabei wäre genau das dringend nötig. Die landauf, landab zu beobachtenden Versuche der (vor allem diakonischen) Arbeitgeber, ihre wirtschaftlichen Probleme durch ›Senkung der Personalkosten‹, also durch Notlagenregelungen oder sonstige Formen der Lohnsenkung, in den Griff zu kriegen, weisen den Mitarbeitervertretungen eine Rolle zu, die deren Kompetenz und betriebliche Verhandlungsmacht weit übersteigen: Sie geraten in die Rolle von ›Tarifpartnern‹. Ihnen obliegt es oftmals, darüber zu befinden, ob weiterhin ein ›Weihnachtsgeld‹ gezahlt wird, ob die monatliche Vergütung gekürzt oder aber die regelmäßige Arbeitszeit angehoben wird.¹ Sie sollen (und müssen) diese Entscheidung unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage der Einrichtung treffen. Und deshalb war es hilfreich, dass der Kirchengerichtshof der EKD in zwei Entscheidungen² den Informationsanspruch der Mitarbeitervertretungen näher bestimmt hat: Der Mitarbeitervertretung ist der vom Wirtschaftsprüfer testierte Jahresabschluss einschließlich der dazu gehörigen Erläuterungen auszuhändigen. Der KGH-EKD hat ausgeführt, dass die Mitarbeitervertretung insoweit über einen mit der Geschäftsführung identischen Kenntnisstand verfügen müsse³. Und der KGH hat weiter festgestellt, dass der Prüfbericht der Mitarbeitervertretung auszuhändigen und nicht lediglich zur Einsicht zur Verfügung zu stellen ist.⁴ Der so konkretisierte Informationsanspruch reicht sowohl hinsichtlich des Inhaltes als auch der Art der Unterrichtung weiter als derjenige des Wirtschaftsausschusses nach BetrVG.⁵ Es war zu erwarten, dass sich manche Arbeitgeber schwer mit der Erfüllung dieses Informa-



tionsanspruchs tun. Denn die aufmerksame Lektüre des Jahresabschlusses widerlegt manches, was im Laufe des Jahres über die wirtschaftliche Lage behauptet wurde. Es war auch zu erwarten, dass der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland gegen diese Regelung Sturm laufen würde. Offensichtlich erfolgreich. Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass der Informationsanspruch zu Recht gestutzt wird auf das Maß, welches wir aus dem Betriebsverfassungsgesetz kennen.⁶

An einer weiteren Stelle beziehen sich die Autoren des Gesetzesentwurfs auf Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Mitarbeitervertretung soll verpflichtet werden, zu jeder Mitarbeiterversammlung die Dienststellenleitung einzuladen. Darauf wird später noch einzugehen sein. Schon jetzt stellt sich die Frage, warum es eines eigenständigen Mitarbeitervertretungsgesetzes bedarf, wenn der Gesetzgeber (oder die, die ihm vorschreiben) gerade bei einschränkenden Regelungen Bezug nimmt auf das Betriebsverfassungsgesetz.

Der Ursprung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsgesetzes

Die Kirchen berufen sich zur Rechtfertigung ihres eigenen Rechts der betrieblichen Interessenvertretung auf ihre verfassungsrechtliche Sonderstellung, also auf Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Weimarer Reichsverfassung (WRV). Die Kirchen können sich dabei auf die heute herrschende Verfassungslehre stützen. Aber das war nicht immer so und ist auch heute nicht unumstritten. Zur Zeit der Weimarer Reichsverfassung unterlagen kirchliche Arbeitnehmer – selbstverständlich – dem für alle geltenden Betriebsrätegesetz. Und auch nach Gründung der Bundesrepublik 1949 gab es zunächst einen Konsens darüber, dass die Kirchen dem neu zu schaffenden Betriebsverfassungsgesetz unterliegen sollten. Erst in letzter Minute ist es den Kirchen gelungen, den heute noch geltenden § 118 Abs. 2 BetrVG durchzusetzen:

Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.

Politisch durchschlagend war die Besorgnis der Kirchen, die DDR würde den Ost-Kirchen den bis dahin gewährten Freiraum entziehen, wenn die Bundesrepublik den Kirchen die staatliche Betriebsverfassung aufdrückt. Zugleich versprochen die Kirchen, für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bessere Regelungen zu schaffen als diejenigen des Betriebsverfassungsgesetzes. Heute wird teilweise die Meinung vertreten, aus Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 WRV folge unmittelbar, dass das Betriebsverfassungsgesetz auf die Kirchen keine Anwendung finden könne. Die Regelung der (inner-) betrieblichen Interessenvertretung sei innere Angelegenheit der Kirche, die ihr religiöses Selbstverständnis unmittelbar berühre.⁷ Nach dieser Auffassung kann das Betriebsverfassungsgesetz auch bei Streichung von § 118 Abs. 2

BetrVG keine Anwendung auf die Kirchen finden. Auf diesen Streit kommt es derzeit nicht an, weil eine Änderung von § 118 Abs. 2 BetrVG nicht absehbar ist. Das kirchliche Mitarbeitervertretungsgesetz wird aus staatlicher Sicht nicht in Frage gestellt.

Aber das kann sich sehr schnell ändern. Vor Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im August 2006 wäre kaum jemand auf die Idee gekommen, den Kirchen das Recht abzusprechen, Bewerber auf ausgeschriebene Stellen allein deshalb abzulehnen, weil sie nicht der Kirche angehören. Seither wird zunehmend die Auffassung vertreten, dass die der Kirche durch § 9 AGG eingeräumte unterschiedliche Behandlung wegen der Religion gegen europäisches Antidiskriminierungsrecht verstößt,⁸ insbesondere weil es nicht danach differenziert, wie nah die Beschäftigung eines Bewerbers zum Verkündigungsauftrag erfolgt.⁹

Mit diesem Hinweis sind zwei wesentliche Aspekte angesprochen, die eine Neubestimmung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts erforderlich machen:

- Die Stellung der Kirchen in Deutschland ist einzigartig. Kein anderes europäisches Land gewährt den Kirchen eine solche Sonderstellung – auch nicht die ›katholischen‹ Länder Frankreich, Italien und Spanien. Das nationale Recht wird immer stärker durch europarechtliche Vorgaben geprägt. Die Kirchen müssen ihre verfassungsrechtliche Sonderstellung nicht mehr nur im deutschen Kontext verteidigen, der geprägt ist durch eine spezifische Verfassungstradition, sondern in einem säkularen und vor allem zunehmend multireligiös und zunehmend kirchenkritisch geprägten Europa.

- Die Kirchen haben ihr Erscheinungsbild seit den 50er Jahren des letzten Jahrhunderts maßgeblich verändert. Während die Zahl der Kirchenmitglieder sinkt, ist die Zahl der kirchlichen Beschäftigten geradezu dramatisch gestiegen. Ein Ende des ›Wachstums‹ ist nicht absehbar, weil weiterhin vormals öffentliche Sozialeinrichtungen im Rahmen der ›Privatisierung‹ auch an kirchliche Träger fallen. Beide Kirchen beschäftigen heute zusammen rund 1,2 Millionen Arbeitnehmer und nur noch rund 100.000 Personen in sog. Statusverhältnissen, nämlich als Kirchenbeamte, Pastoren – und im Rahmen von Ordens- und Lebensgemeinschaften.

Die steigende Zahl von kirchlichen Arbeitnehmern ist Folge der sog. Entfaltung des Sozialstaates, also der Ausweitung sozialer Dienstleistungen. Damit verbunden ist eine Professionalisierung dieser Leistungen. Ehrenamtliche Hilfe ist die Ausnahme, Zertifizierung und Qualitätsmanagement sind die Regel. Diese Professionalisierung führt zu einer fast vollständigen Kommerzialisierung: (soziale) Hilfe wird verkauft, Patienten werden zu Kunden; Einrichtungen von Diakonie und Caritas verstehen sich längst als Wirtschaftsunternehmen. Die mit der Pflegeversicherung 1994 eingeleitete ›Ökonomisierung des Sozialen‹ hat die Kirchen und ihre Sozialbetriebe

nicht verschont. Die Versuche, gegenzusteuern, sind zaghaft: Immerhin sammeln für manche Diakoniestation Fördervereine Geld, um ›diakonische Zeit‹ zu bezahlen. So werden Gespräche und Hilfsleistungen bezahlt, die nicht über die Pflegeversicherung finanziert werden. Von solchen erfreulichen Ausnahmen abgesehen ist kirchliche Sozialarbeit öffentlich finanziert. Der Staat gewährleistet seinen Bürgern ein Netz von sozialen Hilfsangeboten, indem er den Trägern die Übernahme der Kosten verspricht. Und ob bei der Privatisierung eines kommunalen Krankenhauses ein evangelischer, ein katholischer oder ein börsennotierter Träger den Zuschlag erhält, ist eine Frage des Preises, manchmal auch eine Frage des Zufalls. Und so ist es sicherlich Ausdruck und Verwirklichung des kirchlichen Selbstverständnisses und ihres Auftrages, dass die Kirchen Krankenhäuser, Altenhilfeeinrichtungen usw. betreiben. Aber es ist nicht (mehr) Ausdruck einer großen und aktiven (Kirchen-) Gemeinde, wenn an einem bestimmten Ort ein katholisches oder evangelisches Krankenhaus betrieben wird. Es ist kein Zufall und kein Versehen, dass heute z. B. von der Unternehmens-Diakonie gesprochen wird. Diakonie und Caritas erfüllen im Rahmen des Subsidiaritätsprinzips öffentlich finanzierte (sozial-)staatliche Aufgaben. Eine heraushebende kirchliche Prägung ist selten feststellbar. Denn auch (oder gerade?) gewinnorientierte Krankenhäuser haben erkannt, dass die persönliche Zuwendung zum Patienten nicht nur deren Zufriedenheit steigert, sondern zugleich den medizinischen Erfolg.

Eingebunden in Zertifizierungen, Leistungs- und Qualitätsvereinbarungen bei gleichzeitiger Kontrolle durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen haben kirchliche Sozialbetriebe kaum eine Chance, ihrer kirchlichen Prägung Ausdruck zu geben. Und in der betrieblichen Praxis verschwenden die Kirchen, Diakonie und Caritas, aber auch einzelne Einrichtungen vielfach mehr Energie darauf, den Dritten Weg der Lohnfindung (Festlegung von Allgemeinkonditionen durch paritätisch besetzte Kommissionen) und das Mitarbeitervertretungsgesetz samt ACK-Klausel zu verteidigen, als den kirchlichen Auftrag in der Betreuung, der Pflege, der Erziehung oder der medizinischen Versorgung erkennbar zu machen.

Paradigmenwechsel

Wir erleben einen Paradigmenwechsel: In der Zeit nach Gründung der Bundesrepublik beanspruchten die Kirchen ihre arbeitsrechtliche Sonderstellung, um ihre kirchliche Prägung, ihren spezifischen Auftrag gestalten und verwirklichen zu können. Heute scheint die arbeitsrechtliche Sonderstellung die kirchliche Prägung zu ersetzen. Das Mittel wird zum Zweck – und damit fehlt dem Zweck die Legitimation. Deutlich wird dies an der Diskussion um die ACK-Klausel. Danach darf in die Mitarbeitervertretung nur gewählt werden, wer einer Kirche angehört, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen ist. In zahlreichen Einrichtungen in den neuen Bundesländern

werden weniger Kirchenmitglieder beschäftigt, als Mitglieder für die Mitarbeitervertretung zu wählen sind. Fazit: Um über Arbeitszeiten und Eingruppierungen mitbestimmen zu können, muss man getauft sein; um Kranke zu pflegen oder gar Sterbende zu begleiten hingegen nicht.

Daran wird deutlich, dass die Kirchen weder finanziell noch personell in der Lage sind, die selbst gesetzten Ziele aus eigener Kraft zu erreichen. Die Kirche bedient sich öffentlicher Förderung und (auch) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht der Kirche angehören. Daran hat auch die sog. Loyalitätsrichtlinie nichts geändert. Der Widerspruch zwischen Anspruch und Wirklichkeit wird nur deutlicher.

Die von AuK durchgeführte repräsentative Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Kirchen, Diakonie und Caritas hat hierzu folgende Ergebnisse gezeigt:¹⁰

- Rund 10 % aller Beschäftigten gehören keiner christlichen Kirche an.
- Etwa 46 % der Beschäftigten haben sich bei der Wahl des Arbeitsplatzes nicht bewusst für eine kirchliche Einrichtung entschieden.
- Etwa 60 % der Beschäftigten erklären, den Arbeitgeber nicht wegen ihrer eigenen religiösen Grundeinstellung gewählt zu haben.
- Rund 80 % der Beschäftigten können sich vorstellen, auch für einen nichtkirchlichen Arbeitgeber zu arbeiten; nur für etwa 3 % kommt dies nicht in Betracht.
- Etwa 60 % der Beschäftigten halten es für falsch, dass in der Mitarbeitervertretung nur mitarbeiten kann, wer einer ACK-Kirche angehört.
- Mehr als 2/3 der Beschäftigten lehnen es ab, dass in einer kirchlichen Einrichtung nur Mitglieder einer christlichen Kirche arbeiten. Lediglich ein Fünftel ist dafür.

Eine solche Entwicklung war 1952 nicht vorhersehbar. Umso dringender ist heute die Frage zu stellen, ob die Entwicklung einer eigenen kirchlichen ›Betriebsverfassung‹ sachgerecht ist. Denn immerhin ist die Kirche seinerzeit angetreten mit dem Versprechen, für die kirchlichen Beschäftigten eine bessere Betriebsverfassung zu schaffen.

Dieses Versprechen hat die Kirche nicht einlösen können oder nicht einlösen wollen.

Strukturelle Ungleichheit im Arbeitsverhältnis

■ Merkmal eines Arbeitsverhältnisses ist die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers. Er sichert seine soziale Existenz in der Regel ausschließlich durch das Arbeitsverhältnis¹¹ und ist folglich auf die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses angewiesen. Innerhalb des Arbeitsverhältnisses unterliegt er gem. § 106 GewO dem Weisungsrecht des Arbeitgebers:

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimm-



Beim Kirchentag in
Bremen im Mai 2009
trafen sich Gläubige
aus aller Welt
zu gemeinsamen
Diskussionen

men, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Diese doppelte Abhängigkeit des Arbeitnehmers führt zu einem strukturellen Ungleichgewicht im Verhältnis von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Dieses auszugleichen, ist Aufgabe des Arbeitsrechts, weshalb Arbeitsrecht immer Arbeitnehmerschutzrecht ist.

Auch die Schaffung einer Betriebsverfassung ist dem Ziel geschuldet, einen Ausgleich herzustellen. Aufgabe der Betriebsverfassung ist es, dem Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 2 Abs. 1 GG) auch am Arbeitsplatz Geltung zu verschaffen. Das Bundesverfassungsgericht hat stets die grundrechtsverwirklichende Bedeutung der Mitbestimmung betont, insbesondere im Verhältnis zu anderen Grundrechten.¹² Däubler hat diesen Ansatz weiterentwickelt und daraus das Grundrecht auf Mitbestimmung abgeleitet. Die kirchliche Betriebsverfassung, das MVG, muss sich daran messen lassen, ob es in der Lage ist, einen dem BetrVG gleichwertigen Ausgleich zwischen den Betriebspartnern und damit auch zwischen den Partnern der Arbeitsverhältnisse zu schaffen.

Betriebsverfassungsgesetz: Instrumente zur Konfliktlösung

Dem Betriebsverfassungsgesetz liegt nicht nur die Annahme eines strukturellen Ungleichgewichts zugrunde, sondern auch die Erkenntnis eines grundsätzlichen Interessensgegensatzes zwischen ›Kapital‹ und ›Arbeit‹, also zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Ausgehend von diesem Konfliktmodell sind durch das BetrVG Instrumente der Konfliktklärung bzw. Konfliktlösung geschaffen worden:

■ In sozialen und organisatorischen Angelegenheiten besteht Verhandlungsparität. Die Festlegung der Arbeitszeit, die Einführung von Verhaltens- und Leistungskontrollen usw. setzt nicht nur eine Einigung der Betriebspartner über Initiativen des Arbeitgebers voraus. Der Betriebsrat kann auch Maßnahmen und Regelungen erzwingen. Einigen sich die Betriebspartner nicht, kann jede Seite die betriebliche Einigungsstelle anrufen. Diese entscheidet für beide Seiten verbindlich, unabhängig davon, welche Seite die Initiative ergriffen hat. Und die Einigungsstelle prüft nicht, ob der Antrag einer Seite begründet ist; sie schafft bezogen auf den Streitgegenstand eine für den Betrieb verbindliche Regelung. Im Ergebnis bedeutet dies im Hinblick auf soziale und organisatorische Angelegenheiten gem. § 87 BetrVG Verhandlungsparität zwischen beiden Seiten. Durch die Kompetenz der Einigungsstelle, Regelungen zu treffen, die sich von den ursprünglichen Vorstellungen beider Seiten entfernen,

kann die Einigungsstelle friedensstiftende Regelungen schaffen.

■ Das BetrVG räumt den Gewerkschaften eigene Rechte ein: Sie können an Betriebsratssitzungen teilnehmen, sie können Betriebsratswahlen einleiten und eigene Listen aufstellen und sie können an Betriebsversammlungen teilnehmen. Damit wird das individuelle Recht aus Art. 9 Abs. 3 GG, Koalitionen zu bilden, in den Betrieben realisiert. Die Betätigung von Gewerkschaften ist ein konstitutives Element unserer Rechts- und Gesellschaftsordnung. Der Kern gewerkschaftlicher Tätigkeit ist auf den Abschluss von Tarifverträgen gerichtet. Tarifverträge sind Friedensordnungen. Denn sie beenden Arbeitskämpfe und schaffen zugleich ein wesentliches Element für eine Wettbewerbsordnung unter den tarifgebundenen Unternehmen und dort, wo Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden, auch darüber hinaus. Gewerkschaftliche Betätigung ist strukturell, aber auch inhaltlich auf sozialen Ausgleich ausgerichtet. Gewerkschaften ermöglichen Partizipation und Emanzipation abhängig Beschäftigter.

Beide Elemente, die ›paritätische Mitbestimmung‹ aufgrund der Regelungskompetenz der Einigungsstelle und die Integration der Gewerkschaften in die Betriebsverfassung, schaffen einen angemessenen Ausgleich und tragen so maßgeblich zur Befriedung in den Betrieben bei.

Die Kirchen nehmen ein anderes Modell für sich in Anspruch. Nicht der Gegensatz von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sei prägend für die Arbeitsbeziehungen, sondern das Leitbild der Dienstgemeinschaft, zu der Dienststellenleitung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Dienststelle verbunden seien. Obwohl die Diskussion um die Dienstgemeinschaft durch die Leiharbeitsentscheidung des Kirchengerichtshofs¹³ beflügelt worden ist, besteht nach wie vor wenig Klarheit darüber, was die Dienstgemeinschaft eigentlich ausmacht.¹⁴ Die Konturen, die der Kirchengerichtshof gezeichnet hat, werden von kirchlicher Seite kritisiert mit dem Hinweis, der Kirchengerichtshof habe die Dienstgemeinschaft auf die Dienststellengemeinschaft bzw. die Vergütungsgemeinschaft reduziert. Deutlich wird immerhin, dass dem Leitbild der Dienstgemeinschaft kein Konfliktmodell zugrunde liegt. So wird der sog. Dritte Weg als partnerschaftliche Alternative zur Festlegung der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge bezeichnet. Partnerschaft und Dienstgemeinschaft sind Begriffe, die den kirchlichen Diskurs prägen. Partnerschaft ist möglich auf der Grundlage von Verhandlungsparität, des Handelns auf gleicher Augenhöhe. Wie wenig Verhandlungsparität im ›Dritten Weg‹ besteht, ist an anderer Stelle erörtert worden.¹⁵ Hier ist zu fragen, ob das dem Mitarbeitervertretungsrecht zugrunde liegende Konzept geeignet ist, Parität zu schaffen. Denn nur dann kann das Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung dem Betriebsverfassungsgesetz entsprechen und nur dann ist es in der Lage, dem kirchlichen Leitbild zu genügen.

Instrumente der Konfliktlösung im Mitarbeitervertretungsgesetz

Die Wirkungsweise einer Betriebsverfassung wird sichtbar an den Instrumenten der Konfliktlösung, es sei denn, es wäre davon auszugehen, dass Konflikte nicht entstehen. Die Realität in kirchlichen Einrichtungen verbietet die Annahme, dass (allein) das gemeinsame Anliegen von Einrichtungsleitung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (welches?) als harmonisierende Klammer ausreicht. Schon die Studie von Beier/Nutzinger¹⁶ hat sichtbar gemacht, dass die Erwerbsorientierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kirchlichen Dienststellen und Betrieben prägend ist.

Die von AuK durchgeführte Befragung belegt, dass sich diese Orientierung deutlich verstärkt hat.

- Mehr als 70 % der Beschäftigten halten die Aussage, in kirchlichen Einrichtungen dürfe nicht gestreikt werden, für falsch. Rund die Hälfte der Beschäftigten erklärt, nicht zu wissen, was der ›Dritte Weg‹ ist.
- Fast 75 % der Beschäftigten halten es für falsch, dass ein Kirchenaustritt eine Kündigung nach sich ziehen kann.
- Mehr gewerkschaftlichen Einfluss fordern mehr als 50 % der Beschäftigten; nur etwa 15 % lehnen dies ganz oder teilweise ab, rund 28 % sind unentschieden.
- Immerhin rund 23 % der Beschäftigten lehnen es ganz oder teilweise ab, dass die Gewerkschaften die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes berücksichtigen.

Die Konflikthaftigkeit des betrieblichen Geschehens wird am ehesten an der Inanspruchnahme der Kirchengerichte in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten sichtbar, die inzwischen zu einer weitgehenden ›Professionalisierung‹ der früheren Schieds- und Schlichtungsstellen geführt hat.

Die Kirchengerichte haben eine Doppelfunktion: Sie sind zur Entscheidung in Rechtsstreitigkeiten ebenso wie in Regelungsstreitigkeiten berufen. Sie sind Arbeitsgericht und Einigungsstelle zugleich. Während die Kirchengerichte ihre rechtsprechende Funktion erfüllen können, sind ihre Konfliktlösungsmöglichkeiten in Regelungsfragen arg beschränkt. Das mag an dem Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit deutlich werden. Bekanntlich fällt darunter nicht nur die Festlegung der Schichtzeiten, sondern auch die Gestaltung des Dienstplans im Einzelnen.¹⁷ Stimmt die Mitarbeitervertretung der Dienstplanung nicht zu, wird die Dienststellenleitung gem. § 38 Abs. 4 MVG-EKD den Antrag an das Kirchengericht richten, die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zu ersetzen. Das Kirchengericht kann dem Antrag entsprechen oder ihn ablehnen. Keine der beiden möglichen Entscheidungen kann zur Befriedung des Konfliktes beitragen. Denn die ausschließlich binäre Ent-

scheidungsoption des Kirchengerichtes erlaubt keine befriedenden Zwischenlösungen. Noch gravierender ist die Frage nach den Maßstäben, die das Kirchengericht seiner Entscheidung zugrunde legen kann bzw. muss. Verstößt der Dienstplan gegen zwingendes Arbeitszeitrecht (Höchst Arbeitszeit, Ruhezeiten), wird das Kirchengericht die Zustimmung nicht ersetzen können. Da das Kirchengericht nicht befugt ist, das Regelungsbegehren des Arbeitgebers zu modifizieren, wird das Gericht den Antrag im Übrigen nur dann abweisen können, wenn der Dienstplan für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unzumutbar ist. Ein Interessenausgleich kommt damit nicht zustande. Obwohl die Festlegung der Arbeitszeit zu den Gegenständen der nicht eingeschränkten Mitbestimmung gehört, findet praktisch auch in diesen Fällen nur eine Rechtmäßigkeitskontrolle statt.

Initiativrecht der Mitarbeitervertretung: Muster ohne Wert

Noch deutlicher wird die Beschränkung auf die Kontrolle der Rechtmäßigkeit bei näherer Betrachtung des Initiativrechts der Mitarbeitervertretung. Diese kann zwar gem. § 47 Abs. 1 MVG-EKD in allen mitbestimmungs- und mitberatungspflichtigen Angelegenheiten der Dienststellenleitung Maßnahmen vorschlagen. Im Falle der Nichteinigung kann die Mitarbeitervertretung in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten (§§ 39, 40 und 42 MVG-EKD) immerhin das Kirchengericht anrufen – in der Regel allerdings vergeblich. Denn dieses hat lediglich festzustellen, ob die Weigerung der Dienststellenleitung rechtswidrig ist (§ 60 Abs. 7 MVG-EKD). Die Weigerung der Dienststelle, eine bestimmte Maßnahme durchzuführen, kann nur rechtswidrig sein, wenn eine entsprechende Handlungspflicht besteht. Das Initiativrecht der Mitarbeitervertretung ist wiederum darauf beschränkt, die Einhaltung von Rechtsvorschriften zu kontrollieren. Und wenn das Kirchengericht im Einzelfall feststellt, dass die Weigerung der Dienststellenleitung rechtswidrig ist, dann führt die Feststellung nicht dazu, dass die Maßnahme durchgeführt werden muss. Die Dienststellenleitung ist lediglich verpflichtet, über den Antrag der Mitarbeitervertretung erneut – unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des Kirchengerichtes – zu entscheiden. Eine nochmalige Anrufung des Kirchengerichtes ist ausgeschlossen.

Einen solchermaßen beschränkten Rechtsschutz kennen wir aus dem Bereich der Verwaltung. Soweit der leistenden oder ordnenden Verwaltung ein Ermessen eingeräumt ist, kann der Bürger geltend machen, die Behörde habe ihr Ermessen rechtsfehlerhaft ausgeübt. Mit diesem (eingeschränkten) Rechtsbehelf wird einerseits Behördenwillkür ausgeschlossen, andererseits der Gestaltungsspielraum der Verwaltung gewahrt. Dieses Modell taugt nicht für eine Betriebsverfassung. Jedenfalls dann nicht, wenn durch diese Betriebsverfassung das Grundrecht auf

freie Entfaltung der Persönlichkeit und/oder das Leitbild der Dienstgemeinschaft verwirklicht werden soll. Um schlichte Rechtskontrolle auszuüben, braucht man keine Mitarbeitervertretung, sondern Behörden wie das Gewerbeaufsichtsamt, das Gesundheitsamt, das Bauamt, Berufsgenossenschaften und so weiter.

Keine Befriedung durch das MVG

Wenn trotz dieser Einschränkungen die Kirchengerichte im Verhältnis exorbitant häufiger in Anspruch genommen werden als Arbeitsgerichte und Einstellungsstellen nach BetrVG zusammen, dann ist das weniger Ausdruck effektiver Konfliktschlichtung, sondern eher ein Ausdruck mangelnder Befriedungswirkung. Und es ist ein Zeichen für die Ohnmacht mancher Mitarbeitervertretung, die immer wieder erleben muss, dass die Entscheidungen der Kirchengerichte nicht respektiert werden.

Das Mitarbeitervertretungsgesetz bietet keine Konfliktlösungsinstrumente, die denen des Betriebsverfassungsgesetzes gleichwertig sind. Das überrascht, denn dem im MVG verankerten Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit würde es eher entsprechen, wenn das MVG ausgeprägte und vor allem befriedende Instrumente der Konfliktlösung bereitstellen würde. Es bedürfte einer tiefer gehenden Untersuchung, um zu beurteilen, ob dieser deutliche Mangel auf einem patriarchalen und damit undemokratischen Vorverständnis basiert, das Konflikte negiert, oder aber der Gesetzgeber den Folgen der ›Ökonomisierung des Sozialen‹ in der Diakonie (noch) nicht Rechnung getragen hat. Die jetzt anstehende Novellierung des MVG bietet die Gelegenheit, das Missverhältnis von kirchenbetrieblicher Realität und Gesetzeslage zu überwinden. Damit könnte die zuvor gestellte Frage beantwortet sein. Die Novellierung ist zugleich Indikator dafür, ob die Kirche bereit und in der Lage ist, ihr Proprium, nämlich den Verkündigungsauftrag, auch unter den Bedingungen der ›Marktwirtschaft im Sozialen‹ und unter Gewährleistung von im staatlich geregelten Bereich selbstverständlichen Beteiligungsstandards zu wahren. Gelingt der Kirche dies nicht, wird erneut die Frage nach der Fortgeltung von § 118 Abs. 2 BetrVG (Nichtanwendung des BetrVG auf die Kirchen) zu stellen sein.

Fortsetzung auf Seite 46



Auf dem Fest zum 5-jährigen Jubiläum der Zeitschrift ›Arbeitsrecht und Kirche‹ stand die Redaktion allen Leserinnen und Lesern für ein Gespräch zur Verfügung (v. l.): Kerstin Graumann, Mira Gathmann, Bernhard Baumann-Zichon.

für Mitarbeitervertretungen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es bestellen immer mehr MAVen 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 Leitfa-
den für Mitarbeitervertretungen in der katholi-
schen und der evangelischen Kirche.
591 Seiten, gebunden, Auflage 2002.
Bund-Verlag. EUR 56,-



Nr. 048 ■ BUEREN

**Weiteres Fehlen wird
für Sie Folgen haben.**

Die Arbeitgeber nennen es Fehl-
zeitenmanagement und meinen
damit die Senkung der Krank-
meldungen. Wie das geschieht und wie sich Beschäf-
tigte sowie Interessenvertretungen gegen Kranken-
Mobbing wehren können, wird in diesem gut lesba-
ren 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 glied-
kirchlichen Übernahmegesetzen, VerwGG,
DatenschutzG der EKD sowie dem KSchG.
Unentbehrlich für jedes MAV-Mitglied und
alle Personalverantwortlichen.
616 Seiten, Hardcover,
3. akt. Auflage lieferbar September 2009
SachBuchVerlag Kellner. EUR 39,80

Nr. 014 ■ MVG-EKD Textausgabe.

Ergänzt um Gesetzessammlung:
Kündigungsschutzgesetz, Arbeitsgerichts-
gesetz (Auszug), Kirchengesetzgesetz (Auszug),
64 Seiten, A5-Broschüre
SachBuchVerlag Kellner. EUR 5,00

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 könn-
en Sie für jeden Arbeitnehmer die
neue Vergütung schnell und unkompli-
ziert ermitteln. Für MAVen und
Personalabteilungen.
SachBuchVerlag Kellner. EUR 29,80
Auch als DW BO-Version erhältlich



Nr. 538 ■

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

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



Nr. 396 ■ CLAESSEN:

**Datenschutz in der
evangelischen Kirche.**

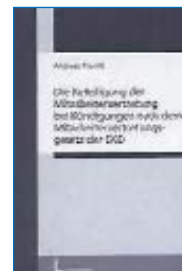
Kommentar zum Kirchengesetz
über den Datenschutz in der EKD.
3. Auflage 2004, 328 Seiten.
Luchterhand-Verlag. EUR 24,00



Nr. 200 ■ KIENITZ:

**Die Beteiligung der Mitarbeiterver-
tretung bei Kündigung nach dem
Mitarbeiter-
vertretungsgesetz der EKD.**

Der kollektivrechtliche Kündigungs-
schutz im kirchlichen Bereich und
der kirchliche Rechtsschutz.
156 Seiten. Luchterhand-Verlag.
EUR 12,40



Nr. 334 ■

HANS GEORG RUHE/WOLFGANG BARTELS:
**Praxishandbuch für Mitarbeiter-
vertretungen. Katholische Kirche.**

Es folgt dem Text der MAVO und ori-
entiert sich an der Arbeits- und Alltags-
praxis von Mitarbeitervertretungen.
492 Seiten, gebunden, Auflage 2001.
Luchterhand-Verlag. EUR 49,-



Nr. 313 ■

ESSER/WOLMERATH:
Mobbing.
Der Ratgeber für
Betroffene und

die Interessenvertretung. Zeigt Hand-
lungsmöglichkeiten zur Bewältigung
der Situation und hilft bei Konflikten
am Arbeitsplatz.
6., aktualisierte Auflage 2005,
200 Seiten, kartoniert. Bund-Verlag.
EUR 14,90



Nr. 615 ■ BLEISTEIN/THIEL:
Kommentar zur Rahmen-
ordnung für eine Mitarbeiter-
vertretungsordnung (MAVO).
 Der unentbehrliche und zu-

verlässige Standardkommentar
 zur MAVO für die katholische Kirche, der
 Theorie und Praxis gekonnt miteinander verbindet.
 5. Auflage 2006, 990 Seiten, gebunden.
 Luchterhand-Verlag. EUR 79,-



Nr. 018 ■ BAUMANN-
CZICHON (Hrsg.):
Die EKA. Entschei-
dingssammlung
zum kirchlichen
Arbeitsrecht.

Neuartiges, wichtiges
 Nachschlagewerk für Mitarbeitervertretungen und
 Personalabteilungen der verfassten Kirchen, bei
 Caritas und Diakonie. Über 250 Entscheidungen,
 und über 1.500 Seiten in 2 Ordnern.
 SachBuchVerlag Kellner. EUR 114,90.



Nr. 549 ■
BACKMEISTER/TRITTIM U.A.:
Kündigungsschutzgesetz
mit Nebengesetzen

Auf der Basis der BAG-
 Rechtsprechung sind hier
 alle wichtigen Gesetze zur
 Beendigung von Arbeitsver-
 hältnissen kompakt, griffig und praxisnah erläutert.
 4. Auflage 2009, 836 Seiten gebunden.
 Verlag Franz Vahlen. EUR 72,-

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. 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. 34., überarbeitete
 Auflage 2009, 1.487 Seiten,
 kartoniert. Bund-Verlag. EUR 24,90

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



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

Handkommentar mit voll-
 ständig integrierter Novelle
 des Gesetzes inkl. zahlrei-
 cher Antragsmuster und For-
 mulierungshinweise sowie
 Tipps zur Prozesstaktik.
 Ein wichtiger Ratgeber.
 3. Auflage 2007, 1705 Seiten, gebunden.
 Nomos-Verlag. EUR 69,-



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



Nr. 225 ■ GEORGI: Die Teiligungsrechte
der Mitarbeitervertretungen im Arbeitsschutz

Die Autorin erörtert die Rechte und Aufgaben der
 Mitarbeitervertretungen der evangelischen und
 katholischen Kirchen im Arbeits- und Gesundheitsschutz
 und stellt sich dem Spannungsfeld zwischen europa-
 rechtlichen Vorgaben, deutschem Arbeitsschutzrecht
 und Kirchenrecht.

Auflage 2008, 315 Seiten,
 Softcover. Nomos-Verlag. EUR 69,-

Telefonservice 0421-77 866

Fachbuch Direktbestellung

Per Fax: 0421-704058

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

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:
 Bitte auch in Druckbuchstaben

Telefon

Zur Kenntnis genommen:
Arbeitgeber:

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

An den
SachBuchService Kellner
St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen

Bestell-Nr.	Titel	Preis
018	EKA. Loseblattwerk mit Ergänzungen	114,90
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	Arbeitsrechthandbuch.	100,00
114	Erfolgreich verhandeln.	9,90
200	Die Beteiligung der MAV bei Kündigungen...	12,40
225	Die Teiligungsrechte der MAV im Arbeitsschutz	69,00
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
549	Kündigungsschutz mit Nebengesetzen	72,00
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
846	Arbeitsrecht	79,90/89,90
217 CD/1	AVR-Vergütungs-Rechner (für 1 Arbeitsplatz)	29,80
217 CD/2	AVR-Vergütungs-Rechner (bis 5 Arbeitsplätze)	59,80
217 CD/3	AVR-Vergütungs-Rechner (bis 10 Arbeitsplätze)	89,80

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

Teil 2 – MVG-Novelle – Fortsetzung eines falschen Konzeptes

Was bringt die MVG-Novelle?

Gemessen an diesem Maßstab ist der Novellierungsentwurf bescheiden ausgefallen – dies soll vorweggenommen werden.

Immer noch keine Sanktionsmöglichkeiten

Prägendes Merkmal von Recht ist dessen Geltungsanspruch. Mit anderen Worten, wenn das Recht nicht beachtet wird oder nicht durchgesetzt werden kann, ist es nicht mehr ›geltendes Recht‹, sondern nur noch ethischer Imperativ, an den sich einige oder vielleicht sogar viele halten, aber eben nicht alle. Genau das ist die gegenwärtige Situation. Die allermeisten Dienststellenleitungen halten sich an Entscheidungen der Kirchengerichte. Die Missachtung kirchengerichtlicher Erkenntnis ist kein Massenphänomen. Umso unverständlicher ist es, dass die Kirche nicht die Kraft aufbringt, die wenigen Ausnahmefälle zu ›disziplinieren‹, z. B. durch Verbandsstrafen. Der erste Novellierungsentwurf sah immerhin ein schwaches Instrument der ›Vollstreckung‹ vor, nämlich ›Bußgelder‹ bis zu 2.500,00 €. Für eine Einrichtung, die sich aus ökonomischen Gründen über Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung (z. B. durch kirchenrechtswidrige Beschäftigung von Leiharbeitnehmern) hinwegsetzt, wäre dies kein ernsthaftes Hindernis. Aber die Verhängung einer solchen ›Buße‹ wäre ein Anfang, der möglicherweise schon durch seine stigmatisierende Wirkung Folgen zeigen könnte. Der jetzt vorliegende Entwurf enthält diese Regelung nicht mehr. Offensichtlich war der Einfluss diakonischer Arbeitgeber groß genug, um den heute bestehenden ›Freiraum‹ zu sichern. Aber: Wer sich gegen die Vollstreckung kirchengerichtlicher Entscheidungen zu Wehr setzt, tut dies mit der gleichen Legitimation wie ein Raser, der sich über eine Radarfalle beklagt. Er fühlt sich berechtigt, die Geltung des allgemeinen Rechts für sich abzulehnen und durch eigene Maßstäbe zu ersetzen. Das ist die schlechteste Interpretation einer protestantischen Grundhaltung. Ein jeder Gläubige mag Priester sein, nicht aber Gesetzgeber oder Richter. Der Verzicht auf Sanktionsmöglichkeiten – welcher Art auch immer – ist eine Bankrotterklärung der evangelischen Kirche. Die katholische Kirche hat längst Sanktionen gegen die Nichtbeachtung von Kirchengerichtsentscheidungen geschaffen. Durchgesetzt haben sich offenkundig diejenigen, die vor einer ›Reklerikalisierung der Diakonie‹ warnen.¹⁸ Zumindest gewichtige Teile der Diakonie wollen sich dem Einfluss der jeweiligen Landeskirchen entziehen. Sie vergessen dabei, dass sich ihre verfassungsrechtliche Stellung als Kirche ausschließlich aus ihrer Zuordnung zu der jeweiligen Landeskirche herleitet. Die Landeskirchen haben Aufgaben und Regelungskompetenzen auf ihre jeweiligen Diakonischen Werke übertragen – sie kön-

nen sie aber wieder an sich ziehen. Die Definitionsmacht hinsichtlich dessen, was Kirche ausmacht, obliegt der Landeskirche und – im Rahmen der Grundordnung – der EKD. Diese Absetzbewegung von Teilen der Diakonie ist in doppelter Hinsicht gefährlich. Die Kirche gefährdet ihre Glaubwürdigkeit und damit auch ihre verfassungsrechtliche Sonderstellung (insbesondere unter Berücksichtigung einer zunehmenden Europäisierung des Rechts). Und die Beschäftigten in diesen sich absetzenden Betrieben drohen in einen ›rechtsfreien Raum‹ abzugleiten. Kirchliches Recht (MVG, kirchliche Arbeitsrechtsregelungen) wird nicht bedingungslos beachtet, staatliches Recht (BetrVG und Tarifverträge) wird unter Hinweis auf die behauptete Kirchlichkeit als ›unzulässig‹ zurückgewiesen.

Stufenzuordnung – Verzicht auf eine notwendige Korrektur

Durch die Tarifreform des öffentlichen Dienstes im Jahr 2005, nämlich durch den Wechsel vom BAT zum TVöD, ist an die Stelle des Grundgehaltes, dessen Höhe sich nach Eingruppierung und Lebensalter richtete und durch Ortszuschlag und allgemeine Tarifiergänzung ergänzt wurde, ein einheitliches Entgelt getreten, dessen Höhe sich wiederum nach der Eingruppierung und sog. Entwicklungsstufen richtet. Die Eingruppierung ist nach unbestrittener Auffassung gem. § 42 Buchst. a MVG dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung unterworfen. Im Hinblick auf die Einstufung in die Entwicklungsstufen (im TVöD immerhin fünf) hat der Kirchengerichtshof der EKD¹⁹ ein Mitbestimmungsrecht (Mitbeurteilungsrecht) der Mitarbeitervertretung verneint. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts sei die Eingruppierung als Akt strikter Rechtsanwendung. Bei der Stufenzuordnung habe der Arbeitgeber ein Ermessen (›kann‹) und dies schließe ein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung aus.

Damit wird die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit der Beteiligung durch Mitarbeitervertretung entzogen. Diese bleibt darauf beschränkt, rechtswidrige Maßnahmen des Arbeitgebers zu verhindern. Wie sehr die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit aus den Fugen geraten kann, erleben wir aktuell in Krankenhäusern. Dort wird u. a. durch – missbräuchliche – Stufenzuordnung den Begehrlichkeiten von Ärzten und Vertretern weiterer Mangelberufe entsprochen, während andere Arbeitnehmer um die Erfüllung ihrer Ansprüche kämpfen müssen. Anders als der KGH-EKD hat das Bundesverwaltungsgericht²² das Mitbestimmungsrecht bei Eingruppierungen als umfassendes Mitbestimmungsrecht bei der Anwendung aller entgeltrelevanten Faktoren verstanden und ein Mitbestimmungsrecht bei der Stufenzuordnung bejaht. So hat es den inneren Zusammenhang zwischen Tarifrecht und Mitbestimmungsrecht wieder hergestellt, der durch die Tarifreform im öffentlichen Dienst im Jahre 2005 und die AVR-Reform im Jahre 2007 gestört wurde. Die durch die Entscheidung des

KGH-EKD erforderlich gewordene Korrektur ist in dem Entwurf zur MVG-Novelle nicht vorgesehen.

Die Selbstermächtigung der Arbeitgeber

Und das scheint kein Zufall zu sein. Das Diakonische Werk der EKD diskutiert eine neue Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission, durch die der Arbeitnehmerseite noch das letzte Druckmittel genommen werden soll, nämlich die Verweigerung der Mitarbeit. Vorgesehen ist eine Beschlussfassung auch in Abwesenheit einer Seite.²¹ Diese Selbstermächtigung der Arbeitgeber findet zurzeit auch in den Landeskirchen Rheinland, Westfalen und Lippe (RWL) statt. Die von den beteiligten Diakonischen Werken in Kraft gesetzte (regionale) Wahlordnung sieht die Bestimmung und Entsendung der Vertreter des Bereichs RWL in der Arbeitsrechtlichen Kommission des DW der EKD aufgrund eines Beschlusses von lediglich sechs (!) Mitarbeitervertretungen vor. Während in § 3 Abs. 2 und § 5 Abs. 2 MVG jeweils eine absolute Mehrheit für die abweichende Gestaltung einer Mitarbeitervertretung vorausgesetzt wird, soll für die Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission eine Repräsentation im Promille-Bereich genügen?

Die Absicht ist klar: Die diakonischen Arbeitgeber sind sich sicher, dass sie in RWL wenigstens sechs kleine oder kleinste Mitarbeitervertretungen finden,

die nach ihrer Mütze tanzen und damit nicht nur die Mitarbeitervertretungen der großen Einrichtungen in RWL, sondern im Rest der Republik gemeinsam mit den Arbeitgebern majorisieren. Gelänge dies Vorhaben, so würden die Arbeitnehmer und ihre Mitarbeitervertretungen gleich doppelt von der Lohnfindung ausgeschlossen: nämlich von der Tarifierung in der Arbeitsrechtlichen Kommission (»Lohnrunde«) und von wesentlichen Elementen der Umsetzung auf betrieblicher Ebene. Der »Dritte Weg«, ehemals als Modell partnerschaftlicher Konfliktlösung gepriesen, wird heute anders buchstabiert.

Diakonie in der Marktwirtschaft

Sowohl die Defizite des Mitarbeitervertretungsrechts als auch der kirchlichen Instrumente der Lohnfindung lassen sich im Kontext der ökonomischen Rahmenbedingungen diakonischer Unternehmen erklären. Altenheime, Einrichtungen der Jugend- und der Eingliederungshilfe stehen im Preiswettbewerb; Krankenhäuser müssen immerhin um qualifiziertes Personal wetteifern. Insolvenzen sind zwar selten, aber längst keine unbekannte Erscheinung mehr. Eingeläutet wurde diese Entwicklung 1994 mit Einführung der Pflegeversicherung. Die dadurch ausgelöste Ökonomisierung des Sozialen, also die Erstreckung des Marktes auf soziale Leistungen, hat die bis dahin herrschende Wettbewerbsordnung auf-

epd sozial

➔ Jetzt kostenloses Probeheft anfordern!

Neuigkeiten in der Sozialbranche – aus erster Hand:

- ➔ Erweitern Sie wöchentlich Ihren Horizont!
- ➔ Informieren, bewerten, umsetzen: mit dem Wandel in der Sozialbranche arbeiten!
- ➔ Jeden letzten Freitag im Monat: 8 Seiten Supplement Recht – zeitnah und aktuell!



Bestellcoupon:

Haben wir Sie neugierig gemacht? Dann machen wir Ihnen einen Vorschlag: Wir schicken Ihnen ein Probeheft – Sie sagen uns Ihre Meinung dazu.

☒ Ja, bitte senden Sie mir ein kostenloses Probeheft von epd sozial.

Name, Vorname

Firma/Organisation

Straße/Hausnummer

PLZ/Ort

E-Mail

Sie erreichen mich unter der Telefonnummer

auk

Coupon ausschneiden/kopieren und einsenden an:

epd sozial Kundenservice
Postfach 50 05 50
60394 Frankfurt/Main

Telefon: 069/58098-225 Fax: 069/58098-226
E-Mail: aboservice@gep.de

gelöst. Bis heute ist es nicht gelungen, eine neue zu etablieren. Ursächlich dafür ist (auch) die Ambivalenz diakonischer Unternehmer, die einerseits ihre Rolle als marktorientierte Betriebe (zunehmend) wahrnehmen und entsprechend agieren. Es gibt kaum eine Unternehmensstrategie, die nicht schon von diakonischen Unternehmen ausprobiert wurde: sämtliche Formen der Tariffucht (Leiharbeit, Ausgliederung, Schein-Fremdvergabe an Tochtergesellschaften), Spezialisierung (Beschränkung auf das Kerngeschäft), Diversifikation (Verbreiterung der Wertschöpfungskette) und alle Formen der Konzernbildung zur Nutzung von Synergieeffekten einerseits und Ausbau der Marktstellung andererseits.²² Die Einbindung diakonischer Unternehmen in die Bedingungen des Marktgeschehens zwingt diese zu einem marktgerechten Verhalten. Und dies steht im Widerspruch zu den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Denn Arbeitnehmer wollen weder W-Gruppen, Leiharbeit und Ausgründungen noch wollen sie eine Abkoppelung vom Tarifniveau des öffentlichen Dienstes. Auch wenn Geschäftsführer und Vorstände diakonischer Unternehmen nicht für ihren eigenen Vorteil oder den ihrer Aktionäre wirtschaften, so verhalten sie sich – notwendigerweise – wie andere Unternehmensführer auch. Die aktuelle Tarifrunde ist auch durch die Forderung der Arbeitgeber geprägt, eine Umsatzrendite von 4 % durch Flexibilisierung der Jahressonderzahlung zu sichern. Daran gemessen ist die Vorstellung der Deutschen Bank, die eine Eigenkapitalverzinsung von 25 % für erforderlich hielt, geradezu bescheiden.²³ Auch hier wird deutlich, dass sich die strukturellen Bedingungen diakonischer Unternehmen nicht mehr von anderen Unternehmen unterscheiden. Die diakonischen Unternehmen sind Teil der marktwirtschaftlich organisierten Welt geworden.

10 Jahre diakonischer Arbeitgeberverband – aber die Gewerkschaft soll draußen bleiben?

Die diakonischen Unternehmen haben als eine Konsequenz dieser Entwicklung den diakonischen Arbeitgeberverband gegründet, den Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD). Dieser ist Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und sieht in seiner Satzung ausdrücklich den Abschluss von Verträgen zur Regelung von Arbeitsbedingungen vor.²⁴

Mit der Gründung dieses Verbandes ist die Parität zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern weiter gestört worden. So legitim es ist, dass Arbeitgeber sich zur Durchsetzung ihrer Interessen organisieren, so notwendig ist die Organisierung entsprechender Gegenmacht auf Arbeitnehmerseite. Denn wer sich wie ein am Markt operierendes Unternehmen auführt (aufführen muss), der muss sich auch wie ein solches behandeln lassen. Die an den VdDD und einige diakonische Unternehmen gerichtete Aufforderung der Gewerkschaft ver.di zu Tarifverhandlungen ist

ebenso folgerichtig wie die Gründung des diakonischen Arbeitgeberverbandes. Beide Seiten müssen jetzt lernen, mit dem aufgebrochenen Interessenkonflikt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und deren Organisation umzugehen. Und deshalb wird die Aufregung der RWL-Kirchen darüber, dass es mit einer Gewerkschaft, die die Kirchen zu Tarifverhandlungen zwingen will, auch ansonsten keine gemeinsamen Aktionen geben könne, bald der Vergangenheit angehören. Und Arbeitnehmer werden lernen, dass sich auch ein diakonisches Unternehmen in einem Arbeitskampf verhalten darf. Das Arbeitskampfrecht gilt mit all seinen Rechten und Pflichten für beide Seiten. Diakonische Unternehmen, aber auch die verfasste Kirche werden lernen müssen, dass der sog. Dritte Weg weder einen angemessenen sozialen Ausgleich herstellen noch den Kirchen die erforderliche Wettbewerbsordnung bieten kann. Der Versuch des Berliner Johannesstifts, in Hannover fünf Altenheime von der Caritas zu übernehmen und durch Absenkung auf das Lohnniveau des DW Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz zu sanieren, belegt, welche dramatischen Folgen der Verzicht auf Tarifverträge haben kann. Das Vorhaben der Berliner gefährdet die gesamte diakonische Altenhilfe in Niedersachsen. Die Landeskirche und deren Bischöfin haben die Gefahr erkannt und versuchen mit politischen Mitteln, diese feindliche Übernahme abzuwehren. Mag diese Intervention auch Erfolg haben, langfristig hilft nur der Abschluss von Tarifverträgen, weil auch im Falle eines Betriebsübergangs Tarifverträge nur durch andere Tarifverträge abgelöst werden können. Und die Anfang Juli 2009 erfolgte Gründung des ›Arbeitgeberverbandes Pflege‹ zeigt, dass auch die privaten Anbieter nach einer Wettbewerbsordnung durch Tarifverträge streben. Diesen sich seit 1994 ständig verändernden Rahmenbedingungen trägt das dem MVG zugrunde liegende Konzept nicht Rechnung. Es ist für andere Zeiten gemacht.

Falsche Anleihen beim BetrVG

Das Konzept wird auch nicht dadurch stimmig, dass Anleihen beim BetrVG vorgenommen werden. Denn auch die müssen in ihrem jeweiligen Wirkungszusammenhang betrachtet werden. Im Geltungsbereich des BetrVG ist es sinnvoll und angemessen, dem Arbeitgeber das bedingungslose Recht einzuräumen, an jeder Betriebsversammlung teilzunehmen. Denn das gleiche Recht steht den in den Betrieben vertretenen Gewerkschaften zu. Das Gleichgewicht bleibt gewahrt. Und die Gewerkschaften werden auch auf andere Weise im Betrieb tätig: durch gewerkschaftliche Betriebsgruppen, durch die Teilnahme an Betriebsratssitzungen usw. Damit ist gewährleistet, dass sich Arbeitnehmer unabhängig vom Arbeitgeber austauschen und organisieren können. In kirchlichen Betrieben kann die Gewerkschaft in Mitarbeiterversammlungen nur als Sachverständiger zu einzelnen Tagesordnungspunkten hinzugezogen werden – und auch das wird von manchen Arbeitgebern in Frage

gestellt. Der vorliegende Entwurf sieht vor, dass die Mitarbeitervertretung die Dienststellenleitung zukünftig zu jeder Mitarbeiterversammlung einladen muss. Offensichtlich wollen die Arbeitgeber auch die Meinungshoheit in Mitarbeiterversammlungen an sich reißen. Das ist das Gegenteil von Mitbestimmung und das ist auch das Gegenteil von »Dienstgemeinschaft«, denn Gemeinschaft impliziert auch gleiche Augenhöhe – es sei denn, man rekurriert auf einen Gemeinschaftsbegriff, wie er in Diktaturen verwendet wird.

Auch dieser Regelungsvorschlag ist Ausdruck der in Kirche und Diakonie stärker werdenden Tendenz, sich als Arbeitgeber stärkere Rechte einzuräumen. Die Selbstermächtigung der Arbeitgeber schreitet voran.

Entmächtigung der Mitarbeitervertretungen

Das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung ist aufgrund seiner verfahrensmäßigen Ausgestaltung zur Rechtmäßigkeitskontrolle herabgestuft worden. Betroffen davon sind auch Arbeitgeber, die einen Antrag auf Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung nicht nur fristgebunden einreichen, sondern gem. § 38 Abs. 3 MVG begründen müssen. Fehlt es an der Begründung oder ist diese unzureichend, so kann diese Maßnahme endgültig nicht durchgeführt werden. Das Nachschieben von

Gründen ist nicht möglich. Damit entfällt der betriebliche Regelungsbedarf keineswegs. Das Verfahren nach § 38 in Verbindung mit dem kirchengerichtlichen Verfahren ist nicht auf die Lösung von Regelungsstreitigkeiten angelegt. Die Verfahrensfristen binden auch die Mitarbeitervertretung. Diese muss ihre Ablehnungsgründe abschließend binnen 14 Tagen schriftlich darlegen. Auch der Mitarbeitervertretung ist ein Nachschieben von Gründen verwehrt. Derzeitiger Ausweg ist gem. § 38 Abs. 3 MVG der Antrag auf mündliche Erörterung, der in der Regel auch zu einer betrieblichen Einigung führt. Dieser entbindet nach derzeitiger Rechtslage die Mitarbeitervertretung von einer schriftlichen Begründung. Dienststellenleitungen werden dadurch keineswegs benachteiligt, denn in der mündlichen Erörterung erfahren sie sehr wohl, was die Mitarbeitervertretung an der Zustimmung hindert. Sie können ihre Erfolgsaussichten im weiteren Verfahren deutlich einschätzen. Der Entwurf sieht vor, dass die Mitarbeitervertretung im Falle der Nichteinigung binnen 14 Tagen nach Abschluss der mündlichen Erörterung ihre Nichtzustimmung schriftlich begründen muss. Damit wird die Verrechtlichung von Regelungsprozessen vorangetrieben. Das – falsche – Konzept des Mitarbeitervertretungsgesetzes wird konsequent weiterentwickelt. Dies wird in der Praxis dazu führen, dass Mitarbeitervertretungen einen noch höheren Bedarf an rechtlicher Beratung haben. Denn welche Mitar-

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2009



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

10.–14. August	in Bad Bevensen, Strategie und Taktik der MAV
10.–14. August	in Bad Bevensen, Auswirkungen von Führungsverhalten auf die Gesundheit
10.–14. August	in Bad Bevensen, Arbeitszeit/Dienstplangestaltung
17.–21. August	in Landau, MVG-Einführung
17.–21. August	in Landau, Erkennen der wirtschaftlichen (Not-)Lage der Einrichtung
24.–28. August	in Bad Zwischenahn, MVG-Einführung
24.–28. August	in Bad Zwischenahn, Sozialrechtliche Grundkenntnisse
24.–28. August	in Bad Zwischenahn, Mobbing und Konflikte

07.–11. September	in Springe, Grundlagenwissen Arbeitsrecht
07.–11. September	in Springe, Betriebliche Entgeltabsenkung – darf der Arbeitgeber das?
09.–11. September	in Springe, Verhandlungsführung - Vertiefung
21.–25. September	in Dassel, Krank – kaputt – raus?
21.–25. September	in Dassel, MVG für Fortgeschrittene
21.–25. September	in Dassel, Öffentlichkeitsarbeit der MAV

Tagesveranstaltungen:

2. September	in Bremen: Kündigung – was kann die MAV tun?
16. September	in Hannover: Qualitätsmanagement
17. September	in Hannover: Mitarbeitergespräche

Kosten

Wochenseminar:
690,- Euro inkl. Unterkunft
und Verpflegung
Tagesseminar: 95,- 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

beitervertretung ist in der Lage, die Zustimmung zu einer Kündigung umfassend begründet abzulehnen? Voraussetzung dafür sind belastbare Kenntnisse des Kündigungsschutzrechts, die auch bei sehr erfahrenen Mitarbeitervertretern nicht vorausgesetzt werden können.

Zudem wird die nachgelagerte Begründungsfrist zu einer weiteren Verzögerung des Verfahrens führen. Unter diesen formalen Bedingungen ist z. B. eine zeitnahe Dienstplanung kaum mehr möglich: Die Dienststellenleitung beantragt die Zustimmung zu einem Dienstplan. Die Mitarbeitervertretung hat nach § 38 Abs. 3 binnen zwei Wochen zu reagieren. Sie beantragt mündliche Erörterung, die dann frühestens am 15. oder 16. Tag nach Antragstellung erfolgen kann. Eine Einigung ist nicht möglich. Die Begründung der Mitarbeitervertretung liegt nach weiteren 14 Tagen vor, also etwa am 30. Tag nach Antragstellung. Und erst jetzt beginnt das Verfahren vor dem Kirchengericht! Das sind Probleme, die das BetrVG nicht kennt bzw. nicht schafft. Dort beantragt der Arbeitgeber die Zustimmung zu einem Dienstplan, z. B. zur Anordnung von Überstunden am Folgetag, und kann – falls der Betriebsrat nicht sofort zustimmt – noch am selben Tag die Einigungsstelle anrufen. In aller Regel wird er rechtzeitig eine Entscheidung der Einigungsstelle erhalten.²⁶ Hier steht die betriebliche Regelung, nicht das Einhalten von Verfahrensvorschriften im Vordergrund. Den Betrieben ist nicht damit geholfen, dass eine Seite verliert, weil sie nicht rechtzeitig vorgebracht hat. Betriebe brauchen Entscheidungen, die schnell ergehen und den betrieblichen Erfordernissen Rechnung tragen. Der Begründungszwang nach Scheitern der Einigungsbemühungen in der mündlichen Erörterung widerspricht evident den betrieblichen Erfordernissen.

Fazit

Mit dem vorliegenden Entwurf wird das falsche Konzept des MVG weitergeführt. Weder werden damit betriebliche Regelungsaufgaben leichter, noch wird damit Sozialpartnerschaft verwirklicht. Vielmehr werden die Gewichte zugunsten der Arbeitgeber verschoben. Das MVG taugt immer weniger zur Befriedung betrieblicher Konflikte. Statt versöhnen-dem Ausgleich wird Bevormundung der Mitarbeiter-schaften und Mitarbeitervertretungen geschaffen. Damit ist auch die Eingangsfrage nach der Notwendigkeit eines Mitarbeitervertretungsgesetzes beantwortet: Ein solches Mitarbeitervertretungsgesetz nützt weder der Kirche noch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Da aber der staatliche Gesetzgeber derzeit die Anwendung des BetrVG auf Kirchen ausschließt, bedarf es eines kirchlichen Gesetzes – das sich allerdings darauf beschränken kann, die Anwendung des BetrVG im kirchlichen Bereich anzuordnen. Und dann mag man darüber nachdenken, ob es an der einen oder anderen Stelle einer Anpassung an kirchliche Besonderheiten bedarf – ohne jedoch das Konzept zu ändern.

- 1 Regelungen z. B. gem. § 17 bzw. Anlagen 14 und 17 der Arbeitsvertragsrichtlinien des DW der EKD.
- 2 KGH-EKD, Beschluss vom 31.10.2005, II-0124/L24-05, AuK, 2006, S. 24f. und Beschluss vom 1.10.2007, I-0124/M2907, AuK 2008, S. 70ff.
- 3 KGH-EKD, Beschluss vom 31.10.2005, II-0124/L24-05, AuK, 2006, S. 24f.
- 4 KGH-EKD, Beschluss vom 1.10.2007, I-0124/M2907, AuK 2008, S. 70ff.
- 5 Der Wirtschaftsausschuss nach BetrVG kann weder den Prüfbefehl verlangen noch sind ihm Unterlagen auszuhändigen.
- 6 Der Informationsanspruch soll eingeschränkt werden, soweit Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse betroffen sind. So eine Einschränkung mag bei einer Software-Schmiede, einem Chemie-konzern oder gar in der Rüstungsindustrie Sinn ergeben. Pflege und Betreuung erfolgen ohnehin unter öffentlicher Beobachtung, so dass es keine Geheimnisse gibt. Außerdem hat die Praxis seit der letzten MVG-Änderung 2004 keinen Regelungsbedarf gezeigt.
- 7 Z. B. GK-Fabrizius, § 118 Rn 738ff; Struck, NZA 91, S. 251; Zachert, PersR92, 443; DKK-Wedde § 118 Rn 105; vorsichtiger FKHEs, § 118 Rn 56.
- 8 Vgl. z. B. Deinert, Arbeitnehmer-/innenschutz vor Diskriminierung in kirchlichen Einrichtungen, Referat, Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht, Kassel, November 2008, Dokumentation S. 37ff.
- 9 ArbG Hamburg, Urteil vom 04.12.2007, Az. 20 Ca 105/07.
- 10 Die Ergebnisse der Befragung sind veröffentlicht in AuK 2009, S. 25ff.
- 11 Aufgrund der Zunahme sog. prekärer Arbeitsverhältnisse (Teilzeitbeschäftigung und insbesondere geringfügige Beschäftigung) steigt die Zahl von Arbeitnehmern mit zwei, manchmal sogar drei Arbeitsverhältnissen.
- 12 BVerfG 1. Senat, Urteil vom 29.05.1973 – 1 BvR 424/71 und 1 BvR 325/72 bzw. Urteil vom 01.03.1979 – Az. 1 BvR 532/77 1 BvR 533/77 1 BvR 419/78 1 BvL 21/78.
- 13 KGH-EKD Beschluss vom 9.10.2006, II-0124/M35-06, AuK 2007, S. 25ff.
- 14 Vgl. hierzu grundlegend Lührs, Dienstgemeinschaft als Abgrenzungsprinzip, AuK 2006, 95ff.
- 15 Vgl. nur Baumann-Czichon, Der Dritte Weg am Rande des Abgrundes, AuK II, 2005, S. 30ff.
- 16 Beier/Nutzinger, Erwerbsarbeit und Dienstgemeinschaft, Arbeitsbeziehungen in kirchlichen Einrichtungen – Eine empirische Untersuchung.
- 17 KGH-EKD, Beschluss vom 7.11.2007, II-0124/N49-07, EKA Mitbestimmung, Arbeitszeit (2).
- 18 Vgl. den »Weihnachtsbrief« des VdDD-Vorsitzenden Rückert, AuK 2009, S. 9.
- 19 KGH-EKD, Beschluss vom 14.1.2008, I-0124/N33-07.
- 20 BVerwG, Beschluss vom 27.08.2008 – 6 P 11/07.
- 21 Vgl. hierzu Baumann-Czichon, Auf in den (Arbeits-)Kampf, weil wir den sozialen Frieden wollen!, AuK 2009, 2ff.
- 22 Vgl. Baumann-Czichon, Trends und Widersprüche kirchlicher Unternehmenspolitik, Referat Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht, Kassel, November 2007, Dokumentation S. 9 ff.
- 23 Beispiel: Eine diakonische GmbH mit einem Stammkapital von 50.000 € erreicht einen Jahresumsatz von 3 Mio €. Eine Umsatzrendite von 4 % entspricht 120.000 €, das sind 240 % des Eigenkapitals.
- 24 Die Satzung lässt offen, ob es sich dabei um Tarifverträge oder sonstige Kollektivverträge handelt. Tarifverträge werden jedoch ausdrücklich nicht ausgeschlossen.
- 25 Die nach AVR DWBO zu zahlende Vergütung liegt zwischen 10 und 13 % niedriger.
- 26 Beispiel: Für die Bewachung eines Kernkraftwerkes, für die durchgängig die Sollstärke gewährleistet sein muss, haben sich die Betriebspartner vorsorglich auf drei Arbeitsrichter als mögliche Vorsitzende der Einigungsstelle geeinigt, die zusammen eine Entscheidung innerhalb von 24 Stunden nach Anrufung garantieren.

Tariftreue im Anwendungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien – Voraussetzung für die Absenkung der Personalkosten aus wirtschaftlichen Gründen (Teil 2)

Von Bernhard Baumann-Czichon / Mira Gathmann

Die seit dem 1.7.2007 geltende Fassung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD sieht verschiedene Instrumente zur Absenkung der Personalkosten vor: Die Zahlung der zweiten Hälfte des 13. Entgeltes ist vom wirtschaftlichen Ergebnis abhängig, in besonderen Wettbewerbslagen kann die Vergütung abgesenkt werden und in wirtschaftlichen Notsituationen kann mit Genehmigung der Arbeitsrechtlichen Kommission eine Notlagenregelung getroffen werden. Voraussetzung ist in jedem Fall, dass die Einrichtung – und ggf. auch mit ihr verbundene Einrichtungen – tariftreu sind (§ 1 Abs. 5 AVR DW EKD). Im Folgenden wird untersucht, wann eine Einrichtung tariftreu ist.

Der Autor



Bernhard Baumann-Czichon
Fachanwalt
für Arbeitsrecht,
Bremen

Beschäftigung von Leiharbeitnehmern

Die Tariftreueklausel ist der Versuch, die flächendeckende Geltung der Arbeitsvertragsrichtlinien, wenn schon nicht kraft rechtlicher Verbindlichkeit, so doch faktisch zu ermöglichen. Tariftreue Einrichtungen werden ›belohnt‹, indem ihnen Flexibilisierungsinstrumente in die Hand gegeben werden. Dies wird jedoch diejenigen Einrichtungen nicht in den Geltungsbereich der AVR zurückführen, die schon so weit durch Leiharbeit, durch einzelvertragliche Ausgestaltung von Arbeitsverträgen und andere Instrumente Tariffucht begangen haben, dass sich eine Rückkehr für sie auch dann nicht rechnet, wenn alle Flexibilisierungsinstrumente ausgeschöpft werden könnten. Da die AVR normative Wirkung nicht beanspruchen können, kann durch die AVR nur auf diejenigen Arbeitsverhältnisse Einfluss genommen werden, für die die Einrichtungen die Anwendung der AVR vereinbart haben. Irgendeine Regelungskompetenz für Arbeitsverhältnisse außerhalb der einzelvertraglich vereinbarten Geltung der AVR kann den AVR deshalb nicht zukommen. Das bedeutet, dass durch die AVR nicht geregelt werden kann, zu welchen Bedingungen Arbeitnehmer (auch Leiharbeitnehmer) beschäftigt werden, die nicht unter den Geltungsbereich der AVR fallen. Und insbesondere kann durch die AVR nicht geregelt werden, ob und unter welchen Voraussetzungen Leiharbeit in Kirche und Diakonie zulässig ist. Durch die Tariftreueklausel kann nur festgelegt werden, unter welchen Voraussetzungen die Entgelte derjenigen Arbeitnehmer, die unter den Anwendungsbereich der AVR fallen, in den

Fällen des § 17 und der Anlagen 14 und 17 gemindert werden dürfen. Die Tariftreueklausel hindert die Einrichtung nicht, Arbeitnehmer mit unterschiedlichem vertraglichem Status zu beschäftigen. Die Tariftreueklausel ist aber Ausdruck des kirchlichen Selbstverständnisses. Sie konkretisiert die sich aus der Zuordnung zur Kirche ergebenden Verpflichtungen der kirchlichen und diakonischen Arbeitgeber. Ihre beschränkte Wirkung liegt allein in der Trennung zwischen kirchlichem Recht und (säkularem) Arbeitsrecht begründet.

b) Begriff der Leiharbeit

Der Begriff Leiharbeit beschreibt die Überlassung von Beschäftigten an einen anderen Arbeitgeber, so dass dieser die Leiharbeitnehmer in seinem Betrieb unter Ausübung des Direktionsrechtes zur Erfüllung der betrieblichen Zwecke einsetzen kann. Leiharbeit hat in der Kirche Tradition. Diakonissen-Mutterhäuser, Schwesternschaften und andere Ordens- und/oder Lebensgemeinschaften haben ihre Angehörigen seit jeher rechtlich selbstständigen diakonischen Einrichtungen zur Verfügung gestellt. Diese Form der Leiharbeit ist mit der Tariftreueklausel nicht angesprochen. Erfasst wird hingegen Leiharbeit im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG definiert Leiharbeit wie folgt: ›Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen wollen, bedürfen der Erlaubnis.‹

Leiharbeit wurde vor den sog. Hartz-Reformen vorrangig eingesetzt, um Personalengpässe zu überwinden, z. B. bei Krankheit oder Urlaub. Für einen bedarfsdeckenden Einsatz war Leiharbeit nicht geeignet, denn die Leiharbeitnehmer durften nicht länger als 24 Monate im Entleiherbetrieb eingesetzt werden. Diese Hürde ist im November 2004 durch die Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) gefallen. Seither unterliegt der Einsatz von Leiharbeitnehmern keinen zeitlichen Begrenzungen mehr. Grundsätzlich müssen Leiharbeitnehmer den gleichen Lohn erhalten wie die im Entleiherbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn mit den Leiharbeitnehmern die Anwendung eines Tarifvertrages für Zeitarbeitsfirmen vereinbart wird (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG). Tatsächlich gibt es wohl keinen Fall, in dem Leiharbeitnehmer nach den Bedingungen des Entleihers beschäftigt werden. Die Regel ist zur Ausnahme, die Ausnahme zur Regel geworden. Leiharbeit erweist sich daher als probates Mittel zur Tariffucht. Denn der Entleiher hat auf die Leiharbeitnehmer den gleichen Einfluss wie auf eigene Beschäftigte. Er kann sie dauerhaft in seinen Betrieb eingliedern und er kann ihren Einsatz genauso steuern, wie er es mit seiner Stammbesellschaft tun kann. Er unterliegt allerdings nicht der Verpflichtung, das in seinem eigenen Betrieb geltende Tarifrecht anzuwenden.

Die Autorin



Mira Gathmann
Fachanwältin
für Arbeitsrecht,
Bremen

b) Leiharbeit in Diakonischen Einrichtungen (Schaffung sog. Service-Gesellschaften)

Die Anwerbung von Leiharbeitnehmern von »echten« Zeitarbeitsfirmen ist für Sozialbetriebe wenig sinnvoll. Denn das Verleihen von Arbeitnehmern ist eine Leistung, auf die Umsatzsteuer zu zahlen ist, derzeit 19 %. Damit wird Leiharbeit um den Teil teurer, um den sie aufgrund der niedrigeren Tarife billiger sein sollte. Wenn hingegen Unternehmen der Metallindustrie Leiharbeiter einstellen, spielt dieser Aspekt keine Rolle, weil solche gewerblichen Unternehmen die zu zahlende Umsatzsteuer gegen ihre eigene Umsatzsteuerschuld verrechnen können (»Vorsteuer ziehen«). Sozialbetriebe können dies jedoch nicht, weil sie selbst keine Umsatzsteuer zahlen müssen. Um gleichwohl den Vorteil niedrigerer Tarife einstecken zu können, haben viele diakonische Einrichtungen eigene Leiharbeitsfirmen (»Service-Gesellschaften«) gegründet. Sofern die diakonische Einrichtung an der Service-Gesellschaft mit Mehrheit beteiligt ist und sie wenigstens einen Geschäftsführer stellt, gilt die Service-Gesellschaft als sog. Organgesellschaft mit der Folge, dass für das Verleihen der Leiharbeiter keine Umsatzsteuer zu zahlen ist. Erst in dieser Konstellation erweist sich Leiharbeit für diakonische Einrichtungen als betriebswirtschaftlich effektiv. Nicht wenige Einrichtungen sind dazu übergegangen, alle neu zu besetzenden Arbeitsplätze mit Leiharbeitnehmern zu besetzen.

Dadurch hat Leiharbeit in der Diakonie eine neue Funktion übernommen: Sie ist nicht bloß Personalreserve bei Krankheit, Urlaub und Auslastungsspitzen. Leiharbeit ist Instrument der Tariffucht. Die diakonische Einrichtung selbst kann sich als – scheinbar – tariftreu darstellen, weil sie selbst keine Arbeitnehmer außerhalb der kirchlichen Arbeitsbedingungen beschäftigt. Tatsächlich bedient sie sich billiger entlohnter Arbeitnehmer, nämlich der Leiharbeiter. Für die diakonischen Betriebe, die so verfahren, hat dies mehrere Konsequenzen: Unter gleicher Leitung und in Erfüllung des gleichen betrieblichen (= kirchlichen) Auftrags arbeiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterschiedlichen Bedingungen, je nachdem, wer als ihr Vertragsarbeitgeber auftritt. Die Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung bleibt beschränkt auf die »Stammmitarbeiter«, also diejenigen, die von dem diakonischen Betrieb unmittelbar angestellt werden.

c) Grenzen und Unzulässigkeit von Leiharbeit

Grundsätzlich ist auch diakonischen Arbeitgebern der Einsatz von Leiharbeitnehmern im Sinne des AÜG erlaubt, jedoch nur, wenn er der kurzzeitigen Überbrückung von Personalengpässen dient. Nicht erlaubt ist Leiharbeit in kirchlichen Betrieben, wenn damit die Ersetzung von regulär beschäftigten Arbeitnehmern bewirkt wird. Dies ist die Konsequenz einer Entscheidung des Kirchengerichtshofs der Evangeli-

schen Kirche in Deutschland (KGH-EKD vom 9.10.2006 – II/0124 M-35/06, AuK 2007, 25 ff.).

Diese Entscheidung ist bei diakonischen Arbeitgebern teilweise auf heftige Kritik gestoßen. Die gegen den KGH-EKD erhobene Kritik reicht bis zu dem Vorwurf, der KGH-EKD habe die verfassungsrechtlich garantierte Unternehmerfreiheit des diakonischen Arbeitgebers verletzt. Von anderer Seite wird dem KGH-EKD Kompetenzüberschreitung vorgehalten. Die Kritik an der Entscheidung geht allesamt fehl. Ihr liegt nicht nur ein vordergründiges betriebswirtschaftliches Interesse zugrunde (»kleinteilige Unvernunft«), sondern vor allem ein grobes Missverständnis des Wesens und des Inhaltes kirchlichen Rechtes. Das kirchliche Recht ist nicht ein Recht neben dem staatlichen Recht. Kirchliches Recht ist das von der Kirche selbst gesetzte Recht, das seine Grenzen in den für jedermann geltenden Gesetzen findet. Kirche kann dort Recht setzen, wo der Staat dies zulässt. Kirchliches Recht ist – aus staatlicher Sicht – Verbandsrecht, also Satzungsrecht. Jeder Verband, jeder Verein kann sich eigene Spielregeln geben, solange er sich damit im Rahmen des geltenden staatlichen Rechts bewegt.

Jeder Verband kann sich und seinen Mitgliedern Beschränkungen auferlegen, die der Staat dem gleichen Personenkreis nicht auferlegen dürfte. So werden Personen, die sich zu einer Gesellschaft zusammenschließen, um einen Betrieb zu führen, sich wechselseitig ein Konkurrenzverbot auferlegen. Der Gestaltungsspielraum der Kirchen ist dabei ungleich größer als derjenige z. B. eines Sportvereins. Die Kirche kann selbstverständlich von ihren Gliedern und zwar sowohl von natürlichen Personen als insbesondere auch von ihren rechtlich selbstständigen Gliederungen die Einhaltung besonderer kirchlicher Spielregeln verlangen. Die evangelische Kirche ist in der Ausgestaltung dieser Spielregeln frei, solange sie denn die Grundwerte unserer Rechtsordnung (»ordre public«) und die ihr durch Gesetz auferlegten Schranken beachtet. Die Freiheit des Einzelnen – auch die Freiheit des Unternehmers – ist dadurch gewahrt, dass dieser frei ist, sich der Kirche zuzuordnen und ihrer Rechtsordnung unterzuordnen – oder auch nicht.

Es ist evident, dass die Kirche mit dem Verbot der ersetzenden Leiharbeit die ihr durch staatliches Recht gesetzten Schranken nicht überschritten hat. Denn auch Arbeitgeberverbände können durch den Abschluss von Tarifverträgen ihre Mitglieder zur Einhaltung bestimmter arbeitsrechtlicher Standards zwingen. Damit ist jeglicher Diskussion darüber, ob das Leiharbeitsverbot aus staatskirchenrechtlicher Sicht zu problematisieren ist, der Boden entzogen. Wenn, dann kann das Leiharbeitsverbot nur kirchenimmanent diskutiert werden. Dann kann (nur) die Frage gestellt werden, ob der KGH-EKD Recht hat, wenn er aus der Präambel zum MVG, aus der Richtlinie des Rates der EKD über die Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche

in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD (sog. Loyalitätsrichtlinie) und dem daraus abgeleiteten Grundprinzip der Dienstgemeinschaft das Verbot der ersetzenden Leiharbeit herleitet. Das mag man schon deshalb bezweifeln, weil es in der Kirche ein gemeinhin akzeptiertes Verständnis von Dienstgemeinschaft nicht gibt (vgl. hierzu ausführlich Lührs, *Dienstgemeinschaft als Abgrenzungsprinzip*, AuK 2006, S. 95 ff.).

Immerhin gibt der KGH-EKD diesem weithin unklaren Begriff rechtliche Konturen, die er normativ ableitet. Vor allem aber müssen sich die Kritiker des KGH-EKD eines vergegenwärtigen: Die Kirche nimmt für sich und ihre rechtlich selbständigen diakonischen Einrichtungen in mannigfaltiger Weise eine (verfassungsrechtliche) Sonderstellung in Anspruch. Unbestritten ist inzwischen, dass diese Sonderstellung auch und gerade gegenüber europarechtlichen Anforderungen nur dadurch zu verteidigen ist, dass die Kirche ihre Sonderstellung durch einen besonderen Weg legitimiert. Schon die Herausnahme der Kirche aus dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 118 Abs. 2 BetrVG) ist Anfang der 50er Jahre damit gerechtfertigt worden, dass die Kirche für ihren Bereich eine bessere Betriebsverfassung schaffen wollte. Tatsächlich hat sie mit dem Mitarbeitervertretungsgesetz nur eine Betriebsverfassung zweiter Klasse geschaffen (vgl. Baumann-Czichon/Gathmann, *Kirchliche Mitbestimmung im Vergleich. BetrVG – MVB/EKD – MAVO*, Berlin 2006). Nun wird die Kirche zeigen müssen, ob sie wenigstens im Hinblick auf die materiellen Arbeitsbedingungen und vor allem in der Art und Weise, in der diese Bedingungen festgesetzt werden, ihre Besonderheit rechtfertigt. Wer das nicht will, hat überhaupt kein Argument mehr gegen Arbeitskämpfe in diakonischen Einrichtungen und wird sich auch nicht mehr lange gegen die Bildung von Betriebsräten wehren können. Es spricht deshalb sehr viel dafür, dass die Entscheidung des KGH-EKD aus kirchlicher Sicht nicht nur richtig, sondern für die Kirche existentiell ist.

Für die Auslegung der Tariftreueklausel ist nicht nur das Ergebnis der Entscheidung, sondern insbesondere deren Begründung von Bedeutung. Denn bemerkenswerterweise hat der KGH-EKD das Verbot der Leiharbeit nicht mit dem durch die Arbeitsrechtlichen Kommissionen geschaffenen Recht, also den Arbeitsvertragsrichtlinien, begründet. Hätte er dies getan, hätte er die Arbeitsrechtliche Kommission in den Stand versetzt, durch entsprechende Beschlussfassung Leiharbeit zuzulassen. Der KGH-EKD hat die Leiharbeit vielmehr mit höherrangigem Recht begründet, nämlich dem Mitarbeitervertretungsgesetz und der sog. Loyalitätsrichtlinie. Beides sind Rechtsvorschriften, die nicht zur Verfügung der Arbeitsrechtlichen Kommission stehen, die vielmehr von dieser strikt zu beachten sind. Nach der Rechtsprechung des KGH-EKD sind diese Rechtsnormen wiederum nur der (kirchenarbeits-)rechtliche Ausdruck des Auftrages zur Verkündigung des Evangeliums in Wort

und Tat. Sie sind damit dem Grunde nach auch der Verfügung durch den kirchlichen Gesetzgeber entzogen. Dieser mag Verfahrensregeln aufstellen und ändern, dieser mag Inhalt und Reichweite von Loyalitätspflichten und Anforderungen der Dienstgemeinschaft festlegen und konkretisieren. Die Entscheidung darüber, ob Dienstgemeinschaft konstitutives Element der Kirchenordnung ist, ist – folgt man dem KGH-EKD – selbst dem kirchlichen Gesetzgeber entzogen. Und damit ist auch das Verbot der Leiharbeit nicht nur der Disposition der Arbeitsrechtlichen Kommission, sondern selbst der Disposition durch den kirchlichen Gesetzgeber entzogen.

Die Arbeitsvertragsrichtlinien regeln den Einsatz von Leiharbeitnehmern nicht unmittelbar, weil die AVR lediglich die Beschäftigungsverhältnisse der von den diakonischen Trägern selbst angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern regeln. Die Zulässigkeit von Leiharbeit bestimmt sich weiterhin ausschließlich nach den von dem KGH-EKD aufgestellten Regeln. Leiharbeit kann deshalb auch weiterhin unzulässig sein, wenn die Arbeitsvertragsrichtlinien sie als unschädlich im Sinne der Tariftreueklausel ansehen. Die Tariftreueklausel berührt deshalb insbesondere nicht die Frage, ob die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitnehmern verweigern kann. Soweit Arbeitgeber die Zustimmungsverweigerung von Mitarbeitervertretungen im Hinblick auf die Neuregelung der AVR zum 1.7.2007 für ›obsolet‹ halten, verkennen sie, dass die AVR (nur) die Frage regeln, wann für die den AVR unterliegenden Arbeitsverhältnisse Lohnabsenkungen vorgenommen werden dürfen.

Die Tariftreueklausel hat keine Auswirkung auf die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen Leiharbeit in der Kirche und ihrer Diakonie zulässig ist. Der Einsatz von Leiharbeitnehmern wird durch die Tariftreueklausel (lediglich) beeinflusst. Ein unzulässiger Einsatz von Leiharbeiternehmern führt zum Ausschluss der Flexibilisierungsinstrumente gem. § 17, Anlagen 14 und 17 der AVR. Die Tariftreueklausel stellt daher eine mittelbare Sanktion gegenüber unzulässiger Leiharbeit dar.

d) Zulässiges Maß von Leiharbeit

Unschädlich im Sinne der Tariftreueklausel ist Leiharbeit, wenn sie zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen dient. Damit ist der Einsatz von Leiharbeitnehmern in zweifacher Hinsicht begrenzt, nämlich hinsichtlich des Anlasses und hinsichtlich der Dauer des Einsatzes. Das Merkmal der Überbrückung von Personalengpässen und das Merkmal der Kurzfristigkeit müssen kumulativ erfüllt sein.

Leiharbeitnehmer dürfen nur eingesetzt werden, wenn ein Personalengpass vorliegt. Ein Personalengpass liegt nicht schon dann vor, wenn die Personaldecke nicht ausreicht. Dem Begriff ›Engpass‹ wohnt ein Element der Überraschung inne. Nicht der Beschäftigungsbedarf an sich ist mit einem Personalengpass gleichzusetzen. Ein Personalengpass liegt nur

dann vor, wenn eine vorübergehende Lage eingetreten ist, die bei normalem Lauf der Dinge nicht zu erwarten war. Dies kann Folge von Krankheit oder nicht vorhersehbaren Belastungsspitzen sein. Planbare Belastungsspitzen wie z. B. die Gewährung von Urlaub können in der Regel nicht zu einem Personalengpass führen. Denn der den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zustehende Urlaub steht bereits bei Begründung des Arbeitsverhältnisses fest und ist deshalb Element des regelmäßigen Bedarfs. Wollte man den durch Urlaub oder auch nur Urlaubsspitzen bedingten Ausfall von Arbeitnehmern durch Leiharbeiter abdecken, so würde dies zu einer Abdeckung des Regelbedarfs durch Leiharbeiter führen mit der Folge, dass reguläre Arbeitsverhältnisse auf der Grundlage der Arbeitsvertragsrichtlinien durch Leiharbeiter (teilweise) ersetzt würden. Und genau dies ist nach der Rechtsprechung des KGH-EKD nicht zulässig. Leiharbeit zur Abdeckung von Urlaubsvakanzen ist deshalb nur zulässig in Verbindung mit weiteren irregulären Abläufen wie Krankheit, unvorhersehbarem Arbeitsanfall usw. Ein zum Einsatz von Leiharbeitnehmern rechtfertigender Personalengpass besteht nur dann, wenn der (vorübergehende) Beschäftigungsbedarf nicht auf andere Weise gedeckt werden kann.

Damit ist der Praxis mancher Einrichtungen ein Riegel vorgeschoben, die über ihre Zeitarbeitsstöchter Personal für kurzfristige Vertretungsfälle erst einwerben. Denn wenn die Leiharbeitsstochter in der Lage ist, Personal auf dem (allgemeinen) Arbeitsmarkt einzuwerben, so kann die diakonische Mutter dies in gleicher Weise.

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

der Annahme, dass ein Arbeitsverhältnis von sechs Monaten Dauer noch als kurzfristig zu bezeichnen ist. Kurzfristig ist der Einsatz von Leiharbeitnehmern deshalb in der Regel nur dann, wenn er eine Zeitspanne von zwei Monaten nicht wesentlich überschreitet.

Bei Einrichtungsträgern, die insgesamt mehr als 50 Beschäftigte haben, ist eine zulässige Leiharbeit anzunehmen, wenn insgesamt nicht mehr als 5 % Leiharbeiter beschäftigt werden. Das Verhältnis von Stammbesetzung zu Leiharbeitnehmern wird nicht nach Köpfen, sondern nach (kalkulatorischen) Stellenanteilen (= Beschäftigungsumfang) ermittelt. Maßgeblich ist die Zahl der bei einem Träger beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zwar auch dann, wenn diese Beschäftigten in mehreren Dienststellen (Einrichtungen) gem. § 3 Abs. 2 MVG-EKD tätig sind. Einrichtungsträger ist der jeweilige Rechtsträger, so dass der Einrichtungsträger mit der Dienststelle gem. § 3 Abs. 1 MVG-EKD identisch ist.

Die 5 %-Grenze darf nicht dahingehend missverstanden werden, dass bis zur Grenze von 5 % Leiharbeit unabhängig davon zulässig ist, ob sie kurzfristig zur Überbrückung von Personalengpässen erfolgt. Eine solche Auslegung wäre weder mit dem sich aus § 1 Abs. 5 Buchst. b) S. 1 AVR ergebenden Verbot der ersetzenden Leiharbeit vereinbar noch mit dem vom KGH-EKD aufgrund höherrangigem Recht festgestellten Leiharbeitsverbot. Die 5 %-Regelung ist daher einschränkend dahingehend auszulegen, dass es sich bei der Annahme der zulässigen Leiharbeit bei Beachtung der 5 %-Quote lediglich um eine (widerlegliche) Annahme handelt. Die Vermutung, dass bei einem Anteil von nicht mehr als 5 % Leiharbeitsbeschäftigung der Einsatz von Leiharbeit nur zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen dient, rechtfertigt sich aus dem Umstand, dass die Fehlzeitenquote bei rund 5 % liegt. Der DAK-Gesundheitsreport für das Jahr 2003 weist im Gesundheitswesen eine krankheitsbedingte Fehlzeitenquote von 4,1 % aus. Unter Berücksichtigung sonstiger nicht planbarer Fehlzeiten kann für die in der Diakonie vertretenen Helffelder von einer nicht planbaren Abwesenheitsquote von 5 % ausgegangen werden. Da die 5 %-Grenze lediglich als widerlegliche Vermutung anzusehen ist, bedarf es auch keiner Anpassung dieser Grenze bei veränderten betrieblichen Verhältnissen (z. B. bei einem weiteren Rückgang krankheitsbedingter Fehlzeiten).

Die Wirkung der Annahme rechtmäßigen Leiharbeitseinsatzes liegt in der Beweiserleichterung. Eine Einrichtung, die nicht mehr als 5 % Leiharbeiter beschäftigt, braucht zunächst nicht nachzuweisen, dass sie nicht Leiharbeiter tarifwidrig beschäftigt. Allerdings können Arbeitnehmer, die von Maßnahmen nach § 17 und den Anlagen 14 und 17 betroffen sind, den Nachweis erbringen, dass sich die Einrichtung nicht tariftreu verhält, und gleichzeitig den Differenzlohn geltend machen. Betroffene Arbeitnehmer müssen in diesem Fall darlegen und ggf.

beweisen, dass die Einrichtung Leiharbeitnehmer nicht nur kurzzeitig zur Überbrückung von Personalengpässen einsetzt.

Ausnahmen

Bei der Feststellung der Tariftreue bleiben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unberücksichtigt, die ein Entgelt erhalten, das der Höhe nach dem Entgelt nach AVR entspricht. Diese Regelung gilt sowohl für Arbeitnehmer, die ein Arbeitsverhältnis mit der Einrichtung begründet haben, als auch für Leiharbeitnehmer. In dieser Ausnahmebestimmung wird die Zielsetzung der Tariftreueklausel in besonderer Weise sichtbar. Mit dieser Regelung soll der Dritte Weg, also die Festlegung der Arbeitsbedingungen durch paritätisch besetzte Gremien anstelle des einseitigen Lohndikates, abgesichert werden und es soll sichergestellt werden, dass das auf diesem Wege als angemessen ermittelte Lohnniveau nicht unterschritten wird.

Übergangsregelungen

Einrichtungen, die am 1.7.2007 die Merkmale der Tariftreue nicht erfüllen, können unter Inanspruchnahme einer Übergangsregelung gleichwohl von den Flexibilisierungsinstrumenten Gebrauch machen. Ziel dieser Regelung ist es, Einrichtungen, die die Arbeitsvertragsrichtlinien nicht oder nicht mehr (vollständig) anwenden, in die Lage zu versetzen, in einem betriebswirtschaftlich vertretbaren Rahmen zur Tariftreue zurückzukehren. Es handelt sich bei diesen Übergangsregelungen um Ausnahmebestimmungen. Das Ziel, tariffremde Einrichtungen in den Anwendungsbereich der AVR überzuleiten, rechtfertigt es zumindest im Rahmen des Übergangs, von den kirchenrechtlichen Grundsätzen abzuweichen. Die Bezugnahme auf den 1.7.2007 stellt eine Stichtagsregelung dar. Von den Übergangsregelungen können Einrichtungen keinen Gebrauch machen, die erst nach dem 1.7.2007 aus der Tariftreue ausscheiden. Damit soll vermieden werden, dass derzeit (noch) tariftreue Einrichtungen zunächst aus dem Tariftreueverbund ausscheiden, um dann im Rahmen der Übergangsregelungen unter Inanspruchnahme der Flexibilisierungsinstrumente langsam in den Tariftreueverbund zurückzugleiten. Die Übergangsregelungen sind insbesondere für Einrichtungsverbünde, in denen Tariftreue nicht vollständig praktiziert wird, ein geeignetes Instrument, um in den Tariftreueverbund zurückzukehren.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Übergangsregelungen ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung. Dienstvereinbarungen sind Verträge zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung gem. § 36 MVG-EKD (§ 37 MVG-K). Der Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung ist trotz der Sperrklausel des § 26 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD zulässig, weil die AVR eine solche Dienstvereinbarung ausdrücklich vorsehen. Durch Dienstvereinbarungen werden unmittelbar Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer begründet. Auf diese Rechte können

die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch nicht durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber verzichten. So ist sichergestellt, dass nach Ablauf des Übergangszeitraums jedenfalls die während der Übergangsphase beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Anschluss daran unter den Anwendungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien fallen. Bei Abschluss der Dienstvereinbarung ist darauf zu achten, dass deren Laufzeit länger ist als die zu vereinbarende Übergangsphase. Während dieser Laufzeit ist eine ordentliche Kündigung auszuschließen.

Dienstvereinbarungen setzen die Zustimmung beider Seiten voraus. Weder Arbeitgeber noch Mitarbeitervertretung können den Abschluss einer solchen Vereinbarung erzwingen oder einen bestimmten Inhalt gegen den Willen der anderen Seite durchsetzen. Auch das Kirchengericht (Schiedsstelle) kann die von einer Seite verweigerte Zustimmung nicht ersetzen. Hinsichtlich des Abschlusses einer Dienstvereinbarung kann das Kirchengericht lediglich eine Empfehlung aussprechen. Dienstvereinbarungen sind gem. § 36 MVG-EKD in »geeigneter Weise« bekannt zu machen. Da diese Dienstvereinbarung unmittelbar die Rechtsstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berührt, sollte die Dienstvereinbarung allen Beschäftigten ausgehändigt werden, am einfachsten als Beilage zur Gehaltsabrechnung.

In Einrichtungsverbünden ist die Dienstvereinbarung über den gleitenden Übergang zur Tariftreue durch die Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund gem. § 6a MVG-EKD abzuschließen. Eine Dienstvereinbarung im Rahmen der Übergangsregelungen führt nur dann zu der Annahme der Tariftreue, wenn alle zum Tariftreueverbund gehörenden Einrichtungen in gleicher Weise daran gebunden sind.

Durch eine Dienstvereinbarung im Rahmen einer Übergangsregelung können die Anforderungen an die Tariftreue gelockert werden. Lockerungen sind möglich hinsichtlich der Anwendung der AVR oder einer gleichwertigen Arbeitsrechtsregelung oder hinsichtlich der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern. Beide Möglichkeiten sind durch die Konjunktion »oder« verbunden. Daraus folgt zwingend, dass jeweils nur eine der beiden Möglichkeiten in Anspruch genommen werden kann.

Falls die Einrichtung einschließlich der mit ihr verbundenen Einrichtungen die AVR nicht vollständig anwenden, kann eine Übergangszeit von bis zu fünf Jahren vereinbart werden. Aus dem Ausnahmecharakter der Übergangsregelung folgt, dass der mögliche Übergangszeitraum nicht in jedem Fall ausgeschöpft werden darf. Der Übergangszeitraum darf nicht länger sein, als es zur Erreichung des Ziels der Tariftreue erforderlich ist. Ferner ist in der Dienstvereinbarung festzulegen, in welchen Punkten von den Arbeitsvertragsrichtlinien abgewichen werden darf. Auch hinsichtlich jeder einzelnen Abweichung ist zu prüfen (und festzulegen), ob diese während der gesamten Übergangsphase erforderlich ist oder ob eine Heranführung in Stufen möglich ist.

Alternativ zur lediglich partiellen Anwendung kann auch ein auf bis zu drei Jahre befristeter Beschäftigungskorridor für Leiharbeiter vereinbart werden. Im Rahmen dieser Übergangsregelung kann auch Leiharbeit im Sinne der Tariftreueklausel toleriert werden, die über die vom KGH-EKD gesetzten Grenzen hinausgeht. Durch die Vereinbarung eines solchen Beschäftigungskorridors wird die vom KGH-EKD als unzulässig bewertete ersetzende Leiharbeit nicht legitimiert. Sie ist weiterhin mit den kirchlichen Grundsätzen nicht vereinbar. Der Verstoß gegen das Verbot der ersetzenden Leiharbeit kann

weiterhin von den aufsichtsführenden Gremien von Kirche und Diakonie beanstandet werden. Einzige Folge der Dienstvereinbarung aufgrund der Übergangsregelung ist die Erlaubnis, nach Maßgabe des § 17 und der Anlagen 14 und 17 unter qualifizierten Voraussetzungen die durch die AVR begründeten Entgeltansprüche vorübergehend oder dauerhaft zu mindern.

Im Rahmen der Übergangsregelung darf nur von einer Abweichungsmöglichkeit Gebrauch gemacht werden.

Muster für eine Dienstvereinbarung:

Dienstvereinbarung gem. § 1 Abs. 5 AVR DW-EKD zwischen

Dienststellenleitung (der Einrichtung oder im Falle eines Einrichtungsverbundes den Geschäftsführungen aller zum Tariftreueverbund gehörenden Einrichtungen)

und

der Mitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung (im Falle eines Einrichtungsverbundes der Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund).

Präambel

Die Beteiligten sind sich einig in dem Ziel, auf alle Arbeitsverhältnisse der (Name der Einrichtung) bzw. der verbundenen Einrichtungen (Namen der zum Einrichtungsverbund gehörenden Einrichtungen) ohne Einschränkung die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden und auf Leiharbeit im Sinne des AÜG zu verzichten, es sei denn zur Überbrückung kurzzeitiger Personalengpässe. Da dies am 1.7.2007 nicht uneingeschränkt möglich war, treffen die Beteiligten die folgenden Regelungen, um der Einrichtung (den Einrichtungen im Einrichtungsverbund) für die Zeit ab ... die uneingeschränkte Tariftreue im Sinne von § 1 Abs. 5 AVR DW-EKD zu ermöglichen.

1. Anpassungsregelung

Für die Zeit bis zum ... dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt werden, mit denen die Arbeitsvertragsrichtlinien des DW der EKD angewendet werden mit folgenden Einschränkungen:

z. B.: Abweichend von § 9 Abs. 1 S. 1 AVR DW-EKD beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 39,5 Stunden (...)

oder

1. Für die Zeit bis zum ... dürfen in folgenden Arbeitsbereichen Leiharbeiter gem. AÜG beschäftigt werden. Der Anteil der Leiharbeiter darf gemessen am Beschäftigungsumfang binnen 12 Monaten nach Abschluss dieser Vereinbarung X % nicht übersteigen, in den folgenden 12 Monaten X-A % und anschließend X-AA % nicht übersteigen.

2. Erreichen der Tariftreue

Die Einrichtung [die Einrichtungen im Verbund] verpflichtet sich, für die Zeit ab ... auf alle Arbeitsverhältnisse die Arbeitsvertragsrichtlinien uneingeschränkt anzuwenden. Allen Mitar

beiterinnen und Mitarbeitern ist spätestens zu diesem Zeitpunkt ein Arbeitsvertrag anzubieten, durch den die Arbeitsvertragsrichtlinien uneingeschränkt in der jeweils geltenden Fassung Anwendung finden. Im Übrigen darf der anzubietende Arbeitsvertrag keine Änderungen des bisherigen Arbeitsverhältnisses zum Inhalt haben, es sei denn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünschen eine solche Änderung ausdrücklich. Die Einrichtung ist gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ein entsprechendes Vertragsangebot nicht annehmen, verpflichtet, mindestens Leistungen zu erbringen, die der Höhe nach denjenigen nach AVR entsprechen.

Die Einrichtung [die Einrichtungen im Tariftreueverbund] verpflichtet sich, ab ... keine Leiharbeiter im Sinne des AÜG zu beschäftigen, es sei denn zur Überbrückung kurzzeitiger Personalengpässe.

3. Kündigung

Diese Dienstvereinbarung kann vor dem ...[dieser Zeitpunkt muss nach dem Ablauf der in Abs. 1 vereinbarten Anpassungsfrist liegen] nicht ordentlich gekündigt werden. Im Fall der Kündigung aus wichtigem Grunde – gleich von welcher Seite – ist die Einrichtung verpflichtet, alle Vergütungsbestandteile nachzuzahlen, die gem. § 17 ARV bzw. Anlagen 14 und 17 gekürzt wurden. Diese Verpflichtung besteht auch gegenüber ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Der Anspruch auf Nachzahlung entsteht im Zeitpunkt der Kündigung. Die Einrichtung ist verpflichtet, der Mitarbeitervertretung eine Liste der seit Inkrafttreten dieser Vereinbarung ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuhändigen und die Kosten der Benachrichtigung dieser Personen zu tragen.

4. Vertragsverletzungen

Erfüllt die Einrichtung oder eine zum Tariftreueverbund zählende Einrichtung die Verpflichtungen gem. Ziff. 2 dieser Vereinbarung nicht, ist die Einrichtung verpflichtet, alle Vergütungsbestandteile nachzuzahlen, die gem. § 17 ARV bzw. Anlagen 14 und 17 gekürzt wurden. Diese Verpflichtung besteht auch gegenüber ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Der Anspruch entsteht durch Feststellung des Kirchengerichts, dass die Einrichtung die sich aus Ziff. 2 ergebenden Pflichten nicht erfüllt hat.

Kurzarbeit – Sicherung von Arbeitsplätzen oder Arbeitsmarkt-instrument ohne Perspektive?

Von Judith Ruthke-Mose

Aufgrund der zunehmend schwierigen Wirtschaftslage wird das Instrument Kurzarbeit längst nicht nur von Großbetrieben wie z. B. VW, Daimler, Infineon oder Siemens in Anspruch genommen, sondern auch in vielen anderen Bereichen der Wirtschaft genutzt. Immer mehr Unternehmen melden derzeit Kurzarbeit an. Bereits 80.000 Betriebe haben für ca. 1,4 Millionen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen seit Oktober vergangenen Jahres vorsorglich konjunkturelles Kurzarbeitergeld angezeigt. Diakonische Einrichtungen und Einrichtungen der Kirche im weiteren Sinne sind von dieser Entwicklung keinesfalls ausgenommen. In Zeiten der wirtschaftlichen Krise stellt Kurzarbeit ein staatlich gefördertes Instrument dar, mit dem die Bundesregierung Entlassungen im großen Umfang entgegenwirken will. Insbesondere im Rahmen des Konjunkturpakets II hat die Bundesregierung wesentliche Verbesserungen bei der Beantragung und Gewährung von Kurzarbeitergeld eingeführt.



Die Autorin

Judith Ruthke-Mose,
Ass. jur. wissenschaftliche
Mitarbeiterin, Bremen

Auch unabhängig von der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise haben Sozialbetriebe mit unterschiedlicher Auslastung zu kämpfen. Traditionell versuchen Arbeitgeber, den Personalbestand durch Befristung von Arbeitsverhältnissen, Arbeitszeitkonten, Überstundenabbau, Verringerung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich der Belegung anzupassen. Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch durch Kurzarbeit ein Ausgleich herbeigeführt werden. Dies wäre im Interesse der Beschäftigten, weil Kurzarbeit ein »milderes Mittel« als die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist. Und es wäre auch im Interesse der Betriebe, weil sie qualifiziertes und motiviertes Personal halten können.

Im Folgenden soll deshalb dargestellt werden, welche rechtlichen und tatsächlichen Voraussetzungen für Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld vorliegen müssen.

1. Begriff Kurzarbeit

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einen Anspruch darauf, dass sie während der normalen betrieblichen Arbeitszeit beschäftigt werden. Die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit heißt Kurzarbeit und stellt im Arbeitsverhältnis einen Ausnahmezustand mit reduzierter Regelarbeitszeit dar. Kurzarbeit soll den Unternehmen als Möglichkeit dienen, bei vorübergehend schwieriger Wirtschaftslage Kündigungen zu vermeiden. Kurzarbeit kann in unterschiedlichen Formen vorkommen. So können einzelne Stunden, ganze Tage oder ganze Wochen ausfallen. Kurzarbeit Null bedeutet, dass für eine längere Zeit vorübergehend überhaupt nicht gearbeitet wird.

2. Rechtsgrundlagen für die Einführung von Kurzarbeit

Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls, d. h. er hat trotz Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers die Vergütung in voller Höhe weiter zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft persönlich angeboten hat (§ 615 BGB).

Soll die Arbeitszeit in einem Betrieb vorübergehend herabgesetzt werden, d. h. Kurzarbeit mit der Folge des Wegfalls des Vergütungsanspruchs angeordnet werden, so bedarf es hierzu einer besonderen Rechtsgrundlage. Als Rechtsgrundlage können dienen:

- individualrechtlich: Änderungsvertrag oder Änderungskündigung,
- Dienstvereinbarungen,
- kollektivrechtlich: Tarifvertrag oder eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung
- Gesetz, insbesondere § 19 KSchG.

2.1. Individualrechtliche Einführung von Kurzarbeit

2.1.1. Änderungsvertrag

Wird Kurzarbeit im Wege eines Änderungsvertrags eingeführt, so ist dies nur mit erheblichem Aufwand verbunden, da mit jedem einzelnen Arbeitnehmer eine solche Änderung vereinbart werden muss. Der Änderungsvertrag eignet sich daher nur für Kleinbetriebe.

Der Vertrag, mit dem die Arbeitszeit des Arbeitnehmers herabgesetzt wird, setzt wie grundsätzlich jeder andere Vertrag zwei übereinstimmende Willenserklärungen voraus. Aus dem Änderungsvertrag sollte sich deutlich ergeben, ob nur die Arbeitszeit reduziert oder auch die Vergütung gemindert werden soll. Der Vertrag wird grundsätzlich den vorgesehenen Zeitpunkt, ab dem verkürzt gearbeitet wird, beinhalten.

2.1.2. Änderungskündigung

Auch die Einführung von Kurzarbeit im Wege von Änderungskündigungen ist in der Regel für Betriebe ein wenig geeigneter Weg. Jeder Arbeitnehmer genießt den allgemeinen und häufig besonderen Kündigungsschutz. Darüber hinaus sind die für das Arbeitsverhältnis geltenden Kündigungsfristen zu beachten.

Im Falle einer Änderungskündigung steht der Mitarbeitervertretung ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht zu.

Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretungen bzw. des Betriebsrates bei der individualrechtlichen Einführung von Kurzarbeit

Bei der individualrechtlichen Einführung von Kurzarbeit, d. h. der vorübergehenden Verkürzung der betrieblichen Arbeitszeit durch z. B. einen Änderungsvertrag mit den einzelnen Mitarbeitern, hat die Mitarbeitervertretung grundsätzlich erst einmal kein Mitbestimmungsrecht. Geht es dann im Weiteren um die Verteilung der Arbeitszeit im Zuge der Kurzarbeit, d. h. um den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage, steht der Mitarbeitervertretung dann ein Mitbestimmungsrecht zu (so z. B. § 40 d) MVG-EKD, § 40 Nr. 4 MVG-K).

In Betrieben, in denen das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung findet, hat der Betriebsrat bei der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betrieblichen Arbeitszeit grundsätzlich ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Auch bei Einführung der Kurzarbeit mit individualvertraglichen Gestaltungsmitteln wie z. B. dem Änderungsvertrag oder der Änderungskündigung kann das Mitbestimmungsrecht nicht umgangen werden, wenn eine Gruppe von Arbeitnehmern betroffen ist. Eine Gruppe von Arbeitnehmern ist dann betroffen, wenn ein oder mehrere Arbeitnehmer als Mitglied der Belegschaft mit gewisser Regelmäßigkeit Kurzarbeit leisten müssen (BAG Urteil vom 18.11.1980).

2.2. Dienstvereinbarungen

In den überwiegenden Fällen ist davon auszugehen, dass die Einführung von Kurzarbeit in kirchlichen Einrichtungen durch eine Dienstvereinbarung erfolgt. So sehen viele Arbeitsvertragsrichtlinien die Möglichkeit der Einführung von Kurzarbeit durch Dienstvereinbarung vor (so z. B. § 9 i AVR-DW-EKD). Dienstvereinbarungen werden von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung abgeschlossen und kommen dann zustande, wenn beide Seiten einem bestimmten Vereinbarungsinhalt zustimmen. Grundsätzlich kann die Mitarbeitervertretung bei Dienstvereinbarungen auf die inhaltliche Ausgestaltung Einfluss nehmen und auch flankierende Maßnahmen mit der Dienststellenleitung vereinbaren. Dienstvereinbarungen entfalten normative Wirkung, d. h. im Falle der Einführung von Kurzarbeit mit Hilfe einer Dienstvereinbarung wird die Kurzarbeit durch die Dienstvereinbarung für jeden einzelnen Mitarbeiter unmittelbar begründet.

Fehlt es jedoch in der durch den Arbeitsvertrag in Bezug genommenen Arbeitsrechtsregelung an der Ermächtigung, durch Dienstvereinbarung Kurzarbeit einzuführen, so wäre eine gleichwohl abgeschlossene Dienstvereinbarung wegen Verstoßes gegen § 36 MVG-EKD unwirksam. Kurzarbeit könnte dann nur durch Individualabrede eingeführt werden.

2.3. Kollektivrechtliche Einführung von Kurzarbeit

2.3.1. Tarifvertragliche Kurzarbeitsklauseln

In Bereichen der Wirtschaft, für die Tarifverträge bestehen, stellen häufig so genannte Kurzarbeitsklauseln in den Tarifverträgen die rechtliche Grundlage für die Einführung der Kurzarbeit dar. Der Grundsatz der Tarifautonomie ermöglicht es den Tarifvertragsparteien, die Einführung der Kurzarbeit und die Entgeltzahlung während der Kurzarbeit zu regeln.

Der Geltungsbereich der Kurzarbeitsklauseln entspricht dabei der Tarifbindung der Parteien.

2.3.2. Einführung von Kurzarbeit durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen

Der Betriebsrat kann seine Mitbestimmungsrechte bei der Einführung der Kurzarbeit und Verteilung der Arbeitszeit durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung ausüben. Die Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung ist ein kollektivrechtlicher Normenvertrag, dessen Rechtsnormen unmittelbar und zwingend auf das Arbeitsverhältnis einwirken (§ 36 MVG-EKD), d. h. durch eine Betriebsvereinbarung wird die Kurzarbeit unmittelbar eingeführt und die Arbeitszeit entsprechend verteilt.

2.4. Einführung von Kurzarbeit aufgrund von Gesetz (§ 19 KSchG)

Gesetzlich ist die Einführung von Kurzarbeit im Rahmen von anzeigepflichtigen Entlassungen (Massenentlassungen) vorgesehen. Muss der Arbeitgeber eine Massenentlassung vornehmen, so hat er dies der Agentur für Arbeit anzuzeigen (§ 17 KSchG). Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, die Arbeitnehmer bis zum Ablauf eines Monats oder bis zu der von der Agentur bestimmten Frist zu beschäftigen, so kann die Bundesagentur auf Antrag des Arbeitgebers gestatten, dass Kurzarbeit eingeführt wird (§ 19 Abs. 1 KSchG).

3. Kurzarbeitergeld

Wenn in Betrieben oder Betriebsabteilungen die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend verkürzt wird, d. h. Kurzarbeit eingeführt ist, wird der dadurch entstehende Verdienstauffall durch den Staat (Agentur für Arbeit), durch das so genannte Kurzarbeitergeld teilweise ausgeglichen. Dabei werden folgende Arten von Kurzarbeitergeld unterschieden:

■ Konjunkturelles Kurzarbeitergeld

Konjunkturelles Kurzarbeitergeld wird gewährt, wenn in Betrieben oder Betriebsabteilungen die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit infolge wirtschaftlicher Ursachen oder eines unabwendbaren Ereignisses vorübergehend verkürzt wird.

■ Saisonkurzarbeitergeld

Das Saisonkurzarbeitergeld soll Arbeitslosigkeit bei

saisonalen Arbeitsausfällen wie witterungsbedingtem Arbeitsausfall oder wirtschaftlichen Ursachen (Auftragsmangel) für Arbeitnehmer des Baugewerbes vermeiden.

■ Transferkurzarbeitergeld

Mit der Gewährung von Transferkurzarbeitergeld sollen bei betrieblichen Restrukturierungsmaßnahmen (Betriebsänderungen im Sinne von § 111 Betriebsverfassungsgesetz) Entlassungen vermieden werden.

3.1. Konjunkturelles Kurzarbeitergeld

Konjunkturelles Kurzarbeitergeld wird bei der Erfüllung der in §§ 169 bis 182 SGB III genannten Voraussetzungen gewährt, wenn in Betrieben oder Betriebsabteilungen die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit infolge wirtschaftlicher Ursachen oder eines unabwendbaren Ereignisses verkürzt wird.

Ein Arbeitsausfall beruht auf wirtschaftlichen Gründen, wenn er durch eine Veränderung der betrieblichen Strukturen verursacht wird, die durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt ist. Wirtschaftliche Ursachen sind alle Störungen im Wirtschaftskreislauf, insbesondere Konjunkturschwankungen. Auch kirchliche Einrichtungen sind Konjunkturschwankungen unterworfen, so gehen in Zeiten eines wirtschaftlichen Abschwungs z. B. Teilnehmerzahlen und Dauer der Aufenthalte in Bildungseinrichtungen zurück. Aber auch die Belegung in Altenheimen oder die Belegung von Kurzzeitpflegebetten in stationären Pflegeeinrichtungen können aufgrund konjunktureller Ambivalenzen Auslastungsschwankungen unterworfen sein.

Ein unabwendbares Ereignis ist ein objektiv feststellbares Ereignis, das auch durch die äußerste, nach den Umständen des Falles gebotene Sorgfalt für den vom Arbeitsausfall betroffenen Betrieb nicht abwendbar ist. Ein solches könnte in einer diakonischen Einrichtung z. B. darin bestehen, dass aufgrund von Bauschäden in einer Einrichtung oder in einem Einrichtungsteil so umfangreiche Renovierungsarbeiten vorgenommen werden müssen, dass daneben die übliche Belegung ausgeschlossen ist.

3.1.1 Voraussetzungen für konjunkturelles Kurzarbeitergeld

Arbeitnehmer haben gemäß § 169 SGB III Anspruch auf konjunkturelles Kurzarbeitergeld, wenn

- (1) ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt (§ 170 SGB III),
- (2) die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind (§ 171 SGB III),
- (3) die persönlichen Voraussetzungen vorliegen (§ 172 SGB III),
- (4) der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist (§ 173 SGB III).

(1) Erheblicher Entgeltausfall

gemäß § 170 SGB III

Ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall liegt vor, wenn

- der Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen Gründen (z. B. Konjunkturschwankungen, Auftragsmangel, sinkende Absatzmöglichkeiten, strukturelle Veränderungen von Branchen und Regionen, weltwirtschaftliche Auswirkungen) oder einem unabwendbaren Ereignis (z. B. Naturkatastrophen, Brände, aber z. B. auch erhebliche Baumängel in Pflegeeinrichtungen) beruht;
- der Arbeitsausfall vorübergehend (d. h. mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit (in der Regel die Bezugsfristen §§ 177, 182 Nr. 3 SGB III) wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit gerechnet werden kann) und nicht vermeidbar ist, d. h. alle anderen Mittel zur Vermeidung des Arbeitsausfalls wie beispielsweise der Abbau von Arbeitszeitguthaben bereits ausgeschöpft sind; und
- im jeweiligen Kalendermonat mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoeinkommens betroffen ist.

Neuerung/Abweichung (seit Konjunkturpaket II):

Seit Verabschiedung des Konjunkturpaket II reicht hier nunmehr (für den Zeitraum 01. Februar 2009 bis Ende 2010) der Nachweis eines Entgeltausfalls in Höhe von zehn Prozent für einen der Arbeitnehmer.

(2) Betriebliche Voraussetzungen

gemäß § 171 SGB III

Die betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn im Betrieb regelmäßig mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist (als Arbeitnehmer gilt dabei auch ein/e Auszubildende/r).

(3) Persönliche Voraussetzungen gemäß

§ 172 SGB III

Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt, aus zwingenden Gründen aufnimmt oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses die versicherungspflichtige Beschäftigung aufnimmt sowie das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und der Arbeitnehmer nicht vom Kurzarbeitergeldbezug (§ 172 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 2, Abs. 3 SGB III) ausgeschlossen ist.

(5) Anzeige durch den Arbeitgeber

gemäß § 173 SGB III

Materiellrechtliche Voraussetzung für die Gewährung von konjunkturellem Kurzarbeitergeld ist, dass der Arbeitgeber den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit, in dessen Bezirk der Betrieb liegt, schriftlich anzeigt. Der Anzeige des Arbeitgebers ist

eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen. Die Anzeige kann nur vom Arbeitgeber oder der Betriebsvertretung (Betriebsrat bzw. der Mitarbeitervertretung) erstattet werden. Der Arbeitgeber hat bei der Anzeige die Voraussetzungen des Kurzarbeitergeldes nach §§ 170, 171 SGB III darzulegen und glaubhaft zu machen.

3.1.2 Höhe des Kurzarbeitergeldes gemäß § 178 SGB III

Nach Beantragung des Kurzarbeitergeldes gemäß § 323 Abs. 2 SGB III durch den Arbeitgeber steht dem Arbeitnehmer ein Kurzarbeitergeld als Ersatz für das entfallende Einkommen in Höhe von 60 Prozent der Nettoentgeltdifferenz (des ausgefallenen Nettolohns) zu. Bei Arbeitnehmern mit mindestens einem Kind beträgt das Kurzarbeitergeld 67 Prozent der Nettoentgeltdifferenz.

Während der Gewährung von Kurzarbeitergeld bleibt der Arbeitnehmer Mitglied in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Der Arbeitnehmer hat für die Ausfallstunden keine Beiträge zu tragen.

Für die Ausfallstunden werden die Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung nach einem fiktiven Arbeitsentgelt berechnet.

Bis Januar 2009 mussten die Arbeitgeber auf 80 Prozent des entfallenden Arbeitsentgelts allein Sozialbeiträge zahlen.

Nunmehr gilt seit Verabschiedung des **Konjunkturpakets II der Bundesregierung für die Zeit vom Februar 2009 bis Ende 2011:**

Die Agentur für Arbeit erstattet in den ersten sechs Monaten der Kurzarbeit den Arbeitgebern die Hälfte der Beiträge zur Sozialversicherung, die auf das entfallende Arbeitsentgelt zu zahlen sind. Ab einem Bezugszeitraum von sieben Monaten können die Sozialbeiträge, die auf das Kurzarbeitergeld entfallen, auf Antrag zu 100 Prozent von der Agentur für Arbeit übernommen werden. Das Gleiche gilt auch für den Fall, dass sich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen während der Kurzarbeit weiterbilden; auch dann können die Sozialbeiträge zu 100 Prozent übernommen werden.

3.1.3. Bezugszeitraum

Für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld beträgt die Regelbezugsdauer grundsätzlich sechs Monate. Um der sehr schwierigen Konjunkturlage Rechnung zu tragen und um Entlassungen entgegenzuwirken, hat die Bundesregierung im Rahmen des **Konjunkturpakets II** von der Möglichkeit gemäß § 182 Nr. 3 SGB II Gebrauch gemacht, diesen Bezugszeitraum durch Rechtsverordnung zu verlängern. Nunmehr beträgt die maximale Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld 24 Monate. Diese Regelung gilt auch für Unternehmen, die bereits 2008 Kurzarbeit eingeführt haben.

3.2. Weitere Neuerungen beim Kurzarbeitergeld

Aufgrund des von der Bundesregierung verabschiedeten Konjunkturpakets II sind für den Zeitraum von Februar 2009 bis Ende 2010 außerdem folgende Neuerungen beschlossen worden:

- Die Arbeitszeitkonten müssen vor Bezug von Kurzarbeitergeld nicht ins Minus gebracht werden.
- Die Kurzarbeit kann nun auch uneingeschränkt für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter beantragt werden.
- Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte während der Kurzarbeit werden umfangreich gefördert.

4. Fazit

Schon vertreten einige Wirtschaftswissenschaftler und Juristen die Auffassung, die durch das Konjunkturprogramm II geschaffenen gesetzlichen Verbesserungen bei der Kurzarbeit, wie z. B. die Verlängerung des Bezugszeitraums oder die Entlastung der Unternehmen im Bereich der Sozialbeiträge, wären nicht das geeignete Mittel, die derzeitige Krise zu bewältigen. Niemand könne wirklich einschätzen, wie lange die derzeitige negative Entwicklung anhalte; auch nach länger durchgeführter Kurzarbeit könnten Massenentlassungen in den Betrieben nicht ausgeschlossen werden. Außerdem sei die Gefahr des Missbrauchs durch Betriebe, bei denen Kurzarbeit nicht unbedingt notwendig sei, durch die Vereinfachung der Gewährung von Kurzarbeitergeld gegeben.

Dieser Auffassung kann entgegnet werden, dass Kurzarbeit sehr wohl grundsätzlich, aber auch in der momentanen Situation, ein sinnvolles Instrument ist, schwierigen wirtschaftlichen Situationen entgegenzusteuern. So müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwar Einkommenseinbußen akzeptieren, behalten jedoch ihren Arbeitsplatz und können gegebenenfalls noch von den geförderten Weiterbildungsangeboten profitieren. Die Betriebe behalten ihre gut qualifizierten und eingearbeiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und können bei konjunkturellem Aufschwung und Verbesserung der Auftragslage unmittelbar auf diese zurückgreifen.

Auch für kirchliche Sozialbetriebe kann Kurzarbeit ein Mittel zur Vermeidung von Kündigungen oder anderen Formen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen sein. Die Mitarbeitervertretung sollte im Rahmen ihres Mitbestimmungsrechts bei Kündigung und bei anderen Formen des Beschäftigungsabbaus auf eine sorgfältige Prüfung drängen.

>400-Euro-Jobs< Geringverdiener – Gleitzone Ein Überblick aus Sicht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Von Peter Gesell

Laut dem Quartalsbericht I/2009 der Minijob-Zentrale wurden am 31.03.2009 in Deutschland rund 6,8 Millionen ›Mini-Jobber‹ beschäftigt. Bremen ist hierbei das Bundesland mit den meisten ›Mini-Jobbern‹ pro Einwohner. Auf 1.000 Einwohner entfallen hier etwas 100 ›Mini-Jobber‹. Was macht diese ›400-Euro-Jobs‹ so reizvoll, wie die Zahlen es vermuten lassen?



Der Autor

Peter Gesell,
Steuerberater,
Bremen

Geringfügige Beschäftigungen werden unterteilt in

- geringfügig entlohnte Beschäftigungen und
- kurzfristige Beschäftigungen.

Von einer geringfügig entlohnten Beschäftigung spricht man, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 400 € nicht überschreitet (sog. 400-Euro-Job). Beginnt oder endet die Beschäftigung im Laufe des Monats, so ist die Grenze anteilig zu sehen ($400 \text{ €} \times \text{Kalendertage der Beschäftigung} : 30$). Die wöchentliche Arbeitszeit spielt hierbei grundsätzlich keine Rolle, jedoch sind bei der Ermittlung des Stundenlohnes tarifvertragliche und arbeitsrechtliche Bestimmungen zu beachten.

Wie ermittelt sich das monatliche Arbeitsentgelt?

Arbeitsentgelt sind alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung.

Hierbei bleiben jedoch folgende Zahlungen außer Ansatz:

a) steuerfreier Arbeitslohn:

- steuer- und betragsfreier Arbeitslohn (z. B. Kindergartenzuschüsse, Rabattpflichtbetrag in Höhe von 1.080 € jährlich, Sachbezüge bis zu 44 € monatlich, Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit)
- Beiträge zu Direktversicherungen, Pensionskasse und -fonds bis zu 2.592 € jährlich
- Übungsleiterpauschale in Höhe von 175 € monatlich (2.100 € jährlich)
- Ehrenamtspauschale in Höhe von 500 € jährlich
- Aufwendungen des Arbeitgebers für die Gesundheitsförderung seiner Arbeitnehmer in Höhe von 500 € jährlich

b) pauschal versteuerter Arbeitslohn:

- (Arbeitgeber bezahlt pauschale Lohnsteuer, dadurch keine Berücksichtigung beim Arbeitnehmer):
- Fahrtkostenzuschüsse Fahrten Wohnung–Betrieb (pauschal 15 %)
 - Beiträge zu Direktversicherungen (sog. Altverträge) (pauschal 20 %)

- Übereignung Computer, Zuschuss Internetnutzung (pauschal 25 %)
- Betriebsveranstaltungen, Reisekostenvergütungen (pauschal 25 %)

Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet im Juni 80 Stunden á 10 € Stundenlohn. Die Auszahlung der 400 € erfolgt einmal Ende Juni und einmal Anfang Juli. Der Lohnsteuer sind im Juni und im Juli jeweils 400 € zu unterwerfen. Der Anspruch auf die vollen 800 € ist jedoch im Juni entstanden, so werden im Sinne der Sozialversicherung und damit auch für die Betrachtung der 400-Euro-Jobs im Juni 800 € angesetzt. Es liegt somit kein 400-Euro-Job vor.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet 40 Std. á 10 € Stundenlohn = 400 €. Laut Tarifvertrag besteht ein Anspruch auf 11 € Stundenlohn. Es liegt kein 400-Euro-Job vor, da der Arbeitnehmer tarifvertraglich Anspruch auf 440 € Arbeitsentgelt hat. Ein Verzicht auf künftig entstehende tarifvertragliche Ansprüche ist nur zulässig, wenn der Tarifvertrag eine diesbezügliche Öffnungsklausel enthält und der Verzicht schriftlich festgelegt wird.

Für Einmalzahlungen (z. B. Weihnachts-/Urlaubsgeld) gilt jedoch nicht das Entstehungsprinzip, sondern das Zuflussprinzip.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer erhält monatlich 200 € und im Dezember ein Weihnachtsgeld in Höhe von ebenfalls 200 €. Aufgrund finanzieller Schwierigkeiten werden dem Arbeitnehmer erst im Januar die 400 € ausbezahlt. Bei dem monatlichen Arbeitsentgelt handelt es sich um laufendes Entgelt. Diese 200 € werden im Dezember angesetzt (Entstehungsprinzip). Bei dem Weihnachtsgeld handelt es sich um einmaliges Arbeitsentgelt. Diese 200 € werden im Januar angesetzt (Zuflussprinzip).

Besonderheit Entgeltumwandlung:

Arbeitnehmer haben grundsätzlich einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung, d. h. sie können einen Versicherungsvertrag (z. B. Riester-Rente) abschließen und ihr Brutto-Gehalt umwandeln lassen.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer erhält monatlich 2.000 € Gehalt. Er hat sich entschlossen, eine Riester-Rente abzuschließen, und möchte dort 200 € im Monat einzahlen. Er beantragt dies bei seinem Arbeitgeber. Fortan werden nur noch 1.800 € der Lohnsteuer und Sozialversicherung unterworfen und der Arbeitgeber überweist die 200 € an das Versicherungsunternehmen.

Diese Entgeltumwandlung ist bis zu einem jährlichen Betrag von 2.592 € (216 € monatlich) möglich und muss im Voraus vereinbart werden. Zu beachten ist jedoch, dass auf die Rente im Zeitpunkt der Auszahlung ggf. Lohnsteuer und Krankenkassenbeiträge zu entrichten sind.

Arbeitnehmer, die einen 400-Euro-Job ausüben, haben keinen Rechtsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf eine Entgeltumwandlung, aber der Arbeitgeber kann sich hierzu freiwillig bereit erklären.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet 60 Std. im Monat á 10 € Stundenlohn = 600 €. Über einen Betrag in Höhe von 200 € schließt er eine Riester-Rente ab. Er beantragt dies im Voraus bei seinem Arbeitgeber und dieser erklärt sich zur Entgeltumwandlung bereit.

Es liegt ein 400-Euro-Job vor. Der Arbeitgeber entrichtet die Pauschalabgaben bemessen auf 400 €. Die 200 € für die Riester-Rente werden umgewandelt und demnach nicht mit angerechnet.

Was passiert, wenn das Arbeitsentgelt 400 € nicht überschreitet?

Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind oder ein freiwilliges soziales Jahr ableisten und ein Arbeitsentgelt von unter 400 € erzielen, können keinen 400-Euro-Job ausüben. Diese Personen üben stets ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis aus. Eine Besonderheit ergibt sich in der Sozialversicherung. Bis zu einem Betrag von 325 € muss der Arbeitgeber den Gesamtsozialversicherungsbeitrag (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) allein tragen. Dies bedeutet eine Entlastung für die so genannten Geringverdiener. Durch Übersteigen der 325-€-Grenze z. B. eines Auszubildenden im zweiten Lehrjahr kann es dazu kommen, dass der Auszubildende im zweiten Lehrjahr weniger ausgezahlt bekommt als im ersten Lehrjahr, wo er noch unter 325 € verdient hat.

In allen anderen Fällen handelt es sich um einen 400-Euro-Job. Der Arbeitgeber hat bei einer geringfügig entlohten Beschäftigung an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See einen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 13 % des Arbeitsentgeltes zu entrichten. Wird die Beschäftigung im Privathaushalt ausgeübt, beträgt der Beitrag 5 %.

Mit diesem Pauschalbeitrag wird jedoch kein Krankenversicherungsschutz für den Arbeitnehmer begründet! Auch für Arbeitnehmer, die einen 400-Euro-Job ausüben, aber die wegen Überschreitung der Jahresarbeitsentgeltsgrenze als Beamte oder als Werkstudenten eigentlich krankenversicherungsfrei sind, ist der Pauschalbeitrag zu entrichten. Lediglich für Arbeitnehmer, die privat oder gar nicht krankenversichert sind, fällt kein Pauschalbeitrag an.

Daneben hat der Arbeitgeber an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See noch einen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % zu entrichten. Wird die Beschäftigung im Privathaushalt ausgeübt, beträgt der Beitrag 5 %. Selbst für Rentner, Beamte und Angehörige eines berufständischen Versorgungswerkes (z. B. Ärzte) ist dieser Pauschalbeitrag abzuführen.

Durch die Abführung der Pauschalbeiträge durch den Arbeitgeber entfällt eine Beitragszahlung durch den Arbeitnehmer. Bezüglich der Rentenversicherung hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, die Rentenversicherungspflicht zu wählen, um die vollen Leistungsansprüche in der Rentenversicherung zu erwerben.

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, den Arbeitnehmer auf diese Möglichkeit hinzuweisen. Diese Option muss der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber schriftlich erklären. Sie kann für die gesamte Dauer des Beschäftigungsverhältnisses nicht widerrufen werden. Wenn sich der Arbeitnehmer hierzu entschließt, dann ist von ihm ein Aufstockungsbeitrag in Höhe von 4,9 % (19,9 %–15 %) des Arbeitsentgeltes zu entrichten. Bei Beschäftigungen im Privathaushalt beträgt der Aufstockungsbeitrag 14,9 % (19,9 %–5 %). Die Mindestbeitragsbemessungsgrenze beträgt in jedem Fall 155 €. Bei Arbeitsentgelten unter 155 € muss der Arbeitnehmer den Differenzbetrag zu 30,85 € (155 € x 19,9 %) aufstocken.

Bezüglich der Lohnsteuer gibt es zwei Varianten: Der Arbeitnehmer kann seinem Arbeitgeber eine Lohnsteuerkarte vorlegen. Bei den Steuerklasse I, II, III, und IV fällt keine Lohnsteuer an. Hierdurch ist der Arbeitnehmer aber verpflichtet, das Arbeitseinkommen in seiner Einkommensteuererklärung anzugeben. Dies kann insbesondere bei den Steuerklassen V und VI oder bei Personen, die Einkünfte als Nicht-Arbeitnehmer erzielen (z. B. selbständige Tätigkeit, Vermietung), nachteilig sein.

Es besteht aber auch die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt pauschal mit 2 % der Lohnsteuer unterwirft. Diese Abgabe wird zusammen mit obigen Pauschalabgaben an die Bundesknappschaft abgeführt. Diese zweiprozentige Abführung befreit den Arbeitnehmer von der Verpflichtung, das Arbeitseinkommen in seiner Einkommensteuererklärung anzugeben. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, diese 2 % Lohnsteuer dem Arbeitnehmer vom Gehalt abzuziehen, da dies dem Arbeitnehmer ansonsten wieder als Einnahme anzurechnen wäre.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet 40 Std. á 10 € Stundenlohn = 400 €. Da er noch einen Gewinn aus einer selbstständigen Tätigkeit hat, möchte er dieses Arbeitseinkommen nicht in seiner Einkommensteuererklärung versteuern und bittet den Arbeitgeber, die 2 % Lohnsteuer abzuführen. Der Arbeitgeber ist hierzu nicht verpflichtet und verlangt vom Arbeitnehmer eine Lohnsteuerkarte, ansonsten würde er ihm die Lohnsteuer wieder vom Gehalt abziehen.

Dem Arbeitnehmer werden die 8 € (2 % von 400 €) als Einnahme angerechnet, so dass er ein Arbeitsentgelt von 408 € (400 € + 8 €) erzielt und kein 400-Euro-Job mehr gegeben ist.

Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungsverhältnisse hat?

Werden mehrere geringfügig entlohten Beschäftigungsverhältnisse nebeneinander ausgeübt, so sind die Arbeitsentgelte zusammenzurechnen. Übersteigen die Arbeitsentgelte zusammen den Betrag von 400 € nicht, so liegen mehrere 400-Euro-Jobs vor.

Übersteigen die monatlichen Arbeitsentgelte zusammen 400 €, so liegt in keinem Beschäftigungsverhältnis mehr ein 400-Euro-Job vor.



Foto: B. Baumann-Czichon

Was passiert, wenn das Arbeitsentgelt 400 Euro überschreitet?

Es handelt sich nicht (mehr) um einen 400-Euro-Job, sondern es liegt ein normales Beschäftigungsverhältnis vor, d. h. Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind zu entrichten und die Vorlage einer Lohnsteuerkarte ist grundsätzlich erforderlich. Rührt das Überschreiten der 400-€-Grenze aus dem Zusammenrechnen mehrerer geringfügig entlohnter Beschäftigungsverhältnisse, so kann die Lohnsteuer mit 20 % pauschal versteuert werden. Dadurch sind vom Arbeitnehmer zwar Beiträge zur Sozialversicherung zu entrichten, aber das Arbeitsentgelt wird bei der Einkommensteuererklärung nicht berücksichtigt.

Ab dem Zeitpunkt, an dem das Arbeitsentgelt regelmäßig 400 € übersteigt, tritt Versicherungspflicht ein. Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der Versicherungsfreiheit. Sofern das Überschreiten der 400-€-Grenze nur gelegentlich eintritt (maximal zwei Monate pro Jahr) und nicht vorhersehbar war, tritt keine Versicherungspflicht ein.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet 40 Std. á 10 € Stundenlohn = 400 €. Im Juni fallen wider Erwarten Überstunden durch die Vertretung eines krank gewordenen Kollegen an. Der Arbeitslohn erhöht sich für diesen Monat auf 1.000 €. Da das Überschreiten der 400-€-Grenze unvorhersehbar war, verbleibt es bei einer geringfügigen Beschäftigung, d. h. der Arbeitgeber entrichtet die Pauschalabgaben bezogen auf 1.000 €.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet 40 Std. á 10 € Stundenlohn = 400 €. Im Januar reicht ein Kollege seinen dreiwöchigen Sommerurlaub ein. Der 400-Euro-Jobber übernimmt im Juni die Urlaubsvertretung und erzielt in diesem Monat einen Arbeitslohn in Höhe von 1.000 €.

Da das Überschreiten der 400-€-Grenze vorhersehbar war, liegt im Juni keine geringfügige Beschäftigung vor.

Sonderfall: Mehrere 400-Euro-Jobs neben einer Hauptbeschäftigung

Übt ein Arbeitnehmer eine Hauptbeschäftigung und daneben mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, so bleibt nur das zeitlich zuerst aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnis anrechnungsfrei. Alle anderen Beschäftigungen sind versicherungspflichtig.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet als Koch und verdient monatlich 2.000 €. Jeden zweiten Samstag kellnert er in Gastronomie A. Ab nächsten Monat kellnert er an seinen freien Samstagen zusätzlich in Gastronomie B. In beiden Gastronomien bekommt er jeweils 200 € im Monat.

In seiner Hauptbeschäftigung unterliegt der Koch der Versicherungspflicht. Bei den beiden übrigen Beschäftigungen handelt es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, da er hieraus insgesamt nicht mehr als 400 € verdient.

Da die Beschäftigung bei der Gastronomie A zuerst aufgenommen wurde, bleibt sie versicherungsfrei, d. h. der Arbeitgeber hat die Pauschalabgabe zu entrichten. Die Beschäftigung bei der Gastronomie B wird mit der Hauptbeschäftigung (und nicht mit dem anderen 400-Euro-Job) zusammengerechnet, so dass der Arbeitgeber keine Pauschalabgaben entrichten darf. D. h. in allen Zweigen ist Versicherungspflicht gegeben. Eine Versteuerung mit 2 % pauschaler Lohnsteuer ist demnach auch nicht möglich. Entweder versteuert der Arbeitgeber pauschal mit 20% oder es ist eine Lohnsteuerkarte mit Klasse VI vorzulegen.

In der Praxis stellt sich natürlich die Frage, wie die Gastronomie B wissen soll, dass der Arbeitnehmer noch in Gastronomie A beschäftigt ist. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, alle zur Beitragszahlung und Meldeverfahren notwendigen Angaben zu machen, wozu auch die Angabe einer weiteren Beschäftigung gehört. Wenn der Arbeitnehmer dies unterlässt, muss der Arbeitgeber nachweisen, dass er den Arbeitneh-

mer danach gefragt hat. Wenn er dies nicht nachweisen kann, so sind rückwirkend ab Beginn des Beschäftigungsverhältnisses die Versicherungsbeiträge nachzuentrichten. Ansonsten erfolgt dies erst mit der Bekanntgabe durch die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See. Um Streitigkeiten bei Prüfungen zu vermeiden, sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer dies auf einem Personalfragebogen dokumentieren.

Kurzfristige Beschäftigung:

Neben den vorstehend genannten geringfügig entlohten Beschäftigungen fallen unter den Oberbegriff »geringfügige Beschäftigungen« auch die kurzfristigen Beschäftigungen

Von einer zeitlich geringfügigen, d. h. kurzfristigen Beschäftigung spricht man, wenn die Beschäftigung im Vorhinein auf einen Zeitraum im Laufe eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage begrenzt ist.

Für ein solches Beschäftigungsverhältnis fallen keine Beiträge zur Sozialversicherung an (auch keine Pauschalabgaben durch den Arbeitgeber). Der Arbeitslohn unterliegt jedoch der Lohnsteuer. Der Arbeitnehmer hat entweder eine Lohnsteuerkarte vorzulegen oder der Arbeitgeber kann das Arbeitsentgelt pauschal mit 25 % versteuern.

Trotz Vorliegen obiger zeitlicher Beschränkung ist keine kurzfristige Beschäftigung gegeben, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt 400 € übersteigt. Berufsmäßig ist eine Beschäftigung dann, wenn sie nicht nur gelegentlich ausgeübt wird und wirtschaftlich nicht von ungeordneter Bedeutung ist.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet als Koch und verdient monatlich 2.000 €. Vom 01. bis zum 31. Dezember kellnert er zusätzlich in der Gastronomie A und verdient 500 €.

Die Beschäftigung in der Gastronomie bleibt versicherungsfrei, weil sie von vornherein auf nicht mehr als zwei Monate befristet und nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Auch in dem Fall, wenn der Arbeitnehmer bei Gastronomie A lediglich 300 € verdient und damit die Voraussetzungen eines 400-Euro-Jobs erfüllt sind, sind vom Arbeitgeber keine Pauschalabgaben zu entrichten. Allerdings sind die 500 € bzw. 300 € der Lohnsteuer zu unterwerfen.

Gleitzone

Für Arbeitnehmer, die über 400 €, aber nicht mehr als 800 € verdienen, wurde eine so genannte Gleitzone für den Niedriglohnbereich eingeführt. Diese Regelung gilt jedoch nicht für Auszubildende. Der Arbeitgeberbeitrag bleibt unverändert, aber der Arbeitnehmer hat nur einen verminderten Beitragsanteil zu entrichten.

Die Formel hierfür lautet:

Beitragspflichtige Einnahme =

$1,2528 \times \text{Arbeitsentgelt} - 202,24 \text{ €}$

Beispiel: Ein Arbeitnehmer verdient 500 € brutto. Der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung wird von 500 € berechnet, der Arbeitnehmeranteil lediglich von 424,16 € ($1,2528 \times 500 \text{ €} - 202,24 \text{ €}$).

Studenten:

Die Regelungen für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse gelten auch für Studenten, d. h. der Arbeitgeber hat auch für Studenten die Pauschalabgaben abzuführen.

Studenten, deren Arbeitseinkommen 400 € übersteigt, die aber nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich arbeiten, sind von der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung befreit. Lediglich in der Rentenversicherung haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihren hälftigen Anteil zu entrichten.

Beispiel: Ein Student arbeitet 40 Std. á 10 € Stundenlohn = 400 €. Es liegt ein 400-Euro-Job vor.

Der Student hat keine Beiträge zu entrichten und der Arbeitgeber zahlt 28 % (13 % Krankenversicherung, 15 % Rentenversicherung) = 112 €.

Der Student arbeitet 41 Std. á 10 € Stundenlohn = 410 €. Es liegt kein 400-Euro-Job vor.

Der Arbeitgeber entrichtet seinen hälftigen Anteil zur Rentenversicherung von 40,80 € ($9,5 \% \times 410 \text{ €}$). Der Student hat einen Anteil von 29,58 € zu leisten (Gleitzone: $1,2528 \times 410 \text{ €} - 202,24 = 311,41 \text{ €} \times 9,5 \%$). Obwohl das Arbeitsentgelt höher ist (410 € statt 400 €), sind insgesamt weniger Beiträge zur Sozialversicherung zu entrichten (70,38 € statt 112 €). Lohnsteuer fällt bei Steuerklasse I bis zu einem Monatslohn von 898 € nicht an.

Arbeiten Studenten mehr als 20 Stunden wöchentlich, sind sie – unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgeltes – in allen Zweigen der Sozialversicherung pflichtig. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang auch, dass das Kindergeld wegfällt, wenn die eigenen Einkünfte und Bezüge des Studenten jährlich den Betrag von 7.680 € übersteigen.

Viele Aspekte der geringfügig entlohten Beschäftigung, kurzfristigen Beschäftigung und Gleitzone

regulation konnten in diesem Artikel nicht abschließend behandelt werden. Dies gilt insbesondere für die Fälle, wo Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres kurzfristige Beschäftigung und 400-Euro-Jobs ausüben, eine Hauptbeschäftigung im Anschluss oder vor einer geringfügigen Beschäftigung ausüben oder ein Studium im laufenden Jahr aufnehmen bzw. beenden.

Um in diesem komplexen Bereich ungewollte Auswirkungen zu vermeiden, sollten sich sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer bei Unsicherheiten vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses Klarheit bei der Krankenkasse, beim Rententräger oder ihrem Steuerberater suchen.

Anja Georgi: Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung im Arbeitsschutz

Rezension von Matthias Holm

Nomos Verlag, Reihe Arbeits- und
Sozialrecht, 1. Auflage 2008, EUR 69,-

Die Publikation zu den Beteiligungsrechten der Mitarbeitervertretung bei der Umsetzung der geltenden Arbeitsschutzgesetzgebung im Bereich der evangelischen und katholischen Kirchen ist im Rahmen einer Dissertation an der juristischen Fakultät der Martin-Luther-Universität entstanden. Auf 315 Seiten beschäftigt sich das Werk sehr detailliert mit der Anwendbarkeit der einzelnen Paragraphen aus dem Arbeitsschutzgesetz, dem Arbeitssicherheitsgesetz und anderen Verordnungen im Rahmen des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts. Darüber hinaus wird für jeden Sachverhalt hergeleitet, inwieweit die Mitarbeitervertretung Mitbestimmungsrechte bei der betrieblichen Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben hat.

In der Einleitung beschreibt Anja Georgi die Notwendigkeit einer umfassenden Umsetzung der gesetzlichen Arbeitsschutz-Vorgaben im Bereich der evangelischen und katholischen Kirchen sowie ihrer karitativen und erzieherischen Einrichtungen.

Das erste Kapitel beschreibt die europarechtlichen Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und erörtert die Bedeutung der Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung. Des Weiteren wird das System des bundesdeutschen Arbeitsschutzes aufgezeigt und die Anwendung im kirchlichen Bereich diskutiert.

Auch das staatliche Recht enthält Regelungen zur Beteiligung der Arbeitnehmervertretung in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Diese finden sich im Betriebsverfassungsgesetz, in den Personalvertretungsgesetzen und in einzelnen Arbeitsschutzvorschriften. Im ersten Kapitel wird deshalb dargelegt, welche dieser staatlichen Vorschriften auch in den evangelischen und katholischen Kirchen Anwendung finden und welche Rechtsfolgen sich aus der staatlichen Anordnung von Beteiligungsrechten für die Mitarbeitervertretung ergeben.

Das zweite Kapitel setzt sich mit den Beteiligungsrechten der Mitarbeitervertretung, die sich aus dem evangelischen und katholischen Kirchenrecht ergeben, auseinander. Anhand des MVG-EKD und der Rahmen-MAVO wird aufgezeigt, welche Beteiligungsrechte den Mitarbeitervertretungen konkret im Arbeits- und Gesundheitsschutz zukommen.

Für die praktische Wirksamkeit ist jedoch nicht nur das Bestehen eines Beteiligungsrechts entscheidend, sondern auch die Möglichkeit der Durchsetzung. Entsprechend wird im zweiten Kapitel jeweils aufgezeigt, wie die Beteiligungsrechte im Arbeitsschutz mittels des Zustimmungs- und Initiativverfahrens und der Dienstvereinbarung durchgesetzt werden können.

Zielgruppe des von Anja Georgi verfassten Buches sind juristisch vorgebildete Leser, die in der Lage sind, auch komplexe rechtliche Zusammenhänge erfassen zu können. Da umfassend alle Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung im Arbeits-

schutz beschrieben sind, sollte es zur Lektüre aller BeraterInnen gehören, die Mitarbeitervertretungen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterstützen.

Für Mitglieder des MAV-Gremiums, die sich mit ganz pragmatischen Aufgabenstellungen des Arbeitsschutzes auseinandersetzen müssen, ist das Werk weniger geeignet. So wird beispielsweise gut dargelegt, dass bei allen elementaren Fragestellungen der Gefährdungsbeurteilung das volle Mitbestimmungsrecht einzufordern ist. Mit welchen Methoden oder Instrumenten die Gefährdungsbeurteilung aber schließlich erfolgreich durchgeführt werden kann, ist nicht Gegenstand der Betrachtung.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass von Anja Georgi ein fundiertes Grundlagenwerk zur Situation der Mitbestimmung im Arbeits- und Gesundheitsschutz im Bereich der evangelischen und katholischen Kirchen verfasst worden ist. Es ist sehr ermutigend zu lesen, dass es praktisch keinen Paragraphen im Arbeitsschutzrecht gibt, bei dessen Umsetzung die Mitarbeitervertretung nicht zu beteiligen ist. Wird der Arbeitgeber nicht selbstständig aktiv, hat die Mitarbeitervertretung ein Initiativrecht.

Auf der Basis dieser Erkenntnisse ist es für Mitarbeitervertretungen besonders wichtig, sich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den kirchlichen Einrichtungen einzusetzen. Einen praxisnahen Einstieg in wichtige Themengebiete des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bieten die Seminare der diakonischen ArbeitnehmerInnen-Initiative dia e.V. Das aktuelle Bildungsangebot (auch mit Seminaren des Autors Matthias Holm) ist unter www.dia-ev.org abzurufen.

Ordern beim: SachBuchService Kellner: 0421-77866
buchservice@kellnerverlag.de

Kirchliche MAV



Die Beteiligungsrechte der Mitarbeiter- vertretungen im Arbeitsschutz

Von Dr. Anja Georgi
2008, 315 S., brosch., 69,- €,
ISBN 978-3-8329-3797-3
(Arbeits- und Sozialrecht,
Bd. 108)

Welche Rechte und Pflichten im Arbeits- und Gesundheitsschutz bestehen für die Mitarbeitervertretungen der evangelischen und katholischen Kirchen und ihrer Einrichtungen? Dies erörtert die Autorin und stellt sich dem insoweit bestehenden Spannungsfeld zwischen europarechtlichen Vorgaben, deutschem Arbeitsschutzrecht und Kirchenrecht.



Nomos

Bitte bestellen Sie im Buchhandel oder
versandkostenfrei unter ► www.nomos-shop.de

Backmeister, Trittin, Mayer: Kündigungsschutzgesetz

Rezension von B. Baumann-Czichon

Backmeister/Trittin/Mayer: Kündigungsschutzgesetz,
4. Auflage 2009, 821 Seiten, EUR 72,-

Mitarbeitervertretungen sind vor Ausspruch einer Kündigung zu beteiligen. Die Art des Beteiligungsrechtes ist unterschiedlich, sie hängt davon ab, ob während der Probezeit gekündigt, ob eine ordentliche Kündigung oder eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen wird. Auch wenn die Reichweite des Mitbestimmungsrechtes (bloße Anhörung bis zum echten Mitbestimmungsrecht) unterschiedlich ist, so geht es letztlich immer um die Frage, ob die Mitarbeitervertretung begründen kann, dass die beabsichtigte Kündigung rechtswidrig ist. Denn nur selten gelingt es der Mitarbeitervertretung, mit der Geschäftsführung gemeinsam eine andere Lösung als die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu finden. Und auch auf der Suche nach einer solchen Lösung kann der Hinweis auf die Rechtswidrigkeit der Kündigung hilfreich sein.

Das Kündigungsschutzrecht ist weit verästelt und beschränkt sich nicht nur auf den Kernbereich, nämlich das KSchG. In der betrieblichen Praxis spielt das SGB IX und die Vorschrift des § 626 BGB (außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund) eine ebenso große Rolle. Die Verästelung des Kündigungsschutzrechtes macht es für Mitarbeitervertretungen

schwer, den richtigen rechtlichen Ansatz zu finden. Die juristischen Lehrbücher geben in der Regel einen guten Überblick, sind für den Praktiker aber wenig tauglich, weil sie zu sehr im Allgemeinen bleiben. So bleibt für den Praktiker der Rückgriff auf einen Kommentar. Der Kommentar ist das klassische juristische, vor allem anwaltliche Arbeitsmittel, in dem ein Gesetz paragrafenweise von den Autoren ausgelegt und kommentiert wird.

Der soeben in vierter Auflage neu erschienene Kommentar von Backmeister, Trittin und Mayer ist mit einem Preis von EUR 72 günstig, bietet aber auf Grund seines Umfangs von rund 800 Seiten den notwendigen Überblick. Er füllt die Lücke zwischen den kleinen Handkommentaren und den so genannten Großkommentaren. Der Backmeister behandelt alle das Kündigungsschutzrecht gestaltenden Gesetze. Er ist klar und übersichtlich gegliedert, was gerade für den Nichtjuristen die Lektüre erleichtert.

Der Kommentar gibt einerseits die so genannte herrschende Meinung in Rechtsprechung und Literatur wieder, scheut sich jedoch andererseits nicht, klar Position zu beziehen. So wird z. B. im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang kritisiert, dass das Bundesarbeitsgericht den Kündigungsschutz durch die Berufung auf das so genannte Erwerberkonzept unterläuft. Gerade durch diese Mischung aus Darstellung der herrschenden Meinung und eigenständiger Position bietet der Kommentar für die betriebliche Praxis gute Argumentationsmöglichkeiten und ist daher ein hilfreiches Arbeitsmittel für die Mitarbeitervertretung.

Ordern bei: www.sachbuchservice.de

epd-Dokumentation ›Mein Lohn ist, dass ich darf?‹ – Frauen im Niedriglohn

Rezension von Michael Heinrich

Tagung zu Perspektiven in Gesellschaft, Kirche und Diakonie am 05.03.2009 in Hannover

Diese Besprechung möchte nicht vorrangig die Tagungsinhalte wiedergeben, sondern neugierig machen auf den sehr interessanten Dialog, der in Hannover am 5. März 2009 begonnen wurde.

Mit der Fachtagung ›Mein Lohn ist, dass ich darf? Frauen im Niedriglohn‹ haben die Veranstalter (Referat für Chancengerechtigkeit der EKD, Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt, Arbeitsgemeinschaft der Frauenreferate und Gleichstellungsstellen in den Gliedkirchen der EKD) ein Thema aufgegriffen, das in der aktuellen Gleichstellungs- und arbeitsmarktpolitischen Debatte eine große Rolle spielt. Fast Dreiviertel der Menschen, die mit einem so genannten

Niedriglohn auskommen müssen, sind Frauen. Trotz Arbeit ist ein großer Teil von ihnen von Armut bedroht. Ihre Arbeits- und Lebenssituation stellt für Kirche und Diakonie als Arbeitgeber eine besondere Herausforderung dar. Der sozialetische Anspruch der Kirche, ihre Verantwortung, wie sie in der EKD-Denkschrift ›Gerechte Teilhabe‹ formuliert wurde, fordert auf, für eine sozial gerechte Entlohnung für Männer und Frauen einzutreten.

Kirche, Diakonie beschäftigen rund 1,3 Mio Menschen, davon rund Dreiviertel Frauen. Viele diakonische Bereiche stehen im Spannungsverhältnis zwischen sozialetischer Verantwortung und dem Druck des Marktes.

Wie können Kirche und Diakonie ihre Verantwortung für die Betroffenen glaubwürdig wahrnehmen? Welche Impulse können sie geben für die gesellschaftliche Debatte um Lohngerechtigkeit?

Diese Fragen erörterten Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Fachgebieten und Arbeitsfeldern auf der Fachtagung.¹



Die Kooperationsveranstaltung wurde durchgeführt von:

Referat für Chancengerechtigkeit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (kda), Arbeitsgemeinschaft der Frauenreferat und Gleichstellungsstellen in den Gliedkirchen der EKD.²

Ziel der Veranstaltung war, das Thema praxisnah zu behandeln. Der Vortrag von Heike Riemann und Sigrid Reihls beschäftigte sich mit einer Studie von Claudia Schulz »Ausgegrenzt und abgefunden? Innenansichten der Armut (Eine empirische Studie)«³. Für den Vortrag wurde die Gruppendiskussion der Working-poor-Frauen leicht umgestellt. So berichtete eine Zeitungszustellerin, die nur nachts arbeitet, mit welchen Problemen sie nach der Scheidung zu kämpfen hat, um sich und ihre Kinder durchzubringen. Sie ist auf Zuschüsse der Agentur für Arbeit angewiesen. Andere Frauen berichteten, dass sie in ihrer Lebens- und Arbeitssituation ausgenutzt werden, indem der Arbeitgeber bei Verdopplung der Arbeit das Gehalt um 30 % kürzt.

Verärgert sind diese Frauen darüber, dass es in ihrem Stadtteil Menschen gibt, die zu Hause sitzen, nebenbei schwarz arbeiten und einen höheren Lebensstandard haben als die, die einer Arbeit nachgehen. Stolz sagen sie: »Ich möchte meinen Kindern zeigen, dass es mit Arbeit geht.«

Andere berichten, dass sie »wie der letzte Dreck« bei der Agentur für Arbeit behandelt wurden und mit den Nerven am Ende sind.

Solche Berichte machen nachdenklich und wütend.

Der Vortrag von Frau Dr. Claudia Weinkopf vom Institut für Arbeit und Qualität an der Universität Duisburg/Essen hatte das Thema:

»Hat Niedriglohn ein Geschlecht? Auswirkungen der aktuellen Beschäftigungssituation auf Frauen und Männer.«

Im Vergleich haben Männer zu 85 %, Frauen zu 53 % einen Vollzeitjob⁴.

Frauen sind häufiger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen (40,6 % Frauen gegenüber 33,3 % bei den Männern) und seltener als Männer erhalten sie finanzielle Leistungen (80 % zu 88%)⁵.

Ein weiterer Aspekt sind die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen. Die durchschnittlichen Stundenlöhne von Frauen liegen in Deutschland um 23 % niedriger als die der Männer.⁶

Im EU-Durchschnitt ist die Differenz mit 17,4 % deutlich niedriger, einige Länder wie Italien, Malta, Polen und Portugal haben eine geschlechtsspezifische Lohnlücke zwischen 5 und 8 %.

Die Ursachen der »Gender Pay Gap« sind vielfältig; dazu kommen die hohen Teilzeitquoten von Frauen in Deutschland, mehr Berufsunterbrechungen, seltene Führungsfunktionen und die geringere Bewertung typischer Frauentätigkeiten.

Thesen zur Fachtagung Mein Lohn ist, dass ich darf? Von Andreas Klenke, Ständige Konferenz der Gesamtmitarbeitervertretungen und Gesamtausschüsse im Bereich der EKD

1. m Lohndumping entgegen zu wirken, brauchen wir eine gesamtgesellschaftliche Vereinbarung zur Einführung von Mindestlöhnen überall dort, wo nicht durch tarifvertragliche Regelungen ein Mindestmaß an Lohngerechtigkeit herrscht.
2. Ausgründungen, Leiharbeit, kirchliche Tarife unterhalb der Niedriglohngrenze und die Entwertung von Tätigkeiten in den unteren Einkommensgruppen in der Mehrheit von Frauen ausgeübt haben in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen nichts zu suchen.
3. Kirche und Diakonie sind in der besonderen Verantwortung, gemeinsam mit anderen Institutionen wie Gewerkschaften und Sozialverbänden auf die Politik Einfluss zu nehmen, um der Deregulierung des Arbeitsmarktes, wie z. B. durch die Hartz-Gesetzgebung, Leiharbeit und der Flexibilisierung des Tarifrechts entgegenzuwirken.
4. Kirche und Diakonie müssen sich durch besondere Tariftreue auszeichnen. Nur dann rechtfertigt sich, wenn es den überhaupt noch zeitgemäß ist? das von der Kirche her vor gehobene selbstbestimmungsrecht in der Arbeitsrechtssetzung.
5. Das traditionelle Erntemuster von wertvoller Arbeit in Industrie und Exportbranchen entwertet Bereiche der bisher immer noch klassischen Frauenerwerbsarbeit in Erziehung, Pflege und Gesundheit.

Thesen zur Fachtagung Mein Lohn ist, dass ich darf? von Brunhilde Raiser, Vorsitzende der Evangelischen Frauen in Deutschland e. V.

1. Menschen haben ein Recht auf Arbeit. Für jede des Menschen unabhängig von seinem Geschlecht geht es, für die eigene Existenz sorgen zu können, sofern dies irgend möglich ist. Niedriglohn macht dies unmöglich. Der von Frauenverbänden geforderte Mindestlohn ist zumindest ein Korrektiv.
2. Viele Berufe, die vorrangig von Frauen ausgeübt werden, gehen zum Niedriglohnbereich. Man könnte dort eine Form der Diskriminierung sehen.
3. Frauen im Niedriglohn bedeutet, dass Frauen arbeiten bzw. in der Regel Arbeit am Menschen bezahlt mit Menschen geringer bewertet geringer Tätigkeiten Kirche kann es sich von ihrem selbstverständnis her nicht leisten, Menschen zu diskriminieren, weil mehr als die Hälfte ihrer Mitarbeitenden niedriger zu bewerten und schon gar nicht, die Arbeit mit und für Menschen weniger zu achten.
4. Hinter der Aufrechterhaltung des Niedriglohns für Frauen steht ein traditionelles Rollenverständnis, solange Frauen als unverdienenderinnen und fälschlicherweise zudem als geringer ausgebildet verstanden werden, wird sich am Niedriglohnprinzip wenig ändern. Das Niedriglohnprinzip geht anheim mit der männlichen Ernährerrolle. Dahinter steht versteckt auch z.T. die Ansicht, dass Careertätigkeiten selbstverständlich ausgeübt werden sollten, dass sie die eigentliche Aufgabe von Frauen sind, so dass diese Tätigkeiten nicht oder zu mindest nicht in entsprechender Höhe zu bezahlen sind.
5. Für Kirche und Diakonie muss ein Interesse bestehen, Careertätigkeiten durch ein Aufrecht erhalten des Niedriglohnprinzips nicht nur auf Frauen zu beschränken. In der Regel ergreifen Männer weit weniger geringe bezahlte Berufe.
6. Kirche und Diakonie sind zwar zurecht Anwalt der Armen aber eigentlich müssten sie in diesem Fall nicht Anwalt der Armen sein sondern Anwalt derer, die ein Recht auf angemessene Entlohnung und Existenzsicherung haben denn Frauen sind nicht per se arm sie werden u.a. durch das Niedriglohnprinzip arm gemacht.

Hingewiesen wurde auch auf den stark wachsenden Niedriglohnsektor seit Mitte der 1990er Jahre in Deutschland. Damit steht Deutschland an der Spitze der EU-Länder und erreicht fast das Ausmaß des Niedriglohnsektors in den USA.⁷

Die Referentin unterbreitete viele gute Vorschläge, welche Gegenmaßnahmen ergriffen werden müssten, beispielsweise wäre die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne ein Schritt in die richtige Richtung.

Susanne Kahl-Passoth, Direktorin der Diakonischen Werke Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz (DW BO), beschäftigte sich in ihrem Beitrag mit den Chancen und Risiken eines Mindestlohns für Diakonie und Kirche.

Ihre Vorbehalte gegenüber dem Mindestlohn in der Pflege hat sie in der Öffentlichkeit mehrmals deutlich gemacht, so dass hier auf eine ausführliche Darstellung verzichtet wird. Besonders hervorgehoben wird immer wieder, dass die Diakonie gar nicht betroffen sei, weil die gezahlten Löhne weit über dem angedachten Mindestlohn von 4,50 € bis 9,50 € lägen (das stimmt so nicht) und es wird die Befürchtung geäußert, dass die Kostenträger den Mindest-

lohn zur Grundlage für Pflegesatzverhandlungen machen werden.

Ein weiterer Vortrag von Prof. Dr. Traugott Jähnichen von der Theologischen Fakultät der Universität Bochum hatte zum Thema ›Niedriglohn und Geschlechtergerechtigkeit – Sozialethische Perspektiven für Kirche und Gesellschaft‹.

Er gliederte seinen Beitrag in das klassische sozial-ethische Schema: ›Sehen – Urteilen – Handeln‹

1. ›Sehen‹ – Herausforderungen der Arbeitsmarktentwicklung im letzten Jahrzehnt unter besonderer Berücksichtigung der Gender-Gerechtigkeit

2. ›Urteilen‹ – Die Erwerbsarbeit in theologisch-ethischer Perspektive

3. ›Handeln‹ – Instrumente zur Durchsetzung von mehr Lohngerechtigkeit

In seinem Ausblick forderte er die Geltung von Tarifverträgen speziell auch im Niedriglohnbereich, branchen- und regionsspezifische Mindestlöhne und ›mit Nachdruck eine fair geregelte Arbeitsrechtssetzung‹. Ebenso forderte er von der Politik angemessene Refinanzierungsgrundlagen, Entgeltstrukturen und adäquate fachliche Standards.

Die Tagung endete mit einer Podiumsdiskussion mit dem Titel ›Zwischen den Stühlen – Handlungsperspektiven für Kirche und Diakonie als ›Anwalt der Armen‹ und ›Arbeitgeberin im Wettbewerb‹.

Es nahmen teil:

- Susanne Kahl-Passoth (s. o.),
- Andreas Klenke (stellv. Vorsitzender der Ständigen Konferenz der Gesamtmitarbeitervertretungen und Gesamtausschüsse im Bereich der EKD (STÄKO),
- Prof. Dr. Traugott Jähnichen (s. o. und Mitglied der Sozialkammer der EKD),
- Brunhilde Raiser (Vorsitzende der Evangelischen Frauen in Deutschland e. V.,
- Dr. Claudia Weinkopf (s. o.),
- Moderation: Sigrid Reihs.

Für die Dokumentation fasste Frau Oberkirchenrätin Dr. Kristin Bergmann, Referentin für Chancengleichheit der EKD, die Ergebnisse der Podiumsdiskussion zusammen.

Die Thesen von Andreas Klenke und Brunhilde Raiser wurden in die Dokumentation mit aufgenommen.

Die Thesen von Andreas Klenke, dem Vertreter der STÄKO finden Sie in dem nebenstehenden Kasten.

Diese Tagung hat einen wichtigen Beitrag zur Diskussion um Mindestlöhne und Frauen im Mindestlohn geleistet. Den Kooperationspartnern und Veranstaltern sei ebenso gedankt wie der epd-Redaktion, die dafür gesorgt haben, dass einer breiten Öffentlichkeit der Diskurs eröffnet und Einblicke in die Thematik ermöglicht wurden. Ich hoffe, ich habe Sie neugierig gemacht auf diese Dokumentation.

- 1 zitiert aus dem Klappentext der epd-Dokumentation Nr.17 vom 14.04.2009, Frankfurt am Main
- 2 zu beziehen ist die Broschüre beim GEP-Vertrieb, Postfach 50 05 50, 60394 Frankfurt am Main, Preis: EUR 4,10
- 3 Berlin 2007
- 4 Zahlen vom März 2009
- 5 Bundesagentur für Arbeit 2008
- 6 aktuelle Zahlen der Europäischen Kommission
- 7 etwa 25% – vgl. Solow 2007

epd-Dokumentation

Für Kirche und Diakonie muss es aufgrund der biblisch begründeten Mission für die Armen darum gehen, möglichst keine Verarmung entstehen zu lassen, weil Verarmung bereits ein Defizit bedeutet, meist auch ein Versagen der Gemeinschaft.

Die Mission für die Armen bedeutet nicht v.a. Armut lindern sondern Armut nach Möglichkeit auszuschließen, weil sie immer bedeutet, dass Menschen von der Teilhabe am Leben und erst recht von der Fülle des Lebens ausgeschlossen sind.

8. Kirche und Diakonie sind Arbeitgeberin und damit im Wettbewerb. Der Wettbewerb wird

aber auch geregelt durch Qualitätskriterien. Sowohl im sozialen Bereich wie im Umweltbereich werden sog. weiche Kriterien als herausragende Qualitätsmerkmale gesehen und verkauft. Für Kirche und Diakonie bedeutet dies, gerechte Bezahlung als Merkmal anbieten zu müssen und die nach unten führende Preisspirale nicht nach zu vollziehen.

Es muss ein dringendes Anliegen von Kirche und Diakonie werden sein, durchaus tatkräftig unterstützt u.a. von ihren Frauenorganisationen die gesellschaftliche, politische wirtschaftspolitische Debatte um ein Neverständnis von Arbeit zu führen.

D

Termin		Thema	Veranstaltungsort Veranstalter
06.07.–10.07.	e	Arbeitszeitrecht für die gesetzliche Interessenvertretung	Bielefeld Das Bunte Haus/ver.di
07.07.	e	Öffentlichkeitsarbeit der MAV	Schweinfurt ver.di Bayern
14.07.–16.07.	e	Psychische Belastungen am Arbeitsplatz erheben und Abhilfe schaffen	Landshut ver.di Bayern
15.7.–17.7.	e	Grundlagenseminar für neu gewählte JAVen in Kirche und Diakonie	Brannenburg ver.di Bayern
15.7.–17.7.	e	Aktuelle Rechtsprechung	Bielefeld Das Bunte Haus/ver.di
10.08.–14.08.	e	Arbeitszeit/Dienstplangestaltung	Bad Bevensen dia e.V. Hannover
10.08.–14.08.	e	Auswirkungen von Führungsverhalten auf die Gesundheit	Bad Bevensen dia e.V. Hannover
10.08.–14.08.	e	Strategie und Taktik der MAV	Bad Bevensen dia e.V. Hannover
17.08.–21.08.	e	MVG-Einführung	Landau dia e.V. Hannover
17.08.–21.08.	e	Erkennen der wirtschaftlichen (Not-)Lage der Einrichtungen	Landau dia e.V. Hannover
20.08.–24.08.	e	Gemeinsam Interessen vertreten	Stade Arbeit und Leben
21.07.–23.07.	e	Vom Arbeitszeitmodell zum Dienstplan	Landshut ver.di Bayern
28.07.–30.07.	e	Sicheres Leiten von Gremien für freigestellte betriebliche Interessenvertretungen und deren StellvertreterInnen	Illschwang ver.di Bayern
21.08.–25.08.	e	Mobbing und Stress	Dassel dia e.V. Hannover
24.08.–26.08.	k	Einführung in die MAVO	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
24.08.–26.08.	e	Konfliktmanagement	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
24.08.–28.08.	e	MVG-Einführung	Bad Zwischenahn dia e.V. Hannover
24.08.–28.08.	e	Sozialrechtliche Grundkenntnisse	Bad Zwischenahn dia e.V. Hannover
24.08.–28.08.	e	Mobbing und Konflikte	Bad Zwischenahn dia e.V. Hannover
26.08.–28.08.	k	Grundlagen des Arbeitsrechts	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
26.08.–28.08.	k	Gut argumentieren	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
31.08.–02.09.	e	Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung in Altenheimen	Münster Arbeit und Leben
31.08.–02.09.	e	Mitarbeitervertretungsgesetz II – MVG für Fortgeschrittene	Hamburg dai e.V. Lübeck
02.09.	e	Kündigung – Was kann die MAV tun?	Bremen dia e.V. Hannover
02.09.–04.09.	k	Kurs für Gemeinde- und Personalreferenten	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
06.09.–11.09.	e	Arbeitsrecht und Dienstplangestaltung in der Alten- und Krankenpflege – Grundlagen	Saalfeld ver.di
07.09.–11.09.	e	Aktuelles in Akutkrankenhäusern	Gladenbach ver.di

Eingruppierung AVR DW EKD, Krankenschwester in der Kinder- und Jugendpsychiatrie

1. Die Arbeitsrechtliche Kommission hat die Aufstellung eines konkreten Überleitungskataloges bewusst unterlassen. Sollte die Arbeitsrechtliche Kommission in diesem Zusammenhang nicht zu einem übereinstimmenden Ergebnis gelangt sein, so hat sie hierdurch die ihr übertragene Aufgabe nicht erfüllt und ihr obliegende Verantwortlichkeit auf die Kirchengerichte übertragen

2. Den Richtbeispielen kommt die Funktion zu, den besonderen Nachweis des Vorliegens eines Tätigkeitsmerkmals zu erübrigen. Insoweit darf das gerichtliche Verfahren nicht dazu dienen, durch die Arbeitsrechtliche Kommission in den Richtbeispielen klar vorgegebene Vorgaben zu unterlaufen

2. Kammer der Kirchengerechtlichen Schlichtungsstelle der Evangelischen Landeskirche in Baden, Beschluss vom 16.03.2009

I. Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten um die korrekte Eingruppierung der Mitarbeiterin K anlässlich der Überführung in die Neuregelungen der AVR DW EKD. Die Mitarbeiterin K ist als Krankenschwester mit einem Beschäftigungsumfang von 100 Prozent im Bereich der Kinder- und Jugendpsychiatrie bei der Antragstellerin beschäftigt.

Die Mitarbeitervertretung, Antragsgegnerin, hat der beabsichtigten Überleitung der Mitarbeiterin K in die Entgeltgruppe 7 nicht zugestimmt. In dem bei der Schlichtungsstelle der Evangelischen Landeskirche in Baden gemäß § 60 Abs. 5 MVG eingeleiteten Verfahren hat die Antragstellerin beantragt, festzustellen, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Versagung der Zustimmung zur Eingruppierung von Frau K in die Entgeltgruppe 7 besteht.

II. Aus den Gründen:

Der zulässige Feststellungsantrag der Antragstellerin ist unbegründet.

Nach § 42 lit. c MVG-EKD ist die Überführung der Eingruppierung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters in ein neues Vergütungssystem im Rahmen der einbeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich-angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mitbe-

Aus kompetenter Hand



Von Prof. Dr. Reinhard Richardi, Präsident des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs der Deutschen Bischofskonferenz
5. Auflage. 2009. XLIII, 398 Seiten. Kartonierte € 48,-
ISBN 978-3-406-55682-1

Fundiertes Wissen für die Praxis

Die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts im Individualarbeitsrecht und im kollektiven Arbeitsrecht sind hier prägnant dargestellt.

Zentrale Praxisthemen

- Kündigungsschutz
- Arbeitnehmerschutz
- »Dritter Weg« oder Tarifvertrag
- Mitarbeitervertretungsrecht
- Arbeitskampf

Neu in der 5. Auflage

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Outsourcing und kirchliches Arbeitsrecht
- Einführung der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit in der katholischen Kirche
- Änderungen in der Gerichtsbarkeit der EKD

Bestellen Sie bei Ihrem Buchhändler oder bei:
beck-shop.de oder Verlag C.H. Beck · 80791 München · Fax: 089/58189-402 · www.beck.de



Preis inkl. MwSt./155077

stimmungspflichtig. Gemäß § 41 Abs. 1 MVG-EKD kann die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung nur im Rahmen der im Kirchengesetz aufgeführten Zustimmungsverweigerungsgründe verweigern. Geschieht dies, so kann die Dienststellenleitung (Dienstgeberin) über § 60 Abs. 5 MVG-EKD durch das Kirchengericht feststellen lassen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt. Hierbei ergibt sich die von der Dienststellenleitung einzuhaltende Anrufungsfrist aus § 38 Abs. 4 MVG-EKD.

Nach Vortrag beider Verfahrensbeteiligten ist über die Eingruppierung der Mitarbeiterin K zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung bis 09.09.2008 erörtert worden. Mit Schreiben vom 18.09.2008 hat die Mitarbeitervertretung der beabsichtigten Eingruppierung nicht zugestimmt. Der Eingang der Antragschrift vom 29.09.2008 am 02.10.2008 wahrt folglich die Anrufungsfrist gemäß § 38 Abs. 4 MVG-EKD.

Es kann vorliegend dahingestellt bleiben, inwieweit die Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung vom 18.09.2008 den Voraussetzungen für eine beachtliche Zustimmungsverweigerung gemäß § 41 MVG-EKD entspricht. Dies ist vorliegend unschädlich, da es nach voller Überzeugung der Kammer bezogen auf die Eingruppierung der Mitarbeiterin K nicht auf die inhaltlichen Vorgaben des Ober- sowie Untersatzes der Entgeltgruppe 8 AVR-neu ankommt.

Die Eingruppierung im Geltungsbereich der AVR des Diakonischen Werkes in der Fassung vom 01.07.2007 richtet sich nach § 12 (Eingruppierung) AVR-neu.

Diese Vorschrift lautet wie folgt:

1. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist nach den Merkmalen der übertragenen Tätigkeiten in die Entgeltgruppen gemäß der Anlage 1 eingruppiert. Die Tätigkeiten messen ausdrücklich übertragen sein (z. B. im Rahmen von Aufgaben- oder Stellenbeschreibungen). Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie bzw. er eingruppiert ist. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die Entgeltgruppe der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter schriftlich mitzuteilen.

2. Die Eingruppierung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgt in die Entgeltgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale sie bzw. er erfüllt und die der Tätigkeit das Gepräge geben. Gepräge bedeutet, dass die entsprechende Tätigkeit unverzichtbarer Bestandteil des Arbeitsauftrages ist.

3. Für die Eingruppierung ist nicht die berufliche Ausbildung, sondern allein die Tätigkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters maßgebend. Entscheidend ist die für die Ausübung der beschriebenen Tätigkeit in der Regel erforderliche Qualifikation, nicht die formale Qualifikation der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.

4. Die Eingruppierung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters richtet sich nach den Obersätzen der Entgeltgruppe, die für die Tätigkeitsbereiche in den Untersätzen näher beschrieben werden. Den Sätzen sind Richtbeispiele zugeordnet, die häufig anfallende Tätigkeiten in dieser Eingruppierung benennen.

Die Übergangsregelung zu § 12 AVR – neu sieht vor, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 30.07.2007 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01.07.2007 fortbesteht und die nach den Vorschriften des bis zum 30.06.2007 geltenden § 12 eingruppiert sind, mit Wirkung ab 01.07.2007 in den Eingruppierungskatalog gemäß der Anlage 1 einzugruppiert sind.

Die bezogen auf das vorliegende Verfahren zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung umstrittenen Entgeltgruppen lauten wie folgt: Entgeltgruppe 7 (Anmerkung 5.6.11.15)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen.

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. Mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anmerkung 6) in den Tätigkeitsbereichen

- a) Pflege/Betreuung/Erziehung
- b) handwerklicher Erziehungsdienst
- c) nicht ärztlicher Medizinischer Dienst

2. Mit eigenständiger Wahrnehmung (Anmerkung 5) von komplexen Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen

- a) Hauswirtschaft/Handwerk/Technik
- b) Verwaltung
- c) nicht ärztlicher Medizinischer Dienst

Richtbeispiele:

Alten-, Gesundheits- und Krankenpflegerin, Erzieherin, Heilerziehungspflegerin, Gruppenleiterin in einer Werkstatt für behinderte Menschen, Med.-Technische Radiologieassistentin, Physiotherapeutin, Ergotherapeutin, Arbeiterzieherin, Finanzbuchhalterin, Personalsachbearbeiterin, Med.-Technische Assistentin

Entgeltgruppe 8 (Anm. 6, 7, 10, 11, 14)

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die vertieftes oder erweitertes Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen

B. Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit

1. eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 6) von schwierigen (Anm. 14) Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen

- a. Pflege/Betreuung/Erziehung,
- b. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;

2. verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 7) in den Tätigkeitsbereichen

- a. Verwaltung,
- b. Lehre/Bildung/Ausbildung.

Richtbeispiele: Gesundheitspflegerin im OP-Dienst, in der Intensivpflege oder Psychiatrie, Erzieherin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen, Heilerziehungspflegerin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen, Bilanzbuchhalterin, Unterrichtsschwester.

Im Gegensatz zum Richtbeispiel Heilerziehungspflegerin (Entgeltgruppe 7) sowie Heilerziehungspflegerin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen (Entgeltgruppe 8) ist bezogen auf die Prüfung der Eingruppierung (Umgruppierung) der Mitarbeiterin K allein auf das Richtbeispiel Gesundheitspflegerin in der Psychiatrie abzustellen.

Bezogen auf die Tätigkeit einer Gesundheitspflegerin ist bei der Auflistung in den Richtbeispielen durch die Arbeitsrechtliche Kommission auf den Einsatz in der Psychiatrie (Entgeltgruppe 8) ausdrücklich abgestellt worden.

Bezogen auf den Einsatz einer Heilerziehungspflegerin ist dies – gerade – nicht geschehen.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat insoweit daher bewusst zwischen dem Einsatz einer Gesund-

Termin	Thema	Veranstaltungsort Veranstalter
07.09.–11.09.	e <i>Aktuelles in psychiatrischen Einrichtungen</i>	Gladenbach ver.di
07.09.–11.09.	e <i>Grundlagenwissen Arbeitsrecht</i>	Springe dia e.V. Hannover
07.09.–11.09.	e <i>Betriebliche Entgeltabsenkung – darf der Arbeitgeber das?</i>	Springe dia e.V. Hannover
09.09.–10.09.	e <i>Aktuelle Rechtsprechung zu den AVR DW EKD</i>	Bielefeld Arbeit und Leben
09.09.–11.09.	e <i>Verhandlungsführung – Vertiefung</i>	Springe dia e.V. Hannover
14.09.–16.09.	e <i>GfB-Workshop – Rechtliche Grundlagen für Minijobber</i>	Münster GMAV Johanniter-Unfall-Hilfe
16.09.	e <i>Qualitätsmanagement</i>	Hannover dia e.V. Hannover
16.09.–18.09.	e <i>Mobbing am Arbeitsplatz</i>	Münster GMAV Johanniter-Unfall-Hilfe
17.09.	e <i>Mitarbeitergespräche</i>	Hannover dia e.V. Hannover
21.09.	k <i>Rund um die MAVO – für MAVen an katholischen Schulen</i>	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
21.09.–23.09.	k <i>Einführung in die MAVO</i>	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
21.09.–23.09.	k <i>Weißer Fleck</i>	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
21.09.–23.09.	e <i>Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern – Aufbauseminar</i>	Ohlstadt ver.di Bayern
21.09.–25.09.	e <i>Krank – kaputt – raus?</i>	Dassel dia e.V. Hannover
21.09.–25.09.	k <i>MVG für Fortgeschrittene</i>	Dassel dia e.V. Hannover
21.09.–25.09.	k <i>Öffentlichkeitsarbeit der MAV</i>	Dassel dia e.V. Hannover
23.09.–25.09.	k <i>Kurs für neu gewählte Vorsitzende</i>	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
23.09.–25.09.	e <i>Arbeitsrechts-Grundkurs AVR</i>	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
24.09.	e <i>Betriebsübernahme/Outsourcing</i>	Naumburg ver.di
25.09.–27.09.	e <i>Ausbildung abgeschlossen und dann...?</i>	Nürnberg ver.di Bayern
28.09.	e <i>Fachtagung für Mitarbeitervertreter/Innen</i>	Münster GMAV Johanniter-Unfall-Hilfe
28.09.–30.09.	e <i>Chaos oder Ordnung – Management der MAV</i>	Gladenbach ver.di
28.09.–30.09.	e <i>Personalbemessung in der Pflege</i>	Münster GMAV Johanniter-Unfall-Hilfe
30.09.–02.10.	e <i>Aufbaueminar Schutzgesetz Schützen – wen? Helfen – wie?</i>	Schweinfurt ver.di Bayern
05.10.–07.10.	e <i>Einführung in das neue Arbeitsrecht der Evang.-Luth. Kirche in Bayern (DiVo)</i>	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
05.10.–07.10.	k <i>Einführung in die MAVO</i>	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
05.10.–07.10.	k <i>Neu in die MAV gewählt...</i>	Brannenburg ver.di Bayern

Termin		Thema	Veranstaltungsort Veranstalter
05.10.–09.10.	e	<i>Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern</i>	ver.di-Bildungszentrum Undeloh dia e.V. Lübeck
05.10.–09.10.	e	<i>Vorbereitung der Mitarbeitervertretungswahl 2010</i>	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
06.10.	k	<i>Arbeits- und Gesundheitsschutz in kirchlich-caritativen Organisationen</i>	Beilngries ver.di Bayern
06.10.–07.10.	e	<i>Konflikte im Betrieb Aufbauseminar</i>	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
07.10.–09.10.	k	<i>Rente, KZVK, Altersteilzeit</i>	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
07.10.–09.10.	k	<i>Kurs für große MAVen</i>	Bielefeld Das Bunte Haus/ver.di
07.10.–09.10.	e	<i>Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz Gestaltungsinstrument der gesetzlichen Interessenvertretung</i>	Schweinfurt ver.di Bayern
13.10.	e	<i>Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei personellen Angelegenheiten</i>	Saalfeld ver.di
18.10.–23.10.	e	<i>Dienstplangestaltung, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit in der Alten- und Krankenpflege – Aufbau</i>	Brannenburg ver.di Bayern
19.10.–23.10.	e	<i>Einführung in die Arbeitsvertragsricht-</i>	

heitspflegerin (Krankenschwester) und demjenigen einer Heilerziehungspflegerin unterschieden. Während bezogen auf eine Heilerziehungspflegerin eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 nur dann erfolgen kann, wenn die Erfüllung ihrer Tätigkeit die Voraussetzungen mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen abverlangt, ist bezogen auf das für den Einsatz einer Gesundheitspflegerin (Krankenschwester) gewählte Richtbeispiel bereits dann erfüllt, wenn der Einsatz in der Psychiatrie erfolgt.

Insoweit kann aus der Tatsache, dass im Richtbeispiel der Entgeltgruppe 7 zwischen Gesundheits- und Krankenpflegerin unterschieden, in dem Richtbeispiel der Entgeltgruppe 8 jedoch nur noch von Gesundheitspflegerin gesprochen wird, keine Modifizierung des Richtbeispiels abgeleitet werden. Denn nach dem Gesetz über die Berufe in der Krankenpflege (Krankenpflegegesetz) wird zwischen den Berufsbezeichnungen Gesundheits- und Krankenpflegerin ausbildungsbezogen nicht unterscheiden.

Der Tätigkeitsbeschreibung für Frau K ist zu entnehmen, dass sie kinder- und jugendpsychiatrische Pflege – einzelfallbezogene Behandlung und Betreuung – übernimmt und folglich mit 29 Prozent ihrer Arbeitszeit in einem ihrer Tätigkeit Gepräge gebenden Umfang im Bereich der jugendpsychiatrischen Pflege eingesetzt ist.

Das Richtbeispiel der Entgeltgruppe 8 ist daher mit der Folge, dass die ordnungsgemäße Eingruppierung (Umgruppierung) von Frau Julia Kunkel in die Entgeltgruppe 8 zu erfolgen hat, erfüllt.

Dass Frau K auch mit allgemeiner Pflege und Betreuung sowie somatischer Pflege entsprechend ihrem Berufsbild als Krankenschwester eingesetzt ist, steht dieser Schlussfolgerung nicht entgegen. Berücksichtigen muss man nämlich auch die gruppenbezogene Behandlung und Betreuung sowie die Teilnahme an Therapie- und Arbeitsbesprechungen, die eindeutig wieder Bezug zur kinder- und jugendpsychiatrischen Pflege haben. Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass das Richtbeispiel Gesundheitspflegerin in der Psychiatrie keinesfalls ausschließt, dass allgemeine – pflegerische – Tätigkeiten in diesem Einsatzbereich, nämlich in der Psychiatrie, erfüllt werden.

Nach voller Überzeugung der Kammer soll nämlich hierdurch – nach dem durch Formulierung des Richtbeispiels zum Ausdruck gebrachten Willen der Arbeitsrechtlichen Kommission – der Tatsache Rechnung getragen werden, dass ein Einsatz als Gesundheitspflegerin in der Psychiatrie mit besonderen Erschwernissen und Belastungen verbunden ist.

Die Kammer erkennt nicht, dass hier ein Bewertungs widerspruch zum Einsatz von Heilerziehungspflegern bzw. Heilerziehungspflegerinnen im Bereich der Jugendpsychiatrie eintreten

könnte. Zu berücksichtigen gilt aber, dass den Richtbeispielen die vorstehend dargestellte Funktion zukommen soll und muss. Insoweit darf das gerichtliche Verfahren nicht dazu dienen, durch die Arbeitsrechtliche Kommission in den Richtbeispielen klar vorgegebene Vorgaben zu unterlaufen – sei es durch die erleichterte Zuerkennung einer höheren Vergütungsgruppe, sei es durch das Fordern zulässiger Fachausbildung.

Es kann nicht Aufgabe des Kirchengerichtes sein, hier korrigierend in die durch die Arbeitsrechtliche Kommission vorgegebenen Eingruppierungsvoraussetzungen einzugreifen.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat es nach Ansicht der Kammer bewusst unterlassen, durch Aufstellung eines konkreten Überleitungskataloges die Belastung der Mitarbeitervertretungen und der Kirchengerichte – die eine ehrenamtliche Tätigkeit wahrnehmen – in einem überschaubaren Rahmen zu belassen. Sollte die Arbeitsrechtliche Kommission in diesem Zusammenhang nicht zu einem übereinstimmenden Ergebnis gelangt sein, so hat sie hierdurch die ihr übertragene Aufgabe nicht erfüllt und ihr obliegende Verantwortlichkeit auf die Kirchengerichte übertragen.

Da eine Zurückverweisung an die Arbeitsrechtliche Kommission insoweit nicht erfolgen kann, ist dies durch die Kirchengerichte hinzunehmen und mit den ihnen gegebenen Möglichkeiten zu bearbeiten.

Andererseits gilt es nach voller Überzeugung der Kammer aber zu berücksichtigen, dass bei eindeutiger Vorgabe durch die

Arbeitsrechtliche Kommission diese Vorgabe umzusetzen ist, auch wenn – inhaltsbezogen – anzweifelbar. Dies ist nach Überzeugung der Kammer insbesondere im Hinblick auf die angeführten Richtbeispiele zu berücksichtigen, denn diese haben eindeutig auf der Grundlage der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes die Funktion, der Praxis, d. h. den Einrichtungen und Mitarbeitervertretungen die anlässlich der Umgruppierung (Überführung in das neue Entgeltsystem) anfallenden Prüfungen zu erleichtern.

Insbesondere ist es nach Ansicht der Kammer daher der Rechtsprechung nicht gestattet, durch Aufstellen neuer Richtbeispiel bezogenen Voraussetzungen bzw. Wertungsansätze von dieser den Richtbeispielen zukommenden Funktion korrigierend abzuweichen. Wird daher in einem der Tätigkeit das Gepräge gebenden Umfang ein Richtbeispiel erfüllt, so hat die diesem Richtbeispiel zugeordnete Entgeltgruppe eingruppierungsbezogen in Ansatz zu kommen.

Die Mitarbeitervertretung hat folglich der von der Dienststellenleitung beabsichtigten Umgruppierung der Mitarbeiterin K in die Entgeltgruppe 7 zu Recht widersprochen. Aus diesem Grund hatte die Kirchengerichtliche Schlichtungsstelle der Evangelischen Landeskirche in Baden den Feststellungsantrag der Antragstellerin zurückzuweisen.

»Best of« Kündigungsschutz

Auf der Basis der BAG-Rechtsprechung

sind hier alle wichtigen Gesetze zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen kompakt, griffig und praxisnah erläutert.

KSchG und mehr:

Das Kernstück bildet die detaillierte Kommentierung des Kündigungsschutzgesetzes. In Auszügen sind außerdem kommentiert:

- ArbeitsplatzschutzG
- BerufsbildungsG
- Bundeselterngeld- und ElternzeitG
- BetriebsverfassungsgG
- BGB
- HeimarbeitsG
- Insolvenzordnung
- MutterschutzG
- PflegezeitG
- Sozialgesetzbuch IX
- Teilzeit- und BefristungsgG
- UmwandlungsgG
- WissenschaftszeitvertragsG

Ganz aktuell

enthält die 4. Auflage alle Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes und der weiteren kommentierten Gesetze. Aktuelle Schwerpunkte bilden:

- Auswirkungen des AGG auf den Kündigungsschutz
- AGB-Kontrolle im Kündigungsverfahren
- Neuer Kündigungsschutz für Pflegekräfte



Die Autoren

sind hervorragende Kenner ihres Fachs: Thomas Backmeister, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und für Sozialrecht, Wolfgang Trittin, Rechtsanwalt, früherer Vorstand IG Metall, und Prof. Dr. Udo Mayer, Universität Hamburg

Fax-Coupon

— Expl. 978-3-8006-3588-7
Backmeister/Trittin/Mayer, Kündigungsschutzgesetz
4. Auflage. 2009. XV, 821 Seiten. In Leinen € 72,—

Name _____

Straße _____

PLZ/Ort _____

Datum/Unterschrift _____

155237

Bei schriftlicher oder telefonischer Bestellung haben Sie das Recht, Ihre Bestellung innerhalb von 2 Wochen nach Absendung ohne Begründung in Textform (z.B. Brief, Fax, Email) zu widerrufen. Die rechtzeitige Absendung des Widerrufs innerhalb dieser Frist genügt. Die Frist beginnt nicht vor Erhalt dieser Belehrung. Der Widerruf ist zu richten an den Lieferanten (Buchhändler, beck-shop.de oder Verlag Franz Vahlen, c/o Nördlinger Verlagsauslieferung, Augsburg Str. 67a, 86720 Nördlingen). Im Falle eines Widerrufs sind beiderseits empfangene Leistungen zurückzugewähren. Kosten und Gefahr der Rücksendung trägt der Lieferant. Zu denselben Bedingungen haben Sie auch ein Rückgaberecht für die Erstlieferung innerhalb von 14 Tagen seit Erhalt. Ihr Verlag Franz Vahlen GmbH, Wilhelmstr. 9, 80801 München, Geschäftsführer: Dr. Hans Dieter Beck.

Bestellen Sie bei Ihrem Buchhändler oder bei:
beck-shop.de oder Verlag Vahlen, München, Fax: 089/3 8189-402
www.vahlen.de

Vahlen

Tarifbewegung ■ Diakonie

Streikrecht in der Diakonie durchgesetzt

Stolz und zufrieden – das war die Stimmung unter den Streikenden. In sieben diakonischen Unternehmen in drei Bundesländern legten zwischen 4. und 6. Mai 2009 Beschäftigte die Arbeit nieder. Noch nie waren die diakonischen Arbeitgeber so aufgeschreckt wie jetzt. 250 Kolleginnen und Kollegen haben das geschafft. Denn sie haben sich getraut, das Grundrecht auf Streik zu praktizieren.

Das Normalste der Welt – Tarifverträge in der Diakonie

Kirchliche Tarifverträge mit ver.di gibt es bereits bei der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche und der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz. Es gibt weder Vorschriften noch Gesetze, die es der Diakonie verbieten, mit ver.di in Verhandlungen zu treten. Tarifverträge sind das Normalste der Welt – auch in der Diakonie.

Streiktradition in der Diakonie

Trotz aller Drohungen der Arbeitgeber im Vorfeld hat es bis heute keine arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen bei den Streiks in diakonischen Einrichtungen um das Streikrecht gegeben.

Inzwischen haben wir eine längere Streiktradition in der Diakonie. Nirgendwo haben die Arbeitgeber versucht, eine Klärung durch ein Gerichtsverfahren herbeizuführen. Nirgendwo haben sie gegen Streikende Sanktionen ergriffen.



Übersicht über unsere Streiks in diakonischen Einrichtungen:

- | | |
|------------|--|
| 17.1.2001 | in der Diakonie Neuendettelsau, Himmelskroner Heime, Bayern |
| 5.7.2001 | im Simeonsstift, Altenhilfe, in Vlotho, Ostwestfalen |
| 16.3.2007 | ganztägig in Stuttgart |
| 21.10.2008 | in Bielefeld, Mosbach und Hannover |
| 4.5.2009 | in der Altenhilfe und Jugendhilfe des Birkenhof, Hannover |
| 5.5.2009 | ganztägig in den Märkischen Werkstätten im Ev. Johanneswerk, NRW |
| 6.5.2009 | ganztägig in der Ev. Jugendhilfe Friedenshort, Freudenberg, NRW |
| 6.5.2009 | im Ev. Krankenhaus Bielefeld und im Ev. Johanneswerk in Bielefeld, NRW |
| 6.5.2009 | in den Johannesanstalten Mosbach, Baden-Württemberg |

Mehr dazu unter <http://>

gesundheits-soziales.verdi.de/kirchen_diakonie_caritas

ver.di STREIK.TV vom 13.5.09 unter www.verdi.de



*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**