

Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

4 2010

A^uK



Arbeitsrecht
Kirche

Foto: Alexandra Gislser

aus dem **Inhalt**

- 102** Länger arbeiten im Outback
- 106** Oje – und dann ist da noch die Mitarbeiterversammlung ...!?
- 108** Wichtige Fristen im Mitarbeitervertretungsrecht
- 112** Wrongful Law – Fehlerhaftes kirchliches Arbeitsrecht und die Folgen
- 116** Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis (Teil 6)

ISSN 1614-1903

Kellner
Broschüren • Gesetze

Handlungsmöglichkeiten für Mitarbeitervertretungen

Welche Rolle spielen Diakonie und Caritas in der Finanzkrise? Bislang ist nicht erkennbar, dass sich Diakonie und Caritas nachhaltig 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 derzeitigen Anpassungsdruck beugen müssen. Steigender Arbeitsdruck, Bildung von Konzernstrukturen und eine zunehmende Verlagerung der Lohnfindung auf die betriebliche Ebene sind Folgen dieser Entwicklung.

Für Diakonie und Caritas stellt sich die Frage, ob und wie sie als »Kirche« in dieser Entwicklung überleben können. Für Mitarbeitervertretungen bleibt die Frage nach den Handlungsmöglichkeiten. Die Fachtagung 2009 in Kassel hat umfassende Ergebnisse zu den essentiellen Fragen dieser Diskrepanz hervorgebracht. Dieser Sonderband fasst sie zusammen und zeigt Wege und Lösungen in Zeiten der Finanzkrise.



46 Seiten, A4, Softcover, EUR 10,00

Erhältlich beim:
KellnerVerlag
St.-Pauli-Deich 3
28199 Bremen
Tel. 0421-77 8 66
Fax 0421-70 40 58
E-Mail: buchservice@kellnerverlag.de
www.kellnerverlag.de

SachBuchService
Kellner

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 Klausing
Barbara Kopp
Renate Richter
Judith Ruthke-Mose

Redaktionsanschrift:

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

Verlagsanschrift und Anzeigenverwaltung:

SachBuchVerlag Kellner,
St.-Pauli-Deich 3
28199 Bremen
Telefon: 04 21-778 66
Telefax: 04 21-704058
eMail:
arbeitsrechtundkirche@
kellnerverlag.de
www.kellnerverlag.de

Grafische Gestaltung:

Designbüro
Möhlenkamp, Bremen
Marlis Schuldt,
Jörg Möhlenkamp

Bezugspreis:

Einzelheft EUR 12,90
Abonnement: pro Jahr
EUR 50,- (4 Ausgaben)
Kündigungsmöglichkeit:
4 Wochen vor Jahresende.

Nachdruck nur mit Erlaubnis des Verlags. Die Verwendung für Zwecke einzelner Mitarbeitervertretungen oder deren Zusammenschlüsse (z. B. für Schulungen) ist bei Quellenangabe gestattet. Bitte Belegexemplare an den Verlag senden.

Für unverlangt eingesandte Manuskripte kann keine Gewähr übernommen werden.

Liebe Leserin, lieber Leser,

man muss nur das Richtige zur richtigen Zeit am richtigen Ort sagen. Dieser Eindruck drängt sich auf angesichts der Debatte um die Rolle der christlichen Kirchen. Ausgelöst oder verstärkt hat sie der Bundespräsident am 3. Oktober, der nüchtern erklärt hat, dass der Islam ein Teil unserer Gesellschaft ist. Beschrieben hat er damit die schlichte Tatsache, dass immer mehr Menschen muslimischen Glaubens in der Bundesrepublik leben. Und sie genießen wie andere auch das Grundrecht der Religionsfreiheit. Als Grundrecht steht die Religionsfreiheit nicht nur deutschen Staatsbürgern sondern allen



Verleger
Klaus Kellner



Inhalt

- 101** Editorial
- 102** Länger arbeiten im Outback: Für zusätzliche Stunden fehlt in den exotischen Arbeitsvertragsrichtlinien nicht nur ein fairer Ausgleich
- 106** Oje – und dann ist da noch die Mitarbeiterversammlung ...!?
- 108** Wichtige Fristen im Mitarbeitervertretungsrecht (Teil 2)
- 112** Wrongful Law – Fehlerhaftes kirchliches Arbeitsrecht und die Folgen
- 116** Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis (Teil 6)
- 118** Aktuelle Meldungen
- 120** Das Streikrecht – der Kirche ein Dorn im Auge!
- 125** Rechtsprechung
- 125** Termine & Seminare

Länger arbeiten im Outback: Für zusätzliche Stunden fehlt in den exotischen Arbeitsvertragsrichtlinien nicht nur ein fairer Ausgleich

Von Tobias Michel

Vor 12.000 Jahren versank die Landbrücke nach Australien im Meer. Auf dem fünften Kontinent entwickelten sich fremdartige Tiere. Heute kauen dort Koalabären auf Eukalyptusblättern, Kängurus hüpfen und Beutelteufel bekommen bei Aufregung rote Ohren. Noch fremder scheinen uns die Menschen, die da durch die riesigen Steppen ziehen. Die Rhythmen ihrer Didgeridoos, die bunten Bilder über die Traumzeit; sie wollen noch nicht einmal ihr Land besitzen. Wer sich in diakonischen Einrichtungen oder direkt bei der Evangelischen Kirche verdingt, wähnt sich alsbald auf einen ebenso exotischen Kontinent verschlagen. »Bei Kirchens ist alles anders«, melden sie zurück. »Überstunden gibt es hier nicht. Nicht einmal Mehrarbeit. Dafür entdecken wir fast täglich Plusstunden. Und die gibt es hier sogar für umsonst.«



Der Autor

Tobias Michel
Betriebsrat im
Essener
Alfried-Krupp-
Krankenhaus
www.
schichtplanfibel.de

Überstunden und Mehrarbeit sind keine regelmäßigen Arbeitsstunden. Sie sind Arbeit über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus. Der Arbeitgeber ist verpflichtet (Nachweisgesetz), in einem Arbeitsvertrag die wesentlichen Vertragsbedingungen festzuhalten. Er hat den Arbeitnehmer somit über alles Wichtige zu unterrichten.

Dies gilt insbesondere für eine Vereinbarung, nach der der Arbeitnehmer auf bloße Anordnung des Arbeitgebers zur Leistung von Überstunden verpflichtet ist. [...] Die Unterrichtung des Arbeitnehmers kann dabei [...] gegebenenfalls in Form eines Hinweises auf die einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen erfolgen.
(EuGH am 08.02.2001 – C-350/99)

Fehlt eine derartige Vereinbarung, sind Beschäftigte grundsätzlich nicht verpflichtet, Überstunden oder Mehrarbeit zu leisten. In aktuellen Tarifverträgen stoßen wir darum auf geschliffene Formulierungen. Mit denen sichern sich Arbeitgeber ihr Direktionsrecht für zusätzliche Stunden. Genauer: Sie versuchen es.

Auch Kirchen, Diakonie und Caritas haben für sich komplexe Arbeitsvertragsrichtlinien entwickelt. Doch innerhalb weniger Jahrzehnte haben sie sich in eine ganz eigene Begriffswelt verstrickt. Die so vertraut klingenden Worte »Überstunde« und »Mehrarbeit« änderten sich in ihrer Bedeutung. Und eine gänzlich neue Art trat hinzu: die »Plusstunden«.

Wir forschen darum im »Kleingedruckten«, ob wir Antworten finden auf die drei Standardfragen:

- Was genau ist hier als Mehrarbeit, Überstunde oder Plusstunde definiert?
- Ist die Kollegin zu der so gefassten zusätzlichen Arbeit verpflichtet?
- Gibt es für mehr Arbeit auch mehr Geld?

Mehrarbeit im Gesetz und im TVöD

Wo Gesetze ihre eigenen Begriffsbestimmungen mitbringen, sind die Verhältnisse schnell klar.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz definiert:

§ 8 1) Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. >§ 21 (2) Wird in den Fällen des Absatzes 1 über die Arbeitszeit des § 8 hinaus Mehrarbeit geleistet, so ist sie durch entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit innerhalb der folgenden drei Wochen auszugleichen.

Anders, aber ebenso klar, schreibt das Mutterschutzgesetz:

§ 8 Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit.

2) Mehrarbeit im Sinne des Absatzes 1 ist jede Arbeit, die

- 1. von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche,*
- 2. von sonstigen Frauen über 8½ Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus geleistet wird [...].*

In anderen Fällen haben es sich die Gesetzgeber einfach gemacht. So beschränkt sich das SGB IX in § 124 – Mehrarbeit: »Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.« Da mussten dann die Bundesarbeitsrichter erst noch ausdeuten, was gemeint ist. Es fiel ihnen nicht schwer:

Mehrarbeit ist nach der herkömmlichen arbeitsrechtlichen und gesetzestechnischen Begriffsverwendung diejenige Arbeit, die über die gesetzliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgeht.

(zuletzt BAG 3.12.2002 – 9 AZR 462/01)

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt in § 37 den Freizeitausgleich für Amtstätigkeit in der Freizeit: »Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren; ist dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.« Ob dabei Überstundenzuschläge zu zahlen sind, richtet sich nach den im Betrieb einschlägigen Vergütungsregeln für die unterschiedlichen Formen von Mehrarbeit.

Bei der Modernisierung des BAT zum TVöD im Jahre 2005 (wenig später folgte der TV-L) blieb es schon nicht mehr bei der bloßen Verlängerung der täglichen Arbeitszeit:

Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) leisten.

(TVöD § 7 Abs. 6)

So ganz deutlich wird der Wille der Tarifpartner dabei nicht. Ihnen erschien es als selbstverständlich,

dass sowohl Teilzeitbeschäftigte als auch Vollzeitbeschäftigte ihre regelmäßige Arbeitszeit im Wochendurchschnitt schulden. Sie haben dieses wichtige Detail hier nicht noch einmal erwähnt.

Teilzeitbeschäftigte leisten über das Vereinbarte hinaus, wenn Stunden über das geplante Arbeitsende hinaus nicht zu einem anderen Zeitpunkt ausgeglichen werden. Dann handelt es sich nicht nur um eine mengenneutrale Umplanung im Ausgleichszeitraum.

Sie leisten so und nur so tatsächlich mehr Stunden. Sie erhalten für jede Mehrarbeitsstunde gemäß § 8 (2) ein zusätzliches Stundenentgelt. Für Arbeit gibt es Geld, für mehr Arbeit gibt es mehr Geld.

Mehr arbeiten in Down Under

Die kircheneigenen Vorstellungen zum Arbeitsrecht sind etwas verdreht. Im BAT-KF (Rheinland und Westfalen) gibt es eine erstaunliche und offenbar bewusste Tarifrücke. Denn hier wurde der TVöD-B zwar in weiten Teilen abgeschrieben. Doch die Nachschöpfer ließen dabei sowohl die Definition der Mehrarbeit (TVöD-B § 7 Abs. 5) als auch ihre Vergütung (TVöD-B § 8 Abs. 2) ersatzlos weg. Wahrscheinlich stand dahinter die gute Absicht, die Teilzeitbeschäftigten vor zusätzlichen Übergriffen zu schützen.

Leider haben die in den diakonischen Altenheimen und Krankenhäusern Beschäftigten nun trotzdem keinen verlässlichen Feierabend. Trotz fehlendem Rechtsgrund treffen die Vorgesetzten ihre Anordnungen, und den Beschäftigten fehlt die Anspruchsgrundlage für eine Vergütung ihrer zusätzlichen Stunden.

Der KTD ist ein Tarifvertrag für Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Nordelbien. Da werden den Teil- und den Vollzeitkräften Übergriffe auf den verbindlichen Schichtplan ohne Unterschied angedroht:

Mehrarbeitsstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Dienstplan festgelegte Arbeitszeit hinausgehen. Mehrarbeitsstunden werden mit dem Faktor 1,125 dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, wenn sie bis zum Ende der darauffolgenden Woche nicht ausgeglichen sind.

(KTD §10 Abs. 2)

Selbst der Kirchartifvertrag stellt also die weltlichen Verhältnisse auf den Kopf. Mehr Arbeit für umsonst.

Plusstunden in den AVR DW EKD

Den AVR DW EKD folgen als Nachahmer die AVR-K (Niedersachsen) und die AVR DW Bayern. Alle drei haben nicht einmal einen Begriff von Mehrarbeit. Sie regeln stattdessen ›Plusstunden‹. Bei näherer Betrachtung handelt es sich hier um etwas völlig anderes als Mehrarbeit.

(1) *Plusstunden sind die über die jeweilige monatliche Soll-Arbeitszeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters hinaus geleisteten Arbeitsstunden. [...]*

(2) *Plusstunden sind im Rahmen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit von allen vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu leisten. Für Teilzeitbeschäftigte dürfen Plusstunden nicht angeordnet werden. Mit Teilzeitbeschäftigten kann die Ableistung von Plusstunden vereinbart werden. Die bzw. der Teilzeitbeschäftigte kann die nach Satz 3 vereinbarten Plusstunden dann ablehnen, wenn*

diese für sie bzw. ihn unzumutbar sind.

(AVR DW EKD § 9c)

Mit ›Plusstunden‹ ist also die Überplanung gemeint. Ihr Platz ist einzig die erste, oberste Zeile des Schichtplans. Dort werden sie bereits langfristig im Rahmen der regelmäßigen Anordnungen mit eingeplant. Der Begriff ›Plusstunde‹ umfasst in diesen AVR gerade nicht die kurzfristigen Arbeitseinsätze. Die gehen ja über den Rahmen der ›betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit‹ hinaus.

Überstunden in den AVR DW EKD

Dafür bieten AVR DW EKD, AVR-K und AVR DW Bayern jede Menge Extratext zu Überstunden. Dabei ist ganz erstaunlich: Je mehr Text, umso weniger Überstunden bleiben in der betrieblichen Praxis übrig.

Denn Überstunden beginnen erst, nachdem 30 Plusstunden im betreffenden Monat geleistet sind.

(4) *Überstunden entstehen, wenn die monatliche Plusstundengrenze von 30 Stunden (§ 9b Abs. 5 Unterabs. 2) auf Basis der monatlichen Soll-Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters überschritten wird, sofern diese Arbeitsstunden angeordnet oder genehmigt sind.*

(AVR DW EKD § 9c)

Jenseits aller Erfahrungen im Alltag der Kliniken und Heime entwickeln die AVR ihre idealisierende Vorstellung:

Arbeitsstunden im Schichtplan		
errechnete Sollarbeitszeit	bis zu 30 Überstunden	Überstunden

Erst wird die Arbeitszeit im Monatsplan (erste Zeile des Schichtplans) angeordnet; dabei wird die monatliche Sollarbeitszeit um mindestens 30 Plusstunden überschritten. Dann erst können Überstunden ›entstehen‹, falls sie angeordnet oder zumindest nachträglich genehmigt werden. Die betriebliche Wirklichkeit führt so in den AVR DW EKD zu einer für die Beschäftigten interessanten Regelungslücke:

Arbeitsstunden im Schichtplan		
errechnete Sollarbeitszeit	im Plan z. B. 20 Plusstunden	? Überstunden

Was, wenn weniger als 30 Stunden über dem Monatsoll in der ersten Planzeile angeordnet sind? Es können keine Überstunden entstehen, weder angeordnet noch genehmigt. Die Definition für Überstunden zieht die Grenze offenbar über alle Maßen hoch.

Damit gibt es keinen Begriff für ein tägliches Längerbleiben oder ein Einspringen an freien Tagen. Ohne vertraglichen Begriff kann es auch keine arbeitsrechtliche Verpflichtung hierzu geben. Es fehlt jede Rechtsgrundlage für all diejenigen Stunden, die unterhalb der Schwelle als angebliche ›Überstunden‹ angeordnet werden.

Sie gehen einerseits über den Schichtplan hinaus, sind darum keine verpflichtend zu leistenden Plusstunden mehr. Sie überschreiten jedoch auch noch nicht die 30-Stunden-Hürde über der errechneten Sollarbeitszeit.

Sind nicht bereits im Plan die Plusstunden allesamt angeordnet, bleibt der Weg zur Anordnung von Überstunden unüberwindlich verbaut. Für ungeplante Überarbeit fehlt nicht nur die Verpflichtung oder die Vergütungsregelung. Es fehlt schon der Begriff.



Foto: Erich Kästner

Überstunden im BAT-KF

Fast ebenso außergewöhnlich geriet der Konstruktionsversuch an Rhein und Ruhr. Hier werden die Vorbedingungen wie Perlen auf eine Schnur gereiht:

Überstunden sind die Arbeitsstunden, die der Angestellte über den dienstplanmäßigen oder betrieblichen Umfang hinaus geleistet hat, soweit sie die regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Abs.1 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Woche überschreiten und später als am Vorvortag angeordnet sind.

(BAT-KF § 7 Abs. 6)

Die zusätzlichen Stunden müssen hier zunächst die für diese Woche geplante Stundenzahl übersteigen. Dann müssen sie die 39-Stunden-Grenze überschreiten. Außerdem müssen sie – als überraschender Überfall – am selben Tag oder am Vortag angeordnet werden.

Wer in einer Woche mit weniger als 39 Stunden eingeplant ist, bleibt so vor Überstunden geschützt. Wer in derselben Woche mal länger bleibt und in derselben Woche früher nach Hause geht, hat bloß eine offenbar einvernehmliche Planverschiebung akzeptiert. Wer rechtzeitig, also etwa eine Woche vorher,

Übersicht der gesetzlichen Regelungen bei Mehrarbeit

	Definition	Verpflichtung	Vergütung
AVR DW EKD	§ 9c (1)	§ 9c (2)	§§ 9c/9b
AVR DW Bayern	§ 21	§ 21	§§ 21/20
AVR-K Niedersachsen		§ 10	§ 22 (6)
BAT-KF (Rheinland, Westfalen)	§ 7 (6)	§ 6 (4)	§ 8 (1)
AVR Caritas	Anlage 6		
KTD (Nordelbien)	§ 6 (5), §10		§ 6 (4)
BAT	§ 17		§ 35
BMT-G	§ 17		§ 22
TVöD	§ 7 (6)	§ 6 (5)	§ 8 (2)
TV-L	§ 7 (6)	§ 6 (5)	§ 8 (2)

eine zusätzliche Stunde angekündigt bekommt, darf diese Verletzung der verbindlichen ursprünglichen Anordnung ablehnen. Denn es handelt sich ja – per Definition – nicht um eine Überstunde.

Allenfalls diejenigen werden zwingend zu Zusatzstunden herangezogen, die bereits für diese Woche überplant sind. Und – diese Anordnung muss noch dazu unzumutbar kurzfristig erfolgen. Nur zu solchen eigenartigen Überstunden verpflichtet der BAT-KF.

Bumerang

Zwei Herzen wohnen, ach, in der Brust der Arbeitgeber. Es ist ihnen sehr wichtig, nach Bedarf mehr Arbeitsstunden als vereinbart anordnen zu dürfen. Fast genauso wichtig ist es ihnen, sich dabei die zusätzliche Vergütung zu sparen. Wenn es ans Eingemachte geht, bekommt eben nicht nur der australische Beutelteufel vor Aufregung rote Ohren. Der innere Widerspruch prägt die kircheneigenen Ersatztarife.

›Ein Bumerang ist, wenn man ihn wegwirft und er kommt nicht zurück, dann war es keiner.‹ Diesen Koppheister (Purzelbaum) in der Logik schließen die Arbeitgeber in ihren Regeln über zusätzliche Stunden. Eine Überstunde ist, wenn sie sich ausgleicht,

dann war es keine. Zu Überstunden sind die Beschäftigten verpflichtet, aber irgendwie verschwinden sie bis zur Entgeltabrechnung wieder. Mal landet die Definition im Abseits, mal bleibt das Vergütungsverprechen hohl.

Und wenn sie, wie der KTD, alles zwar unpraktisch, aber in sich stimmig regeln, dann fehlt unversehens die notwendige ausdrückliche Verpflichtung zur Arbeit über die im Arbeitsvertrag festgeschriebene Stundenzahl hinaus. (siehe Tabelle)

Bleibt noch die Mitbestimmung. Eine verantwortungsvolle Mitarbeitervertretung absolviert ein umfangreiches Prüfprogramm. Erst danach stimmt sie – vielleicht – einer Anordnung von zusätzlichen Stunden zu. Will der Arbeitgeber Mehrarbeit, Überstunden oder irgendetwas anderes anordnen und ausgleichen? Gibt es als Ausgleich für zusätzliche Arbeit zusätzliches Geld? Oder wird als Ausgleich genauso überraschend in Freizeit geschickt? Hat der Arbeitgeber über den Arbeitsvertrag eine Verpflichtung verankert?

Manchmal ist eine andere Frage viel einfacher zu klären: Ist die Kollegin überhaupt einverstanden? Sonst bleiben Mehrarbeit und Überstunden eben nur Traumzeiten der Arbeitgeber.

mehr unter: www.mehrarbeit.schichtplanfibel.de

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2011



07.–11.03. in Springe	Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte
07.–11.03. in Springe	Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien AVR-K
07.–11.03. in Springe	Verhandlungsführung
21.–25.03. in Bad Bevensen	MVG für Fortgeschrittene
21.–25.03. in Bad Bevensen	Konfliktmanagement/Mediation
21.–25.03. in Bad Bevensen	Erkennen der wirtschaftlichen Notlage
04.–06.04. in Dassel	Mitarbeitervertretungsrecht in der ambulanten Pflege, Teil 1
04.–08.04. in Dassel	Öffentlichkeitsarbeit und Mitarbeiterversammlungen gestalten
04.–08.04. in Dassel	Grundlagen Arbeitsrecht
04.–08.04. in Dassel	Handlungsmöglichkeiten bei Strukturveränderung
06.–08.04. in Dassel	Einführung in die Arbeit des Schwerbehindertenvertretung
11.–15.04. in Springe	Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien DW EKD
11.–15.04. in Springe	MVG Einführung

Tagesveranstaltungen:

24.02.2011 in Hannover	Schriftführer, Teil 1
30.03.2011 in Bremen	Kündigung – was kann die MAV tun?

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

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

Oje – und dann ist da noch die Mitarbeiterversammlung ...!?

Von Uschi Klute

Das kennen wir alle:

Die Mitarbeitervertretung präsentiert den Tätigkeitsbericht, dieser wird nach einigen Fragen aus der Mitarbeiterschaft abgeschlossen. Danach stellt der Arbeitgeber seine Sicht der Dinge dar. Im Idealfall schließt sich eine kurze Diskussion an. Die Mitarbeiter/innen sind in einer eher konsumierenden und passiven Haltung – kommen so zur Mitarbeiterversammlung und gehen so auch wieder.



Die Autorin

Uschi Klute

Stellvertr. Sprecherin
des Fachausschusses
Arbeitszeit der gemein-
samen Mitarbeiter-
vertretung der
Diakonischen Dienste
Hannover

Aber:

Mitarbeiterversammlungen sind mehr als nur ein Forum für den Tätigkeitsbericht.

Mitarbeitervertretungen stehen heute mehr als zuvor in der Verantwortung und vor großen Herausforderungen (z. B. Stellenabbau und Arbeitsverdichtung; damit verbunden Überlastungsanzeigen und Auswirkungen auf den Gesundheitsschutz, die Arbeitszeitregelungen etc., Notlagenregelungen, Diskussion mit der Mitarbeiterschaft über Tarifforderungen, gemeinsame Ideenentwicklung politischer Aktionen zur Durchsetzung dieser Forderungen usw.). Mitarbeitervertreter/innen benötigen zur Durchsetzung von Interessen und Zielen nicht nur die Ideen der Arbeitnehmer/innen, sondern auch ihre Rückmeldung und den Schulterchluss mit ihnen.

Effektive Mitarbeiterversammlungen stärken den Mitarbeitervertreter/innen nicht nur den Rücken in Verhandlungen mit der Geschäftsführung, sondern binden die Arbeitnehmer/innen in eine möglichst aktive Rolle ein. Dadurch wird für die Arbeitgeber nicht nur die Verbundenheit zwischen der Mitarbeitervertretung und der Belegschaft erlebbar, sondern dadurch erhöht sich auch die Akzeptanz und Legitimation der Mitarbeitervertretung in der Einrichtung.

Nachlesen

Wenn wir etwas *hören und sehen*, behalten wir **50 %**.

Sprechen wir selbst über das Thema, behalten wir **70 %**.

Sehen wir etwas, behalten wir **30 %**.

Sind wir *selber aktiv, probieren aus und machen selbst etwas*, dann behalten wir **90 %**.

Und wenn wir neue Informationen *nur hören*, behalten wir **20 %**.

Was ist nun bei der Durchführung von Mitarbeiterversammlungen zu beachten? Zunächst sicherlich die rechtlichen Grundlagen. Diese werden in der Regel beherrscht und angewandt.

Weniger bekannt sind grundsätzliche Regeln der Informationsvermittlung. Wenn Fakten bei Menschen gut landen, nachhaltig in Erinnerung bleiben und zur interessierten Auseinandersetzung führen sollen, dann sind Erkenntnisse der Lernpsychologie hilfreich:

Einen Ansatz, Mitarbeiterversammlungen unter einem erweiterten Blickwinkel zu gestalten, bietet das Riemann-Thomann-Modell. Es trägt dazu bei, menschliche Unterschiede und die damit verbundenen Unterschiede in Bezug auf Kommunikation und Beziehungsgestaltung zu verstehen.

Nach dem Riemann-Thomann-Modell lassen sich vier unterschiedliche menschliche Grundausrichtungen ableiten:

1. *das Bedürfnis nach Dauer* (z. B. *Regeln, Struktur, Ordnung, Genauigkeit*),
2. *das Bedürfnis nach Distanz* (*Individualität, Sachlichkeit, Gefühle sind tabu, intellektuell, theoretisch abstrakt, konfliktfähig*),
3. *das Bedürfnis nach Wechsel* (*Abwechslung, Kreativität, Spontaneität, Improvisation, Kontaktfreudigkeit; Entscheidungen werden kurzfristig getroffen*),
4. *das Bedürfnis nach Nähe* (*Teamarbeit, Gruppenerfolg, Platz für Gefühle und Beziehungen*).

Je nach Ausprägung der Grundausrichtungen sind entsprechende Bedürfnisse, Werte und ›Lebensphilosophien‹ beim Einzelnen vorherrschend und zeigen sich im zwischenmenschlichen Umgang. Auch bestimmte Arten, mit Beziehungen und Herausforderungen umzugehen, drücken sich hierin aus.

Was heißt das für uns, die wir Mitarbeiterversammlungen gestalten?

Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind umgesetzt. Jetzt kann mit der Vorbereitungsplanung begonnen werden. Hierzu gehören u. a. die Vorbereitung der Redebeiträge, evtl. werden Ausstellungen und Aktionen geplant und es wird über den Einsatz eines kreativen Teams, über die Visualisierungsmöglichkeiten und die Auswahl der Methoden entschieden.

Den Ergebnissen der Lernbiologie folgend ist es wichtig, verständlich und bildhaft zu reden und wichtige Inhalte anschaulich zu visualisieren. Egal ob mit PowerPoint, Mind-Mapping, Vernissagen, mit Graffitis, Sketchen, Tabellen, der Moderationsmethode, einem Film etc.

Wichtige Inhalte und Themen müssen so fantasie-reich transportiert werden, dass sie zur Diskussion anregen.

Dem Riemann-Thomann-Modell folgend müssen die Bedürfnisse der vier unterschiedlichen, menschlichen Grundausrichtungen berücksichtigt werden. Das heißt, dass sowohl Distanz als auch Beziehungsbrücken bei der Gestaltung von Mitarbeiterver-



sammlungen berücksichtigt werden müssen, ebenso wie Ordnung, Struktur, Kreativität und Spontaneität.

Das heißt, dass wir als Mitarbeitervertreter/innen im Idealfall über ein Methodenrepertoire verfügen, das es uns ermöglicht, Methoden abgestimmt auf das Thema, die Zielgruppe, die Gruppengröße, das Ziel (zu präsentieren oder mit den Kolleg/innen ins Gespräch zu kommen), die Zeitressourcen und die Bedürfnisse der vier unterschiedlichen menschlichen Grundausrichtungen einzusetzen. Vor allem benötigen wir Methoden, hinter denen jede/r Einzelne von uns steht: Es ist wichtig, authentisch zu sein, um zu überzeugen!

Einen guten und reichhaltigen Methodenfundus bieten die Bücher von Amelie Funcke und Eva Havenith (Moderations-Tools) und von Ulrich Lipp und Hermann Will (Das große Workshop-Buch).

Hier exemplarisch ein Methodentipp aus dem Buch von A. Funcke und E. Havenith – der ›Zeitstrahl‹:

Er kann per PowerPoint oder an der Metaplanwand visualisiert und entwickelt werden. Auf dem Boden ausgelegt und mit Zahlen, Notizen und Symbolen versehen, funktioniert er auch.

Die Methode des ›Zeitstrahls‹ bietet sich an, wenn es darum geht, Vergangenes zu verstehen, um die gegenwärtige Situation besser zu

beurteilen und um Ziele und Planungen für die Zukunft zu entwickeln. Der Zeitstrahl hilft, komplexe Zusammenhänge nachzuvollziehen: Was geschah wann, aufeinander aufbauend, parallel, unabhängig voneinander.

Das Selbstbestimmungsrecht der Kirche, der Dritte Weg und die aktuellen Forderungen nach Tarifverträgen könnten so visualisiert werden.

Entwickelt man den Pfeil auf dem Fußboden, ist es gut, wenn die Kolleg/innen bei einer Bereichs- oder einer Mitarbeiterversammlung mit wenig Teilnehmenden in einem Stuhlkreis sitzen. Der Pfeil kann auf einer Tapete vorbereitet sein und zum entsprechenden TOP ausgerollt werden. Im Vorfeld wird überlegt, welche Daten und Ereignisse auf dem Zeitstrahl dargestellt werden sollen. Hierbei ist es hilfreich, die

Daten und Ereignisse mit Stichworten und Symbolen zu visualisieren und nach und nach auf dem Zeitstrahl zu platzieren.

Präsentation ist kein Selbstzweck. Natürlich nützt auch die beste Präsentation nichts, wenn es nicht gelingt, die Kolleg/innen aktiv in den Prozess der Darstellung der Entwicklung einzubeziehen. Der Zeitstrahl bietet die Möglichkeit, anhand von Fragen wie z. B. ›Was wisst Ihr über die ARK?‹, ›Was macht den Dritten Weg aus?‹, ›Sind Schiedsstellenurteile bzw. Urteile des Kirchengengerichtshofs für die Arbeitgeber verbindlich?‹ oder ›Warum sind Tarifverträge die bessere Lösung für uns?‹ den Wissensstand der Kolleg/innen zu erfassen und Wissenslücken zu schließen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, solltet ihr Interesse daran haben, Methoden kennen zu lernen und zu erproben, dann besteht zum Beispiel bei der dia-Fortbildung zum Thema: ›Mitarbeiterversammlungen und Öffentlichkeitsarbeit‹ vom 04. bis zum 08.04.2011 in Dassel die Möglichkeit dazu.

Ich wünsche euch viel Spaß und Erfolg dabei, neue Methoden Schritt für Schritt anzuwenden und auszuprobieren. Modifiziert sie, verwerft sie, ergänzt sie und peppt sie auf. Stimmt sie einfach auf eure Bedürfnisse, Zielgruppen, Bedingungen, Zeitrahmen und Persönlichkeiten ab. Aus Erfahrungen lernen wir, so dass wir noch besser, noch gelassener und noch professioneller werden. Also fangt an!

Achtung!

Veränderung darf in kleinen Schritten erfolgen!

Literatur: Erhältlich vom BuchService Kellner

Funcke, Amelie u. Havenith, Eva: Moderations-Tools.

Anschauliche, aktivierende und klärende Methoden für die Moderations-Praxis; managerSeminare Verlags GmbH, Bonn 2010.

In diesem Praxisbuch werden Methoden u. a. zum aktiven Einsteigen, zu Bearbeitung von Themen und zum Diskutieren von Ergebnissen vorgestellt. Dabei wird übersichtlich nach dem Nutzen und dem Ablauf der Methode strukturiert. Es wird darauf hingewiesen, für welche Gruppengrößen die Methode geeignet ist, wie das Setting sein sollte und welche Medien und Materialien benötigt werden. Ebenso wird die Dauer der Methode benannt und es wird aufgezeigt, welche Vorbereitungen getroffen werden müssen.

Lipp, Ulrich und Will, Hermann: Das große Workshop-Buch. Konzeptionen, Inszenierung und Moderation von Klausuren, Besprechungen und Seminaren, Beltz Verlag, Weinheim und Basel 1996.

Es handelt sich um ein Praxisbuch, das Methoden zu verschiedenen Aspekten der Moderation anschaulich und gut visualisiert darstellt. Thematisch werden u. a. Methoden zu folgenden Themen vorgestellt: Informieren ohne zu erschlagen, Diskussionsformen für Workshops, Kartenabfrage, Zuruflisten, Blitzlicht, Mind-Mapping, Visualisieren und Dokumentieren, Workshops mit Großgruppen etc.

Wichtige Fristen im Mitarbeitervertretungsrecht (Teil 2)

MITARBEITERVERTRETUNGSGESETZ DER KONFÖDERATION EVANGELISCHER KIRCHEN IN NIEDERSACHSEN (MVG-K)

GEGENSTAND	VORSCHRIFT	FRIST	BEMERKUNG
Mitbestimmung Reaktion der MAV auf Zustimmungsantrag	§ 39 MVG-K Mitbestimmung (3) Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht <i>binnen zwei Wochen</i> diese schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen <i>bis auf fünf Tage</i> abkürzen; die Abkürzung ist besonders zu begründen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung. Die in Satz 2 genannte Frist kann im beiderseitigen Einvernehmen verlängert werden.	zwei Wochen (Verkürzung auf 5 Tage möglich)	<i>Wird die Frist versäumt, gilt die Maßnahme als gebilligt. Die Frist ist nur gewahrt, wenn die Erklärung der MAV der Dienststellenleitung innerhalb der Frist zugeht. Auf den Grund der Versäumung der Frist kommt es nicht an. Eine Wiedereinsetzung ist nicht möglich.</i>
Antrag der Dienststellenleitung auf Ersetzung der Zustimmung	(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, kann die Dienststellenleitung <i>binnen zwei Wochen</i> nach Abschluss der Erörterung oder nach Eingang der schriftlichen Weigerung die Schiedsstelle anrufen.	zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder Widerspruch	<i>Die Frist ist eine materielle Ausschlussfrist. Die Frist ist nur gewahrt, wenn der Antrag auch tatsächlich innerhalb der Frist bei Gericht eingeht. Innerhalb dieser Frist müssen auch die zur Begründung erforderlichen Tatsachen vorgetragen werden.</i>
Vorläufige Regelungen bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden.	(5) Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer endgültigen Entscheidung nicht hindern. Eine vorläufige Regelung ist als solche zu kennzeichnen, <i>auf höchstens fünf Monate</i> zu befristen. Der Mitarbeitervertretung schriftlich mitzuteilen und zu begründen.	für höchstens fünf Monate	<i>Nach Ablauf der Frist darf die vorläufige Maßnahme nicht mehr durchgeführt werden, auch nicht durch eine erneute Erklärung als vorläufige Maßnahme.</i>
Begründung der vorläufigen Maßnahme	(6) Eine vorläufige Maßnahme ist unverzüglich, <i>spätestens jedoch nach Ablauf einer Kalenderwoche</i> nach Bekanntgabe der Entscheidung zu beenden, ...	eine Kalenderwoche nach Bekanntgabe der Entscheidung	<i>Unterbleibt die Begründung, so entfällt die Berechtigung, die Maßnahme ohne vorherige Zustimmung der MAV durchzuführen. Die Maßnahme ist aufzuheben.</i>
Mitberatung			
Stellungnahme der MAV zu geplanten Maßnahmen aus dem Bereich der Mitberatung	§ 46 MVG-K Mitberatung In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zu geben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Die Mitarbeitervertretung muss die Erörterung <i>binnen zwei Wochen</i> nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen.	zwei Wochen	<i>Geht die Erklärung der MAV nicht innerhalb der gesetzten Frist bei der Dienststellenleitung ein, gilt die Maßnahme als gebilligt. Die Frist wird durch die Bitte um Erörterung gewahrt.</i>
Stellungnahme der MAV zu einer außerordentlichen Kündigung oder Kündigung in der Probezeit	In den Fällen des § 47 Nr. 2 (außerordentliche Kündigung und Kündigung in der Probezeit) kann die Dienststellenleitung die <i>Frist bis auf drei Arbeitstage abkürzen</i> . Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht <i>binnen zwei Wochen</i> oder binnen der verkürzten Frist nach Zugang der Mitteilung an ihren Vorsitzenden oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme als gebilligt. Die Fristen können im Einzelfall auf Antrag der Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung verlängert werden.	Verkürzung auf drei Arbeitstage in dringenden Fällen möglich	<i>Wird die MAV in mitberatungspflichtigen Angelegenheiten nicht oder nicht ordnungsgemäß beteiligt, so kann sie das Kirchengerecht anrufen und verlangen, dass die Maßnahme bis zum ordnungsgemäßen Abschluss unterbleibt. Einen solchen Antrag kann die MAV jedoch nur innerhalb der sehr kurzen Frist von 14 Tagen nach Kenntniserlangung stellen. Unbeachtlich ist, ob die MAV durch die Leitung unterrichtet wurde oder zufällig Kenntnis davon erlangt hat. Unabhängig von einer Kenntnis der MAV wird die Maßnahme nach Ablauf von 6 Monaten unangreifbar. Die Frist wirkt wie eine Verjährungsfrist.</i>

GEGENSTAND	VORSCHRIFT	FRIST	BEMERKUNG
Bei Nichtbeteiligung kann die MAV die Schiedsstelle anrufen	(2) Eine der Mitberatung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist. Die Mitarbeitervertretung kann <i>innen zwei Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung</i> der Maßnahme die Schiedsstelle anrufen, wenn sie nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist.	zwei Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung	<i>Versäumt die Dienststellenleitung die Frist, so löst dies zu Lasten der Dienststellenleitung keine Rechtsfolgen aus, insbesondere gilt die Maßnahme nicht als gebilligt. Lehnt die Dienststellenleitung eine Maßnahme ab oder reagiert sie überhaupt nicht, kann die MAV das Kirchengericht anrufen.</i>
Initiativrecht Stellungnahme der Dienststelle auf einen Vorschlag der MAV hin	§ 48 MVG-K Initiativrecht der Mitarbeitervertretung (1) Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung Maßnahmen, die der Beteiligung unterliegen, schriftlich vorschlagen. Die Dienststellenleitung hat <i>innen zwei Monaten</i> Stellung zu nehmen. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.	innen zwei Monaten	<i>Die Anfechtung ist nur wirksam, wenn der Antrag mit Unterschrift oder Vollmacht von drei Wahlberechtigten innerhalb der Frist bei Gericht eingeht. Aus dem Antrag muss sich ergeben, welche Wahl angefochten wird und welche Tatsachen die Anfechtung begründen. Geht der Antrag verspätet bei Gericht ein, so ist die Anfechtung ausgeschlossen. Auf den Grund der Verspätung (z. B. von der Post zu vertretende Verzögerung) kommt es nicht an.</i>
Wahl der MAV Wahlanfechtung	§ 14 MVG-K Anfechtung der Wahl Die Wahl kann binnen einer <i>Frist von zwei Wochen</i> von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei der Schiedsstelle schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, dass gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlergebnis verstoßen worden ist und dass der Mangel geeignet war, das Wahlergebnis zu beeinflussen.	zwei Wochen	<i>Die Einberufung muss entsprechend den betrieblichen Gegebenheiten so erfolgen, dass jeder Arbeitnehmer davon Kenntnis nehmen kann. Die MAV kann in der verbleibenden Zeit bis zur Mitarbeiterversammlung ergänzend für die Teilnahme werben.</i>
Kündigungsschutz von MAV-Mitgliedern Fristverkürzung durch Dienststelle	§ 22 MVG-K Abordnungs-, Versetzungsverbot, Kündigungsschutz (3) Die Kündigung nach Absatz 2 bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. § 39 Abs. 2 bis 4 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass die Dienststellenleitung die <i>Frist bis auf fünf Tage abkürzen</i> kann.	Frist zur Stellungnahme regelmäßig 14 Tage, Verkürzung auf fünf Tage möglich	
Sitzungen der MAV Einberufung der MAV-Mitglieder zur konstituierenden Sitzung	§ 25 MVG-K Sitzungen (1) <i>Binnen zwei Wochen</i> nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses hat der Vorsitzende des Wahlvorstandes die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 24 vorgesehenen Wahlen einzuberufen	Zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	
Mitarbeiterversammlung Einladung zur Mitarbeiterversammlung	§ 32 MVG-K Mitarbeiterversammlung (3) Die Mitarbeiterversammlung wird vom Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung geleitet; sie ist nicht öffentlich. Zur Mitarbeiterversammlung ist unter Angabe der Tagesordnung <i>mindestens zwei Wochen vor dem Termin einzuladen</i> .	zwei Wochen vor dem Termin	
Dienstvereinbarungen Kündigungen von Dienstvereinbarungen	§ 37 MVG-K Dienstvereinbarungen (4) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart worden ist, mit einer Frist von <i>sechs Monaten zum Ende des Monats</i> gekündigt werden.	sechs Monate zum Ende des Monats	
Kirchengerichtsverf. Entscheidung durch den Vorsitzenden des Kirchengerichts: Beantragung mündlicher Verhandlung vor der Schiedsstelle	§ 63 MVG-K Verfahren vor der Schiedsstelle (7) Der Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung durch Beschluss zurückweisen. Gleiches gilt, wenn die Schiedsstelle für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt worden ist. Der Beschluss ist zu begründen und zuzustellen. Der Antragssteller kann <i>innen zwei Wochen</i> nach Zustellung des Beschlusses mündliche Verhandlung beantragen.	zwei Wochen ab Zustellung des Beschlusses	

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.kellnerverlag.de



Klaus Kellner



Nr. 913 ■
HERMANN LÜHRS:
Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen
Arbeitsbeziehungen in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie

und Caritas zwischen Kontinuität, Wandel und Umbruch. Erstmals wird in dieser Studie das System der Arbeitsrechtlichen Kommissionen in den Kirchen, Diakonie und Caritas sozialwissenschaftlich untersucht.

279 Seiten, gebunden, Auflage 2009.

Nomos-Verlag. EUR 49,00



Nr. 048 ■ BUEREN
Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben.
Die Arbeitgeber nennen es Fehlzeitenmanagement und meinen damit die Senkung der

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

2. Auflage 2002, 160 Seiten,

SachBuchVerlag Kellner. EUR 16,90

Nr. 443 ■ DEPPISCH/JUNG U.A.:
Tipps für neu- und wieder-gewählte MAV-Mitglieder

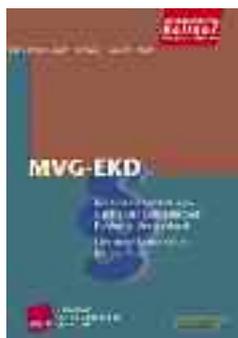
Das Buch bietet viele Hinweise für die tägliche Arbeit in der MAV und im Umgang mit



Dienststellenleitungen. Handlich, verständlich und übersichtlich sowie mit der MVG-EKD-Novelle 2009.

2. Auflage 2010, 206 Seiten, Bund-Verlag, EUR 19,90

4. aktualisierte
Auflage,
lieferbar ab
2. Quartal 2011



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

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

648 Seiten, Hardcover, 4. akt. Auflage 2011.

SachBuchVerlag Kellner. EUR 39,80

Nr. Z-17CD/1A-ABO ■ AuK-REDAKTION:
Arbeitsrecht und Kirche – Gesamtausgabe

Alle Ausgaben der Jahre 2004–2009 auf einer CD-ROM. Mit Volltextsuchfunktion und elektronischem Inhaltsverzeichnis. Für Abonnenten nur EUR 16,90 (regul. Ladenpreis: EUR 29,90).

Auch als Mehrplatzversion erhältlich.

Anmerkung für die Fax-Bestellliste:

Z-17CD/1a-abo AuK-CD-ROM

(für 1 Arbeitsplatz) 16,90

Z-17CD/5a AuK-CD-ROM

(für 5 Arbeitsplätze) 49,80

Z-17CD/10a AuK-CD-ROM (für

10 und mehr Arbeitsplätze) 79,80



Nr. 731 ■ HAMMER u.a.:

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst. Basiskommentar zum TVöD

Der TVöD entwickelt sich seit Inkrafttreten ständig weiter. Seit dem 1.10.2007 sind wesentliche Änderungen zu beachten. Der Basiskommentar erläutert die Neuerungen fundiert und mit Blick für die Praxis.

4. Auflage 2010, 464 Seiten,

Bund-Verlag. EUR 34,90

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. 270 ■ GRÖNINGER/THOMAS:
Mutterschutzgesetz

Kommentar einschließlich Erziehungsurlaub

Der stets aktuelle und ausführliche Kommentar ist ein Loseblattwerk mit Ergänzungslieferungen.

1 Ordner mit ca. 1094 Seiten,

aktualisiert 2009,

Luchterhand-Verlag, EUR 99,00



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

Es folgt dem Text der MAVO und orientiert sich an der Arbeits- und Alltagspraxis von Mitarbeitervertretungen.

492 Seiten, gebunden, Auflage 2010.

Luchterhand-Verlag. EUR 59,00

Erscheint voraussichtlich im Dezember 2010.



Nr. 313 ■

ESSER/WOLMERATH:
Mobbing.

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

7., aktualisierte Auflage 2008.

304 Seiten, kartoniert. Bund-Verlag.

EUR 16,90



Nr. 144 ■ SGB – Sozialgesetzbuch

Die Gesetzessammlung mit sämtlichen 12 Büchern des SGB (u.a. Ges. Krankenversicherung, Ges. Rentenversicherung) sowie dem PflegeversicherungsGesetz, GesundheitsreformGesetz, GesundheitsstrukturGesetz und dem RentenreformGesetz.

39. Auflage 2010, 1.664 Seiten, kartoniert. dtv. EUR 15,90



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

Neuartiges, wichtiges

Nachschlagewerk für Mitarbeitervertretungen und Personalabteilungen der verfassten Kirchen, bei Caritas und Diakonie. Über 300 Entscheidungen, und über 1.700 Seiten in 2 Ordnern. SachBuchVerlag Kellner. EUR 109,90

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

Auf der Basis der BAG-Rechtsprechung sind hier alle wichtigen Gesetze zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen kompakt, griffig und praxisnah erläutert. 4. neu bearbeitete Auflage, 821 Seiten gebunden. Verlag Franz Vahlen. EUR 72,00



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.

36., überarbeitete Auflage 2011, 1.487 Seiten, kartoniert. Bund-Verlag. EUR 26,90

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



Nr. 189 ■ EWALD HELML: Arbeitsrecht für Pflegekräfte.

Arbeitsrechtliche Fragen gehören zum Alltag der Pflegeberufe. Dieser Leitfaden thematisiert anhand von 100 Beispielen sämtliche Aspekte rund um das Arbeits- und Dienstrecht sowie um das Haftungsrecht.

1. Auflage 2008, 429 Seiten. Bund-Verlag. EUR 24,90

Nr. 502 ■ FIEBIG/GALLNER u. A.: Kündigungsschutzrecht

Dieser Handkommentar mit der vollständig integrierten Novelle des Gesetzes ist ein wichtiger Ratgeber für die Praxis. Inklusive zahlreicher Antragsmuster und Formulierungshinweise sowie Tipps zur Prozessstaktik.

4. Auflage 2010, lieferbar ab Februar 2011, 1.800 Seiten. Nomos-Verlag. Ca. EUR 88,00



Nr. 225 ■ GEORGI: Die Beteiligungsrechte 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 europarechtlichen Vorgaben, deutschem Arbeitsschutzrecht und Kirchenrecht.

Auflage 2008, 315 Seiten, Softcover. Nomos-Verlag. EUR 69,00

Telefonservice 0421-77866

Per Fax: 0421-704058

Fachbuch Direktbestellung

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

Bestell-Nr.	Titel	Preis
018	EKA. Loseblattwerk mit Ergänzungen	109,90
032	MVG-EKD. – Praxiskommentar	39,80
048	Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben.	16,90
044	MVG-K (Vorbestellung für 2011 möglich)	39,80
051	Leben in kultureller Vielfalt	14,90
100	Arbeits- und Sozialordnung.	26,90
100-CD	Arbeits- und Sozialordnung auf CD-ROM.	34,90/59,90
144	SGB-Sozialgesetzbuch	15,90
189	Arbeitsrecht für Pflegekräfte	24,90
225	Die Beteiligungsrechte der MAV im Arbeitsschutz	69,00
270	Mutterschutz	99,00
313	Mobbing. Erkennen und wehren.	16,90
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	19,90
500	Kirchliches Arbeitsrecht.	56,00
502	Kündigungsschutzrecht	88,00
549	Kündigungsschutz mit Nebengesetzen	72,00
583	Arbeitsrecht. Handbuch für die Praxis	189,00
612	Arbeitsrecht der Caritas.	94,00
614	Die Dienstgemeinschaft im Arbeitsrecht...	49,00
618	Richtlinien für AVR. – Caritas, CD-ROM	28,20
731	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst.	34,90
913	Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen	49,00
Z-17 CD/1	AuK-CD-ROM (für 1 Arbeitsplatz) Abo-Preis	16,90
Z-17 CD/2	AuK-CD-ROM (bis 5 Arbeitsplätze)	49,80
Z-17 CD/3	AuK-CD-ROM (bis 10 Arbeitsplätze)	79,80
Z-17	Arbeitsrecht & Kirche. Jahresabo: 4 Ausgaben	50,00

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:
Bitte auch in Druckbuchstaben

Telefon

Zur Kenntnis genommen:
Arbeitgeber:

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

An den SachBuchService Kellner St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen

Wrongful Law – Fehlerhaftes kirchliches Arbeitsrecht und die Folgen

Von Bernhard Baumann-Czichon

Die Kirche nimmt für sich Sonderrechte in Anspruch. Zum Beispiel das Recht, Arbeitsbedingungen nicht durch Tarifverträge, sondern durch kirchliche Arbeitsrechtsregelungen festzulegen. Dabei handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen, die nicht von dem oder den Arbeitgeber/n aufgestellt werden. Diese werden im Rahmen des sog. Dritten Weges von Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossen. Welche Folgen hat es, wenn diese kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen fehlerhaft sind?



Der Autor

Bernhard
Baumann-Czichon
Fachanwalt
für Arbeitsrecht,
Bremen

Die Rechtsprechung hat diesen Weg der Lohnfindung als zulässig anerkannt. Die nach Kirchenrecht geschaffenen Regelungen (Arbeitsvertragsrichtlinien, Dienstvertragsordnung usw.) werden durch einzelvertragliche Bezugnahme (*›auf das Arbeitsverhältnis finden die AVR des DW EKD in der jeweils geltenden Fassung Anwendung‹*) in das nach weltlichem Recht begründete Arbeitsverhältnis transformiert. Ohne eine solche Einbeziehung können die kirchlichen Regelungen keine Wirkung im Arbeitsverhältnis erzeugen. Werden sie einzelvertraglich in Bezug genommen, dann sind und bleiben sie wirksamer Bestandteil des Arbeitsverhältnisses. Beide Seiten sind an diese Abrede gebunden. Dies ist Folge der den Arbeitsvertragsparteien zustehenden Vertragsautonomie.

Ob die in Bezug genommenen Regelungen mit Kirchenrecht vereinbar sind, spielt im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Rolle. Die Vereinbarkeit der Arbeitsrechtsregelungen mit Kirchenrecht ist nur bedeutsam, soweit die Privilegierung kirchenrechtlicher Regelungen betroffen ist. Dies ist insbesondere der Fall, wenn es um die Inanspruchnahme von gesetzlichen Öffnungsklauseln zugunsten kirchlicher Regelungen geht, z. B. § 7 Abs. 4 ArbZG.

Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen im System des Arbeitsrechts

Soweit kirchliche Arbeitsrechtsregelungen in das Arbeitsverhältnis einbezogen sind, werden sie nicht wie gewöhnliche Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) behandelt, die im Streitfall vom Gericht auch inhaltlich kontrolliert werden. AGBs müssen transparent sein. Der ›normale‹ Arbeitnehmer muss deren Inhalt verstehen können. Sie müssen klar und eindeutig sein. Unklarheiten sind zu Lasten des Arbeitgebers auszulegen. Und AGBs dürfen keine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers bewirken. Von dieser Inhaltskontrolle sind die kirchlichen Regelun-

gen weitgehend freigestellt. Die Gerichte stellen dabei unterschiedliche Anforderungen. Mal wird darauf abgestellt, dass die Kirchen mit ihren Arbeitsrechtsregelungen Tarifverträge ganz oder im Wesentlichen übernehmen und deshalb an der Richtigkeitsgewähr der Tarifverträge teilhaben. In anderen Entscheidungen wird darauf abgestellt, dass die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen durch paritätisch besetzte Kommissionen beschlossen werden, so dass die Arbeitgeberseite keinen bestimmenden Einfluss habe. Deshalb sei bei diesen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen davon auszugehen, dass das Verhandlungsergebnis einen angemessenen Ausgleich beider Seiten darstelle.

In einer anderen Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht jedoch darauf abgestellt¹, dass in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen die Arbeitnehmerseite nicht die Durchsetzungskraft hat wie eine Gewerkschaft in Tarifverhandlungen. Deshalb hat das Bundesarbeitsgericht den Kirchen die Möglichkeit verweigert, die für Tarifverträge vorbehaltene Öffnungsklausel zur Verlängerung der sachgrundlosen Befristung von zwei auf drei Jahre vorzusehen.

An anderer Stelle hat der Gesetzgeber den Kirchen die gleichen Öffnungsmöglichkeiten eingeräumt wie den Tarifparteien. So sieht das Arbeitszeitgesetz in § 7 Abs. 4 vor, dass die Kirchen in ihren Regelungen die gleichen Öffnungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen wie Tarifparteien durch Tarifverträge. Dort heißt es wörtlich: *›Die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können die in Absatz 1, 2 oder 2a genannten Abweichungen in ihren Regelungen vorsehen.‹*

Bemerkenswert ist, dass der Gesetzgeber nicht auf die (paritätisch besetzten) Arbeitsrechtlichen Kommissionen abstellt, sondern allein auf die Regelungen der Kirchen – unabhängig davon, wie diese zustande kommen. Bemerkenswert ist auch, dass der Gesetzgeber von den Regelungen der Kirchen spricht und nicht von Regelungen, die zwischen Kirchen und ihren Beschäftigten vereinbart werden. Der Wortlaut dieser Vorschrift spricht dafür, dass es für die Inanspruchnahme der Öffnungsklausel auf das Zustandekommen der kirchlichen Regelung nicht ankommt. Umso wichtiger ist die Feststellung, dass die Kirchen Öffnungsklauseln nur dort in Anspruch nehmen können, wo der staatliche Gesetzgeber dies ausdrücklich vorgesehen hat.²

Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen

Der Verzicht des staatlichen Gesetzgebers, materielle und/oder formelle Anforderungen an kirchliche Regelungen zu stellen, überlässt es der Kirche, solche Anforderungen aufzustellen. Üblich sind Regelungen, die auf dem sog. Dritten Weg zustande gekommen sind. Das ist der Fall, wenn Arbeitsrechtliche Kommissionen, die paritätisch mit Arbeitnehmern und Arbeitgebern besetzt sind, Regelungen mit Mehrheit beschließen. Grundlage dieser Kommissionen sind kirchliche Ordnungen, meist in der Form von

¹ BAG Urteil vom 25.3.2009, 7 AZR 710/07.

² A. A.: v. Tiling, Öffnung tarifdispositiven Gesetzesrechts zugunsten kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen trotz fehlender ›Kirchenklausel‹, ZTR 2009, 458 ff.

Arbeitsrechtsregelungsgesetzen bzw. Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die Ordnungen oder Gesetze regeln die Bildung dieser Kommissionen (wer entsendet und auf welche Weise?), die Zuständigkeit, das Verfahren und regelmäßig auch ein Schlichtungsverfahren für den Fall der Nichteinigung.

Einheitliche Standards für diese Regelungen gibt es nicht. Entsprechend unterschiedlich sind diese Regelungen. So sieht das Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EK BO) vor, dass im Schlichtungsverfahren das Vorbringen einer Seite nicht berücksichtigt werden darf, wenn diese im Schlichtungstermin nicht erscheint. Wenn weder der Gesamtausschuss noch die Regionalkonvente von ihrem Entsendungsrecht Gebrauch machen, fällt dieses nach dem jüngst novellierten Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Ev. Kirchen in Mitteldeutschland (EKM) auf nur fünf Mitarbeitervertretungen. Und auf Bundesebene hat die Diakonische Konferenz am 15.6.2010 beschlossen, dass anstelle vieler Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse nunmehr mehr oder weniger bekannte Verbände Vertreter in die Kommission entsenden.

In allen drei Fällen handelt es sich um Regelungen, die Arbeitnehmer und deren Vertretung zur Mitwirkung in den Kommissionen zwingen sollen, auch wenn sie dies mangels ausreichender Einflussmöglichkeiten nicht wollen. Auch hier zeigt sich, dass es sich in der Tat um Regelungen der Kirchen und nicht um Regelungen handelt, die einen Ausgleich zwischen Kirche (bzw. kirchlichem Arbeitgeber) und Arbeitnehmern herstellen.

Wann sind Arbeitsrechtsregelungen kirchlich?

Auch wenn kirchliche (Mindest-)Standards nicht normiert sind, lassen sich solche Mindestanforderungen feststellen.

§ 7 Abs. 4 ArbZG eröffnet *den Kirchen in ihren Regelungen* Abweichungen. Die Zuordnung einer Regelung zur Kirche bestimmt sich nach dem Organisationsstatut der Kirche. In der Evangelischen Kirche ist dies die jeweilige Landeskirche. Diese ist Träger des Kirchenprivilegs nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 WRV. Das gliedkirchliche Diakonische Werk (Landesverband) ist zwar Teil der Kirche, nicht aber eigenständig neben der Kirche. Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen können daher nur durch oder aufgrund einer kirchengesetzlichen Regelung entstehen. Die (landes-)kirchlichen Gesetzgeber haben Gesetzgebungsbefugnis allein für den Bereich der (öffentlich-rechtlich) verfassten Kirche. Ob sie zugleich Regelungen für das Diakonische Werk (Landesverband) schaffen können, hängt von den jeweiligen landeskirchlichen Regelungen ab. Häufig wird das Diakonische Werk durch oder aufgrund eines sog. Diakoniesgesetzes geschaffen. In jedem Fall aber ist das Diakonische Werk zur Übernahme landeskirchlicher

Bestimmungen (soweit sie für das Diakonische Werk Bedeutung haben) verpflichtet, weil es sonst seine Zuordnung zur Kirche verliert.

Gegenüber den (rechtlich selbstständigen) Mitgliedern der Diakonischen Werke hat die Landeskirche keine Regelungskompetenz. Dazu fehlt es an rechtlichen Instrumenten. Die Landeskirche muss ihren ordnenden Einfluss mit anderen Mitteln ausüben. Allein das Diakonische Werk kann mit seinen satzungsrechtlichen Mitteln Pflichten für die Mitglieder begründen.

Arbeitsrechtliche Kommissionen schaffen dann Regelungen der Kirchen, wenn sie aufgrund eines (landes-)kirchlichen (Arbeitsrechtsregelungs-)Gesetzes gebildet und tätig werden. Dies ist nun auch auf Bundesebene erkannt worden. Die Synode der EKD soll ein Arbeitsrechtsregelungsgesetz für die Arbeitsrechtliche Kommission des DW der EKD schaffen. Insoweit galten bislang Regelungen, die die Diakonische Konferenz aufgestellt hatte.

Regelungskompetenz

Aus der Zuweisung der Regelungskompetenz an die Landeskirchen folgt zugleich die Begrenzung der Regelungskompetenz. Denn jede Landeskirche kann für ihren Bereich Regelungen schaffen, nicht aber darüber hinaus.

Weder Kirchen noch ihre Diakonischen Werke sind Gebietskörperschaften im Sinne von Bund, Ländern und Gemeinden. Sie haben keine Territorialrechte im engeren Sinne. Dies wird z. B. deutlich an der Synode der Evangelisch-reformierten Kirche Nordwestdeutschlands und Bayerns, der auch Gemeinden aus dem Territorium der hannoverschen Landeskirche angehören. Aus dem Verbandscharakter von Kirchen folgt eine verbandsrechtliche Zuordnung. Die Regelungskompetenz endet dort, wo es an einer verbandsrechtlichen Zuordnung fehlt. Wenn man von den Besonderheiten der reformierten Kirche und ihren Gemeinden absieht, lässt sich einer Landeskirche jeweils ein historisch entstandenes, fest umrissenes Territorium zuordnen. So führt die verbandsrechtliche Zuordnung regelmäßig auch zu einer territorialen Zuordnung – jedenfalls im Bereich der verfassten Kirche.

In der Unternehmensdiakonie haben sich längst Unternehmen etabliert, die bundesweit tätig sind. Dazu zählen die ganz großen Unternehmen wie die von Bodenschwingschen Stiftungen (bethel), das Christliche Jugenddorfwerk Deutschlands (cjd) und die diversen Unternehmen aus dem Bereich der Johanniter. Daneben gibt es eine Vielzahl mittlerer Unternehmen, die weit über die Grenzen eines Diakonischen Werkes tätig sind (Johannes Seniorendienste, Ev. Jugendhilfe Friedenshort u. a.). Eine (nur) territoriale Zuordnung lässt sich hier schwerlich vornehmen. Traditionell sind diese überregional tätigen Unternehmen nicht nur Mitglied des Diakonischen Werkes am Sitz der Einrichtung, sondern in jedem

Diakonischen Werk, in dessen Gebiet sie Einrichtungen unterhalten. Dies hat seinen Grund schon darin, dass die Einrichtungen zur Verfolgung ihrer Belange Mitglied in einem Spitzenverband der Wohlfahrtspflege des jeweiligen Bundeslandes sein wollen/müssen. Diese Mehrfachzuordnung führt häufig zu kollidierenden Mitgliedspflichten, z. B. im Hinblick auf das anzuwendende Mitarbeitervertretungsrecht. Diese Kollisionen werden regelmäßig durch eine partielle Befreiung von Mitgliedspflichten (Dispens) gelöst.

Im Hinblick auf die Anwendung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen ist es in der Vergangenheit kaum zu Kollisionen gekommen. Denn soweit satzungsrechtliche Verpflichtungen bestehen, beschränken sich diese regelmäßig darauf, »ein kirchliches Arbeitsrecht« anzuwenden, nicht aber ein bestimmtes. Mit diesen offenen Satzungsbestimmungen nehmen die Diakonischen Werke Rücksicht einerseits auf diejenigen Mitglieder, die traditionell Direktanwender der Bundes-AVR (AVR DW EKD) sind, und andererseits auf diejenigen, die die Flucht in billigere Tarife suchen (z. B. vom BAT-KF zu den AVR DW EKD). Diese satzungsrechtliche Enthaltensamkeit führt nicht nur zu Konflikten zwischen diakonischen Trägern, sondern auch zu unmittelbarer (Preis-)Konkurrenz, wenn Einrichtungen mit Billig-Tarifen in Gebieten mit höherem Tarifniveau tätig werden.

Beschränkung der Beliebigkeit

Das Erfordernis, kirchliches Arbeitsrecht anzuwenden, wird nur dann erfüllt, wenn die anzuwendenden Arbeitsrechtsregelungen den immanenten kirchenrechtlichen Anforderungen entsprechen. Dazu gehört einerseits der in den jeweiligen Arbeitsrechtsregelungen definierte Anwendungs- oder Geltungsbereich. Andererseits können sich Einschränkungen aus dem zugrunde liegenden Arbeitsrechtsregelungsgesetz ergeben. Und schließlich ist zu prüfen, ob die Arbeitsrechtsregelung hinsichtlich ihres Zustandekommens³ und/oder ihres Inhaltes mit kirchlichen Grundsätzen vereinbar ist.

Einschränkungen des Geltungsbereichs durch die Arbeitsrechtsregelung

Die AVR DW EKD beispielsweise sehen folgende Geltungseinschränkung vor:

§ 1a Geltungsbereich:

1. Die *Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)* gelten für alle Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der EKD angeschlossen sind und die die Anwendung der AVR mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienstvertraglich vereinbaren.

Jeder Arbeitnehmer – auch ein weltlicher – kann wirksam mit seinen Beschäftigten die Anwendung der AVR DW EKD vereinbaren. Die Geltungseinschränkung in § 1a steht dem nicht entgegen. Denn Kirchenrecht kann die allgemeine Vertragsfreiheit nicht beschränken. Es gibt kein Verwendungsverbot für die AVR DW EKD. Anders ist dies hinsichtlich der kirchenrechtlichen Privilegierung der AVR DW EKD.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat Regelungen ausschließlich für die Mitglieder des DW der EKD aufgestellt (dazu zählen auch die Mitglieder der angeschlossenen gliedkirchlichen Diakonischen Werke). Nur diese Anwender können die AVR DW EKD als kirchliche Regelung anwenden.

Einschränkung des Geltungsbereichs durch das Arbeitsrechtsregelungsgesetz

In dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen ist der Geltungsbereich eingeschränkt auf »Einrichtungen der Diakonie, soweit sie sich diesem Gesetz angeschlossen haben« (§ 1 Abs. 2 ARR-G-D) und einer der an der Konföderation beteiligten Kirchen angehören (§ 1 Abs. 1 ARR-G-D). Auch hier gilt, dass arbeitsrechtlich eine wirksame Einbeziehung auch für Arbeitgeber möglich ist, die sich nicht dem ARR-G-D angeschlossen haben, und selbst für solche, die nicht einmal der Kirche angehören. Für solche Arbeitgeber würden die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation nicht als kirchliche Regelung, sondern als schlechte Allgemeinkonditionen gelten.

Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz vom 23.4.2005 (ARRG) regelt sowohl die Arbeitsrechtssetzung im verfasst-kirchlichen Bereich als auch für die Diakonie. Für letztere sieht das ARRG folgende Regelung vor:

Für das Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz e.V. (DWBO) und seine Mitgliedseinrichtungen, soweit diese kirchliche Körperschaften, Einrichtungen oder Werke der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz sind und nicht in den Geltungsbereich des Absatzes 1 fallen (Diakonisches Werk), für andere Mitgliedseinrichtungen gelten die genannten Regelungen des dritten oder vierten Abschnitts dieses Kirchengesetzes; für andere Mitgliedseinrichtungen gelten die genannten Regelungen nach Maßgabe eines Beschlusses des zuständigen Organs des DWBO.

Regelungen nach dem ARRG können daher nur für Mitglieder des DWBO als kirchliche Regelung Anwendung finden. Diese Geltungsbeschränkung ist deshalb von großer praktischer Relevanz, weil das ARRG in § 6 Abs. 4 die Bildung eigener Arbeitsrechtlicher Kommissionen für Einrichtungen vorsieht, die auf dem Gebiet mehrerer anderer gliedkirchlicher diakonischer Werke Einrichtungen betreiben. Regelungen einer solchen »eigenen« Arbeitsrechtlichen Kommission dürfen »ausschließlich von dem Mitglied des DWBO angewendet werden, für das diese Arbeitsrechtliche Kommission gebildet ist, und sind nicht auf andere Mitglieder übertragbar« (§ 6 Abs. 4 ARRG).

Diese an sich selbstverständliche Beschränkung auf die Mitglieder des DWBO hat die Kirchleitung in einer Rechtsverordnung vom 1.7.2005 (Arbeitsrechtsregelungsordnung ARRO) aufgegeben und dem

DWBO eine über das ARRG hinausreichende Genehmigungskompetenz eingeräumt:

Die Genehmigung kann sich neben den Einrichtungen des antragstellenden Mitgliedes auch auf Einrichtungen erstrecken, die dem antragstellenden Mitglied zum Beispiel durch Mitgliedschaft verbunden sind oder dadurch, dass das antragstellende Mitglied eine wesentliche Beteiligung an dieser Einrichtung hält. (§ 20 Abs. 3 ARRO)

Diese Regelung ist schon deshalb unwirksam, weil hierfür eine Rechtsgrundlage nicht ersichtlich ist. Der kirchliche Gesetzgeber hat den Geltungsbereich des ARRG auf die Mitglieder des DWBO begrenzt. Er hat insbesondere die Möglichkeit zur Bildung einer eigenen Arbeitsrechtlichen Kommission auf Mitglieder des DWBO eingeschränkt. Der einfache Verordnungsgeber (Kirchenleitung) ist nicht befugt, diese vom Gesetzgeber vorgegebenen Grenzen zu überschreiten. Die Kirchenleitung maßt sich eine Kompetenz an, die ihr nicht zusteht.

Eine Erstreckung auf Einrichtungen, die nicht Mitglied im DWBO sind, scheidet aber auch aus grundsätzlichen Gründen aus. Die Anwendung kirchlicher Arbeitsrechtsregelung aufgrund des ARRG kommt als kirchliche Regelung nur für kirchliche Einrichtungen in Frage. Diese sind entweder Mitglied des DWBO oder eines anderen Diakonischen Werkes (gliedkirchlich oder DW EKD) oder auf andere Weise der Kirche zugeordnet. Wenn sie nicht dem DWBO mitgliedschaftlich, sondern einem anderen DW zuzuordnen sind, dann unterliegen sie dessen Regelungskompetenz. Dem DWBO ist jegliche Einmischung verwehrt. Der Deutsche Bundestag kann auch keine Steuer- oder Verkehrsvorschriften für die Niederlande erlassen. Jeder an seinem Ort. Fehlt es an einer solchen Zuordnung, so scheidet die Anwendung als kirchliche Regelung aus.

Die durch die ARRG angemessene Erstreckung auch auf Einrichtungen, die lediglich mit einem Mitglied des DWBO verbunden sind, ohne selbst Mitglied zu sein, hat praktische Auswirkungen auf den Anwendungsbereich der seit dem 1.1.2010 geltenden Arbeitsvertragsrichtlinien der Johanniter. Denn ein Großteil der Johanniterhäuser gehört nicht dem DWBO an, zumal sie ihren Sitz auch nicht in dessen Gebiet haben. So hat die Schiedsstelle der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen in einer noch nicht rechtskräftigen Entscheidung einer in Niedersachsen gelegenen Einrichtung der Johanniter das Recht abgesprochen, die AVR-Johanniter als kirchliches Recht anzuwenden.⁴

Kirchliche Arbeitsrechtsregelung gleich ›Dritter Weg‹

Nach kirchlichem Selbstverständnis ist kirchliches Arbeitsrecht ein Vertragsrecht, welches auf dem ›Dritten Weg‹ zustande gekommen ist.⁵ Prägend für eine Vergütungsordnung des ›Dritten Weges‹ muss sein, dass in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Einfluss einer bestimmten Einrichtung ausgeschlossen

ist. Das ist nur bei einrichtungsübergreifenden Arbeitsrechtlichen Kommissionen der Fall. Wenn Arbeitnehmervertreter arbeitsvertraglich ihrem Verhandlungspartner verbunden sind, wie dies bei einer ausschließlich einrichtungsbezogenen Arbeitsrechtlichen Kommission der Fall ist, ist es nicht ausgeschlossen, dass die Arbeitgeber Einfluss auf die Gestaltung der Beschlüsse der Kommission nehmen.⁶ Damit hat die Schiedsstelle den einrichtungsbezogenen Arbeitsrechtlichen Kommissionen die kirchenrechtliche Legitimation entzogen. Wenn der OLG Hamburg diese Entscheidung auch in ihrer Begründung bestätigt, wird dies vor allem Auswirkungen für die im Christlichen Jugenddorfwerk Deutschland (cjd) getroffene Entscheidung haben, eine eigene Arbeitsrechtliche Kommission zu bilden.

Folgen der Anwendung fehlerhafter kirchlichen Arbeitsrechts

Vereinbart ein (kirchlicher) Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer die Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts, obwohl die Anwendungsvoraussetzungen nicht vorliegen oder die Regelung hinsichtlich ihres Zustandekommens kirchlichen Anforderungen nicht entspricht, bleibt diese Vereinbarung arbeitsrechtlich gleichwohl wirksam. Der Arbeitnehmer kann nicht verlangen, dass stattdessen ein – gültiges – kirchliches Arbeitsrecht anzuwenden ist.

Unbeschadet der arbeitsrechtlichen Wirkung fehlt es einer solchen Regelung an der Kirchlichkeit mit der Folge, dass sämtliche Wirkungen einer kirchlichen Regelung entfallen. Dies gilt z. B. für die Öffnungsklausel des § 7 Abs. 4 ArbZG. So kann ein Krankenhaus aufgrund einer fehlerhaften kirchlichen Arbeitsrechtsregelung weder den Ausgleichszeitraum verlängern noch von der Opt-Out-Regelung Gebrauch machen. Dies bietet den Mitarbeitervertretungen effektive Handlungsmöglichkeiten. Sie können nämlich Arbeitszeitregelungen (einzelnen Dienstplänen oder Grundsätzen der Dienstplanung) widersprechen, wenn diese einer kirchlichen Regelung nach § 7 Abs. 4 ArbZG bedürfen. Dies könnte manche Arbeitgeber dazu anhalten, wirklich kirchliches Arbeitsrecht anzuwenden – und zwar vollständig. Die privilegierende Wirkung kirchlichen Arbeitsrechts kann nur in Anspruch nehmen, wer diese kirchliche Arbeitsrechtsregelung vollständig anwendet. Wer aber meint, die Arbeitszeit von 38,5 auf 40 Stunden ohne kirchenrechtliche Grundlage anheben oder einen ›freiwilligen‹ Verzicht auf die Jahressonderzahlung durchsetzen zu können, der wendet kein kirchliches Arbeitsrecht mehr an.

Die hier diskutierten Fragen gelten sinngemäß auch für den Bereich der Caritas. Auch dort liegt kirchliches Arbeitsrecht nicht (mehr) vor, wenn die AVR Caritas nur halbherzig angewendet werden.

⁴ Schiedsstelle der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen, Beschluss vom 3.9.2010, 3 VR MVG 24/10.
⁵ KGH-EKD, Beschluss vom 26.3.2007, II-0124/M10-06.
⁶ Schiedsstelle der Konf., siehe FN 4.

Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis

Teil 6 – Gender Mainstreaming und Nachhaltigkeit

Von Christian Janßen

Bislang ging es in der hier vorliegenden Serie um Genderanalyse und Genderberatung im Team, Gender-Anwaltschaften, gegenderte Personalvorgänge, Gender-Ausschuss sowie Gendersensible Mitarbeitendenversammlung (Janßen, 2008a, b, 2009a, b, d, Janßen & Kleinitz, 2008). In diesem Artikel wie in den vorangegangenen steht jeweils ein konkretes Praxisbeispiel im Zentrum. Damit soll deutlich werden, wie wichtige Aspekte geschlechterdemokratischer Umsetzungen passgenau aussehen können.



Der Autor

Christian Janßen
Dipl. Psychologe, PP,
Mitarbeitervertreter

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

›Gender Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik (eines Unternehmens) aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von [...] Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem [...] Bereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken zu können. Dieser Prozess soll Bestandteil des normalen Handlungsmusters aller Abteilungen und Organisationen werden, die an [...] Entscheidungsprozessen beteiligt sind.‹ (Europarat, 1998, S. 11 ff.)

Sie kennen es auch: Zuerst wird ein Projekt, in das sich die MAV mit guten Ideen einbringt, mit hohem Arbeits- und Geldeinsatz durchgeführt, und ein Jahr später erhalten Sie keine Antwort von der Geschäftsführung auf Ihre Nachfrage, wann die MAV Ergebnisse zu den aus dem Projekt hervorgegangenen Maßnahmen erwarten kann.

Nachhaltigkeit bedeutet i. d. S., Maßnahmen und Projekte so zu planen und umzusetzen, dass sie keine Eintagsfliegen sind, die vor dem Fenster zusammengekehrt und still und leise entsorgt werden. Geschlechtersensibilität und Gender Mainstreaming sind solche ›weichen‹ Themen, die gerne schnell abgelaufen und vergessen sind. Motto: gesehen, gelocht, vergessen. Das liegt zum einen daran, dass Gender Mainstreaming gerade hoch im Kurs steht – alle Einrichtungen, die etwas auf sich halten, wollen eigene Maßnahmen auf Hochglanz präsentieren. Auf der anderen Seite ist das Thema schwer zu fassen, wenn es konkret und langlebig – eben nachhaltig – umgesetzt werden soll. Es ist darüber hinaus auch ein Thema, das den Beteiligten im Alltagsgeschäft gerne schnell durch die Finger rutscht – ›Ach ja, wir hätten auch gendern müssen – na ja, dann beim nächsten Mal ganz bestimmt!‹ Oder so ähnlich, bis es vollends aus dem Sinn ist.

Nachhaltig wirkt, wenn ein Thema strukturell verankert sowie personell und mit Kompetenz ausgestattet wird – wenn es also auf mehreren Schultern liegt.

Aber wie kann die MAV bzw. können Sie es als verantwortlich denkendes Mitglied der MAV unterstützen, dass das Geschlecht der Beschäftigten Ihrer Einrichtung tatsächlich bei Planungen und Maßnahmen als Entscheidungskategorie sensibel einbezogen und berücksichtigt wird?

Zunächst einmal – als Grundlage sozusagen – sollte die MAV ein Leitbild zu Gender Mainstreaming entwickelt haben. Leitbild heißt in diesem Zusammenhang, dass die MAV klären sollte, wie sie den Gender-Mainstreaming-Ansatz versteht und was sie in welchem Zusammenhang aus dem Themenkreis der Geschlechtersensibilität und -gerechtigkeit berücksichtigen möchte. Auch sollte dieses Verständnis von Gender Mainstreaming mit einem Beschluss gekoppelt sein, Planungen, Maßnahmen und Beschlüsse auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer zu prüfen.

Auf der nächstkonkreteren Ebene ist die Einsetzung eines Genderausschusses in der MAV hilfreich (vgl. Janßen 2009c) oder zumindest die Unterstützung des Vorsitzes mit Hilfe einer Gender-Anwaltschaft – auch wenn dies mit Nachteilen verbunden ist (vgl. Janßen 2009a).

Schließlich kann der Gender-Ausschuss Leit- bzw. Kurzfragen zu Genderprüfung zur Analyse aller Aktivitäten der MAV vorschlagen, die im Sitzungsraum aufgehängt werden (vgl. Janßen 2007a, b). Wie dort ausgeführt wird, hilft die kontinuierliche, ggf. zunächst nachträgliche Überprüfung aller Tagesordnungspunkte und Beschlüsse in den MAV-Sitzungen, das Thema aktuell zu halten und ein Vertrautmachen aller MAV-Mitglieder mit dem Thema zu unterstützen. Hier ist es auch hilfreich, einen regelmäßigen TOP ›Bericht des Genderausschusses‹ zu jeder Sitzung aufzurufen.

MAV-Mitglieder sollten unterstützt werden, wenn sie an einem Gendertraining (z. B. über ver.di) teil-

nehmen möchten. Ein in Abständen wiederholtes Gendertraining für alle Mitglieder der MAV unterstützt die nachhaltige Implementierung.

Die so entwickelte und gefestigte Gender-Kompetenz (in) der MAV wird ausstrahlen und auch der Geschäftsführung gegenüber nicht verborgen bleiben. Auch dieser Faktor ist für eine Nachhaltigkeit des Themas von nicht zu unterschätzendem Wert.

Bezogen auf das Unternehmen wirkt die MAV nachhaltig geschlechtersensibel, wenn sie die Geschäftsführung für entsprechende Entscheidungen und Maßnahmen werben kann. Als Leitbild sollte auch für das Unternehmen festgelegt werden, dass alle Planungen, Entscheidungen und Maßnahmen auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer überprüft und Geschlechteraspekte berücksichtigt werden. Führungskräfte sind dabei entsprechend zu verpflichten, die unternehmensbezogenen Strategien zur Umsetzung des Gender Mainstreaming umzusetzen. Nachhaltig wirkt auf der Unternehmensebene auch die Gender-Qualifizierung eines Pools von Multiplikator/-innen aus Leitungen und interessierten Basis-Mitarbeitenden. Diese besitzen eine wichtige Funktion in der strukturellen Verankerung des Themas unabhängig von Einzelnen. Ihnen kann ein Beratungs- und Fortbildungsauftrag im Unternehmen zukommen.

Darüber hinaus wird auf Unternehmensebene die geschlechtersensible Überarbeitung von Anweisungen, Vorlagen, Handbüchern oder Dienstvereinbarungen nachhaltig wirken, wenn nicht nur das Papier geduldig bleibt, sondern der Anspruch mit Leben versehen wird.

Als genderorientierte Projekte kann die MAV z. B. über Initiativanträge Maßnahmen zur Genderanalyse und -beratung an der Basis (vgl. Janßen & Kleinitz 2008) oder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anstoßen. Mehr Frauen in Leitung bzw. Männer an die Basis wären weitere Themen wie auch die Berücksichtigung der Lebensverhältnisse von Frauen und Männern in der Mitarbeitendenbefragung oder der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Als Beschluss der Geschäftsführung ist auch nachhaltig wirksam, wenn in den Teams in regelmäßigen Abständen genderrelevante Themen im Rahmen des Qualitätsgesprächs reflektiert werden. Auch hier gilt: Eine ständige hierarchie- und funktionsübergreifende Projektgruppe kann dem Thema den nötigen Schub geben, wenn ihre Vorschläge ernst genommen werden.

Und schließlich sollte durch die Geschäftsführung eine regelmäßige und konstruktiv angelegte Evaluation der Maßnahmen zum Gender Mainstreaming verankert werden. Die Bewertung eines vergangenen Prozesses bewirkt einerseits ein Nachdenken über die Qualität dessen, was eingeführt und umgesetzt wurde. Andererseits fördert die erneute Beschäftigung mit dem ursprünglichen Ausgangspunkt meiner Erfahrung nach immer wieder neue Ideen und Möglichkeiten zu Tage.

All diese Maßnahmen können zu einer festen Verankerung des leicht flüchtigen Themas Gender Main-

streaming/Geschlechtersensibilität beitragen. Mir ist dabei klar, dass es in Zeiten von Kostendruck und Personalabbau problematisch ist, solch ein ›Gedöns‹ mit einer ausreichend hohen Wertschätzung und Dringlichkeit zu versehen. Ich bin jedoch der Meinung, dass gerade ein geschlechtersensibles Vorgehen der MAV und erst recht der Unternehmensleitung in Krisenzeiten zu einem konstruktiven Betriebsklima beiträgt. In diesem Sinne kann ich Sie als MAV nur ermutigen, für eine Genderkompetenz in Ihrem Unternehmen zu streiten.

Literatur: [Erhältlich beim SachBuchVerlag Kellner](#)

Janßen, Chr.

[Gender Analyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung, Teil 1, Arbeitsrecht und Kirche, 2007a, 2, S. 52–53](#)

Janßen, Chr.

[Gender Analyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung, Teil 2, Arbeitsrecht und Kirche, 2007b, 3, S. 69–74](#)

Janßen, Chr. & Kleinitz, L.

[Gender Mainstreaming in der Mitarbeitendenvertretung – Praktische Erfahrungen aus der Einführung des Ansatzes, Teil 1, Arbeitsrecht und Kirche, 2005a, 1, S. 17–21](#)

Janßen, Chr. & Kleinitz, L.

[Gender Mainstreaming in der Mitarbeitendenvertretung, Teil 2, Arbeitsrecht und Kirche, 2005b, 2, S. 37–42](#)

Janßen, Chr. & Kleinitz, L.

[Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 1: Genderanalyse und Genderberatung im Team, Arbeitsrecht und Kirche, 2008, 3, S. 93–95](#)



Foto: Gerd-Altmann, pixelio



Aktuell

Caritas-Verein Altenoythe verzichtet auf Leiharbeit

Ab Mitte kommenden Jahres wird der Caritas-Verein Altenoythe die Beschäftigung von Mitarbeitenden zu erheblich reduzierten Löhnen in einer eigenen Leiharbeitsfirma beenden. Der Verein beugt sich damit dem öffentlichen Druck der Kirche und der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Dazu beigetragen hatte auch ein vor wenigen Wochen veröffentlichtes, von ver.di in Auftrag gegebenes Gutachten. In diesem war Prof. Dr. Möhring-Hesse von der Universität Vechta zu dem Ergebnis gekommen, dass die Caritas-Leiharbeit nicht mit den ethischen Grundsätzen der Kirche vereinbar ist. Für die rund 250 bei der Leiharbeitsfirma CVA-D beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutet die Aufgabe der Leiharbeit die Übernahme in ein normales Arbeitsverhältnis. Diese Statusveränderung für die vormalig in der Leiharbeitsfirma »unsicher« Beschäftigten ist mehr als begrüßenswert. Ob diese Veränderung unweigerlich auch zu einer Lohnerhöhung für die Beteiligten führt, ist jedoch fraglich. Nicht klar sind nämlich die weitere Ausgestaltung der Arbeitsverträge sowie die damit verbundene Lohnentwicklung. Aufgrund der finanziellen Schwierigkeiten des Vereins, so die Geschäftsführer Bode und Sukop, sei die Übernahme des AVR-Tarifsystems, das für die bisherigen Beschäftigten gelte, kaum zu leisten. Selbst bei weiterhin gesenktem Lohnniveau, wie es seit Jahren beim Caritas-Verein auf der Basis der AVR praktiziert werde, sei mit

einem Mehr an Personalkosten in Höhe von rund 700.000,- € zu rechnen. Um diese nicht vorhandenen zusätzlichen Personalkosten zahlen zu können, sei neben Gesprächen mit dem Land und der Kirche auch daran gedacht, die übrigen Mitarbeiter dazu zu bewegen, freiwillig auf ihr Weihnachts- und Urlaubsgeld zu verzichten.

Willkommensprämien für Fachkräfte im Pflegebereich – Bremer Diako-Krankenhaus beschreitet ungewöhnliche Wege

Um dem zu erwartenden Mangel an Fachkräften im Pflegebereich in den kommenden Jahren entgegenzuwirken sowie das eigene Wachstum der Klinik von 3,5 % gewährleisten zu können, beschreitet das Diako-Krankenhaus in Bremen zurzeit ungewöhnliche Wege. So bietet die Klinik examinierten Pflegekräften eine Willkommensprämie in Höhe von 2.000,- €. Dabei werden die ersten 1.000,- € bei Vertragsabschluss fällig, weitere 1.000,- € nach Beendigung der Probezeit. Den vom Diako-Bremen praktizierten Weg halten auch andere Bremer Krankenhäuser für interessant. Allerdings dürfe darüber nicht vergessen werden, dass Geld allein den Beruf nicht attraktiver mache. Der Beruf müsse durch Entwicklungschancen innerhalb des Tätigkeitsbereichs wie z. B. durch Weiterbildung, aber auch durch Familienfreundlichkeit, Eigenverantwortung sowie Sicherheit des Arbeitsplatzes für junge Menschen attraktiver gemacht werden. (*Weser-Kurier*, 6. November 2010)

Guten Lohn für gute Arbeit – Mitarbeiter des Diakonischen Werkes Hessen Nassau demonstrieren während der Herbstsynode der EKD in Frankfurt

Auf einer Demonstration der Gewerkschaft ver.di im November machten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Diakonischen Werkes Hessen Nassau wieder einmal auf die schlechten Arbeitsbedingungen und Löhne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Diakonischen Werkes aufmerksam. Sie forderten vor dem Römer während der Herbstsynode der EKD Hessen Nassau von ihrem Kirchenparlament Lohnerhöhungen und einen regulären Tarifvertrag mit dem Ziel der Angleichung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst.

(Frankfurter Rundschau, 18.11.2010)

Wahl Nikolaus Schneiders zum Ratsvorsitzenden der EKD – nach bewegten Monaten unter Margot Käßmann sollen nun ruhige Zeiten folgen

Seit dem Rücktritt Margot Käßmanns im Februar verwaltete Nikolaus Schneider den Ratsvorsitz der EKD bereits kommissarisch. Nun ist er mit großer Mehrheit von EKD-Synode und Kirchenkonferenz zum Vorsitzenden gewählt worden. Damit ist er oberster Repräsentant von 25 Millionen Protestanten. Die EKD hat ganz bewusst einen Mann an die Spitze gestellt, der dem protestantischen Mainstream entspringt, sich ausdrücklich als Teamspieler versteht und sich in den letzten Monaten erfolgreich bemühte, die EKD zu stabilisieren. Darüber hinaus ist Nikolaus Schneider jedoch auch für sein soziales und politisches Engagement bekannt. Immer übt er im Namen von Benachteiligten und Schwächeren Kritik an der Politik. Zugleich betrachtet er die Rolle der Kirche in der Gesellschaft kritisch. Die Kirche müsse, so Schneider, einen Draht zu den Menschen finden, wenn sie überleben wolle.

Tarifabschluss der Caritas für die Region Nordrhein-Westfalen unter Dach und Fach

Im November beschloss die RK-NRW die Übernahme des Eckpunktebeschlusses der Bundeskommission vom 21.10.2010. Dies bedeutet eine lineare Gehaltserhöhung analog zum öffentlichen Dienst in Höhe von 2,3 % für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zusätzlich gibt es im Januar 2011 eine Einmalzahlung von 240,- €. Eine weitere Einmalzahlung in Höhe von 15,33 % des individuellen Gehalts erfolgt bis spätestens Juni anstelle einer Gehaltserhöhung im Januar 2010.

Hervorzuheben ist aber auch, dass mit diesem Beschluss für die Bereiche Ärzte, Pflege Krankenhaus, sonstige Pflege und Sozial- und Erziehungsdienst die Vergütungs- und Arbeitszeitregelungen des öffentlichen Dienstes in die AVR übernommen werden.

(DG-Brief RK-NRW Nr. 02/10)

Leserbriefe

Liebe Redaktion, vielen Dank für den Artikel von Tobias Michel ›Geteiltes Leid ist halbes Leid‹ in eurer letzten Ausgabe von ›Arbeitsrecht und Kirche‹ (S. 78), in der wunderbar klar in Tabellen dargelegt ist, wie viel (bzw. wie wenig) Teilzeit-Mitarbeiter zu ungünstigen Zeiten im Vergleich zu Vollzeitkräften herangezogen werden können.

Das finde ich ungemein hilfreich für zukünftige Diskussionen mit dem Arbeitgeber!

ANKE SCHUBACK, BREMEN

Leserbrief zur Ausgabe 3/2010, Artikel ›Delegierten-Versammlung im Hochsicherheitstrakt...‹

So einseitig geht's nicht!

Es ist bedauerlich, dass über statt mit den jetzigen Dienstnehmer-Vertretungen (DN) gesprochen und geschrieben wird und dass in der Berichterstattung die rheinischen Dienstnehmer-Vertretungen nicht zu Wort kommen und dass sich früher niemand über das Fehlen ordentlich gewählter rheinischer DN-Vertretungen beklagte.

Der Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rheinland-Westfalen-Lippe/VKM-RWL und der Marburger Bund entsenden für unsere Landeskirchen nun in die Arbeitsrechtliche Kommission/ARK DW EKD. Beide Verbände sind Mitglieder in der ARK-RWL. Diese setzt mit dem BAT-KF das Arbeitsrecht für die evangelischen Kirchen und ihre Diakonie in NRW. Als sachkundig kann man diese Entscheider nicht charakterisieren.

Die Stiftung Kreuznacher Diakonie wendet ›schon immer‹ die AVR DW EKD an. Zudem flüchten in den letzten Jahren immer mehr rheinische, diakonische Einrichtungen in diese AVR. Drei Delegierte aus Rheinland-

Westfalen-Lippe in der neuen ARK DW EKD kommen aus Einrichtungen, die nur AVR anwenden oder zu AVR umschwenken. Der vierte, stellvertretende Delegierte ist Küster, der wiederholt den Vorsitz in der kirchlich-diakonischen ARK-RWL innehatte. Die Behauptung der fehlenden Sachkunde ist für diese Delegierten falsch.

Bleibt noch die Frage der (Un-) Abhängigkeit. In einer langwierigen Prozedur bemühten sich unsere Diakonischen Werke (im Benehmen mit den Landeskirchen) darum, MAV-Leute in unsere und die diakonische ARK zu delegieren. Im rheinischen Arbeitsrechtsregelungsgesetz gilt aber das Verbandsprinzip für die DN-Seite. Folglich haben wir MAV-Leute – gemeinsam mit anderen DN-Vertretungen – so energisch und geschlossen gegen den Bruch dieses Prinzips votiert, dass diese Pläne vom Tisch sind. Man mag mit dem VKM-RWL und dem Marburger Bund als DN-Vertretungen in der Arbeitsrechtssetzung unzufrieden sein; dennoch haben wir ihnen den Vorzug vor dem MAV-Prinzip in Arbeitsrechtlichen Kommissionen gegeben.

Darüber hinaus sprechen wir uns langfristig für den Abschluss von Tarifverträgen aus.

HANELORE MORGENSTERN-PRZYGODA, LANDESKIRCHLICHER BEIRAT FÜR MAV (RHEINLAND)

Gern beantwortet die Redaktion Ihre arbeitsrechtlichen Fragen und Leserbriefe.

Zuschriften bitte an:

AuK-Redaktion
Am Hulsberg 8
28205 Bremen
arbeitsrecht@bremen.de



Das Streikrecht – der Kirche ein Dorn im Auge!

Von Jürgen Klute



Der Autor

Jürgen Klute
Referent für Sozial-
ethik an der
Evangelischen Stadt-
akademie Bochum.
Europaabgeordneter
der Partei DIE LINKE,
Nordrhein-Westfalen

Kirche und Diakonie wehren sich mit missionarischem Eifer gegen die Anwendung des Streikrechts in ihren Einrichtungen – einem Recht, das allen Bürgern durch das Grundgesetz (GG) garantiert ist. Bei ihrem Feldzug gegen das Streikrecht berufen sich die Kirchen auf Art. 140 des Grundgesetzes. Der übernimmt u. a. Art. 137 der Weimarer Reichsverfassung (WmRV) von 1919, der den Kirchen zusichert, dass sie im Rahmen der für alle geltenden Gesetze ihre Personalangelegenheiten selbst regeln können. Die Art. 135–141 regeln die seinerzeit in Deutschland durchgeführte Trennung von Staat und Kirche. In den Jahrhunderten zuvor bis zum Ende der Monarchie 1918 hatten Fürsten, Könige, Kaiser und sonstige Landesherren, die teils zugleich die obersten Herren der Kirchen waren, das Entscheidungsrecht über die Besetzung kirchlicher Ämter. Gemeint war und ist mit Art. 137 (bzw. Art. 140 GG), dass den Kirchen das Recht übertragen worden ist, über die Besetzung ihrer Pfarr- und Bischofsämter selbst entscheiden zu können, ohne Einmischung des Staates. Und dass sie die Aufgabenbestimmung ihres Personals eigenständig regeln können. So jedenfalls steht es in Satz 3 des Art. 137 der WmRV:

›(3) Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde.‹

Die Konstituierung eines arbeitsrechtlichen Sonderstatus der Kirchen, wie ihn der heutige Dritte Weg darstellt, hat Art. 137 WmRV hingegen nicht zum Ziel gehabt und seinerzeit auch nicht begründet. Die Kirchen unterlagen während der Weimarer Republik, wie alle anderen Arbeitgeber auch, dem für alle geltenden Arbeitsrecht – einschließlich des Rechts auf Streik. Und selbstverständlich gab es damals auch Streiks in kirchlichen Einrichtungen. (vgl. *Susanne Schatz*, ›Zunächst, meine Herren, möchte ich meiner Freude über den Abschluss des Tarifvertrags Ausdruck geben‹. In: *Jürgen Klute/Franz Segbers*: ›Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn‹. *Tarifverträge für die Kirchen*. Hamburg 2006, S. 53–57)

Erst Anfang der 1950er Jahre hat die Evangelische Kirche ihren heutigen arbeitsrechtlichen Sonderstatus durchgesetzt. Sie hat ihn durchgesetzt mit Rückgriff auf den antigewerkschaftlichen Kampfbegriff ›Dienstgemeinschaft‹, den die Nazis 1938 in der Allgemeinen Tarifordnung für den öffentlichen Dienst (ATO) eingeführt haben. (vgl. Hermann Lührs, *Dienstgemeinschaft als Abgrenzungsprinzip*, Uni Tübingen 30.10.2006) Der Begriff ist eine Analogiebildung zu dem bereits 1934 von den Nazis eingeführten Begriff der Betriebsgemeinschaft. Der steht im Gegensatz zur linken und gewerkschaftlichen Sichtweise, die im

Betrieb den Ort gesehen hat und auch heute noch sieht, an dem der Konflikt zwischen Arbeit und Kapital ausgetragen wird. Die Nationalsozialisten haben diesen grundlegenden Widerspruch negiert und durch die Verwendung der Begriffe ›Betriebsgemeinschaft‹ und ›Dienstgemeinschaft‹ zu übertünchen gesucht.

Selbstverständlich wäre es abenteuerlich, aus der Herkunft des Begriffs Dienstgemeinschaft eine Nähe der heutigen Kirchen zum Nationalsozialismus ableiten zu wollen. Das soll an dieser Stelle ohne Wenn und Aber zum Ausdruck gebracht werden. Wohl aber ergibt sich aus der Analyse von H. Lührs, dass der Begriff der Dienstgemeinschaft weder ein genuin kirchlicher noch ein theologisch abgeleiteter oder begründeter Begriff ist, wie die Kirchen bzw. Kirchenjuristen gerne glauben machen wollen. Und man darf aus dem historischen Befund von Lührs auch ableiten, dass die Kirchen mit dem Begriff der Dienstgemeinschaft die aggressiv-gewerkschaftsfeindliche Haltung der Faschisten übernommen haben – soweit Kirche als Arbeitgeberin auf Gewerkschaften trifft. Im Bereich der freien Wirtschaft arbeiten Kirchen ja durchaus – etwa in Form des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt – mit Gewerkschaften zusammen und unterstützen ihr Engagement für soziale Gerechtigkeit. Denn dort, so die Kirchen, gehe es um den Konflikt zwischen Arbeit und Kapital, der die Organisation von Arbeitnehmern in Gewerkschaften erforderlich mache. Innerhalb der kirchlichen Organisationen spiele dieser Konflikt hingegen keine Rolle.

Konzeptionell hat die Evangelische Kirchen das dann so ausformuliert, ›dass die Kirche ihrem Wesen nach etwas anderes als der Staat und als alle anderen Personenverbände des weltlichen Rechts‹ sind. (vgl. *Konrad Stopp*, *Untersuchung über das kirchliche Dienst- und Arbeitsrecht*. *Arbeitsbericht*. 1961. S. 1; zitiert nach: *Klute/Segbers*, S. 71)

Biblisches-theologisch lässt sich eine solche Sicht allerdings kaum begründen. Hat doch Martin Luther die Unterscheidung kirchlichen Handelns und weltlicher Arbeit aufgehoben. Die Arbeit der Mägde und Knechte im Stall war für ihn ebenso Dienst an der Schöpfung Gottes wie der Dienst des Priesters in der Kirche oder der der Mönche und Nonnen in den Klöstern.

Schauen wir noch einmal auf den Konflikt zwischen Arbeit und Kapital. Wenngleich dieser Konflikt innerhalb der Kirche nicht die Rolle spielt, die er in der freien Wirtschaft einnimmt, so gibt es diesen Konflikt doch zunehmend in dem Maße, wie kirchlich-diakonische Einrichtungen im Rahmen des EU-Binnenmarktes dem Wettbewerb ausgesetzt werden. Zwar gibt es keine privaten Kapitalentnahmen aus kirchlichen Einrichtungen. Wohl aber gibt es den Konflikt um Kostensenkungen und um die Verwendung der erzielten Überschüsse. Das ist eine moderne Variante des Konflikts zwischen Arbeit und Kapital. Allerdings ist das nicht der einzige Konflikt im Arbeitsleben, mit denen sich Arbeitnehmervertreter befassen müssen.

In den Verhandlungen Anfang der 1950er Jahre über ihren arbeitsrechtlichen Status (also ob die Kirchen unter das BetrVG oder unter das BPerVG fallen sollen oder nicht) hat die Evangelische Kirche der Adenauer-Regierung zugesichert, dass sie keinesfalls auf schlechtere Bedingungen für ihre Beschäftigten ziele, als das Betriebsverfassungsgesetz bzw. das Bundespersonalvertretungsgesetz sie vorsehen. (vgl. Traugott Jähnichen: ›Dass die Kirche hierbei allen berechtigten sozialen Anforderungen nachkommt, ist selbstverständlich‹, in: Klute/Segbers, S. 58–68)

Aus heutiger Sicht muss man diese Zusage als eine taktische werten. Denn genutzt haben beide Kirchen ihren arbeitsrechtlichen Sonderstatus, den sie der Adenauer-Regierung abgeschwatzt haben, um Arbeitnehmern v. a. Tarifverträge (Ausnahmen: Nordelbische Evangelisch-Lutherische Kirche und die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz) und das Streikrecht vorzuenthalten. Heute sichern sich die Kirchen mittels ihres arbeitsrechtlichen Sonderstatus vor allem Kostenvorteile im Wettbewerb mit anderen Akteuren im sog. Sozialmarkt. So sprach sich beispielsweise die Kirchenkonferenz der EKD im Juni 2005 dafür aus, ein eigenständiges kirchliches Tarifsystem zu entwickeln, das ein um fünf Prozent niedrigeres Lebenseinkommen vorsehen sollte, als der TVöD. (vgl. Protokoll der Kirchenkonferenz der EKD, 231, Sitzung vom 30.06.2005, in: Klute/Segbers, S. 177; sowie ZMV 4/2010, S. 193, zu den Tarifentwicklungen in den Altenheimen Stephanusstift u. a.)

Die kirchlich-diakonischen Einrichtungen tragen aber noch ein anderes Argument vor, mit dem sie den bei ihnen Beschäftigten das Streikrecht streitig machen: nämlich dass sie in Form einer Selbstverpflichtung in ihren Satzungen auf das Recht auf Aussperrung verzichten. Im Sinne einer ›Waffengleichheit‹ dürfe daher der Arbeitnehmerseite auch kein Streikrecht vom Gesetzgeber zugestanden werden. Nun, wenn kirchlich-diakonische Einrichtungen auf ein ihr zustehendes Recht verzichten, dann ist das deren Sache. Sie können jedoch nicht verlangen, dass die Arbeitnehmerseite im Gegenzug ebenfalls auf Arbeitskampsinstrumente verzichtet. Kirchlich-diakonische Arbeitgeberinnen verlangen aber nicht einfach von der Arbeitnehmerseite einen Verzicht auf Streikrecht in Form einer Selbstverpflichtung, sondern sie sehen den Ausschluss des Streikrechts als vom Grundgesetz abgesichert an und lassen sich dies arbeitsgerichtlich bestätigen, während die Arbeitgeberseite grundsätzlich zu jeder Zeit von ihrer Selbstverpflichtung zurücktreten kann. Hätte das Urteil vom 3. März 2010 Bestand, dann wäre das Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen per GG bzw. per Richterrecht verboten, die Aussperrung aber keineswegs. Mit Waffengleichheit hat das aber nichts mehr gemein.

Es gibt einen zweiten Grund, weshalb das Streikverbot in kirchlichen Einrichtungen nicht als Herstellung einer ›Waffengleichheit‹ interpretiert werden

kann, sondern als eine strukturelle Verschärfung der ›Waffengleichheit‹ zugunsten der Kirchen als Arbeitgeber. Denn ArbeitnehmerInnen haben als einziges direktes Machtinstrument in Arbeitskonflikten den Streik. Die Kirche als Arbeitgeberin verzichtet mit der Aussperrung aber keineswegs auf ihr einziges direktes Machtinstrument. Denn die Aussperrung ist nur eines von mehreren. Selbst wenn das Mitbestimmungsrecht in der Bundesrepublik im internationalen Vergleich als eines der weitgehendsten zu werten ist, bleibt den ArbeitnehmerInnen die Mitbestimmung in wirtschaftlichen Fragen grundsätzlich vorenthalten. Das heißt, die Kirche bzw. Diakonie sind nicht nur Arbeitgeberinnen. Sie sind zugleich auch Eigentümerinnen der entsprechenden Einrichtungen. Daraus leitet sich ab, dass sie das alleinige wirtschaftliche Entscheidungsrecht haben. Sie können ihre wirtschaftlichen Einrichtungen verlagern, umstrukturieren, Teile davon ausgliedern, verkaufen, fusionieren oder auch ganz schließen. Solche betrieblichen Veränderungen haben immer auch Auswirkungen auf Größe und Handlungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretungen. ArbeitnehmerInnen haben nur den Streik als hartes Instrument, um auf Entscheidungen der Arbeitgeberin Kirche bzw. Diakonie Einfluss zu nehmen. Folglich verschiebt sich das Machtgefälle zwischen Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite radikal zugunsten der Arbeitgeberseite, also zugunsten von Kirche und Diakonie, wenn kirchlichen Mitarbeitenden das Recht auf Streik vorenthalten wird. Was das mit Waffengleichheit zu tun hat, müssten die Vertreter von Diakonie und Kirche noch genauer erläutern! Und mit der Idee eines Rechtsstaates geht das auch nicht gerade konform.

Noch aus einem weiteren Grund überzeugt diese kirchliche Argumentation nicht. In Analogie zu Kirche und Diakonie könnten privatwirtschaftliche Unternehmen auf die Idee kommen zu sagen, wir haben uns einen ›Code of Conducts‹ gegeben. Wenn sie dem dann einen Passus hinzufügten, der eine Selbstverpflichtung zum Verzicht auf Aussperrung enthält, könnten sie mit Bezug auf die Kirchen einfordern, dass Streik auch in ihren Betrieben verboten gehöre. Das hieße dann, dass grundgesetzlich garantierte Rechte unter bestimmten Bedingungen durch Selbstverpflichtungserklärungen einseitig von einer der betroffenen Parteien außer Kraft gesetzt werden könnten. Dass Unternehmern und Managern solche Ideen in den Sinn kommen, dürfte für jeden halbwegs lebenserfahrenen Mitmenschen außer Zweifel stehen. Es besteht also ein ernstzunehmendes Risiko, dass das Agieren der Kirchen und der Richterspruch des Arbeitsgerichts Bielefeld längerfristig zu einem Dammbbruch in Sachen Streikrecht führt.

Dass Kirche und Diakonie sich ihrer Macht bewusst sind und sie bereit sind, diese auch in ihrem Sinne zu nutzen, zeigt ein Beschluss, den die Diakonische Konferenz (EKD) im Juni d. J. gefasst hat. Er beinhaltet, dass eine Reihe widerständiger ›Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen kein Recht zur

Benennung [von Vertretern in der Arbeitsrechtlichen Kommission, Anm. d. A.] für die Amtsperiode 2010 bis 2013 haben«, also aus den so genannten Arbeitsrechtlichen Kommissionen ausgeschlossen sind. (vgl. *Protokoll der Sitzung der Diakonischen Konferenz vom 15. 06. 2010, TOP 5.1*) Mit einer Dienstgemeinschaft, in deren Rahmen Arbeitnehmerseite und Arbeitgeberseite vertrauensvoll zusammenarbeiten und sich paritätisch auf gleicher Augenhöhe begegnen, hat das wenig zu tun. Hier wird die Arbeitnehmerseite ihrer ohnehin schon begrenzten Verhandlungsmöglichkeiten weiter beraubt. Und zwar durch die Arbeitgeberseite, die eben die alleinige Entscheidungskompetenz über einen solchen Ausschluss hat und gegen die sich die Betroffenen kaum wehren können. Denn die innerkirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit ist in feudalistischer Weise von der Arbeitgeberseite bestimmt und kontrolliert und eben nicht nach den Prinzipien rechtsstaatlicher Gewaltenteilung organisiert.

Den kirchlich-diakonischen Einrichtungen geht es heute primär darum, ihre Interessen als Arbeitgeberin noch ungehinderter gegen die Mitarbeiter durchsetzen zu können als bisher, um sich Wettbewerbsvorteile zu sichern und sich mit dem ›Sozialmarkt‹ zu arrangieren.

Der 1998 gegründete Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD, seit 1999 Mitglied des BDA) stößt ins gleiche Horn wie die Evangelische Kirche und die Diakonie. Zum Streikrecht hat er sich anlässlich der Androhung des Marburger Bundes im Spätsommer 2008, u. U. auch kirchliche Krankenhäuser zu bestreiken, in einer Pressemeldung vom 18.08.2008 geäußert:

›Das Miteinander im Dienste Gottes schließt aus, dass Dienstnehmer und Dienstgeber durch offenen Druck gegeneinander die Änderung von Arbeitsbedingungen zu erzwingen suchen. Deshalb haben sich Kirche und Diakonie dafür entschieden, Streik und Aussperrung als Mittel des Arbeitskampfes auszuschließen. Interessenkonflikte zwischen Dienstnehmer- und Dienstgeberseite werden auf paritätischer Verhandlungsebene gelöst.

Den verfassungsrechtlichen Rahmen für diesen konsensorientierten Weg der Arbeitsrechtsgestaltung bildet das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen nach Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 Weimarer Reichsverfassung. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erkennt diesen Weg des gerechten und solidarischen Interessenausgleichs an, wenn sie bzw. er sich in den diakonischen Dienst der Kirche stellt. Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diakonischen Einrichtungen an einem Streik teilnehmen würden, handelten sie rechtswidrig.«

In seiner Radikalität übertrifft der VdDD allerdings verfasste Kirche und Diakonie noch. Mit der Formulierung, dass ›sich Kirche und Diakonie dafür entschieden [haben], Streik und Aussperrung als Mittel des Arbeitskampfes auszuschließen‹, setzt sich der VdDD schlicht über Verfassung und Recht hinweg. Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen nach Art.

137 (3) WmRV deutet der VdDD hier kurzerhand zu einem Souveränitätsrecht der Kirchen um, indem er ignoriert, dass das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen eingebunden ist in den Geltungsrahmen des für alle geltenden Gesetzes.

Dass es sich hier nicht um eine überzogene Reaktion im Rahmen eines sich anbahnenden Arbeitskampfes handelt, ergibt sich aus einer früheren Pressemitteilung des VdDD, die vom 17.04.2008 datiert. Darin wendet sich der VdDD gegen die Einführung eines Mindestlohnes und stellt heraus: ›Caritas und Diakonie vereinbaren ihre Vergütungen auf dem ›Dritten Weg‹ einvernehmlich zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern in paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommissionen; ein staatlicher Eingriff in diese verfassungsrechtlich gesicherte kirchliche Selbstbestimmung durch Mindestlöhne ist deswegen unzulässig.‹

Das heißt, der VdDD deutet Art. 140 GG so, als stünde es in der Kompetenz von Kirche und Diakonie, darüber zu entscheiden, ob und in welchem Umfang sie das Grundgesetz und das staatliche Recht für sich als verbindlich anerkennen.

Des Weiteren erklärt der VdDD, dass Mitarbeitende der Diakonie durch ihre Unterschrift unter den Arbeitsvertrag diese Interpretation des Art. 140 GG durch die Kirchen als für sich verbindlich anerkennen. Das meint nichts anderes, als dass Mitarbeitenden abverlangt wird, durch ihre Unterschrift unter einen Arbeitsvertrag auf ein ihnen vom Grundgesetz garantiertes Recht – eben auf das Streikrecht – zu verzichten. Ein Akt, der jeder rechtlichen Grundlage entbehrt.

Die Vermessenheit dieser Position wird in ihrem vollem Umfang deutlich, schaut man sich an, was das GG zum Streikrecht sagt. Verankert ist es in Artikel 9 GG. Dort heißt es in Satz 3: ›Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 (Abs. 2 u. 3), Artikel 87a (Abs. 4) sowie Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.‹

Diese Aussagen sind eindeutig. Die in Art. 9, Satz 3 genannten Artikel beziehen sich auf die Wehr- und Dienstpflicht (Art. 12a), die Rechts-, Amts- und Katastrophenhilfe (Art. 35, Abs. 2 u. 3), die Aufstellung und den Einsatz der Streitkräfte (Art. 87a, Abs. 4) sowie auf den inneren Notstand (Art. 91). All diese Artikel behandeln Hoheitsrechte des Staates, die ihn in besonderen Situationen (Katastrophen, Verteidigungsfall, etc.) mit außerordentlichen Rechten ausstatten. Artikel 9 GG bestimmt ohne jede Ausnahme, dass nicht einmal staatliche Maßnahmen in Ausnahmesituationen aufgrund der erwähnten Artikel eine Einschränkung des Streikrechts zur Folge haben dürfen.

Die Position des VdDD zum Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen klingt umso vermessener angesichts dessen, dass selbst ein staatlich ausgerufenen Ausnahmezustand laut GG das Streikrecht nicht außer Kraft setzen kann – das Streikrecht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen durch Art. 9 des GG also einen bedingungslosen Schutz erfährt!

Darüber hinaus sieht der VdDD – anders als das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) – in der Dienstgemeinschaft weder eine Verpflichtung zu einer vertrauensvollen paritätischen Zusammenarbeit noch ist er bereit, daraus tarifpolitische Konsequenzen im Sinne der Mitarbeitenden abzuleiten. Charakteristisches Merkmal des Dienstgemeinschaftsgedankens ist nach seiner Auffassung eine gemeinsame Außenorientierung auf die Hilfebedürftigen – also ein Cooperative-Identity-Konzept, das keinesfalls ›auf den Erhalt von überkommenen insbesondere tarifpolitischen Rahmenbedingungen gerichtet‹ sein darf. (*VdDD-Rundschreiben an seine Mitglieder vom 07.02.2007 anlässlich des Beschlusses des EKD.KGH zur Mitbestimmung bei Leiharbeit vom 09.10.2006, S. 5*)

Auch dem VdDD geht es um nichts anderes als um die Erringung und Absicherung von Wettbewerbsvorteilen durch eine substantielle Beschneidung der Rechte der Mitarbeitenden.

Im Kontext des Europäischen Binnenmarktes könnten sich Kirche und Diakonie mit dieser Politik einen Bärendienst erwiesen haben. Denn der arbeitsrechtliche Sonderstatus der Kirchen führt aus wettbewerbspolitischer Sicht zu einer strukturellen Wettbewerbsverzerrung zulasten der privatwirtschaftlichen Anbieter sozialer Dienste, die auf Dauer nicht hingenommen werden wird und deshalb früher oder später Verhandlungsgegenstand der EU-Kommission und des Europäischen Gerichtshofs sein wird.

Angesichts dieser Entwicklungen liegt der Schluss nahe, dass der arbeitsrechtliche Sonderstatus der Kirchen, der sog. Dritte Weg, in eine fundamentale Krise geraten ist. Evangelische Kirche und Diakonie überschreiten den vom Grundgesetz (Art. 140) und zuvor schon von der Weimarer Reichsverfassung gesetzten rechtlichen Rahmen für die Kirchen. Deutlicher gesagt: Sie versuchen das ihnen von Art. 140 GG zugestandene Selbstbestimmungsrecht in ein Souveränitätsrecht umzudeuten, um sich so in arbeitsrechtlichen Fragen außerhalb der Rechtsordnung der BRD zu stellen, mit dem Ziel, sich Wettbewerbsvorteile zu sichern. Mit den ursprünglichen Zusagen der Kirchen gegenüber der Adenauer-Regierung Anfang der 1950er Jahre hat das nichts mehr zu tun.

Zugleich mehren sich in letzter Zeit Fälle, in denen von kirchlichen Schiedsstellen gefällte Entscheidungen seitens der kirchlich-diakonischen Einrichtungen nicht mehr akzeptiert werden, wenn die Entscheidungen zugunsten ihrer Beschäftigten getroffen worden sind. Wie sich gezeigt hat, haben die kirchlichen Schiedsstellen in diesen Fällen keine Chance, ihre Entscheidungen durchzusetzen. (*vgl. z. B. Durchblick aktuell – Die Info-Zeitung der MAV der Ev.*

Krankenhausgemeinschaft Herne/Castrop-Rauxel gGmbH, April 2010, S. 2; aber auch VdDD in einem Rundschreiben an seine Mitglieder vom 07.02.2007 anlässlich des Beschlusses des EKD.KGH zur Mitbestimmung bei Leiharbeit vom 09.10.2006, S. 3 f.)

Oskar von Nell-Breuning hat schon 1979 in seinem Artikel ›Arbeitnehmer in kirchlichem Dienst‹ (*in: Klute/Segbers, S. 121–139*) darauf verwiesen, dass ein solches Problem entstehen könnte. In diesem Artikel fragte Nell-Breuning nach der Rechtsqualität kirchlicher Regelungen und Ordnungen. (*vgl. S. 130–133 in Klute/Segbers*) Den Kern des Problems sah er darin, dass der Geltungsbereich dieser Regelungen und Ordnungen letztlich auf die kirchlichen Organisatoren begrenzt bleibt, die unmittelbar dem entsprechenden kirchlichen Beschlussgremium unterstehen, das diese beschließt. Alle der Kirche im Sinne des § 118 BetrVG ›nur‹ zugerechneten Einrichtungen und Anstalten (also Einrichtungen der Diakonie und der Caritas sowie kirchliche Stiftungen, Vereine und sonstige kirchliche Organisationen) sind juristisch betrachtet selbständig und unterliegen den von Gremien der verfassten Kirche beschlossenen Regelungen nicht direkt, sondern nur insofern, als die zuständigen Leitungsgremien dieser Einrichtungen die Regelungen der verfassten Kirche jeweils für sich durch Beschluss übernehmen. Nell-Breuning konstatierte hier eine Lücke im Geltungsbereich kirchlicher Regelungen und Ordnungen und kommt zu dem Fazit: ›Der Raum, den der Staat gem. Art. 4 Abs. 2 GG und dessen eindeutiger Auslegung durch das Bundesverfassungsgericht in seine rechtliche Ordnung nicht einbeziehen darf, vielmehr den Kirchen zur selbständigen Regelung überlassen hat, und der Raum, den die Kirchen selbständig zu regeln vermögen, sind nicht deckungsgleich. Auch wenn die Kirchen alles tun, was ihre eigene Struktur ihnen gestattet, und alles ausschöpfen, was unser Staatskirchenrecht ihnen an Befugnissen zuerkennt, vermögen sie den in § 118 Abs. 2 BetrVG für sie freigehaltenen, ihnen zur Gestaltung nach ihrer Einsicht und ihrem Ermessen überlassenen Raum nicht auszufüllen; so verbleibt eine empfindliche Lücke.‹ (*a.a.O., S. 133*) Oder einfacher formuliert: Die Kirche verfügt hier zwar über einen erheblichen Gestaltungsraum, verfügt aber nicht über die entsprechenden Instrumente, um die im Rahmen dieses Freiraums beschlossenen Regelungen und Ordnungen in allen der Kirche zugeordneten Organisationen durchzusetzen, da die Kirche nicht über die dafür erforderlichen, aus guten Gründen allein dem Staat vorbehaltenen, Erzwingungsinstrumente verfügt. Die aktuellen Entwicklungen in der Evangelischen Kirche sind nichts anderes als eine praktische Bestätigung der seinerzeit noch theoretischen Erörterungen Nell-Breunings.

Die EKD weiß um die Krise des Dritten Weges. Das lässt sich der EKD-Schrift von 2006 ›Kirche der Zukunft‹ entnehmen. Denn dort heißt es auf Seite 33, dass es ›keine mit Heiligkeit versehene äußere Ordnung der Kirchen‹ gäbe und ›keine unveränderbare

Ausschluss von Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüssen, Benennungsrecht von Vertretern in die ARK

Die durch Beschluss der Diakonischen Konferenz von ihrem Benennungsrecht ausgeschlossenen Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen sind nicht berechtigt, Dienstnennvertreter für die Amtsperiode 2010 bis 2013 für die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD zu benennen.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

SCHLICHTUNGS-AUSSCHUSS DER ARBEITSRECHTLICHEN KOMMISSION DES DIAKONISCHEN WERKES DER EKD, ENTSCHEIDUNG VOM 15. SEPTEMBER 2010 ZUM ANTRAG VOM 05. AUGUST 2010

Sachverhalt:

Durch Beschluss vom 15.06.2010 hat die Diakonische Konferenz eine Mehrzahl von Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen von ihrem Recht, Vertreter für die Amtsperiode 2010 bis 2013 in die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD zu entsenden, ausgeschlossen. Hiergegen richtet sich der Antragsteller, ein selbst von dem Ausschluss betroffener Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk B., mit seinem Antrag.

Entscheidungsgründe:

(...)

Der Antrag ist zulässig, aber unbegründet. Der Antragsteller ist nicht berechtigt, gemäß § 4 Absatz 3 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission Dienstnennvertreter für die Amtsperiode 2010 bis 2013 zu benennen.

Diese Rechtsfolge ergibt sich eindeutig aus § 4 Abs. 3 Satz 5 der Ordnung der ARK i. V. m. mit Abschnitt A der Wahlordnung der Delegiertenversammlung zur Wahl der Dienstnehmerseite für die Arbeitsrechtliche Kommission sowie i. V. m. mit dem ergänzenden Beschluss zu TOP 5.1 der Diakonischen Konferenz vom 15. Juni 2010.

Dem Antragsteller stünde nur dann ein Benennungsrecht zu, wenn § 4 Abs. 3 Satz 5 der Ordnung der ARK (i. V. m. der Wahlordnung und dem ergänzenden Beschluss) wegen Verstoßes gegen höherrangiges Recht nichtig und damit nicht anwendbar wäre. Dies ist jedoch nicht der Fall.

I. Vorbemerkung

Zunächst ist zu berücksichtigen, dass durch Art. 140 Grundgesetz (GG) i. V. m. Art. 137 Abs. 3

Termine & Seminare Januar bis Mai 2011

Termin	Thema	Veranstaltungsort Veranstalter
09.01.–12.01.	e <i>Outsourcing</i>	Bielefeld Das Bunte Haus/ver.di
10.01.–14.01.	e <i>Betriebsübergang, Interessenausgleich und Sozialplan</i>	Bielefeld Das Bunte Haus/ver.di
25.01.	e <i>Wahlvorstandsschulung</i>	Nürnberg verd.di Bayern
31.01.–04.02.	e <i>Von der Gruppe zum Team – Ein Seminar für neugewählte Gremien</i>	Bielefeld Das Bunte Haus/ver.di
07.02.	k <i>Rund um die MAVO – Für MAVen an katholischen Schulen</i>	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
14.02.	e <i>Wahlvorstandsschulung</i>	Würzburg ver.di Bayern
14.02.–16.02.	k <i>Einführung in die MAVO Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen</i>	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
14.02.–16.02.	k <i>Was macht uns krank? Burnout, Mobbing, Diskriminierung</i>	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
23.02.–25.02.	k <i>Arbeitsrechts-Grundkurs AVR Einführung in die AVR</i>	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
23.02.–25.02.	k <i>Das ABC der sozial- und arbeitsrechtlichen Fragen</i>	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
07.03.–11.03.	e <i>Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte</i>	Springe dia e.V. Hannover
07.03.–11.03.	e <i>Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien AVR-K</i>	Springe dia e.V. Hannover
07.03.–11.03.	e <i>Verhandlungsführung Einführung in die MAVO</i>	Springe dia e.V. Hannover
14.03.–16.03.	k <i>Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen</i>	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
14.03.–16.03.	k <i>MAV-Praxisberatung Fehler in der MAV-Arbeit vermeiden</i>	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
16.03.–18.03.	k <i>Mediation in der MAV-Arbeit Konflikte konstruktiv lösen lernen</i>	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
16.03.–18.03.	k <i>Neue Herausforderungen bei der Vertretungsgestaltung</i>	Bad Honnef Katholisch-Soziales Institut
21.05.–25.03.	e <i>MVG für Fortgeschrittene</i>	Bad Bevensen dia e.V. Hannover
21.05.–25.03.	e <i>Konfliktmanagement/Mediation</i>	Bad Bevensen dia e.V. Hannover
21.05.–25.03.	e <i>Erkennen der wirtschaftlichen Notlage</i>	Bad Bevensen dia e.V. Hannover
28.03.–01.04.	e <i>Wie viel Sucht verträgt der Mensch? ... Und wie gehen wir am Arbeitsplatz damit um?</i>	Bielefeld Das Bunte Haus/ver.di

Weimarer Reichsverfassung (WRV) der Kirche ein Selbstbestimmungsrecht eingeräumt wird. Es ist kein Grundrecht wie andere Grundrechte, denn hier wird nicht dem einzelnen Bürger eine Freiheit vor der staatlichen Beeinträchtigung seines Handelns garantiert, sondern die Regelungsautonomie einer Institution festgeschrieben.

Das Selbstverwaltungsrecht der Kirche besteht allerdings nicht schrankenlos, sondern nur innerhalb der Schranken des für

alle geltenden Gesetzes. Hierbei geht es um die Abgrenzung der staatlichen und kirchlichen Rechtsetzungskompetenzen. Es ist schwierig, das für alle geltende Gesetz pauschal zu beschreiben oder zu definieren.

Hilfestellung bietet hierbei u. a. die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG). So stellt das BVerfG in seiner Entscheidung vom 17.02.1981 fest, dass die Garantie des Art. 137 Abs. 3 WRV keine Gewährleistung ist, sondern

eine Sicherung der kirchlichen Autonomie. Wo eine Abwägung stattfindet bzw. stattfinden muss, kommt dem kirchlichen Selbstverständnis ein besonderes Gewicht zu. Dies bedeutet im Ergebnis eine Absage einer Grundrechtsabwägung gleichberechtigter Personen, dort das Grundrecht des einen, hier die Freiheit der Kirche. Das BVerfG fordert vielmehr für jeglichen Eingriff in die Organisationsgewalt und Personalhoheit der Kirche das Vorliegen ›dringender Gründe des Gemeinwohls‹ (Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, Tübingen 2006, § 2 IV. 1.). Nur wenn dies festgestellt werden kann, sind der Autonomie der Kirche Grenzen gesetzt.

Zum kirchlichen Arbeitsrecht hat das BVerfG den Grundsatz aufgestellt, dass sich die Autonomie und die sich daraus resultierenden Vorgaben nicht in Widerspruch zu den Grundprinzipien der Rechtsordnung stellen dürfen, wie das allgemeine Willkürverbot, die Wahrung der guten Sitten und die *ordre public* (Thüsing, a.a.O., § 2 IV. 2.).

Vor diesem Hintergrund ist § 4 Abs. 3 Satz 5 Ordnung der ARK – gemessen an staatlichem und kirchlichem Recht – weder formell- noch materiell-rechtlich zu beanstanden.

II. Formell-rechtlich:

Die Diakonische Konferenz ist das oberste Organ der Diakonie und gemäß § 5 der Satzung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 13. Oktober 2004 i.d.F. vom 18. Oktober 2007 formell zuständig für die Rahmenregelungen für die ARK (Ordnung für die ARK sowie Wahlordnungen).

Der Antragsteller rügt die Zusammensetzung der Diakonischen Konferenz und macht in diesem Zusammenhang Verstöße gegen die Präambel des MVG sowie das vom Kirchengerichtshof für das kirchliche Arbeitsrecht geforderte ›strukturelle Gleichgewicht‹ geltend. Er trägt vor, dass von strukturellem Gleichgewicht nicht mehr die Rede sein könne, ›wenn die eine Verhandlungsseite je nach Verhalten der anderen diese von den Verhandlungen ausschließen kann.‹

Diese Sichtweise trägt vorliegend nicht.

1.

Die Diakonische Konferenz ist nicht gleichzusetzen mit einer Verhandlungsseite im Rahmen des Dritten Weges. Die Diakonische Konferenz ist das oberste Organ der Diakonie. Ihre Zusammensetzung ist in § 7 der Satzung des Diakonischen Werkes der EKD in Deutschland vom 13. Oktober 2004 i.d.F. vom 18. Oktober 2007 geregelt. Es ist weder vorgetragen worden noch sonst

irgendwie ersichtlich, dass die Diakonische Konferenz nicht satzungsgemäß besetzt ist bzw. am 15. Juni 2010 besetzt gewesen ist.

2.

Soweit der Antragsteller dahingehend verstanden werden will, dass allein das Fehlen von Dienstnehmervertretern in der Diakonischen Konferenz gegen das Gebot des strukturellen Gleichgewichts darstelle, ist das unzutreffend.

Das Gebot der strukturellen Parität und der Dienstgemeinschaft, wie es aus der vom Antragsteller zitierten Präambel des MVG – wie im Übrigen auch aus den Grundsätzen der Ordnung für die ARK (vgl. § 1 der Ordnung der ARK) – hervorgeht, bezieht sich ausschließlich auf alle arbeitsrechtlichen Verfahren und Fragestellungen. Dies entspricht offensichtlich auch der Auffassung des Antragstellers (vgl. Absatz 3 in Ziffer III. 2. des Antrags vom 05.08.2010).

Die Aufgaben der Diakonischen Konferenz als oberstes Organ der Diakonie beziehen sich aber nicht unmittelbar auf das kirchliche Arbeitsrecht. Die verbindliche Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Arbeitsrechts in der Diakonie ist vielmehr gemäß § 16 der Satzung des Diakonischen Werkes der EKD der Arbeitsrechtlichen Kommission übertragen worden. Der Diakonischen Konferenz obliegt auf diesem Gebiet gemäß § 5 der Satzung des Diakonischen Werkes lediglich der Ordnungsrahmen für die Arbeitsrechtliche Kommission. Die Aufgaben der Diakonischen Konferenz entsprechen vielmehr denen des obersten Diakonie-internen Verfassungs- und Gesetzgebers und sind in § 8 der Satzung des Diakonischen Werkes der EKD beschrieben.

Es ist daher nicht zu beanstanden, dass die Diakonische Konferenz nicht paritätisch besetzt ist.

3.

Der Antragsteller rügt den vermeintlichen außerordentlichen Einfluss des V3D innerhalb der Diakonischen Konferenz wegen seiner Mitgliedschaft im Diakonischen Werk als Fachverband und trägt vor, dadurch sei die notwendige Parität gestört. Im Übrigen bestehe ein nicht auflösbarer Widerspruch zwischen der Satzung des V3D –Regelung der Arbeitsbedingungen durch Verträge – und dem Anspruch der Diakonischen Konferenz, die Arbeitsbedingungen im Rahmen des Dritten Weges zu regeln.

Beide Argumente sind nicht entscheidungserheblich.

■ Wegen der behaupteten Paritätsstörung vergleiche die Ausführungen zu Ziffer II. 2.

■ Es kann offen bleiben, ob der vom

Antragsteller behauptete Widerspruch überhaupt vorliegt. Es bestehen insofern Zweifel, als das Arbeitsprodukt der Arbeitsrechtlichen Kommission zumindest die Bezeichnung ›Arbeitsvertragsrichtlichen‹ (AVR) trägt und das Zustandekommen von Beschlüssen der ARK gemäß der Ordnung für die ARK dem Einigungsprinzip sehr nahe kommt. Es spricht daher einiges dafür, dass die AVR Vertragscharakter haben.

Dies kann aber – wie bereits erwähnt – letztlich offen bleiben. Denn selbst wenn der behauptete Widerspruch tatsächlich vorläge, wäre das ein internes Problem des V3D ohne rechtliche Außenwirkung. In jedem Fall könnte daraus nicht abgeleitet werden, dass die Besetzung der Diakonischen Konferenz nicht satzungsgemäß ist bzw. am 15. Juni 2010 gewesen ist.

III. Materiell-rechtlich:

Auch inhaltlich ist § 4 Abs. 3 Satz 5 der Ordnung der ARK rechtlich nicht zu beanstanden.

1.

Das Argument des Antragstellers, der Ausschluss des Antragstellers vom Wahlverfahren sei ein Verstoß gegen die sich aus der Präambel zum MVG ergebenden Grundsätze (alle Frauen und Männer sind in der Dienstgemeinschaft verbunden) und dieser Grundsatz stünde nicht zur Disposition des kirchlichen Gesetzgebers – und schon gar nicht des einfachen Ordnungsgebers –, ist unzutreffend.

1.1

Die Präambel zum MVG gilt unmittelbar nur für das MVG. Für die Arbeitsrechtliche Kommission, die Ausgestaltung des Verfahrens zur Festlegung der Arbeitsbedingungen sowie für die Arbeitsweise der Arbeitsrechtlichen Kommission gilt unmittelbar der in § 1 der Ordnung der ARK geregelte Grundsatz.

Die Präambel zum MVG und § 1 der Ordnung der ARK enthalten zwar im Wesentlichen dieselben inhaltlichen Aussagen, sie unterscheiden sich aber in einem Punkt: Während die Präambel zum MVG von allen Frauen und Männern redet, die an der Erfüllung des kirchlichen Auftrags mitwirken, wird in § 1 der Ordnung der ARK die Mitarbeiterschaft nur als Kollektiv angesprochen.

Daraus folgt, dass einzelne Dienstnehmer oder Dienstnehmerzusammenschlüsse in Bezug auf die Arbeitsrechtliche Kommission – weder aus der Präambel zum MVG (da nicht unmittelbar anwendbar) noch aus § 1 der Ordnung der ARK (da nur das Kollektiv angesprochen ist) – Ansprüche oder Rechte herleiten können.

Unabhängig hiervon ergäben sich auch aus der Präambel zum MVG keine derartigen Ansprüche für einzelne Dienstnehmer oder Zusammenschlüsse. Denn der Wortlaut »alle Frauen und Männer« steht im grammatikalischen Zusammenhang mit der Aussage, dass sie als »Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Erfüllung dieses Auftrags« (Anmerkung: das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen) mitwirken.

Da sich Ansprüche oder Rechte einzelner Dienstnehmer oder Dienstnehmerzusammenschlüsse weder aus der Präambel zum MVG noch aus dem Grundsatz gemäß § 1 der Ordnung der ARK herleiten lassen, kann der Ausschluss des Antragstellers vom Wahlverfahren durch den Beschluss der Diakonischen Konferenz vom 15. Juni 2010 auch keinen Verstoß gegen diese kirchenrechtlichen Grundsätze darstellen.

1.2

Sofern die Einlassung des Antragstellers dahingehend verstanden werden soll, dass in dem Ausschluss vom Wahlverfahren ein Verstoß gegen das Erfordernis des »strukturellen Gleichgewichts« liege, trifft dies nicht zu.

Die Gesamtparität in der Arbeitsrechtlichen Kommission wird durch den Ausschluss des Antragstellers – und weiterer Dienstnehmerzusammenschlüsse – nicht angetastet. Durch die Wahlvorschriften in § 4 der Ordnung für die ARK i. V. m. Abschnitt A der Wahlordnung der Delegiertenversammlung zur Wahl der Dienstnehmerseite für die ARK ist sichergestellt, dass Dienstnehmervertreter anderer (benennungsberechtigter) Dienstnehmerzusammenschlüsse an die Stelle derjenigen der »ausfallenden« Dienstnehmerorgane treten.

Diese Folge, d. h. der Verlust der Einflussnahme, tritt im Übrigen nach den Ordnungen – ohne dass die Rechtmäßigkeit in Frage gestellt wird – auch dann ein, wenn mehr als zwei Sozialpartner eines gliedkirchlichen Diakonischen Werkes benannt sind und sich diese nicht auf zwei Delegierte einigen können.

Da der Ausschluss des Antragstellers vom Wahlverfahren keinen Verstoß gegen konstitutiv wirkende kirchenrechtliche Grundsätze darstellt, erübrigt sich eine inhaltliche Auseinandersetzung mit der Frage, ob Abweichungen davon zulässig sind oder nicht.

Der Antragsteller sei an dieser Stelle nur darauf hingewiesen, dass die Diakonische Konferenz – wie dargelegt – nicht – und schon gar nicht – der einfache Ordnungsggeber der Diakonie ist.

2.

Die Rüge des Antragstellers, § 4 Abs. 3 Satz 4 der Ordnung der ARK sei nicht mit

rechtstaatlichen Grundsätzen vereinbar, ist ebenfalls nicht zutreffend.

Es kann dahinstehen, ob es die vom Antragsteller behaupteten rechtstaatlichen Grundsätze in der Form überhaupt gibt, dass es immer eine klarstellende Regelung über die Modalitäten einer rechtsfolgebewehrten Erklärung geben muss.

Es ist schon zweifelhaft, ob es einen derartigen Grundsatz gibt. Diesbezüglich sei als Beispiel auf § 286 Abs. 2 BGB verwiesen: Hiernach bedarf es einer Mahnung nicht, »wenn ... 3. der Schuldner die Leistung ernsthaft und endgültig verweigert.« Diese staatliche Norm ist unstreitig wirksam, obwohl sie den vom Antragsteller behaupteten Detailkriterien nicht entspricht.

Aber selbst wenn man einen derartigen rechtstaatlichen Grundsatz feststellen könnte, würde er wegen der kirchlichen Regelungsautonomie nicht durchgreifen. Wie bereits eingangs der Entscheidungsgründe aufgezeigt, darf sich die kirchliche Autonomie nicht in Widerspruch zu den Grundprinzipien der Rechtsordnung stellen, wie das allgemeine Willkürverbot, die Wahrung der guten Sitten oder den *ordre public* (Thüsing, a.a.O., § 2 IV. 2.). Dazu würde aber der vom Antragsteller behauptete Grundsatz nicht gehören.

3.

Der Antragsteller rügt die Verletzung des rechtlichen Gehörs und trägt vor, zu seiner Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission weder befragt worden zu sein noch ansonsten dazu eine Erklärung abgegeben zu haben.

3.1

Letzteres trifft nachweislich nicht zu. Der Antragsteller ist Mitunterzeichner der Schreiben diverser Arbeitnehmerzusammenschlüsse vom 28.06.2009 an das Kirchenamt der EKD und vom 02.02.2010 an den Präsidenten und Vizepräsidenten des Diakonischen Werkes. In diesen Schreiben wird unmissverständlich eine weitere Mitarbeit in der ARK abgelehnt (Schreiben vom 28.06.2009: »Durch diesen Tabubruch sind die Grundbedingungen für Verhandlungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht nur für die aktuelle Tarifrunde, sondern dauerhaft und unrevidierbar gestört ... Ein Weg zurück zu der vermeintlichen konsensualen, tatsächlich aber einseitig diktierbaren Festlegung der Arbeitsbedingungen ist nicht gegeben.« Schreiben vom 02.02.2010: »Aus den Ihnen bekannten Gründen ist für uns ... eine Weiterarbeit auf einem »Dritten« Weg ... unrevidierbar verwehrt worden. ... Der auch von Kirchen- und Diakonieführung nicht relativierte Machtgewinn des V3D ... lässt weitere »erfolgreiche« Arbeit

für echte Arbeitnehmerinteressenvertretung in einer »zentralen« ARK nicht mehr zu.«).

Die Einlassung des Antragstellers, damit sei lediglich erklärt worden, dass eine Weiterarbeit seitens der Dienstnehmervertreter in der ARK unmöglich sei, solange eine Beherrschung der ARK durch den V3D vorläge, und eine Erklärung des Antragstellers, bei Vorliegen eines strukturellen Gleichgewichts in der ARK nicht mehr weiterarbeiten zu können oder zu wollen, habe es zu keinem Zeitpunkt gegeben, greift im Ergebnis nicht.

Diese restriktive Auslegung der Dienstnehmererklärungen überzeugt nicht, da die Erklärungen im Kontext mit den Verhaltensweisen auf den beiden Delegiertenversammlungen gesehen werden müssen. Vor diesem Hintergrund sind keine Anhaltspunkte für eine einschränkende Interpretation der Erklärungen der Dienstnehmerseite ersichtlich.

Für die Dienstnehmerseite wäre es möglich und zumutbar gewesen, ihre Weigerung zur weiteren Mitarbeit in der ARK eindeutig und unmissverständlich auf die Konstellation zu beschränken, solange die ARK dem – vermeintlichen – beherrschenden und das strukturelle Gleichgewicht – vermeintlich – störenden Einfluss des V3D ausgesetzt ist. Dies hat sie jedoch nicht getan.

3.2

Auch eine Verletzung des rechtlichen Gehörs kann nicht festgestellt werden.

Da die Erklärungen eindeutig sind/waren und durch das Verhalten des Antragstellers auf den beiden erfolglosen Delegiertenversammlungen konsequent untermauert und manifestiert wurden, bedurfte es keiner gesonderten Nachfrage bei dem Antragsteller vor dem Beschluss der Diakonischen Konferenz analog dem Rechtsgedanken des bereits zitierten § 286 Abs. 2 Nr. 3 BGB.

Diese Schlussfolgerung wird verstärkt durch das – durchaus als widersprüchlich zu wertende – Verhalten des Antragstellers, zwar einerseits eine Verletzung des rechtlichen Gehörs zu rügen, im nächsten Atemzug aber ausdrücklich zu erklären, an der Kritik am Dritten Weg festzuhalten und nach wie vor »dessen Ablösung durch Tarifverträge« zu fordern.

4.

Schließlich rügt der Antragsteller eine Verletzung des sich aus Art. 9 Abs. 3 GG ergebenden Rechts »zur Bildung von Koalitionen«.

Auch dies ist nicht ersichtlich.

4.1

Es kann dahinstehen, ob sich der Antragsteller überhaupt auf Art. 9 Abs. 3 GG berufen kann. Im vorliegenden Fall stünden sich

im Zweifel das – vermeintliche – Grundrecht des Antragstellers und die verfassungsrechtlich garantierte Freiheit der Kirche gegenüber. Diese Konstellation müsste aufgelöst werden nach den Grundsätzen des BVerfG. Danach wäre eine Beschränkung der (Regelungs-)Freiheit der Kirche nur dann gegeben, wenn dies ›dringende Gründe des Gemeinwohls‹ erfordern würde.

Dies ist vorliegend nicht ersichtlich.

4.2

Der Beschluss der Diakonischen Konferenz vom 15. Juni 2010 mit dem Ausschluss des Antragstellers vom Wahlverfahren der Dienstnehmer für die Arbeitsrechtliche Kommission ist auch nicht unter anderen verfassungsrechtlichen Aspekten angreifbar.

Insbesondere ist der Beschluss nicht willkürlich. Der Antragsteller hat gemeinsam mit anderen Dienstnehmerzusammenschlüssen unwiderruflich erklärt, sich nicht weiter am Dritten Weg beteiligen zu wollen, und hat zwei Delegiertenversammlungen ›platzen‹ lassen. Das Diakonische Werk und die nach wie vor zum Dritten Weg stehenden Dienstnehmerzusammenschlüsse haben ein berechtigtes und anerkennungswürdiges Interesse an einer funktionsfähigen Arbeitsrechtlichen Kommission, so dass der zeitlich beschränkte

Ausschluss des Antragstellers begründet, nachvollziehbar und plausibel ist.

Vor dem Hintergrund, dass die Grundsätze der Dienstgemeinschaft und der vertrauensvollen, partnerschaftlichen Zusammenarbeit auch für die Dienstnehmerseite in der ARK gilt, ist der zeitlich befristete Ausschluss des Antragstellers zumindest nicht willkürlich und damit rechtlich nicht zu beanstanden.

Die Beurteilung, ob andere Lösungsmöglichkeiten vorhanden gewesen wären, ist nicht Aufgabe des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses gemäß § 14 Abs. 9 der Ordnung der ARK.

5.

Dem Vorsitzenden liegt es – insbesondere in Anbetracht der Stellungnahme des Antragstellers vom 03.09.2010 – am Herzen, dem Antragsteller abschließend nachfolgende Hinweise zu geben.

■ Die Stellungnahme vom 03.09.2010 ist nach Auffassung des Vorsitzenden insgesamt wenig zielführend und trägt kaum zur Sachverhaltsaufklärung bzw. zur Lösung der vorliegenden Rechtsfrage bei.

■ Hauptursache hierfür scheint zu sein, dass der Antragsteller den Beschluss vom 17.08.2010 unzutreffend ›zitiert‹ und daraus entsprechend oberflächliche politische

Schlussfolgerungen zieht, die nach Auffassung des Vorsitzenden daraus jedenfalls nicht hergeleitet werden können.

■ Der Vorsitzende hat mit dem Beschluss vom 17.08.2010 den Vertretern der Dienstgeber in der ARK ›Gelegenheit zu Stellungnahme‹ gegeben und nicht – wie es der Antragsteller darstellt – der Dienstgeberseite eine Stellungnahme ›aufgegeben‹.

■ Des Weiteren sind in dem Beschluss Punkte i. S. e. Fragestellung aufgelistet, zu denen der Vorsitzende schriftliche Erläuterungen erbeten hat, ohne aber ausdrücklich einen Antwortgeber vorzugeben.

■ Aus diesem Grund ist nicht zu beanstanden (und bietet schon gar keinen Anlass für Spekulationen über die machtpolitischen Verhältnisse in der Diakonie und deren Gremien), dass die Geschäftsführung der ARK den Fragenkatalog 1 bis 7 und der Vizepräsident des Diakonischen Werkes die Frage 8 beantwortet haben.

■ Im Übrigen sei der Antragsteller darauf hingewiesen, dass auch die Vertreter der Dienstgeber in der ARK von dem ihnen eingeräumten Recht Gebrauch gemacht und mit Schreiben vom 02.09.2010 eine Stellungnahme abgegeben haben.

Anmerkung

Wer an Verhandlungen in einer Arbeitsrechtlichen Kommission, vielleicht sogar in einer Schlichtungsrunde, teilgenommen hat, der weiß, wie ›unabhängig‹ die Arbeitgebervertreter sind. Die Verhandlungen werden durch stundenlange Telefonate mit den Strippenziehern im Hintergrund gestört. Und gezogen werden die Strippen bundesweit vom Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD = V3D). Der scheut inzwischen nicht einmal davor zurück, Druck auf Presseorgane auszuüben, damit diese Stellungnahmen von Arbeitnehmervertretern nicht oder nicht so veröffentlichten. Es ist erstaunlich, dass der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses diesen Einfluss leugnet – hat er ihn doch in der letzten Schlichtungsrunde am eigenen Leibe erfahren müssen. Da war der V3D nicht nur am Strippenziehen, er hat die Verhandlungen selbst mitgeführt.

Erstaunlich ist auch, dass der Vorsitzende es für entbehrlich hält, den Ausschluss von Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüssen zu beschließen, ohne diese vorher anzuhören. Die Übertragung schuldrechtlicher Grundsätze (auf Mahnung kann verzichtet

werden, wenn der Schuldner ersichtlich nicht leistungsbereit ist) verwundert noch mehr. Die Rechtsbeziehungen zwischen Diakonischem Werk und Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüssen sind nicht vertraglicher Natur. Die Mitarbeiter würden gerne Verträge abschließen – Tarifverträge. Und genau das will das Diakonische Werk nicht. Stattdessen macht das Diakonische Werk von seiner Ordnungsmacht Gebrauch und schließt die unbotmäßigen Vertretungen aus. Der Ausschluss kommt eher einem ›hoheitlichen‹ Akt gleich. Und ein solcher darf niemals ohne vorherige Anhörung ergehen.

Der Ausschluss von Gesamtausschüssen und Arbeitsgemeinschaften widerspricht auch den kirchlichen Grundsätzen, die dem ›Dritten Weg‹ zugrunde liegen. Dazu gehört die Verhandlungspartizipation beider Seiten. Diese setzt die Unabhängigkeit der Arbeitnehmervertreter voraus. So hat es die Schiedsstelle der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen jüngst festgestellt (B. v. 3.9.2010). Aber kann es mehr Abhängigkeit als diejenige geben, die durch den Ausschluss bewirkt wird? Wie unabhängig sind diejenigen, die jetzt von der Reservebank

gekommen sind? Wann werden sie vom Spielfeld genommen, wenn sie sich nicht der Regie des Diakonischen Werkes beugen?

Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses hat entschieden. Aber er hat weder Frieden noch Rechtsfrieden geschaffen. Zwar ist ein Rechtsmittel gegen die Entscheidung nicht gegeben. Aber gegen die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission können sich Arbeitnehmer wehren, sobald sie durch diese Beschlüsse Verschlechterungen hinnehmen müssen. Dann werden die staatlichen Gerichte darüber zu befinden haben, ob die Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission die erforderliche Verhandlungspartizipation gewährleistet.

Für das Diakonische Werk ist diese Entscheidung kein wirklicher Sieg. Denn die Entscheidung hat die Widersprüche im System ›Dritter Weg‹ nur noch verdeutlicht. Es ist und bleibt ein Unding, dass eine Verhandlungsseite (Arbeitgeber) über ihre Verbände und Institutionen die Verhandlungsbedingungen festlegt. Das mag kirchenrechtlich in Ordnung sein. Aber dann ist das Kirchenrecht nicht in Ordnung.

Bernhard Baumann-Czichon

MAV-Schulung für Teilzeitkräfte (§ 19 Abs. 3 MVG-KW)

1. Teilzeitbeschäftigten Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit liegenden Anteile einer Mitarbeiterschulung Freizeitausgleich unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren.

2. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter sind vollwertige Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Sie haben innerhalb des Gremiums die gleichen Rechte und Pflichten und sind auch gegenüber den Mitarbeitenden ein ebenso gleichwertiger Ansprechpartner wie ein vollbeschäftigtes Mitglied. Sie haben daher unabhängig von ihrer Arbeitsverpflichtung den gleichen Schulungsbedarf.

SCHLICHTUNGSSTELLE FÜR MITARBEITERVERTRETUNGSRECHTLICHE STREITIGKEITEN BEIM DIAKONISCHEN WERK IN KURHESSEN-WALDECK E.V.,
BESCHLUSS VOM 12.10.2009, AZ.: -S 9/07

I. Sachverhalt:

Die Beteiligten, die bei der Dienststelle gebildete Gesamtmitarbeitervertretung sowie die Dienststelle, streiten über den Freizeitausgleich für einige Mitglieder für Schulungsveranstaltungen, die über die persönliche Arbeitszeit der einzelnen Mitglieder hinaus stattgefunden haben. Die teilzeitbeschäftigten Mitarbeitervertreterinnen hatten aufgrund ordnungsgemäßer Beschlüsse an Veranstaltungen teilgenommen. Diese Veranstaltungen hatten mindestens acht Stunden täglich gedauert und erreichten so die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. Den teilzeitbeschäftigten Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertretern wurden jeweils lediglich 19,25 Stunden für die Fortbildung angerechnet. Die Gesamtmitarbeitervertretung vertritt die Auffassung, pro Fortbildung seien jedoch 38,5 Stunden anzurechnen. Die Dienststelle vertritt die Auffassung, die Schlichtungsstelle sei nicht zuständig, da es sich um Ansprüche auf Freizeitausgleich aus dem jeweiligen Arbeitsverhältnis handle. Darüber hinaus beständen keine Ansprüche auf Freizeitausgleich für die Schulungszeiten, die außerhalb der individuellen Arbeitszeit lägen – Ehrenamtsprinzip.

II. Entscheidungsgründe

(...)

II. Die Anträge der Gesamtmitarbeitervertretung sind im Wesentlichen begründet.

1.

Die Schlichtungsstelle ist zur Entscheidung über die Anträge berufen.

Nach § 60 Abs. 1 MVG-KW entscheidet die Schlichtungsstelle »unbeschadet der Rechte einzelner Mitarbeiter über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes zwischen den jeweils Beteiligten ergeben.« Die Beteiligten sind hier die Gesamtmitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung. Es geht darum, dass die Gesamtmitarbeitervertretung als Kollektivorgan den Freizeitausgleich für einige ihrer Mitglieder für Schulungsveranstaltungen verlangt, die über die persönliche Arbeitszeit hinaus stattgefunden haben. Das staatliche Urteilsverfahren kommt nur dann in Betracht, wenn das Mitglied der Mitarbeitervertretung selbst Freizeitausgleich unter Fortzahlung der Vergütung verlangt, weil es sich dann um eine Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis handelt (vgl. BAG 11.11.2008 - 1 ARZ 646/07, a.a.O. Rz. 10f).

2.

Die Schlichtungsstelle vermag die Auffassung nicht zu teilen, dass die teilzeitbeschäftigten Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung für Schulungen, die außerhalb ihrer individuellen Arbeitszeit stattfinden, einen entsprechenden Teil ihrer Freizeit einbringen müssen. Vielmehr besteht – über den Wortlaut des § 19 Abs. 3 MVG-KW hinaus – ein Anspruch auf Freizeitausgleich unter Fortzahlung der Bezüge beschränkt auf die regelmäßige Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitglieds der Gesamtmitarbeitervertretung.

a) (...)

b) Die Gesamtmitarbeitervertretung hat zutreffend für die aus der Beschlussformel ersichtlichen Mitarbeitervertreterinnen für die von ihnen besuchten Schulungen Freizeitausgleich begrenzt auf die Arbeitszeit einer/eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden geltend gemacht.

Das ergibt sich nach Auffassung der Schlichtungsstelle aus Folgendem: Der Schlichtungsstelle ist bewusst, dass sie von den Entscheidungen des KAGH vom 25.08.2008 a.a.O. und des Bundesarbeitsgerichts vom 11.11.2008 a.a.O., welche Entscheidungen den Beteiligten bekannt sind, abweicht, meint aber, die besseren Argumente für sich zu haben.

Es ist zwar richtig, dass, übersteigt die Schulungsdauer die individuelle Arbeitszeit des Mitarbeitervertreters, ihm dafür kein wei-

terer Ausgleich zusteht. Das gilt nach der bisherigen Rechtsprechung auch für Teilzeitbeschäftigte, zumal der Kirchengesetzgeber bis zur Gesetzesänderung vom 29.10.2009 durch das 5. Änderungsgesetz zum MVG-EKD (Amtsblatt der EKD 2009, Seite 349), welche Änderungen die Ev. Kirche von ... und das Diakonische Werk in ... bislang nicht übernommen haben, sich nicht dazu verstehen konnte, eine Lösung wie im Zuge des Betriebsverfassungs-Reformgesetzes 2001 über den Freizeitausgleich i. S. d. § 37 Abs. 3 BetrVG durch Verweisung in § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG zu eröffnen, so dass am Wortlaut des § 19 Abs. 3 MVG-EKD a. F. bzw. § 19 Abs. 3 MVG-KW festgehalten wurde und darauf abgestellt wurde, dass mit dem Ehrenamtsprinzip eine legitime sozialpolitische Zielsetzung verfolgt werde, die in keinem Zusammenhang mit der Geschlechtsdiskriminierung stehe. Die aus dem Ehrenamtsprinzip folgende Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Frauen sei zur Sicherung der inneren und äußeren Unabhängigkeit der Betriebsräte hinzunehmen. Die Bestimmungen des BetrVG zum Grundsatz der Ehrenamtlichkeit genügten den Anforderungen des gemeinschaftsrechtlichen Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes (BAG 05.03.1997 - 7 AZR 581/92 - BAGE 85, 224 = AP Nr.123 zu § 37 BetrVG 1972). Das hat das Bundesarbeitsgericht in der genannten Entscheidung vom 11.11.2008, a.a.O., auf das Mitarbeitervertretungsrecht der Ev. Kirche übertragen. Das sieht die Schlichtungsstelle anders. Die Sicherung der inneren und äußeren Unabhängigkeit der Mitarbeitervertreter setzt im Lichte der Präambel zum MVG-KW, des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit, § 33 MVG-KW, und des sich aus § 1 MVG-KW ergebenden Grundsatzes, dass keine Mitarbeitenden in einer kirchlichen Einrichtung ohne Interessenvertretung sein sollen, voraus, dass die Mitglieder der Mitarbeitervertretung ihre Aufgaben auch tatsächlich wahrnehmen können, was entsprechende Kenntnisse voraussetzt. Dabei ist die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung zwar ein Ehrenamt, aber ein kirchliches, ein kirchliches Amt eigener Art. Eine besondere Prägung gegenüber dem Amt des Betriebsrats in der Privatwirtschaft und gegenüber dem Amt des Personalrats im Bereich des öffentlichen Dienstes weist die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung dadurch aus, dass es nicht auf die Vertretung der Gesamtheit der Mitarbeitenden und auf die Wahrnehmung der Interessen gegenüber der Dienststellenleitung beschränkt ist, sondern darüber hinaus eine Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle und die Vermittlung des Verständ-

nisses für diesen Dienst gegenüber den Mitarbeitenden zum Gegenstand hat, § 35 MVG-KW (vgl. Fey/Rehren MVG-EKD, § 19 Rz. 1).

Das schließt ein, dass die Mitarbeitervertretungstätigkeit durch Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Mitarbeitervertreter/-innen im Ergebnis negativ bewertet wird. Zwar war im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes die Annahme einer mittelbaren Diskriminierung weiblicher Betriebsratsmitglieder unabhängig von der Rechtfertigung durch das Ehrenamtsprinzip nicht begründet (BAG 20.10.1993 – 7 AZR 581/92 AP Nr. 90 zu § 37 BetrVG 1972), aber es muss gesehen werden, dass gerade im kirchlichen Bereich insbesondere teilzeitbeschäftigte Frauen – dankenswerterweise – Mitarbeitervertretungstätigkeit übernehmen (müssen, weil vollzeitbeschäftigte Kandidaten/Kandidatinnen nicht zu finden sind) und die Steuerung und die Planung eines dienststelleninternen Arbeitskonzepts zwar insgesamt in der Hand der Dienststellenleitung liegen, aber es bei der zeitlichen Lage einer Schulung ebenso wie bei sonstiger Tätigkeit als Mitarbeitervertretung nicht möglich sein wird, eine Beschränkung auf die persönliche Arbeitszeit der Schulungsteilnehmer/-innen zu verwirklichen, zumal die zeitliche Lage der Schulungen nicht von den Dienststellenleitungen, sondern von den Schulungsträgern festgelegt wird.

c)

Jedenfalls führt die gemeinschaftskonforme Auslegung des § 19 Abs. 3 MVG-KW dazu, dass den Mitarbeitervertreterinnen ein Freizeitausgleichsanspruch in der geltend gemachten Höhe zusteht. Ein anderes Verständnis der Norm hat eine gemeinschaftsrechtswidrige Benachteiligung der Mitarbeitervertreterinnen wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung zur Folge.

Die Auslegung des kirchlichen Gesetzes MVG-KW folgt den gleichen methodischen Regeln wie die Auslegung staatlicher Gesetze.

Der Besonderheit des evangelischen Kirchenrechts, das sich durch die Bindung an das Bekenntnis und die Heilige Schrift ausdrückt, muss im Rahmen der Auslegung Rechnung getragen werden. Hierdurch ändert sich jedoch nicht der methodische Ansatz der Auslegung (Schielke, RdA 2008, 91, 93). Danach gilt auch im kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht der Grundsatz, dass ein Gesetz zunächst nach seinem Wortlaut ausulegen ist, aber auch systematischer Zusammenhang, Sinn und Zweck des Gesetzes sowie die Geschichte der Gesetzgebung zu berücksichtigen sind.

Auch das MVG-KW ist gemeinschaftskonform auszulegen. Zwar gelten die Europäischen Richtlinien gegenüber den Kirchen nicht unmittelbar. Die Kirchen sind nicht Teil des Staates und damit auch nicht Adressaten der Umsetzungspflicht von EG-Richtlinien (Schliemann, NZA 2003/407 412; Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, Seite 234ff.). Gemäß Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV ordnet und verwaltet jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheiten selbständig – nur – innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Art. 23 GG sieht einen generellen Anwendungsvorrang des Gemeinschaftsrechts vor dem mitgliedstaatlichen Recht vor. Davon sind auch Kirchengesetze nicht ausgenommen. Zu dem für alle geltenden Gesetz zählen grundsätzlich auch alle arbeitsrechtlichen Normen des staatlichen Gesetzgebers, die der Umsetzung Europäischer Richtlinien in nationales deutsches Recht dienen. Schließlich ist auch das im EG-Vertrag und in Art. 23 GG verankerte Gebot der europarechtskonformen Auslegung Teil des für alle geltenden Gesetzes i. S. d. Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung, so dass auch die kirchlichen arbeitsrechtlichen Regelungen ihrerseits gemeinschaftskonform ausgelegt werden müssen (Schliemann, NZA 2003, 407, 412; Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, Seite 236).

Auch kirchliches Recht ist soweit wie möglich am Wortlaut und Zweck einschlägiger Richtlinien auszurichten (vgl. zum staatlichen Recht EUGH 14.07.1994 Faccini Dori - RsC - 91/92 - EUGHE 11994, 3347, 3357, 10.04.1984 - RsC - 14/83 - von Colson und Kamann AP Nr. 1 zu § 611 BGB Rd.Ziff. 26). Lassen Wortlaut, Entstehungsgeschichte, Gesamtzusammenhang sowie Sinn und Zweck des Gesetzes mehrere Deutungen zu, von denen jeweils eine zu einem gemeinschaftsrechtskonformen Ergebnis führt, so ist eine Auslegung geboten, die mit dem Gemeinschaftsrecht in Einklang steht.

Die Grenzen einer gemeinschaftsrechtskonformen Ausübung werden durch die allgemeinen Auslegungsregeln bestimmt, die für das in Frage stehende nationale Recht maßgebend sind (EGH 05.10.2004 - RsC 397/01 - Pfeiffer AP Nr. 12 zu EWG-Richtlinie 93/104 Rz. 116).

Insoweit ist im deutschen Recht auf die Grundsätze zurückzugreifen, die für verfassungskonforme Auslegung gelten (BAG 30.03.2004 - 1 AZR 7/03 - BAGE 110, 122 = AP Nr. 47 zu § 113 BetrVG 1972 zu II 3b cc (1) der Gründe). Danach ist zwar vom Wortlaut der Vorschrift auszugehen, ist aber nicht in jedem Fall durch diesen begrenzt.

Wenn Sinn und Zweck des Gesetzes erkennen lassen, dass der Gesetzgeber nicht alle Konsequenzen der gewählten Gesetzesfassung bedacht hat, muss eine auslegungsfähige Regelung einschränkend oder ergänzend in dem Sinne verstanden werden, den der Gesetzgeber bei voller Kenntnis der Probleme normiert hätte. Bei der Auslegung des MVG-KW ist davon auszugehen, dass sich der Kirchengesetzgeber im Zweifel im Rahmen der für alle geltenden Gesetze halten wollte.

Die Anwendung dieser Auslegungsgesamtsätze, insbesondere die Anwendung des Gebots der gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung, führt dazu, dass § 19 Abs. 3 MVG-KW dahin auszulegen ist, dass einem teilzeitbeschäftigten Mitglied der Mitarbeitervertretung bei Teilnahme an einer ganztägigen Schulung dem Grunde nach für die außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit liegende Zeit Freizeitausgleich zu gewähren ist, um eine Benachteiligung gegenüber vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Mitgliedern der Mitarbeitervertretung zu vermeiden. Ein anderes Verständnis ist nicht mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar.

Der Begriff der ›Arbeitsbefreiung‹ des § 19 Abs. 3 MVG-KW kann auch im Sinne von Freizeitausgleich für den angefallenen Zeitaufwand verstanden werden.

Aus § 19 Abs. 2 MVG-KW ergibt sich nichts anderes. Nach § 19 Abs. 2 Satz 5 MVG-KW steht den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung für die Aufgabenwahrnehmung außerhalb der Arbeitszeit ›Freizeitausgleich‹ zu. Darin liegt kein begrifflicher Gegensatz zur ›Arbeitsbefreiung‹ in Abs. 3. In § 19 Abs. 2 MVG-KW wird zwischen innerhalb und außerhalb der Arbeitszeit geleisteter Mitarbeitervertretungsarbeit differenziert, ohne dass der Begriff der ›Arbeitsbefreiung‹ verwendet wird. In Abs. 3 taucht dann der Begriff der ›Arbeitsbefreiung‹ auf, ohne dass zwischen Schulungen innerhalb und außerhalb der Arbeitszeit differenziert wird. Es ist daher anhand der Wortwahl des Gesetzgebers nicht zu erkennen, ob er einen Freizeitausgleich für Schulungen außerhalb der persönlichen Arbeitszeit ausschließen wollte oder nicht.

§ 19 Abs. 2 Satz 5 MVG-KW regelt den Anspruch auf Freizeitausgleich für die vertretungsrechtliche Aufgabenwahrnehmung außerhalb der Arbeitszeit, während § 19 Abs. 3 MVG-KW keine entsprechende Regelung enthält. Dies bedeutet indes nicht, dass für den Besuch von Schulungen außerhalb der Arbeitszeit kein Freizeitausgleichsanspruch bestehen kann. In Abs. 2 ist eine ausdrückliche Regelung für außerhalb der Arbeitszeit

erbrachte Aufgabenwahrnehmung erforderlich, weil die Vorschrift diese zunächst auf die Zeit ›innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit‹ beschränkt. Eine derartige Beschränkung enthält Abs. 3 nicht, so dass so gesehen eine Regelung betreffend die außerhalb der allgemeinen Arbeitszeit liegenden Zeiten nicht erforderlich war.

§ 4 der Richtlinie 87/81/EG vom 15.12.1997, die von den Mitgliedsstaaten bis zum 20.01.2000 umzusetzen war, sieht vor, dass Teilzeitbeschäftigte in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden dürfen, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt. Diese Vorschrift wurde vom staatlichen Gesetzgeber mit § 4 Abs. 1 Satz 1 TZBFG ab dem 01.01.2001 umgesetzt. Dies darf aber nicht dahin verstanden werden, dass teilzeitbeschäftigten Mitgliedern der Mitarbeitervertretung auch bei Besuch einer ganztägigen Schulungsveranstaltung nur Arbeitsbefreiung in Höhe des jeweils individuell vereinbarten Stundenumfanges zu gewähren ist. Das führte zu einer nicht gerechtfertigten Benachteiligung des teilzeitbeschäftigten Mitglieds der Mitarbeitervertretung, so dass die Auslegung, dass ein Freizeitausgleich über die persönliche Arbeitszeit hinaus zu gewähren ist, unter gemeinschaftsrechtlichen Gesichtspunkten vorzuziehen ist.

Nimmt ein teilzeitbeschäftigtes Mitglied der Mitarbeitervertretung an einer ganztägigen Schulungsveranstaltung teil und muss es hierfür ein erhebliches Freizeitopfer erbringen, während ein vergleichbares vollzeitbeschäftigtes Mitglied jedenfalls den wesentlichen Teil unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freigestellt wird, liegt hierin eine Benachteiligung allein aufgrund der Teilzeitbeschäftigung. Ein anderes Differenzierungsmerkmal ist nicht vorhanden. Auch teilzeitbeschäftigte Mitarbeitervertreter/-innen sind vollwertige Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Sie haben innerhalb des Gremiums die gleichen Rechte und Pflichten und sind auch gegenüber den Mitarbeitenden einebenso gleichwertiger Ansprechpartner wie ein vollbeschäftigtes Mitglied. Die Mitarbeitervertreter/-innen haben daher unabhängig vom zeitlichen Opfer ihrer persönlichen Arbeitsverpflichtung den gleichen Schulungsbedarf. Eine derartige Benachteiligung ist auch nicht durch das bereits angesprochene, in § 19 Abs. 1 Satz 1 MVG-KW enthaltene Ehrenamtsprinzip sachlich gerechtfertigt. Der Abschluss eines Freizeitausgleichsanspruchs teil-

GUTE LEUTE... GUTE ARBEIT... GUTES GELD!



Mit ver.di eintreten

- für gleiches Niveau der Arbeitsbedingungen bei kirchlichen, öffentlichen und privaten Einrichtungen
- für Tarifverträge bei Diakonie und Caritas
- für Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf gleicher Augenhöhe

Mitglied werden bei ver.di –
der größten Gewerkschaft im Bereich
Kirchen, Diakonie und Caritas

Online unter:
www.mitgliedwerden.verdi.de



*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

www.gesundheit-soziales.verdi.de

zeitbeschäftigter Mitarbeitervertreter/-innen bei Besuch von ganztägigen Schulungen für die außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit liegenden Zeiten ist nicht erforderlich, um deren innere und äußere Unabhängigkeit im Rahmen ihrer Tätigkeit als Mitarbeitervertreter/-innen zu wahren. Im Gegenteil. Das wurde bereits ausgeführt.

Im Übrigen enthält § 19 Abs. 2 Satz 5 MVG-KW bereits eine Durchbrechung des Ehrenamtsprinzips. Denn der Freizeitausgleich für außerhalb der persönlichen Arbeitszeit wahrgenommene Vertretungsaufgaben ist nicht auf »betriebsbedingte« Gründe beschränkt, sondern ist auch bei »dienstlichen« Gründen gegeben. Der Begriff der dienstlichen Gründe ist weiter und umfasst auch ohne entsprechende Klarstellung durch den Gesetzgeber den Umstand der mit dem Dienstgeber vereinbarten Teilzeitbeschäftigung. Der Begriff umfasst nicht das Erfordernis unmittelbarer arbeitgeberseitiger Veranlassung der Tätigkeit außerhalb der persönlichen Arbeitszeit. Es genügt vielmehr, dass die Tätigkeit aus einem in der Sphäre des Dienstgebers liegenden Grund außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt wird. Die Beschäftigung eines Dienstnehmers in Teilzeit ist regelmäßig der Sphäre des Dienstgebers zuzurechnen. Ist das Ehrenamtsprinzip im Hinblick auf die Tätigkeit als Mitarbeitervertreter bereits durchbrochen, kann dieses nicht eine Ungleichbehandlung von teilzeitbeschäftigten und vollzeitbeschäftigten Mitarbeitervertretern/-innen im Rahmen von Schulungen rechtfertigen. Auch im Rahmen erforderlicher Schulungen stellen die Mitglieder der Mitarbeitervertretung die aufgewandte Zeit der Dienststelle zur Verfügung. Bei Inanspruchnahme von Freizeitausgleich für außerhalb der persönlichen Arbeitszeit besuchte Schulungen erhalten die teilzeitbeschäftigten Mitarbeitervertreter/-innen auf Grund ihrer Tätigkeit auch keine zusätzliche Vergütung, sondern es handelt sich auch insoweit nur um ein aus dienstlichen Gründen zeitlich verschobenes Arbeitsentgelt. In diesen Fällen den teilzeitbeschäftigten Mitarbeitervertretern/-innen nur auf Grund ihrer geringeren persönlichen Arbeitszeit ein größeres Freizeittopfer abzuverlangen, ist für die Wahrung der inneren und äußeren Unabhängigkeit im Amt deshalb nicht erforderlich. Im Gegenteil. Die von der Gesamtmitarbeitervertretung für ihre Mitglieder geltend gemachten Freizeitausgleichsansprüche unter Fortzahlung der Bezüge bestehen in der geforderten Höhe.

Die Dienststellenleitung hat nicht gelehnet, dass die Seminare/Fortbildungen den Mitarbeitervertreterinnen für die Tätigkeit in

der Gesamtmitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse i. S. d. § 19 Abs. 3 MVG-KW vermittelt.

Ein vergleichbares vollbeschäftigtes Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung hätte einen Freizeitausgleichsanspruch in Höhe von 38,5 Stunden gehabt. Diese regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hat die Dienststellenleitung nicht bestritten, so dass von ihr auszugehen war. Sonach war wie aus der Beschlussformel ersichtlich zu entscheiden.

Kirchliche Legitimation einer Vergütungsordnung, AVR-Johanniter

Prägend für eine Vergütungsordnung des »Dritten Weges« muss sein, dass in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Einfluss einer bestimmten Einrichtung ausgeschlossen ist. Eine ausreichende Gewähr dafür, dass eine ausgewogene, beiden Interessen gerecht werdende Vergütungsordnung gefunden wird, die den Maßgaben des Dritten Weges entspricht, lässt sich bei einer einrichtungsinternen Arbeitsrechtlichen Kommission nicht finden. Den Arbeitsvertragsrichtlinien der Johanniter (AVR-J) fehlt es an einer ausreichenden kirchlichen Legitimation, damit diese auch für eigenständige Rechtsträger, die Mitglied im Diakonischen Werk auf dem Gebiet anderer Gliedkirchen sind, gelten können.

(nichtamtliche Leitsätze)

SCHIEDSSTELLE DER KONFÖDERATION EVANGELISCHER KIRCHEN IN NIEDERSACHSEN UND DER DIAKONISCHEN WERKE BRAUNSCHWEIG, HANNOVER, OLDENBURG UND SCHAUMBURG-LIPPE, KAMMER DIAKONISCHES WERK HANNOVERS, BESCHLUSS VOM 03.09.2010, AZ.: 3VR MVG 24/10

I. Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Antragstellerin die Eingruppierung von Mitarbeitern, die sie seit dem 01.01.2010 einmen auf der Grundlage der AVR-J vorneh AVR-darf. Die Antragstellerin hat bisher die DW EKD angewendet.

Die Antragstellerin ist ein verbundenes Unternehmen der Johanniter GmbH. Sie ist Mitglied des Diakonischen Werkes der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e.V. Nach § 8

Abs. 2 e) der Satzung des Diakonischen Werkes sind die Mitgliedseinrichtungen verpflichtet, die AVR-K oder ein anderes kirchliches Arbeitsvertragsrecht in seiner jeweils gültigen Fassung anzuwenden. Der Diakonische Rat des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. (nachfolgend DWBO) wie auch die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) haben am 21. bzw. 28.10.2005 die Bildung einer eigenen Arbeitsrechtlichen Kommission für »Die Johanniter« genehmigt.

Die Antragstellerin vertritt die Auffassung, nach § 6 Abs. 4 ARRg i.V.m. § 20 Abs. 3 ARRg DWBO liege eine ausreichende kirchenrechtliche Grundlage zur Bildung einer AK Johanniter vor. Die von dieser AK beschlossenen AVR-J würden für sämtliche im Tarifregister der Johanniter aufgeführten Einrichtungen und damit auch für die Antragstellerin gelten.

Die Antragsgegnerin, die bei der Antragstellerin gebildete Mitarbeitervertretung, vertritt die Auffassung, die AVR-J seien – jedenfalls bezogen auf die Antragstellerin – kein kirchliches Arbeitsrecht i. S. der Satzung des Diakonischen Werkes Hannovers. Es fehle die kirchenrechtliche Legitimation. Die AK Johanniter sei auf der Grundlage von § 6 Abs. 4 ARRg der EKBO gebildet worden. Der Geltungsbereich des ARRg EK-BO sei auf Mitglieder des DWBO begrenzt. Sie ist der Meinung, dass die Antragstellerin nicht berechtigt ist, mit Wirkung zum 01.01.2010 die AVR-J in der Einrichtung der Antragstellerin anzuwenden und zur Grundlage der Eingruppierung neu eingestellter Mitarbeiter zu machen.

II. Aus den Gründen:

Der Antrag der Antragsgegnerin ist zulässig und begründet. Die Antragstellerin ist nicht berechtigt, die AVR-J auf neu abgeschlossene Arbeitsverhältnisse zur Anwendung zu bringen und die Eingruppierung danach vorzunehmen. Es ist bereits zweifelhaft, kann aber dahinstehen, ob es sich bei den AVR-J um eine Vergütungsordnung handelt, die auf dem Dritten Weg zustande gekommen ist (1.). Jedenfalls ermangelt es den AVR-J insoweit an einer ausreichenden kirchengesetzlichen Grundlage, als diese auch auf selbständige Rechtsträger zur Anwendung kommen sollen, die den Johannitern zwar verbunden, aber Mitglied in einem Diakonischen Werk einer anderen Gliedkirche sind (2.). Die AVR-J sind damit kein kirchliches Arbeitsvertragsrecht i. S. von § 8 Abs. 2 e) der Satzung des Diakonischen

Werkes der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers (nachfolgend DWH).

1. Die Antragstellerin hat sich durch ihre Zugehörigkeit zum DWH dem kirchlichen Arbeitsrecht unterworfen und dem Dritten Weg verpflichtet. Nach § 8 Abs. 2 e) der Satzung sind die Mitglieder verpflichtet, entweder die AVR-K oder ein anderes kirchliches Arbeitsvertragsrecht zur Anwendung kommen zu lassen. Die Antragstellerin ist deshalb gehalten, Bestimmungen in ihren Dienstverträgen zugrunde zu legen, die auf dem Dritten Weg geschaffen wurden (vgl. KGH, Entscheidung vom 26.03.2007 - II-0124/M10-06).

a) Kirchliches Arbeitsvertragsrecht ist ein Vertragsrecht, welches auf dem Dritten Weg zustande gekommen ist und nicht einseitig von der Arbeitgeberin gestellte Geschäftsbedingungen beinhaltet. Grundsätzlich kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine im kirchlich-diakonischen Bereich eingerichtete Arbeitsrechtliche Kommission nicht als Repräsentantin der Arbeitgeberseite angesehen werden, wenn die paritätische Beteiligung der Arbeitnehmer an den jeweiligen Entscheidungen sowohl durch die Zusammensetzung der Kommission als auch durch das im jeweiligen Kirchengesetz geregelte Verfahren gesichert ist und damit zumindest nahezu gleichgewichtige Durchsetzungschancen bestehen (BAG, 18.11.2009 - 4 AZR 493/08 -; 10.12.2008 - 4 AZR 801/07 -). Maßgeblich ist danach für die Annahme einer auf dem Dritten Weg erstellten Vergütungsordnung, dass ein maßgebender Einfluss der Arbeitgeber auf die Entscheidungen der Kommission ausgeschlossen ist. Anderenfalls wäre der Arbeitgeber Leistungsbestimmender und es läge eine auf dem »Ersten Weg« geschaffene Vergütungsregelung des Arbeitgebers vor.

(...)

Prägend für eine Vergütungsordnung des Dritten Wegs muss nach Auffassung der Schiedsstelle aber sein, dass in der jeweiligen Arbeitsrechtlichen Kommission ein Einfluss einer bestimmten Einrichtung tatsächlich ausgeschlossen ist. Dies kann (nur) bei einrichtungsübergreifenden Kommissionen der Fall sein. Dort gibt es keine (direkten) Möglichkeiten, Einfluss auf die Gestaltung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission zu nehmen. Vorliegend ist es anders. Zwar besteht formal nach der Ordnung der AK eine Unabhängigkeit der Mitglieder, tatsächlich sind aber sowohl die Vertreter der Dienstgeber- wie auch der Dienstnehmerseite Angestellte der Johanniter bzw. auf anderer vertraglicher Grundlage diesen verbunden. Sie

beziehen ihre Vergütung von dort und sind außerhalb ihrer Tätigkeit in der AK dem Direktionsrecht der jeweiligen Einrichtung der Johanniter unterworfen. Faktisch ist es deshalb nicht ausgeschlossen, dass seitens der Dienstgeberseite Einfluss auf die Gestaltung der Beschlüsse der AK Johanniter genommen werden kann.

Auch eine Parallelwertung zu Vergütungsordnungen, die auf dem Zweiten Weg zustande kommen, zeigt, dass einrichtungsinterne Vergütungswerke nicht die Gewähr für eine vom Dienstgeber unabhängige Vergütungsstruktur bieten und deshalb nicht den Voraussetzungen des Dritten Wegs entsprechen. Nach § 77 Abs. 3 BetrVG können Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies dient einerseits der Sicherung einer ausgeübten Tarifautonomie, andererseits aber auch dem Schutz von Betriebsräten. Im Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes soll sichergestellt sein, dass kollektivrechtliche Vergütungsregelungen von arbeitgeberunabhängigen Gewerkschaften ausgehandelt werden.

Eine ausreichende Gewähr dafür, dass eine ausgewogene, beiden Interessen gerecht werdende Vergütungsordnung gefunden wird, die den Maßgaben des Dritten Weges entspricht, lässt sich bei einer einrichtungsinternen Arbeitsrechtlichen Kommission nicht finden. Unabhängig von dem konkreten Verhandlungsergebnis begegnet es deshalb Zweifeln, die AVR-J als kirchliches Arbeitsvertragsrecht des Dritten Wegs anzuerkennen und sie den Dienstverträgen zugrunde zu legen.

2. Selbst wenn unterstellt wird, dass die AVR-J grundsätzlich kirchliches Arbeitsvertragsrecht sind, fehlt vorliegend eine ausreichende kirchenrechtliche Legitimation dafür, dass die AVR-J außerhalb der Gliedkirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz auch dann gelten sollen, wenn eigenständige Rechtsträger auf dem Gebiet anderer Gliedkirchen Mitglied in dortigen Diakonischen Werken sind.

Die Bildung einer Arbeitsrechtlichen Kommission bedarf einer Rechtsgrundlage. Eine solche Rechtsgrundlage bietet § 6 Abs. 4 ARRg für Mitglieder des DWBO, die Einrichtungen auf dem Gebiet mehrerer anderer gliedkirchlicher Diakonischer Werke innerhalb der EKD haben. Nur für diesen durch § 6 Abs. 4 ARRg eröffneten Anwendungsbereich kann eine Rechtsverordnung nach Absatz 3 die Bildung eigener Arbeitsrechtlicher Kom-

missionen nach den Vorschriften jenes Abschnitts vorsehen. Damit ist ausschließlich der Fall geregelt, dass der Rechtsträger, der Mitglied des DWBO ist, weitere rechtlich unselbständige Einrichtungen auf dem Gebiet anderer gliedkirchlicher Diakonischer Werke innerhalb der EKD betreibt. Nur in diesem gesetzlichen Rahmen kann die Rechtsverordnung nach Absatz 3 die Bildung einer eigenen Arbeitsrechtlichen Kommission vorsehen.

Soweit § 20 Abs. 3 ARRg DWBO die Genehmigung der Bildung Arbeitsrechtlicher Kommissionen darüber hinaus auch auf solche Einrichtungen erstreckt, die dem Antragstellenden Mitglied (nur) durch Mitgliedschaft oder dadurch verbunden sind, dass das Antragstellende Mitglied eine wesentliche Beteiligung an dieser Einrichtung hält, geht die ARRg DWBO über das von der Landessynode der Evangelischen Kirche BO geschaffene ARRg hinaus. Für eine solche Erweiterung besteht keine gesetzliche Ermächtigung. Die auf der Grundlage der insoweit unwirksamen ARRO DWBO getroffene Genehmigung der Einrichtung der AK Johanniter auch für andere rechtlich selbständige Rechtsträger außerhalb des Bereichs der Gliedkirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz ist somit rechtsunwirksam. Mangels gesetzlicher Legitimation fehlt somit den AVR-J insoweit eine wirksame kirchenrechtliche Legitimation, als sie auch für rechtlich selbständige Rechtsträger außerhalb des Bereichs der Gliedkirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz Geltung beansprucht und zur Anwendung kommen sollen. Sie dürfen den Dienstverträgen der Antragstellerin deshalb nicht zugrunde gelegt werden.

3. Nach vorstehenden Erwägungen bedarf es deshalb auch keiner Entscheidung mehr, ob bereits die gesetzliche Ermächtigung in § 6 Abs. 4 ARRg insoweit rechtsunwirksam ist, als sie die Einrichtung von Arbeitsrechtlichen Kommissionen für Einrichtungen gestattet, die Mitglied anderer gliedkirchlicher Diakonischer Werke sind. Eine Gesetzgebungskompetenz besteht grundsätzlich für den Bereich der eigenen Gliedkirche. Dies wären vorliegend die Mitglieder des DWBO. Zwar mag es zulässig sein, Einrichtungen außerhalb des gliedkirchlichen Territoriums einer Landeskirche zu erfassen, die nicht Mitglied in einem anderen Diakonischen Werk einer anderen Gliedkirche sind, ohne dass damit ein Verstoß gegen das Territorialprinzip verbunden ist. Bedenken bestehen aber insoweit, als normativ selbständige Rechtsträger, die Mitglied anderer Gliedkirchen sind, erfasst werden sollen. Unter Berücksichtigung des Territorial-

prinzips wäre § 6 Abs. 4 ARRG mindestens dahingehend einschränkend auszulegen, dass die gesetzliche Ermächtigung zur Bildung eigener AK insoweit nicht greifen kann, als Einrichtungen Mitglied in einem Diakonischen Werk einer anderen Gliedkirche sind und eine Genehmigung des dortigen Diakonischen Werkes zur Anwendung der in der eigenen AK geschaffenen AVR nicht vorliegt. Eine solche Genehmigung des DWH liegt nicht vor.

Dem Antrag war deshalb stattzugeben.

Anwendbarkeit des TV-L nach Ablösung des BAT

Ist ein Arbeitsvertrag mit Inkrafttreten des TV-L lückenhaft geworden, weil die Parteien bei Abschluss nicht bedacht haben, dass der BAT durch ein neues Tarifwerk abgelöst werden würde, und die Parteien eine unbedingte Dynamik in ihrer Bezugnahme vereinbart haben, so muss diese Regelungslücke durch ergänzende Vertragsauslegung geschlossen werden. Die vorzunehmende ergänzende Vertragsauslegung führt dazu, dass der für den Bereich der Länder abgeschlossene TV-L und die hierzu weiter abgeschlossenen Zusatztarifverträge auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden.

(nichtamtliche Leitsätze)

BUNDESARBEITSGERICHT, URTEIL VOM 16. JUNI 2010, AZR 925/08

I. Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, aufgrund einer Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag tarifvertraglich geregelte Einmalzahlungen zu leisten.

Mit Abschluss des Arbeitsvertrages beschlossen die Parteien die Geltung der Bestimmungen des Bundesangestelltentarifs (BAT) in der jeweiligen Fassung. Ebenso sollten für die Gewährung von Zuwendungen die tarifvertraglichen Bestimmungen des Bundesangestelltentarifs gelten.

II. Aus den Gründen:

(...)

I. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, dass die Verweisungsklausel im Arbeitsvertrag der Parteien im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung dahin auszulegen ist, dass auf das Arbeitsverhältnis nach

der Tarifreform im öffentlichen Dienst die jeweiligen von der TdL abgeschlossenen Tarifverträge anzuwenden seien. Hierzu gehöre auch der TV Einmalzahlungen-L. Aus dessen § 2 Abs. 1 ergebe sich der Anspruch des Klägers auf die Zahlung von 100 EUR für den Bezugsmonat Juli 2006 sowie von 150 EUR für den Bezugsmonat Januar 2007.

II. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten ist teilweise begründet. Den Anspruch auf Zahlung von 150 EUR für den Bezugsmonat Januar 2007 hat das Landesarbeitsgericht zwar mit zutreffender Begründung für gegeben erachtet. Soweit der Kläger 100 EUR für den Bezugsmonat Juli 2006 verlangt, hat das Landesarbeitsgericht jedoch rechtsfehlerhaft angenommen, dass der zunächst entstandene Anspruch nicht verfallen sei.

a) Der Anspruch des Klägers auf Zahlung von 100 EUR für den Bezugsmonat Juli 2006 ist zunächst entstanden.

aa) Das Arbeitsverhältnis der Parteien sollte sich ausweislich der Verweisungsklausel im Arbeitsverhältnis nach dem »Bundesangestelltentarif in seiner jeweils gültigen Fassung« richten. Die Auslegung der Klausel ergibt, dass sie zunächst zeitdynamisch auch die den BAT (Bund/Länder) ergänzenden Tarifverträge in Bezug nahm. Soweit hier unterschiedliche Ergänzungstarifverträge für den Bereich des Bundes einerseits und den Bereich der TdL andererseits geschlossen wurden, sollten nach zutreffender Auslegung der Verweisungsklausel die für den Bereich der TdL geltenden Tarifverträge Anwendung finden.

Das Landesarbeitsgericht hat die Bezugnahme Klausel in § 5 des Arbeitsvertrages rechtsfehlerfrei als zeitdynamische Verweisung ausgelegt. Dies ergibt sich aus der Formulierung, dass »die Bestimmungen des Bundesangestelltentarifs in der jeweils gültigen Fassung« gelten. Weiter stützt sich das Landesarbeitsgericht zu Recht auf die bisherige Vertragspraxis, die jedenfalls dann zur Auslegung der Klausel herangezogen werden kann, wenn sie – wie hier – Rückschlüsse auf den zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehenden Erklärungswillen der Parteien zulässt (vgl. BAG 15. März 2006 - 4 AZR 132/05 - Rn. 38, AP TVG § 2 Firmentarifvertrag Nr. 9; 25. Oktober 2000 - 4 AZR 506/99- BAGE96, 177, 185). Die Beklagte berücksichtigte in der Vergangenheit die Vergütungserhöhungen durch die jeweiligen Vergütungstarifverträge.

Weiter geht das Landesarbeitsgericht zutreffend davon aus, dass die Bezugnahme Klausel dahingehend auszulegen ist, dass sie

auch die den BAT »ergänzenden« Tarifverträge erfasste. Der BAT selbst regelte die Höhe der Vergütung nicht. Die jeweilige dem Kläger zu zahlende und gezahlte Vergütung ergab sich – und ergibt sich – erst aus den einzelnen zum BAT vereinbarten Vergütungstarifverträgen. Unter anderem durch deren jeweilige Anwendung im Arbeitsverhältnis der Parteien gab die Beklagte den Willen zu erkennen, nicht nur den BAT selbst, sondern auch die ihn ergänzenden Tarifverträge anzuwenden. Dies folgt außerdem aus § 6 des Arbeitsvertrages. Danach »gelten die tarifvertraglichen Bestimmungen des Bundesangestelltentarifs auch »für die Gewährung von Zuwendungen«. Selbst wenn man mit der Beklagten den Begriff »Bundesangestelltentarif« mit dem Tarifvertrag BAT gleichsetzt, folgten aus diesem – mit Ausnahme der Jubiläumszuwendung gemäß § 39 BAT – keine Ansprüche auf »Zuwendungen« (vgl. zu einer solchen Verweisung auch BAG 27. Januar 2010 - 4 AZR 591/08). Der BAT verweist auch nicht auf andere Tarifverträge, aus denen sich ein solcher Anspruch ergeben könnte. Zuwendungen gewährt vielmehr der den BAT ergänzende Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973. Ginge man davon aus, dass die Arbeitsvertragsparteien ausschließlich die Anwendbarkeit des BAT gewollt haben, wäre der Verweis auf die Gewährung von Zuwendungen in § 6 des Arbeitsvertrages widersprüchlich.

Das Landesarbeitsgericht ist ferner – jedenfalls im Ergebnis – zutreffend davon ausgegangen, dass sich die Parteien mit ihrer Verweisungsklausel im Zweifel an einem Arbeitsverhältnis orientieren wollten, das den Tarifregelungen der Länder unterliegt. Die Bezugnahme auf die tariflich geregelten Arbeitsbedingungen im kommunalen Bereich scheidet aus, weil die Arbeitsvertragsparteien – wie dargelegt – immer die Vergütungsregelungen für den Tarifbereich Bund/Länder angewandt haben, niemals jedoch die Bestimmungen für den Bereich der VKA. Aber auch die Bezugnahme auf die Tarifregelungen des Bundes kommt nicht in Betracht. Soweit Bund und Länder unterschiedliche Regelungen für einen Zeitraum getroffen haben, in dem der BAT nicht außer Kraft getreten ist, sind daher auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Regelungen für die Länder anzuwenden. Dabei kann offen bleiben, ob dieses Ergebnis bereits aus einer unmittelbaren Auslegung der arbeitsvertraglichen Verweisung folgt oder – wie es das Landesarbeitsgericht, ausdrücklich allerdings erst für den Zeitraum ab dem 1. November 2006, dem Inkrafttreten des Tarifvertrages für den

öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006, angenommen hat – aus einer ergänzenden Vertragsauslegung im Wege der nachträglichen Lückenfüllung.

Es spricht zwar mehr dafür, die Verweisklausel unmittelbar auszulegen. Der BAT war zum Zeitpunkt des Entstehens des Anspruchs im Juli 2006 im Bereich der Länder noch das geltende Tarifwerk; die Arbeitsverhältnisse der Angestellten der Länder wurden bis zum Inkrafttreten des TV-L am 1. November 2006 vom BAT gestaltet. Von dem Bestehen einer arbeitsvertraglichen Regelungslücke bereits im Juli 2006 auszugehen, gibt es keinen Anlass. Die Verweisung erfolgte auf das Tarifwerk des BAT in der für Bund und Länder geltenden Fassung. Dass bereits zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des TVöD zum 1. Oktober 2005 eine Lücke entstanden wäre, könnte nur dann angenommen werden, wenn ernsthaft in Betracht zu ziehen wäre, dass die Parteien des Arbeitsvertrages sich im Zweifel an den Arbeitsbedingungen für die Angestellten des Bundes und nicht derjenigen für die Angestellten der Länder orientieren wollten. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, ist dies insbesondere im Hinblick auf die regionale Tätigkeit der Beklagten nicht anzunehmen. Es handelt sich bei der Beklagten nicht um einen bundesweit agierenden Arbeitgeber, sondern um eine auf die Region Hannover bezogene Rechtspersönlichkeit.

Aber selbst dann, wenn man von einer schon zu diesem Zeitpunkt aufgetretenen vertraglichen Regelungslücke ausgehen wollte, wäre sie mit demselben Ergebnis im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu schließen.

(aa) Voraussetzung einer ergänzenden Vertragsauslegung ist, dass eine Vereinbarung eine Regelungslücke im Sinne einer planwidrigen Unvollständigkeit aufweist (BAG 9. Dezember 2008 - 3 AZR 431/07 - Rn. 25; 21. April 2009 - 3 AZR 640/07 - Rn. 33, AP BetrAVG §2 Nr. 60). Eine Regelungslücke liegt dabei nur vor, wenn die Parteien einen Punkt übersehen oder zwar nicht übersehen, aber doch bewusst deshalb offen gelassen haben, weil sie ihn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses für nicht regelungsbedürftig gehalten haben, und diese Annahme sich nachträglich als unzutreffend herausstellt (BAG 21. April 2009 - 3 AZR 640/07 - Rn. 33, aaO). Von einer Planwidrigkeit kann nur die Rede sein, wenn der Vertrag eine Bestimmung vermissen lässt, die erforderlich ist, um den ihm zu Grunde liegenden Regelungsplan zu verwirklichen, mithin ohne Vervollständigung des Vertrages eine angemessene, inter-

essengerechte Lösung nicht zu erzielen ist (BAG 9. Dezember 2008 - 3 AZR 431/07 - Rn. 26; 21. April 2009 - 3 AZR 640/07 - Rn. 33, aaO).

(bb) Die Annahme einer Regelungslücke kann sich vorliegend auf eine von den Parteien nicht mitgedachte Entwicklung der tariflichen Verhältnisse berufen. Die dynamische Ausgestaltung der Bezugnahme auf den ›Bundesangestelltentarif in der jeweils gültigen Fassung‹ zeigt den Willen der Parteien, die Arbeitsbedingungen nicht in einer bestimmten Weise festzuschreiben, sondern sie – dynamisch – an der Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst – hier; des Bundes und der Länder – auszurichten. Wie oben unter I 11 a) aa) dargelegt, haben die Parteien eine zeitdynamische Bindung an den jeweiligen BAT und die ihn ergänzenden Tarifverträge vereinbart. Das Arbeitsverhältnis sollte in seiner Entwicklung an diejenigen Arbeitsbedingungen gebunden werden, die für die Arbeitnehmer gelten, die normativ von den in Bezug genommenen Tarifverträgen erfasst werden.

Eine Regelungslücke im Arbeitsvertrag der Parteien läge ab dem 1. Oktober 2005 vor, wenn man davon ausgeht, dass die Parteien bei Abschluss des Arbeitsvertrages nicht bedacht haben, dass der BAT zu einem bestimmten Zeitpunkt nur noch im Bereich der TdL, nicht mehr dagegen im Bereich des Bundes normativ gelten könnte, weshalb für diesen Fall eine Regelung in § 5 des Arbeitsvertrages fehlt. Durch die weitestgehende Ersetzung des BAT für den Bereich des Bundes und der Kommunen zum 1. Oktober 2005 durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 (§2 Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts [TVÜ-Bund]; § 2 Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts [TVÜ-VKA], jew. vom 13. September 2005) könnte der Arbeitsvertrag insofern lückenhaft geworden sein, als nunmehr für die dem arbeitsvertraglichen Wortlaut nach einheitlich in Bezug genommenen tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse in Bund und Ländern unterschiedliche tarifliche Bedingungen geregelt waren.

(cc) Bei der Schließung einer Vertragslücke durch ergänzende Vertragsauslegung tritt an die Stelle der lückenhaften Klausel diejenige Gestaltung, die die Parteien bei einer angemessenen Abwägung der beiderseitigen Interessen nach Treu und Glauben als redliche Vertragsparteien vereinbart hät-

ten, wenn ihnen die Unwirksamkeit der Geschäftsbedingung bekannt gewesen wäre (BAG 16. Dezember 2009 - 5 AZR 888/08 - Rn. 22, EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 44). Die ergänzende Vertragsauslegung im Bereich der Allgemeinen Geschäftsbedingungen bedeutet einen an einem objektiv generalisierenden, am Willen und Interesse der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise ausgerichteten Maßstab und nicht nur an dem der konkret beteiligten Personen. Sie muss deshalb für den betroffenen Vertragstyp als allgemeine Lösung eines stets wiederkehrenden Interessengegensatzes angemessen sein. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Feststellung und Bewertung des mutmaßlichen typisierten Parteiwillens und der Interessenlage ist der Zeitpunkt des Vertragsschlusses, da die ergänzende Vertragsauslegung eine anfängliche Regelungslücke rückwirkend schließt. Das gilt auch, wenn eine Lücke sich erst nachträglich als Folge des weiteren Verlaufs der Dinge ergeben hat. Zunächst ist hierfür an den Vertrag selbst anzuknüpfen, denn die in ihm enthaltenen Regelungen und Wertungen, sein Sinn und Zweck, sind Ausgangspunkt der Vertragsergänzung. Auszugehen ist dabei von der Bezugnahmeklausel. Lässt sich aus deren Wortlaut nicht zweifelsfrei feststellen, ob die im Bereich der Länder über den 1. Oktober 2005 hinaus weiter geltenden Regelungen des BAT oder ab diesem Zeitpunkt die neuen und den BAT ablösenden Regelungen des TVöD Anwendung finden sollen, ist dieses nach Sinn und Zweck einer Inbezugnahme tariflicher Regelungen zu ermitteln. Der Zweck der dynamischen Verweisung auf Tarifregelungen des öffentlichen Dienstes ist es zunächst, am öffentlichen Dienst orientierte Arbeitsbedingungen zu schaffen. Zugleich weist eine solche Klausel auf ein Interesse des Arbeitgebers hin, aus Wettbewerbs- und Arbeitsmarktgründen dasjenige Tarifsystem zur Geltung zu bringen, das typischerweise gelten würde, wenn die ausgeübten Tätigkeiten innerhalb des öffentlichen Dienstes erbracht würden (vgl. ausf. BAG 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 - mwN, EBE/BAG 2010, 116; zur Inbezugnahme der Vergütungsregelungen des BAT BAG 16. Dezember 2009 - 5 AZR 888/08 - Rn. 26, aaO).

(dd) Auch für die ergänzende Vertragsauslegung ist auf die räumliche Orientierung der betrieblichen Tätigkeit der Beklagten abzustellen. Die größere regionale Nähe spricht in einem solchen Fall für die Annahme der Orientierung an den Arbeitsbedingungen der örtlichen Landesbediensteten und nicht an denjenigen des Bundes. Eine aufgrund des

Geschäftsbereichs der Beklagten möglicherweise noch näher liegende Orientierung an den Tarifwerken der Kommunalen Arbeitgeberverbände scheidet aufgrund der insoweit eindeutigen und für die Auslegung der Verweisungsklausel bereits herangezogenen Vertragspraxis der dynamischen Orientierung an den Bund-/Länder-Vergütungstabellen aus. Da für eine Inbezugnahme gerade der Tarifregelungen der Bundesangestellten kein Anhaltspunkt vorgetragen oder sonst ersichtlich ist und da die Revision gerade nicht darauf abstellt, es seien nicht die Bedingungen der Länder, sondern die des Bundes in Bezug genommen, ist die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene ergänzende Auslegung des Arbeitsvertrages dahingehend, dass im Zweifel die Tarifbedingungen der Angestellten der Länder für den Inhalt des Arbeitsvertrages der Parteien maßgebend sein sollten, aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

bb) Die Regelung der Einmalzahlungen im TV Einmalzahlungen-L stellt sich für den Zeitraum bis zum Inkrafttreten des TV-L am 1. November 2006 als eine den BAT ergänzende tarifliche Vergütungsregelung dar.

(1) Der TV Einmalzahlungen-L ist eine Übergangsnorm zur Regelung der tariflichen Entgelterhöhungen in den Jahren 2006 bis 2008. Bei den dort für die Jahre 2006 und 2007 bestimmten Einmalzahlungen handelt es sich um pauschalierte Entgelterhöhungen, da in diesen Tarifrunden keine tabellenwirksamen Vergütungserhöhungen vereinbart wurden (vgl. dazu ausf. BAG 10. Juni 2009 - 4 AZR 194/08 - Rn. 57 ff. mwN, AP BGB § 157 Nr. 38).

(2) Der personelle Geltungsbereich des TV Einmalzahlungen-L erstreckt sich u. a. auf alle Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des BAT fallen (§ 1 Abs. 1 Buchst. a) TV Einmalzahlungen-L).

(3) Die Einmalzahlung nach § 2 Abs. 1 Buchst. a) TV Einmalzahlungen-L sollte mit den Bezügen für Juli 2006 ausgezahlt werden. Dieser Zeitpunkt lag noch vor Inkrafttreten des TV-L am 1. November 2006. Soweit die tarifgebundenen Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst nicht dem TVöD unterfielen, etwa weil sie Beschäftigte von Mitgliedern der TdL waren, war für sie zu diesem Zeitpunkt der BAT noch voll wirksam. Dement-

sprechend sind die Bezugsgrößen in dieser ersten Sonderzahlung für Juli 2006 noch an den in der Anlage 1a zum BAT festgelegten Vergütungsgruppen orientiert. Erst die Höhe der nächsten, in § 2 Abs. 1 Buchst. b) TV Einmalzahlungen-L geregelten Zahlungen zum Januar 2007 richtet sich in der Höhe nach den – seit dem 1. November 2006 – im TV-L vereinbarten Entgeltgruppen (vgl. dazu ausführlich BAG 10. Juni 2009 - 4 AZR 194/08 - Rn. 57 ff. mwN, AP BGB § 157 Nr. 38).

cc) Die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Einmalzahlung nach § 2 Abs. 1 Buchst. a) TV Einmalzahlungen-L werden von dem Kläger erfüllt. Er hatte nach den mit der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch den nach § 2 Abs. 4 Satz 1 TV Einmalzahlungen-L tatbestandlich vorgesehenen Entgeltanspruch für mindestens einen Tag im Monat Juli 2006. Da er nach der Vergütungsordnung der Anlage 1a zum BAT in der Vergütungsgruppe IV b eingruppiert war, hat die Beklagte ihm mit den Bezügen für Juli 2006 eine Einmalzahlung von 100 EUR zu leisten.

(...)

Die Eka

EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht

Die Auswahl bezieht sämtliche Problembereiche ein, wie Eingruppierung, Kündigung, Personalakte, befristete Arbeitsverhältnisse, Arbeitszeiten, Mitbestimmungskompetenzen der MAV und vieles mehr. Für bessere Lesbarkeit aufbereitet und übersichtlich gegliedert. Dadurch ist der schnelle Zugriff auf die bereits entschiedenen Fälle möglich. Das erleichtert ihre Arbeit spürbar und Sie haben mehr Zeit für andere Aufgaben.



NR. 018 ■ BAUMANN-CZICHON (HRSG.): Die Eka. EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht.

Neuartiges, wichtiges Nachschlagewerk für Mitarbeitervertretungen und Personalabteilungen der verfassten Kirchen, bei Caritas und Diakonie. Gut lesbare Kurzdarstellung kirchlicher Schlichtungs- und Schiedsstellen, ergänzt durch Arbeitserichtsurteile.

Nun mit über 280 Entscheidungen, 1.700 Seiten in 2 Ordnern. SachBuchVerlag Kellner. EUR 109,90. Eine Ergänzungslieferung pro Jahr.

Wer hat was wann entschieden

Das Ergebnis auf einen Blick: Die Leitsätze

Sachverhalt und Gründe ergänzen Details für Sie



Haupt- und Nebensichworte gliedern das Werk praktisch

Entscheidungsgrundlage



Abo Direktbestellung

Per Fax: 0421-704058

Wir ordern hiermit Abo/s von **Arbeitsrecht und Kirche**
ab der nächsten Ausgabe Nr. _____

A & K ist ein erforderliches Sachmittel, das auf Beschluss der MAV von der Dienststelle zur Verfügung gestellt wird. Die MAV beschließt und übergibt die ausgefüllte Bestellung dem Arbeitgeber mit der Bitte um Kenntnisnahme und Weiterleitung an den SachBuchVerlag Kellner in Bremen.

Abopreis für 4 Ausgaben 50,- EUR pro Jahr.
Lieferung frei Haus.
Bei Einzelbestellung 12,90 EUR pro Exemplar. Das Abo verlängert sich jeweils um ein Jahr, sofern nicht spätestens 4 Wochen vor dem Jahresende schriftlich gekündigt wurde.

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

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

Absender: _____

Datum/MAV-Unterschrift: _____
Bitte auch in Druckbuchstaben

Zur Kenntnis genommen: _____
Arbeitgeber: _____

Das Dankeschön

Bei jedem neuen Abonnenten bedanken wir uns mit einem Geschenk.



Friedo Lampe:
Das Gesamtwerk.



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



Eine Flasche
Rotwein Barbera

An den
SachBuchverlag Kellner
St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen



50 Seiten • DIN A5 • Broschüre
€ 12,90 • Lieferbar ab 2011

Jetzt vorbestellen:

Kellner-Verlag
St.-Pauli-Deich 3 · 28199 Bremen
Telefon 0421-77866
Fax 0421-704058
sachbuch@kellnerverlag.de
www.kellnerverlag.de

Arbeitsvertrags-Richtlinien – Johanniter (AVR-J)

Arbeitshilfen und Kommentar

Dieses Arbeitsheft enthält Anmerkungen zu ausgewählten Fragen über die AVR-J und dient als praktische Hilfe für den Alltag. Es behandelt in knapp gehaltenen Erläuterungen die wesentlichen Informationen, die für eine Mitarbeitervertretung wichtig sind.

BERNHARD BAUMANN-CZICHON, Jahrgang 1953, ist seit 1984 Rechtsanwalt in Bremen und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Seit 2004 ist er Chefredakteur der Zeitschrift ›Arbeitsrecht und Kirche‹ (AuK). Die Zeitschrift ist Herausgeber der Arbeitshefte Arbeitsrecht.

MIRA GATHMANN, geboren 1975, studierte Jura in Hannover und Kopenhagen und ist seit 2004 Fachanwältin für Arbeitsrecht in Bremen.

BERND RÖSE, Jahrgang 1957, ist seit 1996 Vorsitzender der Gesamtmitarbeitervertretung der Johanniter-Unfallhilfe in Hannover.

Neu!



Alle »Arbeitsrecht und Kirche«-Ausgaben auf CD-ROM Über 5 Jahre Fachwissen, Artikel und Rechtsprechung



- Alle Ausgaben der Jahre 2004–2009
- Mit Volltext-Suche und umfassendem Inhaltsverzeichnis
- Auf jedem PC anwendbar
- Mit Rechtsprechungstexten zum kirchl. Arbeitsrecht
- Aktuelle Artikel zu allen arbeitsrechtlichen Themen in Kirche, Diakonie und Caritas
- Auch als Mehrplatzversionen erhältlich

Jetzt bestellen!

Die CD-ROM ist ab sofort lieferbar. Bestellen Sie jetzt über den untenstehenden Fax-Abschnitt oder per Post, Telefon oder E-Mail.

Kellner-Verlag

St.-Pauli-Deich 3 • 28199 Bremen • Telefon: 0421 - 77866
buchservice@kellnerverlag.de • www.kellnerverlag.de

Rechnung beiliegend. Lieferung erfolgt versandkostenfrei.

**Für Abonnenten
der AuK nur € 16,90
(regulärer Preis € 29,90)**

Fax-Bestellung an 0421 - 70 40 58

An die Mitarbeitervertretung der

Zu Händen:

Straße:

PLZ/Ort:

Telefonnummer:

E-Mail:

Ja, wir bestellen ____
Exemplar(e) der
AuK-CD-ROM als

- Einzelplatzversion
- Version für fünf
Arbeitsplätze (€ 49,80)
- Version für zehn und mehr
Arbeitsplätze
(€ 79,80)