

# Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für  
Mitarbeitervertretungen

2012

**A<sup>u</sup>K**



## aus dem **Inhalt**

- 38** Darf sich die MAV gewerkschaftlich und tarifpolitisch engagieren?
- 46** Neues zum Sommergeld
- 56** Die Arbeit der Mitarbeitervertretung
- 64** Minijobs – Nutzen und Risiken prekärer Beschäftigung

ISSN 1614-1903

**Kellner**  
Broschüren • Güstern

# Rechtsprechungs-Schnelldienst Arbeit / RS-Arb als monatliche E-Mails für AuK-Abonnenten

**NEU**

**ab 2013**

Herausgegeben von den Fachanwälten für Arbeitsrecht, Bernhard Baumann-Czichon und Mira Gathmann, sowie dem KellnerVerlag: bevorzugt für Abonnenten von AuK und der EkA. Aktuelle Urteile zum kirchlichen sowie weltlichen Arbeits- und Sozialrecht.

Kurze und gut verständliche Erläuterungen, keine seitenlangen Kommentare, sondern eine Übersicht. Nur das Wichtigste aus Arbeitnehmersicht, damit Sie gut informiert sind, mit Verlinkungen zum jeweiligen Urteilstext, sofern Sie ausführlichere Infos benötigen.

Das ergänzt AuK, ist schnell und unkompliziert. Pro Monat werden aktuelle Urteile per E-Mail zugestellt, die selbst ausgedruckt und je nach Thema archiviert werden können.

Benötigt werden lediglich ein PC mit Internetanschluss und eine E-Mail-Adresse zum Empfang der monatlichen Sendungen. Im Herbst 2012 erhalten Sie zunächst einen korrekten Mustertext und ab Januar die monatlichen Lieferungen.

*Dieser Service kostet für Abonnenten von AuK weniger als 1,- Euro pro Monat:*

*Der Bezugspreis erhöht sich ab Januar 2013 für Sie automatisch auf 60,- Euro.*

*Wenn Sie RS-Arb beziehen möchten, teilen Sie uns bitte Ihre E-Mail-Adresse mit. Danke.*

*Fax an: 0421-70 40 58*

E-Mail-Adresse: \_\_\_\_\_

Meine Abo-Nummer (soweit bekannt): \_\_\_\_\_

## Telefonservice 0421-77866

### Abo Direktbestellung

Per Fax: 0421-704058

Wir ordern hiermit \_\_\_\_\_ Abo/s von **Arbeitsrecht** und **Kirche**

ab der nächsten Ausgabe Nr. \_\_\_\_\_

**AuK** 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 SachBuch-Verlag Kellner in Bremen.

*Abopreis für 4 Ausgaben 60,- Euro pro Jahr inkl. RS-Arb. Lieferung frei Haus. Bei Einzelbestellung 12,90 Euro 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 Gesamt Werk.



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



Eine Flasche  
Rotwein Barbera

An den  
SachBuchverlag Kellner  
St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen

**Arbeitsrecht und Kirche**  
Zeitschrift für  
Mitarbeitervertretungen

### Redaktion:

Bernhard Baumann-  
Czichon (verantwortlich)  
Judith Ruthke-Mose  
(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  
Nora Wölfl

### 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

### Herstellung:

Manuel Dotzauer

### Grafische Gestaltung:

Designbüro  
Möhlenkamp, Bremen  
Marlis Schuldt,  
Jörg Möhlenkamp

### Bezugspreis:

Einzelheft Euro 12,90  
Abonnement: pro Jahr  
Euro 50,- (4 Ausgaben)  
Euro 60,- inkl. RS-Arb  
Kündigungsmöglichkeit:  
4 Wochen vor Jahresende.

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

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

*Liebe Leserin, lieber Leser,*

*am 20. November 2012 wird das Bundesarbeitsgericht darüber entscheiden, ob die Gewerkschaft ver.di in diakonischen Einrichtungen zum Streik aufrufen darf. Die Landesarbeitsgerichte Hamburg und Hamm haben der Gewerkschaft das Streikrecht zugesprochen. Angesichts der bisherigen Prozessniederlagen ist die Diakonie bemüht, den ›Dritten Weg‹ als funktionierend und allgemein praktiziert darzustellen. Vergeblich – aber mit Verwundung auslösenden Ergebnissen: So musste die Diakonische Altenhilfe in Lilienthal (bei Bremen) vor wenigen Tagen Insolvenz anmelden, weil der bevorstehende Ausschluss aus dem Diakonischen Werk zu Verbindlichkeiten gegenüber der kirchlichen Zusatzversorgung in Höhe von mehreren Millionen Euro führt. Gegenüber Altenheimen, die abweichend von den Arbeitsvertragsrichtlinien ›Notlagenregelungen‹ ohne Genehmigung der Arbeitsrechtlichen Kommission mit ihren Arbeitnehmern vereinbaren und damit vom ›Dritten Weg‹ abweichen, wird hingegen Nachsicht geübt und großzügig ›Dispens‹ erteilt. Gegenüber einer Großeinrichtung, die traditionell das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes anwendet und dies jetzt durch einen Tarifvertrag regeln will, droht das Diakonische Werk Hannovers hingegen mit Sanktionen bis zum Ausschluss. Worum geht es der Kirche eigentlich? Um angemessene Arbeitsbedingungen? Dann würde sie den Vorstoß der AWO zu flächendeckenden Tarifverträgen aufgreifen. Es geht offenkundig um zweierlei: Zum einen geht es darum, einfach Recht zu behalten mit der These, Kirche und Diakonie seien etwas Besonderes und dürften Grundrechte und Gewerkschaften ausschließen. Zum anderen geht es darum, den Wettbewerbsvorteil der ›Gewerkschaftsfreiheit‹ zu sichern. Warum lenkt die Diakonie die an dieser Stelle vergeudete Energie nicht um in die Qualifizierung ihres Managements? Dann wäre manche Notlage und erst recht Insolvenz vermieden worden.*

*Mit den besten Wünschen für einen schönen Sommer,  
Bernhard Baumann-Czichon*



Chefredakteur

Bernhard Baumann-Czichon



## Inhalt

- 38** Darf sich die MAV gewerkschaftlich und tarifpolitisch engagieren?
- 46** Neues zum Sommergeld – Erfahrungen mit der Anlage 14 AVR DW EKD
- 49** Der ›Dritte Weg‹ ist zu Ende – Kritik an den Thesen von Ulrich Hammer
- 54** Wie wär's mal mit einer Expertenbefragung? – Eine mögliche Methode zur Gestaltung von Mitarbeiterversammlungen?
- 56** Die Arbeit der Mitarbeitervertretung – Die Sitzung der Mitarbeitervertretung
- 64** Minijobs – Nutzen und Risiken prekärer Beschäftigung
- 68** Aktuelle Meldungen
- 70** Rechtsprechung
- 70** Seminartermine August bis Oktober 2012

# Darf sich die MAV gewerkschaftlich und tarifpolitisch engagieren?

Von Bernhard Baumann-Czichon

Nur die Arbeitsgemeinschaften in Mecklenburg und Sachsen sind noch in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD vertreten. Alle anderen lehnen mehr oder weniger konsequent den ›Dritten Weg‹ ab und fordern stattdessen den Abschluss von Tarifverträgen – vor allem eines einheitlichen Tarifvertrages für die Sozialbranche (TV Soziales). Dafür setzen sich auch viele Mitarbeitervertretungen innerhalb und außerhalb ihres Betriebs ein. Die Arbeitgeber antworten mit Verboten und drohen mit Sanktionen (z. B. Abberufung der MAV durch das Kirchengesetz). Der Autor geht der Frage nach, ob und wie weit die Mitarbeitervertretung gewerkschaftlich arbeiten darf.



Der Autor

**Bernhard Baumann-Czichon**  
 Fachanwalt für  
 Arbeitsrecht, Bremen  
 arbeitsrecht@bremen.de

Das Eintreten für Tarifforderungen und die Werbung für Gewerkschaften sei der Mitarbeitervertretung ebenso wie dem Betriebsrat verboten, sagen und schreiben die kirchlichen Arbeitgeber. Sie verweisen auf die ›Neutralitätspflicht‹ der Mitarbeitervertretung und führen – wenn sie nach Belegen gefragt werden – Entscheidungen an, die zu Lasten von Betriebsräten ergangen sind. Gerichtliche Entscheidungen, die sich auf das Mitarbeitervertretungsgesetz beziehen, können sie nicht vorlegen, weil es solche nicht gibt.

Das hat zwei Gründe: Zum einen ist es ein relativ neues Phänomen, dass sich Mitarbeitervertretungen für Tarifforderungen – außerhalb des ›Dritten Weges‹ – engagieren. Und es ist auch neu, dass es eine Tarifentwicklung für diakonische Betriebe mangels arbeitsfähiger Kommissionen nicht geben kann. Der Streit um die Löhne kann derzeit für viele Betriebe nicht mehr befriedet werden (auch nicht durch eine Zwangsschlichtung). Und das ist neu. Dieser Konflikt ist neu, so dass es dazu noch keine Rechtsprechung gibt.

Zum anderen unterscheidet sich das Mitarbeitervertretungsgesetz gravierend vom Betriebsverfassungsgesetz. Denn während § 74 BetrVG Arbeitskämpfe zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten untersagt und beide Seiten (!) aufgrund der ihnen obliegenden Friedenspflicht jede tarifpolitische Betätigung zu unterlassen haben, die nicht den Betrieb und/oder die Arbeitnehmer unmittelbar betreffen,

## § 74 BetrVG

### Grundsätze für die Zusammenarbeit

1. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.
2. Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig; Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt. Arbeitgeber und Betriebsrat haben Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs beeinträchtigt werden. Sie haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen; die Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, wird hierdurch nicht berührt.
3. Arbeitnehmer, die im Rahmen dieses Gesetzes Aufgaben übernehmen, werden hierdurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch im Betrieb nicht beschränkt.

kennt das Mitarbeitervertretungsrecht eine solche Regelung nicht. Das mag daran liegen, dass sich der kirchliche Gesetzgeber nicht hat vorstellen können, dass es unter dem Regime des ›Dritten Weges‹ überhaupt einen besonderen Regelungsbedarf gibt. Allein daraus kann jedoch nicht auf eine planwidrige Lücke geschlossen werden, die im Wege der Analogie zum Betriebsverfassungsgesetz geschlossen werden darf. Denn einerseits hat der kirchliche Gesetzgeber in § 33 MVG-EKD ebenfalls ›Grundsätze der Zusammenarbeit‹ aufgestellt und sich dabei in Kenntnis des § 74 BetrVG darauf beschränkt, Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung auf vertrauensvolle Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung zu verpflichten, sowie darauf, die Vereinigungsfreiheit (Koalitionsfreiheit) zu schützen. Den Regelungsbedarf an sich hat der kirchliche Gesetzgeber offenkundig erkannt. Er hat nur eine andere Regelung getroffen. Und schließlich hat der Kirchengesetzgeber mehrfach betont, dass das MVG eigenständig und nicht aus der Perspektive des BetrVG auszulegen ist. Auch das schließt eine Analogie aus.

## § 33 MVG-EKD

### Grundsätze für die Zusammenarbeit

1. Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. Sie achten darauf, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Recht und Billigkeit behandelt



*werden, die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.*

2. *Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle erörtert werden. Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 besteht, findet einmal im Jahr eine Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen statt.*
3. *In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache anzustreben. Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden. Das Scheitern der Einigung muss von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. Die Vorschriften über das Verfahren bei der Mitberatung und der Mitbestimmung bleiben unberührt.*

Wir müssen daher feststellen, dass das Mitarbeitervertretungsgesetz weder ein ausdrückliches Verbot von Arbeitskämpfen noch eine Neutralitätspflicht enthält. Wer der Mitarbeitervertretung das Eintreten für Lohnforderungen im Allgemeinen und für den Abschluss von Tarifverträgen im Besonderen mit Hinweis auf Entscheidungen der staatlichen Arbeitsgerichte (zu Lasten von Betriebsräten) untersagen will, greift offenkundig zu kurz. Das ist genauso unsinnig, wie einem deutschen Autobahnraser vorzuhalten, dass es in den Niederlanden eine allgemeine Höchstgeschwindigkeit gibt.

Allerdings ist damit die Frage noch nicht beantwortet, was denn die Mitarbeitervertretung tatsächlich darf. Diese Frage kann nur aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz heraus beantwortet werden.

## Friedenspflicht im Betrieb

Eine ausdrückliche Verpflichtung zu betrieblichem ›Frieden‹ finden wir im Mitarbeitervertretungsgesetz nicht. § 33 MVG-EKD verpflichtet MAV und Dienststellenleitung aber zu vertrauensvoller und partnerschaftlicher Zusammenarbeit und gegenseitiger Unterstützung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Diese Generalklausel schließt sicherlich das Recht aus, selbst Arbeitskämpfe zu führen. Die Verpflichtung zur Sicherung des Betriebsfriedens und der Arbeitsabläufe wird als ungeschriebene Verpflichtung dem § 33 MVG-EKD hinzuzufügen sein. Ferner

gilt es auch im kirchlichen Bereich, die Tarifautonomie von Gewerkschaften und Arbeitgeber(verbänden) zu sichern.

Es gibt aber Anlass, darauf zu verweisen, dass diese Friedenspflicht nicht nur die Mitarbeitervertretung, sondern auch die Dienststellenleitung trifft. Arbeitskämpfe sind nicht nur Streiks. Ein Arbeitskampf liegt vielmehr bereits dann vor, wenn eine Seite Druck erzeugt, um die andere Seite zum Nachgeben zu bewegen. Eine arbeitskampfähliche Situation liegt schon dann vor, wenn ein Arbeitgeber mit der Schließung von Betriebsteilen und/oder Entlassungen oder gar Sanktionen gegen Arbeitnehmer droht. Von Arbeitgebern initiierte Arbeitskämpfe finden wir deshalb nicht selten, wenn Arbeitnehmern bei (angeblichen) Notlagen Lohnverzicht abgetrotzt werden sollen. Der Mitarbeitervertretung steht gegen solche Arbeitskampfmaßnahmen der Arbeitgeber kein Unterlassungsanspruch zu. Dafür gibt es keine Rechtsgrundlage, so dass die Mitarbeitervertretung darauf beschränkt bleibt, die Rechtswidrigkeit des Handelns des Arbeitgebers gerichtlich feststellen zu lassen. Die Feststellung, dass ein bestimmtes Handeln unzulässig ist, kann nicht vollstreckt werden. Setzt ein kirchlicher Arbeitgeber sein rechtswidriges Verhalten fort, stehen der Mitarbeitervertretung keine rechtlichen Instrumente zur Abwehr zur Verfügung. Die Verletzung der Friedenspflicht durch den Arbeitgeber kann zu einer Störung des Betriebes und insbesondere des Verhandlungsgleichgewichts führen, so dass die Mitarbeitervertretung gezwungen sein kann, die arbeitgeberseitige Arbeitskampfmaßnahme durch eigene Maßnahmen zu ›neutralisieren‹. Je nach Lage im Einzelfall können dazu betriebsöffentliche Erklärungen, Aufrufe, Mitarbeiterversammlungen usw. geboten sein.

## Koalitionsfreiheit im MVG

Unter Koalitionsfreiheit verstehen wir das in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz verankerte Recht von Arbeitnehmern, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen. Spiegelbildlich dazu dürfen sich Arbeitgeber in Arbeitgeberverbänden organisieren. Zweck einer Koalition ist es, die Arbeitsbedingungen (vor allem die Löhne) zu vereinbaren. Koalitionen, also Gewerkschaften, sind erkämpft worden, weil nur so die strukturelle Unterlegenheit von Arbeitnehmern gegenüber den Arbeitgebern ausgeglichen werden kann. Damit sie diese Funktion erfüllen können, dürfen Gewerkschaften zur Durchsetzung ihrer Forderungen auch Arbeitskampfmaßnahmen bis hin zum Streik ergreifen. Würden die Gewerkschaften nicht streiken dürfen, wären sie auf ›kollektives Betteln‹ beschränkt (so bezeichnete es das Bundesarbeitsgericht schon am 12.9.1984). Dem Recht, sich einer Koalition anzuschließen, ist das Recht gleichgestellt, sich *keiner* Koalition anzuschließen (negative Koalitionsfreiheit). § 33 MVG-EKD verpflichtet Mitarbei-

tervertretung und Dienststellenleitung gleichermaßen, die Koalitionsfreiheit und damit auch die negative Koalitionsfreiheit zu schützen.

Die negative Koalitionsfreiheit hat etwas von einem Januskopf: Einerseits ist es selbstverständliches demokratisches Recht eines jeden, selbst zu entscheiden, ob und wie er sich organisiert. Andererseits ist die Entscheidung, sich nicht in einer Gewerkschaft zu organisieren, immer auch eine Entscheidung zu Gunsten der Arbeitgeberseite und damit gegen die Interessen der Arbeitnehmer. Die Entscheidung, sich nicht in einer Gewerkschaft zu organisieren (und an deren innerer Willensbildung teilzunehmen), behindert das Ziel, materielle (Verhandlungs-)Parität zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern herzustellen. Ein Ausgleich kann nur durch Betonung des Rechtes der Gewerkschaften auf Betätigung in den Betrieben herbeigeführt werden.

## Die Rolle der Gewerkschaften im MVG

Das Betriebsverfassungsgesetz weist den Gewerkschaften neben ihrer traditionellen Rolle, Tarifverträge auszuhandeln und abzuschließen, die Aufgabe zu, den Betriebsrat auf betrieblicher Ebene zu unterstützen: Die im Betrieb vertretene Gewerkschaft darf an jeder Betriebsversammlung durchgängig teilnehmen, sie darf an den Sitzungen des Betriebsrates teilnehmen, sie kann die Wahl eines Betriebsrates in bislang betriebsratslosen Betrieben einleiten u. a. m. Die Gewerkschaft ist integraler Bestandteil der Betriebsverfassung. Eine vergleichbare Rolle weist das MVG den Gewerkschaften nicht zu. Gewerkschaften sind in kirchlichen Betrieben nicht gewollt. Sie müssen im Gegenteil ihre Rechte, z. B. ein Schwarzes Brett anzubringen, immer wieder gerichtlich durchsetzen.<sup>1</sup>

Nach dem Konzept des MVG scheint sich die Verpflichtung, die Vereinigungsfreiheit zu schützen, auf das individuelle Recht zu beschränken, sich einer Koalition anzuschließen, nicht aber auf deren koalitionspezifische Betätigung. Das ist erstaunlich. Denn gerade der Kirche müsste bewusst sein, dass bestimmte Grundrechte nicht nur individuell verwirklicht werden können. So kann die Glaubens- und Religionsausübungsfreiheit nach Art. 4 Abs. 1 und 2 Grundgesetz nur in Gemeinschaft und damit in und mit einer Institution – der Kirche – ausgeübt werden. Daraus rechtfertigt sich die institutionelle Garantie der Kirchen gem. Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 WRV.

Vergleichbares gilt für die Gewerkschaften: Nicht allein der Beitritt zu einer Gewerkschaft schafft materielle Parität zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sondern erst die gewerkschaftliche Betätigung – vor allem in den Betrieben. Die in Art. 9 Abs. 3 GG verankerte Koalitionsfreiheit umfasst beides: das Recht des Einzelnen, sich in einer Gewerkschaft (nicht) zu organisieren, und das Recht der Koalition, sich auch in den Betrieben gewerkschaftlich zu betäti-

gen. Art. 9 Abs. 3 GG beinhaltet das dem Einzelnen zustehende Grundrecht und die Garantie der Institution Gewerkschaft gleichermaßen.<sup>2</sup>

Die in § 33 MVG-EKD verankerte Verpflichtung von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung kann im Rahmen einer verfassungskonformen Auslegung (›... im Rahmen der für Jedermann geltenden Gesetze, Art. 137 WRV) nur so verstanden werden, dass die Betriebspartner auch die gewerkschaftliche Betätigung zu schützen haben.

## Mitarbeitervertretung und Koalitionsfreiheit

Die Mitarbeitervertretung ist die Vertretung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch derjenigen, die die Mitglieder der MAV nicht oder die überhaupt nicht gewählt haben. Niemand entscheidet, ob er ›zur MAV gehört‹ bzw. von dieser vertreten wird. Durch die Mitarbeitervertretung eines Betriebes wird man vertreten, so wie ein Arzt der Ärztekammer, der Anwalt der Anwaltskammer oder ein Gewerbetreibender Industrie- und Handelskammer angehört. Und genauso wie diese Kammern alle ihre Mitglieder zu vertreten haben, hat die Mitarbeitervertretung die Interessen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vertreten und auch deren Rechte zu wahren. Der Repräsentation aller Mitglieder steht nicht entgegen, dass die Mitarbeitervertretung ihre Willensbildung nach demokratischen Grundsätzen vornimmt, also Mehrheitsentscheidungen herbeiführt. Das gilt für Entscheidungen innerhalb der Mitarbeitervertretung, aber auch für Beschlüsse in der Mitarbeiterversammlung. Minderheiten müssen sich der Mehrheit beugen. Der Umstand, dass sich die Vertreter unterlegener Meinungen der Vertretung durch die Mitarbeitervertretung nicht wie bei einem Parteiaustritt entziehen können, ist hinzunehmen im Hinblick auf den gesetzlichen Auftrag der Mitarbeitervertretung. Je weiter sich die Mitarbeitervertretung in ihrem Handeln von den betrieblichen Belangen der in der Einrichtung tätigen Mitarbeiter entfernt, umso gewichtiger wird der Einwand, dass Minderheiten nicht gegen ihren Willen vertreten werden dürfen. So sind Wahlaufufe zu Gunsten einer politischen Partei nicht zulässig. Unkritisch wäre aber der Aufruf, überhaupt an einer Wahl teilzunehmen oder Parteien zu wählen, die sich z. B. für eine bessere Finanzierung sozialer Arbeit einsetzen.

## Gesetzlicher Auftrag und Finanzierung durch den Arbeitgeber

Die Mitarbeitervertretung handelt auf gesetzlicher Grundlage. Das Mitarbeitervertretungsgesetz weist der Mitarbeitervertretung einen bestimmten Auftrag zu, § 35 MVG-EKD. Dieser ist Grundlage und Grenze des Handelns zugleich. Zur Sicherstellung dieses gesetzlichen Auftrags ist der Arbeitgeber verpflichtet,

1. ArbG Siegen, Urteil vom 20.4.2010, 1 Ca 1808/09; LAG Düsseldorf, Urteil vom 3.4.1980, 14 Sa 62/80.  
2. Vgl. hierzu auch Baumann-Czichon/Gathmann/Germer, MVG-EKD, § 33 Rz. 4–8.

die erforderlichen Kosten der MAV-Arbeit zu tragen. Die Finanzierung durch den Arbeitgeber verpflichtet die Mitarbeitervertretung nicht zu (besonderem) Wohlverhalten gegenüber der Dienststellenleitung. Im Gegenteil: Der in vielen betrieblichen Fragen bestehende (natürliche) Interessensgegensatz zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber soll durch die kontrollierende und mitbestimmende Tätigkeit der MAV gemildert werden: Nur sozial gerechtfertigte Kündigungen dürfen ausgesprochen werden (§ 42 lit. c i. V. m. § 41 Abs. 2 MVG-EKD), Arbeitszeiten dürfen nur angeordnet werden, wenn sie von der MAV akzeptiert werden (§ 40 lit. d und e) usw. Unbeschadet der Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit stehen sich Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung gleichwohl als ›Gegner‹ gegenüber.

Die Finanzierung der MAV-Arbeit durch den Arbeitgeber führt in zweifacher Hinsicht zu einer Begrenzung der Mitarbeitervertretung auf ihren gesetzlichen Auftrag. Zum einen kann dem Gegner, hier dem Arbeitgeber, nicht abverlangt werden, dass die Mitarbeitervertretung nach eigenem Ermessen darüber befindet, welche Mittel des Arbeitgebers sie ›zum Kampf gegen den Arbeitgeber‹ in Anspruch nimmt. Andererseits kann die Unabhängigkeit der Mitarbeitervertretung vom Arbeitgeber nur gesichert werden, wenn die Ausstattung mit Ressourcen durch den Arbeitgeber strikter gesetzlicher Regelung folgt. Wer hiervon abweicht, macht den ersten Schritt, der zur ›Käuflichkeit‹ der Arbeitnehmervertretung führt. Die aktuelle Diskussion um den ›Dritten Weg‹ macht deutlich, dass die Entscheidung Einzelner gegen den ›Dritten Weg‹ dadurch behindert wird, dass diese mit dem Wegfall von Freistellungen aufgrund ARK-Tätigkeit verbunden wäre.

Dies ist kein Plädoyer für eine knappe Ausstattung der Mitarbeitervertretung. Es ist – nur – ein Plädoyer für eine strikte Gesetzesgebundenheit. Dabei muss das Merkmal der Erforderlichkeit von den Kirchengerichten so ausgelegt werden, dass die Mitarbeitervertretung ihren Auftrag, die sozialen, wirtschaftlichen und beruflichen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, auch tatsächlich wahrnehmen kann. Dazu muss die Mitarbeitervertretung bezogen auf ihre Handlungsfelder über eine derjenigen des Arbeitgebers gleichwertige Ausstattung verfügen. Das gilt für die Hinzuziehung externer Experten, z. B. von Anwälten zur Prozessführung<sup>3</sup>, auch für die Ressource Zeit und schließlich auch für den Zugang zu Informationen<sup>4</sup>.

In die falsche Richtung geht daher die Entscheidung<sup>5</sup> des Kirchengerichtshofs der EKD, dass die Mitarbeitervertretung in einer Mitarbeiterversammlung nicht über den Stand der Beratungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission berichten darf. Diese Entscheidung ist sogar vielen Arbeitgebern zu weit gegangen. Denn sie merken, dass ihnen damit auch der ›Sozialpartner‹ im Rahmen des ›Dritten Weges‹ abhanden gekommen ist. Kaum eine Mitarbeiterver-

tretung wird die Bildung von Arbeitsrechtlichen Kommissionen unterstützen und über die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Mitglieder in die ARK entsenden, wenn sie deren Beratungs(zwischen)ergebnisse nicht einmal in der Mitarbeiterversammlung diskutieren darf. Mit dieser Entscheidung hat der Kirchengerichtshof das Ende des ›Dritten Weges‹ beschleunigt.

## Fazit

Die engen Grenzen tarifpolitischen Handelns des Betriebsrates gelten für die Mitarbeitervertretung mangels gesetzlicher Regelung nicht. Das Gebot, die (negative) Koalitionsfreiheit zu schützen, schränkt die Mitarbeitervertretung ebenso ein wie die Bindung an ihren gesetzlichen Auftrag. Die Verpflichtung zum Schutz der Koalitionsfreiheit führt andererseits dazu, dass die Mitarbeitervertretung die gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb durch eigenes Handeln zu gewährleisten hat, da das Mitarbeitervertretungsgesetz den Gewerkschaften keine eigenen Rechte einräumt.

Die Mitarbeitervertretung unterliegt jedenfalls keinen engeren Grenzen als der Betriebsrat. Sie wird im Gegenteil zur Gewährleistung der gewerkschaftlichen Betätigungsmöglichkeit im Betrieb drüber hinausgehen dürfen und wohl auch müssen. Im Folgenden werden deshalb die Handlungsmöglichkeiten und – grenzen am Beispiel des Betriebsrates dargestellt.

## Die Mitarbeitervertretung im Arbeitskampf

Der Abschluss von Tarifverträgen obliegt den Gewerkschaften. Die Gewerkschaften müssen auch – eigenverantwortlich – entscheiden, mit welchen Mitteln sie ihre Forderungen durchsetzen. Die ausschließliche Verantwortung der Gewerkschaften für die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen korrespondiert mit dem ausschließlichen Recht der Gewerkschaften, Tarifverträge zu verhandeln und abzuschließen. Die Neutralität der Mitarbeitervertretung sichert die Autonomie der Gewerkschaften. Die Mitarbeitervertretung hat sich in Arbeitskämpfen – wie der Betriebsrat – neutral zu verhalten.<sup>6</sup>

Die Verpflichtung zur Neutralität gilt auch für einzelne Mitglieder der Mitarbeitervertretung, soweit sie in dieser Eigenschaft handeln.<sup>7</sup>

Das Gebot der Neutralität untersagt den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung jedoch nicht, in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer an Arbeitskampfmaßnahmen teilzunehmen oder zu solchen aufzurufen.<sup>8</sup> Sie brauchen nicht ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass sie z. B. einen Streikaufruf als Arbeitnehmer und nicht als Mitarbeitervertreter unterzeichnen<sup>9</sup>, sie dürfen allerdings nicht ausdrücklich auf ihr Amt als Mitarbeitervertreter hinweisen<sup>10</sup>.

3. Vgl. hierzu beispielsweise KG-MVG f. d. DW EKM, Beschluss vom 15.5.2012, II-2-2012, das das Erfordernis eines ausgewogenen Kräfteverhältnisses betont.

4. KGH-EKD, Beschluss vom 31.10.2005, II-0124/L 24/05, der der Mitarbeitervertretung in wirtschaftlichen Fragen einen mit der Dienststellenleitung identischen Kenntnisstand zubilligt.

5. KGH-EKD, Beschluss vom 11.01.2010, AuK 2010 S. 27f. m. Anmerkung Feuerhahn.

6. Vgl. BAG, 22.12.80 AP Nr. 71 zu Art. 9 GG Arbeitskampf und 10.12.02 AP Nr. 59 zu § 80 BetrVG.

7. Vgl. BAG, 5.12.75 AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG und 21.2.78 AP Nr. 1 zu § 74 BetrVG.

8. Fitting, § 74 Rz. 16.

9. Vgl. Fitting, § 74 Rz. 16.

10. Vgl. Fitting, § 74 Rz. 15.

Ein Arbeitskampf berührt das Amt der Mitarbeitervertretung nicht. Das gilt auch dann, wenn sich Mitglieder der Mitarbeitervertretung am Arbeitskampf beteiligen.<sup>11</sup> Die aktive Teilnahme an einem Arbeitskampf beeinflusst nicht das Amt des einzelnen Mitgliedes der Mitarbeitervertretung. Ein Arbeitskampf beeinflusst auch nicht die Funktionsfähigkeit der Mitarbeitervertretung. Einschränkungen können sich nur soweit ergeben, als mitbestimmungspflichtige Maßnahmen einen Bezug zum Arbeitskampf haben, z. B. die Einstellung von Streikbrechern.<sup>12</sup>

Die Gewerkschaft trifft nicht nur die Entscheidung, ob, sondern auch, wie gestreikt wird. In den Bereichen der Daseinsfürsorge und der Betreuung und Versorgung von hilfebedürftigen Menschen dürfen Streikmaßnahmen nicht zu einer Gefährdung von Menschen führen. Die Gewerkschaften sind verpflichtet, während eines Arbeitskampfes einen entsprechenden Notdienst zu gewährleisten.<sup>13</sup> Häufig werden mit den Arbeitgebern hierüber Notdienstvereinbarungen geschlossen. Aber auch dann, wenn ein Arbeitgeber jegliche Notdienstregelung ablehnt, bleibt die Gewerkschaft zur Aufrechterhaltung von lebenswichtigen Funktionen verpflichtet. Diese Verpflichtung trifft hingegen nicht die Mitarbeitervertretung und auch nicht einzelne Arbeitnehmer. Unterbleibt ein erforderlicher Notdienst, macht sich die Gewerkschaft, aber nicht die Mitarbeitervertretung oder ein einzelner Arbeitnehmer schadensersatzpflichtig.

Die Mitarbeitervertretung ist auch nicht verpflichtet, die am Streik teilnehmenden Arbeitnehmer zu erfassen und dem Arbeitgeber mitzuteilen. Denn damit würde sie ihre Neutralität im Arbeitskampf zu Gunsten des Arbeitgebers verletzen.

## Mitarbeitervertretung und gewerkschaftliche Betätigung

Das Koalitionsrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG ist ein Grundrecht, dass den Arbeitnehmern zusteht und der Koalition selbst die Betätigungsmöglichkeit garantiert. Träger dieses Grundrechtes ist nicht die Mitarbeitervertretung. Sie hat die positive und gleichermaßen die negative Koalitionsfreiheit zu schützen. Das schließt eine eigene koalitionspezifische Tätigkeit der Mitarbeitervertretung aus.

Die Mitarbeitervertretung hat einen eigenen – von den Gewerkschaften unabhängigen – Auftrag zur betrieblichen Interessenvertretung. Zur Erfüllung dieses Auftrages darf sie sich der Gewerkschaften bedienen.<sup>14</sup> So kann die Mitarbeitervertretung einen Gewerkschaftssekretär als Sachverständigen zu Beratungen in der Mitarbeitervertretung oder auch der Mitarbeiterversammlung hinzuziehen.<sup>15</sup> Die Mitarbeitervertretung darf auch Broschüren und anderes Material der Gewerkschaften im Betrieb verteilen, sofern dieses nicht lediglich werbenden, sondern auch informierenden Charakter hat (z. B. ›Mein Frei

gehört mir‹). Unschädlich ist, dass Broschüren der Gewerkschaften regelmäßig ein Beitrittsformular enthalten.

Unter den gleichen Voraussetzungen kann die Mitarbeitervertretung gewerkschaftliche Informationen auch ans Schwarze Brett hängen oder im hauseigenen Intranet veröffentlichen.

Das Recht der Gewerkschaft, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eigenständig zu unterrichten, z. B. über ein eigenes Schwarzes Brett, wird hierdurch nicht berührt.

Zu dem gesetzlichen Auftrag der Mitarbeitervertretung gehört zudem die Verpflichtung, die Koalitionsfreiheit und damit auch die gewerkschaftliche Betätigung zu sichern. Dies wird die Mitarbeitervertretung z. B. bei der Entscheidung, ob sie einen sachverständigen Gewerkschaftssekretär in eine Sitzung oder eine Mitarbeiterversammlung zu einem Tagesordnungspunkt einlädt, zu berücksichtigen haben. Die Einladung eines sachkundigen Gewerkschaftssekretärs ermöglicht es der Gewerkschaft, sich im grundgesetzlich geschützten Rahmen im Betrieb zu betätigen. Damit kommt die Mitarbeitervertretung ihrem gesetzlichen Auftrag nach, die Vereinigungsfreiheit zu sichern. Denn Arbeitnehmer können und werden eine Entscheidung über einen Beitritt zu einer Gewerkschaft nur treffen, wenn sie die inhaltlichen Positionen einer Gewerkschaft kennen.

Die Mitarbeitervertretung kann sich auch in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber durch einen Gewerkschaftsvertreter unterstützen lassen. Ebenso kann die Mitarbeitervertretung einen gewerkschaftlichen Rechtsschutzsekretär mit der Vertretung vor dem Kirchengericht beauftragen.<sup>16</sup>

Überschreitet die Mitarbeitervertretung diese Grenzen, so steht dem Arbeitgeber kein ›Selbsthilfe-recht‹ zu. Er ist insbesondere nicht berechtigt, Abhänge der Mitarbeitervertretung vom Schwarzen Brett oder aus Postfächern zu entfernen.<sup>17</sup> Ihm bleibt nur der Weg, die von ihm behauptete Rechtswidrigkeit durch das Kirchengericht feststellen zu lassen oder die Abberufung der Mitarbeitervertretung gem. § 17 MVG-EKD zu versuchen. Arbeitsrechtliche Maßnahmen (Abmahnung, Kündigung) stehen ihm nicht zu.

Auch dem einzelnen Mitglied der Mitarbeitervertretung steht in dieser Eigenschaft das Recht auf gewerkschaftliche Betätigung nicht zu. Die Mitarbeitervertretung und ihre Mitglieder sind zu gewerkschaftsneutraler Amtsführung verpflichtet. Dazu genügt es, wenn die Mitglieder der Mitarbeitervertretung deutlich zwischen ihrer gewerkschaftlichen Betätigung und der Ausübung ihres Amtes unterscheiden.<sup>18</sup> In seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer hingegen darf sich das MAV-Mitglied innerhalb des Betriebes gewerkschaftlich betätigen. Dazu gehört das Recht, auch ausschließlich werbendes Material der Gewerkschaft zu verteilen. Die Gewerkschaft wirbt dann, wenn sie nicht nur ihre Mitglieder

11. Vgl. BAG 25.10.88 AP Nr. 110 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.

12. Vgl. BAG 19.2.91 AP Nr. 26 zu § 95 BetrVG.

13. Koch in Schaub, § 194, Rz. 35.

14. Baumann-Czichon/Gathmann/Germer, MVG-EKD, § 33 Rz. 7a.

15. Schiedsstelle DW Braunschweig 26.08.1993 (unveröffentlicht).

16. Gewerkschaftliche Rechtsschutzsekretäre dürfen wie ein Rechtsanwalt unter der Voraussetzung des § 61 Abs. 4 Satz 1 MVG-EKD die Mitarbeitervertretungen in erster Instanz und vor dem Kirchengerichtshof vertreten.



anspricht. Gewerkschaftlich tätige Arbeitnehmer dürfen mit KollegInnen während der Arbeit z. B. über tarifpolitische Fragen sprechen. Das Recht zur gewerkschaftlichen Betätigung besteht nicht nur innerhalb des Betriebes, sondern ausdrücklich auch während der Arbeitszeit. Allerdings: Es darf nicht zu erheblichen Beeinträchtigungen des Arbeitsablaufs kommen.<sup>19</sup> Ein Gespräch während arbeitsüblicher Unterbrechungen (Zigarettenpause, warten auf einen Anschlussauftrag usw.) ist zulässig. Die Ansprache von Kollegen während einer OP im Krankenhaus ist unzulässig. Ein gewerkschaftlich tätiger Arbeitnehmer darf für die gewerkschaftswerbende Tätigkeit auch in andere Betriebsabteilungen gehen und dort Kollegen an ihren Arbeitsplätzen aufsuchen. Auch hier gilt, dass der Betriebsablauf nicht erheblich gestört werden darf.

Gewerkschaftliche Werbung ist insbesondere auch vor MAV-Wahlen zulässig, so dass die Gewerkschaft zur Wahl ihrer kandidierenden Mitglieder aufrufen darf.<sup>20</sup>

### Fragen des Übergangs vom Dritten zum Zweiten Weg

Die tarifpolitische Diskussion in der Diakonie bezieht sich derzeit weniger auf die Frage, ob und in welchem Maße die Löhne angehoben werden, sondern mehr auf die Frage, ob die Löhne im ›Dritten Weg‹ oder durch Tarifverträge festgelegt werden sollen. Die Notwendigkeit von Tarifverträgen wird von Arbeitnehmern und Mitarbeitervertretungen vor allem damit begründet, dass allein (allgemeinverbindliche) Tarifverträge auch die Vergütung der Arbeitnehmer in nicht diakonischen Einrichtungen, z. B. in privaten Altenheimen, regulieren können. Sie sehen in flächendeckenden Tarifverträgen ein wirksames Mittel, um dem Kostendruck der Sozialkassen zu begegnen. Wenn alle Arbeitgeber die gleichen Löhne zahlen müssen, kann keine Einrichtung in den Pflegesatzverhandlungen unter Verweis auf billigere Anbieter runterverhandelt werden. Bei der Forderung nach Tarifverträgen geht es mithin weniger um eine tarifpolitische Auseinandersetzung (Arbeitskampf) als um die Sicherung der Existenzgrundlage der diakonischen Einrichtungen. Die Mitarbeitervertretungen nehmen damit ihren Auftrag zur Mitverantwortung nach § 35 Abs. 1 Satz 2 MVG-EKD wahr. Dieses – auch öffentliche – Eintreten für Tarifverträge ist durch den gesetzlichen Auftrag der Mitarbeitervertretung gedeckt.

Eine (kirchen-)rechtliche Verpflichtung, den ›Dritten Weg‹ zu unterstützen, ist nicht gegeben. Kritik am ›Dritten Weg‹ stellt keine Verletzung der vertrauensvollen Zusammenarbeit (zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung) dar. Denn zum Wesen des ›Dritten Weges‹ gehört es, dass Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung gerade die Verhandlungspartner sind.

Wenn kirchliche Arbeitgeber gleichwohl Mitarbeitervertretungen entsprechende Handlungsweisen (Erklärungen, Unterschriftenlisten usw.) untersagen wollen, zeigen sie nur die eigene Erkenntnis, dass der ›Dritte Weg‹ keine allgemeine Akzeptanz mehr erfährt. Das gilt übrigens für beide Seiten. Denn der Umstand, dass eine Krankenhausgemeinschaft gegen das Diakonische Werk im Rheinland wegen der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission vor dem staatlichen Arbeitsgericht klagt, ist der größtmögliche Ausdruck fehlender Akzeptanz. Aber auch anderenorts wollen diakonische Arbeitgeber von den Arbeitsvertragsrichtlinien abweichen (meist auf ›kaltem Wege‹), denn dieser ›Dritte Weg‹ löst die Probleme der Einrichtungen nicht. Die Regelungen des ›Dritten Weges‹ sind nicht in der Lage, durch eine Flächenbindung billige Schmutzkonkurrenz zu verhindern. Entgegen der offiziellen Haltung der Kirche verfolgen immer mehr diakonische Unternehmensführer die Öffnung zu Tarifverträgen. Die Initiative der AWO vom 6.3.2012 für einen Branchentarifvertrag Soziales mag diese Entwicklung befördern.

### Gewerkschaftliche Betätigung durch MAV oder Gewerkschaft?

Gewerkschaften sind in Diakonie und Caritas traditionell nicht stark vertreten. Immerhin vermeldet die Gewerkschaft ver.di im Bereich Kirchen einen signifikanten Anstieg von Mitgliedern. Sowohl die Kampagne ›Soziale Arbeit ist mehr wert‹ als auch die Unzufriedenheit mit dem ›Dritten Weg‹ haben viele vor allem diakonische Arbeitnehmer zu den Gewerkschaften geführt. Sie wollen kein Verfahren zur Festlegung der Löhne, in dem die andere Seite die Regeln bestimmt: Immer wenn die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission konsequent Arbeitnehmerinteressen vertreten, wird die Ordnung geändert, so dass diese Vertreter nicht mehr dabei sind. So war es 1997 und so war es 2010. Die Forderung nach Tarifverträgen ist verbunden mit der Erkenntnis, dass akzeptable Tarifverträge nur bei einem deutlich höheren Organisationsgrad erreicht werden können. ver.di hat dies mit dem Konzept der bedingungsgebundenen Tarifarbeit deutlich zum Ausdruck gebracht: Tarifverträge werden nur dort abgeschlossen, wo der Organisationsgrad stimmt. Haustarifverträge werden gar nur dann abgeschlossen, wenn wenigstens 30 Prozent der Arbeitnehmer eines Betriebes oder Unternehmens gewerkschaftlich organisiert sind. Die Gewerkschaft ver.di unternimmt viel, um gerade in Kirchen, Diakonie und Caritas Mitglieder zu gewinnen. In der Vergangenheit gab es ein Hindernis: Warum sich gewerkschaftlich organisieren, wenn die Gewerkschaft ja mangels Tarifverträgen gar keinen Einfluss auf die Lohnhöhe hat? Und noch früher (bis zur Aufgabe des Selbstkostenerstattungsprinzips) galt

17. Vgl. Fitting, § 74 Rz. 31a.

18. OVG Saarland, Urteil vom 15.11.1967, III R 37/67.

19. Vgl. BVerfGE 84, 212 [224].

20. Grundsätzlich: BVerfG, Beschluss vom 30.11.65, AP NR. 7 zu Art 9 GG, ausdrücklich bezogen auf die Mitarbeitervertretung: ArbG Herne, Urteil vom 1.4.1981, 2 Ga 17/81.

das Phlegma: Warum soll ich Gewerkschaftsbeitrag zahlen, wenn die Müllmänner sowieso für mehr (meinen) Lohn streiken? Nun aber sind Tarifverträge in der Diakonie nicht nur vorstellbar, sie sind – wenn auch noch vereinzelt – Realität, so im Oldenburger Krankenhaus und im Diakoniekrankenhaus in Hamburg.

Es wird Zeit, das Verhältnis von Mitarbeitervertretung und Gewerkschaft diesen neuen Verhältnissen anzupassen. Denn die Gewerkschaften spielen im kirchlichen Bereich auch deshalb nur eine geringe Rolle, weil es gelungen ist, die Gewerkschaften im kirchlichen Bereich scheinbar überflüssig zu machen. Die den Gewerkschaften im Bereich des BetrVG zukommende Unterstützungsfunktion wird im kirchlichen Bereich in weiten Teilen durch die Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse wahrgenommen. Sie informieren und beraten die Mitarbeitervertretungen, sie bieten Schulungen an und sie wirken – durch Vertreter in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen – auch an der Tarifentwicklung mit. Für Mitarbeitervertretungen ist es selbstverständlich, sich an die Arbeitsgemeinschaft zu wenden. An die Gewerkschaft wenden sich nur wenige. Das gilt auch für diejenigen Mitarbeitervertreter, die selbst ver.di-Mitglied sind. Die Unterstützung der Mitarbeitervertretungen durch die Arbeitsgemeinschaft hat dabei den Charme der Unabhängigkeit. Auch gewerkschaftskritische oder gewerkschaftsneutrale Mitarbeitervertretungen nehmen die Beratung der Arbeitsgemeinschaft in Anspruch. Die Arbeitsgemeinschaft gehört einfach dazu. Aber damit macht sie die gewerkschaftliche Unterstützung auch entbehrlich. Die Erfahrung der Entbehrlichkeit machen Mitarbeitervertretungen durchaus auch dort, wo die Arbeitsgemeinschaft aus ver.di-Mitgliedern besteht. Diese Erfahrung hindert die Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht selten daran, aus eigener Überzeugung für die Gewerkschaft zu werben. Es gibt oft nur die abstrakte Erkenntnis, dass die Gewerkschaft unverzichtbar ist; konkrete Erfahrung und daraus abgeleitete Überzeugung fehlt.

Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse machen ebenso wie Mitarbeitervertretungen die Erfahrung, dass konsequentes Eintreten für die Arbeitnehmerinteressen auf Widerstand stößt. So musste sich die Arbeitsgemeinschaft im DW Berlin-Brandenburg jüngst vor dem Kirchengericht mit dem Vorwurf rechtswidrigen Verhaltens auseinandersetzen, weil sie eine Liste mit diakonischen Arbeitgebern veröffentlicht hatte, die das kirchliche Arbeitsrecht nicht oder nicht vollständig anwenden.<sup>21</sup> Seither findet man diese Abweichter-Liste auf der Internetseite von ver.di – völlig unbeanstandet. Dies Beispiel zeigt, dass Gewerkschaften vieles dürfen, was den MAVen und deren Zusammenschlüssen untersagt ist oder ihnen zumindest abgesprochen wird. Wer die Gewerkschaften in solchen Situationen als Bündnispartner an seiner Seite wissen will, muss beizeiten

mit der Gewerkschaft zusammenarbeiten und ihr die Betätigung im Betrieb ermöglichen. Denn nur eine starke Gewerkschaft ist ein guter Bündnispartner.

Die Mitglieder von Arbeitsgemeinschaften und Mitarbeitervertretungen werden in ihrem Handeln stärker als in der Vergangenheit darauf achten müssen, ob sie als Mitarbeitervertreter oder als Gewerkschaftsmitglied handeln.

Nichts hindert ein Mitglied der Arbeitsgemeinschaft daran, einer Mitarbeitervertretung zu sagen: ›Da können wir nichts machen, aber wende dich mal an die/den KollegIn von ver.di – wenn du ver.di-Mitglied bist.‹ Und nichts hindert einen Mitarbeitervertreter daran, einen ratsuchenden Mitarbeiter an die Gewerkschaft zu verweisen oder besser noch gewerkschaftliche Beratung zu vermitteln. Zumal Mitarbeitervertreter rechtliche Beratung ohnehin nicht machen dürfen und sie gelegentlich auch wegen ihrer Verpflichtung, alle Arbeitnehmer zu vertreten, bei der Beratung Einzelner in Interessenkonflikte geraten können.

Es geht nicht um die Abschaffung von Mitarbeitervertretung und Arbeitsgemeinschaft. Es geht darum, endlich den Gewerkschaften die gebotene Betätigungsmöglichkeit in den Betrieben zu verschaffen. Dann stellen sich auch viele der oben diskutierten Fragen nicht mehr. Dann wird die Unterschriftenliste von ver.di nicht mehr von der Mitarbeitervertretung verteilt, sondern von dem MAV-Vorsitzenden in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer und ver.di-Mitglied. Es wäre viel gewonnen, wenn die Mitarbeitervertreter mal den Hut mit der Aufschrift ›MAV‹ absetzen und den mit der Aufschrift ›ver.di‹ aufsetzen würden. Dann könnten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch besser verstehen, was die Mitarbeitervertreter meinen, wenn sie von mangelnder Verhandlungspartit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen sprechen. Die unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten von Mitarbeitervertretung und Arbeitnehmern in der Arbeitsrechtlichen Kommission einerseits und Gewerkschaften andererseits müssen im betrieblichen Handeln sichtbar werden.

So betrachtet ist den Arbeitgebern zu danken, die versuchen, den Mitarbeitervertretungen die Grenzen zu zeigen. Sie betonen die Rolle der Gewerkschaften.

## Seminar zum Thema

### Zusammenarbeit mit Gewerkschaften – Was darf die MAV?

Hannover, Tagesveranstaltung am 12.07.2012

Referenten: Bernhard Baumann-Czichon, Lothar Germer

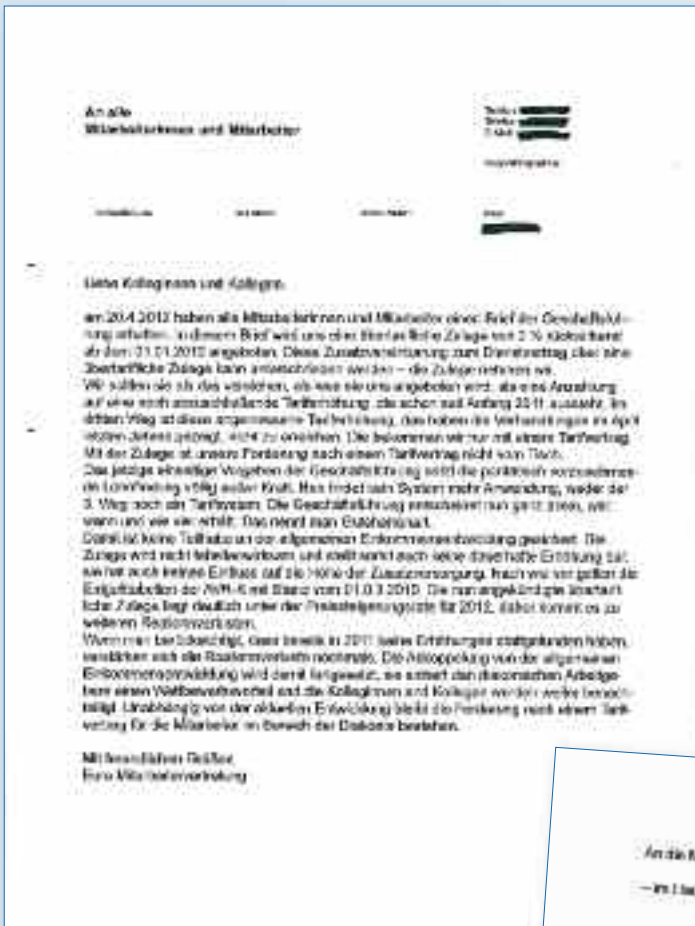
#### Anmeldungen unter:

Diakonische ArbeitnehmerInnen Initiative e. V. (dia e. V.)

Vogelsang 6, 30459 Hannover

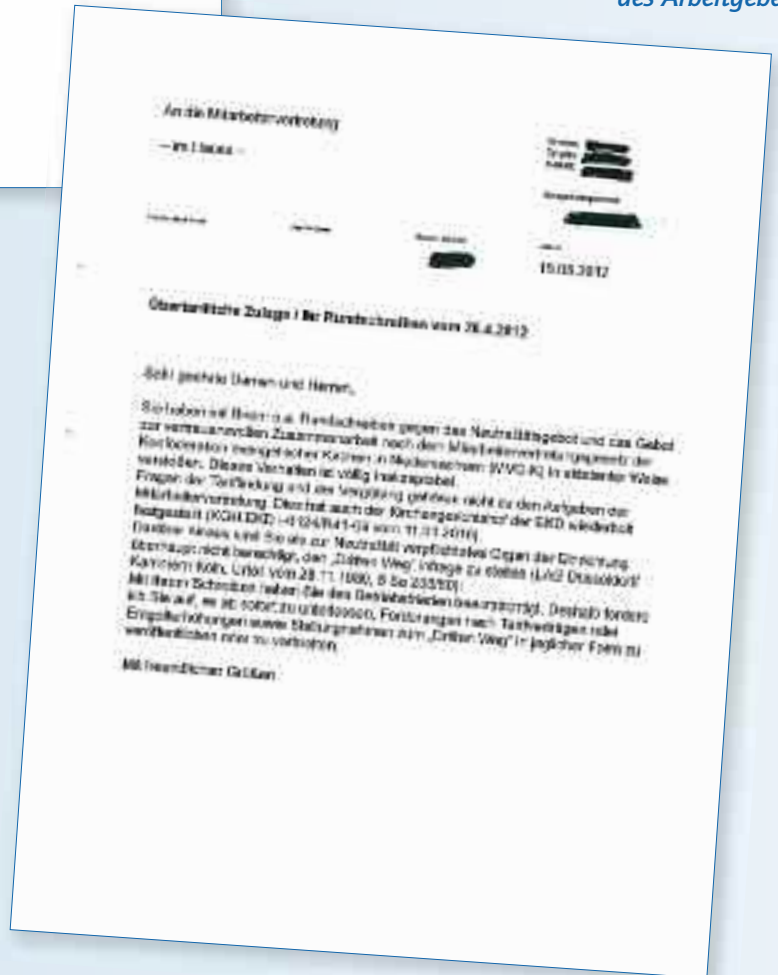
Tel: 05 11 41 08 97 50, diaev@http-tel.de

21. Vgl. hierzu ausführlich Wölfl, Schweigepflicht am Frauentag, AuK 1/2012, S. 2 ff.



Der Brief der MAV

Die Antwort des Arbeitgebers



**Der Irrtum des Arbeitgebers:**

Der Arbeitgeber irrt. Der KGH-EKD hat festgestellt, dass die MAV nicht über den Stand der Beratungen in der ARK berichten darf, weil die Lohnfindung überbetrieblich erfolge. Hier nimmt der Arbeitgeber (abweichend vom ›Dritten Weg‹) selbst Regelungen zur Lohnhöhe vor. Es geht also um eine betriebliche Regelung und zu betrieblichen Fragen darf die MAV immer Stellung nehmen. Vor allem:

Das Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation (MVG-K) räumt der MAV bei betrieblicher Lohngestaltung sogar ein Mitbestimmungsrecht ein (§ 40 Nr. 16). Statt der MAV Meinungsäußerungen zu verbieten, täte der Arbeitgeber gut daran, die Beteiligungsrechte der MAV zu beachten. Und der Arbeitgeber irrt auch, wenn er meint, Rechtsprechung auf die MAV übertragen zu können, die zum Betriebsverfassungsgesetz ergangen ist. Denn die Rechtslage nach BetrVG unterscheidet sich deutlich von dem Mitarbeitervertretungsrecht. Deshalb wird die Mitarbeitervertretung weiterhin zu betrieblichen Lohnerhöhungen, zum ›Dritten Weg‹ und zur Forderung nach Tarifverträgen Stellung nehmen.

# Neues zum Sommergeld

## Erfahrungen mit der Anlage 14 AVR DW EKD

Von Mira Gathmann

Seit dem 1.7.2007 erhalten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr ein »eingefrorenes« 13. Gehalt in Höhe von rund 80 Prozent, sondern ein volles 13. Gehalt – einschließlich unsteter Bezüge. Das gilt aber nur, wenn der Betrieb schwarze Zahlen schreibt. In dem folgenden Beitrag werden aktuelle Probleme der Anwendung der Anlage 14 AVR DW EKD dargestellt und erörtert.



Die Autorin

Mira Gathmann,  
Fachanwältin für  
Arbeitsrecht, Bremen

### Höhe der Jahressonderzahlung

Die Jahressonderzahlung entspricht einem Zehntel der dem Arbeitnehmer von Januar bis Oktober des laufenden Jahres zustehenden Entgelte. Dazu zählen Zuschläge und Zulagen, also auch die Besitzstandszulage aufgrund der Überleitung zum 1.7.2007. Längere Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung führt zu einer Minderung der Jahressonderzahlung. Die Ableistung von Plusstunden wirkt sich im laufenden Jahr auf die Jahressonderzahlung nicht aus. Werden sie allerdings zu Beginn des Folgejahres finanziell abgegolten, so erhöht dies entsprechend die Jahressonderzahlung im Folgejahr.

### Fälligkeit der Jahressonderzahlung

Die Jahressonderzahlung wird in zwei Raten gezahlt. 50 Prozent sind mit der für den Monat November fälligen Gehaltszahlung zu zahlen. Zahltag ist der 15. des Monats, es sei denn, durch Dienstvereinbarung ist etwas anderes geregelt. Die zweite Rate der Jahressonderzahlung ist im Juni des Folgejahres fällig, also wiederum regelmäßig am 15. Juni.

### Kürzung der Jahressonderzahlung

Die zweite Rate wird ergebnisabhängig gezahlt. Weist der Arbeitgeber durch ein Testat eines Wirtschaftsprüfers oder einer Treuhandstelle nach, dass bei Zahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung ein negatives betriebliches Ergebnis erreicht wird, entfällt der Anspruch auf die zweite Hälfte. Der Anspruch auf die zweite Hälfte der Jahressonderzahlung entfällt, soweit es erforderlich ist, ein ausgeglichenes betriebliches Ergebnis zu erreichen.

Die Jahressonderzahlung ist eine Schuld des Arbeitgebers aus dem Jahr der Entstehung (Januar bis Oktober). Die im Juni des Folgejahres fällige zweite Hälfte wird dem wirtschaftlichen Ergebnis des Jahres der Entstehung des Anspruchs zugerechnet. In der zum 31.12. zu errichtenden Bilanz muss der Arbeitgeber in Höhe der zu zahlenden zweiten Hälfte Rückstellungen bilden. Die Bildung von Rückstellungen unterbleibt, wenn und soweit der Arbeitgeber das Entstehen eines negativen betrieblichen Ergebnisses nachweisen kann.

### Auflösend bedingter Anspruch

In Anlage 14 wird der Anspruch auf die zweite Hälfte der Jahressonderzahlung (Sommergeld) unter die auflösende Bedingung (§ 158 Abs. 2 BGB) gestellt, dass der Arbeitgeber durch Vorlage eines Testates nachweist, dass ein negatives betriebliches Ergebnis bei Zahlung vorliegen würde. Der Anspruch auf das Sommergeld entfällt nicht schon dann, wenn ein negatives betriebliches Ergebnis vorliegt. Die auflösende Bedingung, die zum Wegfall des Anspruchs führt, ist erst dann eingetreten, wenn der Arbeitgeber den Nachweis führt. Tatsächlich verzichtet mancher Arbeitgeber trotz negativen betrieblichen Ergebnisses auf die Kürzung des Sommergeldes. Die anspruchvernichtende Wirkung der auflösenden Bedingung tritt nur ein, wenn die Bedingung bis zur Fälligkeit eingetreten ist. Das Sommergeld kann nur dann gekürzt werden oder entfallen, wenn das Testat der Mitarbeitervertretung vor Fälligkeit, also in der Regel bis zum 14. Juni, vorgelegt wurde.<sup>1</sup> Die Ankündigung, ein Testat vorlegen zu wollen, reicht nicht aus.

### Anforderungen an das Testat

Anlage 14 stellt keine besonderen Anforderungen an das Testat. Es muss von einem Wirtschaftsprüfer oder einer Treuhandstelle errichtet sein. Die Wirtschaftsprüfer sind gehalten, nach den Standards des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) zu arbeiten. Der Wirtschaftsprüfer braucht das seiner Feststellung zugrundeliegende Zahlenwerk nicht selbst zu erstellen. Er kann sich auf eine stichprobenartige Prüfung beschränken.<sup>2</sup> Gleichwohl hat der Wirtschaftsprüfer für die Richtigkeit seines Testats einzustehen. Er muss deshalb nach seinen fachlichen Erwägungen entscheiden, wie weit er im Einzelfall prüft.

Das Testat muss das Jahresergebnis des Betriebes gem. Jahresabschluss ausweisen. Sodann sind im Rahmen der Überleitungsrechnung folgende Korrekturposten zu berücksichtigen:

- ohne betriebsfremde Aufwendungen und Erträge
- ohne außerordentliche Aufwendungen und Erträge im Sinne von § 277 Abs. 4 HGB
- ohne aperiodische Aufwendungen und Erträge
- ohne Ergebnisauswirkungen aus Bilanzierungs- und Bewertungsänderungen

1. LAG Bremen, Urteil vom 21.03.2012, 2 Sa 36/11 (rechtskräftig), offen gelassen: Kirchengericht DW EKM, Beschluss vom 28.11.2008.

2. KGH-EKD, Beschluss vom 13.12.2010, I-0124/S15-10.



- mit Pflichtrückstellungen für Altersteilzeit, Jubiläumswendungen und bereits beauftragten Instandhaltungsmaßnahmen, die im ersten Quartal des Folgejahres abgeschlossen werden
- ohne Erträge aus der Auflösung bzw. ohne Aufwendungen aus der Bildung von Aufwandsrückstellungen gemäß § 249 Abs. 2 HGB
- bei Einrichtungen, die zur Finanzierung laufender Kosten regelmäßig und betriebsüblich Spenden einsetzen, mit Spenden in der entsprechenden Höhe
- mit außerordentlichen Erträgen aus Pflegesatzstreitigkeiten.

Diese Korrekturposten bedürfen teilweise einer näheren Konkretisierung, weil sie weder gesetzlich definiert sind noch ein übereinstimmendes Verständnis in der Wissenschaft existiert. So sind dem Betriebswirt Begriffe wie ›betriebsfremd‹ oder ›aperiodisch‹ fremd, da sie für die Bewertung von Unternehmen keine Rolle spielen. Zur Vermeidung von Streitigkeiten ist es angezeigt, die Auslegung dieser Begriffe vorab – unter Hinzuziehung eines wirtschaftlichen Sachverständigen – zu vereinbaren.

### Beweisfunktion des Testates

Mit Vorlage des Testates ist der Nachweis des negativen betrieblichen Ergebnisses erbracht. Der von der Kürzung betroffene Arbeitnehmer hat keinen Anspruch darauf, dass ihm Buchhaltungsdaten zur Verfügung gestellt werden, damit er oder ein von ihm Beauftragter den Jahresabschluss und/oder das Testat auf Richtigkeit hin überprüft. Der Nachweis ist jedoch dann nicht erbracht, wenn das Testat erkennbar fehlerhaft ist. Das kann der Fall sein, wenn aus dem Testat zu erkennen ist, dass der Wirtschaftsprüfer einzelne Positionen der Überleitungsrechnung außer Acht gelassen hat. Das ist aber nicht schon zwingend dann der Fall, wenn er einzelne Positionen nicht ausdrücklich erwähnt. Fehlerhaft wäre das Testat auch dann, wenn die Überleitungsrechnung rechnerisch falsch ist, ohne dass erkennbar ist, welche Zahl wie zu korrigieren ist (z. B. bei einem offensichtlichen Zahlendreher).

### Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Die Anlage 14 AVR DW EKD sieht bei der Kürzung des Sommergeldes eine aktive Beteiligung der Mitarbeitervertretung nicht vor. Der Arbeitgeber weist das negative Ergebnis dadurch nach, dass er der Mitarbeitervertretung das Testat vorlegt. Die Mitarbeitervertretung hat mithin lediglich die Funktion eines Briefkastens. Sie kann die Entgegennahme nicht verweigern. Denn das würde nichts daran ändern, dass der Arbeitgeber den Nachweis ihr gegenüber erbracht hat.

Soweit die Mitarbeitervertretung einen Anspruch auf Unterrichtung über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung hat (MVG-EKD: mehr als 150 Mitarbei-

ter, MVG-K: mehr als 100 Mitarbeiter), stehen der Mitarbeitervertretung Informationen zur Verfügung, die eine inhaltliche Überprüfung des Testates erlauben. Ihr ist der Jahresabschluss einschließlich des Berichts des Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Jahresabschlusses vorzulegen<sup>3</sup>. Sollte die Mitarbeitervertretung über diese Informationen noch nicht verfügen, wäre dies ein guter Anlass, den Informationsanspruch durchzusetzen.

### Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung?

Der Mitarbeitervertretung steht kein Recht bei der Auswahl der im Betrieb anzuwendenden Lohnordnung zu<sup>4</sup>. Sie kann lediglich die Anwendung einer Lohnordnung, die nicht den kirchenrechtlichen Anforderungen entspricht, entgegenreten<sup>5</sup>. Die AVR DW EKD entsprechen kirchenrechtlichen Anforderungen. Die Kürzung des Sommergeldes erfolgt im Rahmen der Anwendung der AVR DW EKD. Darüber hat die Mitarbeitervertretung gem. § 36 Abs. 1 Satz 2 MVG-EKD nicht mitzubestimmen.

Anders kann sich die Situation im Anwendungsbereich des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen darstellen. Denn nach § 40 Nr. 16 MVG-K hat die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung betrieblicher Entlohnungsgrundsätze. Mitbestimmungsfrei wäre die Kürzung des Sommergeldes dann, wenn sie automatische Folge eines negativen betrieblichen Ergebnisses wäre. Mit dem LAG Bremen<sup>6</sup> ist jedoch davon auszugehen, dass nicht das negative betriebliche Ergebnis zur Kürzung führt, sondern der vom Arbeitgeber geführte Nachweis durch ein entsprechendes Testat. Die Kürzung des Sommergeldes ist mithin eine vom Arbeitgeber durchgeführte ›Maßnahme‹ im Sinne von § 38 Abs. 1 S. 1 MVG-EKD bzw. § 39 Abs. 1 Satz 2 MVG-K. Nicht jede Maßnahme jedoch, die die betriebliche Entlohnung beeinflusst, unterliegt dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung. Verändert der Arbeitgeber lediglich den sog. Dotierungsrahmen (also die Summe aller Personalkosten), ohne dabei das Verhältnis der Vergütung zwischen den Arbeitnehmern zu verändern (z. B. gleichmäßige Lohnerhöhung um 2 Prozent), so kann er dies mitbestimmungsfrei vollziehen. Das wird auch für die gleichmäßige Kürzung der Jahresvergütung durch Kürzung des Sommergeldes gelten.

Manche Arbeitgeber beschäftigen Arbeitnehmer unter Vereinbarung verschiedener Lohnordnungen. Teils werden Teile der Belegschaft ›aus früheren Zeiten‹ oder aufgrund eines Betriebsübergangs nach BAT (TVöD), AVR-Caritas usw. vergütet. Aber es gibt auch Betriebe, die aus arbeitsmarktpolitischen Gründen bestimmte Beschäftigtengruppen nach anderen Lohnordnungen beschäftigen, so z. B. Ärzte nach TVöD oder dem Marburger-Bund-TV. Machen

3. KGH-EKD, Beschluss vom 31.10.2005, II-0124/L 24-05.

4. KGH-EKD, Beschluss vom 23.09.2009, I-0124/R 12-09.

5. KGH-EKD, Beschluss vom 08.09.2011, I-0124/S 67-10.

diese Arbeitgeber im Anwendungsbereich des MVG-K für die AVR DW EKD-Beschäftigten von der Anlage 14 durch Kürzung des Sommergeldes Gebrauch, so verändern sie nicht nur den Dotierungsrahmen, sondern zugleich auch den innerbetrieblichen Verteilungsmaßstab. Ein solches Vorgehen löst das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 40 Nr. 16 MVG-K aus.

## Anwendungsvoraussetzung

Das Sommergeld nach Anlage 14 darf nur gekürzt werden, wenn die Einrichtung tarifreu im Sinne des § 1 Abs. 5 AVR DW EKD ist. Das Erfordernis der Tarifreue ist nicht auf den Arbeitgeber beschränkt, sondern bezieht sich auch auf die verbundenen Unternehmen, soweit diese Mitglied in demselben oder einem anderen Diakonischen Werk sind. Unschädlich ist deshalb die tarifwidrige Beschäftigung in gewerblichen Tochtergesellschaften (»Service-Gesellschaft«). Das Merkmal der Verbundenheit ist nach §§ 15 ff. Aktiengesetz zu bestimmen. Zum gleichen Ergebnis kommt man auch, wenn man auf den Dienststellenverbund im Sinne von § 6a MVG-EKD abstellt. Ein Verbund ist in jedem Fall zwischen Unternehmen gegeben, die aufgrund umsatzsteuerlicher Organschaft Leistungen ohne Umsatzsteuer austauschen können. Ein Verbund wird aber in der Regel auch in den großen Konzernen gegeben sein: ProDiako, Agaplesion, »Die Johanniter« usw. Es lohnt sich also, auch mal außerhalb des eigenen Betriebs nach Verstößen gegen das Gebot der Tarifreue zu suchen.

## Begrenzung der Leiharbeit

Tarifreu im Sinne § 1 Abs. 5 AVR DW EKD ist eine Einrichtung (oder Verbund) dann, wenn Leiharbeiter nur zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen beschäftigt werden. Dies ist anzunehmen, wenn regelmäßig nicht mehr als fünf Prozent des Beschäftigungsumfangs durch Leiharbeit abgedeckt werden. Diese Regelung war (vermutlich) als Regelvermutung gedacht, die im Einzelfall widerlegt werden kann. Der Wortlaut lässt aber wenig Spielraum für die Annahme einer widerleglichen Vermutung. Die Rechtsprechung prüft deshalb ausschließlich, ob die Fünf-Prozent-Quote eingehalten wird.<sup>7</sup>

Von großer Bedeutung ist die Frage, wann schädliche Leiharbeit vorliegt. In § 1 Abs. 5 ist von »Leiharbeit im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes« die Rede. Das Arbeitsgericht Bremen hat es deshalb für unschädlich gehalten, dass eine diakonische Altenpflegegesellschaft für die Pflege zu mehr als 50 Prozent Arbeitnehmer der alleinigen Gesellschafterin (einer Stiftung kirchlichen Rechts, die aber nicht dem Diakonischen Werk angehört) einsetzt, die unterhalb des AVR-Niveaus vergütet werden. Diese Personalgestellung (Leiharbeit) sei keine Leiharbeit im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), weil sie

nicht erlaubnispflichtig sei.<sup>8</sup> Richtigerweise stellt demgegenüber das ArbG Halle fest<sup>9</sup>, dass Leiharbeit im Sinne des AÜG sowohl die erlaubnispflichtige als auch die erlaubnisfreie Leiharbeit sei. Offenkundiger Zweck der Beschränkung auf »Leiharbeit im Sinne des AÜG« nach § 1 Abs. 5 AVR DW EKD war es, die in Kirche und Diakonie traditionellen Formen der Personalgestellung von Diakonissen, Schwestern usw. aus der Betrachtung der Tarifreue herauszunehmen. Das Missverständnis des Arbeitsgerichts Bremen sollte für die Arbeitsrechtliche Kommission Anlass für eine textliche Neufassung sein.

## AVR oder gleichwertige Regelung

Entsprechend der protestantischen Vielfalt des Arbeitsrechts »dulden« die AVR DW EKD auch die Anwendung anderer kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen und die Anwendung des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes. Andere kirchliche Arbeitsrechtsregelungen sind unschädlich, wenn sie »nach Maßgabe der jeweils anzuwendenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zustande gekommen« sind. Abgestellt wird mithin nicht darauf, ob die andere Arbeitsrechtsregelung materiell gleichwertig ist (vergleichbares Lohnniveau), sondern allein darauf, ob sie in einem kirchenrechtlich legitimierten Verfahren zustande gekommen sind. Das entspricht dem kirchlichen Anspruch, das Verfahren der Arbeitsrechtssetzung selbst zu bestimmen. Streit über die Anwendung gleichwertiger Regelungen ist aufgrund der Arbeitsvertragsrichtlinien der Johanniter entstanden. Der KGH-EKD hatte am 8.9.2011<sup>10</sup> die Anwendung der AVR-Johanniter (AVR-J) durch Mitglieder des Diakonischen Werkes der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers als kirchenrechtswidrig bezeichnet. Die betroffene Einrichtung hatte Arbeitnehmern, die nach AVR DW EKD vergütet werden, aufgrund des nachgewiesenen negativen Ergebnisses das Sommergeld gekürzt. Das Arbeitsgericht Hildesheim hat die Klage betroffener Arbeitnehmer abgewiesen.<sup>11</sup> Diese hatten geltend gemacht, die Einrichtung sei nicht tarifreu, weil sie Arbeitnehmer auch zu den Bedingungen der – kirchenrechtlich unzulässigen – AVR-J beschäftigt. Das Arbeitsgericht Hildesheim sah die Tarifreue als gegeben, obwohl der KGH-EKD die Anwendung der AVR-J durch diese Einrichtung als kirchenrechtswidrig bezeichnet hat. Die Entscheidung ist durch Berufung zum Landesarbeitsgericht Niedersachsen angefochten worden. Wir werden berichten.

6. LAG Bremen, Urteil vom 21.03.2012, 2 Sa 36/11.

7. ArbG Halle, Urteil vom 06.12.2011, 1 Ca 1378/09.

8. ArbG Bremen, Urteil 27.04.2011, 2 Ca 36/12.

9. ArbG Halle, Urteil vom 06.12.2011, 1 Ca 1378/09.

10. KGH-EKD, Beschluss vom 08.09.2011, I-0124/S 67-10.

11. ArbG Hildesheim, Urteil vom 23.02.2012, 3 Ca 174/11.

## Seminare zum Thema

03.–07.09.2012 in Springe: Wirtschaft Spezial

Anmeldungen unter:

Diakonische ArbeitnehmerInnen Initiative e. V. (dia e. V.)

Vogelsang 6, 30459 Hannover

Tel: 0511-41 0897 50, diaev@hpt-tel.de

# Der ›Dritte Weg‹ ist zu Ende

## Kritik an den Thesen von Ulrich Hammer

von Dr. Hermann Lührs

Ulrich Hammer fragt in der Ausgabe 1/2012 der Zeitschrift *Arbeitsrecht und Kirche*: ›Hat der Dritte Weg noch eine Zukunft?‹ und antwortet mit 25 Thesen. Die Thesen sind die überarbeitete Fassung eines Vortrages, den der Verfasser im Januar 2012 in der Fachhochschule der Diakonie in Bielefeld hielt. In *epd-sozial* veröffentlichte Hammer im März und April 2012 ein mit den Thesen verbundenes ›Plädoyer für ein geregeltes Miteinander von 3. Weg und Tarifvertragssystem‹. Im folgenden Text werden die Thesen beleuchtet und bewertet.



### Der Autor

Dr. Hermann Lührs  
Diplomierter  
Sozialwissenschaftler  
an der Uni Tübingen,  
Jahrgang 1958  
hermann.luehrs@  
uni-tuebingen.de

### Hintergrundproblem der Krise

In den Thesen 1 bis 5 beschreibt Hammer das Hintergrundproblem der Krise des Kommissionensystems: Die strukturelle Unterfinanzierung der sozialen Dienstleistungen gefährde die Qualität und Qualifikation der Arbeit der kirchlich getragenen Einrichtungen. Die sich öffnende Schere zwischen mangelnder Refinanzierung und tatsächlichen Kosten gehe zu Lasten der Klienten; die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten würden verschlechtert; der kirchliche Charakter der Einrichtungen unter dem Leitbild der ›Dienstgemeinschaft‹ löse sich auf. Die eingeschränkten Refinanzierungsmöglichkeiten hätten jedoch, so Hammer, ›zu Beginn – etwa ab 1995 – positive Auswirkungen auf den Wettbewerb im Sozial- und Gesundheitsmarkt zeitigen‹ können (These 3). Welche positiven Wirkungen er meint, schreibt Hammer nicht.

Tatsächlich wurden ab diesem Zeitraum mit der Einführung von Niedrigstlohngruppen unterhalb der BAT-Tabelle die Arbeitsbedingungen zuerst in der Diakonie (W-Gruppen), dann in der Caritas verschlechtert. Das war für die Wettbewerbsposition der Diakonie eine ›positive Wirkung‹, für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten nicht. Die marktgetriebene Ökonomisierung, die Hammer in These 3 beklagt, ist das Programm, das in der Diakonie mit der Einführung der W-Gruppen begann und das der Verband diakonischer Dienstgeber seit seiner Gründung 1997 vorantreibt und für die ganze Sozialwirtschaft fordert. Die Diakonie trägt selbst zur Verfestigung der Hintergrundprobleme bei. Diese Kritik vermeidet Hammer.

Mit der Unterfinanzierung des Sozialen drohe der ›Dritte Weg der Kirchen und ihrer Einrichtungen zur überbetrieblichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen ohne weiteres Zutun der Beteiligten zu scheitern‹ (These 5). Den Grund hierfür sieht Hammer in der fehlenden materiellen Parität in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen (These 6). In den Thesen 7 bis 10 setzt er sich dann mit der Frage auseinander, wie materielle Parität zu bestimmen sei.

### Irrtümer über formelle Parität

Da materielle Parität in Arbeitsbeziehungen objektiv schwer bestimmbar sei, komme es bei der Bestimmung der materiellen Parität darauf an, ›dass die Beteiligten das Verfahren der ARK subjektiv als paritätisch empfinden und definieren‹ (These 9). Jede ›objektive Bestimmung von Parität‹ wirke sogar ›für die Beteiligten als Fremdbestimmung und ... als direkt gegen ihre Freiheit im Arbeitsleben gerichtet‹ (These 10). Diese Logik mutet verwegen an: Würde man sie etwa auf den Straßenverkehr übertragen, dann wären Trunkenbolde so lange objektiv fahrtüchtig, wie sie sich selbst subjektiv dafür halten.

Wenn man die Parität von Arbeitsbeziehungen klären will, ist zweifellos richtig, materielle und formelle Parität zu unterscheiden. Hammer meint, dass im Kommissionensystem formelle Parität herrsche, da Arbeitgeber und Arbeitnehmerseite in gleicher Zahl vertreten sind und sich keine Seite ohne eigene Mehrheit gegen die andere Seite durchsetzen könne (These 9). Diese Bestimmung formeller Parität ist unvollständig. Formelle Parität schließt nicht nur Zahlengleichheit, sondern auch Einflussgleichheit auf die Gestalt der formalen Bedingungen ein, unter denen gehandelt wird. Man kann sich das an einem gedachten Beispiel, etwa einem Fußballspiel, veranschaulichen:

Es stehen sich die Mannschaften A und B mit gleich vielen Spielern gegenüber. Die Vereinsleitung der Mannschaft A legt dabei die Größe des Spielfeldes fest und sämtliche Regeln des Spieles. Die Vereinsleitung der Mannschaft A bestimmt, auf welche Weise sich die Mannschaft B bilden muss, welche ihrer Spieler auf das Feld dürfen und welche nicht. Die Vereinsleitung von Mannschaft A gewährt und begrenzt die Mittel, die die Spieler der Mannschaft B zum Trainieren zur Verfügung bekommen. Nicht selten erhalten Spieler der Mannschaft B die Gage von ihren direkten Gegenspielern der Mannschaft A. Die Vereinsleitung der Mannschaft A kann auch darüber befinden, ob eine Punkteentscheidung des Schiedsrichters zugunsten von Mannschaft B in die Tabelle eingetragen wird oder nicht. Und wenn der Vereinsleitung jener Mannschaft A die Spielweise der Mannschaft B gar nicht mehr zustatten kommt, dann beschließt sie die Komplettauswechslung der Mannschaft B.

In der Welt des Fußballs würde niemand so etwas als formell paritätisch ansehen. Im Kommissionensystem hingegen handelt es sich um die Prinzipien seiner Struktur: Die Verbandsleitungen der Diakonie- und Caritaseinrichtungen, die die Arbeitgeber sind, errichten die Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Sie bestimmen deren Ordnungen, ihre Zutrittsregeln und Entscheidungsverfahren. Diakonische Konferenz und Caritas-Delegiertenversammlung können ihren Mitgliedern Abweichungen von geltenden Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen erlauben. Im April 2011 genehmigte der Diakonische Rat des DW Berlin-Brandenburg 55 Diakoniestationen die Nicht-Anwendung einer vom Schlichtungsausschuss der ARK DW EKBO beschlossenen Gehaltserhöhung. Bei der kürzlichen Aufnahme des Deutsche Ordens in den Caritasverband wurde er von der Pflicht zur Anwendung der AVR-Caritas teildispenziert.

Die formale Einflussmacht der Diakonie- und Caritasleitungen auf die Verhandlungsbedingungen ihrer Kommissionen geht so weit, dass sie nicht nur die Form festlegen, in der die Arbeitnehmervertreter in die Kommission gelangen (durch MAV-Zusammenschlüsse, Verbände oder Wahlen). Sie können auch den Ausschluss von Arbeitnehmervertretungen beschließen. So geschehen im Juni 2010, als die Leitungsgremien des Diakonischen Werks der EKD elf von dreizehn Zusammenschlüssen der Mitarbeitervertretungen untersagten, Vertreter für die Arbeitsrechtliche Kommission zu benennen. Arbeitnehmervertreter bestimmen bei alledem nicht nur nicht paritätisch mit. Sie bestimmen gar nicht mit. Im System der Arbeitsrechtlichen Kommissionen gibt es keine formelle Parität.

### Irrtümer über historische Tatsachen

Das Tarifvertragssystem, meint Hammer, sei ›in der deutschen Geschichte – bis ins Mittelalter hinein – fest verankert, in seiner aktuellen Erscheinungsform fast 150 Jahre alt und damit – wie die Juristen sagen – historisch überkommen‹. Aus diesem Grund habe das Tarifvertragssystem ›die größte Vermutung formeller und materieller Parität‹ (These 14).

Zu den historischen Tatsachen ist richtigzustellen: Die aktuelle Erscheinungsform des Tarifvertragssystems ist der gesetzlich garantierte Bestand von Kollektivverträgen über Arbeitsbedingungen, die zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern geschlossen werden. Tarifverträge haben wie Gesetze Normwirkung und dürfen einzelvertraglich nicht verschlechtert werden. Das Tarifvertragssystem gibt es in dieser Form in Deutschland seit 1918 (Tarifvertragsverordnung v. 23.12.1918). Es wurde am 20.01.1934 durch das nationalsozialistische ›Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit‹ außer Kraft gesetzt. Am 09.04.1949 wurde in Anknüpfung an die Tarifvertragsverordnung der Weimarer Republik das bis heute geltende Tarifvertragsgesetz beschlossen, zunächst

in der Bi-Zone, dann durch Bundestagsgesetz in der Bundesrepublik. Somit hat das Tarifvertragssystem in seiner aktuellen Erscheinungsform in der Bundesrepublik eine Dauer von bisher 62 Jahren und insgesamt in Deutschland von weniger als 80 Jahren.

Bis 1869, vor 150 Jahren also, war es Arbeitern ausdrücklich verboten, Gewerkschaften auch nur zu bilden. Der erste Tarifvertrag im Kaiserreich wurde vom Verband der Buchdrucker 1873 geschlossen. Jedoch galten bis zum Jahr 1918 Arbeitskämpfmaßnahmen und Streikaufrufe zur Durchsetzung von Tarifverträgen als Straftatbestände. Sie wurden als Erpressungsversuche strafrechtlich verfolgt (§ 153 Gewerbeordnung, § 253 Reichsstrafgesetzbuch, vgl. Rehder 2011: S. 103). Im Zeitraum von 1934 bis 1949 war das Tarifvertragssystem 15 Jahre lang unterbrochen. Und auch nach 1949 ist die Tarifvertrags- und Arbeitskämpfpraxis durch Gerichtsentscheidungen mit empfindlichen Maßnahmen gegen die Gewerkschaften reguliert worden. So verurteilte z. B. das Bundesarbeitsgericht 1958 die IG Metall zu 38 Mio. DM Schadenersatz (!) im Zusammenhang eines Streikes zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Tatsächlich ist das Tarifvertragssystem in Deutschland historisch schwach verankert und in seiner Etablierung von Brüchen durchzogen. Diese auch für die Beurteilung des so genannten ›Dritten Weges‹ wichtigen Hintergrundtatsachen blendet Hammer aus.

Das gilt ebenso für die inhaltliche Begründung des kollektiven Arbeitsrechtes. Die arbeitsrechtliche und rechtswissenschaftliche Begründung des Tarifvertragssystems geht auf eine Gruppe sozialdemokratischer Rechtswissenschaftler um Hugo Sinzheimer (1875–1945) zurück. Diese Gruppe argumentierte, dass das individuelle Arbeitsverhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zwischen sozial Ungleichen geschlossen wird. Tatsächliche Vertragsgleichheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer könne erst hergestellt werden, wenn die soziale Übermacht der Arbeitgeber im Einzelvertragsverhältnis durch die soziale Mächtigkeit der Arbeitnehmer durch Gewerkschaften und ihr Mittel der organisierten Arbeitsniederlegung auf der kollektiven Ebene balanciert wird. Arbeitsbedingungen, die auf diese Weise in Tarifverträgen vereinbart werden, sollen wie Gesetze normativ wirken und aus Gründen des Schutzes der einzelvertraglich schwächeren Seite nicht verschlechtert werden dürfen.

Diese Grundannahmen und die daraus abzuleitenden Schlussfolgerungen für die Rolle und Bedeutung der Gewerkschaften, für die Ausgestaltung des Sozialstaates und den Bestand der Demokratie waren aber immer auch umstritten. Die NS-Herrschaft beseitigte die sozialdemokratische Richtung des Arbeitsrechtes der Weimarer Republik. Der autoritär-konservative Flügel der Arbeitsrechtler um Hans-Carl Nipperdey (1895–1968), Alfred Hueck (1889–1975) und anderen zeigte sich anpassungs-



fähig an das nationalsozialistische Arbeitsrecht und formulierte es mit: Personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer; Tarifordnungen statt Tarifverträge; Betriebs- und Dienstgemeinschaft statt unabhängiger Interessenvertretung. Nach 1949 wirkten Teile dieser Konzepte als Traditionslinien weiter. Das Bundesarbeitsgericht wurde bis in die 1960er-Jahre von der autoritär-konservativen Richtung des Arbeitsrechtes beherrscht. Erst allmählich gewannen Deutungen im Arbeitsrecht wieder an Einfluss, die sich auf Sinzheimer und Otto Kahn-Freund (1900–1979) bezogen.

Seit den 1990er-Jahren werden die Grundannahmen des Arbeitsrechtes erneut fundamental in Frage gestellt. Unter dem Begriff des ›Neuen Arbeitsrechtes‹ fordert eine neo-liberale Strömung um Klaus Adomeit, dass angesichts hoher Arbeitslosigkeit nunmehr nicht mehr Arbeitnehmer, sondern Unternehmen schutzbedürftig seien, damit sie Arbeitsplätze bereitstellen. Das Günstigkeitsprinzip (Einzelarbeitsverträge dürfen Tarifverträge verbessern, aber nicht verschlechtern) wird so gedeutet, dass Abweichungen von Tarifverträgen nach unten für die Beschäftigten dann ›günstiger‹ seien, wenn das Unternehmen ohne die Abweichungen in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerate. Unternehmensmitbestimmung wird als Standortnachteil im Zuge der Globalisierung erörtert und nicht mehr als Demokratiegebot auch im Wirtschaftsleben verlangt.<sup>1</sup>

Wenn Rückert, der bisherige Vorsitzende des Verbandes diakonischer Dienstgeber in Deutschland, in einem aktuellen Interview sagt: ›Ich halte den Dritten Weg nicht nur für unsere Kirchen, sondern für weite Teile der Sozialwirtschaft, des zweitgrößten Bereiches unserer Gesamtwirtschaft, für wegweisend, weil er als Diskurs vernünftiger Menschen methodisch dem pfeifenden und kreischenden Straßenkampf um Lohnerhöhungen haushoch überlegen ist‹<sup>2</sup>, dann attackiert er nicht nur Gewerkschaften und ihre Mitglieder. Die inhaltlichen Grundlagen des Tarifvertragssystems werden in ihrer Substanz diffamiert.

### Irrtümer über materielle Parität

Hammer meint, der Kern der materiellen Parität in Kollektivverhandlungen bestehe in der Qualifikation der Verhandlungsführer und in ihrer demokratischen Legitimation (These 15). Hierzu ist richtigzustellen: In Kollektivverhandlungen sind Verhandlungskompetenz und demokratische Legitimität in der Tat notwendige Bedingungen. Negativ wird das sofort klar. Verhandlungen zwischen Unfähigen und demokratisch Nichtlegitimierten diskreditieren sich selbst, ihre Ergebnisse finden keine Akzeptanz. Diese Gesichtspunkte bilden jedoch nicht den Kern der materiellen Parität im Sinne einer gleichen Verhandlungsmacht.

Denn Verhandlungsmacht in Kollektivverhandlungen geht nicht von denjenigen Personen aus, die

am Verhandlungstisch sitzen. Verhandlungsmacht geht von denen aus, die dort *nicht* sitzen. Kollektivverhandlungen bestehen darin, dass Vertreter eines größeren Zusammenhangs, einer größeren Gruppe von Menschen, Regelungen verhandeln mit Vertretern eines anderen größeren Zusammenhangs. Die Regelungen sollen in den größeren Zusammenhängen umgesetzt werden und müssen folglich dort auch akzeptiert werden. Für die Verhandlungsmacht am Verhandlungstisch sind die Verhältnisse zwischen den Akteuren außerhalb des Verhandlungsraumes der entscheidende Faktor.<sup>3</sup> Weitere Einflussgrößen für die Machtverhältnisse bei Tarifverhandlungen sind der Arbeitsmarkt, die politische Situation, Medien, Rechtsprechung, Zustimmung oder Ablehnung durch die Öffentlichkeit.

Arbeitnehmervertreter können in Kollektivverhandlungen um Arbeitsbedingungen Verhandlungsmacht aufbauen, wenn ihr Zusammenhang – also die organisierten ArbeitnehmerInnen außerhalb des Verhandlungsraumes – glaubhaft und im Notfall auch tatsächlich auf die Einigungsbereitschaft der anderen Seite einwirken kann, indem in der nötigen großen Zahl die Arbeit niedergelegt wird. Ohne dieses Mittel sind Kollektivverhandlungen um Arbeitsbedingungen kollektives Betteln. Ohne dieses Mittel sind im Fall der Verweigerung der Arbeitgeberseite auch die bestausgebildeten und mit höchster Legitimation ausgestatteten Kollektivverhandler nur kollektive Bettler.

### Irrtümer über die demokratische Legitimation des ›Dritten Weges‹

Als ehemaliger Justiziar der Gewerkschaft ÖTV weiß Hammer über diesen Zusammenhang natürlich Bescheid. Er nennt ihn nur nicht. Stattdessen hebt er auf eine behauptete ›demokratische Legitimation der Verhandlungsführer‹ im Kommissionensystem ab: ›Sie‹, so Hammer, ›stand als Postulat am Beginn des Dritten Weges, weil dieser nach kirchlichem und christlichem Selbstverständnis eine höhere demokratische Legitimation gewährleisten sollte als das Tarifvertragssystem‹ (These 15b).

Tatsächlich standen am Beginn des ›Dritten Weges‹ die ›Ständige Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes ab 1952 und die ›Arbeitsrechtliche Kommission des Central-Ausschusses der Inneren Mission‹ (Vorläufer der Diakonie, HL), die 1954 gebildet wurde.<sup>4</sup> Die Kommissionen



1. Eine informative Analyse dieser Entwicklungen findet man bei Rehder, Rechtsprechung als Politik, Frankfurt 2011.

2. diakonie-unternehmen Ausgabe 2/2011, S. 11.

3. Vgl. Weitbrecht, Das Machtproblem in Tarifverhandlungen. In: Soziale Welt, Jahrg. 25, Heft 2, 1974, und ausführlich: Weitbrecht, Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie, Berlin 1969.

4. Vgl. Lührs, Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen, Baden-Baden 2010, S. 89 ff.



hatten zu dem Zeitpunkt Beratungsfunktion für die Verbandsleitungen, die die sachlichen Entscheidungen über die Arbeitsbedingungen trafen. Zu den Mitgliedern der Kommissionen gehörten Vertreter der Mitarbeiter, jedoch nicht in gleicher Zahl. Das war in der ARK der Inneren Mission ab 1961 der Fall und in der ARK-Caritas ab 1975. In den verfassten Kirchen wurden die ersten Kommissionen in den 1960er-Jahren gebildet (in den katholischen Diözesen in den 1980er-Jahren). Ab Mitte der 1970er-Jahre erhielten die Kommissionen Beschlusskompetenzen. Die Verbandsleitungen von Diakonie und Caritas beschließen jedoch nach wie vor die Ordnungen ihrer Kommissionen und ändern sie bei Bedarf (siehe oben).

Gegenwärtig gibt es 31 Kommissionen, die flächendeckend Arbeitsbedingungen beschließen. Für die Delegation der Vertreter der Arbeitnehmer in den Kommissionen gibt es drei Verfahren. In den katholischen Kommissionen wählen die Beschäftigten die Vertreter direkt in Urwahlen oder durch Wahlpersonengremien. Im evangelischen Bereich werden die Arbeitnehmervertreter entweder durch MAV-Zusammenschlüsse (AGMAVen) benannt oder durch Mitarbeiterverbände.

Auf den ersten Blick scheinen Direktwahlen durch die Beschäftigten den Arbeitnehmervertretern in der Kommission eine besonders hohe Legitimation zu verleihen. Das Wahlverfahren ist allerdings auf den Akt der Wahl beschränkt. Es findet alle vier oder fünf Jahre einmal statt. Während der Amtsdauer der Kommission haben die Wählenden keinen Einfluss auf die Tätigkeit ihrer Vertreter. Das Verhandlungs- und Abstimmungsverhalten der Arbeitnehmervertreter während der Amtsdauer der Kommission ist durch ihre Wähler nicht steuerbar. Im ›Dritten Weg‹ DÜRFEN die Mitglieder Arbeitsrechtlicher Kommissionen zudem gar keinen Weisungen unterworfen werden. Sie DÜRFEN niemandem gegenüber rechenschaftspflichtig gemacht werden. Dies ist so in den Ordnungen aller Kommissionen vorgeschrieben. Die Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit der Kommissionsmitglieder ist eines der Strukturprinzipien des

›Dritten Weges‹. In systematischer Hinsicht ist es sogar das wichtigste. Denn mit der Weisungsfreiheit der Kommissionsmitglieder und der damit postulierten ›Abschirmung vor Außeneinwirkung‹ wird begründet, warum Kommissionenbeschlüsse im Innenverhältnis das Gleichgewicht gewährleisten.

Die Rückbindung der Verhandlungsführung und des Abstimmungsverhaltens der Arbeitnehmervertreter an die Beschäftigten soll im Kommissionensystem gerade nicht stattfinden. Die Rückbindungsmöglichkeit von Arbeitnehmervertretern an die Wählenden ist in denjenigen Kommissionen am meisten eingeschränkt, in die die Arbeitnehmervertreter durch Wahlverfahren gelangen. In diesen Kommissionen ist das Verhandlungs- und Abstimmungsverhalten der Arbeitnehmervertreter der demokratischen Kontrolle durch die Beschäftigten am weitesten entzogen.

Die demokratische Legitimation im Sinne einer Rückbindung von Entscheidungen an die Beschäftigten scheint höher, wenn Zusammenschlüsse von Mitarbeitervertretungen (AGMAVen) Arbeitnehmervertreter in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen delegieren. Denn die AGMAVen können Strukturen entwickeln, die nicht nur am Wahltag handlungsfähig sind. Gut organisierte AGMAVen können arbeitspolitischen Druck aufbauen und sie können die von ihnen benannten Vertreter politisch an Beschlüsse und Positionen binden. Die Weisungsfreiheit der Kommissionsmitglieder ist damit aber nicht aufgehoben. Sie besteht fort und kann ebenfalls auch praktisch wirksam werden. Zudem sind AGMAVen keine unabhängigen Arbeitnehmerorganisationen. Sie sind in ihrer Bildung, ihren Befugnissen und in ihrer Ressourcenausstattung abhängig von den Leitungsinstanzen der Diakonie. Die politischen Aktivitäten von AGMAVen sind nur insoweit selbstbestimmt, wie sie den Rahmen beachten, den die Diakonieleitungen dulden.

Im evangelischen Bereich ist die demokratische Legitimation der Arbeitnehmervertreter in den Kommissionen durch eine Besonderheit zusätzlich eingeschränkt. Arbeitsrechtliche Kommissionen werden – ebenso wie Mitarbeitervertretungen – als ›kirchenleitendes Amt‹ verstanden. Aus diesem Grund werden an die Arbeitnehmervertreter konfessionelle Anforderungen gestellt. So ist z. B. in den besonders beschäftigungsstarken Landesverbänden der Diakonie in Rheinland-Westfalen-Lippe, Bayern, Baden und Württemberg die evangelische Kirchenmitgliedschaft Voraussetzung für die Kommissionsmitgliedschaft.<sup>5</sup> In diesen Bereichen sind jedoch über 50 Prozent der MitarbeiterInnen von Einrichtungen der Diakonie nicht Mitglied einer evangelischen Kirche. Diese Beschäftigten sind somit in der Kommission nicht repräsentiert. In anderen Bundesländern, z. B. Brandenburg, sind auch unter der offeneren ›ACK-Klausel‹ bis zu 67 Prozent der Beschäftigten in der Kommission von der Repräsentation ausgeschlossen.

Am dünnsten ist es um die demokratische Legiti-

5. Vgl. Lührs, Schriftliche Stellungnahme zur Anhörung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales, Berlin 26.03.2012.  
6. Lührs 2010, S. 233.

mation der kirchlichen Mitarbeiterverbände bestellt. Sie setzen sich traditionell aus den Berufsvereinigungen der Küster und Kirchenmusiker zusammen. Ihre ohnehin schmale Mitgliederbasis liegt in den verfassten Kirchen. In der Diakonie sind sie als organisatorische Kraft irrelevant. Die Anforderungen an die demokratische Legitimation von kirchlichen Mitarbeiterverbänden in den Kommissionen sehen entsprechend aus: In der ARK-Rheinland-Westfalen-Lippe müssen Mitarbeiterverbände 3,1 Prozent der Beschäftigten repräsentieren; in der ARK-Hessen-Nassau müssen es 2,2 Prozent sein; in der ARK-Baden: 1,1 Prozent; in der ARK-Bayern: 0,7 Prozent. (Daten s. Lührs 2010, S. 233). Und nicht in allen Fällen konnten kirchliche Mitarbeiterverbände diese Geringstandfordernungen erfüllen. Im Jahr 2006 hatte der VKM (Verband Kirchlicher Mitarbeiter) Mühe, die vorgeschriebenen Mindestzahlen von 600 Mitgliedern im Bereich der Diakonie nachzuweisen.<sup>6</sup>

Der ›Dritte Weg‹ ist weit davon entfernt, Parität, Partizipation und demokratische Legitimität aufweisen oder auch nur anstreben zu können. Wenn Hammer in These 24 fordert: ›Der Dritte Weg kann mittel- und langfristig materielle Parität zwischen Dienstnehmer- und Dienstgeberseite nur sichern, indem er sich dem Tarifvertragssystem öffnet und insbesondere die darin wirkende fachliche Kompetenz sowie demokratische Legitimität mit seiner eigenen verbindet und beide optimiert‹, dann sollte man diese Aufforderung höflich, aber bestimmt zurückweisen. Denn die Kommissionen verfügen über keine demokratische Legitimität und das Tarifvertragssystem ist für den demokratischen Bestand der Republik zu wichtig, als dass seine inhaltlichen Grundlagen durch eine Verbindung mit dem ›Dritten Weg‹ ›optimiert‹ – das heißt: in Frage gestellt werden sollten.

## Irrtümer über die ›christliche Dienstgemeinschaft‹

Hammer greift in seinen Thesen die ›christliche Dienstgemeinschaft‹ auf. Es gelte, sie ›als Unternehmensleitbild‹ und Symbol der ›Qualität als auch Qualifikation der Arbeit für andere‹ zu bewahren (Thesen 1 und 24).

Hammer blendet die fehlende theologische Legitimität der ›kirchlichen Dienstgemeinschaft‹ aus. Er ignoriert die von Theologen vorgetragene Kritik gegen dieses Konzept: Nell-Breuning seit den 1970ern, Hengsbach seitdem, Petzold 1999, Hirschfeld 1999, Geyer 2006, Kreß seit 2011.<sup>7</sup> Der Begriff der ›Dienstgemeinschaft‹ ist weder biblisch noch in Bekenntnisschriften verankert. Die ›Dienstgemeinschaft‹ hat keine kirchliche Tradition. Sie wurde unmittelbar aus dem ›Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben‹ von 1934 in kirchliche Vergütungsordnungen übernommen und dort nach 1945 weiter verwendet (vgl. Lührs 2010). Ab den 1950er-Jahren wurde die ›Dienstgemeinschaft‹ von

Juristen in eine Glaubensaussage umgedeutet. Inhalt und Zweck dieser Deutung bestehen darin, kirchliche Beschäftigungsverhältnisse von anderen Beschäftigungsverhältnissen abzugrenzen und sie an einen bestimmten Typus von Arbeitsordnung zu binden: keine Tarifverhandlungen, keine unabhängige gewerkschaftliche Interessenvertretung.

Aus diesem Grund bleiben auch die Versuche hilflos, die ›Dienstgemeinschaft‹ als ein Modell für gleiche Teilhabe an betrieblichen Entscheidungen zu interpretieren. Denn die Prämisse der ›Dienstgemeinschaft‹ – Ausschluss von Arbeitskampf und Gewerkschaften – verletzt auch als ›kirchliche Dienstgemeinschaft‹ die kollektiven Grundrechte von kirchlich beschäftigten ArbeitnehmerInnen. Es ist Zeit, von diesem Begriff Abstand zu nehmen.

## Fazit

Das Kommissionensystem kann sich dem Tarifvertragssystem nicht ›öffnen‹. Und das Tarifvertragssystem wird sich dem Kommissionensystem nicht ›öffnen‹. Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen bleiben stabil, weil und solange sie eine Koordinationsfunktion erfüllen: die weitgehend einheitliche Anwendung des Bundes-Angestelltentarifvertrages. Den Arbeitgeber-/Arbeitnehmerkonflikt um die Höhe des Lohnes und die Dauer der Arbeitszeit können Arbeitsrechtliche Kommissionen nicht ins Gleichgewicht bringen. Das kann auch kein reformiertes Kommissionensystem.

Nirgendwo ist der ›Dritte Weg‹ so weitgehend reformiert worden wie in der Diakonie in Niedersachsen: verhandelte Verhandlungsbedingungen; Bankabstimmungen in der Kommission; keine Zwangsschlichtung; Rückkopplungs- und Kontrollstrukturen der Arbeitnehmervertreter in der Kommission durch die agmav; relative finanzielle Selbstständigkeit der agmav von der Diakonieleitung; politische und materielle Unterstützung der agmav durch die Gewerkschaft ver.di; zentrale und dezentrale betriebliche Mobilisierung der Beschäftigten bis hin zu Arbeitskampfmaßnahmen. Die Grenze der Reformierbarkeit des ›Dritten Weges‹ wurde in Niedersachsen erreicht. Die Kommission in Niedersachsen ist seit März 2011 beschlussunfähig.

Es hilft alles nichts. Der ›Dritte Weg‹ ist zu Ende. Überlegungen zu dessen Fortbestand sind obsolet. Es geht jetzt um die qualitative Änderung der Gesamtsituation: Bildung eines Arbeitgeberverbandes der Wohlfahrtsverbände einschließlich Diakonie und Caritas; Tarifvertragsverhandlungen mit den zuständigen DGB-Gewerkschaften und Abschluss eines Branchentarifvertrags Soziales; Allgemeinverbindlichkeitserklärung dieses Tarifvertrages. Solange das nicht passiert, dreht sich die Verschlechterungspirale weiter nach unten – auf dem Rücken der Beschäftigten und zu Lasten der auf die sozialen Dienstleistungen angewiesenen Menschen.

7. Petzold, Exemplarische Existenz der Kirche? In: U. Liedke/H. Wagner (Hrsg.): *Ins Wort fallen ... Impulse zur Weiterführung und Verwirklichung des Sozialwortes der Kirchen*, Leipzig 1999. Hirschfeld, *Die Dienstgemeinschaft im Arbeitsrecht der evangelischen Kirche*, Frankfurt 1999. Geyer, *Stichwort ›Dienstgemeinschaft‹ – eine kritische Annäherung an einen umstrittenen Begriff*. In: Herrmann/Schmidt, *Im Dienst der Menschenwürde*. Heidelberg 2006. Kreß, *Das kirchliche Arbeitsrecht und der Schutz der individuellen Grundrechte*. In: *Zeitschrift für Evangelische Ethik*, Gütersloh 01/2011. Kreß, *Ethik der Rechtsordnung*, Stuttgart 2011. Kreß, *Aktuelle Probleme des kirchlichen Arbeitsrechts*. In: *Zeitschrift für Rechtspolitik*, München 04/2012.



# Wie wär's mal mit einer Expertenbefragung?

## Eine mögliche Methode zur Gestaltung von Mitarbeiterversammlungen?

Von Uschi Klute

Gelegentlich laden Mitarbeitervertretungen zu ihren Mitarbeiterversammlungen Expertinnen<sup>1</sup> zu bestimmten Themen ein. In aller Regel steht hierbei nicht der Vortrag der Expertin im Vordergrund, sondern die Beantwortung der Fragen der Belegschaft. Die Autorin beschreibt im Folgenden, was bei der Planung und Durchführung einer Mitarbeiterversammlung, zu der eine Expertin geladen wird, bedacht werden sollte.



### Die Autorin

**Uschi Klute**

Stellvertr. Sprecherin  
des Fachausschusses  
Arbeitszeit der  
gemeinsamen  
Mitarbeitervertretung  
der Diakonischen  
Dienste Hannover

In diesem Artikel möchte ich aus dem Buch ›Das große Workshop-Buch‹ von Ulrich Lipp und Hermann Will (Weinheim und Basel 2008; erhältlich beim SachBuchService Kellner) die Methode der Expertenbefragung vorstellen.

Hierbei handelt es sich um eine Methode, die im Rahmen von Mitarbeiterversammlungen (MV)/Teilversammlungen (TV) den Kolleginnen folgende Möglichkeiten bietet:

- Sie erhalten aus erster Hand spezielle Informationen einer Expertin zu einem bestimmten Thema und
- sie können sich vertiefend mit einem Schwerpunktthema auseinandersetzen.

Mitarbeitervertretungen laden immer wieder Expertinnen zu bestimmten Fragestellungen (zu wirtschaftlichen und sozialen Fragen, zu Tariffragen, zu Fragen des Gesundheitsschutzes etc.) zu ihren Mitarbeiterversammlungen ein. Häufig halten diese einen Vortrag und stehen anschließend für Fragen zur Verfügung.

Dies bedeutet, dass die Kolleginnen aus der Anonymität der Anwesenden heraus Fragen stellen können/müssen. Einigen fällt dieses leicht, für andere ist es schwerer.

Im Gegensatz dazu stehen bei der Expertenbefragung nicht die Vortragende, sondern die anwesenden Kolleginnen und ihre Fragen im Vordergrund. Eine Expertin wird von Seiten der Mitarbeitervertretung allein aus dem Grunde eingeladen, um in einem vorgegebenen Zeitrahmen von max. eineinhalb bis zwei Stunden ausschließlich die Fragen der Belegschaft zu beantworten.

Darstellung aus dem Buch von Ulrich Lipp und Hermann Will, Weinheim und Basel 2008, S. 48



### Wie geht das Ganze nun vor sich?

1. Die MAV überlegt sich, welches Thema mit welchem Ziel mit einer Expertenbefragung behandelt werden soll. Sie klärt die Fragen, ob die Kolleginnen Vorinformationen haben bzw. ob sie über Grundwissen verfügen, um Fragen stellen zu können? Ist die MAV durch Publikationen, interessante Aktionen, Einzelgespräche, Mitarbeiterversammlungen etc. schon für ein Thema sensibilisiert? Wissen die Kolleginnen ansatzweise, worum es geht? Erst wenn diese Fragen mit ›Ja‹ beantwortet sind, ergibt eine Expertenbefragung in der nun beschriebenen Form Sinn.
2. Nun gilt es zu klären, welche Expertin eingeladen werden kann. Ist diese gefunden, muss sie mit den Spielregeln vertraut gemacht werden: Es geht nicht darum, sich als Fachfrau zu exponieren und z. B. einen ausführlichen Vortrag zu halten. Sinn und Ziel ist es, als Expertin ausschließlich die Fragen der Arbeitnehmerinnen zu beantworten. Dadurch stehen die Belegschaft selbst und ihre Fragen im Mittelpunkt der Veranstaltung. Es gilt, auf ihre Fragen einerseits verständlich und prägnant einzugehen und andererseits die gesammelten Fragen (abhängig vom Zeitrahmen evtl. auch nur die wichtigsten) in dem vorher festgelegten Zeitfenster zu beantworten.
3. Nun ist es soweit. Die Mitarbeiterversammlung/ Teilversammlung beginnt zunächst ohne die Expertin. Die Moderatorin begrüßt die Anwesenden, führt ins Schwerpunktthema, die Methode und den Ablauf ein und initiiert das Sammeln der Fragen. Dieses kann abhängig von der Gruppengröße in der Gesamtgruppe oder in Kleingruppen geschehen. Die Fragen werden groß und gut leserlich von den Teilnehmerinnen auf Moderationskarten geschrieben. Anschließend werden sie gesammelt, ggf. sortiert und an eine Moderationswand geheftet. Im nächsten Schritt wird überprüft, ob alle wichtigen Fragen gestellt sind bzw. ob Ergänzungen vorgenommen werden müssen. Dann muss geklärt werden, ob der vorgegebene Zeitrahmen für die Anzahl der Fragen ausreicht oder ob eine Priorisierung vorgenommen werden muss. Ulrich Lipp und Hermann Will empfehlen als Zeitrahmen für die Beantwortung jeder Frage ca. vier Minuten. Ihrer

1. Zur besseren Lesbarkeit sind die Personenbezeichnungen im Text in weiblicher Form gehalten. Aber Männer sind natürlich mitgemeint!



Erfahrung nach ist eine Zeit von weniger als drei Minuten zur Beantwortung einer Frage zu wenig und mehr als fünf Minuten sind häufig zu viel (vgl. Lipp, Will, 2008, S. 54). Aus diesen Angaben und dem vorgegeben Zeitrahmen für die Expertenbefragung kann nun abgeleitet werden, wie viele Fragen im Rahmen der Frage-Antwort-Runde maximal gestellt werden können.

Man muss außerdem daran denken, ein Zeitpolster für den Einstieg und den Abschluss einzuplanen.

4. Nachdem die Fragen gesammelt sind, kommt die Expertin zum abgesprochenen Zeitpunkt zu der MV/TV hinzu. Sie wird von der Moderatorin begrüßt und vorgestellt und noch einmal an die verabredeten Spielregeln erinnert (Der Zeitrahmen der MV/TV und die ca. durchschnittlich vier Minuten zur Beantwortung der einzelnen Frage werden noch einmal benannt. Es wird darauf hingewiesen, dass die Moderatorin als Zeitwächter fungiert und dass sie die beantworteten Fragen kennzeichnet).
5. Im Anschluss werden die Fragen nach und nach von der Expertin beantwortet. Sie entscheidet, mit welcher Frage sie beginnt und in welcher Reihenfolge die Fragen beantwortet werden. Ggf. stellt sie Verständnisfragen, bevor sie zur Beantwortung übergeht.

Die Moderatorin stellt die Einhaltung der vorgegeben Antwortzeit sicher und erfragt bei den Kolleginnen, ob die Antwort verständlich und im Wesentlichen beantwortet wurde. Beantwortete Fragen können an eine bisher leere Moderationswand geheftet werden, sie können aber auch mit einem Punkt, einem Haken oder einem anderen Symbol als »erledigt« gekennzeichnet werden.

6. Den Abschluss der Fragerunde bildet eine kurze Zusammenfassung der Veranstaltung durch die Moderatorin, ein Dankeschön an alle Beteiligten und ein Hinweis darauf, wie mit diesem Thema von Seiten der MAV weiter verfahren wird.

Wer es für wichtig erachtet, der Belegschaft im Rahmen einer MV/TV die Möglichkeit zum intensiven Eintauchen in ein Thema zu geben, dem sei diese Methode wärmstens empfohlen! Sie kann natürlich modifiziert werden, damit sie zu den jeweiligen Bedürfnissen und Bedingungen, zeitlichen Vorgaben etc. passt.

Die Fragen können im Vorfeld oder während der Anwesenheit der Expertin gesammelt werden, sie können von der Moderatorin oder mit allen Anwesenden gemeinsam sortiert werden. Nicht jede Methode passt in ihrer Reinform zu denjenigen, die sie anwenden möchten, deshalb sollte stets das Passende ausgewählt werden.

Das Buch zum Artikel



336 Seiten,  
22,7 x 20,8 cm,  
49,90 Euro

Bestellbar beim  
SachBuchService  
Kellner, siehe Seite 72

## Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2012



Diakonische  
ArbeitnehmerInnen  
Initiative e.V.

03.–07.09. in Springe

03.–07.09. in Springe

03.–07.09. in Springe

17.–21.09. in Dassel

17.–21.09. in Dassel

17.–21.09. in Dassel

17.–21.09. in Dassel

08.–12.10. in Bad Bevensen

08.–12.10. in Bad Bevensen

08.–12.10. in Bad Bevensen

15.–19.10. in Papenburg

15.–19.10. in Papenburg

### Tagesveranstaltungen:

23. August in Hannover

31. August

01. Oktober in Bremen

Einführung in die AVR-K

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Wirtschaft-Spezial

MVG-Einführung

Fachkräftemangel – Handlungsmöglichkeiten der MAV

Sozialrechtliche Grundkenntnisse

Handlungsmöglichkeiten der MAV

bei Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung

MVG-Einführung

Erfolgreich kommunizieren in

Verhandlungs- und Konfliktsituationen

Arbeitszeit-Dienstplangestaltung Teil 2

MVG für Fortgeschrittene

krank – kaputt – raus?

Aktuelle Rechtspr. Arbeitszeit

Schriftführer Teil 2

Aktuelles Arbeitsrecht

### Kosten

Wochenseminar:  
780,- Euro  
inkl. Unterkunft  
und Verpflegung  
Tagesseminar:  
120,- Euro

### Anmeldungen und weitere Informationen:

Diakonische  
ArbeitnehmerInnen  
Initiative e.V. (dia e.V.)  
Vogelsang 6  
30 459 Hannover  
Tel. 05 11.41 08 97 50  
Fax. 05 11.2 34 40 61  
diaev@htp-tel.de

# Die Arbeit der Mitarbeitervertretung

## Die Sitzung der Mitarbeitervertretung

Von Nora Wölfl

Die Arbeit in der Mitarbeitervertretung stellt die Mitglieder regelmäßig vor eine Reihe praktischer Fragen. Was muss in der Arbeit beachtet werden, was für Rechte und Pflichten gibt es und welche Formalien müssen eingehalten werden? Mit diesen Fragen werden sich in den kommenden Ausgaben mehrere Artikel beschäftigen. Dieser Artikel befasst sich zunächst mit der Sitzung der Mitarbeitervertretung, die für die Willensbildung der Mitarbeitervertretung von grundlegender Bedeutung ist.



### Die Autorin

Nora Wölfl,  
Rechtsanwältin,  
Bremen  
arbeitsrecht@bremen.de

Die Mitarbeitervertretung ist ein Kollegialorgan; ihre Willensbildung erfolgt also durch Beschlussfassung, welche nur aufgrund eingehender Erörterungen gefasst werden kann. Deswegen sind die Sitzungen der Mitarbeitervertretung zentraler Knotenpunkt ihrer Arbeit. Das MVG-EKD legt lediglich die Mindestanforderungen an die Sitzungen der Mitarbeitervertretung fest. Insofern besteht ein großer Spielraum in der Frage der Gestaltung einer Sitzung. Jede MAV sollte sich zu Beginn ihrer Arbeit darüber klar werden, ob hier für sie Regelungsbedarf besteht. Die Mitarbeitervertretung selbst kann sich eine Geschäftsordnung geben, in der weitere Details hinsichtlich der Einberufung und des Ablaufes der Sitzung festgelegt werden können. Sollte dieser Weg nicht gewählt werden, entscheidet der Vorsitzende jeweils nach pflichtgemäßem Ermessen.

### Wann und wie oft finden Sitzungen statt?

Wann und wie häufig die Sitzungen einer Mitarbeitervertretung stattfinden, entscheidet der Vorsitzende grundsätzlich nach pflichtgemäßem Ermessen. Hierbei hat er die Belange der Mitglieder, der Dienststelle und die zu erörternden Themen zu berücksichtigen. Es bietet sich in der Regel an, die Sitzungen der Mitarbeitervertretung schon länger im Voraus festzusetzen, etwa jeweils an einem bestimmten Wochentag in einer bestimmten Taktung. Weitere Sitzungen können aber auch je nach Notwendigkeit einberufen werden, z. B. wenn die Dienststellenleitung Anträge auf Zustimmung stellt, die möglichst schnell beraten werden sollten. Ob diese Notwendigkeit besteht, entscheidet der Vorsitzende. Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung sollten nicht zu selten angesetzt werden,

denn erfahrungsgemäß besteht meist mehr Gesprächsbedarf zu einzelnen Themen, als es zunächst den Anschein hat.

Es gibt auch Fälle, in denen der Vorsitzende verpflichtet ist, eine Sitzung einzuberufen. Dies ist der Fall, wenn ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung eine Sitzung beantragt, § 24 Abs. 3 MVG-EKD. Ebenso muss eine Sitzung einberufen werden, wenn dies ein besonderer Interessenvertreter beantragt, etwa die Vertrauensperson der Schwerbehinderten, soweit es sich um eine Angelegenheit handelt, die seinen Bereich betrifft.

Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung sind regelmäßig in der Arbeitszeit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung anzusetzen. Soweit dies nicht möglich ist, etwa weil in der Dienststelle in Schichten gearbeitet wird, sind entsprechende Ausnahmen möglich. Auch betriebliche Notwendigkeiten sind zu berücksichtigen. Dies bedeutet aber nicht, dass betriebliche Notwendigkeiten Vorrang haben, sondern nur, dass sie ausreichend zu berücksichtigen sind. Die Arbeit der Mitarbeitervertretung ist grundsätzlich vorrangig, der Vorsitzende hat lediglich zu prüfen, in welchem Zeitraum die Belastungen durch die Abwesenheit der Mitarbeitervertreter am Arbeitsplatz für den Ablauf in der Dienststelle ggf. geringer sind. Nur wenn eine untragbare Störung durch die Sitzung auftreten würde, wäre die Sitzung nicht durchzuführen.

Die Dienststellenleitung muss vor einer Sitzung davon informiert werden, wann und wo diese stattfinden soll, § 24 Abs. 4 MVG-EKD.

### Wer darf an den Sitzungen teilnehmen?

Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung sind nicht öffentlich. Das heißt, dass grundsätzlich nur die Mitglieder der Mitarbeitervertretung an der Sitzung teilnehmen dürfen.

Für die Mitglieder der Mitarbeitervertretung bedeutet dies, dass sie teilnahmeberechtigt sind, ohne hierfür die ausdrückliche Erlaubnis von Dienststellenleitung oder Vorgesetztem einholen zu müssen. Sie sind allerdings verpflichtet, diesem rechtzeitig vor der Sitzung mitzuteilen, dass eine solche stattfindet, wo sie stattfindet und wie lange sie voraussichtlich dauern wird.

Nach § 25 MVG-EKD können allerdings auch andere Personen an den Sitzungen teilnehmen:

Die Mitarbeitervertretung darf zum einen zu ihren Sitzungen sachkundige Personen hinzuziehen. Das können sachkundige Personen aus dem Betrieb selbst sein, aber auch externe Berater, wie etwa Rechtsanwälte, Gewerkschaftssekretäre etc.

Zum anderen darf die Dienststellenleitung an Sitzungen teilnehmen, die auf ihr Verlangen anberaumt wurden; sie darf zu diesen Sitzungen dann ebenfalls sachkundige Personen hinzuziehen.

Zum anderen ist die Dienststellenleitung aber auch verpflichtet, an Sitzungen teilzunehmen oder zumindest einen Vertreter zu schicken, wenn dies die Mitarbeitervertretung rechtzeitig vor der Sitzung verlangt. In diesem Fall ist die Dienststellenleitung nicht befugt, sachverständige Personen zur Sitzung mitzubringen, soweit die MAV nicht damit einverstanden ist. Wenn die Dienststellenleitung in diesem Fall einen Vertreter schickt, so muss es sich um jemanden handeln, der in der Sache ausreichend informiert und ggf. auch entscheidungsbefugt ist.

Selbstverständlich ist es auch möglich, dass die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung gemeinsame Sitzungen vereinbaren, dann steht beiden frei, ob sie sachkundige Personen hinzuziehen oder nicht.

Die Dienststellenleitung ist aber in allen Fällen nur berechtigt bzw. verpflichtet, an dem Teil der Sitzung teilzunehmen, über den sie mit der Mitarbeitervertretung bzw. diese mit der Dienststellenleitung beraten zu wollen angekündigt hat.

Von Bedeutung ist hier, dass die Mitarbeitervertretung entscheiden kann, ob sie tatsächlich mit der Dienststellenleitung in der Sache erörtern und beraten möchte oder ob sie zunächst ggf. die Informationen der Dienststellenleitung entgegennimmt und dann ohne die Dienststellenleitung über die Sache berät.

Wenn sich die Mitarbeitervertretung entschließt, mit der Dienststellenleitung zu beraten oder sachverständige Personen hinzuzuziehen, sind diese allerdings trotzdem nicht befugt, an der Beschlussfassung über die Sache teilzunehmen. Bei Abstimmungen oder auch den Beratungen, die den Abstimmungen vorausgehen, dürfen nur die Mitglieder der Mitarbeitervertretung anwesend sein. Für diese Zeit haben alle anderen den Raum zu verlassen, § 26 Abs. 4 MVG-EKD. Dies sollte auch im Protokoll vermerkt werden.

## Wann und wie wird zu den Sitzungen eingeladen?

Der Vorsitzende ist nach § 24 MVG-EKD für die Einladung zu Sitzungen der Mitarbeitervertretung zuständig, im Falle seiner Verhinderung sein Vertreter.

Die Einladung muss rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung erfolgen.

Rechtzeitig ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, d. h. dass die Zeitspanne je nach Situation variieren kann. Hierbei ist darauf abzustellen, ob der Zweck der Vorschrift erfüllt wird. Zweck der rechtzeitigen Einladung ist es, dass die Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder auch eingeladene externe Personen ausreichend Zeit haben, um die Teilnahme zu organisieren und zu ermöglichen und sich ausreichend auf die vorgeschlagenen Themen vorzubereiten. In der Regel wird hierfür eine Woche ausreichend sein. Zu beachten ist, dass die Einladung ggf. auch an besondere Interessenvertretungen, wie etwa die Schwerbehindertenvertretung, gehen muss, soweit diese ein Recht auf Teilnahme haben.

In Eilfällen kann eine Sitzung auch sehr kurzfristig anberaumt werden, die Einladung zu diesen Sitzungen kann dann zweckmäßigerweise auch mündlich erfolgen. Die Einladung zur MAV-Sitzung ist zwar auch grundsätzlich mündlich möglich, zu Dokumentationszwecken ist es aber in den meisten Fällen ratsam, die Einladung, soweit sie erforderlich ist, auch schriftlich durchzuführen. Die Einladung muss Zeit und Ort der Sitzung enthalten, ggf. die Mitteilung der Tagesordnung, soweit diese nicht gesondert erfolgt.



katholisch-soziales institut

# Das kirchliche Arbeitsrecht im Prüfstand der Gerichte 4. Rheinischer Kirchenarbeitsrechtstag

## PROGRAMM

am Dienstag, den 02.10.2012, im KSI in Bad Honnef

10.00 Uhr	<b>Begrüßung – Einführung in den Tag</b> Prof. Dr. Gregor Thüsing
10.15 Uhr	<b>Neutralität und Laizität: Wie hält es der Staat mit der Religion in unserer Gesellschaft?</b> Prof. Dr. Udo Di Fabio
11.15 Uhr	<b>Aktuelle Entwicklungen des Arbeitsrechts</b> Dr. Nicolai Besgen
12.30 Uhr	Mittagspause mit Imbiss
13.30 Uhr	<b>Schwerpunktreferat I: Von der Gleichwertigkeit des Dritten Wegs und des Tarifvertragssystems</b> Prof. Dr. Steffen Klumpp
14.30 Uhr	Kaffeepause
15.00 Uhr	<b>Schwerpunktreferat II: Loyalitätspflichten nach EGMR und BAG</b> Prof. Dr. Gregor Thüsing
15.45 Uhr	<b>Schwerpunktreferat III: Unfallprävention in kirchlichen Einrichtungen</b> Ass. jur. Gabriele Marks
16.30 Uhr	<b>Schwerpunktreferat IV: Aktuelles zum Kündigungsrecht</b> Dr. Martin Fuhrmann
17.15 Uhr	Schlusswort

**Referenten:** Dr. Nicolai Besgen, Rechtsanwalt in Bonn; Prof. Dr. Udo Di Fabio, Richter am BVerfG a.D., Universität Bonn; Ass. jur. Gabriele Marks, Deutsche Bischofskonferenz, Bonn; Dr. Martin Fuhrmann, Deutsche Bischofskonferenz, Bonn; Prof. Dr. Steffen Klumpp, Universität Erlangen; Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M., Universität Bonn

## INFOS

**Zielgruppe:** Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht, Dienstgebervertreter, Personalverantwortliche und Mitarbeitervertreter/innen

**Ort:** Katholisch-Soziales Institut  
Selhofer Str. 11 · 53604 Bad Honnef · Fon: 02224 - 955 0

**Kosten:** 150,00 € incl. MwSt. (wird im Nachhinein per Rechnung erhoben)

**Anmeldungen** (bis 02.09.2012): Katholisch-Soziales Institut  
Selhofer Str. 11 · 53604 Bad Honnef · www.ksi.de  
E-Mail: joachim@ksi.de · FAX: 02224 - 955 100

Fortbildungsbescheinigung gem. § 15 FAO: 5 Zeitstunden

## Wann und wie muss die Mitteilung der Tagesordnung erfolgen?

Die Einladung beinhaltet in der Regel die Tagesordnung. Dies muss aber nicht sein, die Tagesordnung kann auch gesondert mitgeteilt werden. In diesem Fall muss die Tagesordnung allerdings ebenfalls rechtzeitig an die Mitglieder der Mitarbeitervertretung gehen, so dass sie sich ausreichend auf die Sitzung vorbereiten können.

Die Tagesordnung muss außerdem eine detaillierte Auflistung der zu beschließenden Themen enthalten, damit sich die einzelnen Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder ggf. auch die anderen Teilnehmer ausreichend vorbereiten können. Hieraus folgt auch, dass nicht Oberbegriffe, wie etwa ›Einstellungen‹, ausreichen, denn in diesem Fall kann sich kein Teilnehmer hinreichend vorbereiten, denn es ist nicht erkennbar, worum es konkret geht. Dementsprechend muss die Tagesordnung konkret benennen, welche Maßnahmen besprochen werden sollen und um welche Personen es geht. Diese sind dementsprechend auch zumindest namentlich zu benennen. Wichtig ist, dass bei den Tagesordnungspunkten, bei denen ein Beschluss gefasst werden soll, dies auch erkennbar ist.

Die grundlegende Frage, die sich immer in Hinsicht auf die Tagesordnung stellt, ist, ob die Mitglieder der Mitarbeitervertretung aus ihr erkennen können, was bei der Sitzung auf sie zukommen wird. Es ist nicht erforderlich, dass auch Dritte dies aus der Tagesordnung erkennen können, es können also auch interne Bezeichnungen für bestimmte Punkte genutzt werden, solange allen Mitgliedern hieraus deutlich wird, worum es bei dem entsprechenden Punkt geht. Dazu gehört auch, dass die Mitglieder wissen, ob zu den Punkten lediglich beraten werden soll oder ob auch tatsächlich ein Beschluss gefasst werden soll, denn nur dann können sie sich auch entsprechend vorbereiten.



Wenn die Tagesordnung in der Sitzung ergänzt werden soll, so muss deswegen auch differenziert werden: Wenn es sich bei der Ergänzung nur um einen Beratungsgegenstand handelt, kann die Mehrheit der anwesenden Mitglieder beschließen, dass diese Beratung am gleichen Tag durchgeführt wird. Handelt es sich aber um einen Gegenstand, über den auch ein Beschluss gefasst werden soll, so ist eine Ergänzung nur möglich, wenn alle Mitglieder der Mitarbeitervertretung anwesend sind und der Ergänzung einstimmig zustimmen. Denn bei einer solchen Ergänzung müssen alle Mitglieder damit einverstanden sein, dass ein Beschluss über eine Sache gefasst wird, auf den sie sich nicht vorbereiten konnten.

## Was muss geschehen, wenn ein Mitglied der Mitarbeitervertretung verhindert ist?

Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung nicht an der Sitzung teilnehmen, so muss es dies dem Vorsitzenden unverzüglich mitteilen. Der Vorsitzende muss dann feststellen, ob die Beschlussfähigkeit in Gefahr ist und, wenn dies der Fall ist, ein Ersatzmitglied laden. Ist die Beschlussfähigkeit nicht in Gefahr, findet die Sitzung ohne Ersatzmitglied statt.

## Wie ist der Ablauf der Sitzung?

Der Vorsitzende bzw. dessen Stellvertreter leitet die Sitzung. D. h. er eröffnet die Sitzung, führt durch die Sitzung, führt die Rednerliste, erteilt den einzelnen Teilnehmern das Wort und kann es diesen auch entziehen. Er übt für die Mitarbeitervertretung in dem Raum, in dem die Mitarbeitervertretung ihre Sitzung hat, das Hausrecht aus, d. h. er kann Teilnehmer auch von der Sitzung ausschließen, soweit bei weiterer Anwesenheit ein störungsfreier Ablauf der Sitzung gefährdet ist. Dies gilt auch gegenüber Vertretern der Leitung. Der Vorsitzende leitet Abstimmungen und stellt das Ergebnis der Beschlussfassungen fest.

Allerdings kann auch in der Mitarbeitervertretung eine Arbeitsteilung stattfinden. Der Vorsitzende muss nicht alle anfallenden Aufgaben erledigen und die Sitzung der Mitarbeitervertretung in Gänze vorbereiten. Die Aufgaben, die anfallen, können untereinander aufgeteilt werden, so dass jeder nach seinen Fähigkeiten und Kenntnissen einzelne Bereiche der MAV-Arbeit verantwortlich übernimmt. Dies kann dann auch in der MAV-Sitzung umgesetzt werden, indem der Vorsitzende die Vorbereitung, Bearbeitung und die Vorstellung einzelner Punkte auf der Tagesordnung – entsprechend der Arbeitsteilung – auf andere Mitglieder überträgt. Der Vorsitzende trägt in dieser Hinsicht dann nur die Verantwortung für den korrekten Ablauf der Sitzung. Für den Fall einer solchen Arbeitsteilung sollte in den Sitzungen allerdings regelmäßig ein Austausch



stattfinden, damit eine Diskussion und Koordination in den unterschiedlichsten Themenbereichen stattfinden kann.

Der Sitzungsablauf wird sich in der Regel wie folgt darstellen: Der Vorsitzende eröffnet die Sitzung und stellt die ordnungsgemäße Einladung und die Beschlussfähigkeit fest. Die Tagesordnung wird beschlossen und ggf. ergänzt, wenn alle Mitglieder der Mitarbeitervertretung anwesend sind und dem zustimmen. Soweit erforderlich bzw. von der Mitarbeitervertretung so gewollt, wird das Protokoll der letzten Sitzung besprochen bzw. auch genehmigt, bevor die Mitarbeitervertretung die einzelnen Angelegenheiten der Tagesordnung bespricht. Diese werden erörtert und ggf. folgt dieser Erörterung eine Beschlussfassung. Zuletzt wird es den Punkt ›Verschiedenes‹ geben, bei dem zu beachten ist, dass hier keine Beschlüsse erfolgen können. Die Sitzung ist beendet, wenn der Vorsitzende diese schließt.

### Wie werden Beschlüsse in der Sitzung gefasst?

Eine Beschlussfassung kann nur dann ordnungsgemäß sein, wenn zu der entsprechenden Sitzung ordnungsgemäß geladen und die Tagesordnung rechtzeitig mitgeteilt wurde. Aus der Tagesordnung muss dann auch ersichtlich gewesen sein, dass für den entsprechenden Punkt eine Beschlussfassung erfolgen sollte.

Eine Beschlussfassung über Punkte, die nicht in der Tagesordnung niedergeschrieben waren, die mit der Einladung bekannt gegeben wurde, darf nur stattfinden, wenn die Mitarbeitervertretung vollständig anwesend ist und sich dafür entscheidet, diese Punkte auf die Tagesordnung zu setzen. Die Beschlussfassung selbst kann dann mit einfacher Mehrheit erfolgen.

Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist, § 26 Abs. 1 MVG-EKD. Das bedeutet, dass die Mehrheit der ordnungsgemäß besetzten Mitarbeitervertretung, die sich nach § 8 MVG-EKD bestimmt, anwesend sein muss. Nur wenn jemand aus der Mitarbeitervertretung ausscheidet und es keine Ersatzmitglieder gibt, wird die Anzahl der tatsächlich vorhandenen Mitglieder der Mitarbeitervertretung zugrunde gelegt.

Die Beschlussfähigkeit muss nicht in der gesamten MAV-Sitzung gegeben sein, sondern nur bei den Abstimmungen, also bei der Fassung von Beschlüssen. Zur Beschlussfassung ist es erforderlich, dass der Vorsitzende zunächst eine Beschlussvorlage wörtlich formuliert, die mit ›Ja‹ oder ›Nein‹ beantwortet werden kann. Die Beschlussvorlage kann natürlich auch durch ein anderes Mitglied der Mitarbeitervertretung vorformuliert werden, was vor allem sinnvoll ist, wenn die Mitarbeitervertretung arbeitsteilig arbeitet und der Beschluss einen Bereich betrifft, für den ein anderes Mitglied der Mitarbeitervertretung

zuständig ist. Die Vorlage wird Grundlage der Abstimmung. Die Abstimmung erfolgt in der Regel offen durch Handzeichen. Sie muss geheim erfolgen, soweit dies eines der anwesenden MAV-Mitglieder verlangt.

Beschlüsse können in der Regel mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst werden (Ausnahme: § 23 Abs. 3 S. 3 MVG-EKD). Eine Mehrheit ist gegeben, wenn die Mehrheit der anwesenden Mitglieder für den Beschluss stimmt. Unerheblich ist, ob die anderen Stimmen Gegenstimmen oder Enthaltungen sind. Bei Stimmgleichheit gilt der Beschluss als abgelehnt. Das heißt, dass bei acht anwesenden Mitgliedern mindestens fünf Mitglieder für den Beschluss stimmen müssen, damit er als gefasst gilt. Sind es nur vier, gilt er als abgelehnt und zwar unabhängig davon, ob die anderen vier dagegengestimmt oder sich enthalten haben.

Bei Beschlüssen in eigener Sache darf der Betroffene nicht anwesend sein und somit auch nicht mitentscheiden. Es kommt nicht darauf an, ob der Beschluss von Vor- oder Nachteil sein kann, in beiden Fällen darf das betroffene Mitglied nicht anwesend sein. In eigener Sache bedeutet hier aber nicht etwa, dass sich der Beschluss eventuell irgendwann auf den Betroffenen auswirken könnte, denn dies ist naturgemäß innerhalb einer Einrichtung recht häufig der Fall. Dementsprechend ist Befangenheit nicht gleich anzunehmen, wenn der jeweilige Mitarbeiter etwa auf einem Dienstplan steht, über den abgestimmt wird. Die Grenze ist danach zu ziehen, ob der Betroffene noch in der Lage ist, unbefangen zwischen seinem persönlichen Nutzen und der Verpflichtung aus seiner Stellung als Mitarbeitervertreter zu unterscheiden. Dies ist in der Regel nicht mehr anzunehmen, wenn ein Mitglied stärker als vergleichbare Arbeitnehmer betroffen ist, also vor allem bei rein persönlichen Themen, so etwa der eigene Urlaub oder die eigene Eingruppierung. Im Zweifel sollte sich die Mitarbeitervertretung vorab rechtlichen Rat einholen.

Dasselbe gilt, wenn es sich um Beschlüsse handelt, die den nächsten Angehörigen oder durch den Betroffenen vertretenen natürlichen oder juristischen Personen einen Vor- oder Nachteil bringen. Näheres hierzu regelt § 26 Abs. 3 MVG-EKD.

Ist ein solcher Fall gegeben, muss das betroffene Mitglied vor der Beratung und Beschlussfassung den Sitzungsraum verlassen. Dies sollte im Protokoll vermerkt werden. Wie jeder andere Mitarbeiter auch darf der Betroffene aber, bevor er den Sitzungsraum verlässt, eine Stellungnahme abgeben, wenn er dies wünscht. Zu beachten ist, ob in einem solchen Fall auch die Beschlussfähigkeit weiterhin gegeben ist, denn dieses Mitglied der Mitarbeitervertretung ist für die Beschlussfähigkeit in diesem Fall nicht zu berücksichtigen. Gegebenenfalls ist für diesen Punkt zur Sicherung der Beschlussfähigkeit ein Ersatzmitglied zu laden.

## Exkurs: Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen

Das MVG-EKD sieht in § 26 Abs. 2 S. 2 vor, dass im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen Beschlüsse nur gefasst werden können, wenn dies in der Geschäftsordnung der Mitarbeitervertretung so vorgesehen ist. Dieses Verfahren ist aber auch dann nur zulässig, wenn alle Mitglieder diesem ausdrücklich zustimmen, und der Beschluss ist in diesem Fall auch nur angenommen, wenn alle Mitglieder der Mitarbeitervertretung dem zustimmen. Das heißt, diese Beschlüsse können nur einstimmig gefasst werden. Wird auf diesem Wege entschieden, so ist der Beschluss bei der nächsten Sitzung der Mitarbeitervertretung im Wortlaut im Protokoll festzuhalten. Kommt der Beschluss nicht zustande, so kann der Beschluss aber selbstverständlich in einer der nächsten Sitzungen mit einfacher Mehrheit gefasst werden.

Es ist allerdings bei Beschlüssen in einem solchen Verfahren Vorsicht geboten, denn zum einen fehlt hier der Austausch unter den MAV-Mitgliedern, so dass es hier eventuell zu einer ungenügenden Auseinandersetzung mit der Sache kommen kann, zum anderen kann ein Beschluss hier wegen des mangelnden Austausches der MAV-Mitglieder untereinander gerade im telefonischen Verfahren zu einer bewussten oder unbewussten Einflussnahme des Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung kommen, etwa indem etwaige Problempunkte oder Bedenken anderer Mitglieder nicht weitergegeben werden. Insofern sollte eine solche Vorgehensweise nur in kleineren Mitarbeitervertretungen und nur bei genügendem Vertrauen untereinander gewählt werden.

Bei einem Umlaufverfahren per Fax ist weiterhin problematisch, dass ggf. nicht sichergestellt werden kann, dass tatsächlich nur das MAV-Mitglied dieses Fax einsehen kann, hier also ein Risiko besteht, dass die Geheimhaltung nicht gewährleistet ist.

Sollte man dieses Verfahren wählen, ist auch insofern Vorsicht geboten, als die Dienststellenleitung hieraus eventuell den Schluss ziehen bzw. die Forderung aufstellen könnte, dass mehr Beschlüsse in einem solchen Verfahren gefasst werden müssten, um die eigentlichen Sitzungen und evtl. zusätzliches Fehlen am Arbeitsplatz zu reduzieren.

Es sollte klar bleiben, dass dieses Verfahren kein Ersatz für den direkten Austausch der Mitarbeitervertretung in den Sitzungen ist.

### Wie sieht das Protokoll einer Sitzung der Mitarbeitervertretung aus?

Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung ist ein Protokoll anzufertigen. Dieses dient der Unterrichtung der abwesenden MAV-Mitglieder, der Dokumentation der ordnungsgemäßen Beschlussfassung der Mitarbeitervertretung und der Kontrolle, ob die gefassten Beschlüsse auch umgesetzt wurden. Weiter

ermöglichen es die Protokolle auch, nachzuvollziehen, wie sich inhaltliche Positionen der Mitarbeitervertretung entwickelt haben. Ein Protokoll ist also von allen Sitzungen anzufertigen, auch wenn in diesen keine Beschlüsse gefasst wurden.

Wer dieses Protokoll anfertigt, ist durch die Mitarbeitervertretung zu bestimmen. Der Protokollführer muss ein Mitglied der Mitarbeitervertretung sein.

Das Protokoll muss mindestens die Namen der bei der Sitzung An- oder Abwesenden, die Tagesordnung, die gefassten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten. Die Beschlüsse müssen dabei im genauen Wortlaut im Protokoll enthalten sein und es sind hinsichtlich des Wahlergebnisses die Stimmenverhältnisse, also die Ja- und Nein-Stimmen, sowie die Enthaltungen anzugeben.

Ob darüber hinaus noch etwas in das Protokoll aufgenommen werden soll, steht im Ermessen der Mitarbeitervertretung. Ein umfangreicheres Protokoll wird in der Regel sinnvoll sein, denn gerade in Hinblick auf Punkte, in denen keine Beschlüsse gefasst wurden, sollte der Stand der Diskussionen für die abwesenden MAV-Mitglieder und auch als Gedächtnisstütze festgehalten werden. Denn häufig kommt es vor, dass aufgrund des Tagesgeschäftes Themen in den Hintergrund rücken und der Stand der Diskussionen über die Wochen verloren geht, wenn diese nicht schriftlich festgehalten wurden. Allerdings ist auch Vorsicht geboten, dass die Erstellung des Protokolls selbst nicht zu viel Raum in den Sitzungen einnimmt.

Bezüglich einer Dokumentation der Arbeit der Mitarbeitervertretung ist es ebenfalls zweckmäßig, im Protokoll zum Beispiel zu vermerken, wenn jemand den Raum verlässt, einerseits mit Blick auf die Beschlussfähigkeit und andererseits in Hinblick auf externe Personen, die bei einer Beschlussfassung eben nicht anwesend sein dürfen. Belehrungen über die Schweigepflicht sollten ebenfalls in das Protokoll aufgenommen werden.

Das Protokoll muss von zwei Personen unterschrieben werden, die an der Sitzung teilgenommen haben. Zwingend muss der Vorsitzende bzw., wenn dieser an der Sitzung nicht teilgenommen hat, dessen Vertreter unterschreiben. Die zweite Unterschrift ist

## Seminare zum Thema

17.09.–21.09. in Dassel MVG-Einführung  
08.10.–12.10. in Bad Bevensen MVG-Einführung  
31.08. in Hannover Schriftführer (Teil 2)

### Anmeldungen unter:

Diakonische ArbeitnehmerInnen Initiative e. V. (dia e. V.)

Vogelsang 6, 30459 Hannover

Tel: 0511-41 08 97 50, diaev@htp-tel.de

von einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu leisten. Nach Unterzeichnung darf das Protokoll nur noch im Falle offensichtlicher Unrichtigkeiten, etwa Schreibfehlern, geändert werden. Soll der Inhalt geändert werden, muss dies in einer späteren Sitzung durch die MAV beschlossen werden.

Hat die Dienststellenleitung an Teilen der Sitzung teilgenommen, so ist ihr hinsichtlich der Teile der Sitzung, an denen sie teilgenommen hat, ein Auszug des Protokolls zuzuleiten. Dies beinhaltet nicht die Beschlussfassung zu dem jeweiligen Thema, denn hier war die Dienststellenleitung nicht anwesend. Der Auszug muss ebenfalls vom Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung und einem weiteren Mitglied unterschrieben werden. Hat die Dienststellenleitung Einwände gegen das Protokoll, so hat sie diese schriftlich mitzuteilen. Keinesfalls muss dies zur Änderung des Protokolls führen, die Anmerkungen sollten aber dem Protokoll beigefügt werden.

## Schweigepflicht, § 22 MVG-EKD

Alle Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind verpflichtet, über die Sitzungen Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt nicht nur für die besprochenen Themen und deren Ergebnisse, sondern auch für die Verhandlungsführung und das Verhalten – auch das Abstimmungsverhalten – der an der Sitzung Teilnehmenden. Nicht von der Schweigepflicht umfasst sind offenkundige Informationen, die jedermann bekannt oder ohne weiteres erkennbar sind. Die Schweigepflicht gilt nicht gegenüber anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung, wohl aber gegenüber betroffenen Mitarbeitern, solange die Dienststellenleitung noch nicht ein förmliches Beteiligungsverfahren eingeleitet hat, bei dem die Mitarbeitervertretung den betroffenen Mitarbeiter anhören darf.

Für alle anderen Personen, die an einer Sitzung der

Mitarbeitervertretung teilnehmen, auch für die Dienststellenleitung, gilt ebenfalls die Schweigepflicht über diese Sitzungen. Hierauf sind diese vor der Sitzung vom Vorsitzenden hinzuweisen. Dies sollte im Protokoll vermerkt werden. Die Schweigepflicht gilt allerdings auch ohne entsprechenden Hinweis.

### Weiterführende Literatur:

- *Baumann-Czichon/Gathmann/Germer, MVG-EKD: Der neue Kommentar für die Praxis, 4. Auflage 2012*
- *Andelewski/Küfner-Schmitt/Schmitt, Berliner Kommentar zum MVG.EKD, 1. Auflage*
- *Fey/Rehren, MVG.EKD Praxiskommentar*

## Protokoll

der Sitzung der Mitarbeitervertretung am Montag, dem 23.07.2012

**Beginn der Sitzung:** 10.30 Uhr

**Ort:** Sitzungsraum der Mitarbeitervertretung

**Anwesend:** Gertrud Meyer, Frieda Berger, Hans Burlau, Greta Fausen, Volker Zofert, Kristof Wegner

**Abwesend:** *Entschuldigt:* Gustav Hatel, Anders Jensen  
*Unentschuldigt:* Liesbeth Dahlmann

### Tagesordnung:

1. Eröffnung und Begrüßung
2. Feststellung der Beschlussfähigkeit
3. Beschlussfassung über die Tagesordnung
4. Genehmigung des Protokolls der 5. Sitzung
5. Beschlussfassung über personelle Angelegenheiten
  - a) Einstellung von Herrn Heiner Waller
  - b) Eingruppierung von Frau Frieda Berger
6. Einführung Personalssoftware
7. Verschiedenes

**Zu 1.** Die Vorsitzende eröffnet die Sitzung und begrüßt die Anwesenden.

**Zu 2.** Die Vorsitzende stellt die Beschlussfähigkeit fest.

**Zu 3.** Greta Fausen beantragt die Aufnahme des Tagesordnungspunktes ›Beratung und Beschlussfassung über die Eingruppierung von Herrn Dennis Wisozky‹. Die Vorsitzende weist darauf hin, dass eine Aufnahme einer Beschlussfassung auf die Tagesordnung nur bei Anwesenheit und Zustimmung aller Mitglieder der Mitarbeitervertretung erfolgen könne. Sie sichert zu, diesen Punkt auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu nehmen. Die Tagesordnung wird einstimmig angenommen.

**Zu 4.** Die Vorsitzende verliest das Protokoll der 5. Sitzung. Die Anwesenden genehmigen das Protokoll einstimmig.

**Zu 5. a)** Nach eingehender Beratung der Bewerbungen für die Stelle als Reinigungskraft stimmen die Anwesenden über den Antrag auf Zustimmung zur Einstellung des Herrn Heiner Waller ab. Die Abstimmung hat folgendes Ergebnis: 4 Ja-Stimmen – 1 Nein-Stimme – 1 Enthaltung. Die Vorsitzende stellt fest, dass die Mitarbeitervertretung damit der Einstellung des Herrn Heiner Waller zustimmt.

**b)** Frieda Berger verlässt den Raum. Nach eingehender Beratung wird dem Antrag der Dienststellenleitung vom 13.07.2012 auf Eingruppierung von Frau Frieda Berger in die EG 8 einstimmig zugestimmt. Frieda Berger nimmt nach dieser Beschlussfassung wieder an der Sitzung teil.

**Zu 6.** Herr Rechtsanwalt Dietmar Strobel erscheint um 12.00 Uhr. Die Vorsitzende begrüßt Herrn Rechtsanwalt Strobel und weist ihn auf seine Schweigepflicht nach § 22 MVG-EKD hin. Herr Rechtsanwalt Strobel klärt ausführlich über die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung bei der Einführung einer Personalssoftware und die Möglichkeiten zum Abschluss einer Dienstvereinbarung auf. Er verlässt um 12.45 Uhr den Sitzungsraum.

**Zu 7.** Die Anwesenden diskutieren darüber, ob ein Informationsblatt für die Mitarbeiter in Hinsicht auf Überlastungsanzeigen erstellt werden soll und welchen Inhalt dies haben könnte. Volker Zofert wird einen entsprechenden Entwurf erstellen. Die Vorsitzende wird das Thema zur Beschlussfassung über diesen Entwurf auf die nächste Tagesordnung setzen.

Ende der Sitzung: 13.00 Uhr

Bremen, den 23.07.2012

\_\_\_\_\_  
Meyer (Vorsitzende)

\_\_\_\_\_  
Burlau (Schriftführer)

**Falsch**

Zu kurze Einladungsfrist

An die  
Mitglieder der Mitarbeitervertretung  
Im Hause

22.07.2012

### Einladung zur 6. Sitzung der Mitarbeitervertretung 2012

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
die nächste Sitzung der Mitarbeitervertretung findet statt am  
Montag, dem 23.07.2012, um 10.30 Uhr im Sitzungsraum der  
Mitarbeitervertretung.

*Nachstehende Tagesordnung ist vorgesehen:*

1. Eröffnung und Begrüßung
2. Feststellung der Beschlussfähigkeit
3. Beschlussfassung über die Tagesordnung
4. Genehmigung des Protokolls der 5. Sitzung
5. Erledigte Aufträge aus der 5. Sitzung
6. Personelle Angelegenheiten
  - a) Einstellungen
  - b) Eingruppierungen
  - c) Ordentliche Kündigung von Herrn Jan Tiefer
  - d) Umsetzung von Herrn Wilfried Thonau
  - e) Eventuelle Kündigung von Frau Patrizia Mohn
7. Einführung von PS
  - a) Sachstandsbericht
  - b) Gespräch mit Herrn Rechtsanwalt Dietmar Strobel über die  
Möglichkeiten zum Abschluss einer Dienstvereinbarung
8. Teilnahme der Mitarbeitervertretung an einer  
Schulungsveranstaltung
9. Vorbereitung der Mitarbeiterversammlung vom 07.08.2012
10. Anfragen und Mitteilungen
11. Verschiedenes: Informationsblatt ›Überlastungsanzeige‹

Keine Beschlussfassung  
möglich, da kein  
Hinweis auf Beschluss-  
fassung erfolgt

Nicht ausreichend,  
da keine Nennung des  
konkreten Vorganges

Abkürzung nur möglich,  
soweit alle Mitglieder  
der MAV sie verstehen

Nur möglich, wenn  
Beschluss hierzu vorliegt

Keine Beschlussfassung  
möglich, da kein  
Hinweis auf Beschluss-  
fassung erfolgt

Keine Beschlussfassung  
möglich, da kein  
Hinweis auf Beschluss-  
fassung erfolgt

Mit freundlichem Gruß

\_\_\_\_\_  
Meyer (Vorsitzende)



**Richtig****Beispiel für Einladungen zur Sitzung der Mitarbeitervertretung**

An die  
Mitglieder der Mitarbeitervertretung  
Im Hause

12.07.2012

**Einladung zur 6. Sitzung der Mitarbeitervertretung 2012**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
die nächste Sitzung der Mitarbeitervertretung findet statt am  
Montag, dem 23.07.2012, um 10.30 Uhr im Sitzungsraum der  
Mitarbeitervertretung.

*Nachstehende Tagesordnung ist vorgesehen:*

1. Eröffnung und Begrüßung
2. Feststellung der Beschlussfähigkeit
3. Beschlussfassung über die Tagesordnung
4. Genehmigung des Protokolls der 5. Sitzung
5. Erledigte Aufträge aus der 5. Sitzung
6. **Beschlussfassung über personelle Angelegenheiten**
  - a) Einstellung von **Herrn Heiner Waller**
  - b) Einstellung von **Frau Jutta Mohn**
  - c) Eingruppierung von Frau Frieda Berger
  - d) Ordentliche Kündigung von Herrn Jan Tiefer
7. **Personelle Angelegenheiten**
  - a) Umsetzung von Herrn Wilfried Thonau
  - b) Eventuelle Kündigung von Frau Patrizia Mohn
8. Einführung Personalsoftware
  - a) Sachstandsbericht
  - b) **Beschlussfassung über Einladung einer sachkundigen Person zur nächsten Mitarbeitervertretungssitzung**
9. Beschlussfassung über die Teilnahme der Mitarbeitervertretung an einer Schulungsveranstaltung
10. Vorbereitung der Mitarbeiterversammlung vom 07.08.2012
11. Anfragen und Mitteilungen
12. **Verschiedenes**

Keine Beschlüsse

Keine Beschlüsse

Mit freundlichem Gruß

\_\_\_\_\_  
Meyer (Vorsitzende)

# Minijobs

## Nutzen und Risiken prekärer Beschäftigung. Aufstockungsmöglichkeiten durch steuer- und sozialversicherungsfreie Zusatzleistungen

von Peter Gesell

Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See berichtet, dass zum 31.12.2011 etwa 6,9 Millionen Menschen geringfügig entlohnter Beschäftigung nachgehen. Hinzu kommen noch einmal rund 230.000 geringfügig entlohnte Beschäftigte in Privathaushalten. Der Autor stellt dar, wer bei geringer Entlohnung steuer- und/oder sozialversicherungsbefreit vergütet werden kann und welche Möglichkeiten es gibt, darüber hinaus lohnähnliche Leistungen zu erbringen.



### Der Autor

**Peter Gesell**  
Steuerberater,  
Bremen  
steuerberater@  
bremen.de

Schon lange ist es nicht mehr so, dass alle arbeitenden Menschen von ihrem Lohn leben und Vorsorge für Alter und Krankheit schaffen können. Die Befristung von Arbeitsverhältnissen, die dramatische Zunahme von Teilzeitbeschäftigung und der erhebliche Lohndruck gerade im unteren Einkommensbereich zwingen immer mehr Menschen in prekäre Beschäftigung. Viele können – von der Aufstockung durch ›Hartz IV‹ einmal abgesehen – ihren Lebensunterhalt deshalb nur noch dadurch decken, dass sie neben ihrem ›Haupt-Job‹ noch einer geringfügigen Beschäftigung (›Minijob‹) nachgehen. Dabei geht es längst nicht mehr darum, dass die Haushaltskasse durch das morgendliche Zeitungsaustragen von Studenten, Rentnern oder anderen, deren Lebensunterhalt anderweitig gesichert ist, aufge bessert wird. Zunehmend gehen kirchliche und diakonische Arbeitgeber dazu über, dass sie die von ihren Arbeitnehmern zu erbringenden Leistungen aufspalten. So hat bis vor kurzem die Diakonische Altenhilfe in Lilienthal Pflegefachkräfte in Teilzeit eingestellt und ihnen zur Aufstockung auf eine Vollzeitbeschäftigung ›angeboten‹, mit der Tochterfirma DiaLogistik einen Minijob abzuschließen. Selbstverständlich haben die Pflegekräfte für beide Jobs am selben Platz gearbeitet. Die Johanniter Unfallhilfe vergütet vielfach Arbeitnehmer im Fahrdienst durch eine Kombination von geringfügiger Beschäftigung und sog. Übungsleiterpauschalen. Und die Evangelische Stiftung Neuerode beschäftigt einige Arbeitnehmer zusätzlich gegen Gewährung der sog. Ehrenamts pauschale. Viele dieser Gestaltungsformen sind sogar rechtlich zulässig. Aber: Diese Betriebe senken ihre Kosten zu Lasten der Arbeitnehmer. Sie treiben ihre Beschäftig-

ten in Altersarmut, die dann nur durch staatliche Transferleistungen (›Hartz IV‹) gemildert werden kann.

Mitarbeitervertretungen sind deshalb aufgerufen, geringfügiger Beschäftigung ebenso wie der Anwendung der Übungsleiterpauschalen und Ehrenamts pauschalen entgegenzutreten – jedenfalls dann, wenn es sich um Arbeit handelt, die im Betrieb regelmäßig anfällt. Für zusätzliche Arbeit, die z. B. von Zivis, Menschen im Freiwilligen sozialen Jahr u. a. gemacht wird, mag das anders zu beurteilen sein.

Der scheinbare Vorteil sog. Minijobs liegt darin, dass der Arbeitnehmer diesen Arbeitslohn in der Regel nicht versteuern muss und keine Beiträge zur Sozialversicherung entrichtet. Er erhält das Entgelt somit ›brutto für netto‹. Der Arbeitgeber entrichtet einen pauschalen Beitrag zur Krankenversicherung von 13 Prozent, zur Rentenversicherung von 15 Prozent und bei Nichtvorlage der Lohnsteuerkarte von zwei Prozent pauschaler Lohnsteuer, demnach insgesamt 30 Prozent. Vielfach wird die Vergütung für geringfügige Beschäftigung so bemessen, dass der Zahlungsbetrag dem Nettolohn eines regulär beschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Dies ist jedoch nicht zulässig. Nach § 4 Abs. 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt werden als ein vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter. Und zu dem verdienten Lohn gehören auch die vom Arbeitnehmer zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge (für die er zu gegebener Zeit auch Leistungen erhält) und Lohnsteuer (die bei entsprechenden Verlusten in anderen Einkunftsarten auch erstattet wird). Richtig ist es deshalb, den Lohn von geringfügig Beschäftigten mit dem Bruttolohn anderer zu vergleichen. Würden die Arbeitgeber dieses teilzeitrechtliche Diskriminierungsverbot beachten, gäbe es weniger geringfügige und mehr reguläre Beschäftigung.

### Minijobs – Möglichkeiten der Überschreitung der 400-Euro-Grenze durch weitere Zahlungen und Leistungen

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt dann vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig 400 Euro im Monat nicht überschreitet. Beginnt oder endet eine geringfügige Beschäftigung während eines Monats, so reduziert sich der Schwellenwert von 400 Euro entsprechend ( $400 : 30 \times \text{Kalendertage der Beschäftigung}$ ).

Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ist nicht schädlich. Als gelegentlich ist ein Zeitraum von zwei Monaten innerhalb eines Jahres anzusehen. Es muss sich aber um eine unvorhersehbare Überschreitung handeln, d. h. keine geplante Urlaubsvertretung oder während des Weihnachtsgeschäfts. Die Jahresgesamtsomme von 4.800 Euro ( $12 \times 400$  Euro) darf dabei nicht überschritten werden.

Überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig 400 Euro, so tritt ab dem Tag des Überschreitens Versicherungspflicht ein. Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der Versicherungsfreiheit.

Bei einer sozialversicherungspflichtigen *Haupttätigkeit und mehreren Minijobs* bleibt der zuerst aufgenommene Minijob steuer- und beitragsfrei. Alle weiteren Minijobs werden mit der Haupttätigkeit zusammengerechnet und sind somit steuer- und beitragspflichtig.

Ohne eine sozialversicherungspflichtige *Haupttätigkeit* werden alle Minijobs zusammengerechnet. Übersteigen diese in der Summe die 400-Euro-Grenze nicht, dann bleiben alle Minijobs steuer- und beitragsfrei.

Sobald alle Minijobs zusammen den Betrag von 400 Euro übersteigen, dann werden alle Minijobs steuer- und beitragspflichtig.

Im Folgenden zeigen wir, wie sich das Arbeitsentgelt von 400 Euro erhöhen lässt, ohne auf die Vorteile des Minijobs verzichten zu müssen. Dieses soll anhand dreier Gruppen mit Beispielen erläutert werden:

1. Steuerfreier Arbeitslohn
2. Pauschal versteuerter Arbeitslohn
3. Nebenberufliche Tätigkeit für gemeinnützige Organisationen

Alle nachstehende Beispiele können zusätzlich zu den 400 Euro gezahlt werden.

## 1. Gruppe: Steuerfreier Arbeitslohn

- Reisekostenerstattungen
- Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit
- Kindergartenzuschüsse
- Rabattpflichtbetrag in Höhe von 1.080 Euro jährlich
- Sachbezüge bis 44 Euro monatlich
- Beiträge zu Direktversicherungen, Pensionskassen (§ 3 Nr. 63 EStG)
- Aufwendung des Arbeitgebers für die Gesundheitsförderung seiner Arbeitnehmer in Höhe von 500 Euro jährlich
- Zuschüsse Telefonnutzung
- Computerüberlegung (§ 3 Nr. 45 EStG)

**Beispiele:** Arbeitnehmer (AN) erhält für eine Teilzeitbeschäftigung 400 Euro. Zusätzlich werden gezahlt:

- a) AN fährt mit seinem Privatwagen dienstliche Fahrten und erhält hierfür 0,30 Euro je gefahrenen Kilometer.
- b) AN erhält einen Stundenlohn von 10 Euro und arbeitet 5 Stunden an einem Feiertag. Hierfür wird einer steuerfreier Zuschlag von 100 Prozent (5 x 10 Euro = 50 Euro) bezahlt.

- c) Die Tochter des AN geht in den Kindergarten. Hierfür fallen 100 Euro im Monat an. Der Betrag von 100 Euro erstattet der Arbeitgeber dem AN monatlich.
- d) Der Arbeitgeber überlässt dem AN unentgeltlich oder verbilligt Waren oder Dienstleistungen, mit denen er selbst Handel treibt, bis zu einem Wert von 1.080 Euro im Jahr. Ein Möbeldändler z. B. verkauft eine Couch im Wert von 1.500 Euro für 500 Euro an den AN.
- e) Der AN erhält monatlich einen Warengutschein z. B. eines Elektronikladens oder einen Tankgutschein in Höhe von 44 Euro.
- f) Der Arbeitgeber schließt für den AN eine Direktversicherung ab und zahlt hierauf monatlich einen Betrag von bis zu 224 Euro in die Versicherung ein.
- g) Zur Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen am Bewegungsapparat nimmt der AN in seiner Freizeit an einem Pilates-Kurs teil. Die Kosten in Höhe von 75 Euro werden ihm vom Arbeitgeber erstattet. Gleiches gilt z. B. für den Besuch von Kursen zur Stressbewältigung und Entspannung oder für die Verabreichung von Massagen. Allgemeine Kosten für ein Fitnessstudio oder Schwimmbad fallen nicht unter diese Regelung.
- h) Nutzt der AN sein privates Telefon auch für berufliche Zwecke, so kann der Arbeitgeber ihm hierfür monatlich 20 Euro erstatten. Der Arbeitgeber stellt dem AN einen betrieblichen
- i) Computer zur beruflichen und privaten Nutzung in der Wohnung des AN zur Verfügung. Ferner überlässt er ihm jeden Monat PC-Software in Höhe von 40 Euro.

## 2. Gruppe: Pauschal versteuerter Arbeitslohn (pauschale Lohnsteuer [pLSt] durch den Arbeitgeber)

- Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Betrieb (15 Prozent pLSt)
- Job-Tickets für Fahrten zwischen Wohnung und Betrieb (15 Prozent pLSt)
- Zuschüsse Internetnutzung (25 Prozent pLSt)
- Zuwendungen bei Betriebsveranstaltungen (25 Prozent pLSt)
- Reisekostenvergütungen (25 Prozent pLSt)
- Erholungsbeihilfen (25 Prozent pLSt)
- Kantinenessen (25 Prozent pLSt)

**Beispiele:** Arbeitnehmer (AN) erhält für eine Teilzeitbeschäftigung 400 Euro. Zusätzlich werden gezahlt:

- a) AN hat einen Arbeitsweg von 20 km (einfach Entfernung). Der Arbeitgeber erstattet ihm für jeden Arbeitstag 20 km x 0,30 Euro = 6 Euro.
- b) Der Arbeitgeber stellt dem AN ein Jobticket (z. B. Monatsticket der Bahn) für die Fahrten Wohnung-Betrieb zur Verfügung.

## Nicht ohne MAV – Seminare 2012

**MAV-Strategie**

Bielefeld, 22. bis 24. Oktober 2012  
Seminar-Nr. D3-125304-119

**MAV-Mitbestimmung Kompakt**

Hattingen, 5. bis 9. November 2012  
Seminar-Nr. D3-125306-119

**Nähere Infos:**

DGB-Bildungswerk-NRW e. V.  
Doris Kluthausen  
Bismarckstr. 77 • 40210 Düsseldorf  
Telefon 02 11-1 75 23-188  
www.dgb-bildungswerk-nrw.de



- c) Entstehen dem AN für seinen privaten Computer Internetkosten (unabhängig davon, ob er den Computer beruflich nutzt), so kann ihm der Arbeitgeber hierfür monatlich 50 Euro erstatten.
- d) Im Rahmen einer Weihnachtsfeier veranstaltet der Arbeitgeber eine Tombola und der AN gewinnt ein Fahrrad im Wert von 300 Euro.
- e) Der AN macht eine Dienstreise von 8.00 Uhr bis 17.00 Uhr. Für mehr als 8 Stunden Auswärtstätigkeit kann der Arbeitgeber ihm eine steuerfreie Verpflegungspauschale in Höhe von 6 Euro ausbezahlen. Aufgrund einer internen Betriebsvereinbarung wird eine höhere Pauschale als die gesetzliche bezahlt. Sofern diese 100 Prozent der gesetzlichen Werte nicht übersteigt, kann diese vom Arbeitgeber pauschal versteuert werden.
- f) Der Arbeitgeber zahlt seinem AN (verheiratet, 2 Kinder) im Juli 2012 eine Erholungsbeihilfe in Höhe von 350 Euro. Der Arbeitnehmer nimmt im August 2012 drei Wochen Urlaub. Der Arbeitgeber kann die Erholungsbeihilfe pauschal versteuern, da sie die Freigrenze von 364 Euro (154 Euro für den AN, 104 Euro für den Ehegatten und 52 Euro für jedes Kind) nicht übersteigt. Aufgrund des zeitlichen Zusammenhangs zwischen der Gewährung der Erholungsbeihilfe und dem Urlaub des AN ist sichergestellt, dass die Erholungsbeihilfe auch tatsächlich für Erholungszwecke verwendet wird.
- g) Dem Arbeitnehmer wird ein Essensgutschein in Höhe von täglich bis zu 5,97 Euro oder ein Kantinenessen unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Der sich hieraus ergebene steuerpflichtige geldwerte Vorteil kann vom Arbeitgeber pauschal versteuert werden.

### 3. Gruppe: Nebenberufliche Tätigkeit für gemeinnützige Organisationen

Die Beispiele zu den Gruppen 1 und 2 bezogen sich auf zusätzliche mögliche steuer- und beitragsfreie Zahlungen und Leistungen von seinem Arbeitgeber. Ist es darüber hinaus ggf. auch möglich, bei einem Arbeitgeber ein zweites Arbeitsverhältnis zu begründen?

**Beispiel:** Eine Krankenschwester hat eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung in einem Krankenhaus. An einem Tag in der Woche übernimmt sie im Krankenhaus den Reinigungsdienst. Kann diese Tätigkeit im Rahmen eines Minijobs erfolgen?

Nein, auch wenn sich beide Tätigkeiten inhaltlich unterscheiden, werden alle Beschäftigungen bei einem Arbeitgeber zusammengerechnet.

**Abwandlung:** Die Krankenschwester hat auf ihren Namen ein Reinigungsgewerbe angemeldet. Erfolgt in diesem Falle auch eine Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung?

Nein, da sie nur in ihrer Hauptbeschäftigung weisungsgebunden und in der anderen Beschäftigung selbstständig ist. Ferner unterscheiden sich beide Tätigkeiten inhaltlich. Die Einnahmen aus dem Reinigungsgewerbe müssen als gewerbliche Einkünfte versteuert werden.

Wie verhält es sich jedoch bei einer nebenberuflichen Tätigkeit für gemeinnützige Organisationen?

Die Tätigkeit muss nebenberuflich erfolgen, d. h. sie darf zeitlich höchstens ein Drittel eines vergleichbaren Vollzeitberufs betragen. Ferner muss der Arbeitgeber/Auftraggeber entweder eine inländische juristische Person des öffentlichen Rechts sein (z. B. Bund, Länder, Gemeinden, Industrie- und Handelskammern, Berufskammern, Universitäten) oder eine Körperschaft, die nach ihrer Satzung ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke verfolgt.

Die begünstigte Tätigkeit unterteilt sich in zwei Bereiche: entweder pädagogisch ausgerichtet oder pädagogisch nicht ausgerichtet.

Als pädagogisch ausgerichtete Tätigkeiten gelten:

- Lehr- und Vortragstätigkeiten aller Art
- Übungsleiter- und Trainertätigkeit
- Tätigkeit als Aufsichtsperson (z. B. in der Altenpflege) oder als Jugendleiter
- Chorleiter- und Dirigententätigkeit
- Betreuertätigkeit, z. B. in der Telefonfürsorge
- Mütterberatung
- Erste-Hilfe-Kurse
- Prüfungstätigkeiten



Hierfür kommt ein Freibetrag in Höhe von 2.100 Euro jährlich (175 Euro monatlich) in Betracht (§ 3 Nr. 26 EStG), sog. Übungsleiterpauschale.

Als pädagogisch nicht ausgerichtete Tätigkeiten gelten:

- Vereinsvorsitzender
- Vereinskassierer
- Bürokräfte
- Gerätewart
- Platzwart
- Ordner
- Reinigungspersonal

Für diese Personen kommt i. d. R. ein Freibetrag von 500 Euro jährlich in Betracht (§ 3 Nr. 26a EStG), sog. Ehrenamtspauschale.

Die Übungsleiterpauschale in Höhe von 2.100 Euro und die Ehrenamtspauschale in Höhe von 500 Euro können auch nebeneinander gewährt werden – aber selbstverständlich nicht für die selbe Tätigkeit.

**Beispiel:** Ein AN, der eine Haupttätigkeit ausübt, ist nebenher für einen Sportverein tätig und erhält hierfür folgende monatliche Vergütungen:

- als Übungsleiter 175 Euro monatlich und
- als Gerätewart 41 Euro monatlich.

Die monatlichen 175 Euro sind steuer- und beitragsfrei im Rahmen der Übungsleiterpauschale und die monatlichen 41 Euro sind durch die Ehrenamtspauschale steuer- und beitragsfrei.

Die Instrumente Minijob, Übungsleiterpauschale und Ehrenamtspauschale sind nicht geschaffen worden, um eine einheitliche Tätigkeit, die über einen Minijob hinausgeht, gleichwohl steuer- und sozialversicherungsfrei auszugestalten. Dies wird aber vielfach gemacht. Tatsächlich können im Einzelfall Tätigkeiten im Rahmen eines Minijobs neben einer Tätigkeit als Übungsleiter in derselben Einrichtung ausgeübt werden. Auch die gleichzeitige Tätigkeit im Rahmen der Ehrenamtspauschale ist vorstellbar.

Erforderlich ist aber, dass die einzelnen Tätigkeiten gegenständlich voneinander abzugrenzen sind. Im Ergebnis kann es deshalb dazu kommen, dass eine Person von einer Einrichtung monatlich Euro 616 erhält:

- |                                 |         |
|---------------------------------|---------|
| 1. Tätigkeit Minijob            | 400Euro |
| 2. Tätigkeit Übungsleiter       | 175Euro |
| 3. Tätigkeit Ehrenamtspauschale | 41Euro. |

Erhältlich beim  
SachBuchService Kellner:  
Telefon: 0421-77866  
Fax: 0421-704058  
buchservice@kellnerverlag.de  
www.kellnerverlag.de

## Das Arbeitsrecht der Kirchen neu erläutert.



Von Prof. Dr. Reinhard Richardi, Präsident des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs der Deutschen Bischofskonferenz  
6. Auflage, 2012, XXXIV, 420 Seiten. Kartoniert € 49,-  
ISBN 978-3-406-63204-4

### Der anerkannte Klassiker

Dieses Standardwerk stellt die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts prägnant und anschaulich dar. Es erläutert umfassend sowohl das spezielle Individualarbeitsrecht als auch das entsprechende kollektive Arbeitsrecht. Insbesondere werden die Besonderheiten im Kündigungsrecht, die Koalitionsfreiheit und das Koalitionsbetätigungsrecht in kirchlichen Einrichtungen, das Arbeitsrecht-Regelungsrecht und das Mitarbeitervertretungsrecht der Kirchen sowie auch der Rechtsschutz behandelt.

### Die Neuauflage

Ausführlich berücksichtigt sind insbesondere die zentralen Praxisthemen

- Streikrecht versus Geltung der kirchenspezifischen Loyalitätsobliegenheiten
- Mitarbeitervertretungsrecht
- Leiharbeit in kirchlichen Einrichtungen?

Bestellen Sie bei Ihrem Buchhändler oder bei:

beck-shop.de oder Verlag C.H.BECK · 80791 München · Fax: 089/38189-402 · www.beck.de

  
C.H.BECK

Preis inkl. MwSt./160070



# Aktuell

## *Oldenburger Diakonie kritisiert Stillstand bei der Suche nach neuem Arbeitsrecht in Niedersachsen*

Auf der Diakonischen Konferenz in Oldenburg beklagten u. a. die Diakonie-Chefs Thomas Feld und Uwe K. Kollmann den seit nunmehr eineinhalb Jahren währenden gegenwärtigen Stillstand in der Auseinandersetzung um das Arbeitsrecht im Bereich der Diakonie. Beide riefen zu einem offenen Dialog aller Beteiligten auf, damit ein neues Arbeitsrecht entwickelt werden könne. Vorstellbar sei künftig neben dem Dritten Weg im kirchlichen Arbeitsrecht auch der Abschluss kirchengemäßer Tarifverträge, dazu bedürfe es jedoch seitens der Konföderation der niedersächsischen Kirchen eines rechtlichen Rahmens, der solche Lösungen zulasse, so der theologische Vorstand Feld und sein kaufmännischer Kollege Kollmann. Einschränkend sollten solche ›kirchengemäßen Tarifverträge‹ allerdings ohne Kampfmaßnahmen wie Streik und Aussperrung, sondern entsprechend dem Gedanken der kirchlichen Dienstgemeinschaft als Ergebnis einer vertrauensvollen Verständigung zustande kommen. Sicher sei man, dass die Mitarbeiter nicht lange mehr bereit wären, auf die Weiterentwicklung des Arbeitsrechtes und auf Lohnerhöhungen zu warten. Auch der Präsident der Diakonischen Konferenz, Jörg Schneider, forderte rasche Schritte hin zu einer ›Oldenburgischen Lösung‹. Bei der Gegenüberstellung verschiedener Modelle kirchlichen Arbeitsrechts wurde insbesondere die Tarifpartnerschaft in der nordelbischen Kirche lobend erwähnt. In dieser schließen seit über dreißig Jahren Mitarbeitervertreter, Gewerkschaften und Dienstgeber für kirchliche und diakonische Mitarbeitende Tarifvereinbarungen ab.

(vgl. *Nordwest-Zeitung* vom 2.6.2012)

## *Großer Diakonie-Träger plädiert für Flächentarif Soziales*

Auf einer ver.di-Veranstaltung in Nürnberg plädierte der Vorstandsvorsitzende der Rummelsberger Anstalten, Dr. Günter Breitenbach, vor etwa 100 Mitarbeitervertretern aus kirchlichen und diakonischen Einrichtungen für einen Flächentarif ›Soziales‹. Ein solcher Flächentarif würde den Kampf der Wohlfahrtspflege gegen Lohn-dumping und Billigpflege unterstützen. Besonders wichtig sei jedoch dabei, dass die privaten Träger mit eingebunden würden, so der Chef einer der großen diakonischen Träger in Deutschland.

Auch das von Gewerkschaften eingeforderte Streikrecht in Kirche und Diakonie schloss Breitbach nicht gänzlich aus. Streik müsse zwar das letzte Mittel sein, jedoch könne niemand ernstlich behaupten, dass Streiks aus Gründen des Bekenntnisses nicht möglich sein sollten.

(vgl. *www.epd.de*;  
*www.carekonkret.vincentz.net*  
vom 8.5.2012)

## *Neue Chefin der AWO Hannover gewählt – Alte Finanzkrise bleibt*

Sie werde an dem eingeschlagenen Sparkurs bis auf weiteres festhalten müssen, verkündete die neue Chefin des AWO-Bezirksverbandes Hannover, die SPD-Bundestagsabgeordnete Kerstin Tack. So müssten 1.600 AWO-Mitarbeiter auch in diesem Jahr auf ihr Weihnachtsgeld verzichten. Bereits seit 2003 verzichten die Beschäftigten des AWO-Bezirksverbands auf Teile ihres Gehaltes und haben damit laut ver.di bereits in den vergangenen Jahren 20 Millionen Euro in das Unternehmen investiert und den Schuldenabbau vorangetrieben. Der diesjährige Verzicht auf Weihnachtsgeld würde dem Bezirksverband eine Summe in Höhe von 2,8 Millionen Euro zur Verfügung stellen, diese Summe würde dringend benötigt, um mit den Banken ein tragfähiges Konzept für die Alteneinrichtungen zu entwickeln, so Kerstin Tack. Damit stellte die neue Vorsitzende Tack klar, dass die AWO ihre Arbeit in den Pflegeeinrichtungen fortsetzen werde. Dem entgegen hatte sich der Bezirksverband zum Verkauf zweier Mutter-Kind-Heimen auf Langeoog und in Altenau sowie der renommierten Sylt-Klinik entschlossen. Allerdings gehe sie davon aus, dass innerhalb der Arbeiterwohlfahrt für die Sanierung des Unternehmens eine Gemeinschaftsleistung erforderlich sei und deshalb, wie von ver.di verlangt, darüber hinaus ebenfalls die Geschäftsführung und leitende Mitarbeiter einen Beitrag aus ihren Einkünften zur Sanierung des Unternehmens zu leisten hätten.

(vgl. *Hannoversche Allgemeine*  
vom 8.6.2012 und 11.6.2012)

### Verhandlungskommission einigt sich auf Tarifierhöhungen bei der Caritas

Nach schwierigen Verhandlungen hat sich die Verhandlungskommission auf einen Tarifkompromiss für Tarifierhöhungen bei der Caritas geeinigt. Dieser sieht für die 500.000 Beschäftigten der Caritas Lohnerhöhungen in drei Schritten vor. So sollen die Beschäftigten der Caritas ab 1.7.2012 3,5 Prozent, ab 1.11.2012 1,4 Prozent und ab 1.2.2013 1,4 Prozent mehr bekommen.

Für die Ärzte soll der Tarifabschluss, den der Marburger Bund mit dem Verband der kommunalen Arbeitgeber abgeschlossen hat, gelten.

Die Auszubildenden und Praktikanten sollen ab 1.3.2012 50 Euro und ab 01.08.2013 noch einmal 30 Euro mehr erhalten.

Beim Urlaubsanspruch einigte man sich darauf, dass dieser ab 2013 wie im öffentliche Dienst 29 und ab dem 55. Lebensjahr 30 Tage betragen soll. Bestandsschutz genießen diejenigen, die bereits einen Anspruch auf 30 Tage haben. Alle erhalten im Jahr 2012 30 Tage Urlaub.

Für das Jahr 2012 einigte man sich darüber hinaus auf die Steigerung der Leistungs-/Sozialkomponente auf 2 Prozent der Gesamtlohnsumme des Betriebes.

Nun muss Ende Juni die Bundeskommission den von der Verhandlungskommission gefundenen Kompromiss mit einer Dreiviertel-Mehrheit bestätigen.

(vgl. [www.ak.mas.de](http://www.ak.mas.de) Mai 2012)

### Neue Richter am Kirchengerechtshof der EKD

Am 30.6.2012 endet die Amtszeit der Richter am Kirchengerechtshof der EKD. Die bisherigen Vorsitzenden Harald Schliemann und Prof. Dr. Hans-Wolf Friedrich stehen altersbedingt für eine neue Amtszeit nicht mehr zur Verfügung. Zu neuen Vorsitzenden wurden Wilhelm Mestwerdt, Richter am Bundesarbeitsgericht, und Dr. Helmut Nause, Präsident des Landesarbeitsgerichts Hamburg, ernannt. Beide haben kirchengerechtliche Vorerfahrung, Dr. Nause als Beisitzer am KGH, Mestwerdt als Vorsitzender der Schiedsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (Kammern DW Hannovers).

AuK wird in der nächsten Ausgabe die wesentlichen Linien der Rechtsprechung des KGH herausarbeiten und bewerten.



### Gesamtausschuss DW EKM mit neuer Vorsitzenden

Mit Wirkung zum 31.5.2012 ist die bisherige langjährige Vorsitzende des GAMAV des DW EKM, Annegret Köhlmann, von ihrem Amt zurückgetreten. Zur neuen Vorsitzenden wurde Edda Busse, Johanniter Krankenhaus Stendal, gewählt. Annegret Köhlmann war ursprünglich Vorsitzende des Gesamtausschusses in Thüringen und dann nach der Fusion der Diakonischen Werke der Kirchenprovinz Sachsen, Thüringen und Anhalt zum DW der Evangelischen Kirchen in Mitteldeutschland (DW EKM) Vorsitzende dieses großen Gesamtausschusses. In ihrer Amtszeit hatte sie die schwierige Aufgabe, die Mitarbeitervertretungen aus drei diakonischen Werken mit unterschiedlicher Tradition zusammenzuführen. Köhlmann war zunächst auch Mitglied der gliedkirchlichen Arbeitsrechtlichen Kommission. Die letzten Jahre waren geprägt durch die Auseinandersetzung mit dem Diakonischen Werk, aber auch mit der Landeskirche über die Arbeitsrechtsregelung. Unter der Führung von Köhlmann hat der Gesamtausschuss den Ausstieg aus dem ›Dritten Weg‹ beschlossen und bis heute konsequent durchgehalten. Annegret Köhlmann hat zahlreiche Mitarbeitervertretungen in ihren örtlichen Konflikten unterstützt und sich auch dadurch Respekt und Anerkennung verschafft.

### Eingruppierung: BAG kontra KGH-EKD

Mit Urteil vom 20.6.2012 hat das BAG einen Krankenpfleger (ohne Fachweiterbildung) in die Entgeltgruppe E 8 (AVR DW EKD) eingruppiert, der in einem auf die Betreuung von psychiatrischen Bewohnern spezialisierten Altenpflegeheim arbeitet. Das BAG stellt sich damit gegen den KGH-EKD, der dem Antrag des Arbeitgebers auf Eingruppierung in E 7 entsprochen hat.



## Termine &amp; Seminare August–Oktober 2012

Termin	Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
20.08.–22.08.	e <i>MVG III – Von der Reaktion zur Aktion</i>	Reinfeld DAI e. V.
23.08.	e <i>Aktuelle Rechtsprechung Arbeitszeit</i>	Hannover dia e. V.
27.08.–29.08.	e <i>KTD</i>	Undeloh, DAI e. V.
29.08.–31.08.	e <i>AVR und vergleichbare Regelungen</i>	Undeloh, DAI e. V.
29.08.–31.08.	k <i>Einführung in die MAVO, Rechtsgrundlage für Mitarbeitervertreter/-innen</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
29.08.–31.08.	k <i>Gut argumentieren, Argumen- tationstraining für Mitarbeiter/-innen</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
31.08.	e <i>Schriftführer Teil 2</i>	Hannover, dia e. V.
03.09.–07.09.	e <i>Einführung in die AVR-K</i>	Springe, dia e. V.
03.09.–07.09.	e <i>Betriebliches Gesundheitsmanagement</i>	Springe dia e. V.
03.09.–07.09.	e <i>Wirtschaft-Spezial</i>	Springe, dia e. V.
05.09.–07.09.	k <i>Was macht uns in der Arbeit krank? Burnout, Mobbing, Diskriminierung</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
05.09.–07.09.	k <i>Wirtschaftliche Mitbestimmung insbesondere für Krankenhäuser und Altenheime</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
05.09.–07.09.	k <i>Rente, KZVK, Teilzeitbeschäftigung Grundwissen für Mitarbeitervertreter/-innen</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
05.09.–07.09.	e <i>MVG II – Mitbestimmung in organisatorischen und personellen Angelegenheiten</i>	Reinfeld DAI e. V.
10.09.–12.09.	e <i>MAV-Einführung</i>	Hattingen, DGB-Bildungswerk
17.09.–19.09.	e <i>SchwerbehindertenvertreterInnen (für Fortgeschrittene)</i>	Dassel dia e. V.
17.09.–21.09.	e <i>MVG-Einführung</i>	Dassel, dia e. V.
17.09.–21.09.	e <i>Fachkräftemangel Handlungsmöglichkeiten der MVA</i>	Dassel dia e. V.
17.09.–21.09.	e <i>Sozialrechtliche Grundkenntnisse</i>	Dassel, dia e. V.
17.09.–21.09.	e <i>Handlungsmöglichkeiten der MAV bei Arbeitszeit- und Dienstplanung</i>	Dassel dia e. V.
20.09.	e <i>Kirchliches Arbeitsrecht</i>	Düsseldorf, DGB-Bildungswerk
24.09.–26.09.	k <i>Grundlagen der MAV-Arbeit Meine Aufgaben/Rechte als Mitarbeitervertreter/in</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
24.09.–26.09.	k <i>Arbeitsrecht-Grundkurs KAVO Einführung in die KAVO</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
26.09.–28.09.	k <i>Einführung in die MAVO Rechtsgrundlage für Mitarbeitervertreter/-innen</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
26.09.–28.09.	k <i>Arbeitsrecht-Grundkurs AVR Einführung in die AVR</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
02.10.	e <i>Aktuelles Arbeitsrecht</i>	Bremen, dia e. V.
02.10.	k <i>4. Rheinischer Kirchenarbeitsrechtstag Das kirchliche Arbeitsrecht im Prüfstand der Geschichte</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
08.10.–10.10.	e <i>MVG-Einführung</i>	Bad Bevensen, dia e. V.
08.10.–12.10.	e <i>Erfolgreich kommunizieren in Verhand- lungs- und Konfliktsituationen</i>	Bad Bevensen dia e. V.
08.10.–12.10.	e <i>Arbeitszeit-Dienstplangestaltung Teil 2</i>	Bad bevensen
15.10.–19.10.	e <i>MVG f. Fortgeschrittene</i>	dia e. V.
15.10.–19.10.	e <i>krank – kaputt – raus?</i>	Papenburg, dia e. V.

## 2. Hälfte Jahressonderzahlung, Testat gemäß Abs. 4 der Anlage 14 AVR-DW-EKD

### Leitsatz:

1. Ein erst nach Fälligkeit der 2. Hälfte Jahressonderzahlung gemäß Abs. 4 der Anlage 14 erstelltes Testat berechtigt nicht zur Zahlungsverweigerung.
2. Allein das Vorliegen eines negativen wirtschaftlichen Ergebnisses der Einrichtung reicht nicht aus, um die Zahlung zu verweigern.
3. Das Testat hat mithin nicht lediglich eine Beweisfunktion. Sein Vorliegen ist vielmehr konstitutiv für Wegfall oder Beschränkung des Umfangs der Zahlung.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

LANDESARBEITSGERICHT BREMEN, URTEIL VOM 21.03.2012, AZ.: 2 CA 36/12; VORINSTANZ: ARBEITSGERICHT BREMEN-BREMERHAVEN (BREMEN), URTEIL VOM 27.04.2012, AZ.: 2 CA 2455/10

### Sachverhalt:

Die Parteien streiten um die Zahlung einer Jahressonderzahlung nach den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche Deutschland (AVR DW EKD). Die Beklagte betreibt ein Altenheim und ist Mitglied im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche. Die Beklagte verweigert der Klägerin die Zahlung der 2. Hälfte der Jahressonderzahlung mit der Begründung, das am 28.06.2010 von einem Wirtschaftsprüfer erstellte Testat habe für das Jahr 2009 ein negatives betriebliches Ergebnis i. S. von Anlage 14 Abs. 5 AVR aufgezeigt.

### Aus den Gründen:

(...)

Die Berufung der Klägerin ist begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, ihren mit dem 15.06.2010 fällig gewordenen Anspruch auf die 2. Hälfte der Jahressonderzahlung, zu befriedigen.

Auf den Streit zwischen den Parteien, ob die Beklagte sich richtlinienkonform verhält, oder ob dies wegen ihrer Beschäftigung durch Leiharbeiternehmer nicht angenommen werden kann, kommt es nach Auffassung der Berufungskammer nicht an. Der Beklagten lag das nach Anlage 14 Abs. 4 geforderte Testat erst nach Fälligkeit des Anspruchs vor. Auf den Streit zwischen den Parteien, ob es der Mitarbeitervertretung vorgelegt worden ist, kommt es daher ebenso



nicht an. Die Vorlage an die Mitarbeitervertretung wäre, selbst wenn dies zwingende Voraussetzung für den Fall der Zahlung wäre, verspätet. Die Beklagte hat das in Abs. 4 der Anlage 14 geforderte Testat erst nach Fälligkeit des Anspruchs der Mitarbeitervertretung vorgelegt. Der bereits entstandene und fällig gewordene Anspruch wird durch das nachträgliche Testat nicht wieder beseitigt.

Nach der Anlage 14 ›Jahressonderzahlung‹ Abs. 1 erhalten Mitarbeiter, die sich am 1. November eines Jahres im Beschäftigungsverhältnis befinden, das mindestens bis 31. Dezember des Jahres besteht, eine Jahressonderzuwendung. Nach Abs. 3 der Anlage wird die Sonderzuwendung zur Hälfte im November des laufenden Jahres, die 2. Hälfte im Juni des Folgejahres gezahlt. Dabei steht die Höhe der Zahlung in Abhängigkeit vom betrieblichen Ergebnis der Einrichtung. Nach Abs. 4 entfällt oder reduziert sich der für Juni des Folgejahres zu zahlende Teil der Jahreszuwendung, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass bei voller Junizahlung der anteiligen Bruttopersonalkosten der Jahressonderzahlung ein negatives betriebliches Ergebnis im Vorjahr vorliegen würde. Der Nachweis gilt als erbracht, wenn die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung ein Testat eines vereinigten Wirtschaftsprüfers oder einer Treuhandstelle vorlegt, aus dem sich der Umfang des negativen betrieblichen Ergebnisses und die Summe der regulären betrieblichen Juni-Zahlung ergibt. Die Beklagte hat die Voraussetzungen des Abs. 4 nicht vor Fälligkeit der Zahlung für Juni 2010 nachweisen können. Das Testat, auf das sich die Beklagte beruft, trägt das Datum vom 28.06.2010, die Gehaltszahlung wurde jedoch nach den Regelungen der AVR am 16. des laufenden Monats fällig. Mit dem Fälligkeitszeitpunkt des Junigehaltes ist der Anspruch auf die 2. Hälfte der Jahressonderzuwendung entstanden und hätte bei richtlinienkonformen Verhalten der Beklagten an die berechtigten Mitarbeiter ausgezahlt werden müssen.

Die Arbeitsvertragsrichtlinien binden die Höhe des Anspruchs des Juni-Anteils an der Jahressonderzuwendung an ein positives wirtschaftliches Ergebnis. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, ihn auszuzahlen, ist jedoch nach den Arbeitsvertragsrichtlinien nicht unmittelbar vom wirtschaftlichen Ergebnis abhängig. Diese sehen vielmehr vor, dass die Zahlung nur erfolgt, wenn kein Abs. 4 Satz 1 entsprechendes Testat vorliegt. Damit steht die Zahlung entspre-

chend § 158 Abs. 2 BGB unter der auflösenden Bedingung des Nachweises eines negativen wirtschaftlichen Ergebnisses der Einrichtung des Arbeitgebers. Allein das negative Ergebnis reicht danach nicht aus, um die Zahlung zu verweigern.

Die Formulierung des Abs. 4 der Anlage 14 macht hinreichend deutlich, dass die Berechtigung des Arbeitgebers, die Juni-Zahlung zu streichen bzw. zu kürzen nur vom Vorliegen des Testates abhängig ist. Das Testat hat mithin nicht lediglich eine Beweisfunktion. Sein Vorliegen ist vielmehr konstitutiv für Wegfall oder Beschränkung des Umfangs der Zahlung. Ob die Vorlage des Testates vor Fälligkeit der Zahlung an die Mitarbeitervertretung zwingende Voraussetzung für das Entfallen des Anspruchs ist, kann im vorliegenden Fall dahingestellt bleiben, weil das Testat ohnehin zu spät erstellt worden ist.

Eine Regelung, die rückwirkend zum Wegfall eines wegen Ausbleiben der auflösenden Bedingung entstandenen und fälligen Anspruchs führt, enthält die Anlage 14 ›Jahressonderzuwendung‹ nicht. Ein Arbeitgeber, der die 2. Hälfte der Jahressonderzuwendung bereits ausgezahlt hat und dem nachträglich bescheinigt wird, ein negatives Ergebnis im Vorjahr erwirtschaftet zu haben, kann mithin die ausgeschütteten Beträge an die Mitarbeiter nicht wieder zurückfordern. Eine Berechtigung, die Juni-Zahlung trotz Fälligkeit solange zurückzuhalten, bis ein entsprechendes Testat vorliegt, enthält die Anlage 14 nicht. Die Beklagte, die die Fälligkeitsregelung der AVR missachtet hat, kann sich nicht darauf berufen, dass sie den Betrag zum Fälligkeitszeitpunkt noch nicht ausgezahlt hat. Der bereits entstandene Anspruch erlischt bei verspätetem Eintritt der Bedingung nicht.

Die Berufung der Klägerin war deshalb erfolgreich.

(...)

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
24.10.–25.10.	k	<i>Kurs für Gemeinde- und Pastoralreferenten im Erzbistum Köln, Aktuelles zur MAVO und zum Arbeitsrecht</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
25.10.	k	<i>Arbeitsschutz im Bereich der verfassten Kirche (KAVO-Bereich)</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
29.10.–31.10.	k	<i>Arbeitsrechts-Aufbaukurs AVR Arbeitszeit, Vergütungsrecht, Dienstvereinbarungen</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
29.10.–31.10.	k	<i>Team-Management Teamentwicklung, Konflikttheorie, Arbeitsoptimierung</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut

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](http://www.kellnerverlag.de)



Klaus Kellner



Nr. 333 ■

FREY U. A.:

### Freiberger Kommentar MAVO

Das Grundwerk bietet überarbeitete und neue Beiträge

unter Berücksichtigung der jüngsten MAVO-Novellierung 2011. Die Konzeption als Loseblattwerk mit ca. drei Ergänzungslieferungen im Jahr garantiert eine fortlaufende Aktualisierung des Inhalts. Mit Stichwort- und Literaturverzeichnis.

5. Auflage 2012, 1230 Seiten, Ordner, Lambertus, 78,00 Euro

4. aktualisierte Auflage, hoffentlich bald lieferbar bis zum Jahresende



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 2012. SachBuchVerlag Kellner. 44,90 Euro



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. 16,90 Euro

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, 284 Seiten, Bund-Verlag. 19,90 Euro



Nr. 538 ■

DEPPISCH U. A.:

### Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z

In über 140 Stichwörtern informiert das Lexikon über Aufga-

ben und Rechte der Interessenvertretung der Evangelischen Kirche. Im Vordergrund steht die Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche (MVG-EKD). Neu ist die CD-ROM mit vielen hilfreichen Arbeitshilfen zur Übernahme in die Textverarbeitung.

3. Auflage 2011, 656 Seiten, gebunden, Bund Verlag. 49,90 Euro



Nr. 313 ■ ESSER/WOLMERATH:

### Mobbing und psychische Gewalt

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

8., aktualisierte Auflage 2011. 304 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag. 16,90 Euro



Nr. 588 ■ GRAUE:

### Mutterschutzgesetz

Der Basiskommentar erläutert das gesamte Mutterschutzrecht kompakt und gut verständlich. Gesetzgebung und Rechtsprechung, einschließlich der neuesten europarechtlichen Vorgaben, sind berücksichtigt.

2. Auflage 2010, 318 Seiten, Softcover, Bund-Verlag. 29,90 Euro



Nr. 273 ■ DR. WOLFGANG DÄUBLER:

### Arbeitsrecht

Der bewährte Ratgeber vermittelt für jeden Arbeitnehmer das nötige Rüstzeug, um ohne juristische Vorkenntnisse arbeitsrechtliche Probleme erkennen und einschätzen zu können. Die Schwerpunkte der 9. Auflage sind Kündigungsfristen und Kündigungsschutz, die Neuregelung der Leiharbeit, Streikrecht für Beamte und in der Kirche und das Pflegezeitgesetz.

9. Auflage 2012, 575 Seiten, kartoniert, Bund Verlag. 19,90 Euro

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 Euro

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

(für 5 Arbeitsplätze) 49,80 Euro

Z-17CD/10a AuK-CD-ROM (für 10

und mehr Arbeitsplätze) 79,80 Euro



SachBuchService Kellner

St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen

Tel. 0421 · 7 78 66

Fax 0421 · 70 40 58

[buchservice@kellnerverlag.de](mailto:buchservice@kellnerverlag.de)

[www.kellnerverlag.de](http://www.kellnerverlag.de)

# 10. Kasseler Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht

Mit dem am 14.11.1952 in Kraft getretenen Betriebsverfassungsgesetz ist den Kirchen erstmalig das Recht eingeräumt worden, ihre innere betriebliche Verfassung selbst zu regeln. Seither üben auch die Personalvertretungsgesetze entsprechende Enthaltensamkeit. Die Kirchen sind mit dem Versprechen angetreten, eine dem Betriebsverfassungsgesetz mindestens gleichwertige betriebliche Interessenvertretung zu schaffen.

Das von den Kirchen geschaffene Mitarbeitervertretungsrecht verstehen sie als notwendigen Ausdruck ihres kirchlichen Selbstbestimmungsrechts, während es von Arbeitnehmerseite oft als Betriebsverfassung zweiter Klasse kritisiert wird. Der Kirche ist die Betonung der Dienstgemeinschaft und das Verständnis der Mitarbeitervertretung als kirchenleitendes Amt wichtig. Arbeitnehmer bemängeln neben der ACK-Klausel vor allem das restriktive Mitbestimmungsverfahren. Während Betriebsräte über die Einigungsstelle gestaltend auf die Entwicklung des Betriebes Einfluss nehmen können, sind Mitarbeitervertretungen darauf beschränkt, zu Initiativen des Arbeitgebers Stellung zu nehmen. Auch die fehlende Berücksichtigung der Gewerkschaften in der kirchlichen Betriebsverfassung und der Verzicht auf Vollstreckungsmöglichkeiten sind Stein des Anstoßes.

Sowohl die evangelische als auch die katholische Kirche haben mit den zahlreichen Gesetzesänderungen der letzten Jahre einen erheblichen Korrekturbedarf anerkannt. Einrichtungen von Diakonie und Caritas sind mehr denn je Wirtschaftsbetriebe, deren Geschäftsleitungen sich entsprechend verhalten (müssen). Wird das Mitarbeitervertretungsrecht diesen veränderten und sich weiter verändernden Handlungsbedingungen gerecht? Es ist Zeit, die Erfahrungen auszuwerten und Perspektiven für die betriebliche Interessenvertretung in kirchlichen Einrichtungen, Dienststellen und Betrieben zu entwickeln.

## **60 Jahre kirchliche Betriebsverfassung – ein Blick zurück nach vorn Die Zukunft des Mitarbeitervertretungsrecht 15. bis 16. November in Kassel**

### **Themen der Referate und Arbeitsgruppen:**

- *Entwicklung des Mitarbeitervertretungsrechts und aktuelle Probleme*
- *Das Mitarbeitervertretungsrecht aus kirchlicher Sicht*
- *Rolle der Gewerkschaft im Betrieb – Aushöhlung der Koalitionsfreiheit durch die kirchliche Mitbestimmung*
- *Das kirchliche Spezifikum des Mitarbeitervertretungsrechts*
- *Unterschied im Beteiligungskonzept von BetrVG und MVG*
- *Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten*
- *Umgang mit kirchenspezifischen Anforderungen zur Beschäftigung in der Dienstgemeinschaft*
- *Die Inpflichtnahme der Mitarbeitervertretung bei Entgeltabsenkungen*
- *Grenzen tarifpolitischer Arbeit der Mitarbeitervertretung*

Info und Anmeldung:  
dia e. V., Vogelsang 6, 30459 Hannover  
Fax: 05 11-2344061  
diaev@htp-tel.de



Diakonische  
ArbeitnehmerInnen  
Initiative e.V.



# Vertrauen und Vorsorge auf Gegenseitigkeit

Für alle  
Mitarbeiter in Kirche  
und Caritas!



## Unsere Stärken – Ihre Vorteile

- Hohe Garantieleistungen und jederzeitige Beitragsflexibilität
- Nur den Mitgliederinteressen verpflichtetes Unternehmen
- Tarife ohne Abschlusskosten, d. h. hohes Vertragsguthaben ab dem ersten Beitrag



**SELBSTHILFE**  
Pensionskasse der Caritas VVaG

Mehr Informationen:  
[www.sh-rente.de](http://www.sh-rente.de) · [info@sh-rente.de](mailto:info@sh-rente.de)  
Tel.: 0221 46015-0

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

ver.di verleiht den übelsten Abweichlern von kirchlichem Arbeitsrecht das schwarze Schaf. Weitere schwarze Schafe in Caritas und Diakonie können benannt werden: [info@streikrecht-ist-grundrecht.de](mailto:info@streikrecht-ist-grundrecht.de)

# Tarifvertrag

# ~~3. Weg~~



Gesundheit, Soziale Dienste,  
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

Benannte schwarze Schafe und Informationen unter: [www.streikrecht-ist-grundrecht.de](http://www.streikrecht-ist-grundrecht.de)