

Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

4 2012



aus dem **Inhalt**

- 110** BAG: Gewerkschaftliche Betätigung in der Kirche und Diakonie bestätigt – kein Streikverbot
- 120** Siebenmal ›Nein!‹
Allein und gemeinsam: Raus aus der verhassten Nachtarbeit
- 122** Grundrecht auf Mitbestimmung
– von der Kirche eingelöst?
- 130** Der Streit um die AVR-Johanniter ist vorbei

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2013



18.–21.02. in Meißen MVG-Einführung
18.–21.02. in Meißen AVR-EKD-Einführung

04.–08.03. in Bad Bevensen MVG-Einführung
04.–08.03. in Bad Bevensen Burnout
04.–08.03. in Bad Bevensen MVG für Fortgeschrittene

08.–12.04. in Walsrode MVG-Einführung
08.–12.04. in Walsrode Mobbing und Konflikte
08.–12.04. in Walsrode Grundlagenwissen Arbeitsrecht

15.–19.04. in Springe Arbeitszeit 1
15.–19.04. in Springe Wie erkenne ich die wirtschaftliche (Not-)Lage meiner Einrichtung?

Tagesveranstaltungen:

28.02. in Hannover Die Überlastungsanzeige
25.04. in Hannover Schriftführer

Kosten

Wochenseminar:
890,- Euro
inkl. Unterkunft
und Verpflegung
Tagesseminar:
130,- 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
verwaltung@mav-seminare.de

arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de

Abo Direktbestellung

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

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

ab der nächsten Ausgabe oder rückwirkend ab Jahresbeginn

Absender:

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 KellnerVerlag in Bremen.

Abopreis für 4 Ausgaben 60,- Euro pro Jahr inkl. AuK-Schnelldienst: SR-MAV. Lieferung frei Haus. Bei Einzelbestellung 15 Euro pro Exemplar. Das Abo verlängert sich jeweils um ein Jahr, sofern nicht spätestens 4 Wochen vor dem Jahresende schriftlich gekündigt wurde.

Datum/MAV-Unterschrift:
Bitte auch in Druckbuchstaben

Zur Kenntnis genommen:
Arbeitgeber:

Das Dankeschön

Bei jedem neuen Abonnenten bedankt sich der Verlag mit einem Geschenk.



An den
KellnerVerlag
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 15,-
Abonnement: pro Jahr
Euro 60,- inkl. AuK-
Schnelldienst: SR-MAV
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,

*im Jahr 2012 sind wieder zahlreiche gerichtliche Entschei-
dungen ergangen, die für die Arbeit von Mitarbeitervertre-
tungen von herausragender Bedeutung sind. Und nur eine
Entscheidung, nämlich die des Bundesarbeitsgerichts zum
Streikrecht in kirchlichen Betrieben, ist von den Medien
transportiert worden. Andere Entscheidungen, so die des
Kirchengerichtshofs über die Nichtanwendbarkeit der AVR-
Johanniter oder die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts,
nach der Krankenpfleger in der Psychiatrie in die Entgelt-
gruppe 8 einzugruppieren sind, werden nur einem Fach-
publikum bekannt. Arbeitsrecht und Kirche berichtet über
diese Entscheidungen bzw. dokumentiert sie.*

*Damit Sie zukünftig noch schneller unterrichtet werden,
erweitert AuK seine Leistung. Ab Januar 2013 erhalten Sie
als Abonnenten von Arbeitsrecht und Kirche
monatlich einen Rechtsprechungsschnelldienst
– per E-Mail. Senden Sie deshalb bitte umge-
hend Ihre E-Mail-Adresse an den Verlag:
arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de. Ohne
diese Adresse können wir Sie leider nicht
beliefern. Der Bezug dieses Schnelldienstes ist
bereits im Abonnementspreis von 60 €
enthalten.*

*Wir hoffen, ihre Tätigkeit sinnvoll gefördert
zu haben, und danken Ihnen für Ihre Unter-
stützung, die Sie durch Ihr Abonnement und
durch zahlreiche Anregungen, Leserbriefe und
Anfragen gezeigt haben. Für das Jahr 2013
wünschen wir Ihnen alles Gute.*

Herzliche Grüße

*Bernhard Baumann-Czichon, Redaktion
Klaus Kellner, Verlag*



Verleger

Klaus Kellner



Chefredakteur

Bernhard Baumann-Czichon



Inhalt

- 110** BAG: Gewerkschaftliche Betätigung in der Kirche und Diakonie bestätigt – kein Streikverbot
- 115** Pressespiegel zum Streikrecht
- 120** Siebenmal ›Nein!‹
Allein und gemeinsam: Raus aus der verhassten Nachtarbeit
- 122** Grundrecht auf Mitbestimmung – von der Kirche eingelöst?
- 130** Der Streit um die AVR-Johanniter ist vorbei
- 134** Aktuelle Meldungen
- 135** Seminartermine
Februar bis April 2013
- 136** Leseranfrage:
Teilzeitbeschäftigung und zweiter Job?
- 137** Rechtsprechung

BAG: Gewerkschaftliche Betätigung in Kirche und Diakonie bestätigt – kein Streikverbot

Bernhard Baumann-Czichon und Mira Gathmann

Am 20. November 2012 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) über die gegen die Gewerkschaft ver.di und den Marburger Bund gerichteten Klagen kirchlicher Körperschaften entschieden. Gegenstand der Klage war der Antrag, den Gewerkschaften zu untersagen, Arbeitnehmer zu Streiks in kirchlichen/diakonischen Betrieben aufzurufen. Die Autoren erläutern den Streitgegenstand, die betroffenen Verfassungspositionen, um daran die Entscheidung des BAG nachvollziehbar zu machen. Und sie zeigen Konsequenzen auf, die sich aus dieser Entscheidung ergeben.



Der Autor

Bernhard Baumann-Czichon

Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Bremen,
arbeitsrecht@bremen.de



Die Autorin

Mira Gathmann,
Rechtsanwältin,
Bremen

arbeitsrecht@bremen.de

Worum geht es?

Die Kirchen (evangelische wie katholische) haben Mitte der 1970er-Jahre den sogenannten ›Dritten Weg‹ eingeführt. Dazu haben sie Arbeitsrechtliche Kommissionen gebildet, in denen eine gleiche Anzahl von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sitzen. Deren Aufgabe ist es, die Arbeitsbedingungen der rund 1,2 Millionen Arbeitnehmer in beiden Kirchen festzulegen. Dies erfolgt in Arbeitsvertragsrichtlinien, Dienstvertragsordnung usw. genannten Regelwerken. Diese entsprechen in ihrem formalen Aufbau den üblichen Tarifverträgen. Das ist nicht verwunderlich, denn lange Zeit haben die Arbeitsrechtlichen Kommissionen die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes im Wesentlichen nur abgeschrieben. So heißt die Regelung im Rheinland und in Westfalen noch heute BAT-KF, obwohl seit 2006 materiell die Regelungen des TVöD übernommen wurden. Wegen der ehemals strikten Anbindung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen an das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes blieb die Kritik an dem ›Dritten Weg‹ lange Zeit eher verhalten, ein Thema eben für Spezialisten und Funktionäre. Seit Einführung der Pflegeversicherung und der damit verbundenen Abkehr vom Selbstkostenerstattungsprinzip haben sich jedenfalls im Bereich der Diakonie die Vergütungen vom öffentlichen Dienst entfernt. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer merken, dass sie schlechter gestellt sind als ihre Kollegen in kommunalen und landeseigenen Betrieben. Gleichzeitig wird sichtbar, dass die Arbeitnehmervertreter in Arbeitsrechtlichen Kommissionen trotz besonderer Fachkunde und großen Verhandlungsgeschicks wenig ausrichten können, weil ein schlichtes Nein der Arbeitgeber Lohnerhöhungen ausschließt. Deshalb haben im Frühjahr 2010 die meisten Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse ihre Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD (AVR DW EKD) eingestellt.

Die Kritik am ›Dritten Weg‹ bezieht sich jedoch nicht nur auf die mangelnde Durchsetzungsfähigkeit der Arbeitnehmerseite, sondern auch auf die fehlende Verbindlichkeit. Diese drückt sich in drei Phänomenen aus:

- Viele diakonische Einrichtungen scheren aus den Regelungen des ›Dritten Wegs‹ aus und vereinbaren mit ihren Arbeitnehmern meist als ›Haustarifgetarnte arbeitgeberseitig gesetzte Arbeitsbedingungen.
- Andere diakonische Einrichtungen entziehen sich der kirchlichen ›Tariftreueverpflichtung‹ durch die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern. Das vom KGH-EKD ausgesprochene Verbot ersetzen der Leiharbeit¹ hat daran nur wenig geändert.
- Und selbst Einrichtungen, die kirchliche Arbeitsrechtsregelungen anwenden, begehen Tarifflicht, indem sie sich die jeweils für sie günstigste Arbeitsrechtsregelung aussuchen. Solches ›AVR-Hopping‹ hat der KGH-EKD für zulässig erklärt. Er hält es sogar für zulässig, dass eine Einrichtung für einen Teil der Beschäftigten zum Beispiel den BAT-KF und für einen anderen Teil die AVR DW EKD anwendet.² Dieses ›Wahlrecht‹ der Arbeitgeber haben wir schon vor Jahren als Ersten Weg kritisiert.³ So sieht es jetzt auch das Bundesarbeitsgericht.

Zunehmend fordern Arbeitnehmer, Mitarbeitervertretungen und Gewerkschaften daher den Abschluss von Tarifverträgen für diakonische Betriebe. Tarifverträge werden von Gewerkschaften mit Arbeitgeberverbänden oder Arbeitgebern verhandelt und vereinbart. Um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen, können die Gewerkschaften auch zu Arbeitskampfmaßnahmen bis hin zum Streik greifen. Und jedes Gewerkschaftsmitglied kann unabhängig von der vertraglichen Vereinbarung die durch den Tarifvertrag festgelegten Mindestarbeitsbedingungen verlangen und notfalls einklagen.

Ziel der Gewerkschaften ist nicht nur die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in einzelnen Einrichtungen. Denn mit dem Wegfall der Selbstkostenerstattung sind soziale Betriebe einer erheblichen Preiskonkurrenz ausgesetzt. Damit ist eine Spirale nach unten in Gang gesetzt. Mit dem Ziel, auch diakonische Betriebe in Tarifverträge einzubeziehen, wird vor allem das Ziel verfolgt, Mindestarbeitsbedingungen für die gesamte Branche, zumindest aber einzelne Sparten zu schaffen. Dafür bietet das Tarifvertragsge-

setz ein wirksames Mittel: Der zuständige Arbeitsminister kann Tarifverträge unter bestimmten Voraussetzungen für allgemeinverbindlich erklären. Dann müssen auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber allen Arbeitnehmern gegenüber die tariflichen Mindestbedingungen erfüllen.

Zur Durchsetzung dieser Forderungen ist es in den letzten Jahren zu Arbeitskämpfmaßnahmen in diakonischen Einrichtungen gekommen. Im Jahre 2011 haben die Beschäftigten im Evangelischen Krankenhaus Oldenburg so lange gestreikt, bis die Gewerkschaften ver.di und Marburger Bund mit dem Haus einen Tarifvertrag abschließen konnten. Derzeit streiken die Beschäftigten des Evangelischen Krankenhauses Bethel in Bückeburg für einen Tarifvertrag. Und in Bielefeld haben die Beschäftigten des Evangelischen Krankenhauses einen Warnstreik durchgeführt. Das war Anlass für die evangelische Kirche, gegen die Gewerkschaft ver.di zu klagen. Und ebenso haben in Hamburg Krankenhausbeschäftigte nach Aufruf durch den Marburger Bund gestreikt. Auch hiergegen hat die Kirche geklagt. (Wir sprechen hier vereinfachend von ›der Kirche‹, wengleich insbesondere die evangelische Kirche vielgestaltige Erscheinungsformen aufweist.)

Das Streikrecht

Das Streikrecht ist ein in unserer Rechtsordnung fest verankertes Recht. Seine verfassungsrechtliche Begründung finden wir in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz. Darin ist nicht nur die Koalitionsfreiheit verankert, sondern insbesondere sichergestellt, dass sich staatliche Maßnahmen selbst in Notstandssituationen nicht gegen Arbeitskämpfe richten dürfen. Der Grundgesetzgeber hat den historischen Erfahrungen Rechnung getragen und das Streikrecht mit einem besonderen Schutz ausgestattet.

Art. 9 III GG

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

Unbeschadet der besonderen Bedeutung des Streikrechts als verfassungsrechtlich geschütztes Grundrecht – das im Übrigen auch völkerrechtliche Anerkennung genießt¹ – meint die Kirche, Streiks in ihrem Bereich ausschließen zu können. Die Kirche meint, das Streikrecht mit Hinweis auf ihr – ebenfalls verfassungsrechtlich geschütztes – Recht, die inneren Angelegenheiten selbst zu ordnen und zu regeln, aushebeln zu können.



Foto: Baumann-Czichon

Gemischte Gefühle nach der BAG-Urteilsverkündung

Bei der Frage nach einem Streikverbot in kirchlichen Betrieben stehen sich mithin zwei Kontrahenten gegenüber, die beide mit dem Argument eines verfassungsrechtlich geschützten Rechts streiten. Damit ist ein Konflikt aufgezeigt, der für Juristen nicht überraschend ist. Denn immer, wenn sich ein Prominenter gegen Veröffentlichungen aus seinem Privatleben wehrt, prallen zwei Grundrechte aufeinander: die Persönlichkeitsrechte des Promis und die Meinungs- und Pressefreiheit der Zeitung. Und dann ist klar: Am Ende muss sowohl vom Persönlichkeitsrecht als auch von der Pressefreiheit etwas übrig bleiben. Kein Grundrecht kann das andere schlicht verdrängen. Früher hat das Bundesverfassungsgericht solche Konflikte mittels der sogenannten Kernbereichslehre gelöst. Für jedes Grundrecht war ein unantastbarer Kernbereich zu definieren, der auch durch andere Grundrechte nicht beeinträchtigt werden darf. Inzwischen ist diese Theorie abgelöst worden durch die Lehre von der praktischen Konkordanz. Danach muss zwischen zwei sich streitenden Verfassungspositionen ein Ausgleich gefunden werden. Das BAG hat dies in der Verhandlung am 20.11.2012 als Gebot des möglichst schonenden Ausgleichs bezeichnet.

Art. 137 III WRV

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

Gleich nach welcher Methode die Verfassungsrichter den Konflikt entscheiden und wie die Grenzziehung im Einzelnen erfolgen würde, war von Anfang an klar, dass der Position der Kirche, dass ihr sogenanntes Selbstbestimmungsrecht das Streikrecht verdrängt, eine wirklichkeitsfremde Verfassungsinterpretation zugrunde lag. Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts hat deshalb in der mündlichen Verhandlung wiederholt deutlich gemacht, dass das Recht der Kirche dasjenige der Gewerkschaften nicht ›pulverisieren‹ dürfe.

- 1 KGH-EKD, Leiharbeit.
- 2 KGH-EKD, Beschluss.
- 3 Siehe AuK 3/04, S. 2; 1/06, S. 11; 1/09, S. 4.
- 4 Z. B. Art. 11 EMRK (Europäische Menschenrechtskonvention).

Konfliktlösung durch das BAG

Bevor ein Ausgleich, zwischen zwei Verfassungspositionen hergestellt werden kann/muss, muss überhaupt ein Konflikt festgestellt werden. Ein solcher Konflikt liegt im Verhältnis von Pressefreiheit und Persönlichkeitsrecht auf der Hand. Warum aber das Streikrecht der Gewerkschaften und der Arbeitnehmer die Rechte der Kirche aus Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 WRV beeinträchtigen soll, ist jedenfalls nicht offenkundig. Dies gilt umso mehr, als die Rechte der Kirche dieser nur im Rahmen der für jedermann geltenden Gesetze gewährleistet werden (sog. Schrankenvorbehalt). Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht die uns verblüffende These aufgestellt, dass Art. 9 Abs. 3 GG kein solches die Rechte der Kirche beschränkendes Gesetz sei. Das Koalitionsrecht sei nicht einmal Bestandteil des *ordre public*. Darunter versteht man die unsere Rechtsordnung tragenden Grundsätze. Einigkeit besteht darüber, dass die Kirchenrechte nur im Rahmen des *ordre public* bestehen.

Das Bundesarbeitsgericht hat sodann sowohl den Schutzbereich der Kirchenrechte als auch den Schutzbereich der Koalitionsfreiheit entwickelt: Zu dem Recht der Kirche aus Art. 140 GG gehört es demnach, die Arbeitsbedingungen der bei ihr Beschäftigten ihrem religiösen Verständnis entsprechend zu regeln. Das gilt nach Auffassung des BAG auch im Hinblick auf die rund 1,2 Mio. Arbeitnehmer und nicht lediglich für die nach Kirchenrecht beschäftigten Beamten und Pfarrer. Die Flucht in das allgemeine Arbeitsrecht stehe dem Recht der Kirche nicht entgegen. Der Schutzbereich des Art. 140 GG umfasst auch die Entscheidung, die Arbeitsbedingungen der in der Diakonie beschäftigten Arbeitnehmer nicht mit Gewerkschaften durch Tarifverträge zu regeln, sondern entsprechend ihrem religiösen Bekenntnis einem eigenständigen, am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgerichteten Arbeitsrechtsregelungsverfahren zu überantworten.⁵

5 Presseerklärung des BAG vom 20.11.2012.
6 Ebenda.
7 Ebenda, Hervorhebung durch die Autoren.



Foto: Baumann-Czichon

Am 20.11.2012, dem Tag der Urteilsverkündung am Bundesarbeitsgericht, wurde die Entscheidung mit Frank Bfirske diskutiert

Das soweit definierte Recht der Kirche kollidiert mit der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Koalitionsfreiheit. Um diese so festgestellte Kollision ›möglichst schonend‹ aufzulösen, hat das Bundesarbeitsgericht den Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG ausgebreitet: Die Koalitionsfreiheit beinhaltet zunächst das individuelle Recht des Einzelnen, sich einer Gewerkschaft anzuschließen und an – zulässigen – Arbeitskampfmaßnahmen teilzunehmen. Die Koalitionsfreiheit ist zugleich ein kollektives Recht, das den Gewerkschaften die sogenannte koalitionspezifische Betätigung gewährleistet. Dazu zählt die Werbung um Mitglieder in den Betrieben, aber auch der Abschluss von Tarifverträgen zur Regelung der Mindestarbeitsbedingungen der Gewerkschaftsmitglieder. Zum Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG zählen auch die zur Verfolgung dieser Zwecke eingesetzten Mittel. Das gilt insbesondere für Arbeitskampfmaßnahmen, soweit sie funktional auf den Abschluss von Tarifverträgen gerichtet sind.⁶

Den ›schonenden Ausgleich‹ nach dem Grundsatz praktischer Konkordanz stellt das Bundesarbeitsgericht durch eine Güterabwägung her. Auf Seiten der Kirche berücksichtigt das BAG ›Maß und Gewicht der Beeinträchtigung nach ihrem Selbstverständnis‹.⁷ Ein Arbeitskampf zur Erzwingung eines Tarifvertrages führe – so das BAG – zur Auflösung der Dienstgemeinschaft und beeinträchtige in schwerwiegender Weise das diakonische Wirken und beschädige die Glaubwürdigkeit der Kirche.

Der Ausschluss tarifautonomer Arbeitsrechtsregelungen einschließlich möglicher Arbeitskämpfe führt andererseits zu einer substanziellen Beschränkung der koalitionspezifischen Betätigung einer Gewerkschaft und obendrein zu einer erheblichen Minderung der Möglichkeit, Mitglieder zu werben. Eine solche Einschränkung der Rechte einer Gewerkschaft ist nur hinzunehmen, wenn sich die Gewerkschaft (wenigstens) innerhalb des ›Dritten Weges‹ organisatorisch koalitionspezifisch betätigen kann, die Arbeitsrechtsregelung auf dem ›Dritten Weg‹ verbindlich ist und den Arbeitsverträgen als Mindestarbeitsbedingungen auch zugrunde gelegt wird.

Eine Differenzierung nach verkündungsnahen bzw. -fernen Tätigkeiten hat das Bundesarbeitsgericht – anders als zuvor das Landesarbeitsgericht Hamm – verworfen. Wenn die Kirche ihren Dienst als einheitlich begreife, sei das von den staatlichen Gerichten ungeprüft hinzunehmen.

- Die Entscheidung des BAG wirft Fragen auf:
- *Tarifverhandlungen ohne Streikrecht geißelt das BAG als ›kollektives Betteln‹. Warum sollen Verhandlungen im Rahmen des ›Dritten Weges‹ ohne Streikrecht besser sein?*
 - *Worin liegt der schonende Ausgleich, wenn die Rechte aus Art. 9 Abs. 3 ganz erheblich eingeschränkt werden, die Kirche hingegen völlig ungeschoren davonkommt? Denn die Anforderung, die Ergebnisse des ›Dritten Weges‹ verbind-*

lich auszugestalten, berührt das kirchliche Selbstordnungs- und -verwaltungsrecht ebenso wenig wie die Beteiligung der Gewerkschaften in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen.

- Woraus leitet sich das Recht der Kirche ab, ihren Arbeitnehmern ein höchst zweifelhaftes, weil völlig ungeklärtes Selbstverständnis (»Dienstgemeinschaft«) überzustülpen mit der Folge, dass deren Grundrechte eingeschränkt werden? Denn das Leitbild der Dienstgemeinschaft gehört keineswegs zu den tradierten Glaubensvorstellungen. Es handelt sich vielmehr um einen von Kirchenjuristen in den fünfziger Jahren eingeführten Kunstbegriff. Gesteht man einer Kirche das Recht zu, irgendwann irgendwelche Dogmen einzuführen, räumt man ihnen die allseits verpönte Kompetenz-Kompetenz ein, also das Recht, selbst zu bestimmen, welche Rechte die Kirche beanspruchen kann. Hier mag auch bedacht werden, dass sich der Schutzbereich des Art. 140 GG i. V. m. Art 137 WRV nicht auf die beiden christlichen Kirchen bezieht, sondern auf jegliche Religionsgesellschaft.
- Was bleibt eigentlich von dem Koalitionsrecht nach Art. 9 Abs. 3 GG übrig, wenn es der Kirche überlassen bleibt, sogar die Bedingungen einseitig festzulegen, unter denen die Regelung der Arbeitsbedingungen erfolgt?

Diese Fragen wird man nach Vorliegen der schriftlichen Urteilsbegründung diskutieren können und müssen. Praktische Konsequenzen hingegen können schon heute gezogen werden.

Folgerungen aus der BAG-Entscheidung

Zunächst einmal ist festzustellen, dass die Klagen sowohl gegen die Gewerkschaft ver.di als auch gegen den Marburger Bund abgewiesen wurden. Auch wenn dies teilweise aus prozessrechtlichen Gründen erfolgte: Es gibt kein richterlich bestätigtes Streikverbot in kirchlichen Einrichtungen. Und was nicht verboten ist, das ist erlaubt.

Das von den Kirchen vertretene Dogma, in kirchlichen Betrieben dürfe nicht gestreikt werden, ist widerlegt. Im Gegenteil hat das BAG Streiks in kirchlichen Einrichtungen für zulässig erklärt. Es hat lediglich – aber immerhin – den Kirchen in Aussicht gestellt, dass eine gegen einen Streik gerichtete Klage unter ganz bestimmten Voraussetzungen Erfolg haben könnte. Aber welche Voraussetzungen das sind, hat das Bundesarbeitsgericht nur umreißen können:

1. Die Gewerkschaften müssen sich in kirchlichen Betrieben koalitionspezifisch betätigen können. Sie müssen dazu insbesondere an der Arbeitsrechtssetzung im »Dritten Weg« beteiligt werden.

Gewerkschaftliche Betätigung in kirchlichen Betrieben ist nicht nur nicht gern gesehen, sondern wird in der Regel massiv behindert. Einschränkungen finden wir auch im Mitarbeitervertretungsgesetz. So fehlt es an dem Recht der Gewerkschaften, an Sitzungen der Mitarbeitervertretung und an Mitarbeiterversammlungen teilzunehmen. Selbst das Recht, ein Schwarzes Brett anzubringen, musste die Gewerkschaft ver.di bis zum Bundesarbeitsgericht verteidigen. Die Möglichkeit, in Arbeitsrechtlichen Kommissionen mitzuarbeiten, bieten nur wenige Arbeitsrechtsregelungsgesetze. Völlig unklar ist darüber hinaus, wie die Gewerkschaften im Rahmen des »Dritten Weges« eingebunden sein müssen. Reicht es, wenn ihnen das Recht auf Mitwirkung eingeräumt wird, oder müssen sie die Mehrheit auf Arbeitnehmerseite stellen? Wie werden die Gewerkschaften beteiligt, wenn mehrere Gewerkschaften im Zuständigkeitsbereich einer Arbeitsrechtlichen Kommission vertreten sind? Wie wird der Konflikt gelöst, wenn mehr Arbeitnehmerkoalitionen als Plätze in der Arbeitsrechtlichen Kommission vorhanden sind? Welchen Einfluss muss die Gewerkschaft auf die Bestimmung des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses haben?

2. Die Arbeitsrechtsregelungen müssen verbindlich sein.

Verbindlich sind Arbeitsbedingungen dann, wenn der Arbeitgeber sie ohne Wenn und Aber anwenden muss und wenn die Möglichkeit besteht, bei abweichender Vertragsgestaltung diese Mindestbedingungen auch durchzusetzen. Davon sind die Kirchen jedenfalls im Bereich der Diakonie noch weit entfernt. Ihnen fehlt es an kirchenrechtlichen Instrumenten zur Herstellung der Verbindlichkeit. Die einzelnen diakonischen Einrichtungen sind mit dem gliedkirchlichen Diakonischen Werk und damit der Landeskirche nur über die Bindungen des Vereinsrechts verbunden. Die gliedkirchlichen Arbeitsrechtsregelungsgesetze entfalten gegenüber den Mitgliedern des Diakonischen Werkes keine Wirkung. Selbst wenn die Satzungen der Diakonischen Werke die Mitglieder verpflichten würden, ein bestimmtes Arbeitsrecht anzuwenden, wäre damit keine arbeitsrechtliche Verbindlichkeit hergestellt. Denn aus einem Verstoß gegen eine Satzungspflicht kann lediglich der Verband, nicht aber ein Dritter Rechte herleiten. Der Arbeitnehmer, der entgegen den Bedingungen der Satzung des Diakonischen Werkes beschäftigt wird, kann daraus keinerlei Rechte herleiten. Arbeitsvertragsrichtlinien haben – so die ständige Rechtsprechung des BAG – keinerlei normative Wirkung. Sie gelten nur, wenn und soweit dies im einzelnen Arbeitsvertrag vereinbart ist.

Die Drohung mit einem Ausschluss aus dem Diakonischen Werk ersetzt die Verbindlichkeit keineswegs. Denn die Praxis zeigt, dass sich diakonische Arbeitgeber dadurch nicht zwangsläufig unterwerfen.

So haben der Wichernstift e. V. in Ganderkesee und die Diakonische Altenhilfe Lilienthal GmbH den Ausschluss bzw. Austritt aus dem Diakonischen Werk Hannovers der Beachtung der Satzungspflichten vorgezogen. Verbindlichkeit von Mindestarbeitsbedingungen sieht anders aus. Das Diakonische Werk Hannovers hat schon nach der erstinstanzlichen Entscheidung des Arbeitsgerichts Bielefeld die Auffassung vertreten, dass diejenigen Einrichtungen, die sich nicht an die kirchlichen Spielregeln halten, bestreikt werden dürfen⁸. Dieses Verständnis von Verbindlichkeit greift viel zu kurz. Verbindlichkeit ist nicht schon dann gegeben, wenn sich die diakonischen Einrichtungen tatsächlich an die Spielregeln halten. Die tatsächliche Einhaltung ist eine weitere Anforderung, die neben der Verbindlichkeit erfüllt sein muss. Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass die im ›Dritten Weg‹ aufgestellten Mindestarbeitsbedingungen verbindlich sein müssen. Das schließt es aus, dass eine diakonische Einrichtung darüber befindet, ob sie sich an die Spielregeln halten will oder das Risiko in Kauf nimmt, bestreikt zu werden.

Derzeit erheben die Kirchen noch nicht einmal den Anspruch der Verbindlichkeit. In fast allen Fällen sehen die Satzungen der Diakonischen Werke keine Verpflichtung zur Anwendung eines bestimmten

Arbeitsrechts vor. Und selbst dort, wo die Satzung Verbindlichkeit vermuten lässt, ist diese nicht gegeben, weil die leitenden Organe der Diakonischen Werke Mitglieder von der Erfüllung von Satzungspflichten entbinden können – und dies auch tun. So haben wohl alle überregional tätigen Einrichtungen (Johanniter, Johanniter-Unfall-Hilfe, Christliches Jugenddorfwerk Deutschland, Agaplesion usw.) Dispense erhalten. Wir brauchen nicht darüber zu diskutieren, ob es dafür sachliche Gründe gibt (Einheitlichkeit der Beschäftigungsbedingungen innerhalb eines Unternehmens). Verbindlichkeit schließt Ausnahmen aus.

3. Die verbindlichen Arbeitsbedingungen müssen den Arbeitsverhältnissen auch zugrunde gelegt werden.

Spätestens an dieser Anforderung wird die Diakonie auf lange Zeit scheitern. Denn die Vielfältigkeit der Beschäftigungsbedingungen in den Diakonischen Werken ist unübersehbar. Eine Vereinheitlichung wäre nur möglich, indem alle Arbeitnehmer auf das höchste Vergütungsniveau angehoben würden. Das werden die Einrichtungen nicht leisten können. Denn die Wahl einer billigeren Lohnordnung ist in der Regel Folge ökonomischer Rahmenbedingungen.

⁸ Vgl. z. B. Jörg Antoine, epd sozial vom 13.12.2012, Seite 4 f.

11. Kasseler Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht Angekommen? oder Abgefahren?

25. FEBRUAR 2013
11 BIS 16 UHR

Das kirchliche Arbeitsrecht nach dem Urteil des BAG zum Streikrecht – eine Situations- und Standortbestimmung

- **PROF. DR. JENS SCHUBERT,**
Leiter der Rechtsabteilung ver.di-Bundesverwaltung
Rechtliche Beurteilung des BAG-Urteils zum Streikrecht
- **PROF. DR. FRANZ SEGBERS,**
Theologe und Pro. Für Sozialethik, Uni Marburg:
*Das Urteil des BAG und die Diakonie –
Zum Grundrecht auf Streik in der Kirche*
- **PROF. DR. FRIEDHELM HENGSBACH SJ,**
Sozialethiker, Ludwigshafen
*Das Selbstbestimmungsrecht der Kirche und
der Dritte Weg als Ausdruck der Kirchlichkeit*
- **FRANK BSIRKE,**
Vorsitzender der Gewerkschaft ver.di:
Folgen des Streikurteils – wie geht es weiter?

Anmeldungen bitte an:

Diakonische
Arbeitnehmer-Initiative e. V.
Vogelsang 6
30459 Hannover
Fax: 0511 · 2344061
diaev@htp-tel.de

Veranstalter:



Gewerkschaftliche Betätigung in kirchlichen Betrieben

Weder die Diakonie noch die Caritas erfüllen die Voraussetzungen, um von den Gewerkschaften den Verzicht auf Streiks verlangen zu können. Zwar hört man jetzt landauf, landab Kirchenvertreter die Änderung der Arbeitsrechtsregelungsgesetze verkünden, allein das wird nicht genügen. Das Bundesarbeitsgericht hat unter den heutigen tatsächlichen und rechtlichen Verhältnissen Streiks in kirchlichen Betrieben für zulässig erklärt. Die mancherorts an die Gewerkschaften gerichtete Aufforderung, jetzt doch im ›Dritten Weg‹ mitzumachen, wird kein Gehör finden können. Denn jede Gewerkschaft würde sich selbst aufgeben, wenn sie sich unter diesen Bedingungen am ›Dritten Weg‹ beteiligt. Wie und wem wollte eine Gewerkschaft erklären, warum sie auf ihr vornehm-

stes Recht verzichtet, obwohl nach der Rechtsprechung des BAG dazu keinerlei Veranlassung besteht?

Mehr noch: Das Bundesarbeitsgericht hat das Recht der Gewerkschaften auf koalitionspezifische Betätigung in kirchlichen Einrichtungen nachhaltig bestätigt. Die Kirchen werden ab jetzt mit den Gewerkschaften leben müssen. Gewerkschaften dürfen in kirchliche Betriebe gehen und dort um Mitglieder werben. Sie dürfen dort Schwarze Bretter aufhängen, Flugblätter verteilen usw. Und das Bundesarbeitsgericht sieht das Recht der Gewerkschaften, für ihre Mitglieder verbindliche Mindestarbeitsbedingungen zu erwirken, als unantastbar an.

Die Zeiten, in denen sich die Kirchen als gewerkschaftsfreie Zone verstehen konnten, sind endgültig vorbei. Das ist die entscheidende Botschaft aus Erfurt. Jetzt kommt es darauf an, was die Gewerkschaften und ihre Mitglieder daraus machen.

Pressespiegel

Kirchenbeschäftigte dürfen streiken

Bundesarbeitsgericht kippt Arbeitskampfverbot / Sonderrecht von Diakonie und Caritas bleibt erhalten

Ein generelles Streikverbot für Kirchenbeschäftigte gibt es nach dem jüngsten Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) nicht mehr. Die Arbeitsrichter betonen in ihrem mit Spannung erwarteten Urteil gleichzeitig das arbeitsrechtliche Selbstbestimmungsrecht von Kirchen und Diakonie. Das Streikrecht der Beschäftigten ist ebenfalls an seine Vorgaben gebunden.

VON MICHAEL LAMBE

Erfurter Urteile. In seinem Urteil zum Streikrecht von kirchlich Beschäftigten hat das höchste deutsche Arbeitsgericht gestern den Gewerkschaften Verbot und Maßbänge Hand im Grundgesetz nicht gegeben. Damit müssen die christlichen Kirchen sowie die Einrichtungen von Caritas und Diakonie mit ihren rund 1,5 Millionen Beschäftigten Streiks unter bestimmten Voraussetzungen zulassen.

Bedingung sei, dass der kirchliche Sonderweg mit dem Ziel eines einvernehmlichen Interessenausgleichs, der sogenannte Dritte Weg, nicht zu einseitigen Ergebnissen geführt habe, unterliefe das Gericht. In den vorangegangenen Urteilen hatten die arbeitsrechtlichen Instanzen ein Wahlrechtswiderspruchsfreies und eindeutiges Kirchenverbot. Dadurch sollte die Verbindlichkeit der Arbeitsverträge und damit die Bedingungen eines Streikverbotes erfüllt sein, so das Urteil.

„Die Unbedeutendheit einer Anzahl an Kirchen, Diakonie und Caritasorganisationen ist zu berücksichtigen“, sagte BAG-Präsident Christian Schmidt-Schulze. Die Dienstleistungsgewerkschaft Verdi

nicht sich in der Entscheidung des BAG bestätigt. Damit sei das von der Diakonie verbotene Streikverbot vom Inst. sagte Verdi-Chef Frank Baake.

Das oberste deutsche Arbeitsgericht betonte allerdings, dass die Kirchen im Grundgesetz geschütztes Selbstbestimmungsrecht gekannt machen und damit auch ihre Arbeitsbedingungen selbst regeln können. „Die Folgen der Gewerkschaften sind nicht zu unterschätzen“, sagte BAG-Präsidentin Ingrid Schmidt. Allerdings dürfen die Gewerkschaften beim Ausüben der Arbeitsbedingungen nicht von den kirchlichen Arbeitsgebern übergraben werden.

Regelt die Kirche ihr Arbeitsrecht selbst, indem die Arbeitsverhältnisse in paritätisch mit Vertretern der Arbeitgeber und der Beschäftigten besetzten Kommissionen ausgehandelt werden, besteht die

Gewerkschaften daran beteiligt werden, heißt es im Urteilabgleich.

Kirchen in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen haben 2009 zunächst vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf gegen Streikverbot von Verdi geklagt, und damit den Rechtsstreit in Gang gesetzt. Mehrere evangelische Landeskirchen und diakonische Einrichtungen haben auf der im Grundgesetz geschütztes kirchliches Selbstbestimmungsrecht gepöbel. Danach seien Streiks bei der christlichen Kirche generell verboten. Die Gewerkschaften hätten dagegen auf die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und das damit verbundene Streikrecht verwiesen.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung des Rechtsstreits für den Status der Kirchen in Deutschland ist nicht ausgeschlossen, dass nach dem BAG demnächst das Bundesverfassungsgericht über das kirchliche Arbeitsrecht entscheiden wird. Auch eine Einschaltung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte in Straßburg erscheint möglich.

Die Diakonie in Niedersachsen begrüßte das Urteil. „Das Gericht hat das Recht der Kirche bestätigt, arbeitsrechtliche Regelungen aufzustellen“, sagte Direktor Christoph Kunkel. Der Vorsitzende des Diakonischen Dienstgeberbundes Niedersachsen, Hans-Peter Herpe, sagte, der kirchliche Weg im Arbeitsrecht bestehe aus dem Urteil ohne großen Qualitäts- und ethischen vielen Chancen. „Wir werden jetzt mit der Gewerkschaft Verdi über die konkrete Ausgestaltung des Arbeitsvertrages verhandeln.“

„Dieses Urteil ist ein wichtiger Schritt“, sagte Michael Schmidt, Diakonienplaner in Bremen, wies sich von dem Urteil „nicht wirklich überrascht“ und sprach gestern Abend von einer „schlüssigen Begründung“ des Urteils. Wenn nur auf dem Dritten Weg zu einseitigen Ergebnissen komme, so die sich durchgängig behaupten werde, seien Streiks weiterhin kein Tabu.

Eine Fülle regionaler Arbeitsrechtsexperten, unter denen die diakonischen Urteilschreiber sich die passenden Argumente aussuchen, werden es allerdings nicht leicht geben. „Insoweit sind wir hier in die Pflicht genommen, uns selbst zu durchkämpfen und entsprechende Regeln zu erarbeiten“, sagte Schmidt. Der theologische Vorstand der Stiftung Friedeburg, der größten diakonischen Einrichtung in Bremen, Christian Pöhlmann, erwartet von dem jüngsten Urteil keine unmittelbaren Konsequenzen für die Arbeit in den Einrichtungen. „Auch wenn wir noch etwas zu gewinnen haben, was dieses Urteil im Detail bedeutet“, kommentierte Seite 2 (Recht Seite 10).

Weitere Tarifvergleiche finden Sie unter www.weser-kurier.de/regio

Intensivbetten für Pflegeheime

Die Caritas Bremen hat für vier Pflegeeinrichtungen einen Investitionsvertrag geschli. Die Heime St. Margarete in Marfeld, St. Franziskus in Schwesinghausen, St. Lambertus in der Vahr und St. Michael in der Neustadt. Diese hat Caritas unter der „schwierigen Branchensituation“ Träger der Einrichtung ist die Caritas-Pflege GmbH, eine Tochter der Caritas Bremen. Der Betrieb der Einrichtungen, in denen 500 Betten bereit stehen, sei nicht gefährdet.

TARIFVERGLEICH	
<p>Kirchen-Verdi (Pflege) 2009: 2000,00 2010: 2050,00 2011: 2100,00 2012: 2150,00 2013: 2200,00 2014: 2250,00 2015: 2300,00 2016: 2350,00 2017: 2400,00 2018: 2450,00 2019: 2500,00 2020: 2550,00</p>	<p>Kirchen-Verdi (Pflege) 2009: 2000,00 2010: 2050,00 2011: 2100,00 2012: 2150,00 2013: 2200,00 2014: 2250,00 2015: 2300,00 2016: 2350,00 2017: 2400,00 2018: 2450,00 2019: 2500,00 2020: 2550,00</p>

Kirchen können Streiks ausschließen

Bundesarbeitsgericht billigt Dritten Weg / Gewerkschaften müssen eingebunden werden

obn./bin. FRANKFURT/ERFURT, 20. November. Die Kirchen in Deutschland können Streiks in ihren Einrichtungen ausschließen, wenn sie die Gewerkschaften in ihre Verhandlungen um bessere Arbeitsbedingungen einbinden. Das hat das Bundesarbeitsgericht am Dienstag in einem lang erwarteten Grundsatzurteil entschieden. Damit hat es das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen gestärkt. Solange die Einbindung nicht erfolgt ist, darf die Gewerkschaft Verdi für die Durchsetzung ihrer Ziele jedoch zum Arbeitskampf aufrufen. Da dies in den betroffenen Diakonischen Werken derzeit nicht der Fall ist, hat Verdi seine Forderungen zunächst also durchgesetzt.

Der Erste Senat unter dem Vorsitz der Gerichtspräsidentin Ingrid Schmidt billigt

te damit den sogenannten Dritten Weg. Dieser bedeutet, dass die Arbeitsbedingungen in kirchlichen Einrichtungen durch eine paritätisch besetzte arbeitsrechtliche Kommission aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern ohne direkte Beteiligung der Gewerkschaften geregelt werden. Allerdings muss dieser Dritte Weg künftig zwei Bedingungen erfüllen: Zunächst müssen die Gewerkschaften organisatorisch eingebunden werden und die Möglichkeit erhalten, an den Verhandlungen über die Arbeitsbedingungen teilzunehmen. Außerdem muss am Ende ein verbindliches Ergebnis stehen, das im Streitfall auch durch eine Schlichtung festgelegt werden kann. Erst wenn die Kirchen dieses Verfahren sicher stellen, können sie das Streikrecht der Gewerkschaften ausschließen.

Bisher war den Gewerkschaften der Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen vollständig untersagt. Auch der sogenannte Zweite Weg fand grundsätzlich die Zustimmung der Erfurter Bundesrichter. In diesem Fall hatte ein kirchlicher Arbeitgeberverband mit Gewerkschaften einen Tarifvertrag abgeschlossen und darin das Streikrecht ausgeschlossen.

Die kirchlichen Einrichtungen gehören zu den größten privaten Arbeitgebern in Deutschland. Bei der Caritas arbeiten nach eigenen Angaben etwa 560 000 Menschen, bei der Diakonie etwa 453 000. Zum Vergleich: Die Volkswagen AG beschäftigt 502 000 Menschen, die Deutsche Post etwa 471 000. Nur der Staat ist ein größerer Arbeitgeber in Deutschland. (Siehe Seite 2; Kommentar Seite 16.)

Frankfurter Allgemeine, 21.11.2012

Richter lockern kirchliches Streikverbot

Bundesarbeitsgericht: Die 1,3 Millionen Beschäftigten in christlichen Einrichtungen dürfen zwar künftig ausnahmsweise in den Ausstand treten. Doch der Weg zum Arbeitskampf ist schwierig

VON DETLEV ESSLINGER

Erfurt – Die Kirchen in Deutschland dürfen ihren Beschäftigten weiterhin das Recht verweigern zu streiken. Dies hat das Bundesarbeitsgericht am Dienstag in Erfurt entschieden. Sie müssen aber gewährleisten, dass Gewerkschafter bei Lohnverhandlungen dabei sind, und all ihre Forderungen müssen sich hinterher an das Ergebnis dieser Verhandlungen halten. Andernfalls sind Streiks zulässig.

In dem Verfahren ging es formal nur um Auseinandersetzungen zwischen den Gewerkschaften Verdi und Marburger Bund mit fünf Krankenhäusern und anderen Wohlfahrtsinstitutionen der evangelischen Kirche in Nordrhein-Westfalen und Hamburg. Da diese aber alle dem Dachverband der evangelischen Diakonien, der Diakonie, angehören und die evangelische Kirche ihre Arbeitsbedingungen nach den-

selben Prinzipien wie die katholische Kirche regelt, ging es in Wahrheit um viel mehr: wie künftig Löhne, Arbeitszeiten und Urlaub der insgesamt 1,3 Millionen Menschen ausgehandelt werden, die in Deutschland bei den Kirchen arbeiten. Beim dritten Weg handelt es sich um ein Verfahren, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer in internen, paritätisch besetzten Kommissionen verhandeln. Allerdings dürfen die Arbeitnehmer nach dem Kirchenrecht nicht streiken. Die Gewerkschaften hoffen, dieses System grundsätzlich stoppen zu können.

Das Besondere an dem Urteil ist, dass das Bundesarbeitsgericht im Fall der Kirchen zu ganz anderen Schlüssen kommt, als wenn es sich mit Arbeitnehmern beim Staat oder in der freien Wirtschaft befasst. Dort räumt es dem Streikrecht seit Jahren grundsätzlich Priorität ein – dürfen Arbeitnehmer nicht streiken, seien Lohnver-

handlungen nichts anderes als kollektive Betittel; das ist die sonstige generelle Linie in Erfurt.

Im Fall der Kirchen jedoch bezog sich Gerichtspräsidentin Ingrid Schmidt auf Artikel 140 des Grundgesetzes, der eine Bestimmung nach aus der Weimarer Verfassung übernommen: Demnach verwalten alle Religionsgemeinschaften „ihre Angelegenheiten“ selbständig. Dazu gehören nach Auffassung der Richter auch die Arbeitsbedingungen. Jede Kirche entscheide selbst, wie sie ihren Glauben lebe, welche Löhne dazu angemessen seien und wie diese Löhne ausgehandelt würden. Den Staat gehe dies nichts an – er habe nur auf das Teilnahmerecht der Gewerkschaften und die Verbindlichkeit von Verhandlungsergebnissen zu achten. Sie seien garantiert, dürfen die Kirchenstreiks ablehnen. Gerichtspräsidentin Schmidt sprach von einem „ausgezeichneten kleinen Raum“, der die

Gewerkschaften beim Arbeitgeber Kirche läßt.

Dass Verdi und Marburger Bund in den konkreten Auseinandersetzungen, die Gegenstand dieses Verfahrens waren, Recht bekamen, lag an den besonderen Verhältnissen und Umständen dort. Mal fehlte es dem Gericht daran, dass Streiks überhaupt anständig; mal waren ihm die Beschlüsse der paritätischen Lohn-Kommissionen nicht verbindlich genug.

Diakonie-Präsident Johannes Stedemair freute sich über das Urteil. Es sei eine „gute Grundlage“, der dritten Weg weiter auszubauen. Das habe sich die Kirche so wise vorgenommen. Verdi-Chef Frank Baisak versuchte, der Entscheidung etwas für sich Positives abzugewinnen. Er sprach allgemein auf Diakonie-Unternehmen an, bei denen Gewerkschafter nicht mitverhandeln dürfen. „Dort können wir jetzt streiken“, sagte er. > Seiten 3 und 4

Süddeutsche Zeitung, 21.11.2012

Kirche Oldenburger Diakonie sieht Streikrecht gelassen

Stockende Verhandlungen sollen möglichst bald positives Ende finden – Beide Seiten für Verständigung

Oldenburg Gelassen hat die Diakonische Werk Oldenburg am Dienstag auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts in Erfurt reagiert, nachdem es grundsätzlich auch für kirchliche Mitarbeiter ein Streikrecht gibt.

„Das Urteil schreckt uns nicht“, heißt es in einer Erklärung des Vorstands. In Oldenburg habe die Diakonie schon lange die Hand ausgestreckt, um mit den Vertretern der Mitarbeitenden zu reden. Jetzt sei es wichtig, dass die stockenden Verhandlungen über die Bezahlung der Beschäftigten „möglichst bald zu einem positiven Ende kommen“.

Das kaufmännische Vorstandsmitglied Uwe Kollmann kündigte im Gespräch mit dieser Zeitung an, dass die Verhandlungen für kirchengerechte Tarifverträge verstärkt werden sollen. Kollmann plädierte dafür, das jetzige Urteil zum Anlass zu nehmen, Sprachlosigkeit zu überwinden und notwendige Regelungen herbeizuführen. „Selbst wenn Bundesarbeitsgericht oder der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte zu einem anderen Ergebnis kommen würden, müssen wir ja jetzt vernünftig miteinander arbeiten können.“

Ähnlich äußerte sich auch Hans-Peter Ochré, Vorsitzender der Mitarbeitervertretung des Evangelischen Krankenhauses Oldenburg und Vorstandsmitglied in der niedersächsischen Arbeitsnachwucherververtretung der Diakonie. Das Urteil sei ein großer Erfolg – sowohl für die Beschäftigten als auch für die Diakonie und die Kirche. Jetzt komme es darauf an, „dass sich alle Beteiligten auf das besinnen, was wirklich geboten ist“.

Nirgends war der Streik um das kirchliche Arbeitsrecht mit größeren Unstimmigkeiten geführt worden als in Niedersachsen. Ohne Streikrecht und Tarifverhandlungen seien keine Verhandlungen auf Augenhöhe möglich, betonten die Gewerkschaftsvertreter.

Um den Druck zu erhöhen, organisierte Verdi in den vergangenen zwei Jahren wiederholt Warnstreiks in Oldenburg, Hannover, Bielefeld, Gifhorn und Barsinghausen. Außerdem ruhen seit Frühjahr 2011 die Gehaltsverhandlungen.

Als erste Einrichtung brach vor einem Jahr das Evangelische Krankenhaus in Oldenburg mit dem kirchlichen Arbeitsrecht und handelte einen eigenen Tarifvertrag aus. Seitdem hat das Haus in der Diakonie nur noch einen Gaststatus.

Süddeutsche Zeitung, 21.11.2012

Streiks auch bei Kirchen erlaubt

Arbeitsrichter setzen
neue Maßstäbe

KURZFASSUNG • Streiks in kirchlichen Einrichtungen sind künftig unter bestimmten Bedingungen zulässig. Das hat das Bundesarbeitsgericht in Erfurt entschieden. Die obersten Arbeitsrichter befanden über zwei Klagen evangelischer Unternehmen, die sich gegen Warnstreiks wenden und weiter auf einem generellen Verbot von Arbeitskampfen bestehen.

Bisher sind bei den beiden großen christlichen Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas Streiks verboten. Aber vor allem der Diakonie waren Dumpinglöhne und Leiharbeit im Sozialbereich vorgeworfen worden. Die Kirchen berufen sich bei ihrem eigenen Arbeitsrecht, dem sogenannten Dritten Weg, auf das grundgesetzlich geschützte Recht, ihre eigenen Angelegenheiten selber regeln zu dürfen. Kirchliche Einrichtungen verstehen sich als Dienstgemeinschaft; alle in der Kirche Tätigen hätten gleichen Anteil am religiösen Auftrag. Das würde Streiks und Aussperrung ausschließen.

Kommentar Seite 3 und Seite 4

KOMMENTAR

Keine heile Kirchenwelt

Ohne Streikverbot können
Caritas, Diakonie und
Verdi sich ehrlich machen

MATTHIAS KAMMANN

Die Richter in Erfurt hat es gesagt: Eine „Zwischenstufe“ sei das Urteil des Bundesarbeitsgerichts, wonach das Streikverbot bei Caritas und Diakonie nicht aufrechterhalten ist. Der Streik geht in Karlsruhe und Straßburg weiter. Doch fest steht: Der Dritte Weg im Arbeitsrecht der Kirchen erodiert. Dazu hat die Diakonie beigetragen. Durch eine Schwächung der Mitarbeitervertretung wurde das paritätische Konsensprinzip unterminiert, durch Outsourcing von Wäschereien oder Küchen die Dienstgemeinschaft aller Beschäftigten infrage gestellt.

Doch auch dort, wo der Dritte Weg leichlich funktioniert – bei Pflegeern, Erziehern, Sozialarbeitern, Ärzten –, gibt es gute Gründe für ein Überwechseln ins Tarifvertragsystem. Die Bibel kennt kein Streikverbot, viele jenseitig Beschäftigten gehören keiner Kirche an, bezahlt werden sie mit dem Geld des Staates

oder der Sozialkassen. Zudem wird es Zeit, dass Diakonie und Caritas die Verteilungskämpfe des Gesundheitsmarktes anerkennen. Die Nachfrage steigt, die Finanzkraft der Beitragszahler ist begrenzt, der Fachkräftemangel verbessert die Verhandlungsposition der Ärzte und Pflegekräfte. Warum diese Konflikte nicht so austragen, wie es üblich ist, nämlich mit Streiks? Caritas und Diakonie sollten nicht heile Arbeitswelten beschwören, die es nicht (mehr) gibt.

Die Konfrontation mit einer unheilen Welt hat auch Verdi nötig. Zwar träumt die Gewerkschaft davon, nach einem Ende des Dritten Weges die Caritas und Diakonie zu erobern und Einzelverträge durchzusetzen. Sonderness dürfte die Zersplitterung der Tarifvertragslandschaft noch zunehmen, und was man Pfingern mehr gibt, wird anderen fehlen. Die Gewerkschaft muss diese Erfahrung machen. Nur dann begreift sie, dass sie auf die Dummheit der Kirchen angewiesen ist, die Verdis säkularistisches Gebot nicht verdienen. Verdi, Caritas und Diakonie müssen sich an die Lage auf dem Gesundheitsmarkt gewöhnen und neuen Ausgleich suchen. Die dazu nötige Ehrlichkeit kann durch ein Abrücken vom Dritten Weg ermöglicht werden.

matthias.kammann@welt.de

Die Welt, 21.11.2012

Bundesarbeitsgericht bestätigt Streikrecht in der Diakonie

Bundesarbeitsgericht bestätigt Streikrecht in der Diakonie

20.11.2012

Die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) sieht sich in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen bestätigt. „Damit ist das von der Diakonie beantragte Streikverbot vom Tisch. Arbeitnehmer in kirchlichen Einrichtungen und die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft können sich auf die Koalitionsfreiheit und damit auf das Streikrecht berufen, weil der Dritte Weg unzureichend ist“, sagte der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske am Dienstag in Erfurt.

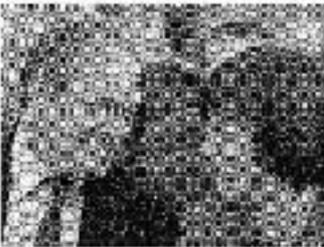
Bsirske forderte die Diakonie auf, im Hinblick auf die demografische Entwicklung und die wachsende Bedeutung des Pflegesektors für die gesamte Gesellschaft einen ‚Tarifvertrag Soziales‘ mit ver.di abzuschließen. Dem Unterbietungswettbewerb werde damit ein Ende gesetzt. „Ein Tarifvertrag mit den maßgeblichen Trägern der freien Wohlfahrtspflege und den kirchlichen Einrichtungen nimmt die Hürde der Allgemeinverbindlichkeit, setzt Maßstäbe für alle sozialen und pflegerischen Einrichtungen und beendet den Wettbewerb über die niedrigsten Kosten. Davon profitieren Pflegebedürftige, Patienten und die Pflegeberufe gleichermaßen“, betonte Bsirske.

Das am heutigen Dienstag verhandelte Verfahren vor dem BAG geht zurück auf einen Streikaufruf von ver.di mit nachfolgenden Arbeitsniederlegungen in mehreren diakonischen Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen im Jahre 2009, gegen die die betroffenen Betriebe, diakonischen Werke und Landeskirchen vor dem Arbeitsgericht Bielefeld geklagt und in erster Instanz Recht bekommen hatten. Im Berufungsverfahren vor dem Landesarbeitsgericht Hamm hatte ver.di im Wesentlichen obsiegt. Nun ist die Revision der Kirchen zurückgewiesen worden.

<http://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++de8c26b4-3325-11e2-bdc3-52540059119e>

Erweiterung des Bundesarbeitsgerichts
Gegen die Kirche darf gestreikt werden
 von Anne Hepp

Verdligewinnt vor dem Bundesarbeitsgericht und bestimmt künftig mit ihrer Arbeitsbedingungen bei den Wohlfahrtsverbänden.



Nun der größten Arbeitgeber hierzulande muss sich künftig mit Gewerkschaftern und Tarifverträgen auseinandersetzen und darf dabei auch bestreikt werden. Das entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt am Montag im Streit zwischen der evangelischen Diakonie und der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi. Konkret ging es um vier anderen um Beschäftigte eines Krankenhauses in Bielefeld, die sich wegen mit einem Warnstreik für bessere Arbeitsbedingungen eingesetzt hatten. Das zuständige Arbeitsgericht verlor auf Antrag der Diakonie den Streik, in der Revision vor dem Landesarbeitsgericht gewann Verdi. Diese Entscheidung wurde nun vom BAG/CFB bestätigt.

Tagesspiegel, 21.11.2012

STREIKVERBOT
Bundesarbeitsgericht lockert Streikverbot in der Kirche
 20.11.2012 | 10:55 Uhr



Beschäftigte in kirchlichen Bereichen dürfen unter Umständen auch streiken. Das Arbeitsrecht ergränzt. Grund gegen Streikverbot in Diakonie. In evangelischer Nachrichten über die Ziele der Evangelischen Kirche in Norddeutschland. Foto: dpa

Im Streit um ein Streikrecht auch für Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen hat das Bundesarbeitsgericht am Dienstag die Position der Gewerkschaften Verdi und Marburger Bund gestärkt. Aber auch die katholische und die evangelische Kirchen stehen sich durch die Entscheidung gestärkt.

Auch Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen haben unter bestimmten Umständen ein Recht auf Streik. Das entschied das Bundesarbeitsgericht am Dienstag in Erfurt. Die Richter wiesen damit eine Klage der evangelischen Kirche ab, die den Gewerkschaften Verdi und Marburger Bund verbieten wollte, in Betrieben der Diakonie zu Streiks aufzurufen (Az: 1 AZR 178/11).

Der Westen, 21.11.2012

Siebenmal ›Nein!‹

Allein und gemeinsam: Raus aus der verhassten Nachtarbeit

Tobias Michel

Gisela sitzt bei dir, mit hochrotem Kopf: ›So kann ich nicht arbeiten! Die neue Bereichsleiterin will, dass ich jetzt auch noch Nachtdienste übernehme. Ich bin doch schon über fünfzig! Da kennst du doch sicher einen Paragraphen ...‹



Der Autor

Tobias Michel,
Betriebsrat im
Essener Alfried-
Krupp-Krankenhaus.
Aus guten Gründen
ruhelos in und
für ver.di.
Tobias.Michel@krupp-
krankenhaus.de

Googeln wir nach einem Gesetz, das Kolleginnen ab fünfzig von der Nachtarbeit befreit? Fehlanzeige. In ArbZG § 6 (3) steht nur das Recht der Nachtarbeitnehmer, sich nach Vollendung des 50. Lebensjahres im Jahresabstand arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Gehäufte Besuche bei der Betriebsärztin helfen Gisela aber wenig gegen ihre Schlafstörungen.

So muss ich nicht arbeiten!

Nicht immer hat der Arbeitgeber die Verpflichtung zur Nachtarbeit offen im Vertrag verankert. Meist finden wir in den allgemeinen Geschäftsbedingungen (AVR) oder im Tarifvertrag eine unscheinbar anmutende Klausel. Läuft der Betrieb über Nacht, muss auch von Gisela ›dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden‹.

Zwei Ausnahmen: Die AVR Niedersachsen und der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie (KTD) regeln zwar kleinlich die Pflichten. In Niedersachsen: ›Die Arbeitnehmerin ist zur Nachprüfung der Entgeltabrechnung verpflichtet.‹ Der KTD: ›Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Anstellungsträger einen Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft mitzuteilen.‹ Doch die Verpflichtung zu Überstunden, Mehrarbeit oder Nachtarbeit überlässt man dem individuellen Teil des Arbeitsvertrags.

Fehlt dort eine ausdrückliche Verpflichtung, kann Gisela mutig auftreten und die Übernahme von Nachtschichten ablehnen. Niemand kann sicher sein, wie ein Arbeitsgericht ihr ›Nein‹ beurteilen wird – weder der Chef noch wir noch Gisela!

Vielleicht finden wir in Giselas gesammelten Unterlagen auch bessere Argumente. Manchmal stand in der Stellenanzeige für ihre damalige Bewerbung ein Hinweis auf die erwarteten Arbeitszeiten; manchmal lohnt es, die innerbetriebliche Ausschreibung im Archiv der Interessenvertretung zu suchen. Das wäre dann jeweils ein guter Grund für ein ›Nein!‹ zur Nachtarbeit.

Teilzeit als Chance

Verweist der Arbeitsvertrag auf die AVR DW EKD? Ist Gisela noch dazu in Teilzeit beschäftigt? Dann finden wir für sie tatsächlich einen Paragraphen.

Mit der Teilzeitbeschäftigten bzw. dem Teilzeitbeschäftigten ist eine Vereinbarung zu treffen, wie ihre bzw. seine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit erfolgt. (AVR DW EKD § 9 Abs. 1)

Der Dienstgeber darf nicht einseitig eine von der bisherigen Praxis abweichende Regelung treffen. Wer Vereinbarungen nicht trifft oder nicht einhält, verdient ein hartes ›Nein!‹.

Auch sonst liegen in einer Arbeitszeitverkürzung interessante Möglichkeiten. Denn wer die Arbeitszeit verkürzt, soll laut TzBfG § 8 auch deren gewünschte Verteilung regeln. Eine geringfügige Arbeitszeitreduzierung, die lediglich auf die Änderung der Arbeitszeitverteilung ausgerichtet ist, ist dabei nicht zu beanstanden (ArbG Stuttgart, 23.11.2001 – 26 Ca 1324/01). Die Neuverteilung der Arbeitszeit ist auch nicht auf den Anteil beschränkt, um welche die bisherige Arbeitszeit verringert wird (LAG München, 08.05.2008 – 2 Sa 1140/07).

Wir helfen Gisela, ihren Antrag klar zu fassen: ›Ich möchte in drei Monaten meine Arbeitszeit um eine Stunde im Wochendurchschnitt verkürzen. Ich nehme von da an gerne an der Leistung von ungekürzten Früh- und Spätschichten auch an Wochenenden teil.‹

Die Ablehnung eines solchen Antrags bedarf der Zustimmung durch eine MAV oder einen Personalrat. Da muss sich der Dienstgeber ranhalten. Denn ohne schriftliche und mitbestimmte Ablehnung bis einen Monat vor dem gewünschten Beginn gilt der Antrag als zugestimmt und ändert den Arbeitsvertrag.

Führt der Arbeitgeber dagegen ›betriebliche Gründe‹ an? Dann lohnt noch ein prüfender Blick in Giselas Familie und danach in das Pflegezeitgesetz. Bei Wunsch auf Arbeitszeitverkürzung wegen eines Pflegefalls ›haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.‹ (PflegeZG § 3 Abs. 4)

So darf ich nicht arbeiten!

Schwerbehinderte dürfen nachts arbeiten. Doch bereits eine Gleichstellung (ab einem Behinderungsgrad von 30 Prozent) ist oft Grund genug, Nachtarbeit abzulehnen. Denn ›Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt‹ (SGB IX § 124). Jede über acht Stunden werktäglich hinausgehende Arbeitszeit ist Mehrarbeit in diesem Sinn (BAG, Urteil vom 3.12.2002 – 9 AZR 462/01). Nächtliche Pausen ohne Ablösung zählen zur Arbeitszeit. In Kliniken und Heimen dauern die Nachtschichten damit üblicherweise länger als die magischen acht Stunden. So kann Gisela verlangen, von Nacht-, Bereitschafts- und Rufdiensten ausgenommen zu werden: Ein ›Nein‹ zu überlangen Schichten.

Scheinen Giselas Einschränkungen bislang nicht schwer genug, um amtlich festgestellt zu werden? Das bedeutet noch keinen Freibrief für zügellose Arbeitszeiten. ›Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen‹ (Gewerbeordnung § 106 Satz 3). Ihren Anspruch auf Rücksichtnahme kann Gisela bereits erheben, wenn sie sich ›ganz gewöhnlich behindert‹ fühlt.

Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. (SGB IX § 2 Abs. 1)

20 Jahre Schichtarbeit und die gleichzeitige Versorgung von Mann und Kindern haben Spuren hinterlassen. Etwas uncharmant stellt die gewitzte Interessenvertretung mit Gisela zusammen fest: Vorgealtert. Schlimm!

Bleibt der Vorgesetzte trotz konkreter Hinweise auf die Behinderung rücksichtslos, darf sich Gisela weigern. Und sie könnte den – wohl verblüfften – Dienstgeber auf den Weg zum Arbeitsgericht verweisen (BGB § 315 Abs. 3). Wie dieses Abenteuer dann ausgeht, ist höchst ungewiss.

Viel sicherer führt ein Weg über den betriebsärztlichen Dienst. Denn ein Arbeitsmediziner darf gemäß ArbZG § 6 (4) feststellen, dass ›die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet‹.

Gisela wird bei der – meist flüchtigen – Untersuchung über ihre Schlafstörungen berichten, über die quälende Ermüdung, Appetitlosigkeit, Magenbeschwerden, innere Unruhe, Nervosität. ›Eigentlich bin ich gesund, eine Frühaufsteherin. Aber ich mache mir Sorgen. Was macht die drohende Nachtarbeit mit meiner Gesundheit? Haben Sie da Bedenken?‹ Auf ihren Wunsch hin teilt der Betriebsarzt/die Ärztin ihr das Ergebnis der Untersuchung mit (ASiG § 3 Abs. 2).

Die betriebsärztliche Stellungnahme an den Arbeitgeber befreit noch nicht automatisch von Nachtarbeit. Es braucht zunächst einen für Gisela ›geeigneten Tagesarbeitsplatz‹. Kein wirkliches Problem. Dann braucht es noch die Anweisung des Dienstgebers an die Vorgesetzten – ›Ach nein, nehmen Sie die Gisela aus der Nachtarbeit raus!‹

Schützt der Arbeitgeber aber dringende betriebliche Erfordernisse vor? Dann zwingt ihn ArbZG § 6 (4), dies mit der Interessenvertretung zu beraten. Und die darf und soll dabei initiativ auftreten.

So darf niemand arbeiten!

Zunächst interessiert sich die Interessenvertretung für die Empfehlung der Betriebsärztin und die schriftliche Begründung der Ablehnung (ASiG § 8 Abs. 3). Dann fragt sie ungeniert nach den Ergebnissen der Beurteilung von Belastungen an Giselas Arbeitsplatz (Arbeitsschutzgesetz § 5). Arbeitgeber tun sich da

sehr schwer. Die Gesetzgeber haben darum im Juli 2010 noch klarer ausgeführt:

(3) Der Arbeitgeber hat die Gefährdungsbeurteilung unabhängig von der Zahl der Beschäftigten vor Aufnahme der Tätigkeiten zu dokumentieren. In der Dokumentation ist anzugeben, welche Gefährdungen am Arbeitsplatz auftreten können und welche Maßnahmen nach Absatz 1 Satz 3 durchgeführt werden müssen. (ArbStättV § 3 Abs. 3)

Die Reihenfolge steht damit unerbittlich fest. Erst ermittelt und dokumentiert der Arbeitgeber alle Belastungen, an den Arbeitsplätzen auch die durch seine Schichtpläne. Dann legt er zusammen mit der Interessenvertretung den so erforderlichen Gesundheitsschutz fest. Er weist die Kollegen und Kolleginnen in diese Maßnahmen ein. Danach erst darf er die Aufnahme der Tätigkeit anordnen.

Bis dahin wäre die Einteilung von Gisela zu Nachtschichten gesetzswidrig. Doch ihr ›Nein‹ zu den eingeteilten Nächten bleibt ein Abenteuer. Wie es ausgeht, ist ungewiss.

Mitbestimmen

Um einer Kollegin wie Gisela kurzfristig zu helfen, kommt die Mitbestimmung bei den einzelnen Schichtplänen gerade recht. Ohne die ausdrückliche Zustimmung der Interessenvertretung darf kein Vorgesetzter Gisela eine Nachtschicht anordnen. ›Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist.‹ (MVG § 38 Abs. 1)

Besser, wir schreiben es Gisela auf einen Zettel, was ihr Vorgesetzter kaum glauben wird: ›Unsere Zustimmung fehlt! Wir erklären unser ›Nein‹. Niemand sollte rechtsunwirksame Anordnungen von Nachtschichten geben oder befolgen.‹

Nachtarbeit, von der sich Gisela befreien lässt, müssen andere übernehmen. Es genügt nicht, gelegentlich die Belastungen fair und gleichmäßig zu verteilen. Bei Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren (MVG § 40 Buchstabe b) wird die Interessenvertretung initiativ (MVG § 47). Sie setzt arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit (ArbZG § 6 Abs. 1) in den betrieblichen Alltag um:

1. *Wir wollen nur noch Schichtplänen zustimmen, bei deren Aufstellung die Betroffenen beteiligt wurden.*
2. *Vor der Heranziehung zur Nachtarbeit sind die einzelnen Beschäftigten auf die Eignung ihres Chronotyps (›Morgentyp‹, ›Abendtyp‹) zu untersuchen und die Ergebnisse bei der Schichteinteilung zu berücksichtigen.*
3. *Wer bereit ist, drei Monate im Jahr an Nachtarbeit teilzunehmen, ist auf Wunsch für die übrigen neun Monate davon auszunehmen.*
4. *Nach zwölf Berufsjahren mit Nachtarbeit sind Beschäftigte auf ihren Wunsch dauerhaft auf Tagesarbeitsplätze zu versetzen.*



›Eingehüllt in feuchte Tücher, prüft er die Gesetzbücher. [...] Weil, so schließt er messerscharf, nicht sein kann, was nicht sein darf.‹

Die unmögliche Tatsache,
Christian Morgenstern, 1909

Grundrecht auf Mitbestimmung – von der Kirche eingelöst?

60 Jahre kirchliche Betriebsverfassung sind genug

Bernhard Baumann-Czichon

Der folgende Beitrag beruht auf einem Vortrag des Autors auf der 10. Kasseler Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht in Kassel im November 2012. Der Autor geht der Frage nach, ob die evangelische Kirche mit dem Mitarbeitervertretungsrecht eine dem Betriebsverfassungsgesetz gleichwertige Mitbestimmungsordnung geschaffen hat.



Der Autor

Bernhard Baumann-Czichon

Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Bremen,
arbeitsrecht@bremen.de

Von der einheitlichen Betriebsverfassung zu den Bereichsausnahmen

Fast auf den Tag genau 60 Jahre ist es her, dass der Deutsche Bundestag das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 beschlossen und die Kirchen von seinem Geltungsbereich ausgenommen hat. Das war neu. Denn das Betriebsrätegesetz von 1920 galt ebenso selbstverständlich auch für Kirchen wie das Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 10. April 1946. Ehrlicherweise aber muss der Chronist berichten, dass es in der Weimarer Republik trotz Geltung des Betriebsrätegesetzes keine kirchlichen Betriebsräte gab¹ – weil die meisten kirchlichen Dienststellen die Mindestgröße von 20 Arbeitnehmern nicht erreichten (größere diakonische Sozialbetriebe gab es kaum) und wohl auch niemand einen Betriebsrat bilden wollte.

Nach 1945 stieg die Zahl der kirchlichen Arbeitnehmer deutlich an² und nun hatten die Kirchenvertreter konkreten Anlass, sich für eine Bereichsausnahme einzusetzen, wie wir sie aus § 118 Abs. 2 BetrVG kennen. Wie heute noch in Gesetzgebungsverfahren üblich wurde schon damals mit dem Florett eines Rechtsgutachtens gefochten: Rudolf Smend legte 1951 in einem Gutachten dar, dass das BetrVG kein Jedermann-Gesetz i. S. v. Art. 137 Abs. 3 WRV sei. Nach seiner Auffassung schränke das Betriebsverfassungsgesetz das kirchliche Recht, die inneren Angelegenheiten selbst zu ordnen und zu verwalten, nicht ein. Zusätzlich verwies die Kirchen darauf, dass selbst in der sowjetischen Besatzungszone das dortige Betriebsverfassungsrecht auf die Kirchen keine Anwendung finde. Mit dieser Argumentation

drangen die Kirchen nicht nur hinsichtlich des BetrVG, sondern auch drei Jahre später bezüglich des Bundespersonalvertretungsgesetzes (§ 96 BPersVG 1955) durch.

Ungeregelter Lückenschluss

Die durch diese Bereichsausnahmen geschlagenen Lücken im Gesetz wurden erst allmählich geschlossen. Schon bevor dies geschah, gab es in einigen Gliedkirchen kurz nach Ende des Zweiten Weltkrieges Betriebsräte. Diese wurden teils auf der Grundlage des KRG Nr. 22 oder in willkürlicher Anlehnung an staatliche Gesetze, in jedem Fall aber ohne kirchengesetzliche Grundlage gebildet. 1959 gab es dann eine erste ›Musterordnung für die Mitarbeitervertretungen in den kirchlichen und diakonischen Dienststellen und Einrichtungen‹, auf die 1972 ein ›Muster für ein Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in kirchlichen und diakonischen Dienststellen und Einrichtungen‹ folgte. Dann kam 1972 die Mitarbeitervertretungsordnung des Diakonischen Werkes der EKD. Erst 1992, nämlich am 6. November, schuf die EKD aufgrund Art. 10 lit. b (a. F.) ihrer Grundordnung das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland. Dieses Gesetz ist seither mehrfach geändert worden: 1996, 1998, 2002, 2004, 2007 und 2010. Und im nächsten Jahr steht wieder eine Änderung an. So fleißig werden sonst nur Steuergesetze geändert. Dieses Mitarbeitervertretungsgesetz gilt aber keineswegs einheitlich in der EKD. Wohl alle Gliedkirchen haben im Rahmen der Übernahme abweichende Regelungen getroffen, einige haben ihr eigenes Recht behalten, zum Beispiel die Konföderation Niedersachsen oder die Bremische Evangelische Kirche.

Wem obliegt die Rechtssetzungsbefugnis?

Diese Entwicklung wirft die Frage auf, wer denn eigentlich die Regeln für eine betriebliche Interessenvertretung aufstellt. Eigentlich ist das klar: Der gliedkirchliche Gesetzgeber, die Synode, beschließt ein Mitarbeitervertretungsgesetz, das dann für den Bereich der Diakonie durch das jeweilige Diakonische Werk für dessen Mitglieder als verbindliches Verbandsrecht übernommen wird.³ Soweit die Theorie.

Doch die Praxis weicht davon ab: Da führt ein diakonisches Krankenhaus in Bonn die im Rheinland nicht geltende ACK-Klausel ein und der Kirchengemischthof sieht dies aufgrund eines Vorstandsbeschlusses des Diakonischen Werkes als rechtmäßig an. Da geht – im Jahre 2011 – eine Stiftung in der Pfalz hin und erklärt die Regelungen über die Unterrichtung des Ausschusses für Wirtschaftsfragen für sich nicht anwendbar, weil weder Kirche noch Diakonisches Werk ihr gegenüber Rechtssetzungskompetenz hätten. Diese Eigenwilligkeit hat der KGH nicht mitgemacht.⁴ Und im Jahre 1996 erklärt ein Pastor als

¹ Schielke, S. 32.

² Wahsner, Beiträge für Abendroth, S. 78, 87 f.

³ Bremen, Friedehorst.

⁴ Pfälzer Stiftungsentcheidung.



Foto: Henrike Busse

Die Fotos zu diesem Artikel stammen von der AuK-Fachtagung in Kassel 2012

Vertreter einer auch sonst berüchtigten Einrichtung in der Nähe von Bremen, die den Namen des Mitbegründers der modernen Diakonie Johann Hinrich Wichern trägt, die Einrichtung werde die Beschlüsse des Kirchengenrichts nur dann respektieren, wenn sie sie für richtig erachte.⁵

Das ist mir dann doch zu viel protestantische Glaubens- und Lehrfreiheit. Es gibt sicher viele weltliche Arbeitgeber, die das Betriebsverfassungsgesetz weder akzeptieren noch respektieren. Aber die Kompetenz, sich ein eigenes Recht zu schnitzen, wird sich keiner anmaßen.

Die Frage, wer das Mitarbeitervertretungsrecht setzt, ist nicht nur eine Frage der innerkirchlichen, also innerverbandlichen Gewaltenteilung. Von dieser Frage hängt vielmehr ab, ob das Mitarbeitervertretungsrecht innerhalb des Betriebs einen sozialen Ausgleich zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber herstellen kann. Die Kirche nimmt das Mitarbeitervertretungsrecht als innere Angelegenheit im Sinne von Art. 137 WRV in Anspruch. Innere Angelegenheiten sind solche, die den Verband Kirche und seine Mitglieder betreffen. Interne Angelegenheiten also. Aber: Beide Kirchen beschäftigen zurzeit etwa 1,3 Mio. Menschen, davon 1,2 Mio. im Rahmen von Arbeitsverhältnissen. Evangelische Kirche und ihre Diakonie beschäftigen knapp 500.000 Arbeitnehmer, 450.000 davon in der Diakonie.⁶ Die Arbeitnehmer sind in dieser Eigenschaft nicht Mitglieder des Verbandes. Sie sind Außenstehende. Diejenigen, die einer Kirche angehören, haben dann zwei Hüte auf: den als Arbeitnehmer und den als Kirchenmitglied. Auch bei Kirchenmitgliedern ist nicht sicher, dass sie gerade der Kirche angehören, für die sie im Rahmen des Arbeitsverhältnisses arbeiten. Das Arbeitsverhältnis ist mithin losgelöst von der Zugehörigkeit zu der Kirche, zu der der jeweilige Arbeitgeber gehört.

Kirchliche Betriebsverfassung ist Arbeitgeber-Recht

Was folgt daraus? Die kirchlichen Arbeitgeber sind – selbstverständlich – Teil der Kirche. Die Arbeitnehmer sind es nicht. Und nun regelt die Kirche die Beziehungen zwischen ihren Arbeitgebern – also sich selbst – und den Arbeitnehmern – also Dritten. Nun soll keiner sagen, die Gesetzgebung sei ja Sache der Synoden und nicht der Kirchenverwaltungen und Dienststellenleitungen. Denn wir dürfen in Erinnerung rufen, dass Kirchengesetze keine Gesetze im staatlichen Sinne sind. Kirchenrecht ist und bleibt Verbandsrecht, so wie der ADAC und der Kleingartenverein für sich und ihre Mitglieder Verbandsrecht setzen dürfen. Zugegeben: Die Verbandsautonomie der Kirchen nach Art. 137 WRV reicht weiter als die eines Taubenzüchtersvereins. Aber an der Rechtsqualität ändert das nichts. Die Synoden sind – wie die Mitgliederversammlung eines Vereins – satzungsgewichtiges Organ, in dem ausschließlich Mitglieder des Verbandes mitwirken können. Deshalb sitzen in den Synoden Angehörige von Dienststellenleitungen, höhere Kirchenbeamte, Pastoren und die von den Gemeinden und Kirchenkreistagen entsandten Personen. Arbeitnehmer und deren Vertreter sitzen in dieser Eigenschaft bestenfalls in Kirchenkreistagen. Vertreter von Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüssen finden wir hier nicht. Aber: Der Geschäftsführer des VdDD, Herr Dreyer, ist Mitglied der Diakonischen Konferenz der EKD. Und so wenig Kirchengesetze im staatlichen Sinne sind, sind Synoden mit Parlamenten vergleichbar. Über die Zusammensetzung der Parlamente entscheidet das Volk, also die Gesamtheit derjenigen, die von Regelungen der Parlamente betroffen sind oder sein können. Kirchliche Arbeitnehmer und Mitarbeitervertretungen können die Synodalen nicht wählen.

⁵ Wichernstift – Kammerentscheidung.
⁶ Bericht über die Weiterarbeit am Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz, Drucksache III f/1 zur 5. Tagung der 11. Synode der EKD.

Wenn Synoden Mitarbeitervertretungsrecht regeln, dann regeln sie für sich und ihre Mitglieder die Beziehungen zu Dritten, den Arbeitnehmern. Die Arbeitnehmer sind an der Mitwirkung bei der Rechtssetzung ausgeschlossen. Um dies nicht allzu deutlich werden zu lassen, unternehmen die Kirchen Konsultationen, Anhörungen. Da dürfen Mitarbeitervertretungen, Arbeitsgemeinschaften usw. Stellung nehmen. Ihre Voten bleiben aber meist in den Rechts- und Verfassungsausschüssen hängen. Selten gelangen sie zu den Synodalen.

Die Kirche hat mithin die Möglichkeit, den Mitarbeitervertretungen eingeräumte Mitbestimmungs- und sonstige Rechte jederzeit wieder zu nehmen. So geschehen mit der Einfügung von § 21 Abs. 2 Satz 2, wonach Beschäftigte mit bis zu zehn Stunden wöchentlich bei der Feststellung des Freistellungsbedarfs unberücksichtigt bleiben. Eine sachliche Rechtfertigung dafür ist nicht ersichtlich. Gerade Arbeitnehmer in solchen prekären Beschäftigungsverhältnissen bedürfen besonderer Aufmerksamkeit durch die Mitarbeitervertretung, zum Beispiel im Hinblick auf §§ 7 und 18 TzBfG. Diese Gesetzesänderung erfolgte auf Intervention diakonischer Arbeitgeber, die durch Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung die Kopfzahl in ihren Betrieben erheblich erhöht haben und die Kosten erhöhter Freistellung abwenden wollten.

Die Bereitschaft kirchlicher Arbeitgeber, Gesetze aus eigenem Interesse zu ändern, ist aus dem Bereich des ›Dritten Weges‹ hinlänglich bekannt: Wann immer Arbeitnehmervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission des DW der EKD nicht so spurten

wie gewünscht, wurden die rechtlichen Grundlagen geändert. Das war 1998 so und das war 2010 so. Und das war und ist auch in mancher Gliedkirche so.

Wenn und soweit die Kirche Arbeitsbeziehungen regelt und Mitarbeitervertretungen Rechte einräumt, so handelt es sich um geliehenes Recht. Also Recht auf Widerruf. Damit ist das Mitarbeitervertretungsrecht weder krisen- noch konfliktfest.

Nun hat das Bundesarbeitsgericht in der Streik-Entscheidung vom 20.11.2012 den Kirchen das Recht zugestanden, die Ausgestaltung des Arbeitsrechts als innere Angelegenheit zu begreifen und selbst zu regeln. Dieses Recht vermag die sich daraus ergebende Abhängigkeit von Arbeitnehmern nicht aufzuheben. Nimmt die Kirche dieses Recht weiterhin in Anspruch, schließt sie eine Demokratisierung der Arbeitsbeziehungen aus. Niemand zwingt die Kirche, ihre Rechte höher zu bewerten als die Rechte der ihren Auftrag verwirklichenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Kirchliche Mitbestimmung ist nur Rechtskontrolle

Die Möglichkeit, selbst Hand an das MVG zu legen, weil man damit nicht richtig klar kommt, führt dann auch zu handwerklichen Defiziten. So ist mit der letzten Novelle in § 38 Abs. 3 der Satz 5 eingefügt worden, der die Mitarbeitervertretung verpflichtet, nach beendeter mündlicher Erörterung schriftlich zu erklären, ob sie an ihrer Zustimmungsverweigerung festhält. Angeblich war das erforderlich, weil das Kir-



Foto: Henrike Busse

chengericht über den Streit zu entscheiden hatte, ob eine MAV in der mündlichen Erörterung nun zugestimmt hat oder nicht. Das ist ein Problem, das wir aus dem BetrVG nicht kennen. Da ist die Welt ganz einfach: Nur ein Ja ist ein Ja. Solange der Betriebsrat nicht ausdrücklich ja gesagt hat, liegt eine Zustimmung nicht vor. Und wenn der Arbeitgeber unsicher ist, was der BR denn nun gemeint haben könnte, kann er seinen BR einfach fragen. Warum das einem kirchlichen Arbeitgeber nicht zumutbar sein soll, erschließt sich mir nicht. Hier wäre klare Rechtsanwendung, nicht aber der Ruf nach dem Gesetzgeber geboten gewesen. Auch diese Gesetzesänderung ist ein Kotau vor den kirchlichen Arbeitgebern.

Aber in § 38 offenbart sich nicht nur handwerklich-juristisches Missgeschick. Hier offenbart sich ein Beteiligungskonzept, das die Bezeichnung Mitbestimmung nicht verdient. Denn aus den erfrischend klaren Einleitungssätzen von § 38 Abs. 1, wonach eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nur mit Zustimmung der MAV durchgeführt werden darf und eine ohne Zustimmung durchgeführte Maßnahme unwirksam ist, wird durch die Absätze 3 und 4 ein überformalisiertes und die Mitarbeitervertretung neutralisierendes Pseudomitbestimmungsverfahren. Denn es kommt nicht darauf an, was die Mitarbeitervertretung in der Sache meint, sondern ob sie sich in den Fängen von Fristen, Zwang zu schriftlicher Begründung und Präklusion verfängt.

Mitbestimmung nach Betriebsverfassungsgesetz meint gleichberechtigte Mitwirkung an der Entscheidungsfindung. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können initiativ werden. Und wenn sie sich nicht einigen, dann kann jede Seite die Einigungsstelle anrufen. Und die entscheidet nicht, ob die eine oder die andere Seite Recht hat. Die Einigungsstelle trifft unter Mitwirkung von Betriebsrat und Arbeitgeber eine dem Betrieb und den Arbeitnehmern gleichermaßen dienliche Regelung. Die Mitarbeitervertretung hingegen kann wählen zwischen Zustimmung und Zustimmungsverweigerung. Sie muss wie eine Behörde den Antrag genehmigen oder ihn ablehnen. Und wie eine Behörde muss sie die Ablehnung ›rechtsfest‹ begründen. Entspricht die Begründung nicht den gesetzlichen Anforderungen, zum Beispiel gemäß § 41, dann ist die Zustimmungsverweigerung hinfällig und die Maßnahme gilt als gebilligt.

Und es wird noch schlimmer: Wird das Kirchengengericht angerufen, so entscheidet es nicht, ob der Auffassung des Arbeitgebers oder der der Mitarbeitervertretung der Vorzug zu geben ist, oder ob Zwischenlösungen sinnvoll sind. Das Kirchengengericht prüft die Zustimmungsverweigerung der MAV wie das Verwaltungsgericht einen Bescheid der Eingriffsverwaltung. Nicht ob er richtig ist, ist entscheidend, sondern ob er richtig begründet ist. So wird das Kirchengengericht stets nur wie folgt tenorieren können:

- *Es wird festgestellt, dass der Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung nicht zusteht. (personelle Einzelmaßnahmen)*
- *Die Zustimmung der Mitarbeitervertretung wird ersetzt. (soziale und organisatorische Angelegenheiten)*
- *Es wird festgestellt, dass die Weigerung der Dienststellenleitung, dem Initiativantrag der MAV zu entsprechen, rechtswidrig ist. (Initiativantrag)*
- *Bei Streitigkeiten über den Abschluss einer Dienstvereinbarung kann das Kirchengengericht nur eine Empfehlung abgeben.*

Hinzu kommt, dass die Mitarbeitervertretung mit allem, was sie nicht rechtzeitig vorträgt, präkludiert wird. Verspätetes Vorbringen bleibt schlicht unberücksichtigt. Die Zurückweisung verspäteten Vorbringens gehört zum Zivilprozess, um eine zügige Rechtsfindung zu sichern. Mitbestimmung soll nicht der Rechtsfindung dienen, sondern allein bestmöglichen betrieblichen Regelungen. Präklusion hat im Mitbestimmungsverfahren nichts zu suchen.

Mitbestimmung geht anders

Vor lauter Form-, Frist- und Präklusionsregelungen verlieren alle Beteiligten – nicht selten auch die Kirchengengerichte – den Blick auf die Sachfrage. Es kommt nicht darauf an, wie der Dienstplan vernünftigerweise aufzustellen ist, sondern ob die MAV ihre Auffassung rechtzeitig und richtig begründet hat. Somit hat auch das Kirchengengericht in Streitigkeiten nach § 38 Abs. 4 nur scheinbar schlichtende Funktion. Denn der Prüfungsmaßstab ist nicht die Sachgerechtigkeit, sondern die Rechtmäßigkeit. Mit anderen Worten: Die Mitarbeitervertretung kann mit den Mitteln des Mitbestimmungsrechts nicht schon das verhindern, was schlicht unsinnig ist, sondern nur das, was nicht rechtmäßig ist. Das können aber auch andere Institutionen: das Gewerbeaufsichtsamt, Hygieneämter, Berufsgenossenschaften usw.

Mit dieser Aufgabe als Überwachungsbehörde ist die Mitarbeitervertretung einerseits unterfordert. Denn sie kann ihre mitgestaltende Kompetenz nicht einbringen. Und sie ist andererseits überfordert, denn ihr fehlen die juristischen Kompetenzen, um sich in den Verfahrens- und Begründungszwängen sicher zu bewegen. Es kann nicht richtig sein, dass eine Mitarbeitervertretung schon bei der Erklärung, warum sie eine bestimmte Maßnahme ablehnt, anwaltlichen Beistand braucht. Das aber ist die Konsequenz aus § 38 und der dazu ergangenen Rechtsprechung.

Wir müssen an dieser Stelle eine Lanze brechen für viele – gewiss nicht alle – Kirchenrichter, die trotz der beschränkten Prüfungscompetenz um Schlichtung und sachgerechten Interessenausgleich bemüht sind.

Den kirchlichen Patriarchalismus überwinden

Die Kirchen sind 1952 mit dem Versprechen angetreten, eine dem BetrVG gleichwertige Betriebsverfassung zu schaffen. Dieser Anspruch wird auch heute verfolgt. Noch kein Kirchenvertreter hat gesagt, er wolle weniger Mitbestimmung. Das passt auch nicht in eine Zeit, in der evangelische und katholische Bischöfe gemeinsam zur Teilnahme an Betriebsratswahlen aufrufen. Und kein geringerer als Nikolaus Schneider verweist auf Pfarrer Naumann, der schon 1884 die Überwindung des christlich geprägten Patriarchalismus in den Unternehmen gefordert hat.⁷

Bevor wir der Frage nachgehen, was aus diesem Versprechen geworden ist, sollten wir klären, was uns Mitbestimmung bedeutet.

Mitbestimmung meint Entfaltung der Grundrechte am Arbeitsplatz

Wir reden über Mitbestimmung in Betrieben, in denen Menschen aufgrund von Arbeitsverhältnissen arbeiten. Die Gewerbeordnung von 1869 sagt dazu Folgendes:

Die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und den gewerblichen Arbeitern ist, vorbehaltlich der durch Reichsgesetz begründeten Beschränkungen, Gegenstand freier Übereinkunft.

Damit wird die liberale Idee der freien Entfaltung der Persönlichkeit durch Privatautonomie auch im Arbeitsrecht umgesetzt. Das ist ein wahrer Fortschritt nach dem feudalen Zeitalter persönlicher Abhängigkeiten. Das hinter dieser Norm stehende Ideal ist jedoch noch lange nicht realisiert. Wir haben die Freiheit, aber nicht immer die Möglichkeit der Partnerwahl. Arbeitnehmer sind auf die Verwertung ihrer Arbeitskraft angewiesen. Arbeitgeber können auf andere Arbeitnehmer, auf Leiharbeitnehmer, auf Überstunden und notfalls auf Einschränkung der Betriebsleistung zurückgreifen. Nur unter besonderen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt können sich diese Verhältnisse vorübergehend ändern, zum Beispiel für sogenannte Funktionseleiten. Diese ökonomische und betriebliche Realität steht im Widerspruch zu dem Ideal der freien Entfaltung der Persönlichkeit. Die Abhängigkeit der Arbeitnehmer von der Verwertung der Arbeitskraft – also überhaupt einen Arbeitsplatz zu finden – spiegelt sich bereits in den Vertragsinhalten wider. Mit Abschluss des Arbeitsvertrags unterwirft sich der Arbeitnehmer einem fertigen ›selbstgeschaffenen Recht des Unternehmers‹.⁸ Das gilt grundsätzlich auch in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen und Betrieben.

Und der Arbeitnehmer unterwirft sich mit Abschluss des Arbeitsvertrags dem Regime des Arbeitgebers:

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. (...) § 106 GewO

Die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen sehen dazu regelmäßig sinngemäß Folgendes vor:

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann im Rahmen ihres bzw. seines Dienstvertrages aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen auf einen anderen Arbeitsplatz in derselben Einrichtung umgesetzt oder in eine andere Einrichtung derselben Dienstgeberin bzw. desselben Dienstgebers versetzt oder abgeordnet werden. Vor der Umsetzung, Versetzung oder Abordnung ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zu hören.⁹

Allein durch das Recht des Arbeitgebers, den Arbeitsort und die Lage der Arbeitszeit zu bestimmen, werden Arbeitnehmer in ihrer persönlichen Lebensführung massiv beeinträchtigt. Und nicht nur die Arbeitnehmer selbst, sondern alle, die mit ihnen zusammenleben. Von freier Entfaltung der Persönlichkeit kann keine Rede sein. Wir brauchen nicht darüber zu streiten, ob es in einem Altenpflegeheim einen Dienstplan geben muss. Aber wir müssen darüber streiten, wer ihn aufstellt und wie er aussieht.

Ich darf aus dem Bericht der Mitbestimmungskommission von 1956 zitieren:

Inhaltlich beruht die Wertentscheidung [für die Mitbestimmung] auf dem grundlegenden Bekenntnis zur Würde der Person, zu unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft und zum Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 1 und 2 GG). Zunächst allgemein ausgedrückt, besagt sie, daß die Unterordnung des Arbeitnehmers unter fremde Leitungs- und Organisationsgewalt im Unternehmen mit seiner Selbstbestimmtheit, der ihm rechtlich zuerkannten Möglichkeit, seine Zwecke selbst zu wählen und eigene Initiative zu entfalten, nur solange vereinbar ist, als sie ihre Entsprechung in Gestalt der Freiheit der Beteiligung an den Entscheidungsfindungen findet, die den Arbeitsprozeß regeln und gestalten.¹⁰

Grundrecht auf Mitbestimmung

Inzwischen sprechen wir mit Däubler von dem Grundrecht auf Mitbestimmung.¹¹ Das ist im Grundsatz anerkannt. Die Menschenrechte, wie sie insbesondere in den Artikeln 1 und 2 GG zum Ausdruck kommen, sind Gesetze, die nach Art. 137 WRV von den Kirchen zu beachten sind. Beide Kirchen erkennen dies an: die evangelische Kirche durch das Mitarbeitervertretungsgesetz, die katholische durch die Mitarbeitervertretungsordnung. Aber kommen die Kirchen damit ihrer Verpflichtung hinreichend nach?

⁷ Nikolaus Schneider, 60 Jahre Montanmitbestimmung – Die Würde des Menschen im Zentrum der Arbeit, 12.5.2011.

⁸ Däubler, Das Grundrecht auf Mitbestimmung, S. 9.

⁹ § 7 AVR DW EKD.

¹⁰ BT-Drucksache VI/334, S. 56 (65).

¹¹ Däubler, Das Grundrecht auf Mitbestimmung, 1973.

Als Vergleichsmaßstab soll uns das BetrVG dienen, obwohl es auch dort manches zu kritisieren gäbe. Sowohl das BetrVG als auch das MVG kennen unterschiedlich ausgestaltete Beteiligungsrechte vom Informations- und Verhandlungsanspruch über Anhörungsrechte (MVG: hier Mitberatung genannt) und eingeschränktes Mitbestimmungsrecht in personellen Angelegenheiten bis hin zum Mitbestimmungsrecht in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten. Es gibt also deutliche Parallelen.

Auch die Beteiligungskataloge sind in weiten Teilen deckungsgleich. So haben MAV und Betriebsrat bei Einstellungen, Eingruppierungen und der Übertragung höher oder niedriger bewerteter Tätigkeiten (vgl. § 95 III BetrVG) ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht. Der Katalog der Versagungsgründe ist ebenfalls weitgehend identisch.

Aus dem Bereich organisatorischer und sozialer Angelegenheiten sollen nur die wichtigsten Parallelen genannt werden: Festlegung der Arbeitszeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Verhaltens- und Leistungskontrolle, Ordnung und Verhalten im Betrieb.

Wir finden weitere Parallelen: Dienstbefreiung, Freistellung, Kündigungsschutz für Betriebsräte und Mitarbeitervertreter, Anspruch auf Schulung. Parallelen ergeben sich auch daraus, dass die Kirchengerichte immer auch auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum BetrVG geschickt haben. Dies veranlasst Autoren wie zum Beispiel Schielke¹² zu der Feststellung, dass die Evangelische Kirche mit dem MVG eine dem BetrVG gleichwertige Betriebsverfassung geschaffen habe.

Das gilt es näher zu untersuchen.

Dieser wertende Vergleich darf sich nicht nur auf die Gegenüberstellung von Normen beschränken, sondern muss deren Wirkungsweise einbeziehen. Und da müssen wir feststellen, dass die Mehrzahl der weltlichen Betriebe keinen Betriebsrat hat und insgesamt nur 44 Prozent der westlichen Arbeitnehmer sowie 36 Prozent im Osten durch einen Betriebsrat vertreten werden.¹³ In Kirche und Diakonie hingegen ist es üblich, dass es eine Mitarbeitervertretung gibt. Die Mehrzahl der befragten Vertreter von Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüssen geht davon aus, dass in deutlich mehr als drei Vierteln aller Dienststellen Mitarbeitervertretungen bestehen und vermutlich 90 Prozent aller Arbeitnehmer durch eine MAV repräsentiert werden. Dies mag Folge der öffentlich-rechtlichen Tradition von Kirche und Diakonie sein, die sich zum Beispiel in der Anlehnung an den BAT ausdrückte. Personalräte gibt es auch in der kleinsten Dienststelle. Es mag aber ebenso Ergebnis der unterstützenden Funktion von Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüssen sein – mit der sie zugleich Gewerkschaften von kirchlichen Betrieben fernhalten. Die geringe Zahl von MAV-losen Betrieben ist ein Indiz für die Wirksamkeit des Mitarbeitervertretungsgesetzes.



Foto: Henrike Buse

Wirksame Mitbestimmung?

Ob die Mitarbeitervertretungen aber wirksam auf die betriebliche Entwicklung Einfluss nehmen können, ist damit noch nicht beantwortet. Wirksamkeitsstudien kennen wir aus der Pharmaforschung. Im Bereich der betrieblichen Interessenvertretung kennen wir sie nicht – und sie sind auch schwer vorstellbar. Denn die Beurteilung, ob eine Mitarbeitervertretung die Interessen der Arbeitnehmer wirksam und in diesem Sinne gut vertreten konnte, hängt immer vom persönlichen, politischen oder gewerkschaftlichen Standpunkt ab. Quantifizierungen wie: Welche Interessenvertretung hat mehr Kündigungen verhindert, mehr Höhergruppierungen durchgesetzt?, führen angesichts der unterschiedlichen Bedingungen in den Betrieben und Einrichtungen nicht weiter. Wir müssen deshalb von den gesetzlich vorgegebenen Wirkungsmöglichkeiten einerseits und von der eigenen Beobachtung andererseits ausgehen.

Die eigene Beobachtung zeigt, dass die Einflussmöglichkeiten einer betrieblichen Interessenvertretung nicht primär durch die einzelnen Mechanismen eines Gesetzes bestimmt werden. Bestimmende Faktoren sind vor allem die innerbetriebliche Interaktion, die Persönlichkeit der Mitarbeitervertreter, die Bereitschaft und Möglichkeit zur Teilnahme an Schulungen, die Unterstützung durch Arbeitsgemeinschaften, Gesamtausschüsse und Gewerkschaften, die Tradition in der Einrichtung und auch das örtliche Umfeld. Ich möchte an dieser Stelle vor allem denjenigen Mitarbeitervertretern, die in kleinen und kleinsten Einrichtungen engagierte und erfolgreiche Arbeit unter schwierigsten Bedingungen leisten und dabei auch persönliche Risiken in Kauf nehmen, Respekt und Anerkennung ausdrücken.

Die Existenz von Mitarbeitervertretungen und die engagierte und couragierte Wahrnehmung deren Aufgaben hilft vielen Arbeitnehmern in Bedrängnis: bei

¹² Schielke, Das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland.

¹³ Hexel, AuR 2012, S. 377.

der Begleitung zu Personalgesprächen, im Vorfeld von Kündigungen, bei Eingruppierungen, bei der Durchsetzung von Ansprüchen usw. Mitarbeitervertretungen sind ein unverzichtbares Instrument, um Arbeitnehmer bei der Verwirklichung ihrer Rechte am Arbeitsplatz zu unterstützen. Mitarbeitervertretungen mildern die Folgen der Abhängigkeit im Arbeitsverhältnis. Darin unterscheiden sich Mitarbeitervertretungen nicht von Betriebsräten.

Doch ermöglicht das MVG auch Mitbestimmung am Arbeitsplatz? Wird das Grundrecht auf Mitbestimmung von der Kirche eingelöst?

Das Verfahren bestimmt über die Wirksamkeit der ›Mitbestimmung‹

Mitbestimmen bedeutet schon vom Wortlaut her, gemeinsam mit einem anderen zu entscheiden, gemeinsam zu bestimmen. Mitbestimmung verlangt gleichgewichtigen Einfluss auf die Entscheidungsfindung. Mitbestimmung verlangt, dass beide Seiten eine Regelung vorschlagen können und die jeweils andere Seite in gleicher Weise auf den Vorschlag reagieren kann. Mitbestimmung verlangt auch, dass beide Seiten im Fall der Nichteinigung gleichgewichtigen Einfluss im Rahmen der Konfliktschlichtung haben. Mitbestimmung meint die Existenz eines als Partner oder Gegenspieler aufgefassten ›anderen‹, dessen Gleichberechtigung in allen Phasen der Mitbestimmung gewahrt bleibt.¹⁴ Noch einmal Nikolaus Schneider: Die Mitbestimmungsordnung soll es der Arbeitnehmerschaft ermöglichen, das ›bloße Lohnarbeitsverhältnis zu überwinden‹, um zu echter Partnerschaft zu gelangen.¹⁵

Von Mitbestimmung in diesem Sinne kann im MVG wegen § 38 Abs. 3 und 4 nun wirklich keine Rede sein. Dabei ist das Problem nicht vorrangig darin zu sehen, dass für die Konfliktschlichtung in Regelungsstreitigkeiten das Kirchengengericht und nicht eine Einigungsstelle zuständig ist. Das Kirchengengericht könnte auch diese Funktion wahrnehmen – wenn man es denn ließe.¹⁶ Dazu müsste man nur die unsäglichen Absätze 3 und 4 von § 38 streichen und in Anlehnung an § 87 Abs. 2 BetrVG wie folgt fassen:

Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach § 40 nicht zustande, so entscheidet auf Antrag von Dienststellenleitung oder Mitarbeitervertretung das Kirchengengericht. Der Spruch des Kirchengengerichts ersetzt die Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung.

Die Bildung einer Einigungsstelle wäre dann der nächste logische Schritt. Aber wir wollen hier nur minimalinvasiv diskutieren.

Es fehlt die durchsetzbare Verbindlichkeit

Mitbestimmung heißt im Übrigen auch, dass die Einigung zwischen den Beteiligten und die Beachtung der zwischen beiden Seiten geltenden Regeln verbindlich sind. Eigentlich ist es selbstverständlich, dass Gesetze und die durch die Gerichte gewonnenen Auslegungsergebnisse für die Beteiligten ›gelten‹, also bindend sind. Es gehört zur Realität, dass sich nicht alle an das geltende Recht halten, mal aus Fahrlässigkeit, mal mit Vorsatz. Es gehört aber auch zu einer Rechtsordnung, dass die Geltung des Rechts in solchen Fällen durchgesetzt wird oder werden kann. Das Kirchenrecht, hier das Mitarbeitervertretungsrecht, sieht als Verbandsrecht keine Vollstreckungsmöglichkeiten vor. Allein der Verband (Kirche oder Diakonie) könnte mit vereinsrechtlichen Mitteln auf Beachtung des Rechts drängen. Wirklich durchsetzen könnte weder die Kirche noch die Diakonie das Mitarbeitervertretungsrecht. Denn vor allem der Diakonie stehen nur ›Vereinsstrafen‹ wie satzungsgemäße Bußgelder oder der Vereinsausschluss zur Verfügung. Wie wirkungslos diese Instrumente am Ende sind, zeigt sich am Beispiel des Wichernstifts bei Oldenburg und der Diakonischen Altenhilfe in Lilienthal bei Bremen. Beide haben lieber den Ausschluss aus dem DW hingenommen als sich kirchenrechtskonform zu verhalten.

Ich will die Bestandsaufnahme für den Moment schließen und Ärgernisse wie die ACK-Klausel, die mangelnde Beteiligung bei Betriebsänderung (Interessenausgleich und Sozialplan), keine Mitbestimmung bei Versetzungen entsprechend § 95 Abs. 3 BetrVG und anderes einfach unterschlagen.

Ein wertendes Fazit

Ich will stattdessen ein wertendes Fazit ziehen:

- *Der staatliche Gesetzgeber übt Enthaltensamkeit und überlässt die Regelung der kirchlichen Betriebsverfassung den Kirchen. Deshalb ist es notwendig und richtig, dass die Kirchen diese Lücke mit dem Mitarbeitervertretungsgesetz bzw. der Mitarbeitervertretungsordnung geschlossen haben.*
- *Das Mitarbeitervertretungsgesetz hilft Arbeitnehmern durch die bloße Existenz von Mitarbeitervertretungen, der strukturellen Ungleichheit im Arbeitsverhältnis entgegenzuwirken.*
- *Da die Kirchen die Verfügungsgewalt über das Mitarbeitervertretungsrecht haben und die Arbeitnehmer im Allgemeinen und die Mitarbeitervertretungen im Besonderen von der Rechtssetzung ausgeschlossen sind, sie nicht einmal die Synodalen mitwählen können, ist das Mitarbeitervertretungsrecht einseitig gesetztes Recht, es wirkt auf die Arbeitnehmer wie Allgemeine Geschäftsbedingungen – aber mit Änderungsvorbehalt. Die Kirche kann den Mitarbeitervertretungen eingeräumte Rechte jederzeit wieder aufheben.*

¹⁴ Vgl. Däubler, Das Grundrecht auf Mitbestimmung, S. 7.

¹⁵ Schneider, a. a. O.

¹⁶ Vgl. zur Doppelfunktion der Kirchengengerichte (Schlichtungsstellen) grundlegend Kammerer, Der Betrieb, 1985, S. 1985.

- Das Mitarbeitervertretungsrecht gewährt den Mitarbeitervertretungen an keiner Stelle Mitbestimmung. Das sogenannte Mitbestimmungsverfahren ist so ausgestaltet, dass wir eher von qualifizierter Mitwirkung sprechen sollten. Das ist besser als nichts, aber die Kirche kommt ihrer Verpflichtung, die für jedermann geltenden Gesetze, namentlich die Grundrechte aus Art. 1 und 2 GG, zu beachten, nicht nach.
- Das Mitarbeitervertretungsgesetz hat nicht den Charakter von Recht im staatlichen Sinne, weil es an der durchsetzbaren Verbindlichkeit fehlt.

Wie könnte es weitergehen?

Die kirchliche Betriebsverfassung berührt die Grundrechte der Arbeitnehmer aus Art. 1 und 2 GG und sie berührt – nach kirchlichem Verständnis – die inneren Angelegenheiten der Kirche, die diese nach Art. 137 WRV selbst ordnen und verwalten darf. Die Bindung der Kirchen an die für jedermann geltenden Gesetze, vor allem den *ordre public*, der insbesondere durch die Menschenrechte geprägt ist, verpflichtet die Kirchen zu einer Betriebsverfassung, die Mitbestimmung gewährleistet. Diese Mitbestimmung darf nicht, schon gar nicht einseitig, aufhebbar sein. Und sie muss verbindlich und durchsetzbar sein.

Im Kern geht es um die Frage, wie die beiden Verfassungspositionen, nämlich die der Arbeitnehmer und die der Kirche, in ein ausgewogenes Verhältnis zueinander gesetzt werden. Immer dann, wenn Verfassungspositionen, insbesondere Grundrechte, miteinander in Kollision oder Konflikt geraten, verlangt das Bundesverfassungsgericht eine Lösung des Konfliktes im Wege der praktischen Konkordanz.

Die vom Gesetzgeber mit § 118 Abs. 2 BetrVG geschaffene Bereichsausnahme führt nicht zu dieser praktischen Konkordanz, weil die Kirche

- ihre Gestaltungsmöglichkeit nicht verfassungsgemäß ausgeübt hat (§ 38 Abs. 3),
- die Verbindlichkeit nicht herstellen kann und
- die Verfügung der Kirche über die *essentialia* der Betriebsverfassung nicht aufgeben wird.

Auch die Betriebsverfassung in der Kirche muss staatlich geregelt werden. Da Mitbestimmung im Betrieb unmittelbarer Ausfluss der Grundrechte aus Art. 1 und 2 GG ist und deshalb die Kirchen ohnehin bindet, kann das Ob der betrieblichen Mitbestimmung in der Kirche ohne Verletzung der Rechte aus Art. 137 WRV staatlich geregelt werden. Erst bei der Ausgestaltung der kirchlichen Betriebsverfassung können Kirchenspezifika berührt sein. Das mag dann die ACK-Klausel für Mitarbeitervertreter, Rechtsanwälte und Richter bzw. Einigungsstellenvorsitzende sein. Das mag dann die Definition einzelner Beteiligungstatbestände sein, wie sie der KGH-EKD zum Beispiel in der Anästhesisten-Entscheidung vorgenommen hat. Auch können die Zustimmungsverweigerungsgründe mit Rücksicht auf kirchliche Besonderheiten

erweitert oder eingeschränkt werden (Leiharbeit, Auswahl bei Pastoren). Aber die Aufstellung eines Sozialplans bei der Schließung eines Krankenhauses hat keinen kirchenspezifischen Bezug und muss deshalb verbindlich sein.

Praktische Konkordanz zwischen dem Grundrecht auf Mitbestimmung und den Rechten der Kirche lässt sich herstellen, indem das BetrVG auf die Kirchen für anwendbar erklärt wird und der staatliche Gesetzgeber den Kirchen in genau bestimmten Fällen Abweichungsmöglichkeiten einräumt, die das kirchliche Selbstverwaltungsrecht sichern.

Die Einführung der Privatautonomie auch im Arbeitsrecht in der Mitte des 19. Jahrhunderts war ein großer zivilisatorischer Fortschritt – genauso wie die Verankerung der Religionsfreiheit in der Paulskirchenverfassung von 1849. Aus privatautonomer Vertragsgestaltung wird Freiheit und freie Entfaltung der Persönlichkeit, wenn sie durch soziale Sicherheit und betriebliche Mitbestimmung abgesichert wird. Das gilt auch in der Kirche – unter den Bedingungen der Ökonomisierung des Sozialen¹⁷ in ganz besonderer Weise. 60 Jahre sind genug. Jetzt muss es weitergehen.

¹⁷ Vgl. hierzu den Bericht über die Weiterarbeit am Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz, a. a. O., II 1.; Kundgebung der 11. Synode der EKD auf ihrer 4. Tagung ›Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts, Thesen 2–4.

Buchtipps des Verlags:

ANNETTE REHWALD:

Pflege im Schweinsgalopp

Die unerhörten
Erlebnisse der
Schwester Annette

Ständiger Zeitdruck, unzumutbare Arbeitszeiten und vernachlässigte Patienten bei schlechter Bezahlung. Das sind die Widrigkeiten, mit denen sich Schwester Annette rumschlagen muss. Die energiegeladene norddeutsche Pflegekraft lässt sich jedoch von nichts und niemandem einschüchtern. Sie prangert Missstände an und hilft, wo sie kann. Wertvolle Erfahrungen aus dem Bereich der Pflege gepaart mit praktischen Tipps für Angehörige. Mit 14 Seiten Ratgeberteil.

240 Seiten, A5, Softcover,
ISBN 978-3-9399928-74-4,
€ 12,90

Erhältlich beim BuchKellner:
Tel. 0421 - 77 8 66
Fax 0421 - 70 40 58
buchservice@kellnerverlag.de
www.kellnerverlag.de



Der Streit um die AVR-Johanniter ist vorbei

Bernhard Baumann-Czichon

Am 10. Dezember 2012 hat der Kirchengerichtshof der EKD den Arbeitsvertragsrichtlinien der Johanniter (AVR-Johanniter bzw. AVR-J) die Anerkennung als kirchliches Arbeitsrecht versagt. Schon am 8. September 2011 hatte der KGH-EKD festgestellt, dass die AVR-J mit den sich aus der Satzung des DW Hannovers ergebenden Pflichten nicht vereinbar sind. Der Autor erläutert im Folgenden den Hintergrund des Streits und die Folgen der Entscheidung des KGH-EKD.



Der Autor

Bernhard Baumann-Czichon

Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Bremen,
arbeitsrecht@bremen.de

AVR-Johanniter im System des ›Dritten Weges‹

Die Kirchen nehmen für sich in Anspruch, die Arbeitsbedingungen ihrer rund 1,2 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eigenständig, nämlich im Rahmen des sogenannten ›Dritten Weges‹ festzulegen. Dies ist nach ihrem Selbstverständnis Ausfluss des Leitbildes der ›Dienstgemeinschaft‹. Die Kirchen versprechen, den Arbeitnehmern im Rahmen des ›Dritten Weges‹ gleichgewichtigen Einfluss auf die Festlegung der Arbeitsbedingungen zu gewähren, nämlich ›strukturelles Gleichgewicht‹. Dazu werden Arbeitsrechtliche Kommissionen gebildet, in denen eine gleiche Anzahl von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern über die Arbeitsbedingungen verhandeln und beschließen. Lohnerhöhungen gibt es daher nur dann, wenn auch die Arbeitgeber zustimmen. Der ehemalige Richter am Bundesverfassungsgericht Kühling weist zu Recht darauf hin, dass dadurch die strukturelle Unterlegenheit von Arbeitnehmern fortgesetzt wird, denn vor dem Hintergrund stetiger Preissteigerungen führt die Weigerung der Arbeitgeber, die Löhne anzuheben, zu einer ebenso stetigen Lohnsenkung. Außerhalb der Kirche werden die kollektiven Arbeitsbedingungen durch Gewerkschaften geführt, die zu Unterstützung ihrer Forderungen vielgestaltige Formen des Arbeitskampfes bis hin zum Streik anwenden können. Das Bundesarbeitsgericht hat Lohnverhandlungen ohne Streikrecht sehr anschaulich als ›kollektives Betteln‹ bezeichnet. Vergleichbares steht den Arbeitnehmervertretern in Arbeitsrechtlichen Kommissionen nicht zu. Im Gegenteil: Der Kirchengerichtshof hat Mitarbeitervertretungen sogar das Recht abgesprochen, über den Stand der Verhandlungen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen zu berichten¹. Deshalb dringt von den Verhandlungen in

den Kommissionen selten etwas nach draußen. Die von den Beschlüssen einer Kommission betroffenen Arbeitnehmer werden nicht unterrichtet und nicht gefragt.

Während für die katholische Caritas bundesweit die Arbeitsvertragsrichtlinien Caritas (AVR-Caritas) gelten, ist die evangelische Diakonie arbeitsrechtlich zersplittert. Da gibt es einmal die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR DW EKD), die lange Jahre vorherrschend waren. Inzwischen haben viele Gliedkirchen eigene (regionale) Arbeitsrechtliche Kommissionen gebildet. Deren Regelungen haben gemäß § 1a AVR DW EKD Vorrang vor den Bundesregelungen. Da sich die unterschiedlichen Regelungen (AVR, DVO, BAT-KF usw.) in der Lohnhöhe teilweise erheblich unterscheiden, können Arbeitgeber die Lohnhöhe schon dadurch beeinflussen, dass sie eine andere Arbeitsrechtsregelung als Lohn auswählen. Das Bundesarbeitsgericht hat dieses Wahlrecht in der Streik-Entscheidung vom 20. November 2012 als ›Ersten Weg‹ (= einseitige Festlegung durch den Arbeitgeber) bezeichnet. Dieses Wahlrecht hat nicht nur zu Vergütungsabsenkungen, sondern auch zu innerdiakonischer Konkurrenz geführt. So hat das Berliner Johannesstift bei der Übernahme mehrerer katholischer Altenheime in Hannover mit den billigeren AVR-Berlin-Brandenburg niedersächsische diakonische Interessenten ausgebootet.

Diese ›protestantische Vielfalt‹ ist mit Wirkung ab 1. Januar 2010 durch ein neues Regelungswerk ergänzt worden, nämlich die AVR-Johanniter. Erstmals sind nicht Regelungen für eine Region (bzw. ein oder mehrere Diakonische Werke) geschaffen worden, sondern für eine Unternehmensgruppe. Gegen die Anwendung dieser AVR-J haben sich Mitarbeitervertretungen von Johanniter-Häusern in Bremen und Duisburg gewandt. Sie haben einerseits gerügt, dass es für die Anwendung der AVR-J keine kirchenrechtliche Legitimation gibt. Andererseits haben sie kritisiert, dass in der ARK-Johanniter die Arbeitnehmervertreter den Vertretern ›der Johanniter‹ gegenüber sitzen, so dass sie letztlich mit dem Arbeitgeber über die Löhne verhandeln, von dem sie persönlich abhängig sind. Sie haben deshalb den Arbeitnehmervertretern in der ARK-J die für faire Verhandlungen erforderliche strukturelle Unabhängigkeit abgesprochen.

(Keine) Rechtsgrundlage für die AVR-Johanniter

Das Recht, die Arbeitsbedingungen der kirchlich-diakonischen Arbeitnehmer eigenständig zu regeln, leiten die Kirchen aus ihrem sich aus Art. 140 GG i. V. m. Art 137 WRV ergebenden Recht ab, die inneren Angelegenheiten selbst zu ordnen und zu verwalten. Dieses Recht steht den Kirchen, also den Gliedkirchen, nicht aber beliebigen diakonischen Einrichtungen

¹ KGH-EKD, Beschluss vom 11.01.2010, Az.: I-0124/R 41-09 (AuK 2010, S. 27 u. 28).

gen zu. Die Bildung einer Arbeitsrechtlichen Kommission bedarf daher einer kirchenrechtlichen Legitimation. Diese ist in einem sogenannten Arbeitsrechtsregelungsgesetz zu suchen.

Die Arbeitsrechtliche Kommission Johanniter (ARK-J) ist auf der Grundlage von § 6 Abs. 4 Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) der Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) in Verbindung mit § 20 der vom Rat des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg (DWBO) erlassenen Arbeitsrechtsregelungsordnung (ARRO) gebildet worden. Nach § 6 Abs. 4 ARRG kann für ein Mitglied des DWBO, das auch Betriebsstätten außerhalb des Gebietes des DWBO unterhält, eine eigene Arbeitsrechtliche Kommission gebildet werden. Das Gesetz untersagt ausdrücklich die Anwendung der Beschlüsse einer solchen Unternehmens-ARK durch andere Mitglieder. § 20 ARRO erweitert den Zuständigkeitsbereich einer Unternehmens-ARK auch auf Tochterunternehmen eines solchen Mitgliedes.

Die Arbeitgeber der an den Verfahren beteiligten Mitarbeitervertretungen sind nicht Mitglied im DWBO und haben auch keine Betriebsstätte in dessen Gebiet. Nach dem Wortlaut von § 6 Abs. 4 ARRG durften sie deshalb die AVR-J nicht anwenden, nach dem Wortlaut von § 20 ARRO schon. Der Kirchengerichtshof hat entschieden, dass der Diakonische Rat des DWBO nicht berechtigt war, den Zuständigkeitsbereich einer Unternehmens-ARK gegenüber dem ARRG auszudehnen. Mit anderen Worten: Die ARRO verstößt gegen das höherrangige Kirchengesetz und ist deshalb unbeachtlich. Eine kirchenrechtliche Grundlage für die ARK-Johanniter ist mithin nicht ersichtlich. Daran ändert auch die vom Diakonischen Werk erteilte Genehmigung nichts.

Da es für die Bildung einer Arbeitsrechtlichen Kommission für ›die Johanniter‹ schon in Berlin keine wirksame Rechtsgrundlage gibt, kommt es nicht darauf an, ob die Satzungen der Diakonischen Werke in Bremen und im Rheinland die Anwendung der AVR-Johanniter zulassen.

(Kein) Strukturelles Gleichgewicht in der ARK-Johanniter

Die AVR-Johanniter werden von der Johanniter-Unfall-Hilfe e. V. (JUH) einerseits und den zahlreichen Einrichtungen und Gesellschaften des Johanniter-Ordens (Johanniter GmbH, Johanniter Seniorendienste GmbH und deren Tochtergesellschaften) andererseits angewendet. Die beiden Bänke von Arbeitnehmern und Arbeitnehmern in der ARK-J sind mit Vertretern dieser unterschiedlichen Rechtsträger besetzt. Gleichwohl ist der Kirchengerichtshof der Auffassung der Mitarbeitervertretungen gefolgt, dass die verschiedenen Unternehmen der Johanniter so eng miteinander verwoben sind, dass sie wie ein einheitlicher Arbeitgeber wirken.

Warum überhaupt AVR-Johanniter?

Diese Frage des Kirchengerichtshofs beantwortete der Vertreter der Johanniter, Johannes-Martin Schulz-Schottler, einerseits mit dem Hinweis auf die Zersplitterung der diakonischen Arbeitsrechtsregelungen, die für bundesweit tätige Einrichtungen nicht handhabbar seien. Dabei hat er allerdings vergessen, dass es für bundesweit tätige Einrichtungen die AVR DW EKD gibt, die ja bis Ende 2009 von den Johannitern überwiegend angewendet wurden. Vor allem aber machte er deutlich, dass zentrales Motiv für die Bildung einer eigenen ARK die Unzufriedenheit mit den Beschlüssen der ARK DW EKD gewesen sei. Diese Bemerkung hat auf Seiten des Gerichts deutlich sichtbares Unbehagen ausgelöst.

Welche Folgen hat die Entscheidung des KGH?

Der Kirchengerichtshof hat – anders als die Vorinstanzen – den beiden Mitarbeitervertretungen das Recht zugesprochen, der Einstellung bzw. der Eingruppierung von Arbeitnehmern auf der Grundlage der AVR-Johanniter zu widersprechen. Rechtskraft entfalten diese Entscheidungen nur im Verhältnis zwischen den beteiligten Mitarbeitervertretungen und den jeweiligen Dienststellen. Die praktische Bedeutung der Entscheidung reicht jedoch weiter. Denn es sind keine Gründe ersichtlich, warum der KGH die gleiche Rechtsfrage mit anderen Beteiligten anders entscheiden sollte. Das wäre nur der Fall, wenn der kirchliche Gesetzgeber grundlegend andere Grundlagen schaffen würde. Das allerdings wird den Kirchen unter Berücksichtigung des Streik-Urteils des BAG vom 20.11.2012 schwerfallen. Immerhin hat das BAG die Anforderungen an den ›Dritten Weg‹ deutlich verschärft.

Ob eine Mitarbeitervertretung der Anwendung der AVR-Johanniter mit Hinweis auf die Rechtsprechung des KGH widerspricht, muss sie selbst entscheiden. Die Entscheidung des KGH hat aber auch dann Auswirkungen auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse, wenn die MAV der Anwendung der AVR-Johanniter im Einzelfall zustimmt.

Zunächst ist festzuhalten, dass die Entscheidung des KGH der Wirksamkeit der auf der Grundlage der AVR-J geschlossenen Arbeitsverträge nicht entgegensteht. Denn der KGH hat – lediglich – zu prüfen, ob die Anwendung der AVR-J mit Kirchenrecht vereinbar ist. Die Wirksamkeit der Arbeitsverträge wird hingegen von den staatlichen Arbeitsgerichten geprüft. Und die Bedingungen der AVR-Johanniter sind nach staatlichem Arbeitsrecht nicht zu beanstanden. Denn es werden den Arbeitnehmern keine sittenwidrigen oder aus anderem Grunde rechtswidrigen Arbeitsbedingungen aufgedrückt. Diese Feststellung ist insbesondere für die Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmer wichtig, die aufgrund der AVR-Johanniter besser gestellt sind als beispielsweise nach AVR DW EKD.

Die Feststellung des KGH, dass die AVR keine kirchenrechtliche Grundlage haben, hat aber für die jeweiligen Arbeitgeber weitreichende Folgen:

Arbeitszeit

Nach § 3 ArbZG beträgt die tägliche Arbeitszeit acht bzw. zehn Stunden, wenn innerhalb von 24 Wochen oder sechs Kalendermonaten der Durchschnitt von acht Stunden erreicht wird. Hiervon können die Kirchen gemäß § 7 Abs. 4 ArbZG in ihren Regelungen Abweichungen vorsehen. Von dieser Öffnungsklausel darf nur durch eine kirchenrechtlich legitimierte Regelung Gebrauch gemacht werden. Schon 1994 hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt, dass nur eine Regelung, die durch Kirchenrecht gedeckt ist, diese Anforderungen erfüllt.² Von dieser Öffnungsklausel wird in den AVR-J Gebrauch gemacht, vor allem für den Rettungsdienst und die Krankenhäuser. Nun steht fest, dass die AVR-J keine Regelung der Kirche sind. Das bedeutet, dass die in den AVR-Johanniter vorgesehenen Abweichungen von der strikten Regelung des § 3 ArbZG hinfällig sind. Wird ein Arbeitnehmer mit AVR-Johanniter-Vertrag länger als acht bzw. zehn Stunden beschäftigt, liegt ein Verstoß gegen § 3 ArbZG vor. Eine solche Beschäftigung wäre eine Ordnungswidrigkeit gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG, die mit einer Geldbuße von bis zu 15.000 € geahndet werden kann.

Tariftreue

Die Mehrzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Johanniter werden nach wie vor nach den AVR DW EKD beschäftigt. Diese sehen Mindestbedingungen vor, von denen unter bestimmten Voraussetzungen abgewichen werden kann:

- § 17: Absenkung der Vergütung um bis zu 6 % aufgrund einer schwierigen Wettbewerbslage,
- Anlage 14: Ergebnisabhängige Zahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung (Sommergeld),
- Anlage 17: Notlagenregelung und
- Verschiebung der Ost-West-Angleichung.

Von diesen Abweichungen dürfen Einrichtungen nur Gebrauch machen, wenn sie und die mit ihnen verbundenen Einrichtungen, die Mitglied eines Diakonischen Werkes sind, tariftreu sind (§ 1 Abs. 5 AVR DW EKD). Tariftreu ist eine Einrichtung, wenn sie auf alle Arbeitnehmer die AVR DW EKD oder eine gleichwertige Arbeitsrechtsregelung anwendet. Gleichwertig ist eine Arbeitsrechtsregelung, wenn sie in einem kirchenrechtlich anerkannten Verfahren zustande gekommen ist (siehe Anmerkung zu § 1 Abs. 5 AVR

DW EKD). Da die AVR-Johanniter nach der Entscheidung des KGH nicht aufgrund eines kirchenrechtlich anerkannten Verfahrens zustande gekommen sind, kann innerhalb des Johanniter-Verbundes auf absehbare Zeit von den Abweichungsmöglichkeiten kein Gebrauch gemacht werden. In diesem Zusammenhang ist es auch völlig unbeachtlich, ob die AVR-J ein gleichwertiges Tarifniveau bieten. Denn die Tariftreue wird ausschließlich nach der Art des Zustandekommens bestimmt.³

Dies mag für zahlreiche Einrichtungen der Johanniter desaströse Folgen haben – jedenfalls dann, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Rechte geltend machen und notfalls auch den Weg zum Arbeitsgericht nicht scheuen. Die Bereitschaft dazu wächst offensichtlich.

Die Entscheidung des KGH kann niemanden wirklich überraschen. Denn schon in der Entscheidung vom 8. September 2011 hatte der KGH in einem sogenannten obiter dictum deutlich gemacht, dass er erhebliche Zweifel daran habe, dass es mit kirchlichen Grundsätzen vereinbar ist, wenn für einen Verbund wie die Johanniter eine eigene ARK gebildet wird. Ein Gericht gibt solche Hinweise immer dann, wenn es die Rechtsanwender frühzeitig auf ein rechtliches Risiko hinweisen, also warnen will. Diese deutliche Warnung hat bei den Johannitern offenkundig niemand ernst genommen. Denn es gibt keine Anzeichen dafür, dass es dort einen »Plan-B« gibt. Aber dafür sind die Johanniter selbst verantwortlich – nicht die Mitarbeitervertretungen, die die Verfahren geführt haben.

ARK-CJD?

Dem Vorbild der Johanniter wollte auch das Christliche Jugenddorfwerk Deutschland (cjd) folgen und hat nach Verlegung des Vereinssitzes nach Berlin beim dortigen Diakonischen Werk die Genehmigung für eine eigene Arbeitsrechtliche Kommission beantragt.

Das ist nun Geschichte.

Und nun?

Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. November 2012 ergeben sich neue Anforderungen, die die Kirche bei der Ausgestaltung des »Dritten Weges« beachten muss. Ob der KGH-EKD dies in seiner Entscheidung schon berücksichtigt hat, ist ungewiss. Gewiss ist aber, dass die Entscheidung deutlich macht, dass die Kirche »nicht irgendwie« ihre Arbeitsrechtsregelung ausgestalten kann. Der KGH-EKD stand vor der Frage, ob der »Dritte Weg« ausdifferenziert und damit geschwächt werden kann oder die zu beachtenden Mindeststandards deutlich festgeschrieben sind. Die Entscheidung gegen die AVR-Johanniter bedeutet eine Stärkung des »Dritten Weges«. Die betrieblichen und ökonomischen Probleme

² Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16.3.2004, 9 AZR 93/04, AuK 2004, Heft 2, S. 26, NZA 2004, S. 927.

³ ArbG Hamburg, Urteil vom 21.3.2012, 23 CA 209/11.

me werden durch die Entscheidung nicht gelöst. Denn bei aller Kritik an dem Weg der Johanniter muss anerkannt werden, dass diese mit ihren Einrichtungen, vor allem der Johanniter-Unfall-Hilfe mit dem Rettungsdienst, in einem sehr schwierigen Umfeld tätig sind. So drängen immer mehr – vor allem ausländischen – Unternehmen in den Rettungsdienst, nachdem in den meisten Bundesländern die Beauftragung mit dem öffentlichen Rettungsdienst nach Vergaberecht erfolgt. Diese Probleme zu lösen ist aber nicht Aufgabe des Gerichts.

Hier müssen sich die Johanniter (ebenso wie andere Einrichtungen), vor allem aber die dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, entscheiden, ob sie zulassen wollen, dass sich die Spirale des ständigen Unterbietens fortsetzt. Wenn nicht, dann gibt es derzeit nur eine Antwort: ein Tarifvertrag, der für allgemeinverbindlich erklärt wird und deshalb von allen Arbeitgebern – auch den an sich nicht tarifgebundenen – eingehalten werden muss. Wer das will, der muss – gerade jetzt – die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften suchen. Den Weg der Gewerkschaften in die kirchlichen Betriebe hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Streik-Urteil gebnet.

Dieter Helbig ist tot

Der Hamburger Rechtsanwalt ist nach schwerer Krankheit am 31. Dezember 2012 gestorben.

Dieter Helbig wurde 1952 in Ebstorf in Niedersachsen geboren und absolvierte zunächst eine Ausbildung zum Außenhandelskaufmann. Anschließend studierte er an der Hamburger Hochschule für Wirtschaft und Politik (HWP) und schloss das Studium mit dem Diplom ab. Seinen Ausbildungsweg beendete er mit dem Studium der Rechtswissenschaften in Hamburg. Er war seit 1986 Rechtsanwalt und erwarb die Zusatzqualifikation als Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er betätigte sich auf allen Gebieten des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts, dabei mit einem Schwerpunkt im kirchlichen Arbeitsrecht.

Er war ehrenamtlicher Vorsitzender der öffentlichen Rechtsauskunft Hamburg für den Bereich Arbeitsrecht. Zusätzlich leitete er als ehrenamtlicher Vorsitzender mehrere Beschäftigungsträger auf dem zweiten Arbeitsmarkt.

Sein Ausbildungsgang über den sogenannten zweiten Bildungsweg hat dazu beigetragen, dass er nie die Bodenhaftung verlor. Im Gegenteil: In der Vertretung von Arbeitnehmern und deren Interessenvertretungen haben diese stets gespürt, dass Dieter wusste, wo er hingehört. Er wusste eine nicht-juristische Sprache zu pflegen und verstand die Menschen, für die er sich engagierte. Dabei war es ihm immer besonders wichtig, gerade denjenigen beizustehen, die wegen ihres sozialen oder politischen Engagements unter Druck gerieten.

Den Umgang mit den kleinen Schwächen des Alltags machte er mit seinem Charme und Humor leicht. Auch deshalb war er ein gern gesehener Referent bei verschiedenen Seminarveranstaltungen.

Kolleginnen und Kollegen unterstützte er stets mit seinem Wissen und seiner großen fachlichen, aber auch menschlichen Erfahrung.

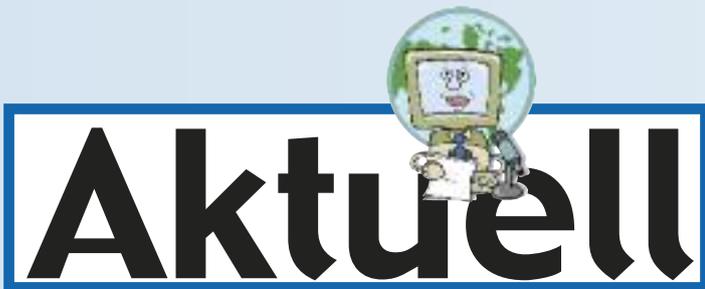
Wir verdanken dem begeisterten Segler und Liebhaber kleiner Regelverstöße viel und werden ihn nicht vergessen.



Elke Neuendorf • Manfred Freyermuth
Diakonische Arbeitnehmerinnen
und ArbeitnehmerInitiative e.V. (dia e.V.)

Lothar Germer
Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeitervertretungen
in Niedersachsen

Bernhard Baumann-Czichon
Arbeitsrecht und Kirche



Aktuell

7 Thesen zur Reformbedürftigkeit der Diakonie

In der Art und Weise Martin Luthers machte die Bethel-Belegschaft am Reformationstag, dem 31. Oktober 2012, auf Missstände in der Diakonie aufmerksam. Symbolisch nagelte die Belegschaft 7 Thesen an die Tür des Krankenhauses. Die Diakonie sei mehr als reformbedürftig, so der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung, Peter Bigalke. In den 7 Thesen werden u. a. angesprochen: die ungerechte Entlohnung der Mitarbeiter in der Diakonie, Nullrunden, prekäre Beschäftigungsverhältnisse mit daraus resultierenden Zukunftsängsten, aber auch das Infragestellen des Dritten Weges und das Outsourcing von vielen Arbeitsbereichen. Sie lauten:

7 Thesen nicht nur zum Reformationstag!

»Aus Liebe zur Wahrheit und in dem Bestreben, diese zu ergründen, soll in Bückeburg über die folgenden Sätze disputiert werden, um das Ansehen der Diakonie vor böswilliger Kritik und vor spitzfindigen Fragen der Laien zu schützen.«

1. Warum zählen in einem sozialen Haus eigentlich nur noch betriebswirtschaftliche Zwänge, z. B. Wertschöpfung statt Wertschätzung?
2. Oder: Wie ernst ist es um eine Gesellschaft bestellt, in der Nächstenliebe nicht mehr praktiziert werden kann?
3. Oder: Ist der 3. Weg ein gesellschaftlicher Rückschritt?
4. Oder: Wie lange hält ein Mensch das aus: Nachtdienste, Wochenenddienste, Feiertagsdienste, Urlaubsunterbrechungen, Personalengpässe, Arbeitsüberlastung, Nullrunden, Zukunftsängste?
5. Oder: Warum bekommen Diakoniemitarbeiter weniger Geld für die gleiche Arbeit als Kollegen in anderen Krankenhäusern?
6. Oder: Warum werden immer mehr Arbeitsplätze ausgelagert und diese Mitarbeiter zu Billiglöhnen beschäftigt? z. B. 5. Mose 15.4: Es soll kein Armer unter Euch sein!
7. Oder: Warum sollen Diakonie-Mitarbeitern Grundrechte (z. B. Streikrecht) vorenthalten werden?

Anmerkung: Die Zitate in Anführungszeichen stammen von der Internet-Seite www.luther.de

AWO strebt allgemeingültigen Tarif in der Altenpflege an

Auf ihrer Bundesversammlung hat die Arbeiterwohlfahrt eine höhere Bezahlung für soziale Berufe gefordert. Ziel müsse ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag Soziales sein, sagte der AWO-Bundesvorsitzende Wolfgang Stadler. Nur so könne ein ruinöser Wettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten gestoppt werden. Die AWO habe deshalb Verhandlungen mit den anderen Wohlfahrtsverbänden aufgenommen. Erster Schritt soll dabei sein, einen für alle Sozialträger verbindlichen Tarif für Altenpfleger zu erreichen. Bei einer Einigung von AWO, Diakonie und Caritas wären 50 % aller Beschäftigten in der Altenpflege eingeschlossen, so könnte dieser Tarifvertrag auch für die anderen Anbieter verpflichtend gemacht werden. Nachdem das Bundesarbeitsgericht das Streikverbot für kirchliche Mitarbeiter gelockert hat, sei eine Einigung mit den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden wahrscheinlich.

Darüber hinaus beschloss die Bundeskonferenz der AWO die Selbstverpflichtung für die Wertebindung ihrer Unternehmen. Diese beinhaltet u. a. die vollständige Tarifgebundenheit aller Beschäftigten, die Einhaltung von Mindestlöhnen und einen streng reglementierten Einsatz von Leiharbeitnehmern, die außerdem nur nach dem Grundsatz »gleicher Lohn für gleiche Arbeit« beschäftigt werden dürfen.

(vgl. haeusliche-pflege.net vom 26.11.2012)

Späte Einsicht: Diakonie und DEVAP fordern mehr Anerkennung und angemessenere Löhne für Pflegeberufe

Der evangelische Pflegefachverband DEVAP und die Diakonie fordern eine Refinanzierung angemessener Löhne, dies sei ganz entscheidend für die Forderung nach mehr Anerkennung für Pflegeberufe. Pflegekassen und Sozialhilfeträger müssten bereit sein, die tariflichen Löhne in den Entgeltverhandlungen anzuerkennen und zu refinanzieren, so Maria Loheide, sozialpolitischer Vorstand Sozialpolitik der Diakonie Deutschland. Entscheidend für die Attraktivität eines Berufsbildes sei auch das Lohnniveau.

Darüber hinaus wird eine bundeseinheitliche und stabile Finanzierung für die Pflegeausbildung gefordert. Die Umschulungsmaßnahmen in der Pflege müssten dauerhaft und vollständig von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden. Außerdem müsste die Kapazität für die Ausbildung insgesamt erhöht werden, so Renate Gamp, Vorsitzende des DEVAP.

Ganz anders agierte dagegen der Niedersächsische evangelische Verband für Altenhilfe und Pflege e. V. (NEVAP). Ab 2005 forderte dieser seine Mitglieder auf, nicht über Pflegesätze zu verhandeln – mit der Folge, dass in Niedersachsen die niedrigsten Sätze gezahlt werden.

(vgl. www.diakonie.de/andie-pflege-denken-aktuelles-1152.html vom 22.11.2012)

Vier Caritas-Pflegeheime insolvent

Für vier ihrer Pflegeheime hat die Caritas-Pflege GmbH, eine Tochtergesellschaft der Caritas Bremen, im November einen Insolvenzantrag gestellt. Die Heime leiden unter der schwierigen finanziellen Situation der Branche. Dabei sei die Versorgung und Pflege der Senioren vollumfänglich und ohne Einschränkungen gesichert, so der zuständige Insolvenzverwalter Malte Köster. Die finanziellen Probleme der Caritas-Einrichtungen seien nicht auf eine mangelnde Auslastung zurückzuführen. Nach Einschätzung der Caritas-Sprecherin Simone Lause sei die gesamte Pflegebranche von finanziellen Problemen bedroht. Der Betrag, den die Pflegekassen, Sozialhilfeträger und Bewohner zahlten, reiche nicht aus, um die tatsächlichen Kosten zu decken. Eine hohe Qualität in der Pflege, Fortbildungen, Qualitätsmanagement und feste Regeln hätten ihren Preis, so Lause. Darüber hinaus habe die Caritas höhere Personalkosten als andere Träger, da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem kirchlichen Tarifvertrag bezahlt werden. Nach Auffassung der Sprecherin Lause sei dies jedoch eine angemessene Bezahlung für die anstrengenden und anspruchsvollen Tätigkeiten. Allerdings würden die Pflegekassen dies anders sehen, sie verweisen auf private Anbieter, die mit weniger Geld auskommen würden. So fordert denn auch der Sprecher der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege in Bremen, Arnold Knigge, dass der Wettbewerb der Heime nicht über die Arbeitsbedingungen und Entlohnung laufen dürfe.

Arbeitnehmervertreter glauben jedoch nicht, dass die Misere nur an der schlechten Finanzierung liegt. Sie kritisieren zu aufwändige Investitionen und vermuten, dass der Caritasverband zu hohe Pachten kassiert. Der vorläufige Insolvenzverwalter hat ihnen zugesagt, »jeden Stein« einzeln umzudrehen.

(vgl. Weser-Kurier vom 27. Dezember 2012)

Termine & Seminare Februar bis April 2013

Termin	Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
18.–20.02.	e Grundlagen Arbeitsrecht	Undeloh DAI e.V.
18.–21.02.	e MVG-Einführung	Meissen dia e.V.
18.–21.02.	e AVR-EKD-Einführung	Meissen dia e.V.
04.–08.03.	e MVG-Einführung	Bad Bevensen dia e.V.
04.–08.03.	e Burn-out	Bad Bevensen dia e.V.
04.–08.03.	e MVG f. Fortgeschrittene	Bad Bevensen dia e.V.
11.–13.03.	k Was macht uns krank?	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
11.–13.03.	k Grundlagen des Arbeitszeitrechts	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
11.–13.03.	k Rente, KZVK, Teilzeitbeschäftigung	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
20.–22.03.	e MVG II – Mitbestimmung in organisatorischen und personellen Angelegenheiten	Reinfeld DAI e.V.
08.–12.04.	e MVG-Einführung	Walsrode dia e.V.
08.–12.04.	e Mobbing und Konflikte	Walsrode dia e.V.
08.–12.04.	e Grundlagenwissen Arbeitsrecht	Walsrode dia e.V.
15.–17.04.	k Einführung in die MAVO	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
15.–17.04.	k Arbeitsrechts-Grundkurs AVR	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
15.–19.04.	e Arbeitszeit 1	Springe dia e.V.
15.–19.04.	e Wie erkenne ich die wirtschaftliche (Not-)Lage meiner Einrichtung?	Springe dia e.V.
17.–19.04.	k Souverän auftreten	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
17.–19.04.	k Das ABC des Sozialrechts	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
22.–24.04.	e Einführung in das MVG	Undeloh DAI e.V.
24.–26.04.	e Einführung in das MVG	Undeloh DAI e.V.

Teilzeitbeschäftigung und zweiter Job?

Frage: Ich bin Krankenschwester und arbeite im Schichtdienst. In meinem Arbeitsvertrag steht folgende Klausel: ›Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 20 Stunden.‹ Tatsächlich arbeite ich aber sehr unterschiedlich: manchmal nur 10 Stunden in der Woche, manchmal aber auch mehr als 30 Stunden zu jeweils unterschiedlichen Schichten. Ich möchte gern eine Nebentätigkeit ausüben, da ich alleinerziehend bin und das Geld brauche. Das ist aber so nicht möglich. Darf mein Arbeitgeber mir diese Möglichkeit durch eine solche Stundenplanung nehmen?

Antwort:

Laut Arbeitsvertrag ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit vereinbart. Offensichtlich enthält der Arbeitsvertrag aber keinerlei Regelung darüber, in welchem Zeitraum eine durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit von 20 Stunden in der Woche gegeben sein muss. Eine Vereinbarung einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit ist allerdings nur wirksam, wenn auch gleichzeitig geregelt ist, in welchem Zeitraum diese durchschnittliche Wochenstundenzahl zu erbringen ist; es ist also der Zeitraum anzugeben, in welchem etwaige Minus- oder Plusstunden auszugleichen sind. Findet sich eine solche Regelung nicht, so ergibt sich hieraus, dass tatsächlich durch den Arbeitsvertrag eine feste wöchentliche Arbeitszeit vereinbart wurde. Das heißt, dass Sie gegenüber Ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Beschäftigung in Höhe von genau 20 Stunden wöchentlich haben. Wenn Ihr Arbeitgeber Sie weniger als 20 Stunden in der Woche beschäftigt, so muss er Ihnen trotzdem 20 Stunden auszahlen. Eine Verpflichtung, die ›Minusstunden‹ nachzuarbeiten, besteht nicht. Arbeiten Sie mehr als 20 Stunden in einer Woche, so ist jede Stunde darüber hinaus Mehrarbeit und damit zusätzlich abzugelten, unabhängig davon, ob Sie in den Wochen zuvor weniger als 20 Stunden gearbeitet haben. Das bedeutet auch, dass Ihr Arbeitgeber nicht berechtigt ist, ein Arbeitszeitkonto für Sie zu führen. Dafür wäre eine gesonderte Vereinbarung erforderlich.

Dies schützt Sie allerdings nicht davor, dass der Arbeitgeber für Sie Mehrarbeit anordnet, soweit dies auch arbeitsvertraglich vereinbart wurde, was regelmäßig der Fall ist. Diese Anordnung von Mehrarbeit kann sich dann gegebenenfalls auf Ihre Möglichkeiten, einer Nebentätigkeit nachzugehen, auswirken.

Weiterhin ist Ihr Arbeitgeber auf Grund seines Direktionsrechts befugt, die Verteilung der täglichen Arbeitszeit einseitig zu bestimmen. Das heißt, er ist auch befugt, Sie in unterschiedlichen Schichten einzuteilen.

Allerdings ist sowohl bei der Anordnung von Mehrarbeit als auch bei der Lage der Arbeitszeiten Folgendes in Hinsicht auf eine Nebenbeschäftigung zu berücksichtigen: Die Befugnis zur Ausübung einer Nebentätigkeit folgt aus dem Grundrecht der Berufsfreiheit, welches auch beinhaltet, dass ein Arbeitnehmer die Möglichkeit haben muss, den Lebensunterhalt für sich und ggf. seine Familie zu verdienen. Entsprechend ist zu berücksichtigen, dass ein Einkommen, das bei einer halben Stelle als Krankenschwester zu erzielen ist, im Zweifel nicht ausreichen wird, um den Lebensunterhalt für sich und sein Kind zu bestreiten. In einem ähnlich gelagerten Fall erging eine kirchengerichtliche Entscheidung, dass einer Mitarbeiterin in Teilzeitbeschäftigung durch Ihren Arbeitgeber ermöglicht werden muss, einer Nebentätigkeit nachzugehen. Der Arbeitgeber ist nicht befugt, die Mitarbeiterin darauf zu verweisen, dass sie nur Nebentätigkeiten ausführen darf, bei denen sie ihre Arbeitszeit vollständig frei gestalten kann. Das heißt im Umkehrschluss, dass Ihr Arbeitgeber Ihnen auch die tatsächliche Möglichkeit geben muss, eine Nebentätigkeit mit festen Arbeitszeiten auszuüben. Und dementsprechend ergeben sich hier auch Grenzen in der Anordnung von Mehrarbeit und der Frage der Lage der Arbeitszeit. Allerdings ist hier eine konkrete Grenze nicht zu ziehen, vielmehr wird man im Einzelfall abwägen müssen, inwieweit Ihr Recht auf Ausübung der Tätigkeit und die Beeinträchtigung betrieblicher Belange tatsächlich zu berücksichtigen sind.

Gern beantwortet die Redaktion Ihre arbeitsrechtlichen Fragen und Leserbriefe.

Zuschriften bitte an: AuK-Redaktion · Am Hulsberg 8 · 28205 Bremen · arbeitsrecht@bremen.de

Eingruppierung AVR DW EKD, Gesundheitspfleger in der Psychiatrie: E 8

Leitsatz:

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht zur Auslegung von Tarifverträgen sind die Erfordernisse eines Tätigkeitsmerkmals regelmäßig dann als erfüllt anzusehen, wenn der Arbeitnehmer eine dem in der Vergütungsgruppe genannten Regel- oder Richtbeispiel entsprechende Tätigkeit ausübt.
2. Auf die allgemeinen Merkmale muss nur dann zurückgegriffen werden, wenn die vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit von einem Tätigkeitsbeispiel nicht oder nicht voll erfasst wird.
3. Das in der Entgeltgruppe 8 AVR DWM (= Mecklenburg) aufgeführte Richtbeispiel eines ›Gesundheitspflegers in der Psychiatrie‹ wird von einem Gesundheitspfleger durch seine Tätigkeit in einem psychiatrischem Pflegeheim erfüllt. Sowohl aus dem Wortlaut als auch aus der Systematik der Regelungen ergibt sich, dass ein Gesundheitspfleger immer dann in der Entgeltgruppe 8 AVR DWM eingruppiert ist, wenn er in der ›Psychiatrie‹ tätig ist. Die Einrichtung, in der der Gesundheitspfleger tätig wird, muss dabei ›der Psychiatrie‹ zuzuordnen sein.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

BUNDESARBEITSGERICHT URTEIL VOM 20. JUNI 2012, AZ.: 4 AZR 438/10

VORINSTANZ LANDESARBEITSGERICHT MECKLENBURG-VORPOMMERN, AZ.: 3 SA 203/09

Sachverhalt:

Ein staatlich anerkannter Kranken- und Gesundheitspfleger ohne zusätzliche psychiatrische Fachweiterbildung ist als Pflegefachkraft in einem psychiatrischen Pflegeheim beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft vertraglicher Vereinbarung die von der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs e. V. mit Wirkung zum 1. Januar 2008 neu gefassten Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs e. V. (AVR DWM) Anwendung.

Der Kläger begehrt die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 der Anlage 1 zu den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs e. V. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

Aus den Gründen:

Die Revision des Klägers ist begründet. Die nach der Klarstellung des Antrages in der Revisionsverhandlung als allgemeine Eingruppierungsfeststellungsklage zulässige Klage

(zu den dabei anzuwendenden Maßstäben nach der gefestigten Rechtsprechung des Senats vgl. nur BAG 6. Juni 2007 - 4 AZR 505/06 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 308) ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Eingruppierungsregelungen der AVR DWM unzutreffend ausgelegt und angewandt. Der Kläger ist in der Entgeltgruppe 8 AVR DWM eingruppiert. Die Beklagte hat ihm das sich daraus ergebende Entgelt zu zahlen.

I. Die Eingruppierung des Klägers richtet sich kraft vertraglicher Vereinbarung der Parteien nach der Anlage 1 zu den AVR DWM.

Danach gelten für die Eingruppierung des Klägers folgende Regelungen:

›§ 12 Eingruppierung

(1) Der Mitarbeiter ist nach den Merkmalen der übertragenen Tätigkeiten in die Entgeltgruppen gemäß der Anlage 1 eingruppiert. Die Tätigkeiten müssen ausdrücklich übertragen sein (z. B. im Rahmen von Aufgaben- oder Stellenbeschreibungen). Der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist. ...

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

(3) Für die Eingruppierung ist nicht die

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

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

In dem Eingruppierungskatalog der Anlage 1 zu den AVR DWM heißt es u. a.:

›Entgeltgruppe 7 (Anm. 5, 6, 11, 15)

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

Hierzu gehören Mitarbeiter

1. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben

(Anm. 6) in den Tätigkeitsbereichen

a. Pflege/Betreuung/Erziehung,

2. ...

Richtbeispiele:

Alten-, Gesundheits- und Krankenpfleger, eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 6) von schwierigen (Anm. 14) Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen

a. Pflege/Betreuung/Erziehung,

2.

Richtbeispiele:

Gesundheitspfleger im OP-Dienst, in der Intensivpflege oder Psychiatrie, Erzieher mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen,

1. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 6) und Leitungsaufgaben (Anm. 11) in den Tätigkeitsbereichen

a, Pflege/Betreuung/Erziehung,

2.

Richtbeispiele:

Stationsleiter, Wohnbereichsleiter,

Die entsprechenden Anmerkungen lauten u. a.:

›(6) Die eigenständig wahrgenommenen Aufgaben der Entgeltgruppe 7 und 8 setzen Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraus, die i. d. R. durch eine dreijährige Fachschulausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können. Eigenständig wahrgenommen bedeutet, dass für die Erledigung der übertragenen Aufgaben Entscheidungen über Mittel und Wege zur Erreichung von Arbeitsergebnissen selbst getroffen werden.

Die Aufgaben, die im Klientenbezug weitergehende emotionale und soziale Kompetenz erfordern, beinhalten Tätigkeiten, die in verschiedenen Arbeitssituationen in unterschiedlichem Maße anfallen und wechselnde Anforderungen stellen.

(7) Die verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben der Entgeltgruppe 8 setzen vertieftes oder erweitertes Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraus, die i. d. R. durch eine dreijährige Fachschulbildung oder eine mindestens zweieinhalbjährige Berufsausbildung mit Weiterqualifikationen aber auch anderweitig erworben werden können. Verantwortlich wahrgenommen bedeutet, dass Ziele und die dazu benötigten Lösungswege selbstständig erarbeitet werden.

(11) Leitungsaufgaben werden Mitarbeitern neben ihrer Tätigkeit ausdrücklich übertragen und umfassen nicht alle der in der Anmerkung 10 beschriebenen Aspekte der Leitung.

(14) Schwierige Aufgaben weisen fachliche, organisatorische, rechtliche oder technische Besonderheiten auf, die vertiefte Überlegung und besondere Sorgfalt erfordern.

II. Hiernach hat der Kläger einen Entgeltanspruch nach der Entgeltgruppe 8 AVR DWM. Seine Tätigkeit entspricht den Anforderungen des dort aufgeführten Richtbeispiels eines ›Gesundheitspflegers in der Psychiatrie‹.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts handelt es sich bei kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zwar nicht um Tarifverträge im Sinne des Tarifvertragsgesetzes, weil sie nicht nach dessen Maßgabe zustande gekommen sind (st. Rspr., BAG 19. Februar 2003 - 4 AZR 11/02 - BAGE 105, 148; 20. März 2002 - 4 AZR 101/01 - BAGE 101, 9; 15. November 2001 - AZR 88/01 - EzA BGB § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 48). Gleichwohl erfolgt aber die Auslegung der Arbeitsvertragsrichtlinien nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nach den gleichen Grundsätzen, wie sie für die Tarifauflegung maßgeblich sind (BAG 14. Januar 2004 - 10 AZR 188/03 - m. w. N., AP AVR Caritasverband Anlage 1 Nr. 3; 18. Mai 2000 - 6 AZR 53/99 - ZTR2001, 172). Danach ist vom Wortlaut der AVR auszugehen und anhand dessen der Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Wortlaut zu haften. Der wirkliche Wille der Richtliniengeber und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Bestimmungen ist mit zu berücksichtigen, soweit sie in den Vorschriften der AVR ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist auch auf den systematischen Zusammenhang.

2. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Auslegung von Tarifverträgen sind die Erfordernisse eines Tätigkeitsmerkmals einer Entgeltgruppe regelmäßig dann als erfüllt anzusehen, wenn der Arbeitnehmer eine dem in der Vergütungsgruppe genannten Regel- oder Richtbeispiel entsprechende Tätigkeit ausübt (BAG 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 - Rn. 27, BAGE 129, 238; 18. April 2007 - 4 AZR 696/05 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Telekom Nr. 8). Das beruht darauf, dass die Tarifvertragsparteien selbst im Rahmen ihrer rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten gewisse häufig vorkommende und typische Aufgaben einer bestimmten Vergütungsgruppe fest zuordnen können. Dies entspricht den bei der Tarifauflegung besonders wichtigen Grundsätzen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit, denen Tarifvertragsparteien bei der Abfassung von Tarifnormen im Allgemeinen gerecht werden wollen (BAG 19. August 2004 - 8 AZR 375/03 - EzA TVG § 4 Chemische Industrie Nr. 7). Auf die allgemeinen Merkmale muss nur dann zurückgegriffen werden, wenn die vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit von einem Tätigkeitsbeispiel nicht oder nicht voll erfasst wird (BAG 25. September 1991 - 4 AZR 87/91 - m. w. N., AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 7 = EzA TVG § 4 Großhandel Nr. 2). Dies ist beispielsweise der Fall, wenn das Richtbeispiel in mehreren Vergütungsgruppen genannt ist oder wenn es selbst einen unbestimmten Rechtsbegriff enthält, der nicht aus sich selbst heraus ausgelegt werden kann. Dann sind die Merkmale der allgemeinen Anforderungen heranzuziehen (BAG 23. September 2009 - 4 AZR 333/08 - Rn. 20 m. w. N., AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 95). Soweit es nach der Tarifsystematik ausreicht, dass ein Regel- oder Richtbeispiel erfüllt ist, ist ein Rückgriff auf die Obersätze aber nicht nur überflüssig, sondern verbietet sich. Ansonsten würde die von dem Normgeber bewusst vorgenommene pauschalierende Bewertung, die er mit einem Richtbeispiel umgesetzt hat, nicht als solche akzeptiert, sondern in ihrer Plausibilität einer erneuten gerichtlichen Kontrolle unterworfen. Diese für tarifliche Vergütungsordnungen entwickelte Auslegungsregel gilt entsprechend auch für die hier streitigen Tätigkeitsmerkmale der AVR DWM ebenso die Rechtsprechung des Kirchengerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland – KGH EKD – z. B. 26. April 2010 - I-0124/R51-09 - Rn. 22, zum – hier streitigen – Richtbeispiel ›Gesundheitspflege-

rin in der Psychiatrie‹ der Entgeltgruppe 8 AVR Diakonie)

3. Das in der Entgeltgruppe 8 AVR DWM aufgeführte Richtbeispiel eines ›Gesundheitspflegers in der Psychiatrie‹ wird vom Kläger durch seine Tätigkeit im psychiatrischen Pflegeheim der Beklagten erfüllt. Sowohl aus dem Wortlaut als auch aus der Systematik der Regelungen ergibt sich, dass ein Gesundheitspfleger immer dann in der Entgeltgruppe 8 AVR DWM eingruppiert ist, wenn er ›in der Psychiatrie‹ tätig ist.

a) Der Begriff des Gesundheitspflegers und seine Tätigkeit werden von der Entgeltordnung der AVR DWM vorausgesetzt. Der Begriff entspricht der gesetzlichen Definition im Gesetz über die Berufe in der Krankenpflege vom 16. Juli 2003 (BGBl. I S. 1442). Die Tätigkeit als Alten-, Gesundheits- und Krankenpfleger und -pflegerinnen wird im Grundsatz nach Entgeltgruppe 7 AVR DWM vergütet.

b) Soweit ein Gesundheitspfleger ›in der Psychiatrie‹ beschäftigt ist, erfüllt er das Richtbeispiel der Entgeltgruppe 8 AVR DWM. Die entsprechenden Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 8 AVR DWM gehen sowohl in den abstrakten Obersätzen als auch in den zusätzlichen Merkmalen in den Richtbeispielen von erhöhten Anforderungen aus, die für die jeweiligen Tätigkeiten verlangt werden. Im Vergleich zu den Richtbeispielen eines Alten-, Gesundheits- oder Krankenpflegers der Entgeltgruppe 7 AVR DWM muss nach den Richtbeispielen der Entgeltgruppe 8 AVR DWM ein Gesundheitspfleger ›im OP-Dienst, in der Intensivpflege oder Psychiatrie‹ tätig sein. Die Anknüpfung an die Einrichtung, in der der Gesundheitspfleger tätig ist, erfolgt aufgrund einer typisierenden Bewertung des Normgebers, wonach Gesundheitspflege in solch speziellen Einrichtungen regelmäßig mit erhöhten Anforderungen verbunden ist. Damit knüpft die Entgeltordnung und das Richtbeispiel zur Entgeltgruppe 8 AVR DWM an ein bestimmtes, institutionelles Merkmal an. Die Einrichtung, in der der Gesundheitspfleger tätig wird, muss ›der Psychiatrie‹ zuzuordnen sein.

c) Diese Auslegung wird durch systematische Überlegungen gestützt. Die Entgeltordnung stellt darauf ab, dass dann, wenn bestimmte Tätigkeiten in bestimmten Einrichtungen oder unter bestimmten Umständen ausgeübt werden, bereits die allgemeinen Anforderungen des jeweiligen Obersatzes einer höheren Entgeltgruppe erfüllt sind. Hinsichtlich der Gesundheitspfleger der Entgelt-

gruppe 7 AVR DWM ist eine solche pauschalierende Bewertung für diejenigen getroffen worden, die in der Psychiatrie, im OP-Dienst oder in der Intensivpflege tätig sind. Die dabei regelmäßig auftretenden besonderen Belastungen oder Anforderungen sind vom Normgeber der AVR DWM so typisierend bewertet worden, dass sie stets eine Eingruppierung in die höhere Entgeltgruppe 8 rechtfertigen.

Die Verknüpfung von bestimmten Tätigkeiten mit dem Ort oder der Art der Einrichtung, in der sie ausgeübt werden, sieht die Entgeltordnung der AVR DWM in einigen Entgeltgruppen vor. So sind in der Entgeltgruppe 2 die Reinigungskräfte »in Wohn-, Betreuungs- und Behandlungsräumen« als Richtbeispiele genannt. Entgeltgruppe 3 zählt hierzu die »Mitarbeiter im Empfang, in der Registratur und in der Telefonzentrale«. Entgeltgruppe 4 nennt »Mitarbeiter in der Buchhaltung, Patientenverwaltung oder dem Einkauf«. Auch bei höherwertigen Tätigkeiten werden bestimmte Institutionen genannt, etwa bei der Entgeltgruppe 9: »Leiter einer kleineren Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege«.

Dieser Anbindung von Tätigkeiten an eine Institution, in der sie ausgeübt werden, steht die daneben in anderen Richtbeispielen der Entgeltordnung der AVR DWM enthaltene Qualifizierung einer höherwertigen Tätigkeit durch inhaltliche, qualitativ zu bewertende Anforderungen gegenüber. So ist zu derselben Entgeltgruppe 8 u. a. das Richtbeispiel »Erzieher mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen« geregelt (ebenso Heilerziehungspfleger; vgl. auch etwa zu Entgeltgruppe 5: einerseits Altenpfleger- und Heilerziehungshelfer mit speziellen Aufgaben, andererseits Unterstützungskraft in Kindertagesstätten). Die Charakterisierung einer Aufgabe als speziell, die unmittelbar im Richtbeispiel genannt ist, bedarf daher immer einer qualitativen, im Regelfall vergleichenden Wertung im Einzelfall der jeweiligen Tätigkeit, bei der auf die Anforderungen der Obersätze zurückgegriffen werden kann und muss. Diese qualitative Bewertung der Richtbeispiele ist bei den an die Tätigkeit in einer bestimmten Institution angebotenen Richtbeispielen durch den Normgeber der AVR DWM bereits abschließend vorgenommen worden. Hieran sind die Gerichte für Arbeits-sachen gebunden. Sie dürfen daher bei einer solchen Tätigkeit keine Überprüfung dahingehend vornehmen, ob der bei der pauschalierenden Bewertung des Normgebers gene-

rell vermutete Grund für die Höherbewertung im Einzelfall auch nach Maßgabe der Obersätze tatsächlich vorliegt.

d) Soweit die Rechtsprechung des KGH EKD hiervon abweicht, folgt ihr der Senat nicht.

aa) Der KGH EKD hält das Richtbeispiel »Gesundheitspflegen in der Psychiatrie« für mehrdeutig und meint, es sei so zu verstehen, dass von ihm nur die Mitarbeiter erfasst würden, die in psychiatrischen Einrichtungen eine die Gesamttätigkeit prägende Pflegetätigkeit ausübten, die auf die besonderen Bedürfnisse der Patienten in der Psychiatrie ausgerichtet seien (KGH EKD 26. April 2010 - 1-0124/R60-09 -).

bb) Nach Auffassung des erkennenden Senats kann der in § 12 Abs. 2 AVR DWM formulierte Begriff des »Gepräges« für die Auslegung dieser Tätigkeitsmerkmale und Richtbeispiele nicht herangezogen werden. Nach dem Wortlaut der Vorschrift ist das »Gepräge« erst heranzuziehen, wenn mehrere Tätigkeitsmerkmale erfüllt sind und festzustellen ist, welches der – erfüllten – Tätigkeitsmerkmale bzw. der zugrundeliegenden Teiltätigkeiten der gesamten Tätigkeit (dem »Arbeitsauftrag«, § 12 Abs. 2 Satz 2 AVR DWM) das Gepräge gibt.

Zudem trägt eine Anwendung des Geprägebegriffs bereits bei der Auslegung von Richtbeispielen und Tätigkeitsmerkmalen im Allgemeinen dem Charakter von Richtbeispielen nicht hinreichend Rechnung. Bei dieser methodischen Vorgehensweise käme es zu einer qualitativ-wertenden Einbeziehung der in den Obersätzen formulierten Anforderungen bei der Auslegung der Richtbeispiele. Danach wäre das Richtbeispiel eines Gesundheitspflegers in der Psychiatrie wie folgt zu lesen: »Gesundheitspfleger in der Psychiatrie, wenn und soweit pflegerische Tätigkeiten anfallen, die auf die besonderen Bedürfnisse der Patienten in der Psychiatrie ausgerichtet sind« (vgl. dazu KGH EKD 26. April 2010 - 1-0124/R60-09 -). Ein solches Richtbeispiel hat der Normgeber aber nicht formuliert. Auch würde dabei eine qualitative Betrachtung erforderlich werden, die in der nach dem Wortlaut rein örtlichen und einrichtungsbezogenen Bestimmung nicht enthalten ist.

e) Die Voraussetzungen des Richtbeispiels der Entgeltgruppe 8 AVR DWM »Gesundheitspfleger in der Psychiatrie« sind gegeben.

aa) Der Kläger ist Gesundheitspfleger i. S. d. Regelung. Mit der Reform des Krankenpfe-

ger Krankenpflege vom 16. Juli 2003, in Kraft ab 1. Januar 2004 (aktuelle Fassung vom 1. April 2012) ist die Berufsbezeichnung der bisherigen »Krankenpfleger« in »Gesundheits- und Krankenpfleger« geändert worden (§ 23 Abs. 1 i. V. m. § 1 Abs. 1 Nr. 1 Krankenpflegegesetz). Der Kläger ist staatlich anerkannter Krankenpfleger und erfüllt daher – auch nach Auffassung der Parteien – unter der Arbeitsvertragsbezeichnung »Pflegefachkraft« die entsprechende Anforderung des hier fraglichen Tätigkeitsmerkmals.

bb) Der Kläger übt seine Gesundheitspflergetätigkeit auch »in der Psychiatrie« aus. Unter dem vom Normgeber der AVR DWM im Richtbeispiel gewählten Begriff der »Psychiatrie« fallen nicht nur die psychiatrischen Kliniken im engeren Sinne, sondern auch psychiatrische Einrichtungen anderer Art, in denen die spezifischen Aufgaben einer psychiatrischen Klinik ohne deren strikten institutionellen Rahmen – ganz oder teilweise – erfüllt werden. Dies ist bei dem psychiatrischen Pflegeheim der Beklagten der Fall.

(1) Der Begriff »Psychiatrie« wird im Allgemeinen in zweifacher Hinsicht gebraucht. Er bedeutet zum einen ein »Fachgebiet der Medizin, das sich mit der Erkennung u. Behandlung psych. Krankheiten befasst (Wahrig, Deutsches Wörterbuch, 9. Aufl. S. 1177; ebenso Duden, Das große Wörterbuch der deutschen Sprache, 3. Aufl. Bd. 7). Zum anderen bezeichnet er umgangssprachlich eine »psychiatr. Klinik« (Wahrig a. a. O.) bzw. »(Jargon) psychiatrische Abteilung, Klinik« (Duden a. a. O.). Der im Richtbeispiel gewählte Begriff orientiert sich erkennbar an der zweitgenannten Bedeutung und erfasst daher den Gesundheitspfleger in einer »psychiatrischen Einrichtung« (»Klinik, Abteilung«).

(2) »Die Psychiatrie« im Sinne der Regelung ist danach nicht auf die »klassische« psychiatrische Klinik begrenzt. Nach Sinn und Zweck der Norm werden auch die Einrichtungen erfasst, die gemeinsam das Netz der psychiatrischen Versorgung des Landes Mecklenburg-Vorpommern bilden.

(3) Der Begriff der »Psychiatrie« ist nicht notwendig identisch mit dem Begriff der »psychiatrischen Klinik«. Eine solche Begrenzung wäre unmittelbar nur aus dem Tatbestandsmerkmal »psychiatrische Klinik« oder aus einer vergleichbar eindeutigen Bezugnahme, etwa auf entsprechende Begriffe im Krankenversicherungsrecht (z. B. § 118 SGB V), zu folgern. Der Systematik ist lediglich zu entnehmen, dass mit dem Begriff der »Psychiatrie« die Institution gekennzeichnet werden soll, in der

die Pflgetätigkeit erbracht wird, nicht dagegen die jeweils konkrete Subsumtion einer speziellen, von einem einzelnen Gesundheitspfleger in einer Einrichtung ausgeübten Pflgetätigkeit.

(4) Für eine Erstreckung des Begriffs der Psychiatrie auf psychiatrische Pflegeheime, wie das der Beklagten, sprechen weiter die folgenden Gesichtspunkte:

Die ›Psychiatrie‹ ist kein Begriff, der quasi wissenschaftlich definiert ist. Er ist eher der Umgangssprache zuzuordnen (Pschyrembel, Klinisches Wörterbuch, 263. Aufl. S. 1721). Wenn die Zugehörigkeit einer Institution zur ›Psychiatrie‹ als Merkmal genannt wird, besteht sprachlich keine Möglichkeit, diese Zugehörigkeit schon vom Wortlaut her präzise abzugrenzen. Es geht vielmehr um eine allgemeine Zuordnung zu Einrichtungen, in denen psychiatrisch erkrankte Patienten behandelt und ggf. gepflegt werden.

Dem entspricht, dass die ›psychiatrische Versorgung‹ im Allgemeinen und speziell im Land Mecklenburg-Vorpommern nicht auf psychiatrische Kliniken begrenzt ist. Die allgemeine gesundheitspolitisch-administrative Festlegung der Landesregierung in diesem Bereich wird als ›Psychiatrieplan‹ bezeichnet (vgl. das Geleitwort der Ministerin zum ›Plan zur Weiterentwicklung eines integrativen Hilfesystems für psychisch kranke Menschen in Mecklenburg-Vorpommern‹ vom August 2011). Dazu heißt es in § 6 Abs. 3 des Gesetzes über Hilfen und Schutzmaßnahmen für psychisch Kranke vom 13. April 2000 (PsychKG M-V):

›Für den Versorgungsbereich eines psychiatrischen Krankenhauses oder einer psychiatrischen Abteilung eines Allgemeinkrankenhauses werden Beauftragte (Psychiatriekoordinatoren) bestellt, die in Zusammenarbeit mit den in Absatz 2 aufgeführten Stellen (u. a. ›den psychiatrischen Krankenhäusern und sonstigen psychiatrischen Einrichtungen ...‹) die Betreuung der psychisch Kranken im Versorgungsbereich des Krankenhauses koordinieren. ... Die Versorgungsbereiche werden durch den Sozialminister... im Rahmen eines Psychiatrieplans festgelegt.‹

Daraus ergibt sich, dass der Begriff der Psychiatrie sowohl nach der Terminologie des (Landes-)Gesetzgebers als auch nach der der Exekutive deutlich weiter reicht, als dies eine Wertung als bloßes Synonym für ›psychiatrische Klinik‹ fassen würde.

(5) Das psychiatrische Pflegeheim der Beklagten wird von dem Psychiatrieplan des Landes Mecklenburg-Vorpommern 1994

erfasst. Das ergibt sich sowohl aus dem Psychiatrieplan 1994 selbst als auch aus der von der Beklagten selbst erstellten Konzeption für das psychiatrische Pflegeheim. Die Konzeption weist neben den offenen Bereichen, in denen der Kläger tätig ist, auch eine geschlossene Abteilung auf. Die Unterbringung, bspw. nach § 1906 BGB oder nach § 9 ff. PsychKG M-V, erfolgt in der Regel in psychiatrischen Kliniken, die von dem tariflichen Begriff der ›Psychiatrie‹ ohne Weiteres erfasst werden. Eine Unterbringung kann aber auch in dem psychiatrischen Pflegeheim der Beklagten (dort: Personenkreis 4) erfolgen. Dem entspricht, dass die Beklagte selbst stets darauf verwiesen hat, der Kläger habe mit dem Bereich der geschlossenen Unterbringung in ihrer Einrichtung nichts zu tun. Wenn die Frage der Zugehörigkeit zu ›der Psychiatrie‹ aber keine Frage der konkreten Tätigkeit des Klägers ist, sondern einer Eigenschaft der Institution, in der er tätig ist, käme eine Differenzierung nach den konkreten Tätigkeiten nur in Betracht, wenn das psychiatrische Pflegeheim nach dem geschlossenen und dem offenen Teil als zwei getrennte Institutionen zu werten wäre. Hierfür bestehen keine Anhaltspunkte. Gerade der integrative Charakter der verschiedenen Teile der psychiatrischen Einrichtungen wird häufig als Merkmal einer modernen Versorgung im Bereich ›der Psychiatrie‹ verstanden.

Auch die konkreten Erscheinungsformen psychiatrischer Krankheiten in den verschiedenen Abteilungen im Heim der Beklagten legen eine Gesamtbetrachtung nahe. Nach der Konzeption der Beklagten gibt es zwischen den Diagnosen für den offenen und für den geschlossenen Bereich keine Differenzierungen. Lediglich hinsichtlich der gerichtlich überprüften Notwendigkeit einer Unterbringung ist bei deren Vorliegen die Aufnahme in die geschlossene Abteilung vorgesehen. Das PsychKG M-V sieht dafür in § 11 eine gegenwärtige erhebliche Gefahr einer Selbstschädigung oder für die öffentliche Sicherheit vor, die nicht anders abgewendet werden kann. Diese muss auf der psychischen Erkrankung beruhen. Die Unterbringung ist daher nicht Patienten mit bestimmten, besonders schweren psychischen Erkrankungen vorbehalten, sondern orientiert sich an einer aktuellen Selbst- oder Fremdgefährdung, bei welchem Krankheitsbild auch immer. Dementsprechend finden sich auch in den offenen Wohnbereichen in den Wohngruppen A und B Patienten mit Diagnosen schwerer psychischer Erkrankungen, wie schizophrene und affektive

Psychosen und hirnorganische Psychosyndromen (vgl. Konzeption S. 5). Die Psychose ist, auch wenn sie in unterschiedlichen Verlaufsformen auftritt, eine der schwersten psychischen Erkrankungen. Es handelt sich um eine komplexe psychische Störung mit gestörtem Selbst- und Realitätsbezug, die durch Denk-, Wahrnehmungs- und motorische Störungen, abnorme Erlebnisse und Erfahrungen eines gesteigerten subjektiven Bewusstseins gekennzeichnet ist (Pschyrembel Psychiatrie – Klinische Psychologie – Psychotherapie S. 649). Symptome einer schizophrenen Psychose sind schwere Wahnvorstellungen und Halluzinationen (vgl. dazu detailliert Möller/Laux/Kapfhammer Psychiatrie und Psychotherapie 2. Aufl. S. 1066 ff.). Häufigste Todesursache ist der Suizid. Affektive Psychosen äußern sich zumeist in einem Wechsel zwischen schweren Depressionen mit Antriebsarmut bis zur völligen Lähmung jeder Aktivität und Wahngedanken einerseits sowie manischen Zuständen, in denen sich Hyperaktivität und völlige Überschätzung der eigenen Möglichkeiten sich bis zu wahnhaften Größenvorstellungen steigern (Springer Lexikon Medizin S. 1779 f.). Zu den Hauptsymptomen der hirnorganischen Psychosyndrome zählen die Demenz, das Delirium, die Amnesie und der Konzentrationsverlust (Springer Lexikon Medizin S. 1776 ff.). Ferner trifft man oft auf Sprachstörungen und Verhaltensauffälligkeiten wie Aggression, Bewusstseinstörung, Veränderungen der Psychomotorik und unwillkürliche Bewegungen. Zu den hirnorganischen Psychosyndromen zählt auch Chorea Huntington. Die im Heim der Beklagten aufgenommenen Chorea Huntington-Patienten sind in offenen Wohngruppen untergebracht, in denen auch der Kläger tätig ist. Nach dem Konzeptionspapier der Beklagten (S. 4) kommt es bei diesen Patienten nicht nur zu neurologischen Veränderungen, sondern auch zu schweren psychischen Symptomen wie Unruhe, Ängste, Schlafstörungen, Depressionen, Suizidalität, Affektlabilität, Aggressivität und zu schizophrenieähnlichen Wahnvorstellungen. Hinsichtlich dieser Patientengruppe stellt die Aufnahme in das psychiatrische Pflegeheim der Beklagten ein ›landesweites Spezialangebot‹ (Konzeption S. 4) dar.

Die moderne Psychiatrie ist – wie auch die Konzeption der Beklagten und der Psychiatrieplan des Landes Mecklenburg-Vorpommern – ganzheitlich ausgerichtet und hat einen deutlich integrativen Charakter. Die frühere strenge Abtrennung bei der Behandlung psychisch Kranker in geschlossenen

Abteilungen ist – insbesondere in der langfristigen Folge des grundlegenden Berichts zur Lage der Psychiatrie in der Bundesrepublik Deutschland (sog. Enquete-Kommission Psychiatrie, BT-Drucks. 7/4200 vom 25. November 1975) – bewusst zugunsten eines flexibleren Systems der psychiatrischen Versorgung aufgegeben worden (Asanger/Wenninger Handwörterbuch Psychologie 1999 S. 574 ff. Stichwort: Psychiatrie; detailliert Schott/Tölle, Geschichte der Psychiatrie, passim, insbes. S. 311 ff.). Die Einweisungen und die Anordnung der Unterbringung sind deutlich seltener geworden, weil derartige Erkrankungen der Suizid. Affektive Psychosen äußern sich zumeist in einem Wechsel zwischen schweren Depressionen mit Antriebsarmut bis zur völligen Lähmung jeder Aktivität und Wahngedanken einerseits sowie manischen Zuständen, in denen sich Hyperaktivität und völlige Überschätzung der eigenen Möglichkeiten sich bis zu wahnhaften Größenvorstellungen steigern (Springer Lexikon Medizin S. 1779 f.). Zu den Hauptsymptomen der hirnorganischen Psychosyndrome zählen die Demenz, das Delirium, die Amnesie und der Aufmerksamkeitsverlust (Springer Lexikon Medizin, S. 1776 ff.). Ferner trifft man oft auf Sprachstörungen und Verhalten-

sauffälligkeiten wie Aggression, Bewusstseinstörung, Veränderungen der Psychomotorik und unwillkürliche Bewegungen, Zu den hirnorganischen Psychosyndromen zählt auch Chorea Huntington, Die im Heim der Beklagten aufgenommenen Chorea Huntington-Patienten sind in offenen Wohngruppen untergebracht, in denen auch der Kläger tätig ist. Nach dem Konzeptionspapier der Beklagten (S. 4) kommt es bei diesen Patienten nicht nur zu neurologischen Veränderungen, sondern auch zu schweren psychischen Symptomen wie Unruhe, Ängste, Schlafstörungen, Depressionen, Suizidalität, Affektlabilität, Aggressivität und zu schizophre- nieähnlichen Wahnvorstellungen. Hinsichtlich dieser Patientengruppe stellt die Aufnahme in das psychiatrische Pflegeheim der Beklagten ein »landesweites Spezialangebot« (Konzeption S. 4) dar.

Die moderne Psychiatrie ist – wie auch die Konzeption der Beklagten und der Psychiatrieplan des Landes Mecklenburg-Vorpommern – ganzheitlich ausgerichtet und hat einen deutlich integrativen Charakter. Die frühere strenge Abtrennung bei der Behandlung psychisch Kranker in geschlossenen Abteilungen ist – insbesondere in der lang-

fristigen Folge des grundlegenden Berichts zur Lage der Psychiatrie in der Bundesrepublik Deutschland (sog. Enquete-Kommission Psychiatrie, BT-Drucks. 7/4200 vom 25. November 1975) – bewusst zugunsten eines flexibleren Systems der psychiatrischen Versorgung aufgegeben worden (Asanger/Wenninger Handwörterbuch Psychologie 1999 S. 574 ff. Stichwort: Psychiatrie; detailliert Schott/Tölle, Geschichte der Psychiatrie, passim, insbes. S. 311 ff.). Die Einweisungen und die Anordnung der Unterbringung sind deutlich seltener geworden, weil derartige Erkrankungen differenzierter diagnostiziert und behandelt werden. Dementsprechend ist das Behandlungs- und Pflegeangebot differenzierter geworden.

Ist daher der Begriff »der Psychiatrie« deutlich weiter gefächert als früher und erstreckt er sich insbesondere weit über geschlossene psychiatrische Kliniken oder Abteilungen hinaus, ist davon auszugehen, dass die frühere Unterscheidung aufgehoben worden ist und sich in dem weiten Begriff der »Psychiatrie« niederschlägt und deshalb durch eine einheitliche Eingruppierung der Pflegekräfte nachvollzogen worden ist.

(...)

Eingruppierung AVR DW EKD, Erzieherin in der Psychiatrie mit sozialpsychiatrischer Zusatzausbildung: E 9

Leitsatz:

1. Die Eingruppierung erfolgt in die Entgeltgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale erfüllt werden und die der Tätigkeit das Gepräge geben. Gepräge bedeutet, dass die entsprechende Tätigkeit unverzichtbarer Bestandteil des Arbeitsauftrages ist.
2. Für die Eingruppierung ist nicht die berufliche Ausbildung, sondern allein die Tätigkeit maßgebend. Die Eingruppierung richtet sich nach den Obersätzen der Entgeltgruppe.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

LANDESARBEITSGERICHT NIEDERSACHSEN URTEIL VOM 06.12.2012, AZ.: 7 SA 430/11E

Sachverhalt:

Die Klägerin ist Erzieherin und hat eine berufsbegleitende sozialpsychiatrische Zusatzausbildung erfolgreich abgeschlossen, in der ihr Kenntnisse der systemischen Therapie, der konstruktivistischen Therapie, der Hypnotherapie, der Psychiatrie, der Sozialpsychiatrie

und der Psychotherapie vermittelt wurden. Sie wird als pädagogische Mitarbeiterin in der Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Arbeitsvertragsrichtlinien des diakonischen Werkes der EKD (AVR-DW EKD) Anwendung.

Im Jahr 2007 wurde das Eingruppierungs- und Vergütungsrecht der AVR-DW EKD neu geordnet. Während des vorliegenden Rechtsstreits war die Klägerin in die Entgeltgruppe 8 eingruppiert.

Die Beklagte betreibt eine Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie, in dieser werden durchschnittlich 60 Patienten behandelt mit unterschiedlichen Krankheitsbildern aus dem Bereich psychosomatischer und psychiatrischer Erkrankungen. Diese stehen rund um die Uhr in der Obhut des Pflege- und Betreuungsdienstes, der ca. 50 Mitarbeiter umfasst. Neben diesem Pflege- und Betreuungsdienst stehen zur Behandlung der Patienten unter der Leitung der Klinikärzte Kunsttherapeuten, Ergotherapeuten und Motherapieuten zur Verfügung.

Die Klägerin begehrt Eingruppierung nach der Entgeltgruppe 9 AVR DW EKD zu zahlen. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgege-

ben. Hiergegen richtet sich die eingelegte und begründete Berufung der Beklagten.

Die Beklagte ist der Auffassung, der Klägerin sei lediglich eine Tätigkeit als Erzieherin übertragen worden. Es handele sich um typische erzieherische Tätigkeiten des nichtärztlichen medizinischen Dienstes im Sinne der Entgeltgruppe 7. Verantwortlich wahrzunehmende Aufgaben im Sinne der Entgeltgruppe 9 verlangten demgegenüber, dass Ziele und die dazu benötigten Lösungswege zum Beispiel durch Konzeptentwicklung selbständig erarbeitet und entschieden würden. Diese Voraussetzungen lägen nicht vor.

Der Klägerin seien insbesondere keine Aufgaben übertragen worden, bei denen sie Ziele und die dazu benötigten Lösungswege zum Beispiel durch Konzeptentwicklung selbständig erarbeite. Zwar müsse die Klägerin auf den jeweiligen Patienten individuell eingehen, sie entwickle jedoch keine Konzepte, sondern wirke höchstens bei einer Konzeptentwicklung mit. Verantwortlich für das therapeutische Konzept sei der leitende Facharzt.

Wissenschaftliche Tätigkeiten seien der Klägerin nicht übertragen worden. Hierfür beschäftige die Beklagte Diplomsozialarbeiter, Diplomsozialpädagogen und Diplom-Psychologen.

Aus den Gründen:

(...).

Die Berufung ist jedoch nicht begründet.

Das Arbeitsgericht ist zu Recht zu dem Ergebnis gelangt, dass der Klägerin seit dem 01.07.2007 ein Anspruch auf eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 AVR-DW EKD zusteht.

Die zutreffende Eingruppierung der Klägerin bestimmt sich nach § 12 AVR-DW EKD. Danach ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach den Merkmalen der übertragenen Tätigkeiten in die Entgeltgruppen gemäß der Anlage 1 eingruppiert. Die Eingruppierung erfolgt dabei in die Entgeltgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale erfüllt werden und die der Tätigkeit das Gepräge geben. Gepräge bedeutet, dass die entsprechende Tätigkeit unverzichtbarer Bestandteil des Arbeitsauftrages ist. Für die Eingruppierung ist nicht die berufliche Ausbildung, sondern allein die Tätigkeit maßgebend. Die Eingruppierung richtet sich nach den Obersätzen der Entgeltgruppe.

Die Anlage 1 sieht für die im Streit stehende Tätigkeit der Klägerin folgende Eingrup-

pirungsmerkmale vor:

Entgeltgruppe 7 (Anm. 5, 6, 11, 15)

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

a. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 6) in den Tätigkeitsbereichen
a. Pflege/Betreuung/Erziehung,
b. Handwerklicher Erziehungsdienst,
c. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;
(Anm. 6) Die eigenständig wahrgenommenen Aufgaben der Entgeltgruppe 7 und 8 setzen Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraus, die i. d. R. durch eine dreijährige Fachschulausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können. Eigenständig wahrgenommen bedeutet, dass für die Erledigung der übertragenen Aufgaben Entscheidungen über Mittel und Wege zur Erreichung von Arbeitsergebnissen selbst getroffen werden. Die Aufgaben, die im Klientenbezug weitergehende emotionale und soziale Kompetenz erfordern, beinhalten Tätigkeiten, die in verschiedenen Arbeitssituationen in unterschiedlichem Maße anfallen und wechselnde Anforderungen stellen.

2. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 5) von komplexen (Anm. 15) Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen

a. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik,
b. Verwaltung,
c. Nichtärztlicher medizinischer Dienst.

Richtbeispiele:

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

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

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

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit

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

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

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

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

Richtbeispiele:

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

(Anm. 14) Schwierige Aufgaben weisen fachliche, organisatorische, rechtliche oder technische Besonderheiten auf, die vertiefte Überlegung und besondere Sorgfalt erfordern.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 7

1. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 6) und Leitungsaufgaben (Anm. 11) in den Tätigkeitsbereichen
a. Pflege/Betreuung/Erziehung,
b. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;
2. in der Leitung (Anm. 10) im Tätigkeitsbereich Hauswirtschaft/Handwerk/Technik.

Richtbeispiele:

Stationsleiterin, Wohnbereichsleiterin, Leitende Med.-technische Assistentin, Leitende Physiotherapeutin, Leitende Diätassistentin, Hauswirtschaftsleiterin/hauswirtschaftliche Betriebsleiterin.

Entgeltgruppe 9 (Anm. 6, 7, 8, 10, 11, 14, 15, 16)

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen. Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit

1. verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 8) in den Tätigkeitsbereichen
a. Pflege/Betreuung/Erziehung,
b. Beratung/Therapie/Seelsorge;
2. schwierigen (Anm. 14) verantwortlich wahrzunehmenden (Anm. 8) Aufgaben im Tätigkeitsbereich Verwaltung.

Richtbeispiele:

Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin, Heilpädagogin, Diakonin mit Seelsorge- und Beratungsaufgaben, Controllerin, IT-Systemberaterin, Personalreferentin, Qualitätsbeauftragte.

(Anm. 8) Die verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben der Entgeltgruppen 9 bis

11 setzen anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraus, die i. d. R. durch eine Fachhochschulausbildung oder durch einen Bachelorabschluss, aber auch anderweitig erworben werden können. Verantwortlich wahrgenommen bedeutet, dass Ziele und die dazu benötigten Lösungswege z.B. durch Konzeptentwicklung selbständig erarbeitet und entschieden werden.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8

1. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 7) und Leitungsaufgaben (Anm. 11) in den Tätigkeitsbereichen

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

2. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 6) von schwierigen (Anm. 14) oder komplexen (Anm. 15) Aufgaben und Leitungsaufgaben (Anm. 11) in den Tätigkeitsbereichen Pflege/Betreuung/Erziehung und nichtärztlicher medizinischer Dienst;

3. in der Leitung (Anm. 10) eines großen Wohnbereiches oder einer kleinen Einrichtung oder eines kleineren Dienstes oder eines mittelgroßen Pflegebereiches einer stationären Einrichtung oder einer kleinen Diakoniestation (Anm. 16) im Tätigkeitsbereich Pflege/Betreuung/Erziehung.

Richtbeispiele:

- Leitung eines kleineren Verwaltungsbereichs,
- Leiterin einer kleineren Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege,
- Pflegerische Leiterin mehrerer Stationen eines Krankenhauses,
- Pflegedienstleiterin in der Altenhilfe,
- Stationsleiterin Intensivpflege.

Anmerkungen

(6) Die eigenständig wahrgenommenen Aufgaben der Entgeltgruppe 7 und 8 setzen Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraus, die i. d. R. durch eine dreijährige Fachschulausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können. Eigenständig wahrgenommen bedeutet, dass für die Erledigung der übertragenen Aufgaben Entscheidungen über Mittel und Wege zur Erreichung von Arbeitsergebnissen selbst getroffen werden. Die Aufgaben, die im Klientenbezug weitergehende emotionale und soziale Kompetenz erfordern, beinhalten Tätigkeiten, die in verschiedenen Arbeitssituationen in unterschiedlichem Maße anfallen und wechselnde Anforderungen stellen.

(7) Die verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben der Entgeltgruppe 8 setzen vertieftes oder erweitertes Fachwissen und entspre-

chende Fähigkeiten voraus, die i. d. R. durch eine dreijährige Fachschulausbildung oder eine mindestens zweieinhalbjährige Berufsausbildung mit Weiterqualifikationen aber auch anderweitig erworben werden können. Verantwortlich wahrgenommen bedeutet, dass Ziele und die dazu benötigten Lösungswege selbständig erarbeitet werden.

(8) Die verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben der Entgeltgruppen 9 bis 11 setzen anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraus, die i. d. R. durch eine Fachhochschulausbildung oder durch einen Bachelorabschluss, aber auch anderweitig erworben werden können. Verantwortlich wahrgenommen bedeutet, dass Ziele und die dazu benötigten Lösungswege z. B. durch Konzeptentwicklung selbständig erarbeitet und entschieden werden.

(9) Verantwortlich wahrzunehmende Aufgaben der Entgeltgruppe 12 und 13 setzen wissenschaftliche Kenntnisse und Methodenkompetenz voraus, die i. d. R. durch ein wissenschaftliches Hochschulstudium, aber auch anderweitig erworben werden können. Verantwortlich wahrgenommen bedeutet, dass über die Art der Aufgabenerledigung selbst entschieden wird und bei den zu entwickelnden Lösungen das fachliche Wissen und Können in entsprechender Breite und Tiefe erforderlich ist, um der hohen Verantwortung gerecht zu werden.

(...)

(14) Schwierige Aufgaben weisen fachliche, organisatorische, rechtliche oder technische Besonderheiten auf, die vertiefte Überlegung und besondere Sorgfalt erfordern.

(15) Komplexe Aufgaben beinhalten vielschichtige und verschiedene Tätigkeiten, in denen Wissen und Fähigkeiten aus unterschiedlichen Bereichen miteinander verknüpft werden müssen.

(...)

Dass die Klägerin als Erzieherin Tätigkeiten der Entgeltgruppe 7 ausübt, die Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen, ist zwischen den Parteien nicht streitig.

Die Beklagte hat im Laufe des vorliegenden Rechtsstreits zudem anerkannt, dass die Klägerin darüber hinaus Tätigkeiten der Entgeltgruppe 8 ausübt, die vertieftes oder erweitertes Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen, worunter die eigenständige Wahrnehmung von schwierigen Aufgaben in dem Tätigkeitsbereich der Klägerin zu verstehen ist.

Unter Berücksichtigung des gesamten

Inhalts der mündlichen Verhandlungen und des Ergebnisses der durchgeführten Beweisaufnahme ist die erkennende Kammer zu dem Ergebnis gelangt, dass die von der Klägerin auszuübenden Tätigkeiten auch die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 9 erfüllen.

Der nach § 12 Abs. 4 AVR-DW EKD für die Eingruppierung maßgebliche Obersatz der Entgeltgruppe 9 verlangt Tätigkeiten, die anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen. Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen Pflege/Betreuung/Erziehung. Nach der Anm. 8 zu dieser Entgeltgruppe bedeutet dabei verantwortlich wahrgenommen, dass Ziele und die dazu benötigten Lösungswege z.B. durch Konzeptentwicklung selbständig erarbeitet und entschieden werden.

Diese Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt. Das von dem Landesarbeitsgericht eingeholte Sachverständigengutachten kommt zusammenfassend zu dem Ergebnis, dass die Klägerin für ihre Tätigkeit bei der Beklagten anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse benötigt, und dass das Anforderungsprofil dem einer Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin (FH) entspricht. Das Landesarbeitsgericht macht sich die zutreffenden Ausführungen in diesem Gutachten zu Eigen und nimmt hierauf zur Vermeidung von Wiederholungen Bezug.

Die von der Beklagten gegen das Sachverständigengutachten erhobenen Einwendungen rechtfertigen keine abweichende Beurteilung.

Der Sachverständige hat bei der Erstellung seines Gutachtens zu Recht auch das Konzept der beklagten Klinik in der Fassung vom 11.08.2000 zu Grunde gelegt. Hierzu war er ausdrücklich durch den Beweisbeschluss der erkennenden Kammer aufgefordert worden. Dieses zu den Gerichtsakten gelangte Konzept war und ist zwischen den Parteien unstrittig. Die Beklagte bezeichnet dieses Konzept zwar jetzt als eine völlig veraltete Unterlage. Sie räumt andererseits aber ein, dass die Chefarztin der Beklagten gemeinsam mit der Pflegedienstleitung derzeit dabei ist, ein neues Konzept beruhend auf den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen zu erarbeiten. Da die Beklagte im vorliegenden Rechtsstreit ein anderes Konzept nicht dargelegt hat, musste das Konzept vom 1.08.2000 für die Beurteilung des vorliegenden Rechtsstreits zu Grunde gelegt werden.

Der Gutachter hat sich bei der Erstellung seines Gutachtens genau an den ihm gestellten Auftrag gehalten, nämlich die Tätigkeit der Klägerin zu bewerten anhand des konkreten weitgehend unstrittigen Sachverhaltes beider Parteien, so wie er sich insbesondere aus den Schriftsätzen der Beklagten vom 06.06.2011 und der Klägerin vom 11.07.2011 ergibt. Aufgabe des Sachverständigen war es gerade nicht, wie die Beklagte meint, herauszufinden, welche Tätigkeiten die Beklagte der Klägerin übertragen hat. Dies kann nur Gegenstand des wechselseitigen Vortrages sein. Diesen Parteivortrag hat der Sachverständige zu Grunde gelegt und zutreffend gewürdigt. Der Vorwurf der Beklagten, der Sachverständige habe einen Arbeitsplatz beurteilt, den es heute nicht gibt, ist deshalb unzutreffend. Beurteilt wurde vielmehr der Arbeitsplatz der Klägerin so, wie er von den Parteien im vorliegenden Rechtsstreit geschildert wurde.

Nicht zu beanstanden ist auch, dass der Sachverständige den Arbeitsplatz der Klägerin nicht besichtigt hat. Die erkennende Kammer hat in ihrem Beschluss vom 12.01.2012 dem Sachverständigen eine Besichtigung des Arbeitsplatzes der Klägerin freigestellt. Eine Besichtigung wäre aus Sicht der Kammer nur dann erforderlich gewesen, wenn der Sachverständige die Beweisfrage anhand des Inhalts der gewechselten Schriftsätze nicht hätte beantworten können. Dies war jedoch nicht der Fall.

Der Sachverständige hat entgegen den Ausführungen der Beklagten auch nicht verkannt, dass es sich bei der Beklagten um ein Fachkrankenhaus handelt, in dem junge Patienten ausschließlich mit entsprechenden Krankenseinweisungen eines Arztes behandelt werden. Dies ist vielmehr gerade Basis seiner Begutachtung, wie insbesondere seine Ausführungen zur systematischen Einordnung der Kinder- und Jugendpsychiatrie als Arbeitsbereich klinischer Sozialarbeit zeigen. Zutreffend weist die Beklagte zwar darauf hin, dass die Klägerin im Pflege- und Erziehungsdienst eingesetzt wird. Dies schließt jedoch nicht aus, dass dieser Tätigkeitsbereich, wie der Sachverständige überzeugend ausgeführt hat, der klinischen Sozialarbeit zuzuordnen ist.

Insbesondere die Ausführungen der Beklagten in ihrer Berufungsbegründung belegen, dass diese Einschätzung des Sachverständigen zutreffend ist. Denn zu den Aufgaben der Klägerin gehört hiernach nicht nur die Mithilfe und Begleitung der Klägerin bei diagnostischen und therapeutischen

Maßnahmen, sondern auch die Durchführung von Programmen zur Verhaltensänderung und die Mitwirkung bei Einzel- und Familientherapien und der Begleitung bei Hausbesuchen, Vorstellungsterminen sowie anderen Terminen. Der Sachverständige führt auf S. 6 des Gutachtens zutreffend aus, dass die besondere Kompetenz der Klägerin darin besteht, die soziale Dimension der kinder- und jugendpsychiatrischen Erkrankungen diagnostizieren und bearbeiten zu können. Die Klägerin muss deshalb Wissensbestände und Kompetenzen nachweisen, um therapeutisch und sozialpädagogisch wirksam werden zu können.

Die Ausführungen des Sachverständigen beziehen sich auch nicht allein auf eine Tätigkeit in einer therapeutischen Wohngruppe. Es ist rechtlich nicht zu beanstanden, wenn der Sachverständige bei seiner Begutachtung der Tätigkeit der Klägerin eine Parallele zu den therapeutischen Wohngruppen gezogen hat. Dass er gleichwohl immer die Tätigkeit der Klägerin bei der Beklagten im Auge hatte, ergibt sich beispielsweise aus seinen Ausführungen auf S. 12 des Gutachtens, wo er beschreibt, dass Erzieherinnen mit Zusatzausbildungen in der Station-/Wohngruppe auf unterschiedlichen Systemebenen agieren. Um die psychosozialen, sozialpädagogischen und psychiatrischen Probleme der Kinder und Jugendlichen zu verstehen und zu behandeln, müssen deshalb die entsprechenden Mitarbeiterinnen umfangreiche Einblicke in die Dynamik sowie die relevanten Sozialräume und Lebenswelten haben. Der Gutachter bezeichnet es dabei als eine wesentliche Aufgabe der Mitarbeiterinnen, gruppenspezifische Prozesse zu gestalten, was zwingend entsprechende Kenntnisse und Kompetenzen in sozialer Gruppenarbeit voraussetzt. Die Gestaltung derartiger gruppenspezifischer Prozesse gehört aber nach den Ausführungen der Beklagten in der Berufungserwidmung gerade zu den Aufgaben der Klägerin. Denn der Klägerin sind hiernach Trainingsmaßnahmen im Rahmen von Pflegeprozess und Erziehung übertragen worden, unter anderem die Durchführung von Programmen zur Verhaltensänderung.

Das Sachverständigengutachten ist entgegen den Ausführungen der Beklagten auch nicht widersprüchlich, soweit einerseits ausgeführt wird, alle Teammitglieder müssen interdisziplinäre wissenschaftliche Kenntnisse nachweisen, andererseits aber zu dem Ergebnis kommt, dass die profunde Diagnostik des Alltags und der Lebenswelt durch Ärzte und

Psychologen aufgrund fehlender entsprechender Fachkenntnisse nicht fachgerecht erfolgen kann. Damit wird nicht gesagt, dass Ärzte und Psychologen nicht über interdisziplinäre wissenschaftliche Kenntnisse verfügen. Vielmehr will der Gutachter ausdrücken, dass gerade für den Bereich der Diagnostik des Alltags und der Lebenswelt die Klägerin als Erzieherin mit sozialpsychiatrischer Zusatzausbildung die höhere Fachkompetenz hat.

Der Sachverständige hat zu Recht auch darauf abgestellt, dass die Bezugsbetreuer therapeutische Funktionen zu erfüllen haben. Der Einwand der Beklagten, nach dem aktuellen Stand der Klinik sei dies nicht der Fall, ist unerheblich. Wie oben bereits erörtert, war maßgeblich für die Entscheidung der Sachverhalt, wie er von beiden Parteien dem Gericht dargelegt worden ist. Ein von dem Konzept vom 11.08.2000 abweichendes Konzept wurde von der Beklagten nicht konkret behauptet. In dem Konzept vom 11.08.2000 ist jedoch gerade ausgeführt, dass die Funktion der Betreuer bis hin zu therapeutischen Aufgaben reicht.

Die erkennende Kammer verkennt nicht, dass die Tätigkeit der Klägerin letztlich in der verantwortlichen Kompetenz des Therapeuten und Klinikarztes liegt. Dies schließt jedoch nicht aus, dass die Klägerin therapeutische Kenntnisse und Handlungskompetenzen aus der klinischen Sozialarbeit für eine sachgerechte Erledigung der ihr übertragenen Aufgaben benötigt, wie dies der Sachverständige ausführt. Insoweit führt die Klägerin auch verantwortlich wahrzunehmende Aufgaben im Sinne des Eingruppierungskatalogs Anlage 1 zu § 12 AVR-DW EKD aus.

Der Sachverständige fasst auf S. 18 seines Gutachtens den Beklagtenvortrag zutreffend dahingehend zusammen, dass auf der Station umfangreiche sozialpädagogische wissenschaftliche Kenntnisse und Kompetenzen nötig sind. Dies rechtfertigt letztendlich auch die Beurteilung, dass die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 9 vorliegen.

(...)

Gründe, die Revision zuzulassen, liegen nicht vor. Gegen dieses Urteil ist deshalb ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Fachbuch Ratgeber

für Mitarbeitervertretungen



Liebe Kolleginnen und Kollegen,
es bestellen immer mehr MAVen ihre Fachliteratur bei uns.
Warum? Wir bieten nur die Literatur an, die vornehmlich
arbeitnehmerorientiert ist. Neben den hier vorgestellten besorgen



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

Klaus Kellner



Nr. 333 ■
FREY U. A.:
Freiburger 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, bald
lieferbar ab
März 2013



Nr. 032 ■ BAUMANN-CZICHON/
GATHMANN/GERMER
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 und vielen Nebengesetzen. Unentbehrlich für jedes MAV-Mitglied und alle Personalverantwortlichen.
848 Seiten, Hardcover, 4. akt. Auflage 2013. KellnerVerlag. 49,90 Euro



Nr. 048 ■ BUEREN
Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben

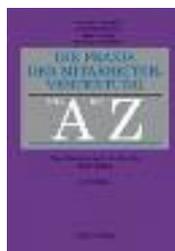
Die Arbeitgeber nennen es Fehlzeitenmanagement und meinen damit die Senkung der Krankmeldungen.

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,
KellnerVerlag. 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 Aufgaben 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. 100 ■ KITTNER:
Arbeits- und Sozialordnung 2013
Alle wichtigen Gesetze und Verordnungen, mit Einleitungen und Checklisten
1650 Seiten, kartoniert,
Bund-Verlag.
26,90 Euro



Der BuchKellner
St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen
Tel. 0421 · 7 78 66
Fax 0421 · 70 40 58
buchservice@kellnerverlag.de
www.kellnerverlag.de

NEU!



Baumann-Czichon/Gathmann/Germer
**Mitarbeitervertretungsgesetz der
Evangelischen Kirche in Deutschland
(MVG-EKD). Der Kommentar.**

4. Auflage
Ab 25. Februar lieferbar



Der umfassende Kommentar für die Praxis der MAVen und Dienststellenleitungen bei der EKD, deren Einrichtungen und vielen Landeskirchen ist nun in der vierten Auflage erschienen. Er berücksichtigt die Änderungen der 11. Synode und kommentiert auch die Wahlordnung. Enthalten sind wichtige kirchenrechtliche und staatliche Gesetze. Es gibt keine vergleichbare Alternative ...

4., aktualisierte Auflage 2013
848 Seiten, 13,5 x 21 cm
Hardcover, € 49,90
ISBN 978-3-927155-32-9

49,90 €

KEINE Versandkosten

Fax-Bestellung an: 0 421-70 40 58

Name
Straße, Hausnummer
PLZ, Ort
Telefon
Datum, Unterschrift

Ja, wir bestellen
Exemplar/e der 4. Auflage
der MVG-EKD für 49,90 €
je Exemplar.

Lieferung mit Rechnung.

KellnerVerlag
St.-Pauli-Deich 3
28199 Bremen
Telefon: 0 421-77 8 66
buchservice@kellnerverlag.de
www.kellnerverlag.de