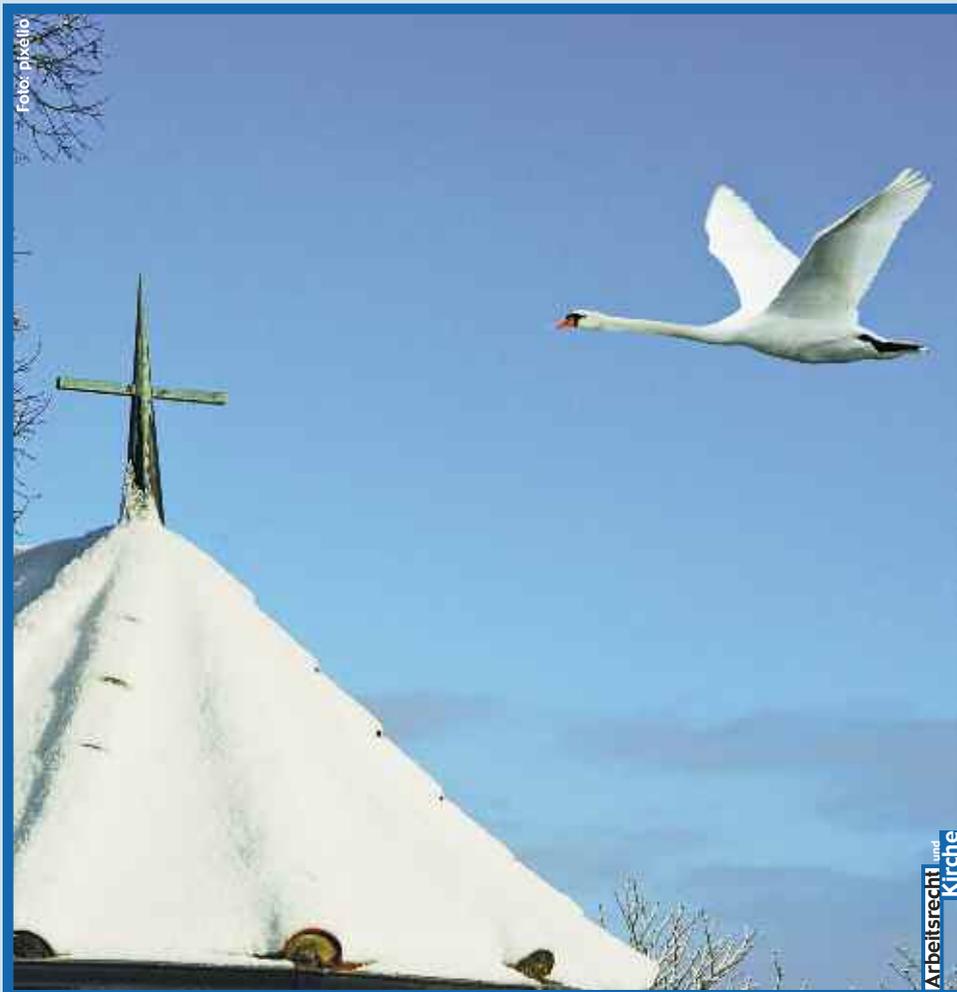


Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

4 2013



aus dem **Inhalt**

- 114** Möglichkeiten und Grenzen gewerkschaftlicher Betätigung
- 119** 90 Jahre KrAZVO, 20 Jahre Arbeitszeitgesetz
- 122** Änderungen im MVG-EKD – Erläuterungen
- 134** Leseranfragen

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2014



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

- 10.–14.03. MVG für Fortgeschrittene, in Springe
- 10.–14.03. Arbeitszeit/Dienstplangestaltung Teil 1, in Springe
- 10.–14.03. Gesundheitsschutz für Fortgeschrittene, in Springe
- 24.–28.03. Einführung in den Arbeits- und Gesundheitsschutz, in Walsrode
- 24.–28.03. Demografischer Wandel 1 –
eine Herausforderung auch für MAVen, in Walsrode
- 28.–30.04. Einführung für Sprecher der Schwerbehinderten, in Bad Bevensen
- 28.–30.04. Effektive MAV-Arbeit:
Arbeitsorganisation und Teamarbeit, in Bad Bevensen
- 28.–30.04. Sicheres und kompetentes Auftreten, in Bad Bevensen
- 28.–30.04. Eingruppierung nach TV-L/DVO
- 12.–16.05. MVG Einführung, in Goslar
- 12.–16.05. Kompetenz-Modul: Herausforderungen der MAV-Arbeit, in Goslar

Tagesveranstaltungen:

- 06.03. Überlastungsanzeige, in Hannover
- 05.05. Mitarbeitergespräche, in Hannover
- 06.05. Personalführung und Betriebsklima,
in Hannover
- 07.05. Qualitätsmanagement, in Hannover

Kosten

Wochenseminar:
945,- Euro
inkl. Unterkunft
und Übernachtung
Tagesveranstaltungen: 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: Rechtsprechung
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.



Henning Lühr:
Management by...

140 satirische
Cartoons

An den
KellnerVerlag
St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen

Arbeitsrecht und Kirche
Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

Redaktion:

Bernhard Baumann-
Czichon (verantwortlich)
Judith Ruthke-Mose
(Redaktionsassistentin)
Henrike Busse
Michael Dembski
Dr. Herbert Deppisch
Mira Gathmann
Prof. Dr. Ulrich Hammer
Michael Heinrich
Klaus Kellner – KK
Annette Klausing
Barbara Kopp
Renate Richter
Erich Sczepanski
Nora Wöfl

Redaktionsanschrift:

Am Hulsberg 8
28205 Bremen
Telefon: 04 21-43933-53
Telefax: 04 21-4393333
E-Mail:
arbeitsrecht@bremen.de

Verlagsanschrift und Anzeigenverwaltung:

KellnerVerlag,
St.-Pauli-Deich 3
28199 Bremen
Telefon: 04 21-778 66
Telefax: 04 21-704058
E-Mail:
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,

das Jahr 2013 ist mit einigen positiven Signalen zu Ende gegangen. Der Koalitionsvertrag bringt zwar nicht die arbeitsmarktpolitische Wende, aber immerhin den Einstieg in den Mindestlohn. Und was noch wichtiger ist, es soll leichter werden, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären. Es soll nicht mehr eine Tarifbindung von mehr als der Hälfte der in Frage kommenden Arbeitnehmer erforderlich sein, sondern nur ein ›öffentliches Interesse‹. Das gibt auch dem Bemühen von Kirche und ver.di in Niedersachsen Anschub, einen Tarifvertrag zustande zu bringen.

Jetzt wird es darauf ankommen, den politischen Druck zu erhöhen, damit nicht die bayrische Krankheit über uns kommt. Ein ›Mindestlohn-light‹ löst nicht die Probleme. Nur angemessene Löhne für alle schützen vor Altersarmut und auch davor, bereits während der Berufstätigkeit auf staatliche Unterstützung angewiesen zu sein.

Einen Beitrag zu angemessenen Löhnen – jedenfalls in der Pflege – hat das Bundessozialgericht geleistet, indem es tarifliche Löhne als ›wirtschaftlich‹ und deshalb erstattungsfähig anerkennt. Diese Auffassung scheint sich auch bei den Schiedsstellen langsam durchzusetzen.

Umso erschreckender ist es, dass gerade jetzt die Caritas in Bremen alle Altenhilfe- und Jugendhilfeeinrichtungen aus dem Anwendungsbereich der AVR-Caritas herausnimmt.

Verlag und Redaktion hoffen mit Ihnen auf ein gutes neues Jahr 2014!

Mit freundlichen Grüßen

Ihr

Bernhard Baumann-Czichon



Chefredakteur
Bernhard Baumann-Czichon



Inhalt

- 114** Möglichkeiten und Grenzen gewerkschaftlicher Betätigung in kirchlichen Einrichtungen
- 119** 90 Jahre KrAZVO, 20 Jahre Arbeitszeitgesetz
- 122** Änderungen im MVG-EKD – Erläuterungen
- 134** Leseranfragen
- 137** Rechtsprechung
- 140** Aktuelle Meldungen
- 140** Seminare Februar bis April 2014

Möglichkeiten und Grenzen gewerkschaftlicher Betätigung in kirchlichen Einrichtungen¹

Prof. Dr. Thomas Dieterich

I. Ausgangspunkt

Das Arbeitsrecht der Kirchen und ihrer Einrichtungen, also insgesamt des zweitgrößten Arbeitgebers in Deutschland, ist seit Jahrzehnten Gegenstand grundsätzlicher Kontroversen. Die Kirchen berufen sich auf ihr Selbstbestimmungsrecht, das in Art. 140 GG mit Art. 137 WRV grundrechtlich gewährleistet ist. Demgegenüber verweisen ihre Gegner darauf, dass diese Gewährleistung nur in den Schranken der für alle geltenden Gesetze gilt. Im Arbeitsvertragsrecht konnte hier nach und nach ein ausgleichender Mittelweg gefunden werden. Grundsätzlich gelten alle arbeitsrechtlichen Schutzgesetze, aber bei deren Auslegung und Anwendung ist in Glaubensfragen das Verständnis der Kirchen vorgegeben und zu respektieren.



Der Autor

Prof. Dr.
Thomas Dieterich
Präsident des BAG
und Richter am
Bundesverfassungs-
gericht a. D.

Das Arbeitsrecht der Kirchen und ihrer Einrichtungen, also insgesamt des zweitgrößten Arbeitgebers in Deutschland, ist seit Jahrzehnten Gegenstand grundsätzlicher Kontroversen. Die Kirchen berufen sich auf ihr Selbstbestimmungsrecht, das in Art. 140 GG mit Art. 137 WRV grundrechtlich gewährleistet ist. Demgegenüber verweisen ihre Gegner darauf, dass diese Gewährleistung nur in den Schranken der für alle geltenden Gesetze gilt. Im Arbeitsvertragsrecht konnte hier nach und nach ein ausgleichender Mittelweg gefunden werden. Grundsätzlich gelten alle arbeitsrechtlichen Schutzgesetze, aber bei deren Auslegung und Anwendung ist in Glaubensfragen das Verständnis der Kirchen vorgegeben und zu respektieren.

Im Gegensatz zum Arbeitsvertragsrecht hatte sich im kollektiven Arbeitsrecht ein solcher Mittelweg nicht finden lassen. Hier waren zwei Gegenpositionen mit vollkommen unterschiedlichen Regelungsverfahren unversöhnlich aufeinander geprallt. In der freien Wirtschaft und im öffentlichen Dienst des Staates konnte sich das Konzept der Arbeiterbewegung im Schutze des Art. 9 Abs. 3 GG durchsetzen: frei gebildete Gewerkschaften, die mit den Arbeitgebern und ihren Verbänden verbindliche Tarifverträge

abschließen, notfalls mithilfe von Arbeitskämpfen als Druckmittel. Die Kirchen konnten sich damit nie anfreunden. Stein des Anstoßes war für sie der Arbeitskampf, der nach ihrer Überzeugung unvereinbar ist mit dem Geist einer christlichen Dienstgemeinschaft. Nur zwei evangelische Landeskirchen waren bereit, Tarifverträge abzuschließen, allerdings auch sie nur nach einem Arbeitskampfverzicht der tarifschließenden Gewerkschaft (»Zweiter Weg«). Alle anderen Landeskirchen und die katholische Kirche entwickelten stattdessen ein eigenes Regelungssystem, einen »Dritten Weg«, bei dem die Gewerkschaften keine Rolle spielen. Mit dem Arbeitskampf wurde hier also das ganze kollektive Arbeitsrecht der Bundesrepublik verabschiedet und das Grundrecht der Koalitionsfreiheit praktisch ausgehebelt. Das ließ sich rechtlich nicht befriedigend begründen und war auch gesellschaftlich kaum zu vermitteln. Dass die Gewerkschaften dagegen Sturm laufen und sich mit Arbeitskämpfen ins Spiel bringen würden, war zu erwarten.

Streiks und Streikdrohungen der Gewerkschaft ver.di haben nun das BAG veranlasst, die scheinbar unvereinbaren Positionen zu beschneiden, und zwar so, dass sie in einer einheitlichen Rechtsordnung nebeneinander existieren können: Weder die Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften noch das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen können danach die jeweils kollidierende Grundrechtsposition der Gegenseite völlig verdrängen; beide sind im Wege der praktischen Konkordanz so zu beschränken, dass ihre Wirksamkeit möglichst weitgehend erhalten bleibt. Zu diesem Zwecke verlangt das BAG Modifikationen der bisherigen Praxis, die sowohl den »Zweiten Weg« als auch den »Dritten Weg« betreffen. Beide Regelungsformen sollen möglich bleiben, jedoch in einer Form, die sowohl die Kirchen und ihre Einrichtungen als auch die Gewerkschaften zur Zusammenarbeit zwingen.

II. Neue Schranken – offene Rechtsfragen

1. Der Ausgleich

Das Bundesarbeitsgericht hat keinen Schlusstrich unter die Rechtsbeziehungen der Parteien gezogen, sondern die Spielregeln für die Zukunft nur neu definiert. Die Unterlassungsklagen der Kirche, die sich gegen Streiks und Streikdrohungen richteten, wurden allerdings abgewiesen, so dass die klagende Gewerkschaft obsiegt hat. Aber das geschah nur deshalb, weil die gegenwärtige Praxis der kirchlichen Arbeitgeber so einseitig ist und die Koalitionsfreiheit in so krasser Weise ignoriert, dass den Gewerkschaften ein Stillhalten nicht mehr zuzumuten war. Dabei sind jedoch zwei grundsätzliche Positionen im Sinne der Kirchen geklärt worden: Sie können verlangen, dass ihnen ein Regelungsverfahren zur Verfügung steht, das geeignet ist, die Interessengegensätze zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Geiste einer Dienstgemein-

¹ Referat gehalten auf der 12. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht in Kassel

schaft ohne Arbeitskämpfe auszugleichen. Und sie haben dabei ferner die freie Wahl, ob sie dies im Rahmen des geltenden Tarifvertragsrechts erreichen wollen, oder ob sie es vorziehen, ein eigenes kircheninternes Regelungsverfahren zu installieren, das dann allerdings die Koalitionsfreiheit ausreichend berücksichtigen müsste. Diesen Anforderungen genügt der ›Dritte Weg‹ in der derzeitigen Form nicht.

Um mit Art. 9 Abs. 3 GG noch vereinbar zu sein, müssen drei Voraussetzungen erfüllt werden:

- (1.) *Die Gewerkschaften müssen in dem Regelungsverfahren angemessen beteiligt sein.*
- (2.) *An die Stelle des Arbeitskampfes muss ein neutrales Schlichtungsverfahren treten, das auf ähnliche Weise Dynamik und Einigungsdruck erzeugt.*
- (3.) *Die kirchlichen Regelungen müssen zu verbindlichen Mindestbedingungen führen.*

Das Urteil öffnet also den Kirchen und ihren Einrichtungen keineswegs freie Fahrt. Es akzeptiert nur deren Ziel und beschreibt die Richtung, in der dieses Ziel erreichbar wäre. Aber die Straße, die dahin führt, muss erst noch gebaut werden. Da die Musterverfahren keinen Anlass dazu boten, auch schon einzelne Konstruktionsprobleme zu erörtern, sind viele Fragen offen geblieben. Die wichtigsten sollen kurz angesprochen werden.

2. Die tarifvertragliche Lösung

Die geringsten Probleme ergeben sich, wenn die kirchliche Seite den Zweiten Regelungsweg wählt, wenn sie also einen Tarifvertrag mit Tarifschlichtung anstrebt. Einige Kommentatoren meinen sogar, hier sei bereits alles geklärt. In der Tat ist auf diesem Weg die Mitwirkung der zuständigen Gewerkschaft voll auf gewährleistet; sie ist ja gleichberechtigte Vertragspartnerin. Die zwingende Wirkung des vereinbarten Tarifvertrags ist ebenfalls gesichert; für die Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft ergibt sie sich aus § 4 Abs.1 TVG, und für die Außenseiter aus den üblichen Verweisungen im Arbeitsvertrag. Probleme bereitet jedoch die erforderliche Schlichtungsvereinbarung, die einen Arbeitskampf überflüssig machen soll. Das BAG beschränkt sich hier auf das Beispiel der nordelbischen Kirche, wo bereits eine Tarifschlichtung besteht. Aber deren Regelung gilt nur in dem begrenzten Geltungsbereich des dort geschlossenen Tarifvertrags, und auch das nur, solange die Regelung von keiner Seite gekündigt wird. Die praktischen Erfahrungen mit diesem Schlichtungsverfahren sind jedoch keineswegs unumstritten. Ob sie als Modell überall übernommen werden, ist durchaus zweifelhaft. Man kann also keineswegs davon ausgehen, dass über die Form und den Inhalt einer Tarifschlichtung niemals Streit entsteht, selbst wenn deren Notwendigkeit anerkannt wird.

Damit stellt sich die Frage, wie bei einem solchen Streit die Verhandlungsblockade der einen Seite zu überwinden ist. Für die kirchliche Arbeitgeberseite

bliebe unter Umständen die Möglichkeit, in den ›Dritten Regelungsweg‹ auszuweichen. Wenn sie das aber nicht will oder mangels eines geeigneten Verfahrens gar nicht kann, scheint der Gewerkschaft nur das Druckmittel des Arbeitskamps zu bleiben, allerdings beschränkt auf Probleme der Tarifschlichtung. Diese Möglichkeit ist bisher noch nicht gesehen worden, also auch nicht geklärt. Sie entspräche aber der Logik des BAG-Urteils, wonach Arbeitskämpfe erlaubt sind, solange kein Lösungsweg existiert, der sowohl die Koalitionsfreiheit als auch das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen ausreichend beachtet. Diese eher rechtsdogmatische Überlegung hat aber wohl kaum praktische Bedeutung; ein Streit um Modalitäten eines Schlichtungsverfahrens bietet normalerweise einfach zu wenig emotionalen Sprengstoff, um ganze Belegschaften zum Streik bewegen zu können. Der Zwang zur gütlichen Einigung ist also praktisch unausweichlich.

In der EKD wird zurzeit ein sogenanntes Arbeitsrechtsregelungs-Grundsatzgesetz vorbereitet, das auch diesen tarifförmigen Weg ermöglichen will. Leider hat es offenbar die Eigenart dieses Weges nicht verstanden. Es enthält nämlich detaillierte Vorschriften für ein Schlichtungsverfahren, das sowohl im ›Zweiten‹ als auch im ›Dritten Weg‹ gelten soll. Das ist aber ein Systembruch, auf den sich die Gewerkschaften nicht einlassen müssen. Ein Kirchengesetz kann kein tarifliches Schlichtungsverfahren zwingend vorschreiben. Tarifschlichtung muss tariflich geregelt werden.

3. Der ›Dritte Weg‹

Während sich das Tarifvertragsrecht also relativ leicht und dennoch konsequent mit dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen vereinbaren lässt und die dabei entstehenden neuen Probleme überschaubar bleiben, bedarf der bisher praktizierte ›Dritte Weg‹ einschneidender Korrekturen, um mit der Kollisionsfreiheit vereinbart zu werden. Hierbei stellt sich eine Fülle schwieriger Rechtsfragen.

a.) Am schwierigsten erscheint mir die Einbeziehung der Gewerkschaften in das Regelungsverfahren. Die katholische Kirche, die die Arbeitnehmervertreter in der arbeitsrechtlichen Kommission durch Urwahl bestimmen lässt, wird diese Änderung geradezu als Systembruch empfinden; sie muss aber akzeptieren, dass die Koalitionsfreiheit auch in ihrem Bereich Geltung beansprucht, soweit sich das irgendwie mit ihrem Verständnis einer Dienstgemeinschaft vereinbaren lässt. Es muss strukturell gewährleistet sein, dass frei gebildete Arbeitnehmerkoalitionen mit Gewerkschaftsqualität in dem Regelungsverfahren des ›Dritten Weges‹ mitwirken und Einfluss nehmen können, soweit sie das wollen.

Diese koalitionsmäßige Betätigung bedarf der Ausgestaltung. Erforderlich sind geeignete Mitwirkungsstrukturen. Das Bundesarbeitsgericht

hatte keinen Anlass und damit auch kein Recht, dazu konstruktive Vorschläge zu unterbreiten. Es konnte sich auf die Klarstellung beschränken, dass die Gewerkschaften jedenfalls nicht schon allein durch Besetzungsregeln von der Mitwirkung in den Kommissionen ausgeschlossen werden dürfen. Vordringlich erscheint mir aber, dass den Gewerkschaften zunächst überhaupt erst Zugang zu den kirchlichen Einrichtungen gewährleistet wird, damit sie bei den dort beschäftigten Mitarbeitern für sich werben und diese auch beraten können. Beides wäre allerdings aussichtslos, könnten sie dabei nicht auch auf effektive Mitwirkungsrechte verweisen. Die Mitwirkungsrechte sind also entscheidend. Wie sie gesichert werden können, ist zurzeit noch unklar und wird im Schrifttum nicht einheitlich beurteilt. Am klarsten wäre eine Regelung, die eine ausreichende Quote von Sitzen in der Kommission garantiert. Ob die entsprechenden Kommissionsmitglieder unmittelbar von den Gewerkschaften delegiert werden können oder sich zunächst einer Listenwahl stellen müssen, wäre dann erst eine zweite Frage. Zu ungesichert wäre die Mitwirkung hingegen dann, wenn den Gewerkschaften lediglich die Chance geboten würde, sich an einer allgemeinen Wahl zu beteiligen.

Soweit das Bundesarbeitsgericht von Gewerkschaften spricht, denkt es natürlich in erster Linie an die etablierten Organisationen wie die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und den Marburger Bund, die ja die Grundsatzdiskussion vorangetrieben und auch die Musterprozesse geführt haben. Ihre Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit steht außer Frage. Allerdings sind sie auf dem Gebiet der Kirchen und ihrer Einrichtungen bisher organisationspolitisch nur schwach verankert. Das könnte einer Tendenz Auftrieb geben, die auch in der freien Wirtschaft für Unruhe und Störungen sorgt: die Bildung spezialisierter kleiner Berufsorganisationen, die mit den traditionellen Gewerkschaften konkurrieren und dadurch die Interessenvertretung der Arbeitnehmer zersplittern und schwächen. Bei den kirchlichen Einrichtungen existieren schon jetzt verschiedene Mitarbeiterverbände, die sich zum Teil sogar als Gewerkschaften bezeichnen. Aber als Gewerkschaften im Sinne des Gesetzes und der Rechtsprechung können sie nur dann anerkannt werden, wenn sie über eine ausreichende Durchsetzungskraft verfügen. Für die erforderliche Mächtigkeit hat die Rechtsprechung Maßstäbe und Kriterien entwickelt. Erforderlich sind leistungsfähige Organisationsstrukturen, Beratungskapazität und ausreichend starke Mitgliederbestände. Für den Organisationsgrad kommt es darauf an, welchen Zuständigkeitsbereich die Organisation nach ihrer Satzung vertreten will. Daraus ergibt sich eine hohe Hürde, die auch im kirchlichen Bereich Geltung beansprucht

und von den bestehenden Mitarbeiterverbänden bisher (soweit ich erkennen kann) noch nicht übersprungen wird. Keinesfalls kann es genügen, bestehende Mitarbeitervertretungen kurzerhand Gewerkschaften zu nennen; auch Kirchengesetze können das nicht. Organisationen, deren Zuständigkeit auf eine einzelne kirchliche Einrichtung beschränkt ist, sind ohnehin nicht als Gewerkschaften anzuerkennen.

Die Kirchen scheinen dieses Problem zu übersehen oder nicht zu verstehen. Das schließe ich aus dem Entwurf des bereits erwähnten Kirchengesetzes der EKD, das die Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts aufgreifen und die Rolle der Gewerkschaften im Verfahren des ›Dritten Weges‹ regeln will. In § 8 wird dort zwar eine gleichberechtigte Stellung der Arbeitnehmer in der arbeitsrechtlichen Kommission vorgesehen, aber als Arbeitnehmervertreter sollen nach § 9 nebeneinander und gleichwertig Delegierte der Gewerkschaften und der Mitarbeiterverbände auftreten. Die sollen sich sogar untereinander über die Zahl ihrer Vertreter einigen, und falls das nicht gelingt, soll die Präsidentin oder der Präsident des Kirchengeschichtshofs darüber entscheiden. Mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist das unvereinbar. Mitarbeiterverbände können Gewerkschaften nur dann gleichgestellt werden, wenn sie ausreichend ›mächtig‹ sind. Solange sie diesen Status noch nicht erreicht haben, stehen ihre Delegierten den Vertretern der Gewerkschaften noch nicht gleich und können diese auch nicht ersetzen oder verdrängen. Das wäre genau die Art von Besetzungsregelung, die das Bundesarbeitsgericht bereits als unzulässig bezeichnet hat.

- b.) Die zweite umfangreiche Baustelle ergibt sich aus der Forderung eines fairen und effektiven Schlichtungsverfahrens. Es darf keine Seite begünstigen und muss schnell verbindliche Lösungen erzielen können. Die vielfältigen Formen der Tarifschlichtung, die im Laufe der Zeit erprobt wurden, bieten hier einen großen Vorrat positiver und auch negativer Beispiele. Diese Erfahrungen zeigen, dass die Rolle des neutralen Vorsitzenden von zentraler Bedeutung ist. Dessen Einstellung sollte deshalb für keine Seite vorhersehbar sein, weil das schon im Verhandlungsstadium das Verhalten und die Kompromissbereitschaft einer Seite beeinflussen würde. Andererseits darf die Ernennung des Vorsitzenden das Verfahren auch nicht verzögern, weil sich der Zeitfaktor bei Regelungskonflikten regelmäßig als entscheidendes Druckmittel auswirkt. Bewährt hat sich die Auswahl per Losentscheid aus einer zuvor vereinbarten Liste. Hingegen hat es sich als sinnlos erwiesen, den Konflikt nur zu verlagern, ohne ihn einer Lösung näher zu bringen.

Solche Erfahrungen benutzt der mehrfach erwähnte Entwurf eines Kirchengesetzes leider in keiner Weise. § 11 sieht lediglich eine Art von zweiter Instanz vor, die ähnlich zusammengesetzt ist wie die arbeitsrechtliche Kommission, also auch den gleichen Bedenken begegnet. Harte und konfrontative Konflikte mit Pattsituationen und Verzögerungstechniken scheint es in der Vorstellungswelt des Entwurfs einfach nicht zu geben. So schafft das vorgesehene Verfahren keinerlei Verhandlungsdruck, sondern bietet den Kontrahenten lediglich eine lange und bequeme Bank zur Verschiebung des Konflikts und zur Verschleierung der Verantwortlichkeiten. Vielleicht ist es das Ideal der Dienstgemeinschaft, das hier den Blick in die Realitäten der Arbeitswelt verstellt.

- c.) Am einfachsten wird es sein, die geforderte Verbindlichkeit für diejenigen Regelungen zu sichern, die im Verfahren des ›Dritten Weges‹ erzielt wurden. Hier hat das Bundesarbeitsgericht seine Beanstandungen auch am klarsten formuliert. Unschädlich ist, dass die Regelungen nicht wie Tarifverträge normativ wirken, sondern durch Verweisungsklauseln in die Arbeitsverträge übernommen werden müssen. Aber das muss eben dann auch generell und ohne Wenn und Aber geschehen. Alle bisher üblichen Genehmigungsvorbehalte, Wahlmöglichkeiten und Ausnahmebestimmungen sind zu streichen. Gerade diese Klauseln waren es, die die Regelungen des ›Dritten Weges‹ generell in Misskredit gebracht haben, weil sie keinen effektiven Arbeitnehmerschutz bieten konnten und dies wohl zum Teil auch gar nicht wollten.

III. Praktische Konsequenzen

Wie soll es nun weitergehen? Diese Frage richtet sich sowohl an die Kirchen und ihre Einrichtungen als auch an die Gewerkschaften. Beide Seiten müssen ihre Regelungspraxis neu organisieren. Sie stehen dabei vor grundsätzlichen Entscheidungen, die ihrerseits davon abhängen, mit welcher Haltung und Entschlossenheit die Probleme angepackt werden sollen. Drei denkbare Grundhaltungen sind absehbar.

1. Prozessieren

Am destruktivsten wäre eine Haltung, die aus Ärger über die BAG-Entscheidung deren Vorgaben überhaupt nicht zur Kenntnis nähme, sondern zunächst in weiteren Gerichtsverfahren Korrekturen oder ergänzende Klarstellungen erkämpfen wollte. Dafür bietet unsere Rechtsordnung geradezu unerschöpfliche Möglichkeiten. Ein erstes Beispiel für deren Nutzbarkeit zeigt die Verfassungsbeschwerde gegen das BAG-Urteil. Sie wirkt auf den ersten Blick ganz unverständlich, weil die Beschwerdeführerin ver.di ja doch obsiegt hat. Eigentlich ist das Rechts-

mittel also nur als medienwirksamer Protest gegen die Beschränkung des Streikrechts verwendbar. Allerdings könnte der Rechtsweg in der weiteren Konsequenz noch zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte führen, dem die Auguren glauben, eine kirchenkritische und gewerkschaftsfreundliche Tendenz unterstellen zu können. Über ein solches Verfahren würden dann viele Jahre ins Land gehen, und in der Zwischenzeit könnte die alte Frontstellung gepflegt werden, vielleicht auch unterstützt durch weitere Arbeitskämpfe, die sich wiederum zum Gegenstand von Prozessen ausbauen ließen.

Für die Gegenseite, die kirchlichen Arbeitgeber, hätte diese inhaltende Prozessstrategie ganz praktische Konsequenzen. Die tariflichen Lösungen, die für beide Seiten besonders vorteilhaft sein könnten, würden langfristig blockiert. Schon allein die kontroverse Atmosphäre, die mit Prozessen zwangsläufig verbunden ist, müsste den langfristig denkbaren Konsens zerstören. Die Kirchen werden ohnehin mithilfe von Kirchengesetzen ihren ›Dritten Weg‹ ausbauen und absichern müssen. Auch hier böte sich wieder ein breites Spektrum von rechtlichen Kontroversen, die zu Prozessen mit vielen Instanzenzügen führten und einer spezialisierten Anwaltschaft ergiebige Einkommensquellen verschafften.

2. Kooperieren

Sinnvoller und im Grunde für beide Seiten viel Erfolg versprechender wäre es, keine Zeit zu verlieren, sondern so schnell wie möglich das Schlachtfeld zu verlassen – und zwar gleichgültig, ob man sich bisher als Sieger oder als Verlierer fühlt. Im Interesse der Arbeitnehmer muss die vom BAG beanstandete Funktionsfähigkeit der verschiedenen Regelungssysteme schleunigst hergestellt werden. Erforderlich sind zunächst Kirchengesetze, die die Vorgaben der Rechtsprechung aufgreifen. Aber was auch immer kirchengesetzlich geregelt werden sollte, langfristig gelingen kann es nur im Wege der Kooperation mit den Gewerkschaften. Solche Kooperation hat ja in der freien Wirtschaft eine lange Tradition mit einer ganz eigenen, spezifisch deutschen Kultur entwickelt. Nur in der Arbeitswelt der Kirchen und ihrer Einrichtungen ist das bisher trotz einiger Versuche noch nicht gelungen. Stattdessen ist hier ein tiefer Graben aus Vorurteilen und Misstrauen entstanden, der unbedingt überbrückt werden müsste.

Das größte Problem haben hier die Gewerkschaften. Der partielle Verzicht auf das Druckmittel des Arbeitskampfes berührt den Kern ihres Selbstverständnisses. Für dessen Unantastbarkeit scheint auch die plakative Formel des Bundesarbeitsgerichts zu sprechen, wonach Tarifverhandlungen ohne Arbeitskampf nur ›kollektives Betteln‹ darstellen. Aber Schlichtungsverfahren als ersetzendes Druckmittel hatten in der Praxis bis dahin nur eine ergänzende Rolle gespielt. Und im Übrigen sind Arbeitskämpfe und Kampfbereitschaft durch rechtliche Postulate

allein ohnehin nicht herbeizubaubern. Voraussetzung sind eine Reihe tatsächlicher Gegebenheiten, die oft fehlen: vor allem eine kampfbereite Mitgliedschaft und Kampfziele, die motivieren und auch die Außen-seiter mitreißen können. Die Gewerkschaften sind deshalb oft zu pragmatischen Lösungen gezwungen und in manchen Tarifbezirken gilt traditionell schon die Drohung mit Streiks als Störung der Verhandlungsatmosphäre. Dass Tarifverträge dennoch, also auch ohne Streiks, zustande kommen, setzt allerdings voraus, dass auf der Gegenseite kompromissbereite und kompromissfähige Verhandlungspartner bereitstehen, die sich bewährt haben. Auf deren Fairness und Respekt vor koalitionspolitischen Gegebenheiten und Bedürfnissen muss man sich verlassen können.

An dieser Stelle zeigt sich das Hauptproblem der Kirchen und ihrer Einrichtungen. Für die katholische Kirche scheinen Gewerkschaften geradezu Inbegriffe kirchenkritischer Ziele und rücksichtsloser Methoden zu sein. Die sozialpolitischen Ziele, die die Kirchen doch oft mit den Gewerkschaften teilen, geraten darüber anscheinend aus dem Blickfeld. Vielleicht kann der neue Papst daran etwas ändern. Im Bereich der evangelischen Kirche ist die Fronthaltung offensichtlich weniger ausgeprägt. In der Vergangenheit hat es sogar informelle Kontakte und Sondierungen gegeben, die dann aber stets im Gestrüpp der Prinzipienreiterei hängen blieben. Vertrauensbildung sieht anders aus. Ohne wechselseitiges Vertrauen ist aber eine fruchtbare Kooperation nicht möglich, und zwar weder im ›Zweiten‹ noch im ›Dritten Weg‹. Hier müsste mit einer langfristigen Perspektive ganz neu angesetzt werden. Die traditionellen Feindbilder passen nicht mehr in unsere Zeit. Das gilt übrigens auch für das Verhältnis der kirchlichen Mitarbeiterverbände zu den traditionellen Gewerkschaften. Auch hier scheinen Feindbilder gepflegt zu werden, die im Interesse wirksamer Arbeitnehmervertretung abgebaut werden müssten.

3. Regulieren

Für die Sozialpolitik unseres Landes ist die wechselseitige Blockade von Kirchen und Gewerkschaften ein großes Problem. Gerade bei den sozialen Diensten, also bei der Kranken- und Altenpflege wie auch bei der Fürsorge für Kinder und Behinderte, also dort, wo die Kirchen als Arbeitgeber dominieren, gerade dort sind prekäre Beschäftigungen und Dumpinglöhne besonders verbreitet. Dabei möchte man doch meinen, dass hier die Regelungsziele von Kirchen und Gewerkschaften besonders nahe beieinander liegen. Müsste nicht eine Dienstgemeinschaft im Geiste christlicher Nächstenliebe vollkommen immun sein gegen neoliberale Menschenbilder wie den ›homo oeconomicus‹? Wenn man das Managern der Caritas oder der Diakonie vorhält, wird man ziemlich von oben herab belehrt, das möge zwar richtig sein, aber der Staat habe nun eben das Wettbewerbsprinzip auf den sozialen Bereich erstreckt und damit die ehernen Marktgesetze unentrinnbar in Kraft gesetzt. Es bleibe

den Kirchen nur noch die Wahl, mit den Wölfen zu heulen oder den Laden zu schließen. Das ist jedoch eine reichlich simple und irreführende Beschreibung des Problems, die schon die Grundlagen unserer Arbeitsverfassung verkennt.

Richtig ist allerdings, dass radikaler Wettbewerb zu Fehlsteuerungen führen kann. Auf dem Arbeitsmarkt wäre das sogar unvermeidlich, wenn der Sozialstaat nicht Instrumente zur Verfügung stellte, die korrigierende Eingriffe möglich machen. Eines der wichtigsten Instrumente zur Herstellung fairer Wettbewerbsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt ist der Tarifvertrag. Und wo dessen Wirkungsbereich nicht ausreicht, um Lohndumping zu verhindern, stellt der Staat zwei unterstützende Instrumente zur Verfügung: die Allgemeinverbindlicherklärung und tarifgestützte Mindestlöhne. Auf dem Gebiet der sozialen Dienste ließe sich die Unterbietungskonkurrenz mit Hilfe dieser Instrumente wirkungsvoll unterbinden, und niemand bestreitet, dass das dringend notwendig wäre. Die Realisierung scheitert nur an den Kirchen bzw. an deren grundsätzlichen Vorbehalten gegen Tarifverträge.

Nach geltender Gesetzeslage darf der Staat nämlich nur solche Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklären oder als Fundamente einer Mindestlohnregelung nutzen, die bereits ohne seine Hilfe über eine ausreichende Anwendungsbreite verfügen. Derzeit müssen 50 Prozent der Arbeitnehmer im Geltungsbereich eines Tarifvertrages bereits tarifgemäß behandelt werden. Erst dann gilt die Regelung als repräsentativ genug, um verallgemeinert zu werden. Diese Quote ist aber ohne Beteiligung der kirchlichen Arbeitgeber praktisch nicht erreichbar. Selbst wenn es ver.di oder dem Marburger Bund gelänge, mit Arbeitgeberverbänden der freien Wirtschaft tarifliche Mindestlöhne zu vereinbaren, bliebe der Geltungsbereich solcher Regelungen eng begrenzt. Mit dem Hinweis darauf und auf die Konkurrenz der kirchlichen Arbeitgeber werden deshalb solche Tarifverträge abgelehnt. Die Blockade der Kirchen führt hier also zu einer Blockade des sozialstaatlichen Mechanismus. Kirchliche Tarifverträge könnten stattdessen eine Gesamtlösung ermöglichen.

Ausblick

Nach diesem gedrängten Überblick über die vielfältigen rechtlichen und tatsächlichen Probleme, die bei der Regulierung des kirchlichen Arbeitsrechts zu bewältigen sind, werden Sie etwas ratlos auf eine Art von Resümee oder Ausblick hoffen. Aber beides lässt mein Thema nicht zu. Alles ist offen und hängt davon ab, wie sich Gewerkschaften und Kirchen auf die neue Rechtslage einstellen werden. Da kann man nur hoffen; vielleicht hilft auch beten.

90 Jahre KrAZVO, 20 Jahre Arbeitszeitgesetz Eierschalen

Tobias Michel

Am frisch geschlüpften Küken kleben noch Bruchstücke der Schale. Im Alltag der Kliniken und Heime kleben wir an lang ausrangierten Regeln. Hartnäckig halten sich die ›Pause auf Zuruf‹ oder die ›Dienstverpflichtung‹.



Der Autor

Tobias Michel,
zählt im Essener
Alfried-Krupp-
Krankenhaus die Tage
und Stunden.
Tobias.Michel@
schichtplanfibel.de

Vor etwa 6.000 Jahren zählten die Sumerer mit ihren Fingern. Fünf der rechten Hand mal vier (ohne Daumen) der linken mal je drei Fingergliedern, so kamen sie zu ihren bevorzugten Maßvorgaben 12 und 60. Unsere Tage und Nächte teilen sich seitdem in 12 Stunden, jede Stunde in 60 Minuten. Ein paar Jahrtausende darauf führten die Babylonier die Woche zu sieben Tagen ein. Da 7 eine Unglückszahl war, blieb der siebte Tag arbeitsfrei. Nicht die Natur misst und regelt unsere Arbeitszeit, es ist die menschliche Kultur.

Arbeitszeitgesetz und Gewerbeordnung ziehen der unternehmerischen Freiheit nur lückenhaft und undeutlich Grenzen. Manchmal stehen wir fassungs- und verständnislos vor Öffnungsklauseln, Halbheiten und Bruchstellen. Genau da graben wir tiefer, blicken zurück, legen alte Fundamente frei und entdecken, welche zertrümmert geglaubten Ideen der Vergangenheit gespenstisch weiterleben.

Neuzeit

Die erste Arbeitszeitordnung von 1923 blieb weitgehend wirkungslos. Das Arbeitszeit-Notgesetz von 1927 schrieb unter anderen einen Mehrarbeits-Zuschlag von 25 v. H. fest. Die deutschen Faschisten, frisch an die Macht gelassen, bündelten 1934 etliche Spezialregelungen in der Arbeitszeitordnung (AZO). Die Fassung von 1938 bestand, über den Untergang ihres Dritten Reiches hinweg, bis 1994 fort. All diese Vorschriften enthalten ausdrückliche Hinweise auf ihre Vorläufigkeit. Dann räumte das Arbeitszeitgesetz 1994 mit braunen Begriffen auf, fasste weiter zusammen und schrieb vieles unbedacht fort.

Bereits in § 1 Abs. 3 der AZO blieb ›das Pflegepersonal und die ihm gleichgestellten Gefolgschaftsmitglieder in Krankenpflegeanstalten‹ ausgenommen. Für sie galt die Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. Februar 1924 bis 1996. Deren Gehalt ist dürftig:

KrAZVO § 1

In Krankenpflegeanstalten darf das Pflegepersonal in der Woche – einschließlich der Sonn- und Feiertage – bis zu 60 Stunden, die Pausen nicht eingerechnet, beschäftigt werden. Die tägliche Arbeitszeit soll in der Regel 10 Stunden nicht überschreiten und durch angemessene Pausen unterbrochen sein.

›Darf ... beschäftigt werden‹ und ›soll ... in der Regel ... nicht überschreiten‹ – das Gesetz versagte offenkundig den greifbaren Schutz. Vollends entmutigte der Folgeschritt. Er stufte die Mitbestimmung zur ›Anhörung‹ herab:

KrAZVO § 3

Die Anstaltsleitung regelt die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit und der Pausen sowie die wöchentlichen Freizeiten nach Anhörung der leitenden Ärzte und der Betriebsvertretung. Die Regelung ist durch Aushang an sichtbarer Stelle bekanntzugeben.

Die nach dieser Verordnung sich ergebenden Beschränkungen der Arbeitszeit finden keine Anwendung auf vorübergehende Arbeiten, die in Notfällen unverzüglich vorgenommen werden müssen.

Den Gesetzgebern widerstrebte es, sich einzumischen, zwischen der Aufopferung für Patienten und Betreute einerseits und andererseits dem Gesundheitsschutz der dazu Beschäftigten. Ob Demokraten oder Faschisten, sie lieferten die Arbeitenden in den Kliniken und Heimen über siebzig Jahre hinweg dem Regime von Mutter Oberin und den Chefärzten aus.

Ihr Arbeitszeitgesetz von 1994 setzt dies fort. Zunächst räumte es genau dort eine weitere, zweijährige Übergangszeit ein. Ab da wurden für ›die Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen‹ alle Schutzbestimmungen zu Höchstarbeitszeit, Pause, Ruhezeit, Sonntags- oder Nachtarbeit bis zur Farce durchlöchert.



Das Reichsarbeitsdienstgesetz vom 26. Juni 1935 wurde bald kriegswichtig.

Mitbestimmung?

Im Gesundheitssektor dürfen die Betriebs- und Anstaltsleiter weiterhin länger belasten und unbessorgter einplanen. Doch – und das scheint neu und anders – nur mit Zustimmung von Betriebsräten oder Mitarbeitervertretungen. Deren Mitbestimmung bei den Arbeitszeiten kann sich seit zwanzig Jahren ungehemmt entfalten. Könnte sie, tut sie aber nicht.

Das Mitbestimmungsrecht umfasst die Lage und Dauer der Schichten, der Pausen und die Zuordnung, wer welche Schicht arbeiten soll. Anordnungen ohne Zustimmung sind rechtsunwirksam. Doch die Verhältnisse, sie sind nicht so.

Arbeitszeiten greifen tief in die Lebensplanung der Kolleginnen ein. Viele klagen über Pausen, die sinnlos sind, um die sie sich selbst kümmern sollen oder die lediglich von ihrer bezahlten Arbeitszeit abgezogen werden. Haben die gesetzlichen Interessenvertretungen die Pflicht, da mitzubestimmen? Oder handelt es sich um ein bloßes Recht? Kann man machen, muss man aber nicht? Warten wir mit dieser Option, bis sich jemand ausdrücklich und unüberhörbar beschwert?

Zwanzig Jahre nach Ablösung der KrAZVO durch das Arbeitszeitgesetz werden in der Mehrzahl der Kliniken und Heime die Dienstpläne allenfalls gelegentlich »überwacht«. Typisch sind Dienstvereinbarungen, die an allen Tatsachen vorbei extrabreite Pausenkorridore einrichten: »Frühestens nach zwei und spätestens nach sechs Stunden ist eine dreißigminütige Pause zu gewähren; diese kann geteilt werden.« So erschöpft die Mitbestimmung sich und die Beschäftigten. Bescheiden werden alte Bräuche bruchlos fortgeführt. Wie vor 90 Jahren regelt die Anstaltsleitung Tag für Tag die Arbeitszeit und Pausen.

Vereinbarungen über Pausenkorridore verstoßen nicht gegen das Arbeitszeitgesetz.

Die Ruhepausen müssen im Voraus feststehen [, indem] zu Beginn der täglichen Arbeitszeit zumindest ein bestimmter zeitlicher Rahmen feststehen muss, innerhalb dessen der Arbeitnehmer – ggf. in Absprache mit anderen Arbeitnehmern – seine Ruhepause in Anspruch nehmen kann.

BUNDESTAGSDRUCKSACHE 12/5888,
13.10.1993, S. 24 ZU ARBZG § 4

Die Kolleginnen dürfen in solch einem Rahmen die Pausen frei und unbekümmert selbst bestimmen. Bleibt dagegen die Festlegung der Betriebsleitung und ihren Vorgesetzten überlassen oder richtet sie sich nach dem schwankenden Arbeitsanfall, so widerspricht dies dem Arbeitszeitgesetz. Wichtiger: Es verletzt die Mitbestimmung.

Dienstverpflichtung

Wer sich weigert, geplante Freizeit zu opfern, anders oder gar länger zu arbeiten, hört manches Mal den drohenden Satz: »Dann muss ich Sie dienstverpflichten.« Die Verpflichtung anderer zur Arbeit hat in Deutschland Tradition. Es ist die Geschichte der Sklaverei und der Zwangsarbeit.

Die deutschen Faschisten wollten im Sommer 1935 zur »wahren Arbeitsauffassung, vor allem zur gebührenden Achtung der Handarbeit« erziehen. »Alle jungen Deutschen beiderlei Geschlechts sind verpflichtet, ihrem Volk im Rechtsarbeitsdienst zu dienen.« Ihr Gesetz blieb beschränkt auf sechs Monate »gemeinnützige Arbeiten«.

Vor 75 Jahren, ab dem Juni 1938, verordneten und verschärften sie in rascher Folge ihren unmittelbaren Zugriff auf die Arbeitskraft der Menschen:

§ 1 Dienstpflicht

Für Aufgaben, die [der Staat] als besonders bedeutsam und unaufschiebbar bezeichnet, kann das Arbeitsamt Bewohner des Reichsgebietes zur Dienstleistung verpflichten.

VIERTE VERORDNUNG ZUR SICHERSTELLUNG DES KRÄFTEBEDARFS FÜR AUFGABEN VON BESONDERER STAATSPOLITISCHER BEDEUTUNG, 13.02.1939, RGB S. 206–207

Vier Jahre nach der Befreiung, noch unter dem Schock der bitteren Erfahrung, verbot das Grundgesetz in Artikel 12 jede Form von Zwangsarbeit. Erst 1968 reaktivierte die erste Große Koalition unter Kiesinger und Brandt (CDU/CSU und SPD) die Dienstverpflichtung. Diese Notstandsgesetze schlummern seitdem für einen Kriegs- oder Spannungsfall. Durch Einschub eines Artikels 12a dürften dann ›Frauen vom vollendeten achtzehnten bis zum vollendeten fünfundfünfzigsten Lebensjahr durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes zu derartigen Dienstleistungen herangezogen werden. Sie dürfen auf keinen Fall zum Dienst mit der Waffe verpflichtet werden.‹

Es wurde und wird dabei kein Arbeitsvertrag geschlossen.

Eine auf Zwang und der Androhung von Gewalt beruhende Leistung fremdnütziger Arbeit begründet keinen Arbeitnehmerstatus im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes und des materiellen Arbeitsrechts.

BAG, BESCHLUSS VOM 16.02.2000 – 5 AZB 71/99, RN. 22

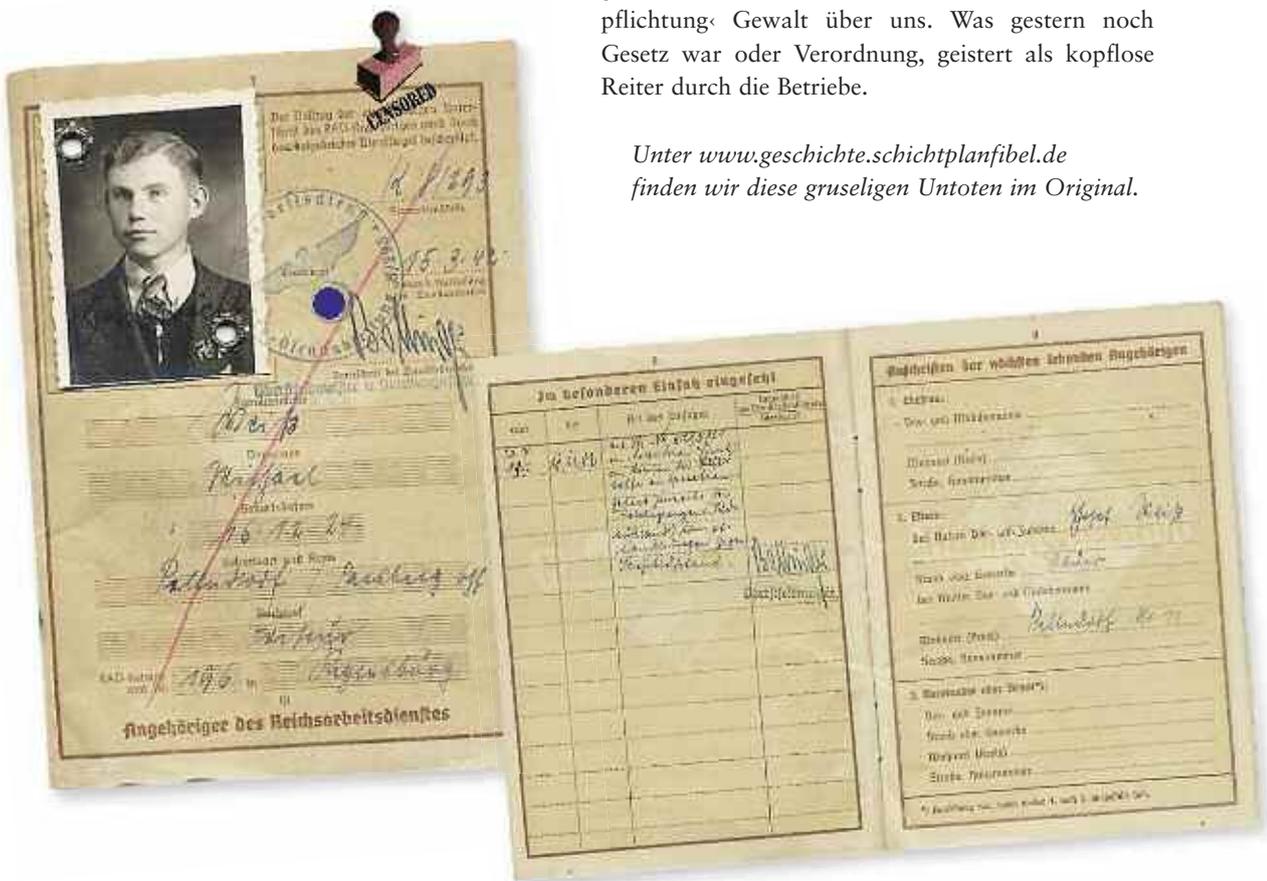
Andere Menschen zur Arbeit verpflichten, billig, ›für einen Appel und ein Ei‹, das durfte über all diese Jahrzehnte der Staat. Das durfte aber nie ein Arbeitgeber eigenmächtig. ›Dann werde ich Sie dienstverpflichten‹ – dieser Satz droht mit einem Verstoß gegen das Grundgesetz, mit Amtsanmaßung und einer Straftat.

Allerdings: Wir dürfen uns selbst zur Arbeit verpflichten. Der Arbeitsvertrag ist eine besondere Form des Dienstvertrags (BGB § 611). Wir sind durch ihn zur Leistung unserer so versprochenen Arbeitszeit verpflichtet, der Arbeitgeber zur Gewährung der vereinbarten Vergütung. So trifft die freche Antwort: ›Dienstverpflichten? – Das tu ich bislang noch selbst!‹

Über sein Direktionsrecht, unter Beachtung von Verträgen, Gesetzen und Mitbestimmung, ordnet der Arbeitgeber geplante Arbeitszeit an. Genauso kann er versuchen, im Einzelfall darüber hinausgehende Stunden anzuordnen. Neue Rechte oder Pflichten begründet er dabei nicht.

In den Vorstellungen seiner Vorgesetzten hallt die frühere Allmacht nach. Die möchten nur zu gerne glauben, sie hätten mit dem Zauberwort ›Dienstverpflichtung‹ Gewalt über uns. Was gestern noch Gesetz war oder Verordnung, geistert als kopflose Reiter durch die Betriebe.

Unter www.geschichte.schichtplanfibel.de finden wir diese gruseligen Untoten im Original.



Änderungen im MVG-EKD – Erläuterungen

Mira Gathmann, Nora Wöfl, Bernhard Baumann-Czichon

Die EKD-Synode hat im November 2013 mit den Änderungen zum Mitarbeitervertretungsgesetz ihre Arbeitsverfassung neu geregelt. Im Folgenden erläutern die Autoren im Einzelnen anhand der Bestimmungen die konkreten Änderungen. Dabei sind nur die Bestimmungen (Paragrafen) aufgeführt, in denen Änderungen erfolgten. Innerhalb der geänderten Bestimmungen sind nur die Absätze abgebildet, die eine Änderung erfahren haben; die nicht geänderten Absätze sind nur durch Punkte dargestellt.

Änderungen im MVG-EKD aufgrund des Beschlusses der 11. Synode der EKD

§ 6 Gesamtmitarbeitervertretungen

(1) ...

(2) Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn vorübergehend in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 2 eine Mitarbeitervertretung ~~oder ein Wahlvorstand~~ nicht vorhanden ist.

(3) ...

(4) ...

Die nach den §§ 49 bis 53 Gewählten haben das Recht, an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung teilzunehmen wie an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung. Bestehen in einer Dienststelle mehrere Interessenvertretungen gleicher Mitarbeitergruppen, wählen sie aus ihrer Mitte eine Person für die Teilnahme und regeln die Vertretung.

(6) ...

Erläuterung:

1. Neben der Zuständigkeit für Angelegenheiten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehrerer Dienststellen (im Sinne von § 3 Abs. 2) betreffen, ist die Gesamtmitarbeitervertretung auch ersatzweise zuständig, wenn vorübergehend eine örtliche Mitarbeitervertretung nicht besteht. Wenn eine Mitarbeitervertretung deshalb nicht mehr besteht, weil die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit ihrer Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat oder die Mitarbeitervertretung durch Beschluss des Kirchengerichts wegen grober Pflichtverstöße gem. § 17 aufgelöst wurde, werden die Geschäfte der Mitarbei-

tervertretung gem. § 16 Abs. 2 Satz von dem Wahlvorstand wahrgenommen. Deshalb war die bisherige Regelung, nach der die Gesamtmitarbeitervertretung ersatzweise die Aufgaben der örtlichen Mitarbeitervertretung wahrnimmt, wenn es vor Ort auch keinen Wahlvorstand gibt, folgerichtig. Nach dem Wortlaut des Gesetzes kommt es nun in den Fällen des § 16 Abs. 2 zu einer konkurrierenden Zuständigkeit von Gesamtmitarbeitervertretung und Wahlvorstand. Diese kann sinnvoll nur in der Weise aufgelöst werden, dass die Regelung des § 16 Abs. 2 Satz als speziellere Regelung vorzuziehen ist. Damit wird faktisch die Streichung rückgängig gemacht.

2. Eine Gesamtmitarbeitervertretung kann nur gebildet werden, wenn innerhalb eines Rechtsträgers wenigstens zwei Mitarbeitervertretungen gem. § 3 Abs. 2 gebildet worden sind. Die Interessenvertretungen besonderer Mitarbeitergruppen (Vertrauensperson der Schwerbehinderten und der Jugendlichen- und Auszubildendenvertretung) folgen der mitarbeitervertretungsrechtlichen Verselbstständigung nach § 3 Abs. 2. Mehrere Interessenvertretungen können daher dann im Zuständigkeitsbereich einer Gesamtmitarbeitervertretung bestehen, wenn sie in einer Dienststelle gebildet wurden. Die Einfügung ist entbehrlich.

§ 9 Wahlberechtigung

(1) ...

(2) ...

(3) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten **und für wenigstens weitere drei Monate** beurlaubt sind. Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.

Erläuterung:

Die Voraussetzungen für die Ausübung des Wahlrechtes müssen am Wahltag vorliegen. Sowohl das aktive als auch das passive Wahlrecht (Wahlrecht und Wählbarkeit) wirken in die Zukunft. Der Ausschluss von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer allein wegen einer zurückliegenden dreimonatigen Beurlaubung war wenig überzeugend. Nunmehr wird ein zukunftsbezogenes Moment eingefügt. Zugleich wird die relevante Dauer der Beurlaubung auf sechs Monate verlängert. Damit wird einerseits die Zahl der vom Wahlrecht ausgeschlossenen Arbeitnehmer deutlich reduziert. Andererseits beschränkt sich der Ausschluss auf Fälle, in denen Arbeitnehmer durch Beurlaubung nachhaltig »ausgegliedert« sind.

§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

- a) Ablauf der Amtszeit,
- b) Niederlegung des Amtes,
- c) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- d) Ausscheiden aus der Dienststelle,
- e) Verlust der Wählbarkeit,
- f) Beschluss nach § 17.

Abweichend von Buchstabe d erlischt die Mitgliedschaft nicht, wenn übergangslos ein neues Dienst- und Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber begründet wird, der zum Zuständigkeitsbereich derselben Mitarbeitervertretung gehört.

- (2) ...
- (3) ...
- (4) ...
- (5) ...

Erläuterung:

Mit dieser Regelung trägt der Gesetzgeber dem Strukturwandel diakonischer Einrichtungen Rechnung. Das traditionelle Modell, nachdem eine (Komplex-) Einrichtung aus einer Körperschaft (Verein, Stiftung, GmbH) besteht, ist abgelöst worden durch immer komplexere Strukturen (Ausgliederungen, Zusammenfassung mehrerer Körperschaften unter einem Dach [Holding-Strukturen] usw.). Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD hat auf diese Entwicklung bislang nur unzureichende Antworten geliefert. Die Möglichkeit zur Bildung einer Wahlgemeinschaft gem. § 5 Abs. 2 ist nicht geeignet, um bei einer Mehrzahl von beteiligten Dienststellen eine einigermaßen repräsentative Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung zu ermöglichen. Dazu wäre die Möglichkeit der Listenwahl erforderlich oder die Bildung von Wahlbezirken, wie sie das Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen in § 5 Abs. 2a vorsieht. Auch das MVG der Bremischen Ev. Kirche sieht diese Möglichkeit vor. Solange diese Möglichkeiten fehlen, wird es nur ausnahmsweise eine Mitarbeitervertretung für zwei oder mehr Rechtsträger geben. So sinnvoll es ist, einem Mitarbeiter den Verbleib in der Mitarbeitervertretung zu ermöglichen, wenn er innerhalb der Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung seinen Arbeitgeber wechselt, so bleibt doch festzustellen, dass hier der zweite Schritt vor dem ersten gemacht wurde. Aber so häufig wie das MVG novelliert wurde, bleibt zu hoffen, dass wir auf eine sinngemäße Übernahme der niedersächsischen oder bremischen Regelung nicht allzu lange warten müssen.

§ 20 Freistellung von der Arbeit

(1) ...

(2) Kommt eine Vereinbarung nach Absatz 1 nicht zu Stande, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel 151–300 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung
301–600 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung
601–1000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung
mehr als insgesamt 1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. Maßgeblich ist die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 9. ~~Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden werden bei der Ermittlung der Zahlenwerte nach Satz 1 nur mit ihrem Anteil an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.~~ Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 54).

- (3) ...
- (4) ...

Erläuterung:

Der Freistellungsumfang soll dem typischen Arbeitsanfall einer Mitarbeitervertretung entsprechen. Auf den ersten Blick erscheint es vernünftig, die Freistellung an die Zahl der Wahlberechtigten zu binden. Es erscheint noch sachgerecht, Personen, die gem. § 4 der Dienststellenleitung zuzurechnen sind, herauszunehmen. Im Zuge der Auflösung des ›Normalarbeitsverhältnisses‹, also der Beschäftigung in anderen Formen (Leiharbeit, (Schein-) Werkverträge, Honorarverträge), steigt die Zahl derjenigen, die zwar den betriebstechnischen Zweck bzw. den kirchlichen Auftrag mit erfüllen, aber nicht Mitarbeiter im Sinne von § 2 sind und deshalb kein Wahlrecht genießen. Auch hier setzt sich die Kirche von der Entwicklung im staatlichen Betriebsverfassungsrecht ab.

Ein Lichtblick: Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit weniger als 10 Stunden pro Woche werden bei der Feststellung des Freistellungsbedarfs (wieder) berücksichtigt.

§ 23a Ausschüsse

(1) Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen, und den Ausschüssen Aufgaben zu selbstständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Die

Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung erfordern eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. »Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

(2) »In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Mitarbeitervertretung die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen beschließen. »Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen hat die Aufgabe, die Mitarbeitervertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten. »Die Dienststellenleitung hat den Ausschuss für Wirtschaftsfragen rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung unter Aushändigung der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Einrichtung gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. »Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören insbesondere die Angelegenheiten nach § 34 Absatz 2. »Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf dieser Grundlage mit dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen mindestens einmal im Jahr, **auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr**, über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu beraten. »Sie kann eine Person nach § 4 Absatz 2 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragen. »Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen kann im erforderlichen Umfang Sachverständige aus der Dienststelle hinzuziehen. »Für die am Ausschuss für Wirtschaftsfragen beteiligten Personen gilt § 22 entsprechend.

Erläuterung:

Bislang konnte der Ausschuss für Wirtschaftsfragen lediglich einmal im Jahr die Beratung der wirtschaftlichen Lage des Betriebes vom Arbeitgeber verlangen. Angesichts des Tempos, in dem sich wirtschaftliche Entwicklungen vollziehen, war das eine völlig unangemessen lange Frist. Die Mitarbeitervertretung bzw. deren Ausschuss waren darauf beschränkt, längst Vollzogenes zur Kenntnis zu nehmen. Nun kann der Ausschuss eine vierteljährliche Unterrichtung verlangen. Aber muss dies begründen. Das Gesetz schreibt nicht vor, in welcher Weise (schriftlich oder mündlich) dies zu begründen ist und welche Qualität die Begründung haben muss. Deshalb reicht in jedem Fall die nur mündliche Begründung. Zur Beweissicherung ist jedoch zu empfehlen, schriftlich oder zumindest per E-Mail (= in Textform) weitere Beratungen zu beantragen und zu begründen. An den Inhalt der Begründung können keine hohen Anforderungen gestellt werden. Denn schließlich geht es lediglich darum, dass der Arbeitgeber Zeit investiert, um mit dem Ausschuss zu beraten. Unabhängig von dem Recht, zusätzliche Beratungen mit dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen durchzuführen, kann die Mitarbeitervertretung jederzeit und ohne Begründung verlan-

gen, dass der Arbeitgeber in die Sitzung der Mitarbeitervertretung kommt, um mit ihr von der MAV bestimmte Fragen zu erörtern. Hierdurch wird die Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit konkretisiert.

§ 26 Beschlussfassung

(1) ...

(2) ...

(3) An der Beratung und der Beschlussfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluss

a) ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, **eingetragenen Lebenspartnern** oder Lebenspartnerinnen, Kindern und Geschwistern),

b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person einen Vor- oder Nachteil bringen kann.

(4) ...

Erläuterung:

Die Einfügung des Wortes »und« ist eine rein redaktionelle Änderung. Im Übrigen vollzieht der kirchliche Gesetzgeber nur die Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften.

§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) ...

(2) »Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. »In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle erörtert werden. »Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 besteht, **findet die Besprechung nach Satz 1 einmal im Jahr eine Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen einmal im Jahr** statt.

(3) ...

Erläuterung:

Redaktionelle Änderung

§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

(1) ...

(2) »Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, zu unterrichten. »In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besteht darüber hinaus **mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr**, eine Informationspflicht über

a) die wirtschaftliche Lage der Dienststelle,

b) geplante Investitionen,

- c) Rationalisierungsvorhaben,
- d) die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle,
- e) wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle.
- f) die Übernahme der Dienststelle oder Einrichtung durch Dritte, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist.

Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.

(3) ...

(4) ...

Erläuterung:

Ebenso wie der Ausschuss für Wirtschaftsfragen neben der jährlich Pflichterörterung bis zu dreimal zusätzliche Beratung verlangen kann, kann nun die Mitarbeitervertretung verlangen, dass auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nur einmal, sondern bis zu viermal im Jahr zu unterrichten sind. Die Mitarbeitervertretung muss dieses Verlangen begründen. An die Begründung dürfen keine hohen Anforderungen gestellt werden. So wird der Hinweis auf sichtbare oder vermutete betriebliche Veränderungen, der Hinweis auf Veränderungen im örtlichen Umfeld (Neubau eines privaten Altenheims) oder eine etwaige Unruhe in der Einrichtung genügen. Auch wenn das Gesetz nicht vorschreibt, dass die Begründung schriftlich erfolgt, ist dies aus Gründen der Beweisführung zu empfehlen.

Die Pflicht zur Unterrichtung der Arbeitnehmer ist auch gegenständig erweitert worden. Diese sind nun auch über eine bevorstehende Übernahme der Einrichtung durch einen anderen Träger zu unterrichten, jedoch nur, wenn dieser dadurch die Kontrolle über die Einrichtung gewinnt. Die Übernahme einer Einrichtung erfolgt typischerweise durch einen Betriebsübergang. Ein Betriebsübergang liegt vor, wenn ein Dritter durch ein Rechtsgeschäft (Kaufvertrag, Schenkung usw.) einen Betrieb übernimmt. Dabei kann es sich um die gesamte Einrichtung oder auch nur einen Teil (Labor, Küche ...) handeln. Liegt ein (Teil-) Betriebsübergang vor, sind die davon betroffenen Arbeitnehmer bereits nach § 613a Abs. 5 BGB (in Textform) über den Betriebsübergang und insbesondere dessen Folgen zu unterrichten. Für diese Fälle bringt die Neuregelung keine materielle Verbesserung.

Die Übernahme einer Dienststelle oder Einrichtung kann auch dadurch erfolgen, dass ein Dritter sich kapitalmäßig beteiligt. Eine solche Beteiligung ist nur bei Kapitalgesellschaften (GmbH oder Aktiengesellschaft) möglich. In einem solchen Fall bleibt die Identität des Trägers der Einrichtung unberührt. Allerdings ändert sich der Kreis der Gesellschafter, so dass davon auszugehen ist, dass sich auch die Unternehmenspolitik ändern wird. Über eine solche Übernahme ist dann zu unterrichten, wenn damit die Ausübung der Kontrolle verbunden ist. Das ist auf jeden Fall gegeben, wenn der Dritte die Mehrheit der Anteile

übernimmt. Aber auch unterhalb der Mehrheitsbeteiligung können einem hinzutretenden Gesellschafter durch Gesellschaftsvertrag besondere Kontrollrechte eingeräumt werden. Im Zweifel sind der Mitarbeitervertretung die Verträge vorzulegen, damit diese prüfen kann, ob eine Kontrolle ermöglicht wird und deshalb die Arbeitnehmer zu unterrichten sind.

Und schließlich kann eine Übernahme durch eine Maßnahme im Sinne des Umwandlungsgesetzes erfolgen, z. B. durch Verschmelzung. Auch in diesen Fällen sind die Arbeitnehmer zu unterrichten, weil das Umwandlungsgesetz die Vorschriften des § 613a für anwendbar erklärt.

§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) ...

(2) ...

(3) ... Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

- a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,
 - b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,
 - c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,
 - d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, insbesondere behinderter oder älterer Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,
 - e) für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,
 - f) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern,
 - g) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.
- (4) ...

Erläuterung:

Die Streichung hat keine materielle Änderung der Regelung zur Folge.

§ 36a Einigungsstelle

- (1) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung können durch Dienstvereinbarung regeln, dass in der Dienststelle in Bedarfsfällen oder ständig eine Einigungsstelle zu bilden ist.
- (2) Sind Einigungsstellen gebildet worden, so sind sie zuständig für Regelungsstreitigkeiten zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach

§ 40. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung.

(3) Zum notwendigen Inhalt einer Dienstvereinbarung über die Bildung von Einigungsstellen gehören Regelungen über das Besetzungsverfahren, das Verfahren vor der Einigungsstelle und über den Umfang der Einigungs- und Regelungsbefugnis sowie deren Kosten. Die Dienstvereinbarung kann vorsehen, dass in Angelegenheiten, die durch Beschluss der Einigungsstelle bereits entschieden sind, die Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungssachen nur insoweit zur Überprüfung und Entscheidung angerufen werden dürfen, als gerügt wird, dass der Inhalt des Einigungsstellenbeschlusses mit diesem Kirchengesetz oder anderen Rechtsvorschriften und Dienstvereinbarungen rechtlich unvereinbar ist.

Erläuterung:

1. Das Mitbestimmungskonzept des MVG unterscheidet sich von dem des BetrVG, der Personalvertretungsgesetze und auch der katholischen Mitarbeitervertretungsordnung dadurch, dass die Mitarbeitervertretung in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten darauf beschränkt ist, einer Maßnahme, die die Leitung durchführen will, zuzustimmen oder zu widersprechen. Sie kann weder eine modifizierte Regelung erzwingen, noch kann sie eigene Vorschläge durchsetzen. In allen anderen Gesetzen zur Regelungen der betrieblichen Interessenvertretung ist eine Einigungsstelle vorgesehen. Diese entscheidet, wie eine Regelung aussehen soll, wenn sich Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung nicht einigen können. Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Vertretern der Mitarbeitervertretung und des Arbeitgebers und verhandelt unter dem Vorsitz eines neutralen Vorsitzenden, auf den sich beide Seiten einigen müssen. Die Einigungsstelle entscheidet nicht über den Antrag einer Seite, sondern legt eine Regelung nach eigenem Ermessen fest.

2. Eine solche Einigungsstelle ist nun auch im Mitarbeitervertretungsgesetz vorgesehen – allerdings nur optional. Es wird auch weiterhin im Bereich des MVG Einigungsstellen nur geben, wenn und soweit Arbeitgeber dazu bereit sind und mit der Mitarbeitervertretung eine entsprechende Dienstvereinbarung abschließen. Der Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung kann mit rechtlichen Mitteln nicht erzwungen werden. Gleichwohl gibt es einige Instrumente, mit denen eine Mitarbeitervertretung nachhaltig auf den Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung hinwirken kann.

a) Weigert sich die Dienststellenleitung, eine Dienstvereinbarung zur Bildung einer Einigungsstelle abzuschließen, so kann die Mitarbeitervertretung das Kirchengericht anrufen und bitten, gem. § 60 Abs. 3 einen Vermittlungsvorschlag zu unterbreiten. Das Kirchengericht wird nur in ganz außergewöhnlichen Fällen vorschlagen können,

keine solche Dienstvereinbarung abzuschließen. Sein Spielraum beschränkt sich in der Praxis auf die Ausgestaltung der Dienstvereinbarung. Allerdings ist ein solcher Vermittlungsvorschlag unverbindlich. Der Arbeitgeber muss einem solchen Vorschlag nicht folgen. Aber immerhin kann die Mitarbeitervertretung mit der Autorität des Kirchengerichts politischen Druck erzeugen.

b) Immer wenn eine Einrichtung in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerät, versuchen die Geschäftsführungen eine Sanierung auch unter Beteiligung der Arbeitnehmer. Die Mitarbeitervertretung kann den Abschluss einer solchen Sanierungsvereinbarung davon abhängig machen, dass zugleich auch eine Dienstvereinbarung über die Zuständigkeit der Einigungsstelle abgeschlossen wird.

c) Wann immer die Geschäftsführung auf die Unterstützung der Mitarbeitervertretung angewiesen ist, kann diese zuvor den Abschluss einer Dienstvereinbarung über die Bildung einer Einigungsstelle verlangen.

3. Die Einigungsstelle kann als Dauereinrichtung oder nur bedarfsweise gebildet werden. Da das Bestehen einer Einigungsstelle, ohne dass diese auch tätig wird, keine Kosten verursacht, ist im Regelfall eine auf Dauer eingerichtete Einigungsstelle empfehlenswert. Anderenfalls besteht die Gefahr, dass der Arbeitgeber der Bildung einer Einigungsstelle stets nur dann zustimmt, wenn er sich davon Vorteile verspricht. Die Wirkung einer Einigungsstelle besteht nicht nur darin, dass sie im konkreten Fall eine Regelung schafft. Vielmehr trägt die bloße Existenz einer Einigungsstelle dazu bei, die Verhandlungsposition der Mitarbeitervertretung zu verbessern. Sie erhöht den Verhandlungsdruck. Daher ist es zu beklagen, dass die Einigungsstelle nur optional eingerichtet wurde, also deren Zuständigkeit von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängt.

4. Die Zuständigkeit der Einigungsstelle ist auf die organisatorischen und sozialen Angelegenheiten des § 40 beschränkt. Das entspricht in etwa der Regelung des Betriebsverfassungsgesetzes.

Die Betriebspartner können die Zuständigkeit der Einigungsstelle auch auf einzelne Regelungsgegenstände beschränken, z. B. Arbeitszeitregelungen. Hiervon ist abzuraten, weil die Verhandlungsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung umso stärker verändert werden, je weitreichender die Zuständigkeit der Einigungsstelle ist.

5. In der Dienstvereinbarung über die Bildung der Einigungsstelle ist die Besetzung zu regeln. Dazu ist die Zahl der Beisitzer festzulegen, die je von Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung zu bestimmen sind. Wenn eine Einigungsstelle bedarfsweise eingerichtet wird, kann die Zahl der Beisitzer vom Umfang und der Schwierigkeit des Regelungsgegenstandes abhängig gemacht werden. Bei einer auf Dauer eingerichteten Einigungsstelle muss die Zahl der Beisitzer hier-

von unabhängig festgelegt werden. Wir empfehlen, drei oder vier Beisitzer für jede Seite vorzusehen. Es erscheint erforderlich, dass die Mitarbeitervertretung nicht nur ein, sondern mindestens zwei ihrer Mitglieder in die Einigungsstelle entsendet. Darüber hinaus sollte die Mitarbeitervertretung (und auch der Arbeitgeber) die Möglichkeit haben, einen Anwalt oder sonst fachkundigen Externen als weiteren Beisitzer zu benennen. Eine größere Zahl von Beisitzern ist nur in Ausnahmefällen angezeigt. Die Dienstvereinbarung könnte folgende Klausel enthalten:

Die Einigungsstelle besteht aus jeweils drei von der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung benannten Personen, von denen je zwei der Einrichtung angehören müssen.

Die Dienstvereinbarung muss auch die Besetzung des Vorsitzes regeln. Bei einer bedarfsweise eingerichteten Einigungsstelle bietet es sich an, die Person namentlich zu bestimmen. Bei einer auf Dauer eingerichteten Einigungsstelle ist eine namentliche Nennung nur sinnvoll, wenn mehrere Personen als mögliche Vorsitzende bestimmt werden und die Reihenfolge ihrer Heranziehung geklärt ist. Beispiel:

Als Vorsitzenden bestimmen die Parteien die Arbeitsrichter A, B und C. Diese werden in alphabetischer Reihenfolge herangezogen. Steht ein Vorsitzender nicht zur Verfügung, wird der nach dem Alphabet nächste herangezogen. Bei erneuter Anrufung der Einigungsstelle ist der nach dem Alphabet nächste heranzuziehen.

oder:

Als Vorsitzender wird Arbeitsrichter A benannt. Im Falle seiner Verhinderung übernimmt Arbeitsrichter B, hilfsweise Arbeitsrichter C den Vorsitz.

Bevor eine Person als Vorsitzender bestimmt wird, sollte diese Person gefragt werden, ob sie zur Übernahme dieser Aufgabe bereit ist.

6. Durch die Dienstvereinbarung muss das Verfahren vor der Einigungsstelle geregelt werden. Es ist dringend davon abzuraten, eine aufwändige Geschäftsordnung aufzustellen. Die Einigungsstelle soll zeitnah und ohne großen bürokratischen Aufwand zu Regelungen kommen, die dem Betrieb und den Arbeitnehmern gleichermaßen gerecht werden. Wir schlagen vor:

Das Verfahren in der Einigungsstelle kann durch Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Können sich Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung nicht auf eine Dienstvereinbarung einigen, entscheidet die Einigungsstelle durch Beschluss. An der ersten Abstimmung nimmt der Vorsitzende nicht teil. Kommt in der ersten Abstimmung ein Beschluss nicht zustande, so stimmt der Vorsitzende in der zweiten Abstimmung mit. Im Übrigen bestimmt der Vorsitzende das Verfahren in der Einigungsstelle unter Berücksichtigung allgemeiner Rechtsgrundsätze nach eigenem Ermessen.

7. Die Dienstvereinbarung hat den Regelungs- und Einigungsumfang festzulegen. Diese Befugnis sollte nicht beschränkt werden. Den Betriebspartnern ist nicht damit gedient, wenn die Einigungsstelle nur Teilregelungen treffen kann. Wir schlagen vor:

Die Einigungsstelle ist in den Fällen des § 40 MVG zuständig. Sie kann alle darunter fallenden Sachverhalte regeln. Sie ist nicht an Anträge einer Seite gebunden.

8. In der Dienstvereinbarung sind die Kosten der Einigungsstelle zu regeln. Diese Kosten sind in jedem Fall von der Dienststelle zu tragen, weil die Mitarbeitervertretung von Gesetzes wegen vermögenslos ist. Zu den Kosten der Einigungsstelle gehört vorrangig die Vergütung des Vorsitzenden und der externen Beisitzer (vor allem Rechtsanwälte). Arbeitgeber fürchten oft die angeblich immensen Kosten einer Einigungsstelle. Dabei verursachen viele Einigungsstellen deutlich geringere Kosten als ein vergleichbares Kirchengerichtsverfahren nach § 38 Abs. 4. Rechnet man die mittelbare Kosteneinsparung hinzu, die sich daraus ergibt, dass die Einigungsstelle meist innerhalb weniger Tage tagen und zu einem Ergebnis kommen kann, so erweist sich die Einigungsstelle als kostengünstiges Instrument zur Konfliktklärung. Es ergibt deshalb keinen Sinn, die Kosten übermäßig deckeln zu wollen. Auch ein guter Vorsitzender will eine gute Vergütung für seine Arbeit. Die Höhe der Vergütung wird üblicherweise nach dem Zeitaufwand bestimmt. Das ist sachgerecht. Die Praxis zeigt, dass die Vorsitzenden gleichwohl nicht darauf aus sind, die Verfahren künstlich in die Länge zu ziehen. Die »guten« haben eh so viel zu tun, dass sie froh sind, wenn sie eine Aufgabe erledigt haben.

Im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes ist es üblich, dass die externen Beisitzer, also vorrangig die Anwälte, 7/10 der Vergütung des Vorsitzenden erhalten. Diese Regelung führt zu unangemessenen Ergebnissen. Als Vorsitzende werden überwiegend Arbeitsrichter tätig. Diese sind sozial abgesichert und brauchen keinen Bürobetrieb zu unterhalten. Ihre Vergütung muss alleine ihren Zeitaufwand abbilden. Anwälte hingegen sichern durch diese Tätigkeit ihre Existenz, d. h. sie müssen ihre Kanzlei, ihre Mitarbeiter, ihre Alters- und sonstige Risikovorsorge und Sonstiges daraus bestreiten. Die 7/10-Regelung führt dazu, dass viele Arbeitsrichter inzwischen eine sehr hohe Vergütung fordern, damit die Anwälte mit 7/10 noch auf eine angemessene Vergütung kommen. Um einen Maßstab für eine angemessene Vergütung zu bekommen, folgender Hinweis: Damit ein Anwalt ein Lebensarbeitseinkommen (also einschließlich Altersversorgung) wie ein Richter erzielen kann, muss er im Durchschnitt einen Stundensatz von mindestens 250 Euro erzielen. Bei Anwendung der 7/10-Regelung müsste der Vorsitzende rund 360 Euro berechnen.

Die Tätigkeit der Mitarbeitervertreter in der Einigungsstelle gehört zu ihren gesetzlichen Aufgaben und fällt daher unter § 19 Abs. 2, soweit diese nicht ohnehin freigestellt sind.

9. Die Parteien können in der Dienstvereinbarung festlegen, dass der Beschluss der Einigungsstelle vom Kirchengericht nur noch daraufhin überprüft werden kann, ob er mit dem Mitarbeitervertretungsgesetz bzw. sonstigen Rechtsvorschriften übereinstimmt. Die Überprüfbarkeit kann daher auf eine reine Rechtskontrolle beschränkt werden. Fehlt es an einer solchen Bestimmung, kann im Umkehrschluss die Entscheidung vom Kirchengericht vollumfänglich geprüft werden. Das Gesetz enthält allerdings keine Hinweise darauf, mit welchem Maßstab die Entscheidung überprüft werden kann. Auch ist nicht geregelt, innerhalb welcher Fristen welche Seite das Kirchengericht anrufen kann. Hier hat der Gesetzgeber mit sehr heißer Nadel gestrickt, ohne die Regelung in ihren Konsequenzen zu bedenken. Die Regelung weist Parallelen zum Betriebsverfassungsgesetz aus, allerdings mit dem Unterschied, dass das BetrVG die gerichtliche Kontrolle in jedem Fall eingeschränkt hat. Die Inkonsequenz der gesetzlichen Regelung ist Folge der Halbherzigkeit. Man konnte die Einigungsstelle nicht mehr verhindern, aber man wollte sie doch nicht so richtig. Wir schlagen vor:

Die Entscheidung der Einigungsstelle ist vom Kirchengericht nur daraufhin überprüfbar, ob diese mit dem Mitarbeitervertretungsgesetz, anderen kirchenrechtlichen Vorschriften, gesetzlichen Vorschriften und dieser Dienstvereinbarung vereinbar ist.

§ 38 Mitbestimmung

(1) ...

(2) ...

(3) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen schriftlich die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf drei Arbeitstage abkürzen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen. Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb von zwei Wochen ~~einer Woche~~ nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.

(4) ...

(5) ...

Erläuterung:

Es handelt sich zunächst um eine redaktionelle Änderung.

Im Übrigen ist die Frist, innerhalb derer die Mitarbeitervertretung nach Beendigung der mündlichen Erörterung zu erklären hat, ob sie an der Verweigerung festhält, von einer auf zwei Wochen verlängert worden. Damit bekommt zwar die Mitarbeitervertretung Gelegenheit, ihre Stellungnahme besser abzusichern, z. B. durch anwaltliche Hilfe. Aber das Mitbestimmungsverfahren wird weiter in die Länge gezogen, was den betrieblichen Anforderungen in der Regel nicht gerecht wird.

§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) Einführung sowie Grundsätze der Durchführung von Mitarbeiter-Jahresgesprächen.

Erläuterung:

Inzwischen ist es in den meisten Betrieben üblich, etwa jährlich Mitarbeitergespräche zu führen. Da diese nur Sinn ergeben, wenn sie nach einem einheitlichen Standard durchgeführt werden, unterlagen sie auch bisher dem Mitbestimmungsrecht. Sie wurden wie ein Fragebogen behandelt. Das Mitbestimmungsrecht wird mithin nicht erweitert. Aber für die Praxis mag diese Klarstellung förderlich sein.

Die Mitarbeitervertretung hat bei der Einführung und den Grundsätzen der Durchführung mitzubestimmen, d. h. sie bestimmt mit, ob und wie solche Gespräche geführt werden. Die Grundsätze der Durchführung werden üblicherweise in Gesprächsleitfäden festgehalten. Auch wenn das Gesetz Mitarbeiter-Jahresgespräche als Gegenstand der Mitbestimmung benennt, kommt es für das Mitbestimmungsrecht nicht darauf an, ob diese Gespräche tatsächlich jährlich stattfinden. Gemeint sind regelmäßige Gespräche mit Mitarbeitern, die ohne einzelfallbezogenen Anlass geführt werden.

Die Mitarbeitervertretung hat ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Grundsätze zur Durchführung solcher Gespräche, nicht aber im Hinblick auf die einzelnen Gespräche. Durch das Mitbestimmungsrecht wird nicht das Recht der einzelnen Arbeitnehmer berührt, ein Mitglied der Mitarbeitervertretung zu Gesprächen mit dem Arbeitgeber hinzuziehen.

§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

(1) ...

(2) ...

(3) ...

(4) Für Mitglieder der Vertretung nach Absatz 1 gelten, soweit in den Absätzen 1 bis 3 nichts Anderes bestimmt ist, die §§ 11, 13, 14, 15 Absätze 2 bis 4 und §§ 16 bis 19 sowie §§ 21 und 22 entsprechend.

(5) ...

(6) Dienststellenleitung und Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Halbjahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung mit einem Mitglied mit beratender Stimme teilzunehmen. Sie hat Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender berühren.

(7) Besteht eine gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden zu wählen.

Erläuterung:

1. Die Rechtstellung der Jugendlichen- und Auszubildendenvertretung ist der der Mitarbeitervertretung angenähert worden. Auch gegenüber der Jugendlichen- und Auszubildendenvertretung gilt das Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot. Insbesondere darf ein Auszubildender bei der Entscheidung über die Übernahme ins Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt werden.

2. Zwar war in der Praxis unbestritten, dass die Jugendlichen- und Auszubildendenvertretung (JAV) ebenso wie die Mitarbeitervertretung ein Ehrenamt ausübt und zwar innerhalb der Arbeitszeit bzw. Ausbildungszeit. Dies folgte schon aus dem Umstand, dass die JAV Teil der kirchlichen Betriebsverfassung war. Ob aber die JAV Dienstbefreiung unter den gleichen Bedingungen wie die MAV beanspruchen konnte, war schon nicht mehr klar. Nunmehr steht fest, dass die JAVler selbst beurteilen, ob sie während der Arbeits- bzw. Ausbildungszeit Aufgaben der JAV wahrnehmen müssen und deshalb vom Dienst bzw. der Ausbildung befreit sind. Ebenso wie jeder Mitarbeitervertreter muss auch das Mitglied der JAV vor Inanspruchnahme der Dienstbefreiung prüfen, ob die Aufgabe als JAVler erforderlich ist und ob es erforderlich ist, sie zu diesem Zeitpunkt durchzuführen. Das JAV-Mitglied muss sich deshalb die Frage stellen, ob die JAV-Aufgabe, die zur Dienstbefreiung führen soll, nicht zu einem anderen Zeitpunkt erledigt werden kann, zu dem der Betrieb weniger belastet wird. Stellt das JAV-Mitglied für sich diese doppelte Anforderlichkeit fest, dann ist es verpflichtet, dem Ausbilder oder dem Vorgesetzten unverzüglich die Verhinderung anzuzeigen. Weder dem Ausbilder noch dem Vorgesetzten steht das Recht zu, dem JAV-Mitglied die Inanspruchnahme von Dienstbefreiung zu verwehren.

3. Die JAV-Mitglieder haben ebenso wie Mitglieder der Mitarbeitervertretung gem. § 19 Abs. 3 einen Anspruch auf bezahlte Freistellung für die Teilnahme an Schulungen und Fortbildungen. Für Mitglieder der Mitarbeitervertretung umfasst der Schulungsanspruch vier Wochen pro Amtszeit und zwar unabhängig davon, wie lange die Amtszeit tatsächlich dauert. Wird eine Mitarbeitervertretung innerhalb eines Jahres vor Beginn der allgemeinen Wahlzeit gewählt, dann verlängert sich deren Amtszeit auf knapp fünf Jahre. Auch in dieser Zeit steht den Mitgliedern lediglich ein Schulungsanspruch von je vier Wochen zu. Die Amtszeit der JAV beträgt nach § 49 Abs. 2 zwei Jahre. Das Gesetz enthält keine Regelung, wonach der Schulungsanspruch für JAV-Mitglieder auf je eine Woche pro Amtsjahr zu begrenzen ist. Eine solche Regelung gilt auch für die MAV nicht. Andererseits ist zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber in § 49 Abs. 4 von einer entsprechenden Anwendung des § 19 spricht. Es wird sicherlich Arbeitgeber geben, die daraus eine zeitanteilige Kürzung des Schulungsanspruchs auf zwei Wochen für zwei Jahre Amtszeit herleiten wollen. Das überzeugt aber nicht, weil der Schulungsbedarf nicht von der Dauer der Amtszeit abhängt. Deshalb schöpfen viele Mitarbeitervertreter ihr Schulungskontingent in der ersten Hälfte der Amtszeit aus. JAV-Mitglieder haben keinen strukturell geringeren Schulungsbedarf als Mitarbeitervertreter. Es ist eher von einem höheren Schulungsbedarf auszugehen. Denn einerseits verfügen Mitglieder der JAV noch nicht über Erfahrung im betrieblichen Geschehen und haben daher auch keine Erfahrung durch das Erleben von MAV-Arbeit in der Einrichtung. Andererseits müssen sie sich nicht nur in die Aufgaben der JAV und damit in das Mitarbeitervertretungsrecht einarbeiten sowie allgemeine arbeitsrechtliche Kenntnisse aneignen. Sie müssen zusätzlich auch Kenntnisse im Bereich des Jugendarbeitsschutzes sowie im jeweiligen Ausbildungsrecht erwerben. Es spricht deshalb nichts dafür, den Schulungsanspruch eines JAV-Mitgliedes auf zwei Wochen pro Amtszeit zu begrenzen.

4. Für die Inanspruchnahme einer Schulung durch ein MAV-Mitglied gelten die gleichen Regularien wie für Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Die Teilnahme bedarf eines Entsendungsbeschlusses durch die JAV. Dieser ist der Dienststellenleitung frühestmöglich zuzuleiten. Auch die JAV muss sich um eine kostengünstige Schulungsmöglichkeit bemühen. Sie muss allerdings nicht die billigste nehmen. Sie darf im Hinblick auf die vermutete Qualität der Veranstaltung und die inhaltliche und/oder politische – vor allem gewerkschaftspolitische – Ausrichtung des Veranstalters auswählen.

5. Auch der Schutz vor Abordnungen, Versetzungen und Kündigungen gilt nun auch für Mitglieder der JAV. Das ist zwar eine rechtlich relevante Verbesserung der Rechtsstellung, trägt aber der realen Lage von JAV-Mitgliedern keine Rechnung. JAV-Mitglieder

sind selten wegen ihres Lebensalters (zwischen 16 und 18) Mitglied dieser Vertretung, sondern wegen ihres Status als Auszubildende. Gleich ob es sich um Auszubildende nach Berufsbildungsgesetz (gewerbliche Ausbildung) oder nach Altenpflege- bzw. Krankenpflegegesetz handelt, sind sie nach Ablauf der Probezeit vor Kündigungen weitgehend geschützt, weil nur eine außerordentliche Kündigung in Betracht kommt.

Wesentlich für Auszubildende ist die Frage, ob sie nach Abschluss der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden. Sowohl das Betriebsverfassungsgesetz als auch die Personalvertretungsgesetze räumen den Mitgliedern der JAV das Recht ein, die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zu verlangen. Diesem Verlangen kann der Arbeitgeber nur unter sehr engen Voraussetzungen widersprechen. Allein dieses Recht der JAV kann deren Rechtsstellung nachhaltig verbessern. Eine solche Regelung suchen wir im Mitarbeitervertretungsgesetz vergeblich. Es ist deshalb bis auf Weiteres unwahrscheinlich, dass wir Jugendlichen- und Auszubildendenvertretungen finden, die die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen engagiert vertreten. Damit werden nicht nur die Rechte dieser Beschäftigtengruppe beschnitten. Auch verfehlt die Kirche damit einen wichtigen politischen Bildungsauftrag.

6. Wird eine gemeinsame Mitarbeitervertretung im Rahmen einer Wahlgemeinschaft gem. § 5 Abs. 2 gebildet, so ist auch die JAV für diesen zusammengefassten Bereich zu bilden.

§ 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

- (1) ...
- (2) ...
- (3) ...
- (4) ...

(5) Besteht eine gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertrauensperson der Schwerbehinderten zu wählen.

Erläuterung:

Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten hat vorrangig Beratungsfunktion. Sie soll die Arbeitnehmer mit Behinderung, aber auch den Arbeitgeber und schließlich die Mitarbeitervertretung beraten und unterstützen. Mitbestimmungspflichtige Maßnahmen gem. §§ 40 und 42 sowie mitberatungspflichtige Maßnahmen bedürfen daher nicht der Zustimmung der Vertrauensperson. Sie ist lediglich – aber immerhin – anzuhören. Bei der Beurteilung einer Maßnahme kann es zu Divergenzen zwischen MAV und Vertrauensperson kommen. In einem solchen Fall hat die Vertrauensperson das Recht, den Beschluss der MAV

für die Dauer einer Woche ›anzuhalten‹. Das ist ein zweischneidiges Recht, denn die Aussetzung eines Beschlusses der MAV führt nicht zur Verlängerung einer Frist. Beschließt die MAV, bezüglich eines Antrages auf Zustimmung zur Kündigung eines Mitarbeiters, mündliche Erörterung zu beantragen, so kann – zumindest theoretisch – die Vertrauensperson die Aussetzung auch dieses Beschlusses bewirken, sofern sie eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen von schwerbehinderten Arbeitnehmern gegeben sieht. Die Folge wäre, dass wegen Fristablaufs die Zustimmung als erteilt gilt. Das ist nun bei Kündigung kaum anzunehmen. Bei Arbeitszeitregelungen oder der Gestaltung von Arbeitsplätzen oder Arbeitsmethoden ist eine solche Konstellation ohne weiteres vorstellbar.

Durch die Ergänzung des Gesetzes ist klargestellt, dass die MAV nach Ablauf der Wochenfrist erneut zu beschließen hat. Der Antrag auf Aussetzung führt deshalb nicht nur zu einer zeitlichen Verschiebung, sondern hebt den ersten Beschluss der MAV auf und hindert diese eine Woche lang an der Neubefassung. Wiederholt die MAV ihren ersten Beschluss bzw. bestätigt sie diesen, kommt eine erneute Aussetzung nicht in Betracht. Fasst die MAV hingegen einen geänderten Beschluss, kann die Vertrauensperson wiederum die Aussetzung unter den genannten Voraussetzungen bewirken.

§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

- (1) ...
- (2) ...
- (3) ...
- (4) ...

(5) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge. Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.

- (6) ...

Erläuterung:

Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten hat vorrangig Beratungsfunktion. Sie soll die Arbeitnehmer mit Behinderung, aber auch den Arbeitgeber und schließlich die Mitarbeitervertretung beraten und unterstützen. Mitbestimmungspflichtige Maßnahmen gem. §§ 40 und 42 sowie mitberatungspflichtige Maßnahmen bedürfen daher nicht der Zustimmung

der Vertrauensperson. Sie ist lediglich – aber immerhin – anzuhören. Bei der Beurteilung einer Maßnahme kann es zu Divergenzen zwischen MAV und Vertrauensperson kommen. In einem solchen Fall hat die Vertrauensperson das Recht, den Beschluss der MAV für die Dauer einer Woche ‚anzuhalten‘. Das ist ein zweischneidiges Recht, denn die Aussetzung eines Beschlusses der MAV führt nicht zur Verlängerung einer Frist. Beschließt die MAV, bezüglich eines Antrages auf Zustimmung zur Kündigung eines Mitarbeiters, mündliche Erörterung zu beantragen, so kann – zumindest theoretisch – die Vertrauensperson die Aussetzung auch dieses Beschlusses bewirken, sofern sie eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen von schwerbehinderten Arbeitnehmern gegeben sieht. Die Folge wäre, dass wegen Fristablaufs die Zustimmung als erteilt gilt. Das ist nun bei Kündigung kaum anzunehmen. Bei Arbeitszeitregelungen oder der Gestaltung von Arbeitsplätzen oder Arbeitsmethoden ist eine solche Konstellation ohne weiteres vorstellbar.

Durch die Ergänzung des Gesetzes ist klargestellt, dass die MAV nach Ablauf der Wochenfrist erneut zu beschließen hat. Der Antrag auf Aussetzung führt deshalb nicht nur zu einer zeitlichen Verschiebung, sondern hebt den ersten Beschluss der MAV auf und hindert diese eine Woche lang an der Neubefassung. Wiederholt die MAV ihren ersten Beschluss bzw. bestätigt sie diesen, kommt eine erneute Aussetzung nicht in Betracht. Fasst die MAV hingegen einen geänderten Beschluss, kann die Vertrauensperson wiederum die Aussetzung unter den genannten Voraussetzungen bewirken.

§ 52a Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

~~Die Mitwirkungsrechte behinderter Menschen in Werkstätten regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Rechtsverordnung. Er kann auch für weitere Gruppen von Beschäftigten, die nicht Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen nach § 2 sind, Mitwirkungsrechte durch Rechtsverordnung regeln.~~

Gesamtschwerbehindertenvertretung

(1) Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6, bilden die Vertrauenspersonen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.

(2) Ist nur in einer der Dienststellen eine Vertrauensperson gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr.

(3) Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Angelegenheiten, die Schwerbehinderte aus mehr als einer Dienststelle betreffen. Sie vertritt auch die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten, die in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Vertrauensperson nicht gewählt werden kann oder nicht gewählt worden ist.

Erläuterung:

Mit der Einführung einer Gesamtschwerbehindertenvertretung wird die Rechtsstellung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten der Schwerbehindertenvertretung nach SGB IX noch stärker angeglichen. Da das Mitarbeitervertretungsgesetz der Vertrauensperson die identischen Aufgaben wie das staatliche Recht zuweist, wird häufig übersehen, dass trotz Geltung des SGB IX auch in kirchlichen Einrichtungen die Vertrauensperson eine Interessenvertretung nach kirchlichem Recht ist. Das Schwerbehindertenrecht nach SGB IX gilt in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen nach herrschendem Rechtsverständnis nur insoweit, als es nicht die betriebliche Interessenvertretung, sondern die Schwerbehindertenvertretung, betrifft.

Mit der Schaffung einer Gesamtschwerbehindertenvertretung wird eine lange beklagte Lücke geschlossen. In Großeinrichtungen wie z. B. der Johanniter-Unfallhilfe ist es nun möglich, eine Gesamtvertretung einzurichten und vor allem sicherzustellen, dass auch die Schwerbehinderten in Dienststellen gem. § 3 Abs. 2, in denen eine Vertrauensperson nicht gewählt wurde oder gewählt werden konnte, auf die Unterstützung einer spezifischen Vertretung bauen können.

§ 53 Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

~~In Dienststellen, in denen nach § 37 des Zivildienstgesetzes in Verbindung mit § 2 Absatz 1 des Zivildienstvertrauensmanngesetzes ein Vertrauensmann der Zivildienstleistenden zu wählen ist, hat dieser das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, soweit sie Angelegenheiten der Zivildienstleistenden betreffen.~~

Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

Die Mitwirkungsrechte behinderter Menschen in Werkstätten regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Rechtsverordnung. Er kann auch für weitere Gruppen von Beschäftigten, die nicht Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen nach § 2 sind, Mitwirkungsrechte durch Rechtsverordnung regeln.

§ 54 Bildung von Gesamtausschüssen

(1) Im Bereich der Gliedkirchen, des jeweiligen diakonischen Werks oder für beide Bereiche gemeinsam, ist ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im kirchlichen und diakonischen Bereich zu bilden. Die Gliedkirchen können in ihren Regelungen vorsehen, dass für den Bereich einer Gliedkirche, des jeweiligen Diakonischen Werks oder für beide Bereiche gemeinsam ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im kirchlichen und diakonischen Bereich gebildet wird.

Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses regeln die Gliedkirchen.
 (2) Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 sinngemäß. Die Gliedkirchen können nähere Bestimmungen über die Freistellung der Mitglieder des Gesamtausschusses treffen.

Erläuterung:

Das EKD-Recht hat es den Gliedkirchen bislang freigestellt, ob sie eine gesetzliche Grundlage für eine Interessenvertretung auf gliedkirchlicher Ebene schaffen wollen. Da das MVG-EKD erst durch Anwendungs- oder Übernahmegesetz Geltung in den Landeskirchen erlangen kann, haben diese gleichwohl die Möglichkeit, dieser Verpflichtung auszuweichen.

§ 55 Aufgaben des Gesamtausschusses

- (1) Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:
- a) Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten,
 - b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen,
 - c) Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind.
 - d) Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten Neuregelungen des kirchlichen Arbeitsrechts kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht sowie
 - e) Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchengenichte nach § 57 MVG.

~~(2) Sofern der Gesamtausschuss an der Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission beteiligt ist, kann er Stellungnahmen zu beabsichtigten Neuregelungen des kirchlichen Arbeitsrechts abgeben.~~

§ 55a Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland

- (1) Die gliedkirchliche Gesamtausschüsse und die Gesamtmitarbeitervertretung der Einrichtungen, Amts- und Dienststellen der Evangelischen Kirche in Deutschland bilden die Ständige Konferenz.
- (2) Die Gesamtausschüsse im diakonischen Bereich bilden die Bundeskonferenz.
- (3) Zusammen bilden die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz der Diakonie den Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland. Dieser tritt in der Regel einmal mindestens einmal im Jahr zu einer Sitzung zusammen.
- (4) Die Gesamtausschüsse nach § 54 Absatz 1 entsenden aus ihrer Mitte jeweils zwei Mitglieder in die Ständige Konferenz oder in die Bundeskonferenz.

§ 55b Aufgaben der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz

- (1) Die Ständigen Konferenz und die Bundeskonferenz haben insbesondere folgende Aufgaben:
- a) Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht der Evangelischen Kirche in Deutschland,
 - b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Gesamtausschüssen und Förderung ihrer Fortbildungsarbeit sowie
 - c) Beratung und Unterstützung der entsendenden Gremien.

§ 55c Geschäftsführung

- (1) Die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz wählen jeweils aus ihrer Mitte ein vorsitzendes und vier weitere Mitglieder des Vorstandes.
- (2) Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte. Die Amtszeit beträgt vier Jahre.
- (3) Für die dem Vorstand übertragenen Aufgaben werden ein Mitglied zu 100 vom Hundert oder zwei Mitglieder zu jeweils 50 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt. Durch Vereinbarung kann eine abweichende Regelung über die Verteilung vereinbart werden.
- (4) Für die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz wird eine gemeinsame Geschäftsstelle beim Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland eingerichtet.
- (5) Die erforderlichen Kosten der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz tragen die Evangelische Kirche in Deutschland sowie das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. je zur Hälfte.

§ 55d Weitere Regelungen

- (1) Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Ständige Konferenz oder die Bundeskonferenz in einer Geschäftsordnung regeln.
- (2) Erforderliche Reisen der Mitglieder des Vorstandes der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz gelten als Dienstreisen.
- (3) Im Übrigen gelten die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes sinngemäß.

§ 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchengenichts der Evangelischen Kirche in Deutschland

- Das Kirchengenicht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig
- a) ~~1~~ für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Amts- und Dienststellen und Einrichtungen;
 - b) ~~2~~ für das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. ~~Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland und seine Dienststellen~~ und die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen;

- c) ~~3~~ für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland ~~und ihre gliedkirchlichen Zusammenschlüsse~~, die gemäß § 57 sowie gemäß § 5 Absatz 2 Nummer 2 und § 6 Absatz 1 des Kirchengesetzes eine Zuständigkeit begründen;
- d) 4. für die kirchlichen und freikirchlichen Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen, für die gemäß § 6 Absatz 2 des Kirchengesetzes die Zuständigkeit begründet wird, sowie
- e) 5. für Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen diakonischen Werke, die das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD aufgrund einer Befreiung von der Anwendung des gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts anwenden.

§ 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengesetzes

(1) ...

(2) Mitglied des Kirchengesetzes kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ der EKD, oder einer Landeskirche sowie den leitenden Organen des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V. oder der gliedkirchlichen diakonischen Werke angehört.

(3)~~(2)~~ ...

~~(4)(3)~~ ...

§ 59a Besondere Vorschriften über die Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengesetzeshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland

(1) ...

(2) Die übrigen Richter und Richterinnen werden je als Vertreter oder Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der Dienstgeber vom Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gesamtmitarbeitervertretung der Amts-, Dienststellen und Einrichtungen des Gesamtausschusses der Evangelischen Kirche in Deutschland benannt.

~~(3) Mitglied des Kirchengesetzeshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ gliedkirchlicher Zusammenschlüsse oder einem leitenden Organ des Diakonischen Werkes angehört.~~

(3)~~(4)~~ Das Nähere regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.

§ 63a Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld

(1) Ist ein Beteiligter zu einer Leistung oder Unterlassung verpflichtet, kann das Kirchengesetz angerufen werden, wenn die auferlegten Verpflichtungen nicht innerhalb eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft des Beschlusses erfüllt sind.

(2) Stellt das Kirchengesetz auf Antrag eines Beteiligten fest, dass die Verpflichtungen nach Absatz 1 nicht erfüllt sind, kann es ein Ordnungsgeld von bis zu 5.000 Euro verhängen.

Erläuterung:

Die Zahl der Fälle, in denen sich Dienststellenleitungen nicht an kirchengerichtliche Entscheidungen halten, nimmt zu. Die Empörung darüber auch. Schon anlässlich der letzten MVG-Novelle wurden Sanktionsmöglichkeiten diskutiert, verschwanden dann aber aus den Entwürfen.

Nunmehr sieht das Gesetz vor, dass sowohl Mitarbeitervertretung als auch Dienststellenleitung mit einem Ordnungsgeld von bis zu 5.000 Euro belangt werden können, wenn sie einer Verpflichtung zur Leistung oder Unterlassung nicht nachkommen. Ob das eine wirksame Sanktion ist, muss die Praxis zeigen.

Eine Überprüfung, ob eine Verpflichtung erfüllt wurde, kommt frühestens nach einem Monat in Betracht. Das ist sachwidrig. Beispiel: Die Mitarbeitervertretung verlangt die Unterlassung der Umsetzung eines Dienstplans. Dienstpläne werden in der Regel für einen Monat aufgestellt. Oder: Der Arbeitgeber installiert mitbestimmungswidrig eine Videokamera. Kann er sie noch einen Monat nach Rechtskraft des Beschlusses in Betrieb halten, hat er in der Regel sein Ziel erreicht.

Das Ordnungsgeld wird nur auf Antrag eines Verfahrensbeteiligten festgesetzt.

Das Gesetz regelt nicht, wie das Ordnungsgeld beizutreiben werden kann. Das gilt bei Festsetzung des Ordnungsgeldes gegenüber der Dienststellenleitung. Hier könnte allenfalls das Diakonische Werk aufgefordert werden, das Ordnungsgeld als satzungsgemäße Verpflichtung der Einrichtung beizutreiben. Zahlt die Einrichtung nicht freiwillig, müsste das Diakonische Werk gegen sein Mitglied Klage vor dem staatlichen Zivilgericht erheben – mit mäßigen Erfolgsaussichten.

Wird ein Ordnungsgeld gegen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung verhängt, weil dieses seiner Schweigepflicht nicht nachgekommen ist, besteht schon gar keine Möglichkeit der Beitreibung. Jedenfalls ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, einen solchen Betrag für das Kirchengesetz im Wege der ›Amtshilfe‹ vom Gehalt einzuziehen.

Dienstvereinbarung ›Beteiligung an den Kosten für Sportbekleidung‹

Frage:

Welche Folgen hat die Kündigung einer zwischen der Geschäftsführung und Mitarbeitervertretung geschlossenen Dienstvereinbarung, in der Vereinbarungen über die Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten für Sportbekleidung getroffen wurden? Stehen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch nach Kündigung, insbesondere auch nach Ablauf der Kündigungsfrist, Ansprüche aus dieser Dienstvereinbarung zu?

Antwort:

Für die Beantwortung ist hier unumgänglich, die zwischen der Geschäftsführung und der Mitarbeitervertretung geschlossene Vereinbarung näher zu betrachten: Bei dieser handelt es sich um eine im Jahr 2000 geschlossene Vereinbarung, die von den Vertragsparteien als Dienstvereinbarung bezeichnet worden ist. In der Dienstvereinbarung wird ausdrücklich auf § 37 Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen (MVG-K) Bezug genommen. Gemäß § 37 Abs. 1 Satz 2 MVG-K darf in einer Dienstvereinbarung kein Sachverhalt geregelt werden, der durch Arbeitsvertragsrichtlinien oder ähnliche Regelungen geregelt ist oder üblicherweise geregelt wird. Deshalb ist zunächst zu klären, ob die Dienstvereinbarung wirksam zustande gekommen ist. Wäre dies nämlich nicht der Fall, wäre gleichwohl zu prüfen, ob die Parteien die in der Vereinbarung getroffene Regelung in anderer Rechtsform treffen wollten, wenn sie dies nicht in der gewählten Rechtsform tun konnten. In Betracht käme dann die Verabredung zu einer sogenannten Gesamtzusage oder die Schaffung einer betrieblichen Übung. In diesen Fällen wären die Regelungen, die in der (unwirksamen) Dienstvereinbarung getroffen wurden, Inhalt des einzelnen Arbeitsvertrages geworden und könnten nur durch Änderungskündigung gegenüber einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beseitigt werden.

Nach Überschrift und Einleitungssatz der Dienstvereinbarung soll mit den aus dieser Vereinbarung resultierenden Leistungen des Arbeitgebers eine Beteiligung ›an den Kosten für Sportbekleidung‹ erfolgen. Es ist deshalb zu prüfen, ob es sich bei der in der Vereinbarung geregelten Leistung um einen Aufwendersatzanspruch handelt oder um ein Arbeitsentgelt in besonderer Form.

Als Arbeitsentgelt ist jeder vermögenswerte Vorteil anzusehen, der Folge einer Leistung des Arbeitgebers ist.

Ob es sich im vorliegenden Fall um Arbeitsentgelt oder um einen Aufwendersatz handelt, kann unter Rückgriff auf die steuerrechtliche Beurteilung entschieden werden. Als steuerpflichtige Leistung (und damit

auch als Arbeitsentgelt) ist eine Leistung anzusehen, bei der die berufliche Verwendung nicht im Vordergrund steht. Wird eine Leistung jedoch vorrangig zur beruflichen Verwendung im Rahmen des Betriebszweckes auf Nachweis des entstandenen Aufwandes erbracht, so kann darin ein steuerfreier Aufwendersatz gesehen werden (vgl. § 3 Nr. 31 EStG). Die Überlassung (oder Finanzierung) privat nicht nutzbarer Kleidung oder überwiegend beruflicher Nutzung dienender Kleidung kann eine solche unentgeltliche Leistung darstellen. Das wäre dann der Fall, wenn die Sportbekleidung auf Nachweis erstattet wird und eine private Nutzung weitestgehend ausgeschlossen ist. Weitestgehend ausgeschlossen ist sie, wenn der Anteil privater Nutzung höchstens 15,5 Prozent beträgt. Für einen Aufwendersatz spricht es, wenn die (Sport-) Kleidung betriebsbezogen einheitlich (uniformartig) ausgewählt wird.

In der hier zum Tragen kommenden Vereinbarung ist vorgesehen, dass für Sportbekleidung ein jährlicher Zuschuss ›bei Vorlage der entsprechenden Rechnungen‹ erfolgt. Zwar ist in der Vereinbarung nicht ausdrücklich vorgesehen, dass es sich um Rechnungen für Einkäufe zugunsten des Arbeitnehmers handeln muss. Dies ergibt sich aber aus dem Regelungszusammenhang.

Die Dienstvereinbarung regelt nicht, für welche Sportbekleidung der Zuschuss gewährt wird. Es kann sich daher auch um Sportbekleidung handeln, an deren Verwendung ein berufliches Interesse nicht besteht. Nach der insoweit nicht auslegungsfähigen Regelung der Vereinbarung ist z. B. auch die Anschaffung von Wintersportausrüstung erstattungsfähig und zwar unabhängig davon, ob die Mitarbeiter im Sportbereich im Winter Sportarten unterrichten.

Durch die Dienstvereinbarung ist ebenfalls nicht geregelt, ob und ggf. in welchem Umfang die Sportbekleidung für private Zwecke genutzt werden darf.

Die Dienstvereinbarung regelt auch nicht die Beschaffenheit der Sportbekleidung. Somit kann dem Ziel einer einheitlichen Sportbekleidung durch diese Dienstvereinbarung nicht entsprochen werden.

Es ist deshalb davon auszugehen, dass mit der Leistung für Sportbekleidung nicht vorrangig berufliche Zwecke, sondern zumindest auch in relevanter Weise private Zwecke der Arbeitnehmer gefördert werden. Das führt zu der Beurteilung, dass es sich bei der Leistung um Arbeitsentgelt und nicht um einen Aufwendersatz handelt.

Die Regelung von Arbeitsentgelten erfolgt üblicherweise durch die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen oder durch Tarifverträge. Gleichwohl unterliegt die Dienstvereinbarung nicht der Sperrklausel des § 37 Abs. 1 Satz 2 MVG-K (vergleichbar § 77 Abs. 3 BetrVG), da nicht die Hauptleistungen aus dem Arbeitsverhältnis geregelt werden. Durch die Dienstvereinbarung wird vielmehr eine im Verhältnis zur Gesamtjahresvergütung vergleichsweise geringe Sonderleistung

geregelt, die von ihrer Art her in Arbeitsrechtsregelungen oder Tarifverträgen typischerweise nicht geregelt ist. Insbesondere ist keine für den Betrieb geltende Regelung ersichtlich, in der eine solche Regelung enthalten ist. Eine Kollision mit kollektivrechtlichen Regelungen scheidet deshalb aus.

Bei weiteren Überlegungen ist deshalb davon auszugehen, dass die Dienstvereinbarung nicht wegen Verstoßes gegen § 37 Abs. 1 Satz 2 MVG-K unwirksam ist, obwohl sie Arbeitsentgelte regelt.

Eine Dienstvereinbarung ist in Ermangelung anderweitiger Regelungen unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten kündbar. Ansprüche, die vor Ablauf der Kündigungsfrist entstanden sind, sind auch nach Ablauf der Kündigungsfrist vom Arbeitgeber zu erfüllen.

Das Mitarbeitervertretungsgesetz sieht vor, dass eine Dienstvereinbarung – anders als im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes – keine Nachwirkung entfaltet.

Daraus folgt jedoch nicht, dass die Dienstvereinbarung nach Ablauf der Kündigungsfrist vollständig wirkungslos ist.

Gemäß § 40 Nr. 16 MVG-K unterliegt die betriebliche Lohngestaltung der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung. Die Entscheidung, einer bestimmten Mitarbeitergruppe ein zusätzliches Arbeitsentgelt (hier in Form eines Zuschusses zur Sportbekleidung auf Nachweis) zu gewähren, ist eine Form betrieblicher Lohngestaltung. Diese Regelung ist hier mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung erfolgt. Die Mitarbeitervertretung hat ihre Mitbestimmungsrechte durch Abschluss der Dienstvereinbarung ausgeübt. Die Kündigung der Dienstvereinbarung führt für sich genommen nicht dazu, dass die betrieblichen Entlohnungsgrundsätze dahingehend geändert werden, dass ein solcher Zuschuss nicht mehr geleistet wird. Die Kündigung der Dienstvereinbarung führt allerdings dazu, dass aus dieser Dienstvereinbarung keine unmittelbar einklagbaren Rechte der Arbeitnehmer mehr bestehen. Der Arbeitgeber bleibt allerdings im Verhältnis zur Mitarbeitervertretung weiterhin verpflichtet, die sich aus der Vereinbarung ergebenden Regelungen zu erfüllen. Erfüllt er die sich aus der Vereinbarung ergebenden Verpflichtungen nicht, ändert er mitbestimmungswidrig betriebliche Entlohnungsgrundsätze.

Dem Arbeitgeber bleibt dann hier nur eine Möglichkeit rechtmäßigen Verhaltens, nämlich die Aufrechterhaltung der geschaffenen Entlohnungsgrundsätze. Will er hiervon abweichen, bedarf er dazu der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

Erfüllt der Arbeitgeber diese Verpflichtung nicht, kann die Mitarbeitervertretung im Rahmen eines mitarbeitervertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens die Verletzung ihrer Beteiligungsrechte gemäß § 40 Nr. 16 geltend machen.

KANN Gewerkschaft SÜNDE sein?



Unsere Ansprechpartner/innen in den ver.di Landesbezirken

Nord

Sabine Dass
Tel. 0451 / 8100-716
sabine.dass@verdi.de

Rheinland-Pfalz

Andrea Hess
Tel. 06131 / 9726-140
andrea.hess@verdi.de

Hamburg

Dr. Arnold Rekittke
Tel. 040 / 2858-4147
arnold.rekittke@verdi.de

Saar

Lisa Summkeller
Tel. 0681 / 98849-133
lisa.summkeller@verdi.de

Niedersachsen-Bremen

Annette Klausning
Tel. 0 511 / 12400-256
annette.klausning@verdi.de

Bayern

Lorenz Ganterer
Tel. 089 / 59977-1031
lorenz.ganterer@verdi.de

Hessen

Saskia Jensch
Tel. 06151 / 3908-33
saskia.jensch@verdi.de

Baden-Württemberg

Irene Gözl
Tel. 0711 / 88788-0330
irene.goelz@verdi.de

Nordrhein-Westfalen

Maria Tschaut
Tel. 0211 / 61824-164
maria.tschaut@verdi.de

ver.di Bundesverwaltung

Georg Güttner-Mayer
Tel. 030 / 6956-1805
georg.guettner-mayer@verdi.de

Berlin-Brandenburg

Kalle Kunkel
Tel. 030 / 8866-6
kalle.kunkel@verdi.de

Berno Schuckart-Witsch
Tel. 030 / 6956-1885
berno.schuckart-witsch@verdi.de

SAT (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen)

Gisela Mende
Tel. 0341 / 52901-230
gisela.mende@verdi.de



ver.di Bundesseminare 2014

**07.04. – 09.04.2014 Bielefeld und
28.04. – 30.04.2014 Mosbach**

**Veriante
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Gewerkschaftliche Arbeit in kirchlichen Einrichtungen

Spätestens seit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes zum Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen Ende 2012 ist es klar: Gewerkschaftliche Interessenvertretungsarbeit ist auch in kirchlichen Betrieben notwendig. Nur was bedeutet das konkret? Wie geht Gewerkschaftsarbeit dort, wo ver.di »kein Gesicht« hat? Wie unterscheidet sich ver.di-Arbeit von der MAV-Tätigkeit? Gewerkschaftliche Arbeit für und mit den 1 Mio. Beschäftigten in Diakonie, Caritas und ihren Kirchen, notwendig, überflüssig oder Zukunftsaufgabe? Diese, aber natürlich auch eure Themen werden wir mit euch bearbeiten.

**Für ver.di Mitglieder kostenlos, Freistellung:
Bildungsurlaub der Länder**

Informationen bei berno.schuckart-witsch@verdi.de

Beschäftigungsumfang von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung, die einen sogenannten ›80-plus‹-Vertrag haben

Frage:

In welchem Umfang sind Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu beschäftigen, die einen sogenannten ›80-plus‹-Vertrag haben?

Antwort:

Bei den sogenannten ›80-plus‹-Verträgen handelt es sich um die Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung im Umfange von 80 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters, verbunden mit der Verpflichtung, bei Bedarf auch Mehrarbeit zu leisten. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes handelt es sich bei solcher Mehrarbeit um Arbeit auf Abruf. Solche Arbeit auf Abruf darf im Umfange von 25 Prozent bezogen auf den fixen Beschäftigungsumfang vereinbart werden.

Werden Mitarbeiter nach ihrer Wahl in die Mitarbeitervertretung nur noch mit dem fixen Anteil beschäftigt und darüber hinaus nicht mehr im Rahmen der Abrufarbeit herangezogen, würde dies für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine finanzielle Schlechterstellung zur Folge haben. Dies könnte wiederum dazu führen, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierdurch von einer Kandidatur zur Mitarbeitervertretung abhalten lassen würden.

Aus rechtlicher Sicht ist diese Sorge jedoch nicht begründet.

Gemäß § 19 Abs. 1 Mitarbeitervertretungsgesetz dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung weder in

der Ausübung ihrer Aufgaben und Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden. Das bedeutet insbesondere, dass ein Arbeitnehmer, der Mitglied der Mitarbeitervertretung wird oder ist, keine finanziellen Einbußen erleiden darf. Dabei ist darauf abzustellen, dass ein Mitglied der Mitarbeitervertretung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern weder besser noch schlechter gestellt werden darf.

So ist der Arbeitgeber verpflichtet, einem Mitglied der Mitarbeitervertretung, das wegen der Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung Dienste zu ungünstigen Zeiten (Nachtarbeit, Wochenendarbeit usw.) nicht leisten kann und deshalb durch geleistete Arbeit keinen Anspruch auf die entsprechenden Zuschläge verdienen kann, diesen wirtschaftlichen Nachteil auszugleichen (vgl. z. B. BAG, Urteil vom 07.06.1989).

Dieser Nachteilsausgleich bemisst sich nach der Höhe aus der Entgeltminderung gegenüber vergleichbaren Mitarbeitern.

Diese Grundsätze können auch auf diese Abrufarbeitsverträge übertragen werden.

Im ersten Schritt wird man deshalb davon ausgehen, dass ein Mitglied der Mitarbeitervertretung auch dann, wenn es diese Abrufarbeit nicht oder nur eingeschränkt wegen der Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung leisten kann, einen Ausgleich bis zur Höhe der vor der Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erzielten Vergütung erlangt. Nur dann, wenn vergleichbare Arbeitnehmer ebenfalls weniger Abrufarbeit leisten, muss natürlich das Mitglied der Mitarbeitervertretung auch eine entsprechende Minderung hinnehmen. Es ist also stets zu prüfen, wie ein Mitglied der Mitarbeitervertretung gestellt wäre, wenn es nicht Mitglied der Mitarbeitervertretung wäre. Dieser Zustand ist herzustellen.

Einsichtnahme in Personalakten durch Dritte?

Frage:

Sind Vertreter der Heimaufsicht bzw. der Kostenträger – also Dritte – berechtigt, Einsicht in die Personalakten zu nehmen, um beispielsweise die Qualifikation der Mitarbeiter zu überprüfen? Anlässlich einer solchen Prüfung haben wir in unserer Einrichtung Einsicht in die Personalakten nur in der Weise gewährt, dass z. B. Ausbildungsnachweise gezeigt und andere Inhalte abgedeckt wurden.

Antwort:

Die Personalakte dient ausschließlich dem Arbeitgeber zur Abwicklung des Arbeitsverhältnisses. Die Personalakte enthält personenbezogene Daten und unterliegt

daher dem Schutz des Datenschutzrechtes. Der Dienstgeber ist daher nicht nur nicht verpflichtet, sondern nicht berechtigt, Dritten Einblick in die Akte zu gewähren, soweit dies nicht mit der Erfüllung des Arbeitsverhältnisses unmittelbar in Zusammenhang steht – oder Ermittlungsbehörden durch einen entsprechenden Durchsuchungsbeschluss dazu berechtigt sind.

Heimaufsicht, Kostenträger und andere können von der Dienststelle den Nachweis verlangen, dass die Einrichtung z. B. die Fachkraftquote erfüllt hat. Letztlich bleibt es aber der Dienststelle überlassen, wie die Einrichtung diesen Nachweis erbringt. So kann die Dienststelle dazu Mitarbeiterlisten mit Angabe der jeweiligen Qualifikation vorlegen. Falls dann noch erforderlich, können Kopien der Qualifikationsnachweise vorgelegt werden.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Leitsätze:

1. Dem Entgeltfortzahlungsgesetz liegt das sog. modifizierte Lohnausfallprinzip zugrunde; der Arbeitnehmer erhält diejenige Vergütung, die er erhalten hätte, wenn er nicht arbeitsunfähig krank geworden wäre.
2. Der Arbeitnehmer ist so zu stellen, als wäre die Arbeit, zu der er durch Dienstplan eingeteilt war, von ihm geleistet worden.
3. Durch eine Dienstvereinbarung kann von der gesetzlichen Bemessungsgrundlage nicht abgewichen werden.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

ARBEITSGERICHT BRAUNSCHWEIG, URTEIL VOM 26.11.2013, AZ.: 2 CA 199/13

Sachverhalt:

Die Parteien streiten über Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Die Klägerin ist seit 2010 als Heilerziehungspflegerin bei der Beklagten, einer bundesweit tätigen diakonischen Einrichtung, die Hilfe für Jugendliche und junge Menschen bietet, beschäftigt.

Mit ihrer Klage macht die Klägerin die Gutschrift von insgesamt 25,41 Arbeitsstunden auf ihrem Arbeitszeitkonto geltend. Hierbei handelte es sich um Arbeitsstunden zu denen sie durch Dienstplan eingeteilt worden war, die jedoch aufgrund von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ausgefallen waren.

Die Klägerin vertritt u. a. die Auffassung, auch bei den Wochenenddiensten handele es sich – wie insoweit außer Streit – um »normale« Tätigkeit, die dafür vorgesehene Arbeitszeit sei bei der Feststellung des Stundenkontos auch dann zu berücksichtigen, wenn sie aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ausgefallen sei.

Die Beklagte hingegen vertritt die Ansicht, aufgrund der Anwendung einer Dienstvereinbarung – die allerdings von der Mitarbeitervertretung nicht unterzeichnet worden war – sei der Klägerin im Fall der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit allein die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit dem Arbeitskonto gutzuschreiben. Ein geplanter Wochenenddienst sei in seinem Umfang nicht zu berücksichtigen. Obwohl die Klägerin in einer Zeitspanne von weniger als einer Woche mit 48,16 Stunden eingeplant worden war, davon mit 12,16 Stunden an einem Samstag sowie mit 11,26 Stunden an einem Sonntag schrieb die Beklagte der Klägerin lediglich die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von 40 Stunden gut.

Aus den Gründen:

(...)

Die Klägerin hat gemäß § 4 Abs. 1 EFZG Anspruch darauf, dass die aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ausgefallenen, dienstplanmäßig vorgesehenen Arbeitsstunden am Wochenende 09.03./10.03.2013 (= 17,25 Stunden) ebenso wie die gleichfalls ausgefallenen, dienstplanmäßig vorgesehenen Arbeitsstunden in der Woche vom 24.06. bis zum 30.06.2013 abzüglich bereits erfolgter »Gutschrift« (= 48,16 Stunden – 40,00 Stunden) ihrem Arbeitszeitkonto gutgebracht werden.

Das Entgeltausfallprinzip erhält dem Arbeitnehmer grundsätzlich die volle Vergütung einschließlich etwaiger Zuschläge (BAG, 14.01.09 - 5 AZR 89/08, DB 09, 909; ErfK/Dörner/Reinert, 13. Aufl., § 4 EFZG Rdnr. 8). Durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist geklärt, dass dem Arbeitnehmer, der für Arbeiten an einem Sonntag oder an einem Wochenfeiertag zur Arbeit eingeteilt ist, bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit an diesem Tag sein Arbeitseingelt in Form der Entgeltfortzahlung zusteht (BAG, 14.01.09 – 5 AZR 89/08, DB 09, 909). Für die aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ausgefallene Arbeit »unter der Woche« kann (erst recht) nichts anderes gelten. Der Arbeitnehmer ist so zu stellen, als wäre die Arbeit, zu der er durch Dienstplan eingeteilt war, von ihm geleistet worden. Dem Entgeltfortzahlungsgesetz liegt das sog. modifizierte Lohnausfallprinzip zugrunde; der Arbeitnehmer erhält diejenige Vergütung, die er erhalten hätte, wenn er nicht arbeitsunfähig krank geworden wäre, wobei Über- und Mehrarbeitsvergütungen nach § 4 Abs. 1a EFZG nicht zum fortzuzahlenden Arbeitseingelt gehören (vgl. dazu Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 13. Aufl., § 98 Rdnr. 87 ff, 91).

Vorliegend hat die Klägerin zwar die vertraglich vereinbarte Grundvergütung nebst Dienstalters- und Funktionszulage ungeachtet der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit erhalten. Doch ist dem Arbeitszeitkonto der Klägerin, gleichsam der Gegenwert der Vergütung, die krankheitsbedingt ausgefallene Arbeit uneingeschränkt gutzubringen. Die Handhabung des beklagten Vereins, in derartigen Fällen allein auf die vertraglich vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit abzustellen, ist gewiss »praktisch« und mag sich im Einzelfall auch zugunsten der Arbeitnehmer auswirken; sie trägt indessen den Vorgaben des Entgeltfortzahlungsgesetzes, wonach die aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ausgefallene Arbeit letztlich fiktiv als geleistet gilt, nicht hinreichend Rechnung.

2.

Dem Anspruch der Klägerin auf Gutschrift im begehrten Umfang steht eine abweichende Bemessungsgrundlage nicht entgegen.

Zwar kann zugunsten des Arbeitnehmers stets von den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes abgewichen und nach § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG durch Tarifvertrag eine von § 4 Abs. 1, 1a, 3 EFZG abweichende Bemessungsgrundlage festgelegt werden. Doch ist vorliegend weder von der einen noch von der anderen abweichenden Regelung auszugehen. Die Handhabung des beklagten Vereins benachteiligt die Klägerin im konkreten Fall sowohl hinsichtlich der ausgefallenen Wochenendarbeit im März 2013 als auch hinsichtlich der ausgefallenen Arbeit im Juni 2013. Eine abweichende tarifliche Regelung besteht nicht; durch eine Dienstvereinbarung – wäre sie denn von den Betriebsparteien unterzeichnet und auch im Übrigen wirksam – kann von der gesetzlichen Bemessungsgrundlage nicht abgewichen werden.

(...)

Zustimmungsverweigerungsrecht gemäß § 45 Abs. 3 MVG-K, ordentliche Kündigung, Weiterbeschäftigungsmöglichkeit

Leitsätze:

1. Die Darlegungslast für fehlende anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten trifft den Arbeitgeber, der eine Kündigung aussprechen möchte.
2. Das Zustimmungsverweigerungsrecht ist an § 45 Abs. 3 MVG-K zu messen, d. h. die Verweigerungsgründe sind von der Mitarbeitervertretung hinreichend konkret geltend zu machen. Dabei reicht es aus, wenn deutlich wird, in welchen konkreten Bereichen sich die Mitarbeitervertretung eine Weiterbeschäftigung vorstellen kann. Dabei ist die Genauigkeit der Begründung in Relation zu sehen zu der Genauigkeit der Antragsbegründung.
3. Eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ist nur gegeben, wenn eine andere Tätigkeit im Wege des Weisungsrechts, d. h. ohne grundlegende inhaltliche Änderung des Arbeitsvertrages, auch durch einseitige Bestimmung zugewiesen werden kann. Dies setzt voraus, dass ein freier Arbeitsplatz tatsächlich vorhanden ist. Eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ist auch gegeben, wenn eine Änderung der Arbeitsbedingungen eine Umschulung oder Fortbildung erforderlich macht und die Mitarbeiterin hierzu ihr Einverständnis gegeben hat.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

SCHIEDSSTELLE DER KONFÖDERATION EVANGELISCHER KIRCHEN IN NIEDERSACHSEN UND DER DIAKONISCHEN WERKE BRAUNSCHWEIG, HANNOVER, OLDENBURG UND SCHAUMBURG-LIPPE, BESCHLUSS VOM 02.11.2012, Az.: 4 K 11/12

Sachverhalt:

Die Beteiligten, eine evangelische Kirche in Niedersachsen, sowie die bei ihr gebildete Mitarbeitervertretung streiten um die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung der Mitarbeiterin G.

Die Mitarbeiterin G hat Theologie studiert, ist aber im Jahr 1997 aus dem Vorbereitungsdienst ausgeschieden. Ihre Ordinierung besteht fort. Seit dem 03.11.1997 ist sie als angestellte Katechetin im Rahmen des Gestellungsvertrages mit dem Land Niedersachsen an verschiedenen Schulen mit der Erteilung von Religionsunterricht beauftragt worden. Zuletzt hat sie an drei Schulen insgesamt 20 Unterrichtsstunden erteilt, was einen Arbeitszeitanteil von 71,45 Prozent ausmacht. Eine dienstliche Beurteilung ist während der gesamten Beschäftigungszeit nicht erstellt worden.

Die Landesschulbehörde hat der Mitarbeiterin G mitgeteilt, dass der Unterrichtsauftrag an allen drei Schulen mit Ablauf des 31.7.2012 ende. Mit Schreiben vom 27.7.2012 hat der Antragsteller die Mitarbeitervertretung zur Zustimmung zu einer beab-

sichtigten ordentlichen Kündigung gebeten. Die Mitarbeitervertretung hat fristgerecht die mündliche Erörterung beantragt, nachdem diese stattgefunden hat, hat die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigert.

Zwischen den Beteiligten ist im Wesentlichen streitig, ob und ggf. in welchen Bereichen eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Im Sommer 2012 ist der Mitarbeitervertretung der Entwurf des Stellenplans zur Mitberatung zugeleitet worden. Die Mitarbeitervertretung hat in jenem Verfahren geltend gemacht, dass der Plan unvollständig bzw. fehlerhaft sei. Unstreitig waren darin bisher die Katechetenstellen nicht ausgewiesen. Ferner hat die Mitarbeitervertretung das Fehlen des aktuellen Stellenbesetzungsplans gerügt. Die Mitarbeitervertretung vertritt die Auffassung, die Dienststelle habe in der Erörterung nicht darlegen können, dass eine Weiterbeschäftigung nicht möglich ist. Die Mitarbeitervertretung listet mehrere aus ihrer Sicht mögliche Beschäftigungsbereiche auf. Außerdem sei die Mitarbeiterin G auch bereit zu geänderten Bedingungen zu arbeiten sowie Fortbildungsmaßnahmen zu ergreifen.

Aus den Gründen:

1.

Der Antrag ist zulässig gem. § 39 Abs. 4, § 62 Abs. 5 MVG-K.

Im Ergebnis stehen Mängel bei der Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens einer Entscheidung der Schiedsstelle nicht entgegen. Zwar war der ursprüngliche Antrag an die Mitarbeitervertretung vom 27.7.2012 unzureichend. Im Grundsatz gilt, dass die Information so umfänglich zu sein hat, dass die Mitarbeitervertretung ohne weitere eigene Nachforschungen in der Lage ist, sich ein Bild von der Berechtigung des Antrages zu machen. Hier waren Lebensalter, Beschäftigungsdaten, berufliche Qualifikation der Mitarbeiterin nicht enthalten. Der Grund der Kündigung ist so verkürzt dargestellt, dass eine inhaltliche Prüfung (siehe unten) der Mitarbeitervertretung kaum möglich war.

Die erforderliche Information der Mitarbeitervertretung kann jedoch auch zu einem späteren Zeitpunkt des Verfahrens ergänzt werden. In diesem Fall beginnt die Äußerungsfrist des § 39 Abs. 3 MVG-K (erstmalig oder erneut) zu laufen (BAG 10.8.93, 1 ABR 22/93, NZA 1994, 187). Im Rahmen vertrauensvoller Zusammenarbeit ist die Mitarbeitervertretung allerdings auch verpflichtet, eine unvollständige Information unverzüglich zu reklamieren (BAG 10.8.93 a. a. O.). Hier sind jedenfalls spätestens im Verfahren der mündlichen Erörterung die notwendigen Grundinformationen zur Person und zum Kündigungsgrund erfolgt.

Die Schiedsstelle ist fristgerecht binnen 2 Wochen nach dem Schreiben der Mitarbeitervertretung vom 13.09.2012 angerufen worden. Ein ordnungsgemäßer Antrag ist in dem Schriftsatz vom 14.09.2012 zwar nicht klar formuliert, aber durch Auslegung des Schriftsatzes eindeutig zu bestimmen, so wie er im Anhörungstermin dann zu Protokoll genommen wurde. Danach begehrt der Antragsteller die Zustimmung zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung mit der ab Erteilung der Zustimmung zu bemessenden Kündigungsfrist.

2.

Der Antrag ist aber unbegründet. Die Mitarbeitervertretung hat berechtigt ihre Zustimmung nicht erteilt. Die Darlegungslast für fehlende anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten trifft letztlich den Arbeitgeber, der eine Kündigung aussprechen möchte (vgl. BAG 3.2.77, 2 AZR 476/75, NJW 1977, 1846).

Nach dem MVG-K hat die Schiedsstelle nicht umfassend zu überprüfen, ob die beabsichtigte Kündigung insgesamt unter jedem rechtlichen Aspekt wirksam wäre. Es bestehen insoweit etwa Bedenken, ob seitens der Landesschulbehörde die Frist zur Beendigung der Beauftragung nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 des Gestellungsvertrages eingehalten ist. Die Schiedsstelle ist jedoch auf die Prüfung eventueller Unwirksamkeitsgründe auf die in § 45 Abs. 3 MVG-K genannten beschränkt.

Es braucht nicht abschließend entschieden zu werden, ob die Mitarbeitervertretung an die Gründe ihre Zustimmungsverweigerung vom 14.09.2012 gebunden ist und die Geltendmachung weiterer Gründe im Verfahren vor der Schiedsstelle ausgeschlossen ist. Nach § 39 Abs. 3 Satz 1 MVG-K kann die Mitarbeitervertretung binnen zwei Wochen die Erörterung verlangen. Die Erörterung kann sodann von beiden Seiten für beendet erklärt werden mit der Folge, dass dann die Schiedsstelle angerufen werden kann (§ 39 Abs. 4 MVG-K). Für die Erklärung zur Beendigung der Erörterung sieht das Gesetz keine Begründungspflicht vor. Das wird besonders daran deutlich, dass auch die Dienststellenleitung die Beendigung erklären kann. Entscheidet sich die Mitarbeitervertretung hingegen, bereits ohne Erörterung die Zustimmung zu verweigern, muss sie nach §§ 42, 45 MVG-K eine schriftliche Begründung abgeben. Im vorliegenden Fall wäre also eine schriftliche Begründung seitens der Mitarbeitervertretung nicht mehr erforderlich gewesen. Da die Mitarbeitervertretung aber dennoch eine schriftliche Begründung abgegeben hat, ist zu erwägen, dass damit auch die Gründe der Zustimmungsverweigerung für die Überprüfung durch die Schiedsstelle abschließend festgelegt sind. Dafür spricht der Rechtsgedanke der Selbstbindung.

Nimmt man an, dass die Zustimmungsverweigerung vom 14.09.2012 an § 45 Abs. 3 MVG-K zu messen ist, folgt daraus, dass die Verweigerungsgründe von der Mitarbeitervertretung hinreichend konkret geltend gemacht werden müssen. Zwar wird nicht eine ›stichhaltige‹ oder rechtlich in jeder Hinsicht zutreffende Begründung gefordert. Vielmehr genügt es, wenn deutlich wird, in welchen konkreten Bereichen sich die Mitarbeitervertretung eine Weiterbeschäftigung vorstellen kann (etwa BAG 17.6.99, 2 AZR 608/98, NJW 2000, S. 236). Dabei ist die Genauigkeit der Begründung in Relation zu sehen zu der Genauigkeit der Antragsbegründung durch die Dienststellenleitung. Hier hatte die Mitarbeitervertretung bereits in einem ande-

ren Mitberatungsverfahren gerügt, dass ein vollständiger Stellenplan und weiter ein aktueller Stellenbesetzungsplan nicht vorliege.

Für die Beurteilung nach § 45 Abs. 3 MVG-K braucht ebenfalls nicht abschließend entschieden zu werden, ob der vom Antragsteller geltend gemachte Grund kündigungrechtlich als betriebsbedingt (wegen Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit) oder personenbedingt (wegen ›Schwierigkeiten‹ zwischen Landesschulbehörde und Frau G) zu beurteilen wäre. Die Widerspruchsgründe des § 45 Abs. 3 MVG-K finden für alle Kündigungsgründe des § 1 KSchG Anwendung.

Eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in diesem Sinn ist nur gegeben, wenn Frau G eine andere Tätigkeit im Wege des Weisungsrechtes, d. h. ohne grundlegende inhaltliche Änderung des Anstellungsvertrages auch durch einseitige Bestimmung zugewiesen werden könnte. Dies setzt ferner notwendig voraus, dass ein freier Arbeitsplatz tatsächlich vorhanden ist. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, geeignete Arbeitsplätze erst frei zu machen, etwa durch weitere Versetzungen. Frei in diesem Sinn ist eine Stelle, die bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder in absehbarer Zeit danach voraussichtlich zu besetzen sein wird. Der Arbeitgeber kann sich nicht auf das Fehlen freier Stellen berufen, die er selbst in Kenntnis der Situation erst kurz vor Ausspruch der Kündigung besetzt hat (BAG 25.4.02, 2 AZR 260/01, NZA 2003, 605).

Nach § 45 Abs. 3 Nr. 3 MVG-K ist eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ebenfalls gegeben, wenn eine Änderung der Arbeitsbedingungen, eine Umschulung oder Fortbildung erforderlich ist und die Mitarbeiterin hierzu ihre Zustimmung gegeben hat. Nach Angaben der Mitarbeitervertretung wäre Frau G auch bereit, sich auf solche Anforderungen einzulassen. Aus dem Sachvortrag des Antragstellers ergibt sich nicht, dass derartige Möglichkeiten vertieft geprüft wurden.

Jedenfalls besteht rechtlich die Möglichkeit, Frau G zumindest Teilaufgaben aus einer der vakanten Pfarrstellen zu übertragen. Eine solche Beschäftigung mit Teilaufgaben sieht insbesondere das Oldenburgische Pfarrdiakonengesetz vor. Soweit dort Ermessensentscheidungen vorbehalten sind, fällt die Entscheidungsbefugnis darüber und die Arbeitgeberstellung beim Antragsteller zusammen. Der Antragsteller hat es also selbst ›in der Hand‹, die notwendigen Entscheidungen zu treffen. Dass nach über 40 Jahren eine Prüfungsordnung nicht vorliegt, kann der Antragsteller nicht als Hinderungsgrund geltend machen. Ein rechtlich zwingendes Hindernis, von den

Möglichkeiten des Pfarrdiakonengesetzes Gebrauch zu machen, ist jedenfalls nicht dargelegt.

Nur hilfsweise (s. o.) sei auf folgende Aspekte hingewiesen:

Als Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz kann auch die Beschäftigung als Katechetin an einer anderen Schule in Betracht kommen. Es sind weitere zehn Stellen für Katecheten vorhanden, die zumindest teilweise jeweils befristet für das Schuljahr besetzt werden. Das bedeutet, dass gemessen an einer Kündigungsfrist zum 30.06.2013 die Neubesetzung zum Schuljahr 2013/14 mit Frau G in Betracht käme. Nach § 3 Abs. 3 des Gestellungsvertrages werden die katechetischen Lehrkräfte von den Kirchenbehörden benannt. Nach § 3 Abs. 4 erhalten die benannten Lehrkräfte von den Schulaufsichtsbehörden einen Lehrauftrag. Eine Auswahl durch die Schulbehörde ist nicht vorgesehen.

Es käme auch die Weiterbeschäftigung auf befristeten Stellen im Bereich der Jugendarbeit in Betracht. Die Zeit bis etwa weitere geeignete unbefristete Stellen (etwa in der Bildungsarbeit) neu geschaffen oder altersbedingt frei werden, könnte so in zumutbarer Weise überbrückt werden.

Insgesamt kommt es für die Beurteilung einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nicht darauf an, ob Frau G in einem Bewerbungsverfahren als geeignetste Bewerberin auszuwählen wäre. Vielmehr steht jede tatsächliche Beschäftigungsmöglichkeit, die unter fachlichen Gesichtspunkten möglich wäre, einer Kündigung entgegen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Frau G neben ihrem theologischen Studium über 15 Jahre Erfahrungen in pädagogischer Arbeit mit Jugendlichen gesammelt hat.

3. Ein Rechtsmittel gegen diese Entscheidung ist nicht gegeben, § 62 Abs. 5 MVG-K.



Evangelische Heimstiftung verzeichnet erste Erfolge bei der Refinanzierung von Tariflöhnen und Gewinnaufschlägen

Eine klare Entscheidung zugunsten der Pflegeheime und der Träger gab es jetzt in drei Pflegesatzverfahren, die vor der SGB XI-Schiedsstelle in Baden-Württemberg verhandelt wurden. Durch den Schiedsspruch wurden die von den Einrichtungen gezahlten Tariflöhne als leistungsgerecht anerkannt und voll refinanziert. Darüber hinaus wurde den Einrichtungen ein Gewinnaufschlag von jeweils 2,38 % zugesprochen. Damit setzte die Schiedsstelle die Vorgaben zweier Bundessozialgerichtsentscheidungen in die Praxis um.

Das Bundessozialgericht hatte in seiner Entscheidung im Mai 2013 (B3 P2/12R) seine Rechtsprechung aus dem Jahr 2009 bestätigt und am zweistufigen Prüfungsschema festgehalten. Dieses Prüfungsschema beinhaltet: Die von einem Pflegeheim beanpruchte Vergütung ist leistungsgerecht, wenn die vom Heimträger zugrunde gelegten voraussichtlichen Gestehungskosten nachvollziehbar sind (Plausibilitätskontrolle) und sie im Vergleich mit der Vergütung anderer Einrichtungen (externer Vergleich) den Grundsätzen wirtschaftlicher Betriebsführung entspricht. Dabei hatte das Bundessozialgericht in seiner Urteilsverkündung ausdrücklich bekräftigt, dass die Zahlung von Tariflöhnen in Pflegeheimen grundsätzlich leistungsgerecht ist und dass diese Aufwendungen nicht unter Rückgriff auf die niedrigeren Heimgelgelte anderer Pflegeheime gekürzt werden dürfen. Damit solle insbesondere des Phänomens der Tarifflicht sowie Lohndumping und Outsourcing entgegengewirkt werden. Der Senat stellte darüber hinaus ebenso klar, dass die Vergütung eines Pflegeheimes auch eine angemessene Vergütung des Unternehmerrisikos in Form eines Unternehmergewinns umfasst.

Trotz dieser klaren Entscheidung des Bundessozialgerichts hätten die Kostenträger ihr Verhalten bei den Pflegesatzverhandlungen kaum verändert, so Bernhard Schneider, Hauptgeschäftsführer der Evan-

Termine & Seminare Februar bis April 2014

Termin	Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
17.-21.02	e <i>Einführung in das Arbeitsrecht I Begründung des Arbeitsverhältnisses</i>	ver.di Bildungsstätte Bielefeld
24.-26.02	k <i>Was macht uns in der Arbeit krank? Burnout, Mobbing, Diskriminierung</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
24.-26.02	k <i>Einführung in die MAVO</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
24.-28.02	e <i>MVG-Einführung</i>	Bad Bevensen, dia e.V. Hannover
24.-28.02	e <i>Grundlagenwissen Arbeitsrecht</i>	Bad Bevensen, dia e.V. Hannover
24.-28.02	e <i>Konfliktmanagement/Mediation</i>	Bad Bevensen, dia e.V. Hannover
24.-28.02	e <i>Wir tun was, wenn Arbeit zur Qual wird! Umgang mit belastenden Faktoren im Arbeitsalltag</i>	ver.di Bildungsstätte Bielefeld
05.-07.03	k <i>Team-Management</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
05.-07.03	k <i>Einführung in die MAVO</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
05.-07.03	k <i>Arbeitsrechts-Grundkurs AVR</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
10.-14.03	e <i>MVG für Fortgeschrittene</i>	Springe, dia e.V. Hannover
10.-14.03	e <i>Arbeitszeit/Dienstplangestaltung Teil 1</i>	Springe, dia e.V. Hannover
10.-14.03	e <i>Gesundheitsschutz für Fortgeschrittene</i>	Springe, dia e.V. Hannover
24.-26.03	k <i>Einführung in die MAVO</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
24.-26.03	k <i>Öffentlichkeitsarbeit der MAV</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
24.-28.03	e <i>MVG-Einführung</i>	Walsrode, dia e.V. Hannover
24.-28.03	e <i>AVR-K-Einführung</i>	Walsrode, dia e.V. Hannover
24.-28.03	e <i>Einführung in den Arbeits- und Gesundheitsschutz</i>	Walsrode dia e.V. Hannover
24.-28.03	e <i>Demografischer Wandel Teil 1</i>	Walsrode, dia e.V. Hannover
26.-28.03	k <i>Souverän auftreten</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
26.-28.03	k <i>MAV-Praxisberatung</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
07.-09.04	k <i>Einführung in die MAVO</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
07.-09.04	k <i>Arbeitsrechts-Grundkurs AVR</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
07.-09.04	e <i>Gewerkschaftliche Arbeit in kirchlichen Einrichtungen</i>	Bielefeld, ver.di Berlin
28.-30.04	e <i>Gewerkschaftliche Arbeit in kirchlichen Einrichtungen</i>	Mosbach, ver.di Berlin
28.-30.04	k <i>Betriebsübergang und -änderung</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
28.-30.04	k <i>Grundlagen der MAV-Arbeit</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
28.-30.04	k <i>Arbeitsrechts-Grundkurs AVR</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut

gelischen Heimstiftung. Die Gewinnmöglichkeit würde weiterhin rundweg abgelehnt, und auch bei den tariflichen Personalkosten bliebe man unter der geforderten Refinanzierung. Dies sei der Grund für die nun entschiedenen Verfahren vor der Schiedsstelle in Baden-Württemberg gewesen. Zwar sei damit zu rechnen, dass die Kostenträger diesen Schiedsspruch beklagen würden. Dennoch sei der Schiedsspruch im Ergebnis ein großer Erfolg für alle Pflegeheimträger. Durch den Schiedsspruch in Baden-Württemberg sei das Ziel, eine anständige Refinanzierung der Kosten und eine realistische Gewinnmöglichkeit für Pflegeheimträger zu realisieren, im Sinne der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts praktisch umgesetzt worden.

(vgl. CAR€Invest, online)

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. 2074 ■
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 Pflegekraft lässt sich jedoch von nichts und niemandem einschüchtern. Mit 20 Ratgeberseiten zur Selbsthilfe. 240 Seiten, Softcover, KellnerVerlag. 12,90 Euro
Auch als E-Book: ISBN 978-3-939928-80-1



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 wiedergewählte 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

4. aktualisierte Auflage



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
Auch als E-Book bei allen gängigen Portalen: ISBN 978-3-939928-97-3



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



Die Ausgabe 2014 ist ab ab Ende Februar lieferbar



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

Dieser Service ist für Abonnenten von AuK im Bezugspreis des Abos (60 Euro pro Jahr) enthalten.

Schnelldienst Rechtsprechung für jeden AuK-Abonnenten gratis

Man wundert sich, mit welchen Problemen die kirchlichen und weltlichen Gerichte beschäftigt werden, wie kleinliche Dienststellenleitungen sich verhalten, nur um die Arbeit der MAVen zu behindern.

Der neue Schnelldienst – Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen liefert eine Auswahl von wissenswerten Entscheidungen, um die zumeist ehrenamtliche Tätigkeit der MAV-Mitglieder etwas zu erleichtern.

Wenn Sie den AuK-Schnelldienst beziehen möchten, teilen Sie uns bitte umgehend eine E-Mail-Adresse mit, sofern noch nicht geschehen (es muss nicht die eigene Adresse sein). Bitte senden an: buchservice@kellnerverlag.de

AuK EKA
Schnelldienst
Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen

Ausgabe 1 | 20. August 2012

Recht der betrieblichen Interessenvertretung

- KGH.EKD: Verhaltensbedingte Kündigung: geringfügige Störung nicht ausreichend für soziale Rechtfertigung [mehr](#)
- KGH.EKD: Außerordentliche Kündigung einer Dienstvereinbarung [mehr](#)
- KGH.EKD: Mitbestimmung bei der Einstellung von Ein-Euro-Kräften (§ 16d SGB II) [mehr](#)

Arbeitsrecht

- BAG: Berechnung der Betriebsrente für Beschäftigte in Altersteilzeit [mehr](#)
- BAG: Fristlose Kündigung – Schwerwiegende Pflichtverletzung durch Stalking [mehr](#)
- LAG Rheinland-Pfalz: Änderungskündigung [mehr](#)
- LAG Schleswig-Holstein: Druckkündigung [mehr](#)
- EuGH: Diskriminierung im Bewerbungsverfahren [mehr](#)

Sozialrecht

- LSG Bayern: Rückwirkende Prüfung von Sozialabgaben [mehr](#)

Steuerrecht

- BFH: Entfernungspauschale bei Fahrten zur Ausbildungsstätte [mehr](#)
- BFH: Entfernungspauschale für offensichtlich verkehrsgünstigere Verbindung [mehr](#)

Anklicken für Details

- kurze und gut verständliche Erläuterungen
- keine seitenlangen Kommentare, sondern eine Übersicht
- nur das Wichtigste aus Arbeitnehmersicht
- mit Verlinkungen zum jeweiligen Urteilstext, sofern Sie ausführlichere Infos benötigen
- jeden Monat aktuelle Urteile per E-Mail, die ausgedruckt und thematisch archiviert werden können
- benötigt werden lediglich ein PC mit Internetanschluss und eine E-Mail-Adresse zum Empfang der monatlichen Sendungen