

Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR
MITARBEITERVERTRETUNGEN

2 > 2016

47

Die ARK:
Ein Rückblick

50

Mitbestimmung:
Dienstplan

53

EuGH:
Sonderrechte
kirchennaher Träger?

TARIF- ENTWICKLUNG AVR DD

S E I T E 3 8

Für Mitarbeitervertretungen **Fachbuchratgeber**



KLAUS
KELLNER

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



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.

4. akt. Auflage 2013, 848 Seiten, Hardcover, KellnerVerlag, inklusive Änderungen der 11. Synode 2013 als Beilage. 49,90 Euro. Auch als E-Book bei allen gängigen Portalen



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, 160 Seiten, KellnerVerlag, 9,90 Euro



NR. 100 > KITTNER

Arbeits- und Sozialordnung 2016

Alle wichtigen Gesetze und Verordnungen, mit Einleitungen und Checklisten.

41. Auflage 2016, 1852 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 28,90 Euro



NR. 273 > 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 11. Auflage sind das Mindestlohngesetz, Veränderungen im Tarifrecht, Pflegezeit und Elternzeit plus.

11. Auflage 2015, 591 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 19,90 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.

9. Auflage 2015, 368 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 19,90 Euro



NR. 443 > DEPPISCH > JUNG U. A.

Tipps für neu- und wieder-gewählte MAV-Mitglieder

Das Buch bietet viele Hinweise für die tägliche Arbeit in der MAV und im Umgang mit Dienststellenleitungen. Handlich, verständlich und übersichtlich sowie mit der MVG-EKD-Novelle 2009.

3. Auflage 2014, 303 Seiten, Bund-Verlag, 24,90 Euro



NR. 330 > RICHARDI

Arbeitsrecht in der Kirche

7. Auflage 2015, 423 Seiten, C. H. Beck, 69 Euro



NR. 018 > BAUMANN-CZICHON (HRSG.)

Die EkA. Entscheidungssammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht

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

Über 400 Entscheidungen auf über 1.900 Seiten. Laufende Aktualisierungen im Online-Portal. Grundpreis: 89,00 Euro, Abopreis jährlich: 39,90 Euro. Start des Online-Portals: 2016



NR. 527 > ZWOSTA

> SCHIERING > JACOBOWSKY

Arbeitszeit – Arbeitszeitorganisation – Dienstplangestaltung

Von der Berechnung des Personalbedarfs bis zur Jahresurlaubsplanung und Dienstplangestaltung werden wichtige Details erläutert. Die Beteiligungsmöglichkeiten der MAV werden ausführlich dargestellt. Mit Glossar und Stichwortverzeichnis.

412 Seiten, Softcover, KETTLER-Verlag, 34,90 Euro



NR. 538 > DEPPISCH U. A.

Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z

Dieses Handbuch bietet Lösungen und Handlungsstrategien für die tägliche Praxis der Mitarbeitervertretung. Eingearbeitet sind das Mitarbeitervertretungsgesetz 2014 und die aktuellen Entwicklungen im kirchlichen Arbeitsrecht, etwa zum Streikrecht.

4. Auflage 2015, 761 Seiten, gebunden, Bund-Verlag, 49,90 Euro



Liebe Leserin, lieber Leser,

das erschreckende Wahlergebnis in Mecklenburg-Vorpommern macht deutlich, wie sehr viele Menschen verunsichert sind. Ob es wirklich die Flüchtlinge sind, die die Menschen ängstigen, darf gerade in Meck-Pom bezweifelt werden, weil dort kaum welche leben. Andere Ängste hingegen sind real: die Angst vor Einkommensverlust oder gar Verlust des Arbeitsplatzes und vor allem die Angst vor der Armut im Alter. Hinzu kommt bei ständig steigendem Arbeitsdruck die Angst, nicht mehr mithalten zu können und ›ausgesteuert‹ zu werden.

Diese Angst ist befeuert worden durch die Agenda 2010 und wird täglich neu befeuert: So erreicht die Zahl der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in diesen Tagen einen neuen Höchststand. Gleichzeitig erhöht die Agentur für Arbeit ihren Druck auf Arbeitslose, vor allem Hartz-IV-Empfänger.

Und nun reiht sich auch die Diakonie in die Reihe derjenigen, die den Menschen Sorgen bereiten: Sie will die Vergütungen in der Altenhilfe absenken, und zwar um bis zu 20 Prozent. Dabei zeigt die Caritas, dass man auch unter TVÖD-Bedingungen Altenhilfe kostendeckend betreiben kann. Damit wird die Diakonie weder ihrer ökonomischen noch ihrer politischen Verantwortung gerecht.

Mit den besten Wünschen
Ihr Bernhard Baumann-Czichon

Dieser Ausgabe liegt der Fachbuchratgeber
des Buchkellers bei. Wir bitten um Beachtung

Inhalt

- 38 Die Entwicklung der AVR DD
- 47 Ein Rückblick auf die Geschichte der ARK
- 50 In der stillen Kammer
- 53 Sonderrechte kirchennaher Träger vor einer Überprüfung durch den EuGH

38

Themen

60

Leserfragen

62

Aktuell

66

Rechtsprechung

73

Seminare

Die Entwicklung der AVR DD 2010 bis 2016

S V E N F E U E R H A H N

Im Jahre 2010 hat die Diakonische Konferenz durch eine Änderung der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission unmittelbar Einfluss auf die personelle Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite in der Kommission genommen. Der Autor zeigt die Tarifentwicklung auf, die die AVR DD seither genommen haben.

AVR DD als Leitwährung?

Die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland – AVR DD – [früher: Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche Deutschlands (AVR-DW-EKD)] stellen für viele Beschäftigte der Diakonie noch immer eine Art Leitwährung dar. Die AVR DD galten und gelten gewissermaßen als Taktgeber und Maßstab für andere Arbeitsvertragsrichtlinien, beispielsweise auf Ebene der gliedkirchlichen diakonischen Werke.

Die AVR DD sind schon als bundesweiter Ausdruck des ›Dritten Weges‹ umstritten. Sie werden aber auch deshalb kritisiert, weil sie wegen ihrer Funktion als Leitwährung nicht nur für die den AVR DD unmittelbar unterworfenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Tarifentwicklung deckeln und das Niveau nach unten drücken.

Insbesondere diejenigen Arbeitnehmervertreter, die Tarifverträge auch in der Diakonie anstreben, lehnen die AVR DD und deren ›Leitwährungscharakter‹ seit längerer Zeit ab. Dies gilt in verstärktem Maße seit 2010, da sich am 5. Oktober 2010 eine Arbeitsrechtliche Kommission konstituierte, deren Zusammensetzung und Ziele nicht den Willen der Beschäftigten repräsentieren.

Die damals geltende Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK), die die Zusammensetzung der ARK und deren Arbeitsweise regelt, sah vor, dass die sogenannten Sozialpartner Mitglieder in die ARK entsenden. Aufgrund unterschiedlicher Tradition waren dies in den einzelnen Landeskirchen mal die Mitarbeitervertreter (über die Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften), mal sogenannte Mitarbeiterverbände. Im Jahre 2010 haben fast alle über die Mitarbeitervertretungen entsandten Arbeitnehmer in der ARK erklärt, dass sie unter den herrschenden Bedingungen in der ARK nicht mehr mitarbeiten werden. Dies nahm die Diakonische Konferenz im Sommer 2010 zum Anlass, die Ordnung der ARK dahingehend zu ändern, dass nur Mitglied der ARK sein kann, wer sich ausdrücklich zur Mitarbeit verpflichtet. Das scheint auf den ersten Blick vernünftig zu sein. Wenn man aber bedenkt, dass Arbeitnehmern in der ARK keinerlei Möglichkeiten zur Verfügung stehen, um Verhandlungsdruck aufzubauen, und andererseits Arbeitgeber Verschlechterung gegen den Willen der Arbeitnehmer durch die sogenannte

›Im Ergebnis entscheidet der neutrale Vorsitzende des Schlichtungsausschusses allein.‹



Zwangsschlichtung durchsetzen können, dann wird die Verweigerungshaltung der Arbeitnehmer verständlich. Die Verweigerungshaltung war die Antwort auf den Umstand, dass echte Parität in der Entscheidungsfindung nicht gegeben war.

Die von der Diakonischen Konferenz beschlossene Änderung der Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission führte dazu, dass sich nunmehr im Wesentlichen Arbeitnehmervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland befinden, die durch Mitarbeiterverbände entsendet werden, deren Bedeutung und mitgliedschaftliche Verankerung im Bereich der Diakonie zumindest zweifelhaft sind.

Weitere Sitze werden durch den Marburger Bund als Interessenvertretung der angestellten Ärzteschaft besetzt. Damit hat eine Organisation maßgeblichen Einfluss auf die Entwicklung der Arbeitsvertragsrichtlinien, die nach ihrer Satzung ausschließlich die Interessen der von ihr organisierten Ärzte vertritt.

Zwangsschlichtung

Die ARK DD trifft ihre Entscheidungen in nicht-öffentlichen Verhandlungen. Kommt es nicht zur Einigung, kann ein Schlichtungsverfahren durchgeführt werden. Deren Ergebnis ist bindend (sog. Zwangsschlichtung). Dies führt dazu, dass im Falle der Nichteinigung in der ARK DD die Entscheidung eines Schlichtungsausschusses an die Stelle der Entscheidung der Kommission tritt. Im Ergebnis entscheidet dann der neutrale Vorsitzende des Schlichtungsausschusses allein, weil er das Zünglein an der Waage des Schlichtungsausschusses ist. Bleiben nämlich die sonstigen Mitglieder des Schlichtungsausschusses ihrer Rolle als Arbeitnehmer- oder Arbeitgebervertreter treu, so kommt es immer auf die Stimme des Vorsitzenden an.

Auch dieser Mechanismus wird im Rahmen des Dritten Weges stark kritisiert, weil letztlich nicht die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine wie auch immer geartete Einigung zu finden haben, sondern ein Dritter.

Aktuell konnte sich die amtierende ARK nicht auf einen Vorsitzenden einigen, so dass dieser durch den Präsidenten des Kirchengeneralschlichtungsausschusses bestimmt wurde. Bei allem Respekt vor der Person des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses stellt sich die Frage, wodurch dessen Entscheidung legitimiert ist.

Tarifbeschlüsse

Die mit dieser Vorgeschichte belastete Arbeitsrechtliche Kommission hat von 2010 bis heute zahlreiche Beschlüsse gefasst, die im Folgenden näher betrachtet werden sollen.

Diese Beschlüsse betreffen eine Vielzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diakonie entweder direkt, da die AVR DD in ihren Arbeitsverträgen als Arbeitsvertragsgrundlage vereinbart ist (sog. Direktanwender), oder mittelbar, weil die AVR DD zumindest durch die Arbeitgeberseite trotz der oben geschilderten Problematik noch immer als Orientierung angesehen wird.

Die genauere Begründung der Änderungen kann jeweils den Rundschreiben des diakonischen Werkes entnommen werden, die auch im Internet verfügbar sind (www.diakonie-ark.de; www.diakonie.de/rundschreiben-der-arbeitsrechtlichen-kommission-9451.html). Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind die Beschlüsse der ARK ganz überwiegend anhand der Daten der Rundschreiben und nicht anhand der Daten der ARK-Sitzungen aufgeführt.

Leider wird aus den Rundschreiben nicht ersichtlich, welche Auswirkungen die Beschlüsse auf die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entfalten.

Die Beschlüsse werden nachfolgend ohne den Anspruch auf Vollständigkeit beispielhaft aufgeführt und in ihren Auswirkungen erläutert.

Beschlüsse der ARK im Jahr 2010

Im Jahr 2010 erfolgte durch die neu besetzte Kommission lediglich eine Änderung an der Anlage 11 der AVR zur Bewertung der Mitarbeiterunterkünfte, die aufgrund gesetzlicher Anforderungen erforderlich wurde.

Beschlüsse der ARK im Jahr 2011

Beschluss vom 4./5. Mai 2011 (Rundschreiben vom 16., 17. und 31. Mai 2011)

Bereits im Jahr 2011 beschloss die neubesetzte ARK umfangreiche Änderungen der AVR, deren Auswirkungen erheblich waren.

Zwar wurden die Entgelttabellen zum 1. Mai 2011 geringfügig um zwei Prozent angehoben; diese Entgelt-

›Im Jahr 2011 erfolgte eine folgenschwere Veränderung der Regelung zur Jahressonderzahlung.‹



steigerung wurde jedoch durch die Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 auf 39 Wochenstunden zum 1. Juli 2011, was einer Entgeltkürzung von rund 1,3 Prozent entspricht, fast vollständig neutralisiert. Parallel erfolgte zum 1. Juli 2011 eine Vorwegnahme von Entgeltsteigerungen der Entgelttabelle der Anlage 3 (Sonderstufenentgelte), was zu einer leichten Verbesserung der Entgeltsituation vieler bereits Beschäftigter führte. Allerdings wäre diese Erhöhung – wenn auch später – sowieso vorgenommen worden, weil sie bereits mit der AVR-Umstellung im Jahr 2007 beschlossen wurde.

Relativ unbemerkt erfolgte eine folgenschwere Veränderung der Regelungen zur Jahressonderzahlung nach Anlage 14 der AVR. Die Jahressonderzahlung nach Anlage 14 AVR trat im Rahmen der Umstellung der AVR im Jahr 2007 an die Stelle des Weihnachtsgeldes und des Urlaubsgeldes. Beide Ansprüche konnten im System AVR ›alt‹ nicht gekürzt oder einbehalten werden. Die Jahressonderzahlung wurde als (nahezu) volles 13. Entgelt gestaltet, so dass ihr Volumen knapp acht Prozent der Jahresvergütung beträgt. Sie wird in zwei Raten gezahlt, wobei die zweite Rate (fällig im Juni des Folgejahres) abhängig vom sogenannten betrieblichen Ergebnis ist. Der ergebnisabhängige Anteil entspricht rund 3,9 Prozent der Jahresvergütung – also ein sehr erheblicher Anteil des Entgeltes eines Jahres.

Die zum 1. Juli 2007 eingeführte ergebnisabhängige Zahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung war verknüpft mit der Bedingung, dass das gesamte Unternehmen ein Defizit im Vorjahr erzielt hatte oder das Defizit in einem wirtschaftlich selbstständigen Teil der Einrichtung erzielt wurde und die Mitarbeitervertretung in einer Dienstvereinbarung mit dem Arbeitgeber vereinbarte, den Einrichtungsteil als selbstständig anzusehen. Andernfalls war eine Kürzung der Jahressonderzahlung nicht möglich. Durch die herbeigeführte Änderung war es nun der Arbeitgeberseite gestattet, einseitig zu benennen, welche Teile der Einrichtung als wirtschaftlich selbstständig anzusehen waren. Es wurde somit allein in die Entscheidung des Arbeitgebers gestellt, ob in Teilen der Einrichtung die Jahressonderzahlung gekürzt wurde oder nicht.

Diese Änderung der AVR ist vor allem deshalb nicht nachvollziehbar, weil sie einerseits zu einer Entsolidarisierung der Mitarbeitenden führt, die plötzlich in

Gruppen von Jahressonderzahlungsbeziehern und Jahressonderzahlungsverlierern aufgeteilt sind, ohne dass es hierfür einen aus Arbeitnehmersicht nachvollziehbaren Grund gäbe. Letztlich werden so die Überschüsse im Unternehmen gehalten und die Mitarbeitenden an Defiziten der Teileinrichtungen beteiligt, in denen sie tätig sind. Der Gedanke der Solidarität und des innerbetrieblichen Ausgleichs von Verlusten durch Gewinne anderer Betriebsteile wird damit ohne Not aufgegeben.

Zwar sind inzwischen Quersubventionierungen aufgrund gesetzgeberischer Eingriffe in einigen Bereichen der Diakonie nicht mehr erlaubt; allerdings spielte dies für die Entscheidung der ARK offenbar schlicht keine Rolle. Jedenfalls findet sich in den Rundschreiben zur Änderung der AVR keinerlei entsprechender Hinweis. Und eine unzulässige Quersubventionierung liegt auch dann nicht vor, wenn das Unternehmen vorübergehende Verluste in einzelnen Bereichen ausgleicht.

Parallel wurde auch eine weitere Öffnungsklausel verändert. Die Regelungen zur Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote nach § 17 AVR wurden erleichtert, so dass die Voraussetzungen zur Absenkung der Entgelte der Mitarbeitenden über die Regelung sehr viel häufiger als zuvor gegeben sind.

Durch die Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote kann dauerhaft das Entgeltniveau um bis zu sechs Prozent unterhalb des AVR-Niveaus festgesetzt werden, wenn die Konkurrenz- und Wettbewerbssituation dies erfordert. Diese Regelung ist höchst problematisch, da sie grundsätzlich unbefristet gilt und damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf ewig unterhalb des regulären AVR-Niveaus vergütet werden.

Gleichzeitig ist äußerst schwer zu bestimmen, ob eine derartige Wettbewerbssituation überhaupt vorliegt. Sie wird sehr häufig für die stationäre Altenpflege behauptet, ohne dass dies hinreichend hinterfragt wird. Die Pflegesätze in der Altenpflege werden nach dem Sozialgesetzbuch XI verhandelt, wobei nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts kirchliche (also AVR) oder tarifliche Entgelte grundsätzlich als wirtschaftlich anzusehen sind. Ob also ein dauerhafter Verzicht der Mitarbeitenden hier hilfreich ist oder dieser nicht nur dazu führt, dass die Pflegesätze künstlich niedrig gehalten werden, ist zumindest kritisch zu prüfen.

Anstelle dieser kritischen Prüfung vereinbarte die ARK eine Aufweichung der Anforderungen für das Vorliegen der Voraussetzungen des § 17 AVR.

Die allgemeine Definition der schwierigen Wettbewerbssituation wurde neu gefasst:

Voraussetzung blieb gemäß § 17 Abs. 3 Buchst. a) die direkte Konkurrenz mit anderen Anbietern, deren Entgelte nicht den Arbeitsvertragsrichtlinien entsprechen.

Bislang waren in der Regel aber nur ambulante Pflegedienste und ambulante Rehabilitationsdienste erfasst. Durch die Änderung wird definiert, dass in der Regel für alle Pflegedienste bzw. Pflegeeinrichtungen und Rehabilitationsdienste und -einrichtungen eine direkte Konkurrenzsituation gegeben ist, wobei selbst diese weitgehende Aufzählung nur beispielhaft gemeint ist.

§ 17 Abs. 3 Buchst. b) stellte darauf ab, dass bei einseitiger Festsetzung der Preise oder Zuschüsse durch öffentlich-rechtliche Kostenträger eine schwierige Wettbewerbssituation vorlag.

Durch die Änderung wurde auch das Vorliegen dieser Voraussetzung erheblich erweitert. Nunmehr gilt: ›Erweitert wird die Definition insoweit, dass die Form der einseitigen Festlegung der Preise durch den Kostenträger auch durch ›Zuweisung oder Beauftragung‹ erfolgen kann. Die Form der Leistungserbringung ist nicht mehr auf ambulante Hilfen beschränkt, da auch bei stationären Einrichtungen diese Form der Finanzierung erfolgt. Weiterhin wird auch hier der Klammerzusatz in eine beispielhafte Regelung umgewandelt und die Regelbeispiele um Beschäftigungsgesellschaften und teilstationäre Jugendhilfeeinrichtungen ergänzt.‹ (AVR-Rundschreiben vom 31. Mai 2011, Seite 7; www.diakonie.de/media/2011-05-31-AVR-Rundschreiben.pdf)

Die Voraussetzungen für den Abschluss einer Dienstvereinbarung nach § 17 wurden ›konkretisiert‹ mit dem Ziel des zügigen Abschlusses der Dienstvereinbarung. Die Betriebsparteien konnten zur ›Unterstützung‹ Beratung durch ein Mitglied der ARK erhalten, wobei sich hier bereits die Frage der entsprechenden Qualifikation der ARK-Mitglieder im Hinblick auf die wirtschaftlich komplexen Beratungsgegenstände aufdrängt. Kommt die Dienstvereinbarung aufgrund der Nichteinigung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung streitig durch die betriebliche Einigungsstelle nach Anlage 7 AVR zustande, so tritt sie bereits mit

Anzeige bei der ARK in Kraft. Haben die Parteien sich auf eine Vereinbarung geeinigt, so können zwölf Mitglieder in der ARK innerhalb von vier Wochen verlangen, dass die Einrichtung eine Einigungsstelle einrichtet, die dann über die Dienstvereinbarung entscheidet und deren Entscheidung dann wiederum für die ARK bindend ist. Die ARK verfügt je Seite (Dienstgeber/Dienstnehmer) lediglich über zwölf Mitglieder, so dass alle Mitglieder einer Seite die Einrichtung der Einigungsstelle in der Einrichtung verlangen müssten.

Die Einigungsstelle – auf deren Vorsitzenden sich die Betriebsparteien einigen müssen – müsste dann die zuvor zwischen denselben Betriebsparteien jedenfalls vordergründig einvernehmlich getroffene Dienstvereinbarung überprüfen und gegebenenfalls verändern. Diese kuriose Regelung ist wenig geeignet, ein angemessenes Ergebnis zu zeigen, zumal eine Überprüfung durch die ARK nicht möglich ist. Die ARK entledigt sich so schlicht der eigenen Verantwortung für die betriebliche Arbeitsrechtssetzung.

Kommt die Dienstvereinbarung durch die betriebliche Einigungsstelle nach Anlage 7 AVR zustande, weil sich Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung nicht einigen können, so tritt sie bereits mit Anzeige bei der ARK in Kraft. Die Prüfungsmöglichkeit durch die ARK entfällt in diesem Fall.

Beschlüsse der ARK im Jahr 2012

Rundschreiben vom 29. Februar 2012

Beschlossen wurden Regelungen zur Freistellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen ihrer Tätigkeit für die ARK und den Schlichtungsausschuss, § 11 AVR. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den Organen der in der ARK mitwirkenden Verbände und Gewerkschaften tätig sind, erhalten Dienstbefreiung von bis zu acht Tagen jährlich für diese Tätigkeit. Eine Regelung, deren Sinn sich selbst erklärt!

Rundschreiben vom 12. April 2012

Entgeltentwicklung

Die Grundentgelte der Mitarbeitenden wurden um 2,9 Prozent erhöht, wobei die Erhöhung zu unterschiedlichen Zeitpunkten erfolgte. Für den Bereich der Krankenhäuser inklusive der Ärzte erfolgte die Vergütungserhöhung bereits zum 1. März 2012, während die

Altenhilfe, ambulante Dienste, Beratungsstellen und Einrichtungen der Rehabilitation und der Jugendhilfe erst zum 1. Mai 2012 angehoben wurden. Alle sonstigen Bereiche erhielten die Entgelterhöhung zum 1. April 2012.

Durch Dienstvereinbarung konnte diese Entgelterhöhung für die Ostbundesländer bis zum Ende des Kalenderjahres 2012 ausgesetzt werden.

Veränderung der Eingruppierungssystematik

Zum 1. Oktober 2012 wurde für die Entgeltgruppen 5 bis 13 eine weitere Stufe (Erfahrungsstufe 2) eingeführt. Das Entgelt in der Erfahrungsstufe 2 beträgt 110 Prozent der Basisstufe. Auch die Verweildauern der Stufen wurden geändert. Sie betragen jetzt in den Entgeltgruppen 5 bis 13 in der Einarbeitungsstufe 24 Monate, in allen weiteren Stufen einheitlich 48 Monate. Die Tabellen der Anlage 2 AVR wurden angepasst.

Durch diese Änderung werden insbesondere die Entgelte qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um bis zu fünf Prozent erhöht. Gleichzeitig werden gering Qualifizierte von dieser Entwicklung abgeschnitten, weil bis einschließlich der Entgeltgruppe 4 nur eine Erfahrungsstufe mit 105 Prozent der Basisstufenentgelte verblieb. Die Etablierung der Erfahrungsstufe 2 folgte damit dem Wunsch der Arbeitgeberseite, Entgelte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker zu »spreizen«, indem Fachkräften grundsätzlich eine höhere Vergütung, gering Qualifizierten hingegen eine deutlich geringere Vergütung gezahlt werden sollte. Begründet wurde dieser Ansatz mit der Schwierigkeit, Fachkräfte zu gewinnen, und der »Marktgerechtigkeit« der Entgelte.

In diese Richtung zeigt auch eine weitere Änderung, hier des § 14 AVR. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Pflege und Betreuung in den Entgeltgruppen 3 und 4 erhielten eine monatliche Zulage in Höhe von 80,00 Euro – die sogenannte Pflegezulage. Sie wurde im Rahmen der AVR-Novelle 2007 eingeführt, weil die unteren Entgeltgruppen andernfalls noch deutlicher zu den Verlierern der AVR-Reform gehört hätten. Denn sie wurden aus relativ günstigen Entgeltgruppen der BAT-angepflichten Vergütungen in relativ niedrige Vergütungen nach AVR »neu« 2007 überführt. Als Ausgleich dieses »Umgruppierungsschadens« sollte die statische Zulage gewährt werden.

Seit Oktober 2012 erhalten aber neu angestellte Mitarbeitende in der Entgeltgruppe 3 und 4 die Pflegezulage erst nach einer Beschäftigungszeit von 96 Monaten, also nach acht Jahren. Diese gering vergüteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlieren damit bis zu vier Prozent ihres Bruttoverdienstes während der ersten acht Jahre ihrer Beschäftigung bei der Diakonie.

Eine weitere Änderung wurde an der Berechnungssystematik der Anlage 14 (Jahressonderzahlung) vorgenommen. Bei der Ermittlung des Jahresergebnisses zur Festlegung der Höhe des ergebnisabhängigen Teiles der Jahressonderzahlung sind die mit den jeweiligen Kosten-/Leistungsträgern verhandelten oder festgelegten Investitionskostenerstattungen oder -vergütungen bis zu einer Höhe von drei Prozent des betrieblichen Ergebnisses bei der Ermittlung des Jahresüberschusses nicht miteinzubeziehen. So wurden die Ergebnisse schlecht gerechnet: Diese Änderung führt dazu, dass dem Unternehmen ein Jahresüberschuss verbleiben darf und trotzdem die Jahressonderzahlung an die Mitarbeitenden einbehalten werden kann.

Im Bereich der Krankenhäuser wurde eine geänderte Regelung zur Vergütung von Bereitschaftszeiten und der Berechnung von Zusatzurlaub für nächtliche Bereitschaftsdienste eingeführt – dies zeigt, dass eine starke Position des Marburger Bundes in der ARK gegeben ist, weil der Marburger Bund überproportional im Verhältnis zu anderen Mitarbeitergruppen in der ARK vertreten ist. Mitarbeitende in Krankenhäusern erhalten – anders als sonstige Beschäftigte – einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v. H. des Überstundenentgelts für Bereitschaftsdienste in Zeiten zwischen 21 und sechs Uhr, der nicht in Freizeit ausgeglichen werden kann.

Beschlüsse der ARK im Jahr 2013

Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission im Jahr 2013 sind davon geprägt, dass sie weitere Vereinfachungen für die Anwendung der sogenannten Öffnungsklauseln mit sich bringen. Ein weiterer Schwerpunkt war die Änderung der arbeitsvertraglichen Grundlagen für die ärztlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

›Die Regelungen über den ergebnisabhängigen Teil der Jahressonderzahlung wurde nochmals deutlich verschlechtert.‹



Rundschreiben vom 11. Juni 2013

Durch die Beschlüsse vom 17. April 2013 wurden folgende wesentliche Änderungen umgesetzt.

Entgeltentwicklung

Die Grundentgelte der Mitarbeitenden wurden zum 1. Juni 2013 um 3,1 Prozent erhöht. Gleichzeitig wurden diverse Zuschläge um denselben Prozentsatz angepasst. Die Ausbildungsentgelte, auch die Schülerentgelte, wurden pauschal um 50,00 Euro zum 1. Juni 2013 erhöht.

Öffnungsklauseln und Tariftreue

§ 1 Abs. 5 AVR regelt die sogenannte Tariftreue. Von den Öffnungsklauseln der Anlage 14, des § 17 und der Anlage 17 dürfen Einrichtungen – vereinfacht ausgedrückt – nur Gebrauch machen, wenn sie auf alle Arbeitsverhältnisse die AVR vollständig anwenden und nur eine Quote von fünf Prozent an Leiharbeitnehmern beschäftigen. Abzustellen war auf alle Einrichtungen, mit denen die Einrichtung verbunden war und die Mitglied in einem diakonischen Werk sind. Die Regelung sollte gewährleisten, dass die jeweilige Einrichtung tariftreu in allen ihren Teilen war, in denen eine Mitgliedschaft in einem Diakonischen Werk bestand.

Diese Regelung wurde nun dahingehend geändert, dass im Hinblick auf die Tariftreue lediglich auf die Einrichtung oder gar den als wirtschaftlich selbstständig betrachteten Teil selbst, nicht mehr aber die mit ihr verbundenen Teile, abzustellen ist.

Diakonische Konzerne müssen jetzt also nicht mehr befürchten, durch die nicht vollständige Anwendung der AVR in Teilen ihrer Einrichtungen das Recht zu verlieren, Öffnungsklauseln zu nutzen, um die Entgelte der Mitarbeitenden abzusenken.

Argumente dafür, diese Regelung von Seiten der Arbeitnehmervertreter in der Kommission mitzutragen, erschließen sich – zumindest dem Verfasser – nicht.

Die Öffnungsklauseln selbst wurden wie folgt überarbeitet:

Jahressonderzahlung, Anlage 14 AVR

Die Regelungen über den ergebnisabhängigen Teil der Jahressonderzahlung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen der Altenhilfe, Rehabilitation, Jugendhilfe sowie ambulanten Diensten und Beratungsstellen wurden nochmals deutlich verschlechtert.

Während bisher der ergebnisabhängige Anteil der Jahressonderzahlung bis zu 50 Prozent betrug, stieg dieser Anteil für Einrichtungen, die bereits im Vorjahr ein negatives Betriebsergebnis erzielt hatten, auf bis zu 75 Prozent. Der feste Anteil an der Jahressonderzahlung, der im November auszahlbar ist, sank für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf 25 Prozent einer Monatsvergütung ab. Die daraus resultierende Einkommenseinbuße lässt sich mit bis zu rund 1,9 Prozent der Bruttojahresvergütung taxieren. Die vereinbarten Entgelterhöhungen erscheinen in diesem Zusammenhang in einem völlig anderen Licht.

Hinzu kam, dass nun auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Querschnittsfunktion von der Absenkung der Jahressonderzahlung umfasst werden konnten. Gemeint sind hier Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Aufgaben auf alle oder mehrere wirtschaftlich selbstständig arbeitende Teile der Einrichtung bezogen sind (zum Beispiel Hausmeister, Buchhaltung).

§ 17 Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote

Nach der Änderung im Jahre 2012 wurden die Anforderungen an den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote nach § 17 noch weiter gesenkt.

Für Einrichtungen der Altenhilfe war es nun nur noch erforderlich, plausible und nachvollziehbare Angaben zur Konkurrenzsituation darzulegen. Die Anfertigung entsprechender Statistiken über die Wettbewerbssituation wurde als entbehrlich angesehen.

Für die Einrichtungen, die die Jahressonderzahlung um mehr als 50 Prozent reduzierten, wurde das zulässige Absenkungsniveau des § 17 auf vier Prozent reduziert. Hinzu tritt die Absenkung aufgrund der Kürzung der Jahressonderzahlung. Trotz dieser Deckelung kann die Kombination von Kürzung der Jahressonderzahlung mit der Senkung der Entgelte gemäß § 17 zu einer Kürzung des Jahresentgeltes um knapp zehn Prozent führen.

Erholungsurlaub

Die Dauer des Erholungsurlaubs wurde dahingehend überarbeitet, dass nunmehr alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch von 29 Arbeitstagen in jedem Kalenderjahr haben und ab

›Umfangreiche Änderungen in den Eingruppierungen der Mitarbeitenden nach AVR führen zu erheblichen Verschlechterungen.‹



dem fünften Beschäftigungsjahr dieser Anspruch auf 30 Arbeitstage steigt. Damit wurde auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu altersdiskriminierenden Urlaubsstaffelungen reagiert.

Rundschreiben vom 29. August 2013

Durch die mit Rundschreiben vom 29.8.2013 veröffentlichten Beschlüsse wurden Änderungen im Bereich des § 3a zu Fort- und Weiterbildung umgesetzt. Die Regelungen betreffen insbesondere die Kostentragungspflicht für Fortbildungen sowie etwaige Rückzahlungsverpflichtungen. Sie setzen diverse Folgerungen aus höchstrichterlicher Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts um.

Rundschreiben vom 24. Oktober 2013

Mit Rundschreiben vom 24. Oktober wurde ein Mehrheitsbeschluss des Schlichtungsausschusses der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 21. Oktober 2013 bekannt gegeben. Innerhalb der Arbeitsrechtlichen Kommission konnte keine Einigung über die Neufassung von Richtbeispielen gefunden werden, so dass die Zwangsschlichtung angerufen wurde.

Durch die Regelung sollten insbesondere Pflegekräfte in der Psychiatrie nur dann in den Genuss der Entgeltgruppe 8 AVR gelangen, wenn es sich um Fachpflegekräfte mit entsprechender Tätigkeit oder Gesundheits- und Krankenpfleger mit vergleichbaren Aufgaben handelte. Bis zu dieser Änderung kam es nach allgemeiner Auffassung lediglich darauf an, dass eine Pflegekraft im Bereich der Psychiatrie eingesetzt wurde. Auch diese Regelung stellt also insbesondere für die besonders beanspruchten Pflegekräfte in der Psychiatrie eine deutliche Verschlechterung ihrer Entgeltsituation dar. Zwar enthält der Schlichtungsbeschluss eine dynamische Besitzstandsregelung für bereits Beschäftigte; alle neu Eingestellten unterliegen aber dem geänderten Richtbeispiel.

Durch den Schlichtungsausschuss wurde ferner festgelegt, dass eine Arbeitsgruppe mit der Überprüfung des gesamten Eingruppierungskatalogs der AVR beauftragt wurde.

Rundschreiben vom 4. Dezember 2013

Durch das Rundschreiben vom 4. Dezember 2013 wurden die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kom-

mission vom 3. Dezember 2013 bekannt gemacht. Die Beschlüsse betreffen die in der Diakonie beschäftigten Ärztinnen und Ärzte. Während bislang für in der Diakonie beschäftigte Ärztinnen und Ärzte eigene Regelungen galten, gelang es nun, mutmaßlich durch die starke Position der zahlreichen Vertreter des Marburger Bundes in der ARK, die Anlage 8a AVR dahingehend abzuändern, dass letztlich der Tarifvertrag des Marburger Bundes mit dem Verband kommunaler Arbeitgeber (TV-Ärzte VKA) Inhalt der Anlage 8a AVR wurde. Entgegen der sonstigen Bekenntnisse zum sogenannten Dritten Weg findet damit ein Tarifvertrag im System des Dritten Weges Anwendung, für dessen Zustandekommen und Inhalt keinerlei Streikverzicht etc. galt und gilt. Offenbar gelingt es also für die Berufsgruppen, die besonders gut organisiert sind und die Schlüsselfunktionen wahrnehmen, wie dies am Beispiel des Marburger Bundes deutlich wird, die Regularien des Dritten Weges zu durchbrechen und zu tariflichen Ergebnissen zu gelangen – mögen diese auch als Anlage zu den AVR ver Klausuliert sein.

Beschlüsse der ARK im Jahr 2014

Rundschreiben vom 31. Januar 2014

Bedingt durch die Fusion des Diakonischen Werkes der EKD (mit Brot für die Welt) und des Evangelischen Entwicklungsdienstes zum Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung (EWDE) erfolgte die Umbenennung der Arbeitsvertragsrichtlinien in: ›Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD)‹.

Rundschreiben vom 16. Juli 2014

Durch Beschluss vom 10. Juli 2014 wurde für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende außer der unter Anlage 8a fallenden Ärztinnen und Ärzte eine Entgelterhöhung zum 1. Juli 2014 um 1,9 Prozent beschlossen.

Rundschreiben vom 18. August 2014

In dem Rundschreiben wird bekannt gegeben, dass sich die Arbeitsrechtliche Kommission am 15. August 2014 neu konstituiert hat. Die Kommission umfasst je Seite zwölf Mitglieder, von denen drei auf Seiten der Arbeitnehmer vom Marburger Bund entsandt werden. Dies entspricht einem Anteil von 25 Prozent der Vertre-

ter auf Arbeitnehmerseite. Diese überproportionale Vertretung widerspricht dem Anteil an der Zahl der Beschäftigten in der Diakonie.

Rundschreiben vom 16. Dezember 2014

Die Tabellenwerte der Entgelte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden um 2,7 Prozent ab 1. Juni 2015 für die Bereiche Altenhilfe, Rehabilitation, Jugendhilfe, ambulante Dienste und Beratungsstellen sowie ab 1. März 2015 für die übrigen Einrichtungen erhöht.

Gleichzeitig wurde eine Prozessvereinbarung getroffen, die Regelungen der Anlage 14 und 17 sowie des § 17 AVR DD und die Differenzierung nach Regionen, Arbeitsfeldern sowie Rahmen- und Ertragsbedingungen zu überprüfen. Eine entsprechende Beschlussfassung zu diesen Themen sollte bis Jahresende 2015 erfolgen. Da die ARK hierüber keine Einigung erzielen konnte, sind die entsprechenden Anträge Gegenstand der derzeit laufenden Schlichtung.

Beschlüsse der ARK der EKD im Jahr 2015

Rundschreiben vom 16. März 2015

Die Vergütung der Ärztinnen und Ärzte wurde so angepasst, dass sie der Tarifeinigung zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und dem Marburger Bund an kommunalen Krankenhäusern entspricht. Die Vergütungserhöhung wird mit 2,2 Prozent zum 1. Januar 2015 und weiteren 1,9 Prozent zum 1. Dezember 2015 umgesetzt.

Rundschreiben vom 18. August 2015

Durch Beschluss der ARK wurden die bislang als verbindlich anzusehenden Vertragsmuster der Anlagen 15 ff. der AVR zu unverbindlichen Mustern erklärt. Sie sind damit nicht mehr Bestandteil der AVR. Damit entfällt die Möglichkeit, sich im Falle der Verwendung anderer Vertragsinhalte auf die verbindlichen Vertragsmuster zu beziehen. Und vor allem steht die Verwendung anderer Vertragsformulare nicht mehr der Annahme der Tariftreue im Sinne von § 1 Abs. 5 entgegen. Diese Tariftreue ist Voraussetzung für die Anwendung der Öffnungsklauseln in § 17, Anlagen 14 und 17 AVR DD.

Die Kommission meint, dass die in § 5 Abs. 4 Satz 1 AVR neu eingeführte Regelung: »es sind die AVR in der

jeweils gültigen Fassung zu vereinbaren« die Herausnahme der Arbeitsvertragsmuster rechtfertigt.

Rundschreiben vom 14. Dezember 2015

Aufgrund der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 3. Dezember 2015 ergeben sich umfangreiche Änderungen in den Eingruppierungen der Mitarbeitenden nach AVR.

Zahlreiche dieser Regelungen verschlechtern die Eingruppierungssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erheblich.

Neben der Aufnahme neuer Berufs- und Tätigkeitsbezeichnungen als Richtbeispiele, beispielsweise für den Bereich des Rettungsdienstes, wurden diverse Regelungen anders gefasst.

So wurde beispielsweise das Richtbeispiel Sozialpädagogin mit fachlich schwierigen Aufgaben durch das Richtbeispiel »Sozialpädagogen mit Aufgaben, die unter Beachtung des § 12 Abs. 3 eine der folgenden Weiterbildungen erfordern: Suchttherapie, systemische Familientherapie« ersetzt. Dies führt dazu, dass letztlich nur Sozialpädagogen mit Abschluss der entsprechenden Zusatzqualifikation in die Entgeltgruppe 10 eingruppiert werden können, wenn sie in dem jeweiligen Bereich der Suchttherapie etc. tätig sind.

Die einzelnen Regelungen betreffen eine Vielzahl von Bereichen und sollen hier nicht vertieft dargestellt werden. Sie können unter www.diakonie.de/media/151214_AVR_Rundschreiben_mit_Erlaeuterungen.pdf abgerufen werden.

Daneben wurden über die Veränderung der Anmerkungen zur Anlage 1 AVR die Eingruppierungen massiv verändert. So wurde beispielsweise die Anmerkung 1 dahingehend geändert, dass für eine Tätigkeit in der Entgeltgruppe 1 mit einfachsten Tätigkeiten nicht mehr wie bisher keinerlei Kenntnisse aus einer Schul- oder Berufsausbildung erforderlich sind, sondern nunmehr nur solche Kenntnisse erforderlich sind, die nicht über die Grundschulbildung hinausgehen. Eine Vielzahl von Mitarbeitenden, die bislang aufgrund notwendiger grundlegender Schreib- oder Rechenkenntnisse höher eingruppiert werden durften, werden nunmehr in die Entgeltgruppe 1 einzugruppiert sein. Wiederum verschlechtert die Kommission damit die Einkommenssituation der untersten Entgeltgruppen. Besonders bedenklich hierbei ist, dass es sich laut des Rundschreibens

lediglich um eine Klarstellung dahingehend handeln soll, dass auch einfachste Tätigkeiten ein Mindestmaß an Schulbildung voraussetzen. Tatsächlich handelt es sich hierbei aber nicht um eine Klarstellung, sondern um eine vollständige Abänderung der bislang in der Anmerkung 1 zu Anlage 1 AVR hinterlegten Inhalte.

Die Anmerkung 17 wurde neu geschaffen. Sie regelt Tätigkeiten von Lehrkräften im Bereich der beruflichen Qualifizierung und ordnet diese Mitarbeitenden der Entgeltgruppe 9 zu.

Beschlüsse der ARK im Jahr 2016

Im Jahr 2016 kam es bislang lediglich in der Sitzung vom 1. Juni 2016 zu Ergebnissen. Die Tabellenwerte der Entgelte werden zum 1. August 2016 um 2,6 Prozent erhöht.

Die Entgelte der Auszubildenden werden zum 1. August 2016 um vier Prozent erhöht. Durch Dienstvereinbarung können diese Erhöhungszeitpunkte um bis zu zwei Monate vorgezogen werden. Die Regelungen gelten nicht für ärztliche Mitarbeitende.

Eine Vielzahl von Anträgen aus der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission aus dem Februar 2016 befindet sich zurzeit im Schlichtungsverfahren. Es bleibt abzuwarten, zu welchen weiteren die Lage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschlechternden Ergebnissen die jeweiligen Anträge führen.

Und nun?

Festzuhalten bleibt, dass der sogenannte Dritte Weg an seinem Ende angekommen zu sein scheint. Die Anträge, die in die Februar-Sitzung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite eingebracht worden sind, stellen Maximalforderungen dar, wie sie bislang vor allem aus ›echten‹ Tarifverhandlungen bekannt waren. Einigungsmöglichkeiten im Hinblick auf diese Maximalforderungen wurden offenbar nicht gesehen, so dass sich alle Anträge in der Zwangsschlichtung befinden. Ein angeblich auf Ausgleich bedachtes System funktioniert offenbar nicht mehr ...



S V E N F E U E R H A H N

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Göttingen
feuerhahn@feuerhahn-rechtsanwaelte.de

Ein Rückblick auf die Geschichte der ARK

H E N R I K E B U S S E

Seit rund 40 Jahren besteht in Deutschland flächendeckend das System der Arbeitsrechtlichen Kommissionen, das für den kirchlichen Bereich die Arbeitsvertragsbedingungen für zirka 1,2 Millionen Mitarbeiter/-innen festlegt. Anlass für einen Rückblick.

Die besondere Stellung der Kirchen im Arbeitsrecht und die spezielle Form der Regelung ihrer Arbeitsbeziehungen wird in der Regel mit der Andersartigkeit kirchlicher Beschäftigungsverhältnisse begründet: Während das Tarifvertragssystem auf einem antagonistischen Gegensatz von Arbeitgebern und Arbeitnehmern beruhe, der sich zum Beispiel in Streik und Aussperrung ausdrücke, ersetze in den kirchlichen Beschäftigungsverhältnissen der Gedanke der Dienstgemeinschaft den Antagonismus. Dieser Gedanke liegt auch dem ›Dritten Weg‹ und dem Konzept der Arbeitsrechtlichen Kommissionen zugrunde.

Musterarbeitsverträge und Bindung an Tarife des öffentlichen Dienstes

Wurden vor 1945 Arbeitsverhältnisse in kirchlichen Einrichtungen noch in Form eines einseitigen Aktes der ›Anstellung‹ begründet, kam es durch das Grundgesetz, dem ein solcher autoritärer ›Anstellungsakt‹ widerspricht, zur Erforderlichkeit des Abschlusses von Arbeitsverträgen. Abgeschlossen wurden genormte Musterarbeitsverträge, die Verweise auf die staatliche Tarifordnungen enthielten.

In den verfassten Kirchen ist die Bindung an die Tarife der öffentlichen Verwaltung ein schon sehr weit zurückreichendes Merkmal. Vor 1918 waren die evangelischen Landeskirchen Staatskirchen, der kirchliche Verwaltungsapparat folglich Teil der staatlichen Verwaltung. Nach der Trennung von Staat und Kirche durch die Weimarer Reichsverfassung blieb eine enge Bindung, die sich im Bereich der Ordnung des Arbeitsvertragsrechts in Verweisen auf die jeweilige staatliche Tarifregelung zeigte. Dies waren zunächst Bezüge auf die Tarifordnungen von 1938, die erst später vom BAT ersetzt wurden. Die Bindung an die staatlichen Vergütungssysteme beziehungsweise die Tarife des öffentlichen Rechts ist also dasjenige Element der Regulierung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse, das am weitesten zurückreicht.

In den konfessionellen Wohlfahrtsverbänden verlief die Entwicklung anders. Dort war bis in die 1950er-Jahre die Struktur zu über drei Vierteln durch Statusverhältnisse geprägt (Diakonissen, Ordensangehörige). Die in den 1950er-Jahren entwickelten Arbeitsvertrags-

›Bis Mitte der 1970er-Jahre waren die Arbeitsrechtlichen Kommissionen reine Beratungsinstanzen.‹



richtlinien für Angestellte der Diakonie/Innere Mission und der Caritas orientierten sich zwar an den Bestimmungen des öffentlichen Dienstes, waren aber davon unabhängig. Dies änderte sich erst mit Inkrafttreten des BAT, der zunächst teilweise in Bezug genommen und schließlich 1969 in allen wesentlichen Inhalten übernommen wurde.

Diakonie und Caritas

In den konfessionellen Wohlfahrtsverbänden wurden bereits ab 1949 die staatlichen Tarifordnungen durch die Arbeitsvertragslinien der Inneren Mission beziehungsweise des Caritasverbandes abgelöst. In den mit den Mitarbeitern abgeschlossenen Verträgen wurde auf diese AVR verwiesen. So war es auch der Vorläufer der ARK-Caritas, die ›Ständige Arbeitsrechtliche Kommission‹ (StaK), der die erste zentrale gemischte Kommission bildete, deren Aufgabe es war, über die Arbeitsbedingungen in diesem Bereich zu beraten. 1959 wurde neben der StaK die sogenannte Arbeitsgemeinschaft (›Arbeitsgemeinschaft zwischen den Bistümern der BRD und der Ständigen Arbeitsrechtlichen Kommission‹) begründet, die mehrheitlich mit Vertretern der Bistümer besetzt war. Beschlüsse der StaK mussten mit Zweidrittelmehrheit von der Arbeitsgemeinschaft bestätigt werden. Sie war damit das eigentlich bestimmende Gremium für die Beschlüsse im Caritasbereich. Ab 1975 wurde die StaK umbenannt in ›Arbeitsrechtliche Kommission‹ und war fortan paritätisch besetzt. Es bleibt jedoch bei der notwendigen zweidrittelmehrheitlichen Zustimmung durch die ›Arbeitsgemeinschaft der Bistümer‹. Diese Arbeitsgemeinschaft wurde 2008 aufgelöst. An deren Stelle ist die Zustimmung und Inkraftsetzung der Beschlüsse durch den zuständigen Diözesanbischof getreten.

Der Vorläufer der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD (ARK-DD) war die 1954 konstituierte ›Arbeitsrechtliche Kommission des Central-Ausschusses für die Innere Mission‹, die ab 1961 paritätisch besetzt war. Die Beratungsergebnisse der ARK wurden dem Diakonischen Rat zu Beschlussfassung übergeben. Ein der ›Arbeitsgemeinschaft der Bistümer‹ vergleichbares Gremium oder eine ersetzende Entscheidung durch Einzelpersonen wie im katholischen Bereich

gibt es hier nicht. Seit Ende der 1970er-Jahre wird die Funktion der ersetzenden Entscheidung im Streitfall durch das System der Schlichtungsausschüsse übernommen. Diese bestehen aus je gleich vielen Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite und dem/der Vorsitzenden. Der/die Vorsitzende wird in der Regel von der Kommission bestellt und gibt in einer Abstimmung im Schlichtungsausschuss den Ausschlag.

Verfasste Kirche

Erste Arbeitsrechtliche Kommissionen gab es in den verfassten evangelischen Kirchen in den 1960er-Jahren. Hier waren auch bereits Mitglieder kirchlicher Mitarbeiterverbände in die Kommissionen berufen. Vereinzelt gab es auch schon paritätisch besetzte Kommissionen. Der Rat der EKD erließ 1976 die für die Bildung des nun vorherrschenden Kommissionensystems entscheidende Richtlinie, mit der die Parität in der Besetzung der Kommissionen flächendeckend eingeführt wurde. Mit dieser Richtlinie wurde auch die Beschlusskompetenz auf die Arbeitsrechtlichen Kommissionen übertragen und das System der Schlichtungs- und Schiedskommissionen eingeführt, das bei Uneinigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission eingreift.

In den katholischen Diözesen wurden Arbeitsrechtliche Kommissionen erst Ende der 1970er-Jahre eingeführt. Der Verband der Diözesen Deutschlands hatte einen Beschluss gefasst, nach dem ›Kommissionen zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts‹ (KODA) einzuführen waren. Erst im Verlauf der 1980er-Jahre wurden diese flächendeckend eingeführt und so zur vorherrschenden Form der Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Bereich der katholischen verfassten Kirche. Auch in diesem Bereich müssen die Beschlüsse, ehe sie wirksam werden können, durch den Diözesanbischof in Kraft gesetzt werden. Dieser kann grundsätzlich auch Beschlüsse zurückweisen und durch eigene ersetzen, wenn ein ›unabweisbares Regelungsbedürfnis‹ besteht. Ob ein solches vorliegt, entscheidet der zuständige Bischof selbst.

Bis Mitte der 1970er-Jahre waren die Arbeitsrechtlichen Kommissionen reine Beratungsinstanzen. Die Beschlusskompetenz über die Vertragsordnungen lag nicht bei den Kommissionen, sondern bei den Leitungs-

instanzen der Kirchen und Wohlfahrtsverbände. Die Kommissionen konnten Empfehlungen aussprechen und hinsichtlich der Gestaltung und Weiterentwicklung der Vertragsordnungen beraten.

›Dritter Weg‹

1976 trat diesbezüglich die entscheidende Änderung ein: Der Rat der EKD erließ die oben erwähnte Richtlinie, nach der das nun bestehende System der beschlussfassenden Kommissionen eingeführt wurde. Auch die Einwendungsinstanzen und Instanzen mit ersetzender Entscheidungskompetenz (Schlichtungs- und Schiedskommissionen) waren in dieser Richtlinie, die innerhalb weniger Jahre fast flächendeckend umgesetzt wurde, bereits für alle Gliedkirchen vorgesehen. Der ›Dritte Weg‹ war geboren.

Formell ist damit ein System gegeben, in dem paritätisch, unabhängig, nicht weisungsgebunden und nicht rechenschaftspflichtig gegenüber den sie entsendenden Stellen über die Arbeitsbedingungen im kirchlichen Bereich beraten und beschlossen werden kann.

Die paritätische Beteiligung wurde eingeführt, weil das System der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung einer Legitimation bedurfte. Diese sollte durch Beteiligung der Arbeitnehmer geschaffen werden. Deshalb stellt sich die Frage, ob Arbeitnehmervertreter das Feigenblatt der Arbeitsrechtlichen Kommission sind, oder ob sie realen Einfluss auf die Entscheidungsfindung haben. Dazu sagt die formelle Betrachtung nichts aus. Es ist vielmehr darauf abzustellen, ob die zahlenmäßig gleiche Beteiligung der Arbeitnehmer dazu führt, dass diese auch gleichgewichtigen Einfluss auf die Entscheidungsfindung haben.

Arbeitsrechtliche Kommissionen ersetzen im kirchlichen Bereich die im öffentlichen Dienst und in der privaten Wirtschaft zu führenden Tarifverhandlungen. Auch dort stehen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmerverbände, nämlich Gewerkschaften, gegenüber. Gewerkschaften sind aber zur Durchsetzung ihrer Tarifforderungen nicht darauf beschränkt, zu verhandeln. Ihnen steht im Konfliktfall das Instrument des Arbeitskampfes bis hin zum Streik zur Verfügung. Nur wenn Gewerkschaften Tarifverhandlungen aufgrund der Fähigkeit, notfalls zu streiken, führen, kann dem Verhandlungsergebnis die Qualifizierung als Tarifvertrag zugesprochen werden. Ist ein Verband von Arbeitnehmern nicht streikfähig, so handelt es sich nicht um eine Gewerkschaft im Sinne des Tarifvertragsgesetzes. Seine Verträge sind keine Tarifverträge – so geschehen mit den Leiharbeitsarbeitsverträgen der Christlichen Gewerkschaften.

Sind kirchliche Arbeitsrechtsregelungen Tarifverträgen gleichgestellt?

Grundsätzlich sind kirchliche Arbeitsrechtsregelungen Tarifverträgen nicht gleichgestellt. So hat das Bundesarbeitsgericht die Dienstvertragsordnung der EKD verworfen, soweit diese die Höchstdauer sachgrundloser Befristung gemäß § 14 II Satz 3 TzBfG auf drei Jahre verlängert hat. Eine solche Verlängerung ist durch Tarifvertrag möglich, nicht aber durch eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung. Das Arbeitszeitgesetz sieht in § 7 vor, dass von den engen Grenzen des Gesetzes durch Tarifvertrag abgewichen wird. In § 7 IV ArbZG wird diese Möglichkeit auch den Kirchen mit ihren Arbeitsrechtsregelungen eingeräumt.



H E N R I K E B U S S E

Rechtsanwältin, Bremen,
arbeitsrecht@bremen.de

In der stillen Kammer

TOBIAS MICHEL

Gesetze und die Bestimmungen in den Verträgen überfordern bereits die Vorgesetzten. So viele Entscheidungen! Und wenig später folgen die ersten Änderungen. Das Mitbestimmen dieser Dienstpläne ist eine praktische Herausforderung.

Das Mitbestimmen und Anordnen der Arbeitszeiten ist voller Widersprüche. Viele sind betroffen, viele wollen mitreden. Dies erschwert den Überblick. Mitarbeitervertretungen und Betriebsräte fühlen sich überfordert. Sie beschränken sich stattdessen freiwillig und kümmern sich um einfachere Maßnahmen, um Einstellungen, um Telefonanlagen oder das Schlichten in Streitfällen. Dies ist wohl die Mehrzahl.

Arbeitgeber finden in § 106 der Gewerbeordnung ihr Recht, die Lage der Arbeitszeit zu bestimmen. Das erleben auch die Beschäftigten in ihrem betrieblichen Alltag. Die Vorgesetzten schreiben die Pläne, und meist hängen sie diese an der Wand aus. Die Beschäftigten hören und lesen die Anweisungen genau. Denn sie greifen tief in ihre private Lebensplanung ein.

Nun versuchen wir ein kleines Gedankenexperiment.

Wir stellen uns vor, eine Arbeitgeberin ist müde von all den Briefen, Anrufen und Störungen. Sie flüchtet sich in eine stille Kammer¹. Sie nimmt einen Stapel Gesetzesbücher unter den Arm und Dienstplanformulare. Sie hängt noch schnell an die Tür ein Schild ›Nicht stören!‹ und verriegelt sie dann fest hinter sich. Die Kammer ist wirklich still, ohne Fenster, ohne Telefon, ohne Intranet.

In ihrer selbstgewählten Abgeschlossenheit entwirft die Arbeitgeberin nun die Dienstpläne. Etwa alle vier Wochen schiebt sie diese unter der Tür durch nach außen.

Können solche Pläne gesetzeskonform sein? Können sie folglich rechtswirksam angeordnet werden? Wahrscheinlich sind etliche der gesetzlichen Mindestvorgaben eingehalten. Dies lässt sich mit einem schnellen, ersten Blick auf den Plan überprüfen. Sind die Schichten nicht überlang? Folgt ihnen eine ausreichende Ruhezeit? Werden Teilzeitbeschäftigte nur anteilig mit Wochenendarbeit belastet? Werden sie – auf das Kalenderjahr betrachtet – nur anteilig zu Feiertagsarbeit herangezogen?²

Billiges Ermessen

Schon beim genaueren Blick keimen Zweifel. Schichtarbeit belastet die Gesundheit und das Privatleben. ArbZG § 6 Abs. 1 stellt alle Schichtarbeiter/innen unter

¹ Jesaja 26 Vers 20: ›Gehe hin, mein Volk, in deine Kammer und schließ die Tür nach dir zu; verbirg dich einen kleinen Augenblick, bis der Zorn vorübergehe.‹

Matthäus 6 Vers 6: ›Wenn aber du betest, so gehe in dein Kämmerlein und schließ die Tür zu und bete zu deinem Vater im Verborgenen; und dein Vater, der in das Verborgene sieht, wird dir's vergelten öffentlich.‹

² Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil 20.08.2015 – 26 Sa 2340/14.

besonderen Schutz. Er verpflichtet dazu die Arbeitgeberin, ihre Anordnungen menschengerecht zu gestalten. Sie muss die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse umsetzen. Dies ist eine zwingende und zugleich noch unbestimmte Richtschnur. Die Arbeitgeberin soll zwischen unterschiedlichen Möglichkeiten der Arbeitszeit-Organisation wählen und sie immer wieder neu ausrichten. Bei dieser Auswahl kommt es nicht nur auf die Schwere der Arbeit an. Die Menschen, denen die Arbeitszeiten gerecht werden sollen, sind selbst sehr konkret. Auch ihr Können und Wollen ist also berücksichtigen. Es unterscheidet und ändert sich, je nach Lebensentwurf und Lebensphase. Folgt spätestens nach fünf bis sieben Arbeitstagen ein freier Tag? Und wenn nicht – ist diese Arbeitszeitmassierung die Folge von konkret geäußerten Freizeitwünschen? Wird Dauerarbeit vermieden? Und falls nicht – möchte die Kollegin dies gerade so und nicht anders?

Und auch im Übrigen steht die rechtswirksame Anordnung des Dienstplans unter dem wichtigen Vorbehalt des ›billigen Ermessens‹³. Ohne Abwägung der wechselseitigen Interessen unter Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit bleibt die Anordnung unwirksam.⁴

Ob Schutz der Gesundheit, ob Abwägen betrieblicher und privater Interessen, ob Rücksicht auf Behinderungen – unsere Arbeitgeberin kann in ihrer stillen Kammer nichts davon leisten. Also brauchen die Beschäftigten den dort entstandenen und ausgehängten Dienstplänen nicht zu folgen. Diese gelten dann als gar nicht angeordnet und darum unbeachtlich.⁵

Ändern wir nun unseren gedanklichen Versuchsaufbau.

Die Arbeitgeberin wechselt das Schild an der Tür ihrer Klause. Sie schreibt:
›Arbeitszeit- und Freizeitwünsche bitte mit kurzer Begründung hier schriftlich einreichen!‹.
Und sie malt einen dicken Pfeil darunter, der auf einen Briefkastenschlitz in der Tür zeigt.

Nicht allein die Wünsche selbst interessieren, sondern ebenso ihre Gründe. Ohne sie wäre ja ein Abwägen schwerlich möglich. So kann die Arbeitgeberin nun rechtswirksame und damit für alle Beteiligten verbindliche Anordnungen der Arbeitszeit erreichen.

Mitbestimmen

Vielleicht werden nicht alle Wünsche der Beschäftigten erfüllt. Vielleicht sind auch nicht alle Kolleginnen mit dem Ergebnis der Erwägungen in der stillen Kammer einverstanden. Wir nehmen also eine weitere Änderung im Versuchsaufbau vor:

Die Belegschaft wählt sich eine gesetzliche Interessenvertretung.

Ob das ein Betriebsrat, ein Personalrat oder eine Mitarbeitervertretung ist, macht in unserem Gedankenexperiment keinen Unterschied. Zunächst kommt es auch nicht darauf an, ob die Frischgewählten sich zur Mitbestimmung der Dienstpläne durchringen. Die Existenz des Gremiums allein schon ändert die Rechtslage erheblich.

Ohne Zustimmung oder wenigstens die Ersetzung dieser Zustimmung durch eine Einigungsstelle gerät die Arbeitgeberin mit ihren Plänen in eine Krise. ›Eine Maßnahme des Arbeitgebers, die der notwendigen Mitbestimmung entbehrt, ist rechtswidrig und unwirksam.‹⁶ So rüsteten die Bundesarbeitsrichter § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes mit zarten Milchzähnen nach: ›Die Rechtsunwirksamkeit von arbeitsvertraglichen Maßnahmen und Abreden soll eine Sanktion dafür sein, dass der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt hat.‹⁷ Dasselbe gilt erst recht dort, wo es ausdrücklich genauso geregelt ist – im MVG § 38 Abs. 1, in der MAVO § 33 Abs. 1 oder etwa im BPersVG § 69 Abs. 1.

Wir dürfen darum unsere Versuchsanordnung erweitern.

Die Arbeitgeberin richtet direkt neben ihrer Kammer eine zweite ein. Hier darf nun die Interessenvertretung einziehen. Und – widerwillig – bittet die Arbeitgeberin die Haushandwerker, für sie eine schmale Durchreiche zwischen diesen Kammern in die Mauer zu brechen. Auf diesem Weg kann sie alle vier Wochen die von ihr entworfenen Dienstpläne der Mitbestimmung zuführen. Sie klebt einen kleinen gelben Zettel hinzu: ›Bitte zustimmen!‹

3 Gewerbeordnung (GewO) § 106.

4 Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil 26.08.2015 – 3 Sa 157/15.

5 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), § 315 Abs. 3: ›Soll die Bestimmung nach billigem Ermessen erfolgen, so ist die getroffene Bestimmung für den anderen Teil nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht. Entspricht sie nicht der Billigkeit, so wird die Bestimmung durch Urteil getroffen; das Gleiche gilt, wenn die Bestimmung verzögert wird.‹

6 Bundesarbeitsgericht, Urteil 11.06.2002 – 1 AZR 390/01 (Rdnr. 29): ›Dies gilt sowohl für einseitige Maßnahmen, die in Ausübung des Direktionsrechts vorgenommen wurden, als auch für einzelvertragliche Vereinbarungen. Die tatsächlich durchgeführte Mitbestimmung ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Wirksamkeitsvoraussetzung für Maßnahmen zum Nachteil des Arbeitnehmers.‹

7 Bundesarbeitsgericht (BAG), Beschluss 16.09.1986 – GS 1/82 (Rdnr. 96).

Der Ball liegt damit bei der Interessenvertretung. Einigen im Gremium ist unwohl. ›Wer zustimmt, macht sich mitverantwortlich für das Elend. Sollen die Dienstpläne doch rechtsunwirksam bleiben. Das ist nur gut für die Kolleginnen. Die brauchen dann nicht zu arbeiten. Pech für den Chef.‹

Eine Mitarbeitervertretung mag die Dienstplanung in den Händen der Vorgesetzten belassen. Die Pläne bleiben dann zwar rechtsunwirksam, aber nicht unwirksam. Die Tatsachen sprechen für sich. Die Kolleginnen in den Arbeitsbereichen richten sich auch nach rücksichtslosen Plänen. Und sie fühlen sich im Stich gelassen, weil ihre gewählten Vertreter sich so klug und vornehm zurückhalten. Die angebliche Sanktion der Arbeitgeberin, die Bestrafung durch Unwirksamkeit, wird von ihr schmerzlos ertragen.

Das Gremium ringt sich deshalb zum kleinen Beschluss durch, in Form einer Erlaubnis: ›Wir stimmen Ihrer Absicht zu, die vorliegenden Pläne anzuordnen.‹ Ein weitergehender Alternativbeschluss macht kaum mehr Mühe, aber gleich Nägel mit Köpfen: ›Wir beauftragen unsere Vorsitzende, mit Ihnen die Anordnung der vorliegenden Pläne zu vereinbaren.‹ Mit der Unterschrift der Vorsitzenden und der Arbeitgeberin wird so aus den Plänen eine Dienst- beziehungsweise Betriebsvereinbarung. Diese begründet für die Kolleginnen unmittelbare Ansprüche.

Damit jedoch ist kaum mehr erreicht als ein wenig Rechtsklarheit. Die Arbeitgeberin darf oder muss nun genau diese Pläne anordnen. Ob sie dabei verbindlich werden, das hängt unverändert davon ab, ob sie sich im gesetzlichen und vertraglichen Rahmen halten. Unbillige Weisungen brauchen die Kolleginnen nicht auszuführen.⁸

Vielleicht kommt unsere Interessenvertretung jetzt auf den Geschmack und in die Gänge. Sie greift zum Äußersten und beginnt, mitzubestimmen. Doch schon beim ernsthaften Blick auf die vorgelegten Pläne bleibt sie ratlos. Es ergibt ja wenig Sinn, auf das bloße Ergebnis der Abwägung der Arbeitgeberin zu glotzen. Also –

Die Arbeitgeberin erhält Post. Stirnrunzelnd liest sie einen wohlgesetzten Brief.

›Wir wollen Ihre Pläne mitbestimmen. Dazu benötigen wir die vollständigen Informationen, welche Sie zu Ihren Vorschlägen führten. Dies betrifft

> die Behinderungen und Schwerbehinderungen, die Sie zu berücksichtigen haben,

> die vorgelegten Wünsche unserer Kolleginnen mitsamt deren Begründungen und

> Ihre betrieblichen Interessen und Einsatzkonzepte (Mindestbesetzung der Schichten), die Sie gegen diese Wünsche abgewogen haben.‹

Besonders die Sache mit der ›Mindestbesetzung‹ gefällt uns gut. Doch wir wollen nicht in einer Zettelflut ertrinken. So viele Kolleginnen werden verplant, so viele Wünsche geäußert, so viele Besonderheiten der Arbeitsbereiche beachtet. Da ist es clever, die Kolleginnen vor Ort unmittelbar mit einzubeziehen. Die Mitarbeitervertretung verteilt deshalb ein Rundschreiben:

›Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir bestimmen die Dienstpläne in Ihren einzelnen Arbeitsbereichen mit. Die Entwürfe für diese Pläne sollen dazu rechtzeitig ausgehängt werden. Denn Sie können aus der Nähe am besten beurteilen, ob Ihre Wünsche darin richtig umgesetzt werden und niemand überlastet wird. Wenn Sie Probleme sehen, benachrichtigen Sie uns bitte darüber zeitnah; wir wollen dann Änderungen erreichen. Wo keine Probleme bekannt werden, werden wir auf die zeitnahe Anordnung der Pläne drängen.‹

⁸ Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil 17.03.2016 – 17 Sa 1660/15: Eine nicht aus anderen Gründen rechtsunwirksame, lediglich unbillige Weisung des Arbeitgebers begründet nicht die Verpflichtung des Arbeitnehmers, ihr vorläufig bis zur Rechtskraft eines Gestaltungsurteils nach § 315 Abs. 2 Satz 2 BGB Folge zu leisten. Der Arbeitgeber ist deshalb nicht berechtigt, wegen der Weigerung des Arbeitnehmers, der Weisung nachzukommen, eine Abmahnung auszusprechen, und ist verpflichtet, Annahmeverzugslohn zu leisten. (Entgegen BAG 22.02.2012 – 5 AZR 249/11; die Revision wurde eingelegt.)

T O B I A S M I C H E L



Arbeitszeitexperte und Autor
rund um die Schichtplan-Fibel

Sonderrechte kirchennaher Träger vor einer Überprüfung durch den EuGH

SEBASTIAN BUSCH*

Welche Sonderrechte kirchennahe Träger bei der Einstellung haben, ist seit langem umstritten. Ob und inwieweit die Regelung des § 9 AGG bezüglich der Einstellungskriterien mit europäischem Recht in Einklang steht, kann nun der EuGH entscheiden. Das BAG hat am 17. März 2016 beschlossen, dem Gerichtshof hierzu Fragen zur verbindlichen Vorabentscheidung vorzulegen.¹ Mit einer Entscheidung des EuGH kann im Laufe des Jahres 2017 gerechnet werden.

Am 28. Juli 2016 legte ein weiterer Senat des BAG dem EuGH die Frage vor, inwieweit die Kündigung eines katholischen Chefarztes bei einem katholischen Träger mit dem Europarecht vereinbar ist.² Diese Frage kann hier nur gestreift werden.

Worum geht es?

Der Entscheidung des BAG liegt ein Fall aus Berlin zu Grunde, in dem es um eine Einstellung ging. Für das Antirassismuskonvention der Vereinten Nationen existiert ein Kontrollausschuss, der sich regelmäßig mit der Umsetzung dieses Abkommens in den verschiedenen Ländern befasst. Zu diesem Zweck werden Stellungnahmen nicht nur von den Regierungen, sondern parallel auch von Nichtregierungsorganisationen an den Ausschuss übersandt. Im Jahre 2013 wurde die Koordinierung dieses Berichts der NGOs in die Hände eines diakonischen Vereins gegeben. Dieser entschied, trotz der Thematik ›Rassismus in Deutschland‹ die Mitgliedschaft in einer ACK-Kirche zur Voraussetzung der Einstellung als Koordinator dieses Berichts zu machen. Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund waren ausdrücklich erwünscht; faktisch wurden durch das Zusatzkriterium des formellen Christentums Personen mit einem Hintergrund aus Ländern, deren Missionierung den europäischen Christen nicht gelungen ist, wieder ausgelassen.³

Auch Juden waren durch das Kriterium der Kirchenzugehörigkeit vom Bewerbungsverfahren ausgeschlossen, was bislang in den deutschen Kirchen auch weiterhin niemanden zu stören scheint – öffentliche Kritik aus Kirchenkreisen ist jedenfalls nicht bekannt geworden.⁴ Die kirchlichen Institutionen haben gerne Sonderrechte. In der Bundesrepublik – die größte Partei ist die christliche Partei – können sie diese in der Regel durchsetzen. Auf europäischer Ebene ist das Verhältnis zwischen Staaten und Kirchen weniger eng, so dass Korrekturen zu Lasten gewisser kirchlicher Vorstellungen durch den Europäischen Gerichtshof nicht ausgeschlossen sind.

¹ BAG v. 17.03.2016 – 8 AZR 501/14 (A) – Pressemitteilung des BAG Nr. 15/2016 v. 17.03.2016.

² BAG v. 28.07.2016 – 2 AZR 746/14 (A) – Pressemitteilung des BAG Nr. 39/2016 v. 28.07.2016.

³ In Lateinamerika und Teilen Afrikas finden sich viele Christen, in weiten Teilen Asiens und Nordafrikas eher nicht.

⁴ Auch insoweit ist eine Auseinandersetzung mit der Herkunft des Begriffs der Dienstgemeinschaft dem Verständnis förderlich.

* Der Verfasser hat die Klägerin in dem Verfahren vor dem BAG vertreten; eine neutrale wissenschaftliche Auseinandersetzung ist mithin nicht zu erwarten.

Welche rechtlichen Normen sind zu beachten?

Rechtlich ist die Sache durchaus komplex. In der Bundesrepublik wird in der Regel über das Verhältnis zwischen der Richtlinie 2000/78/EG, dem AGG sowie der Verfassung gestritten. Die Sache ist jedoch komplizierter, folgende Vorschriften spielen unter anderen eine Rolle:

Grundrechtecharta

Nach Art. 21 der Europäischen Grundrechtecharta sind Diskriminierungen unter anderem wegen der Religion verboten.

RL 2000/78

Nach Art. 4 der Richtlinie 2000/78/EG dürfen Kirchen und Religionsgemeinschaften sowie Weltanschauungsgemeinschaften Sonderrechte hinsichtlich der Einstellungsbedingungen zugestanden werden, ›sofern die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.‹

§ 9 AGG

Nach § 9 AGG sind Ungleichbehandlungen unter anderem durch kirchliche Träger zulässig, ›wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.‹

Inwieweit diese Formulierung noch von der Ausnahmeerlaubnis der RL 2000/78 gedeckt wird, ist eine der Streitfragen. Während die Richtlinie eine Prüfung der ›Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung‹ verlangt, lässt das AGG eine Ungleichbehandlung allein im Hinblick auf das Selbstbestimmungsrecht zu.

RL 2000/43

Die ›Antirassismusrichtlinie‹ 2000/43/EG enthält das Verbot auch der mittelbaren Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft. Ausnahmebestimmungen zu Gunsten religiöser Träger enthält diese Richtlinie nicht.

Die Unterscheidung nach der Religion stellt häufig eine mittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft dar, da die Religionen regional ganz unterschiedlich verteilt sind. (Beispiel: Wer ein Einstellungsverfahren auf Protestanten beschränkt, wird den Großteil der potenziellen polnischen oder spanischen Bewerber faktisch ausschließen, da dort ganz überwiegend Katholiken leben.)

Hier bestehen weiterhin Reibungspunkte zum Europäischen Grundsatz der Freizügigkeit.

Menschenrechtskonvention

Die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) enthält in Art. 14 ein Verbot der Diskriminierung unter anderem wegen der Religion und gewährleistet weiterhin Freiheitsrechte in Bezug auf die private Lebensgestaltung.

Hierdurch kann der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) als ›höchstes‹ Gericht zuständig für Verhaltensweisen der Kirchen gegenüber Beschäftigten sein. In der Entscheidung Schüth⁵, in der es um eine Kündigung durch einen katholischen Träger ging, kam der EGMR zu dem Ergebnis, dass die Urteile der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit sowie des Bundesverfassungsgerichts, die diese Kündigung für rechtmäßig gehalten hatten, nicht dem Mindeststandard entsprachen, der durch die Europäische Menschenrechtskonvention gewährleistet wird.⁶

Hier gibt es Streit zwischen BVerfG und EGMR, der sich – grob vereinfacht – wie folgt darstellt: Das BVerfG meint, die kirchlichen Grundsätze dürften durch die Gerichte nicht überprüft werden, insbesondere wenn es darum geht, ob die Tätigkeit ›verkündigungsnahe‹ ist oder nicht. Der EGMR meint, die Gerichte hätten zu überprüfen, ob eine Tätigkeit wirklich verkündigungsnahe ist, und müssten hierbei insbesondere die Art der Tätigkeit einbeziehen. Hier schließt sich der Kreis zur RL 2000/78/EG, die ebenfalls von der Art der Tätigkeit spricht.

⁵ EGMR v. 23.09.2010, Rechtsache Schüth (S.) gegen Deutschland, Beschwerde Nr. 1620/03.

⁶ Der EGMR entscheidet nicht den Einzelfall, sondern die Frage, ob der jeweilige Staat durch seine Behörden und Gerichte die Menschenrechtskonvention einhält.

Rechtsdogmatisch ist dies von erheblicher Relevanz: Wenn das ›Selbstbestimmungsrecht‹ der Kirchen in seiner Auslegung durch das Bundesverfassungsgericht nicht mit der Europäischen Menschenrechtskonvention in Einklang steht, gibt es kein (rechtmäßig) anwendbares Verfassungsrecht, das einer Differenzierung nach der Art der Tätigkeit im Wege stehen könnte.

Grundgesetz

Das Grundgesetz enthält in Art. 137 die folgende Bestimmung:

›Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.‹

Hierauf berufen sich das Bundesverfassungsgericht und die Kirchen, wenn es darum geht, eine Kontrolle kirchlichen Handelns (hier der Einstellungsbedingungen) durch die ›weltlichen‹ Gerichte zu verhindern.

Rechtlicher Anknüpfungspunkt für eine andere Sichtweise kann unter anderen sein, dass der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit Teil des für alle geltenden Gesetzes ist; Diskriminierungen dürften danach nur dann vorgenommen werden, wenn sie im Einzelfall auch wirklich erforderlich sind. Wenn es keine rechtsfreien Räume geben soll, muss dies durch ein Gericht überprüft werden können.

Antirassismuskonvention

In seinen Schlussbemerkungen zum Bericht der Bundesrepublik aus dem Jahre 2015⁷ führt der Ausschuss der Vereinten Nationen zum § 9 AGG aus:

›Der Ausschuss nimmt zwar die Erklärungen der Delegation bezüglich des Selbstbestimmungsrechts der kirchlichen Einrichtungen gemäß den Sondervorschriften nach § 9 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zur Kenntnis, ist jedoch darüber besorgt, dass einige Bestandteile der Ausnahmeregelung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz Muslimas und Muslime und andere Gruppen beim Zugang zu Beschäftigung indirekt diskriminieren könnten (Art. 2, 5 und 6). Der Ausschuss empfiehlt dem Vertragsstaat eine Aufhebung oder Änderung des § 9 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in Betracht zu ziehen, um seine Verpflichtungen aus dem Übereinkommen zu erfüllen und die Ausnahmeregelung im Allgemeinen

Gleichbehandlungsgesetz auf unmittelbar konfessionelle Einrichtungen zu begrenzen.‹

Diese Empfehlung beruht exakt auf dem Parallelbericht, um dessen Koordinierung es bei dem Fall aus Berlin ging.

Die Empfehlungen des zuständigen Ausschusses sind durch die Gerichte bei der Auslegung des internationalen Rechts zu berücksichtigen. Der Ausschuss hat bereits festgestellt, dass die Verpflichtungen aus dem Internationalen Übereinkommen gegen Rassen-diskriminierung dem § 9 AGG in seiner jetzigen Fassung entgegenstehen. Dies ist dann auch zu berücksichtigen, wenn es darum geht, ob § 9 AGG mit den Verpflichtungen in Einklang steht, die sich aus der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG ergeben. Diese Richtlinie nämlich soll auf EU-Ebene auch die Verpflichtungen aus dem Antirassismuskonvention erfüllen.

Wie argumentiert die evangelische Kirche?

Nach den Richtlinien der EKD⁸ ist für Positionen, die der Verkündigung und Leitung dienen, die Mitgliedschaft in der evangelischen Kirche eine Voraussetzung. Hiergegen ist nichts einzuwenden. Für andere Tätigkeiten gibt es eine eher schwammige Vorschrift, nach der vorrangig evangelische Christen einzustellen sind, jedoch auch andere Personen beschäftigt werden können, die dann einer ACK-Kirche angehören ›sollen‹.

Wann exakt hier eine Ausnahme gemacht werden kann – also Personen ohne Kirchenzugehörigkeit eingestellt werden können –, bleibt nach der Richtlinie der evangelischen Kirche unklar. Die Entscheidung wird letztlich den kirchennahen Trägern überlassen, die keine Kirchen oder Religionsgemeinschaften, sondern meist zugeordnete Vereine sind. Entsprechend unterschiedlich wird dies in den verschiedenen Regionen und Einrichtungen in der Praxis behandelt. Dies ist rechtlich problematisch, da die Vorgaben für die Einstellung von der Religionsgemeinschaft selbst kommen müssten. Vor Gericht wird nach der Erfahrung des Verfassers mit Behauptungen und Annahmen argumentiert, die eher den Ansichten des rückwärtsgewandten Flügels der evangelischen Kirche entsprechen dürften:

⁷ www.forum-menschenrechte.de/cms/upload/PDF/2015/Schlussbemerkungen_CERD_2015_deutsch.pdf

⁸ Die Grundordnung der katholischen Kirche ist anders aufgebaut. Insbesondere wird dort unterschieden zwischen Katholiken und anderen; Mitglieder von ACK-Kirchen werden nicht besser behandelt als sonstige Nicht-Katholiken. Da die katholische Kirche andere Glaubensgemeinschaften nicht als Kirchen anerkennt, hat dies eine gewisse Konsequenz.

- › Unreflektiert wird der Begriff der Dienstgemeinschaft verwendet, obwohl dessen Herkunft aus dem Dunst der nationalsozialistischen Kirchenjuristen längst erforscht ist⁹.
- › Als hätte es eine Auseinandersetzung um die Rolle der kirchlichen Institutionen im Nationalsozialismus und eine Aufdeckung von Kindesmissbrauch und dessen systematischer Vertuschung nie gegeben, wird behauptet, eine bloße Mitgliedschaft in der Kirche garantiere eine Übereinstimmung mit den ›christlichen Werten‹¹⁰.
- › Es wird behauptet, es gebe ›christliche Werte‹, die für die Arbeit wichtig seien. Ausgeführt wird dies nicht, insbesondere nicht, wo die Unterschiede der Werte der Kirchenmitglieder zum Rest der Bevölkerung liegen sollen. Dies mag daran liegen, dass die Kirchen in anderen Zusammenhängen nicht als Mitgliederverein auftreten, sondern den Anspruch erheben, quasi für alle zu sprechen.
- › Es wird regelmäßig die fachliche Eignung der Klägerinnen für den Job bestritten, um eine Entscheidung der Rechtsfrage zu verhindern. Im ›Hamburger‹ Diakoniefall ging dies soweit, dass die Qualifikation der Klägerin bestritten wurde, obwohl die Diakonie Hamburg diese auf ihre Bewerbung hin gefragt hatte, ob sie sich für den Job einen Eintritt in die Kirche vorstellen könne.¹¹ Im Berliner Fall wurde die Klägerin in die Liste der qualifiziertesten Bewerberinnen aufgenommen. Anschließend wurde vor Gericht vertreten, sie erfülle die Einstellungs Voraussetzungen nicht.
- › Es wird argumentiert, man könne nicht zwischen verkündigungs nahen und verkündigungs fernen Tätigkeiten unterscheiden, da alle Tätigkeiten letztlich der Verkündigung dienen. Jedenfalls müsse dies der Kirche überlassen bleiben, die hier nicht kontrolliert werden dürfe. Da die Richtlinie der evangelischen Kirche selbst exakt zwischen verkündigungs nahen und sonstigen Tätigkeiten differenziert, ist diese Argumentation erstaunlich.

Lösungsmöglichkeiten

Es gibt einen Konflikt zwischen den Selbstverwaltungsrechten der Religionen auf der einen Seite und den Menschenrechten und Diskriminierungsverboten auf

der anderen Seite. Die christlichen Kirchen sind hier nicht allein betroffen, auch bei anderen Religionen wird diskutiert, inwieweit deren Grundsätze zum Beispiel mit dem Grundsatz der Gleichberechtigung der Geschlechter in Einklang stehen.

Gegen ein Selbstbestimmungsrecht für religiöse Einrichtungen im Sinne einer Abwehr staatlicher Eingriffe spricht wenig, sofern die Religion sich im Rahmen der geltenden Gesetze bewegt. Allerdings wird dieses Abwehrrecht erheblich relativiert, wenn eine Religionsgemeinschaft sich ihre Tätigkeit aus Steuergeldern finanzieren lässt und anschließend auf ihre Neutralität gegenüber dem Staat und seinen Gerichten besteht. Vergleichbar wäre, wenn die Türkei unter einer explizit muslimischen AKP-Regierung einen Großteil der Krankenhäuser unter die Kontrolle muslimischer Verbände stellte und diese sich dann auf ihre Autonomie vom Staat berufen würden, um eine Kontrolle der Rechtmäßigkeit der Nichteinstellung christlicher Ärzte durch die Gerichte zu verhindern.

In der Bundesrepublik bestehen zwei Probleme: Zum einen ist die Ausnahmebestimmung des § 9 AGG sehr weit gefasst, nach ihrem Wortlaut lassen sich Entscheidungen von Religionsgemeinschaften kaum gerichtlich kontrollieren. Zum anderen ist der Anwendungsbereich der Ausnahmenvorschrift sehr weit, da sich nicht nur Religionsgemeinschaften, sondern auch diesen zugeordnete Einrichtungen wie etwa Diakonie und Caritas auf sie berufen können. Diese Einrichtungen wiederum sind der zweitgrößte Arbeitgeber der Bundesrepublik und haben in einigen Regionen eine nahezu monopolartige Stellung im Sozialwesen.

Um hier eine Annäherung an das Europäische beziehungsweise Internationale Recht zu erzielen, könnte entweder die Ausnahmebestimmung des § 9 AGG mehr auf eine – gerichtlich kontrollierbare – Einbeziehung der Art der Tätigkeit abstellen, oder es könnte der Anwendungsbereich auf die Religionsgemeinschaften selbst beschränkt werden, so wie dies auch der UN-Ausschuss für das Abkommen gegen rassistische Diskriminierung der Bundesrepublik empfiehlt. Eine weitere ergänzende Möglichkeit wäre es, staatliche Zuwendungen davon abhängig zu machen, dass die hieraus finanzierten Stellen unter Beachtung der für alle geltenden Diskriminierungsverbote besetzt werden. Die kirchennahen Träger könnten sich dann vor der Entscheidung für die Inan-

⁹ Vgl. Lührs, *Kirchliche Dienstgemeinschaft – Genese und Gehalt eines umstrittenen Begriffs*, Kirche und Recht 2007, Seiten 220 ff.

¹⁰ Dazu ArbG Aachen vom 13.12.2012 – 2 Ca 4226/11.

¹¹ Arbeitsgericht Hamburg vom 04.12.2007 – 20 Ca 105/07.



spruchnahme öffentlicher Mittel selbst entscheiden, ob sie Sonderrechte bei der Stellenbesetzung in Anspruch nehmen möchten. Das den Religionsgemeinschaften gewährte Selbstverwaltungsrecht bedeutet ja nicht, dass die Gesellschaft den Religionsgemeinschaften alles finanzieren müsste.

Welche Auswirkungen können sich durch die Entscheidungen des EuGH ergeben?

Wie der EuGH entscheiden wird, ist natürlich offen. Wünschenswert wäre, dass dieser sich der Extremposition, nach der die Nähe einer Stelle zur Propagierung¹² des Glaubens nicht gerichtlich überprüfbar ist, nicht anschließt.

Im Falle der Diakonie Berlin geht es darum, wann die Religionsgemeinschaften bei der Einstellung eine Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion¹³ fordern

dürfen. Es geht also um die Ungleichbehandlung wegen der Nichtzugehörigkeit zur eigenen Religion.

In dem Fall des katholischen Chefarztes geht es darum, ob eine Religionsgemeinschaft die Anhänger der eigenen Religion schlechter als andere behandeln darf. Hier hatte der katholische Arbeitgeber erklärt, einem nicht-katholischen Beschäftigten hätte er die Wiederheirat durchgehen lassen, bei einem Katholiken erwarte er jedoch eine Beachtung der eigenen Werte.

Es ist kaum zu erwarten, dass die Auseinandersetzung mit den Entscheidungen des EuGH vorbei sein wird. Die Gerichte können immer nur allgemeinere Vorgaben entwickeln; welche Sonderrechte Religionen im Detail zustehen sollen, ist eine Frage, die sich sinnvoll nur auf politischer Ebene klären ließe.



SEBASTIAN BUSCH

Rechtsanwalt, Hamburg, anwalt@s-busch.de

¹² Um eine Verkündigung handelt es sich nur aus der Sicht der jeweiligen Gläubigen.

¹³ Ob die ganzen ACK-Kirchen trotz der Differenzen untereinander ›eine bestimmte Religion‹ darstellen, ist dem Verfasser unklar; Stellungnahmen aus kirchennahen Kreisen werden hierzu gerne entgegengenommen.

**Bundeskonferenz (Buko)
fordert Magdeburger EKD-Synode
2016 zu klaren und eindeutigen
Beschlüssen hinsichtlich des
kirchlichen Arbeitsrechts auf
- Inflationäre Absichtserklärungen
schaffen kein Vertrauen auf
Arbeitnehmer-Seite**

Die »Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts« waren ein häufig bemühter Widerhall der EKD-Synode 2011, die wieder einmal mehr Hoffnung auf eine grundlegende Reform des kirchlichen Arbeitsrechts machen sollte. Die Synode wollte dabei sichtbare »Missstände« bei den diakonischen Unternehmen, die in den Ersten Weg ausweichen, die Outsourcing mit Lohnabsenkungen und ersetzende Leiharbeit betreiben sowie nicht hinnehmbare Niedriglöhne zahlen, in ernsthafte Konsequenzen und Sanktionen überführt wissen.

Gefordert wurde sogar, eine Beschwerdestelle einzurichten, »die allen Missstandsfällen konsequent nachgeht«. Auch sollten nach dem Willen der Synodalen die Mitarbeitervertretungen in ihren Beteiligungsrechten gestärkt werden, und unter anderem »sei darüber hinaus eine grundlegende Reduktion der Anzahl der Arbeitsrechtskommissionen dringend erforderlich«. Diese Reformbestrebungen sind bislang nicht über den Status der Makulatur hinausgekommen und machen eine starke und nachhaltige Reaktion der Kolleginnen und Kollegen gegenüber der EKD Synode am 7. November 2016 in Magdeburg erforderlich! Das kirchliche Arbeitsrecht ist überholt. Statt der zersplitterten Regelungen in der Diakonie, den zahlreichen Ausnahmeregelungen und Notlagenregelungen brauchen wir einen einheitlichen Tarifvertrag.

Noch immer reichen die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretungen weit hinter die der Betriebs- und Personalräte zurück. Wirtschaftliche Mitbestimmung bleibt in den diakonischen Unternehmen ein Fremdwort. Statt Tarifverträgen wird den Gewerkschaften nur ein Katzentisch in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen angeboten. Stärkung der Beteiligungsmöglichkeiten: rundum Fehlanzeige!

Die Bundeskonferenz verlangt von der EKD-Synode, ihre stimmigen Empfehlungen endlich in Gesetze und Verordnungen einfließen zu lassen.

HANS APPEL FÜR DIE SPRECHERGRUPPE DER BUKO

Fortbildungen 2016

für Mitarbeitervertreterinnen
und Mitarbeitervertreter

- 26.–30.09. **Wirtschaft 2: Gefahr erkannt – Gefahr gebannt** > Bad Zwischenahn
- 26.–30.09. **MVG 2** > Bad Zwischenahn
- 26.–30.09. **Grundlagenwissen Arbeitsrecht** > Bad Zwischenahn
- 17.–21.10. **MVG 1** > Bad Bevensen
- 17.–21.10. **krank – kaputt – raus?** > Bad Bevensen
- 17.–21.10. **Rhetorik 2** > Bad Bevensen
- 19.–21.10. **Ausfallmanagement** > Bad Bevensen
- 07.–11.11. **Arbeits- und Gesundheitsschutz 1** > Springe
- 07.–11.11. **Einführung TV DN** > Springe
- 07.–11.11. **Arbeitszeit/Dienstplangestaltung Teil 2** > Springe

TAGESVERANSTALTUNGEN:

- 21.09. **Stimmig sein als MitarbeitervertreterIn** > Hannover
- 22.09. **Der Weg zum kirchlichen Gericht** > Bremen
- 24.10. **Schriftführer** > Göttingen

KOSTEN WOCHENSEMINAR:

945,- Euro
inkl. Unterkunft
und Übernachtung

TAGESVERANSTALTUNGEN:

130,- Euro



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

ANMELDUNG UND WEITERE INFORMATIONEN:

Diakonische ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V. (dia e.V.)
Vogelsang 6, 30 459 Hannover
Tel. 0511/41 08 97 50
Fax. 0511/2 34 40 61
verwaltung@mav-seminare.de
www.mav-seminare.de

Aufwertung der Mitarbeitenden in der Pflege! - Gilt das nicht auch bei der Diakonie?

Bundeskonzferenz fordert Rück- nahme der Absenkungsan- träge in der ARK der Diakonie Deutschland

Die diesjährige Klausur der Bundeskonferenz (BUKO) hat sich mit der Zunahme psychischer Belastungen bei der Arbeit in sozialen Berufen und dem Gesetzentwurf zur Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträgen beschäftigt. Aktuell wurden aber auch die Verschlechterungsanträge der Arbeitgeber in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland zum beherrschenden Thema.

Einen solchen Angriff auf die materiellen Arbeitsbedingungen einzelner Gruppen von Beschäftigten, vor allem in der Altenhilfe und in den neuen Bundesländern sowie ganz Berlin, aber auch in der beruflichen Bildung, hat es bisher nicht gegeben.

Mit der Abschaffung der Kinderzulage soll auch die letzte verbliebene soziale Komponente gestrichen werden. Außerdem sollen sich die Beschäftigten überproportional an der zusätzlichen Altersversorgung beteiligen.

Im Vorfeld der Klausur hatte die Sprechergruppe der BUKO unter Mitarbeit des Rechtsanwalts Sven Feuerhahn die Auswirkungen der Anträge für die Mitarbeitenden bewertet. Dass gerade die Kolleginnen und Kollegen in der Pflege mit solchen finanziellen Einbußen und der Verlängerung der Arbeitszeit belastet werden, führte zur Entrüstung aller Teilnehmenden.

Während von Gewerkschaften, den Kirchen, den Pflegebeauftragten der Bundesregierung und weiten Teilen der Bevölkerung die Aufwertung der Pflegeberufe gefordert wird, wollen die diakonischen Arbeitgeber Absenkungen von zirka 20 Prozent durchsetzen. Neben den schon beschriebenen Eingriffen soll das unter anderem durch die Absenkung der Eingangsgehälter, Einführung einer neuen um fünf Prozent abgesenkten Entgeltgruppe und die Verlängerung



*Sprechergruppe vor
der Geschäftsstelle
der BUKO:
Nicole Müller
(Leitung der
Geschäftsstelle),
Lothar Germer,
Sonja Gathmann,
Siegfried Löhlaus,
Hans Appel und
Manfred Quentel*

der Stufenverweildauer sowie die Streichung der Pflegezulage für die Geringverdienenden in der Altenhilfe erreicht werden.

Nach Ansicht der Bundeskonferenz müssen diese Einschränkungen unter allen Umständen verhindert werden. Es wurde deshalb der Beschluss gefasst, die Vertreter der Arbeitgeber persönlich anzuschreiben, um sie auf die Auswirkungen ihres Handelns hinzuweisen und sie zur Rücknahme der Anträge aufzufordern. Der Inhalt dieser Briefe kann auf der Homepage der Bundeskonferenz www.buko-diakonie.de eingesehen werden.

Bisher hat die Bundeskonferenz von keinem Mitglied der Dienstgeberseite eine Antwort erhalten.

Des Weiteren wurde der Pflegebeauftragte der Bundesregierung angeschrieben, um ihn über die mögliche Entwicklung der Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen der Diakonie Deutschland zu informieren. Er hat in seinem Antwortschreiben zugesichert, dass er die Entwicklungen in der Diakonie genau verfolgen und in Abhängigkeit der Ergebnisse diese zu einer öffentlichen Stellungnahme auffordern wird.

Die Bundeskonferenz fordert die Arbeitgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland auf, die Anträge zurückzuziehen und die Arbeitsbedingungen den aktuellen Lohnentwicklungen anzupassen.

Buko

agmav + ga

Bundeskonzferenz
der Arbeitsgemeinschaften
und Gesamtausschüsse der
Mitarbeitervertretungen
im diakonischen Bereich

Die Bundeskonferenz wird über ihre Arbeit und Aktionen in weiteren Ausgaben der Arbeitsrecht+Kirche informieren. Für den dazu zur Verfügung gestellten Raum bedankt sich die Sprechergruppe bei dem Verantwortlichen und dem Verlag.

+ Leserfragen

Wir beantworten

Beschäftigung von Honorarkräften

Immer wieder kommt es in unserer kirchlichen Einrichtung zu Beschäftigung von Honorarkräften. Dabei stellen sich uns als Mitarbeitervertretung immer wieder Fragen, zum Beispiel, ob Honorarkräfte im Sinne des Mitbestimmungsrechts eingestellt werden oder zu welchen Bedingungen sie zu beschäftigen sind.

Zu den kirchenrechtlichen Voraussetzungen der Beschäftigung von Honorarkräften ist Folgendes zu vermerken:

Ausgangspunkt der Betrachtung ist das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung gemäß § 42 Buchst. a MVG. Danach hat die MAV bei Einstellungen mitzubestimmen. Unter einer Einstellung ist zunächst die Eingliederung in den Betrieb durch Abschluss eines Arbeitsvertrages beziehungsweise Dienstvertrages zu verstehen. Früher war dies die beherrschende, wenn nicht die einzige Form der Beschäftigung. In den letzten Jahrzehnten sind neue Beschäftigungsformen hinzugekommen, so zum Beispiel die Leiharbeit. Dies war Anlass für die Gerichte zu klären, ob auch die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern zu einer mitbestimmungspflichtigen Einstellung führt. Aus dem Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts haben die staatlichen Arbeitsgerichte die Formel abgeleitet, dass eine Einstellung im Sinne des Mitbestimmungsrechts dann vorliegt, wenn eine Person derart in den Betrieb eingegliedert wird, dass

- > sie die arbeitstechnischen Zwecke des Betriebs mit erfüllen und
- > der Betrieb diese Tätigkeit durch Ausübung des Direktionsrechts organisieren muss.

Damit ist der Einsatz von Leiharbeitnehmern umschrieben. Nach dieser Definition unterliegt der Einsatz von Honorarkräften nicht dem Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen. Denn Honorarkräfte erfüllen zwar regelmäßig die arbeitstechnischen Zwecke, unterliegen aber nicht dem Direktionsrecht.

Diese im weltlichen Bereich entwickelte Definition des Mitbestimmungsrechts bei Einstellungen gilt auch im kirchlichen Bereich.

Kirchlicher Dienst beschränkt sich jedoch nicht darauf, einen arbeitstechnischen Zweck zu erfüllen. Kirchlicher Dienst vollzieht sich immer auch in Erfüllung des Auftrags, das Evangelium zu verkünden. Die Präambel

zum Mitarbeitervertretungsgesetz legt daher fest, dass alle Männer und Frauen, die den kirchlichen Auftrag der Einrichtung beruflich mit erfüllen (sollen), die Dienstgemeinschaft bilden. Der Kirchengerichtshof hält in ständiger Rechtsprechung daran fest, dass die Mitarbeitervertretung im Rahmen ihres Mitbestimmungsrechts bei Einstellungen über die personelle Zusammensetzung der Dienstgemeinschaft mitzubestimmen hat. Dabei hat der Kirchengerichtshof wiederholt festgestellt, dass es nicht auf die rechtliche Grundlage der Beschäftigung ankommt. Er hat vielmehr bereits in der Leiharbeitsentscheidung aus dem Jahre 2006 ausdrücklich auch die Tätigkeit im Rahmen eines Werkvertrages genannt, die zu einer Erfüllung des kirchlichen Auftrags führen kann.

Die Frage, ob Honorarkräfte im Sinne des Mitbestimmungsrechts eingestellt werden und zu welchen Bedingungen deren Beschäftigung erfolgen muss, bestimmt sich im Ergebnis nach der Rechtsform. Maßgeblich ist vielmehr darauf abzustellen, ob die Honorarkräfte in Erfüllung des kirchlichen Auftrags tätig werden. Es kann deshalb in derselben Einrichtung Honorarkräfte geben, die der Dienstgemeinschaft zugeordnet sind wie solche, die außerhalb der Dienstgemeinschaft eingesetzt werden.

Zieht die Geschäftsführung zum Beispiel Werbespezialisten zu Rate, um das werbliche Erscheinungsbild der Einrichtung zu überarbeiten, so hat diese Tätigkeit keinen Bezug zu dem spezifisch kirchlichen Auftrag. Anders ist der Sachverhalt zu beurteilen, wenn Honorarkräfte mit unterrichtenden Tätigkeiten betraut werden. Eine solche Tätigkeit berührt den Kern des kirchlichen Auftrags eines Berufsförderungswerkes.

Die Zuordnung zur Dienstgemeinschaft löst nicht nur das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung bei der Einstellung aus, sondern verpflichtet die Einrichtung zugleich, diese Personen zu kirchengemäßen Bedingungen zu beschäftigen.

Urlaubsansprüche bei Beschäftigungsverbot

In unserer Einrichtung für Behindertenarbeit ist die Frage aufgetaucht, wie mit Erholungsurlaub umzugehen ist, der von einer Mitarbeiterin aufgrund eines Beschäftigungsverbotes nicht genommen werden kann. In unserer Einrichtung gibt es geplante Schließzeiten. Besteht für eine Mitarbeiterin während einer Schließzeit ein Beschäftigungsverbot, wird derzeit so verfahren, dass der für die Schließzeit geplante Urlaubsanspruch auch verrechnet wird, auch wenn ein Beschäftigungsverbot vorliegt. Ist das zulässig?

Grundsätzlich gilt Folgendes:

Kann Urlaub wegen der gesetzlichen Schutzfristen einer Schwangeren und in der Elternzeit nicht genommen werden, so verfällt dieser nicht, sondern kann unabhängig von sonstigen Übertragungszeiträumen auf die Zeit nach der Schwangerschaft beziehungsweise der Elternzeit übertragen werden. Während der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen und während eines Beschäftigungsverbotes ist die ›Gewährung‹ von Urlaub unzulässig und unwirksam.

Nach der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts galt dies nicht für Urlaub, den der Arbeitgeber zu Beginn des Urlaubsjahres individuell (auf einen Urlaubsantrag der Mitarbeiterin) oder betriebseinheitlich (Schließungszeiten bzw. Betriebsurlaub) festgelegt hat. Hier wurde davon ausgegangen, dass der Arbeitgeber als Schuldner des Urlaubsanspruchs alles Erforderliche nach § 7 BUrlG getan hat, so dass der Urlaub als gewährt galt und der Arbeitgeber von seiner Pflicht zur Freistellung frei war (BAG, Urteil vom 09.08.1994, 9 AZR 384/92). Es kam also nicht darauf an, dass die Mitarbeiterin den Urlaub auch tatsächlich nehmen konnte.

Diese Rechtsprechung ist jedoch mittlerweile überholt, weil sie sich als europarechtswidrig erwiesen hat.

Aufgrund der Richtlinien 93/104/EG und 92/85/EWG muss es den Arbeitnehmerinnen ermöglicht werden, ihren Jahresurlaub auch dann zu einer anderen Zeit als während der Schutzfristen zu nehmen, wenn die Zeit der Schutzfrist mit einer Schließungszeit beziehungsweise dem Betriebsurlaub oder einem genehmigten Urlaub zusammenfällt. Die Frauen würden ansonsten gegenüber Arbeitnehmern benachteiligt, die den vom Arbeitgeber zeitlich festgelegten Erholungsurlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht in Anspruch nehmen können.

Bei europarechtskonformer Auslegung ist also unter ›Urlaub erhalten hat‹ im Sinne von § 17 Satz 2 MuSchG zu verstehen, dass die Arbeitnehmerin tatsächlich bezahlten Erholungsurlaub in Anspruch nehmen konnte, und nicht nur, dass der Arbeitgeber diesen bewilligt hat.

Dies gilt auch bei einem absoluten Beschäftigungsverbot (§§ 3, 6 MuSchG). In diesem Zeitraum kann in keinem Fall Urlaub gewährt werden. Bezieht sich das Beschäftigungsverbot nur auf bestimmte Tätigkeiten (§ 4 MuSchG), kann der Arbeitgeber der Mitarbeiterin andere Tätigkeiten zuweisen. Von dieser geänderten Arbeitspflicht kann der Arbeitgeber die Mitarbeiterin durch Gewährung von Urlaub freistellen.

+ Aktuell

Anteil der Normalarbeitsverhältnisse wächst weiter

Wie das Statistische Bundesamt in Wiesbaden mitteilte, seien die Anzahl der sogenannten Normalarbeitsverhältnisse im Vorjahr wieder gestiegen. Die Zahl der Erwerbstätigen mit einer unbefristeten und voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sei um rund 317.000 auf nun 24,8 Millionen gestiegen. Damit betrage der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse 68,7 Prozent zu 65,4 Prozent im Vorjahr. Der Anstieg sei vor allem durch den Zuwachs bei den Teilzeitbeschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von über 20 Stunden begründet.

Im Gegensatz dazu stieg die Zahl der atypischen Beschäftigten – dazu zählen befristete Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte mit bis zu 20 Wochenarbeitsstunden, geringfügig Beschäftigte sowie Beschäftigte in Zeitarbeit – nur um 28.000 Personen auf 7,5 Millionen Beschäftigte an. Allerdings blieb der Anteil der atypischen Beschäftigten an den Kernarbeitsverhältnissen, zu denen auch Selbstständige und mithelfende Familienangehörige gerechnet werden, nahezu konstant mit 20,8 Prozent. Hier arbeiten Frauen nach wie vor öfter in atypischen Beschäftigungsverhältnissen als Männer. Ihr Anteil liegt mit 31,2 Prozent deutlich über dem Anteil der Männer, dieser beträgt lediglich 11,7 Prozent.

Tariflöhne in der häuslichen Krankenpflege sind als wirtschaftlich anzuerkennen

Auch in der häuslichen Krankenpflege sind Tariflöhne grundsätzlich als wirtschaftlich anzuerkennen.

Weisen die Leistungserbringer anhand signifikanter beziehungsweise exemplarischer Beispiele nach, dass Tariflöhne gezahlt werden und welche Auswirkungen dadurch zu verzeichnen sind, so erhält der Tarifbindungsgrundsatz Vorrang vor dem Grundsatz der Grundlohnsummenbindung.

Damit bestätigt das Bundessozialgericht die Forderungen des Verbands katholischer Altenhilfe in Deutschland e.V. (VKAD) und des Deutschen Evangelischen Verbands für Altenarbeit und Pflege e.V. (DEVAP). Seit langem fordern beide Verbände, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen geändert werden. Die Bestätigung durch die Auffassung des Bundessozialgerichts sei ein wichtiger Zwischenschritt auf dem Weg dahin.

Das Bundessozialgericht hatte die Rechtmäßigkeit zweier Schiedssprüche zur häuslichen Krankenpflege zu beurteilen. Die klagenden Landesverbände der privatgewerblichen Pflegedienste in Hessen konnten sich für das Jahr 2010 mit den beklagten Krankenkassen beziehungsweise -verbänden nicht auf eine Vergütungserhöhung auf der Grundlage des Rahmenvertrags 2006 über häusliche Krankenpflege einigen. Das Klage- und Berufungsverfahren, mit welchem die Kläger eine Vergütungsanhebung auf das Niveau der den Wohlfahrtsverbänden angehörigen Pflegedienste zuzüglich drei Prozent forderten, blieb ohne Erfolg. Mit der Revision rügten die Kläger die Verletzung materiellen Rechts

(Art. 3 Abs. 1, Art. 12 Abs. 1 GG, §§ 19 ff. GWB). Sie beriefen sich auf die Gleichbehandlung mit den Pflegediensten der Wohlfahrtsverbände bei Erbringung gleicher Leistungen. Die häusliche Krankenpflege sei seit Jahren unterfinanziert. Während die Pflegeversicherung die dauerhafte ambulante Pflege und die damit verbundenen Kosten inklusive Tarifierhöhungen des Pflegepersonals bezahle, sehe das bei der zeitlich begrenzten sogenannten häuslichen Krankenpflege anders aus; hier hätten die Krankenkassen die Vergütung der häuslichen Krankenpflege trotz Tarifierhöhungen nicht ausreichend angepasst.

Nach Auffassung des Bundessozialgerichts dürfen die Krankenkassen nicht allein mit dem Verweis auf die Beitragsstabilität und dem Gebot der Wirtschaftlichkeit höhere Vergütungssätze verweigern. Tarifierhöhungen seien nicht per se als unwirtschaftlich anzusehen. Um höhere Vergütungssätze durchsetzen zu können, reiche es allerdings auch nicht aus, allgemein auf höhere Tariflöhne zu verweisen. Vielmehr müsse eine Betriebs- und Kostenstruktur einer repräsentativen Anzahl von Einrichtungen dargelegt und vorhanden sein, die eine solche Erhöhung rechtfertige. Darüber hinaus müssten die Leistungserbringer nachweisen, dass die Tariflöhne tatsächlich an die Beschäftigten weitergegeben worden seien.

Zahl der Kliniken in Deutschland gesunken

Aus der Antwort des Bundesgesundheitsministeriums auf eine Anfrage der Linksfraktion im Bundestag geht hervor, dass die Zahl der Krankenhäuser in Deutschland seit 2004 um neun Prozent gesunken ist. Dabei ging die Zahl der Kliniken um 186 auf 1.980 zurück. Vor allen Dingen kleinere Kliniken mit im Durchschnitt jeweils 70 Betten seien von der Schließung betroffen, so die parlamentarische Staatssekretärin Annette Widmann-Mauz. Die Zahl der Krankenhausbetten sei in diesem Zeitraum um 5,8 Prozent auf 500.680 zurückgegangen. Die Patientenversorgung leide unter dem zunehmenden Zwang, billig zu arbeiten und möglichst noch Gewinne abzuwerfen. Darunter litten Patienten und Beschäftigte in den Kliniken. Besonders Abteilungen, die Schwangere, kleine Kinder und ältere Menschen betreuten, sowie die Notaufnahme bekämen den Kostendruck zu spüren, da sie im System der Fallpauschalen unwirtschaftlich wirkten, so die Kritik der Linksfraktion auf die ihrer Meinung nach stattfindende Fehlentwicklung im Krankenhausesektor.

Mitarbeiter kritisieren Pläne der Diakonie, nach Tariferhöhung auf anderem Wege sparen zu wollen

Seit August 2016 bekommen bundesweit 150.000 Mitarbeiter, die nach den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland eingestellt sind, 2,6 Prozent mehr Entgelt. Bereits im Juni allerdings stellten Arbeitgeber Vorschläge vor, wie sie an anderen Stellen in Zukunft sparen wollen. So auch die Diakonie Bremen. Zu den Sparvorschlägen zählen: Der Kindergeldzuschlag und die Pflegezulage sollen gestrichen werden, das Weihnachts- und Urlaubsgeld soll auf ein Viertel des Gehaltes gekürzt werden, die Arbeitnehmer sollen sich an der betrieblichen Altersvorsorge beteiligen und langsamer in neue Gehaltsklassen aufsteigen. Dies bedeute vor allem für die Mitarbeiter der Altenpflege, in Bremen etwa 550, im äußersten Fall ein Fünftel weniger Einkommen. Die Vorschläge könnten den Pflegenotstand in der Diakonie nur verschärfen, so Helmut Schümann, Vorsitzender des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen in Bremen. Bei den Vorschlägen gehe es nicht darum zu kürzen, die Einsparungen sollten bis auf die Beteiligung bei der Altersversorgung nur für Neueinstellung gelten. Dies sei notwendig, damit die diakonische Altenpflege trotz der Konkurrenz wettbewerbsfähig bleibe, so Michael Schmidt, Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission auf Arbeitgeberseite und Vorsteher der Stiftung Friedehorst in Bremen. Nach Auffassung der ver.di-Mitarbeiterin Aysun Tutkunkardes führen die Einsparungen gegenüber neuen Mitarbeitern langfristig zu einer Spaltung der Belegschaft. Nur mit einem allgemeingültigen Tarifvertrag

sei der Markt zu regulieren. Solange die Diakonie Bremen am Sonderweg der Kirche festhalte, sei das schwierig. Da sich die Parteien in den Entgeltverhandlungen in Bremen nicht einigen konnten, wurde nun ein Schlichter eingeschaltet. Am 12. September sollen die Gespräche weitergehen.

Gute Versorgung braucht ausreichend viel qualifiziertes Pflegepersonal

Eine deutliche Diskrepanz zwischen Pflegebedarf und Personalausstattung belegt ein im Auftrag der Gewerkschaft ver.di erstelltes Gutachten der Hochschule Fulda. Durch einen Vergleich internationaler Studien aus den USA stellen die Wissenschaftler in diesem Gutachten unter anderem fest, dass dort, wo mehr Pflegekräfte eingesetzt werden, weniger Fälle von wundgelegenen Patienten, weniger Fixierung und weniger Psychopharmaka-Einsatz aufzuweisen sind. Aus diesem Grund fordern die Gutachter bundeseinheitliche Vorgaben für die Personalausstattung. Aufgrund des aufgezeigten direkten Zusammenhangs zwischen Personalausstattung und Pflegequalität dürfe an der Fachkraftquote von 50 Prozent nicht gerüttelt werden, so Sylvia Bühler, Mitglied des ver.di-Bundesverbands. Man benötige sofort eine Lösung für die notwendige Personalausstattung, damit diese spätestens mit der Pflegereform zum 1. Januar 2017 wirken könne.

EuGH-Vorlage: BAG hat Zweifel an Entscheidung des Bundesverfassungsgericht bezüglich Chefarzt-Kündigung nach Wiederheirat

Im Streit um die Kündigung eines Chefarztes eines katholischen Krankenhauses wegen Wiederverheiratung hat das BAG entschieden, den EuGH nach Art. 267 AEUV um die Beantwortung von Fragen zur Auslegung von Art. 4 Abs. 2 Unterabsatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf zu suchen.

Im Ausgangsfall hatte der Chefarzt eines Düsseldorfer katholischen Krankenhauses nach der Scheidung von seiner ersten Frau seine neue Partnerin geheiratet. Nachdem der Dienstgeber von der Wiederheirat Kenntnis erlangt hatte, kündigte er das Arbeitsverhältnis ordentlich. Art. 5 Abs. 2 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse 1993 (GrO 1993) sehe in dem Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß, der eine Kündigung eines leitenden Mitarbeiters rechtfertige. Hiergegen wehrte sich der Chefarzt mit seiner Kündigungsschutzklage, er vertrat die Auffassung, seine Wiederheirat vermöge die Kündigung nicht zu rechtfertigen. Bei evangelischen Chefarzten bliebe eine Wiederheirat nach der Grundordnung ohne arbeitsrechtliche Folgen.

Die Vorinstanzen hatten der Klage stattgegeben. Das BAG hatte die Revision des Dienstgebers zurückgewiesen. Dieses Urteil hatte das BVerfG aufgehoben und die Sache an das BAG zurückverwiesen. Für das BAG ist nun bei seiner Anfrage erheblich, ob die Kirchen nach Unionsrecht bei Arbeitnehmern in leitenden Stellungen je nach ihrer Kirchenzugehörigkeit unterschiedliches loyales Verhalten verlangen dürfen.

Nordkirche auf dem Weg zu einem einheitlichen Arbeitsrecht

In der Nordkirche gelten bislang verschiedene Arbeitsrechte: In Hamburg und Schleswig-Holstein handelten Gewerkschaften und der kirchliche Arbeitgeberverband Tarifverträge aus, in Mecklenburg-Vorpommern verhandelten Vertreter der Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einer paritätisch besetzten Kommission. Besonders schwierig ist die Situation für die 60.000 Beschäftigten der Diakonie in Norddeutschland. Für rund 40 Prozent der Einrichtungen gilt der Tarifvertrag KTD, für weitere 40 Prozent die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland, und 20 Prozent haben eigene Regelungen wie Haustarife, Anlehnungen an den öffentlichen Dienst oder Sonderregelungen. Deshalb sei die evangelische Nordkirche auf dem Weg zu einem einheitlichen Arbeitsrecht. Dabei seien die Kirchen rechtlich verpflichtet, die Gewerkschaften angemessen bei den Verhandlungen über Gehälter und Urlaub zu beteiligen, so der Landesbischof Gerhard Ulrich vor der Landessynode in Lübeck-Travemünde.

KODA beschließt: Künftig sollen Arbeits- verträge grundsätzlich unbefristet sein

Nach einem Beschluss der Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts (KODA) im Bistum Limburg sollen künftig Arbeitsverträge grundsätzlich unbefristet sein. Der Beschluss sieht folgende Regelung vor: Befristungen mit Sachgrund nach Teilzeit- und Befristungsgesetz und anderen Gesetzen sind zulässig. Arbeitsverträge ohne Sachgrund sind grundsätzlich ausgeschlossen. Sie sind jedoch zulässig, wenn die Abwägung zwischen den ethischen Erwägungen, die für eine sachgrundlose Befristung sprechen, höher wiegen als die ethischen Erwägungen, die gemäß der katholischen Soziallehre zu treffen sind und gegen eine sachgrundlose Befristung sprechen.

Auf die Mitarbeitervertretung kommt durch diese Regelung eine neue Aufgabe zu: Die Mitarbeitervertretung hat künftig bei sachgrundlosen Befristungen zu prüfen, ob der Arbeitgeber eine ethische Abwägung getroffen habe. Kann der Arbeitgeber die Abwägung nicht nachweisen, liegt ein Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung vor. Aus diesem Grunde kann die Mitarbeitervertretung seit dem 1. Januar 2016 die Zustimmung zur sachgrundlos befristeten Einstellung gemäß § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO verweigern. Liegt eine ethische Abwägung des Arbeitgebers vor und erscheint diese jedoch nicht plausibel, kann die Zustimmung auch verweigert werden. Allerdings muss die MAV nachweisen, aus welchen Gründen die Abwägung nicht plausibel ist. Ändern gemeinsame Gespräche an der unterschiedlichen Einschätzung der Gründe und ihrer Gewichtung nichts, so kann der Arbeitgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen, um sich von diesem die fehlende Zustimmung ersetzen zu lassen.

Hochstand bei Krankmeldungen

Im ersten Halbjahr 2016 waren in Deutschland so viele Menschen krankgemeldet wie selten zuvor: Nach Angaben der Krankenkasse DAK wurde mehr als jeder dritte Berufstätige im ersten Halbjahr 2016 mindestens einmal krankgeschrieben. Mit durchschnittlich 12,3 Tagen fehlten die Deutschen einen halben Tag länger als im Vorjahreszeitraum.

Der vergleichsweise hohe Krankenstand geht vor allem auf den Anstieg bei den Fehltagen aufgrund von psychischen Leiden und Muskel-Skelett-Erkrankungen wie Rückenschmerzen zurück. Bei diesen Diagnosen stieg die Zahl der Fehltagereignisse um jeweils 13 Prozent.

Diakonie Mitarbeiter in Bayern wollen ACK-Klausel lockern

Der Gesamtausschuss der Diakonie Bayern unterstützt den Vorstoß, die Diakonie auch für nichtchristliche Arbeitnehmer zu öffnen. Die Beschäftigung von Mitgliedern anderer Religionen und generell für Nichtchristen sei ein Schritt in Richtung mehr Weltoffenheit und Toleranz, so der Gesamtausschuss. Aber nicht nur die ACK-Klausel, nach der bislang grundsätzlich nur Arbeitnehmer bei der Diakonie beschäftigt werden, die einer christlichen Kirche angehören, müsse geändert werden, sondern auch die entsprechenden Kirchengesetze, wie zum Beispiel das Mitarbeitervertretungsgesetz. Ohne Änderung bleibe eine unglaubliche Situation, weil nur Angestellte mit Taufschein in die Mitarbeitervertretung gewählt werden könnten.

ksi katholisch-soziales institut
**Das kirchliche Arbeitsrecht
 in der Bewährung**
 8. Rheinischer Kirchenarbeitsrechtstag
Donnerstag, 24.11.2016
 Zielgruppe: Rechtsanwälte/innen und Fach-
 anwälte/innen, Dienstgebervertreter/innen,
 Personalverantwortliche und Mitarbeiter-
 vertreter/innen
Katholisch-Soziales Institut
 Selhofer Str. 11 · 53604 Bad Honnef
www.ksi.de

+ Rechtsprechung

Kein Einsichtsrecht in Bruttolohnlisten

LEITSAATZE

Die Mitarbeitervertretung hat nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz mangels entsprechender kirchengesetzlicher Regelung keinen Anspruch darauf, die an die Mitarbeitenden geleisteten Bruttoentgelte einzusehen.

(nichtamtlicher Leitsatz)

Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland, Kammern für mitarbeitervertretungs-rechtlichen Streitigkeiten, Beschluss vom 08. März 2016, Az.: 11-2708/3-2016

Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten über die Einsichtnahme in Bruttolohnlisten der Mitarbeitervertretung.

Aus den Gründen:

II. (...)

Der von der Mitarbeitervertretung erhobene Anspruch ergibt sich insbesondere auch nicht aus § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD. Die Mitarbeitervertretung ist danach zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Dies beinhaltet indes kein Recht zur Einsichtnahme in Bruttolohnlisten. Es fehlt insoweit schon an einer § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG entsprechenden speziellen Regelung.

Angesichts des Fehlens einer § 87 Abs. 2 Nr. 10 BetrVG entsprechenden Regelung kann ein etwaiger Unterrichtsanspruch der Mitarbeitervertretung über die monatlichen Bruttolohnzahlungen auch inhaltlich nur der Klärung dienen, ob den Entgeltvorschriften, vor allem denen über die

Eingruppierung und dem darauf gerichteten Mitbestimmungsrecht nach § 42 Buchstabe c) MVG-EKD Genüge getan ist. Das Mitbestimmungsrecht bei der Eingruppierung ist hingegen ein reines Mitbeurteilungsrecht. Es erschöpft sich darin, mit zu beurteilen, ob eine vom Dienstgeber vorgenommene Ein- bzw. Umgruppierung der für die Dienststelle maßgeblichen Eingruppierungsordnung entspricht. Angesichts der für die Mitbestimmung bei Ein- und Umgruppierungen geltenden Regelungen bedarf die Mitarbeitervertretung keiner Einsichtnahme in Bruttolohnlisten, um ihr Mitbestimmungs- bzw. Mitbeurteilungsrecht wirksam auszuüben.

Im Übrigen spricht auch § 34 Abs. 4 Satz 1 MVG-EKD gegen ein Recht zur Einsichtnahme in Bruttolohnlisten. Die Regelung des § 34 Abs. 4 MVG-EKD dient in besonderer Weise dem Persönlichkeitsschutz des einzelnen Mitarbeiters – auch und gerade gegenüber der Mitarbeitervertretung. Materiell-rechtlich liegt es daher nahe, anzunehmen, dass die Angabe des monatlichen Bruttolohnes zur Personalakte zählt, mag diese Aufzeichnung auch nicht mehr (nur) in Papierform, sondern elektronisch vorgenommen werden (siehe zum Vorstehenden KGH.EKD vom 24. Januar 2011, 1-0124/S41 - 10 - juris). Angesichts dessen spricht viel dafür, der Mitarbeitervertretung die Einsichtnahme in die Bruttolohnlisten nur hinsichtlich jener Mitarbeiter zu gestatten, die der Offenlegung ihrer Daten zugestimmt haben.

(...)

+ Impressum

Arbeitsrecht und Kirche + Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen

Redaktion: Bernhard Baumann-Czichon (verantwortlich), Judith Ruthke-Mose (Redaktionsassistentin), Henrike Busse, Dr. Herbert Deppisch, Mira Gathmann, Prof. Dr. Ulrich Hammer, Michael Heinrich, Klaus Kellner, Annette Klausning, Berno Schuckart-Witsch, Erich Sczepsanski, Nora Wölfl
 + Redaktionsanschrift: Am Hulsberg 8, 28205 Bremen, Telefon: 0421-4393344, Telefax: 0421-4393333 + E-Mail: arbeitsrecht@bremen.de
 + Verlagsanschrift und Anzeigenverwaltung: KellnerVerlag, St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen, Telefon: 0421-77866, Telefax: 0421-704058
 + E-Mail: arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de + Herstellung: Manuel Dotzauer + Grafische Gestaltung: Designbüro Möhlenkamp & Schuldt, Bremen, + Bezugspreis: Einzelheft Euro 15,-, Abonnement: pro Jahr Euro 60,- inkl. A+K-Schnelldienst
 + Kündigungsmöglichkeit: 4 Wochen vor Jahresende. + Nachdruck nur mit Erlaubnis des Verlags. Die Verwendung für Zwecke einzelner Mitarbeitervertretungen oder deren Zusammenschlüsse (zum Beispiel für Schulungen) ist bei Quellenangabe gestattet.
 Bitte Belegexemplare an den Verlag senden. Für unverlangt eingesandte Manuskripte kann keine Gewähr übernommen werden.
 Diese Broschüre wurde auf einem säure- und chlorfreien Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.

Einsichtnahme in Bruttolohnlisten

LEITSAATZE

Der allgemeine Unterrichtsanspruch der Mitarbeitervertretung umfasst nach § 34 Abs. 1 S. 1 MVG-EKD nicht den Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Zurverfügungstellung – also Aushändigung – der Bruttolohnlisten der Mitarbeitenden. Der Mitarbeitervertretung steht jedoch nach § 34 Abs. 1 S. 1 MVG-EKD ein Anspruch auf jährliche Einsichtnahme in die Bruttolohnlisten der Mitarbeitenden zu.

(nichtamtlicher Leitsatz)

Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland, Kammern für mitarbeitervertretungs-rechtliche Streitigkeiten, Beschluss vom 07. April 2016, 1-2708/1-2016)

Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten über das Einsichtsrecht der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung in die Bruttolohnlisten.

Aus den Gründen:

II. (...)

Die GMAV hat keinen Anspruch auf die jährliche Zurverfügungstellung der Bruttolohnlisten der Mitarbeitenden – mit Ausnahme der Mitarbeitenden der Dienststellenleitungen – jedoch ein Anspruch auf Einsichtnahme in diese.

aa) Nach § 35 Abs. 1 MVG-EKD hat die Mitarbeitervertretung und i.V.m. § 5 Abs. 5 MVG-EKD insofern auch die GMAV die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeitenden zu fördern. Sie soll sich in der Regel ihrer allgemeinen Aufgaben, der Probleme und Interessen der Mitarbeitenden gegenüber der Dienststellenleitung annehmen (vgl. Fey/Rehren Praxiskommentar zum MVG-EKD, § 35 Rn. 3, Baumann-Czichon u. A. Kommentar zum MVG-EKD, § 35 Rn.1).

Nach § 35 Abs. 3 Buchstabe b) MVG-EKD hat die Mitarbeitervertretung dafür einzutreten (zu kontrollieren), dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden. Hierzu zählt nach Auffassung der Kammer auch die Einhaltung der in der jeweiligen Dienststelle angewendeten Entgegnung. Sie handelt hierbei im Interesse aller Mitarbeitenden.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben wäre die Mitarbeitervertretung berechtigt, von der Dienststellenleitung Informationen zu verlangen, um prüfen zu können, ob und inwieweit ein Tätigwerden der Mitarbeitervertretung im Rahmen der ihr mitarbeitervertretungsgesetzlich obliegenden Zuständigkeit und Aufgaben erforderlich oder geboten ist und, ob sie im Interesse der Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen Belange der Mitarbeiter (§ 35 Abs. 1 S. 1 MVG-EKD) tätig werden muss, soll oder

kann (vgl. KGH.EKD, Beschluss vom 24. Januar 2011 – I-0124/S41-10, www.kirchenrecht-ekd.de)

Zur Durchführung ihrer sich aus § 35 MVG-EKD ergebenden Aufgaben steht ihr nach § 34 Abs. 1 MVG-EKD ein Unterrichtsanspruch gegenüber der Dienststellenleitung zu. Denn der Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung besteht dort, wo die Mitarbeitervertretung eine konkrete Aufgabe wahrnehmen will (vgl. BAG, 5. Februar 1991 – AP Nr. 89 zu § 613 a BGB). Für die Entstehung des Informationsanspruchs genügt es, wenn die Mitarbeitervertretung zum Beispiel aufgrund eigener Initiative die Einhaltung von arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen oder Anordnungen überprüfen will. Der Informationsanspruch besteht jedenfalls auch dann, wenn die Mitarbeitervertretung in eigener Verantwortung prüfen will, ob sich für sie Aufgaben ergeben und, ob sie zur Wahrnehmung dieser Aufgaben tätig werden muss. Die Mitarbeitervertretung braucht daher auch keinen konkreten Anlass zu benennen, wenn sie Informationen verlangt. Es genügt, dass die Informationen für die Durchführung von Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich sind (vgl. Baumann-Czichon, § 34 Rn. 5 a.a.O., m.w.N.).

bb) Der allgemeine Unterrichtsanspruch der Mitarbeitervertretung umfasst, nach § 34 Abs. 1 S. 1 MVG-EKD nach Auffassung der Kammer nicht den Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Zurverfügungstellung der Bruttolohnlisten – also Aushändigung dieser. Dem steht § 34 Abs. 4 S. 1 MVG-EKD entgegen.

Der Kirchengerichtshof der EKD hatte in seinem Beschluss vom 24. Januar 2011 – a.a.O. – noch offengelassen, ob der allgemeine Unterrichtsanspruch der Mitarbeitervertretung nach § 34 Abs. 1 S. 1 MVG-EKD grundsätzlich auch ein Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Aushändigung der Bruttolohnliste umfasst oder, ob dem § 34 Abs. 4 S. 1 MVG-EKD entgegensteht.

Nach Auffassung der Kammer dient § 34 Abs. 4 MVG-EKD, wonach Personalakten nur nach schriftlicher Zustimmung der betroffenen Personen und nur durch ein von ihr zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden dürfen, in besonderer Weise dem Persönlichkeitsschutz des einzelnen Mitarbeiters – auch und gerade gegenüber der Mitarbeitervertretung. Denn die Angabe des monatlichen Bruttolohns zählt zu den ureigensten personenbezogenen Daten des Mitarbeitenden. Ihr gebührt daher auch der besondere Schutz des § 34 Abs. 4 S. 1 MVG-EKD. Eine Zurverfügungstellung dieser Daten durch die Dienststellenleitung an die Mitarbeitervertretung

ist daher ausgeschlossen, weil ansonsten ›Teile der Personalakten‹ der Mitarbeitenden in unzulässigerweise an die Mitarbeitervertretung herausgegeben würden.

cc) Der GMAV steht jedoch – wie mit dem hilfsweise geltend gemachten Antrag zu 4. – ein Anspruch auf jährliche Einsichtnahme in die Bruttolohnlisten aller Mitarbeitenden – mit Ausnahme der Mitglieder der Dienststellenleitung – zu.

(1) Zwar fehlt es im MVG-EKD an einer dem § 80 Abs. 2 S. 2 Halbs. 2 BetrVG entsprechenden Vorschrift über die Einsicht des Betriebsrats in Bruttolohnlisten. Allerdings zwingt dies nicht zu dem Schluss, es gäbe für das Begehren der GMAV keine Rechtsgrundlage im MVG-EKD. Eine solche kann in § 34 Abs. 1 S. 1 MVG-EKD zu finden sein. Hiernach ist die Mitarbeitervertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten (vgl. KGH.EKD, Beschluss vom 24. Januar 2011, a.a.O. Gründe III. 1.).

(2) Soweit bereits oben ausgeführt, die GMAV keinen Herausgabeanspruch der Bruttolohnlisten gegenüber den Dienststellenleitungen zusteht, muss ihr gleichwohl ein diesbezügliches Einsichtsrecht gewährt werden.

Das Einsichtsrecht der GMAV besteht, soweit dies zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlich ist.

(3) Die GMAV muss ein besonderes Überwachungsbedürfnis jedoch nicht darlegen. Der nötige Aufgabenbezug ist regelmäßig schon deshalb gegeben, weil die MAV/GMAV nach § 35 Abs. 3 Buchstabe b) MVG-EKD darüber zu wachen hat, ob die zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen durchgeführt werden. Hierzu gehört auch die sich aus § 35 Abs. 2 Buchstabe e) MVG-EKD ergebende Verpflichtung der Dienststellenleitung zur Beachtung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Der Darlegung eines besonderen Anlasses für die Ausübung des Einsichtsrechts bedarf es dabei auch im Hinblick auf individuell vereinbarte – außerhalb der Vergütungsordnung des bezahlte – Vergütungen nicht. Die GMAV benötigt die Kenntnis der effektiv gezahlten Vergütungen, um sich ein Urteil darüber bilden zu können, ob insoweit ein Zustand innerbetrieblicher Lohngerechtigkeit existiert oder nur durch eine andere betriebliche Lohngestaltung erreicht werden kann. Ein Einsichtsrecht besteht deshalb auch dann, wenn die Mitarbeitervertretung gerade feststellen will, welche Mitarbeitenden Sonderzahlungen erhalten und wie hoch diese sind. Die Grenzen des

Einsichtsrechts liegen dort, wo ein Beteiligungsrecht oder eine sonstige Aufgabe offensichtlich nicht in Kraft kommt (so BAG, Beschluss vom 14. Januar 2014 – 1 ABR 54/12 – juris – mit Hinweis auf BAG, Beschluss vom 13. Februar 2007 – 1 ABR 14/06 – juris).

(4) Nach diesen Grundsätzen ist der Einblick in die Bruttolohnlisten der Mitarbeitenden zur Durchführung der Aufgaben der GMAV erforderlich.

Der Einblick in die Bruttolohnlisten ermöglicht der GMAV die Einhaltung der Vergütungsordnung des insbesondere die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu überwachen. Die Bruttolohnlisten stellen insoweit belastbare Unterlagen dar, ohne die die GMAV nicht in der Lage wäre, ihren mitarbeitervertretungsgesetzlichen Aufgaben nachzukommen.

(5) Dem Anspruch der GMAV auf Einsicht in die Bruttolohnlisten stehen datenschutzrechtliche Belange nicht entgegen.

Bruttolohnlisten enthalten personenbezogene Daten i.S.v. § 3 Abs. 1 BDSG, die von Arbeitgebern zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses nach § 32 Abs. 1 S. 1 BDSG zulässigerweise erhoben, verarbeitet und genutzt werden.

Das BAG hat in seinem Beschluss vom 14. Januar 2014 -1 ABR 54/12 – (juris) hierzu ausgeführt:

›... Gewährt die Arbeitgeberin einem Betriebsratsmitglied nach § 80 Abs. 2 S. 2 Halbs. 2 BetrVG Einsicht in die Bruttoentgeltlisten, handelt es sich um eine nach § 32 Abs. 1 BDSG zulässige Form der Datennutzung. Dies folgt schon daraus, dass die Beteiligungsrechte der Interessenvertretung der Beschäftigung nach § 32 Abs. 3 BDSG durch die nach Abs. 1 dieser Bestimmung erlaubte Datennutzung nicht berührt werden. Zu den Interessenvertretungen der Beschäftigten in diesem Sinne zählt auch der Betriebsrat (vgl. BT-DS. 16/13 657S21). Hinzu kommt, dass dieser selbst Teil der verantwortlichen Stelle i.S.d. § 3 Abs. 7 BDSG ist (BAG 7. Februar 2012 – 1 ABR 46/10 – Rn. 43 m.w.N., BAGE 140, 350). Die Einsichtsgewährung stellt daher keine Weitergabe von Daten an Dritte dar (Fitting § 80 Rn. 58; Gola/Schomerus BDSG 11. Aufl. § 3 Rn. 49).‹ (vgl. Rn. 28).

Nichts anderes kann für die Interessenvertretung der Mitarbeitenden in kirchlichen Einrichtungen gelten.

Insoweit bedarf es auch keiner Einverständniserklärung der Mitarbeitenden gegenüber der Dienststellenleitung, wenn diese der GMAV die begehrten Bruttolohnlisten zur Einsichtnahme vorlegt.

3. (...)

Aushändigung von Bruttoentgeltlisten

LEITSAATZE

Der Mitarbeitervertretung steht ein Anspruch auf Einsicht in die Bruttoentgeltlisten zu. Dieser Anspruch folgt aus § 34 Abs. 1 und Abs. 3 MVG-EKD.

(nichtamtlicher Leitsatz)
Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen, Beschluss vom 16.06.2016, Az: 2 M74/15

Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten um ein Einsichtsrecht der Mitarbeitervertretung in Bruttoentgeltlisten.

Aus den Gründen:

Der Feststellungsantrag ist begründet.

2. Der geltend gemachte Anspruch der Mitarbeitervertretung ist auch im Übrigen begründet.

Der Mitarbeitervertretung steht das begehrte Einsichtsrecht in die Bruttoentgeltlisten nach näherer Maßgabe des Tenors für die Jahre 2014 und 2015 zu. Dieser Anspruch folgt aus § 34 Abs. 1 und Abs. 3 Satz 3 MVG-EKD. Die Mitarbeitervertretung benötigt die erbetenen Informationen zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben.

a) Nach § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD ist die Mitarbeitervertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Der Mitarbeitervertretung sind ferner die nach § 34 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

Der Unterrichtsanspruch nach § 34 MVG-EKD setzt grundsätzlich voraus, dass die Mitarbeitervertretung die begehrte Unterrichtung benötigt, um prüfen zu können, ob sich für sie Aufgaben im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechts ergeben und ob sie zur Wahrnehmung einer solchen Aufgabe tätig werden muss oder will. Die Grenze des allgemeinen Auskunftsanspruchs liegt erst dort, wo ein Beteiligungsrecht offenkundig nicht in Betracht kommt (KGH.EKD 12.07.2010 – I-0124/R 82-09 – ZMV 2010, 319; KGH.EKD 24.01.2011 – I-0124/S 41-10 – m.w.N.). Die Mitarbeitervertretung kann nicht losgelöst vom Bestehen einer gesetzlichen Aufgabe verlangen, dass sie von der Dienststelle über betriebliche Vorgänge informiert und über deren Kenntnisstand unterrichtet wird. Daraus folgt eine zweistufige Prüfung daraufhin, ob überhaupt eine Aufgabe der Mitarbeitervertretung gegeben und ob im Einzelfall die begehrte Information zur Wahrnehmung ihrer Rechte erforderlich ist (BAG 19.02.2008 – 1 ABR 84/06 – NZA 2008, 1078; BAT 30.09.2008 – 1 ABR 54/07 – NZA 2009, 502; BAG 23.03.2010 – 1 ABR 81/08 – NZA 2011, 811;

BAG 27.10.2010 – 7 ABR 86/09 – NZA 2011, 418; BAG 07.02.2012 – 1 ABR 46/10 – NZA 2012, 744 m.w.N.).

b) Der von der Mitarbeitervertretung geltend gemachte Anspruch auf Einsicht in Bruttoentgeltlisten ist auch nicht dadurch ausgeschlossen, dass es im Mitarbeitervertretungsgesetz an einer ausdrücklichen Vorschrift, wie sie etwa im Betriebsverfassungsgesetz – § 80 Abs. 2 Satz 2, § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG – enthalten ist, fehlt. Auch § 34 Abs. 4 Satz 1 MVG-EKD steht dem geltend gemachten Anspruch auf Einsicht in Bruttoentgeltlisten nicht entgegen.

Zu der zwischen den Beteiligten streitigen Rechtsfrage werden unterschiedliche Rechtsauffassungen vertreten (vgl. einerseits: Fey/Rehren, MVG-EKD, § 34 Rdnr. 25; andererseits Baumann/Czichon/Gathmann/Germer, MVG-EKD, 4. Auflage, § 34 Rdnr. 7). Der Kirchengerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 24.01.2011 diese Rechtsfrage offengelassen (KGH.EKD 24.01.2011 – I-0124/S 41-10 –).

Die erkennende Schlichtungskammer ist der Auffassung, dass das begehrte Einsichtsrecht, wie es die Mitarbeitervertretung im vorliegenden Fall für sich in Anspruch nimmt, sich auf § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD stützen lässt, auch wenn eine dem § 80 Abs. 2 Satz 2, 2. Halbs. BetrVG entsprechende Vorschrift im Mitarbeitervertretungsgesetz nicht enthalten ist. § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD umfasst grundsätzlich auch einen Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Einsicht in Bruttoentgeltlisten. In § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD ist nämlich ein umfassender Unterrichtsanspruch normiert, der den Anspruch auf Einsicht in Bruttoentgeltlisten einschließt. § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD entspricht dem allgemeinen Auskunftsanspruch, wie er in § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG niedergelegt ist. Insoweit stellt auch § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG gegenüber § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG lediglich eine speziellere Regelung dar, die den allgemeinen Auskunftsanspruch nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG nicht verdrängt (BAG 30.09.2008 – 1 ABR 54/07 – NZA 2009, 502 Rdnr. 24,30).

Auch § 34 Abs. 4 Satz 1 MVG-EKD steht dem begehrten Einsichtsrecht nicht entgegen. Zwar dürfen Personalakten nur nach schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person und nur durch ein von ihr zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. Im vorliegenden Fall kann jedoch nicht übersehen werden, dass die Mitarbeitervertretung keine Einsicht in Personalakten verlangt, sondern lediglich in Bruttoentgeltlisten. Auch wenn Angaben zum Bruttoentgelt zu den Personalakten gehören, ist das Einsichtsrecht in Bruttoentgeltlisten nicht durch § 34 Abs. 4 Satz 1 MVG-EKD ausgeschlossen. Das bloße Recht

auf Einsicht in Bruttoentgeltlisten ist unabhängig vom Einverständnis des oder der betroffenen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zu gewähren. Dabei bedarf es keiner Entscheidung, ob das durch Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Artikel 1 Abs. 1 GG gewährleistete Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Arbeitnehmer dem Einsichtsrecht der Mitarbeitervertretung entgegensteht (verneinend BVerwG 16.05.2012 – 6 PB 2/12 – NZA RR 2012, 609). Ein Arbeitgeber oder eine Dienststelle ist nämlich nicht befugt, sich gegenüber dem Anspruch eines Betriebsrats oder einer Mitarbeitervertretung auf Einsicht in Bruttoentgeltlisten auf Grundrechte von Arbeitnehmern zu berufen (BAG 14.01.2014 – 1 ABR 54/12 – NZA 2014, 738).

Die Mitarbeitervertretung hat im Übrigen zurecht darauf hingewiesen, dass es auch zu ihren Aufgaben gehört, darüber zu wachen, dass bei der Erbringung von Sonderleistungen und sonstigen Zulagen der Gleichbehandlungsgrundsatz eingehalten wird, § 35 Abs. 3 e) MVG.EKD. Die Konkretisierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes aus Art. 3 Abs. 2 GG impliziert das Verbot, Frauen und Männer ungleich zu behandeln, wenn zwischen der Tätigkeit beider objektive Gleichartigkeit besteht. Für die Beachtung dieses Grundsatzes hat die Mitarbeitervertretung ebenso einzutreten, wie sie Maßnahmen anregen soll, um partiell bestehende nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlungen abzubauen (Fey/Rehren, aaO., § 35 Rdnr. 19). An diesen Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz ist auch die Dienststelle gebunden. Allein um prüfen zu können, ob in der Dienststelle etwa gegen § 35 Abs. 3 e) MVG.EKD oder etwa gegen die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes – AGG – verstoßen worden ist, benötigt die Mitarbeitervertretung die begehrte Einsicht in die Bruttoentgeltlisten (so auch Fey/Rehren, aaO., § 34 Rdnr. 1).

3. Die Voraussetzungen des allgemeinen Auskunftsanspruchs nach § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD sind im vorliegenden Fall erfüllt. Zur Erfüllung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung ist die Einsicht in die Bruttoentgeltlisten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle nach Maßgabe des Tenors für die Jahre 2014 und 2015 erforderlich.

a) Der nach § 34 Abs. 1 MVG.EKD erforderliche Aufgabenbezug liegt vor. Zu den Aufgaben der Mitarbeitervertretung gehören einerseits die Wahrnehmung sämtlicher Mitbestimmungsrechte nach den §§ 39, 40 MVG.EKD, die Wahrnehmung von eingeschränkten Mitbestimmungsrechten nach den §§ 41 ff. MVG.EKD und von Beratungsrechten nach den §§ 45 ff. MVG.EKD. Ferner gehören auch

die in den §§ 34, 35 MVG.EKD genannten allgemeinen Aufgaben zu den Aufgaben der Mitarbeitervertretung. Die Mitarbeitervertretung hat u. a. nach § 35 Abs. 3 b) MVG.EKD dafür einzutreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden. Ferner soll sie insbesondere gemäß § 35 Abs. 3 e) MVG.EKD für die Gleichstellung und für die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen, sowie an ihrer Umsetzung mitwirken.

Nach dem Vorbringen der Beteiligten kann eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen von Aufgaben der Mitarbeitervertretung nicht verneint werden. Das Vorbringen der Mitarbeitervertretung im Schriftsatz vom 09.02.2016 enthält genügend konkrete Hinweise, wonach ein Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung in Betracht kommt. Die Mitarbeitervertretung hat in diesem Schriftsatz fünf Fälle geschildert, die den Schluss darauf zulassen, dass Zuschläge, Zulagen und Sonderzahlungen geleistet werden, ohne die Mitarbeitervertretung hieran zuvor beteiligt zu haben. Dieses Vorbringen ist ausreichend, um eine Wahrscheinlichkeit des Aufgabenbezugs zu bejahen. Der Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung hängt nämlich nicht davon ab, dass sie konkrete Anhaltspunkte für einen tatsächlichen Regelverstoß durch die Dienststellenleitung darlegt und u.U. noch beweist (BAG 19.02.2008 – 1 ABR 84/06 – NZA 2008, 1078; Fey/Rehren, aaO., § 34 Rdnr. 1). Die Grenze des Auskunftsanspruchs liegt erst dort, wo Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung offensichtlich nicht in Betracht kommen (KGH.EKD, 12.07.2010, I-0124/R 82-09 – ZMV 2010, 319). Nur mit Hilfe der begehrten Einsicht in sämtliche Bruttoentgeltlisten für die Jahre 2014 und 2015 kann die Mitarbeitervertretung überprüfen, ob in der Dienststelle willkürlich Zulagen und/oder Sonderleistungen – in welcher Höhe auch immer – geleistet werden, ob bei Zahlung dieser Sonderleistungen und Zulagen Ungleichbehandlungen vorliegen oder ob individuell geleistete Zulagen gerechtfertigt sind. Dass in der Vergangenheit Zulagen, Zuschläge oder sonstige Sonderzahlungen von der Dienststelle erbracht worden sind, ist zwischen den Beteiligten im Übrigen unstrittig. Die Mitarbeitervertretung muss insoweit überprüfen können, ob dies weiterhin geschieht und ein eigenes mitgestaltendes Tätigwerden angezeigt ist. Bei der Gewährung von solchen Zulagen ist die Dienststelle nämlich an den Allgemeinen Gleichheitsgrundsatz gebunden. Die Überwachungsaufgabe der Mitarbeitervertretung erstreckt sich auf dessen Einhaltung.

b) Die von der Mitarbeitervertretung begehrte Einsicht in die Bruttoentgeltlisten ist für die Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben erforderlich.

Zurecht erstreckt sich das geltend gemachte Einsichtsrecht auf alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle. Die Mitarbeitervertretung hat nämlich geltend gemacht, dass die Zahlung von Zulagen und Zuschlägen durch alle Berufsgruppen, von Chefärzten bis hin zu Pflegekräften, in unterschiedlicher Form erfolgen würde. Diesem Vorbringen ist die Dienststelle nicht mit erheblichem Vorbringen entgegengetreten. Zurecht hat die Mitarbeitervertretung darüber hinaus den von den §§ 4, 44 MVG.EKD erfassten Personenkreis von ihrem Antrag ausgenommen.

Zeitlich hat die Mitarbeitervertretung das geltend gemachte Einsichtsrecht auf die Jahre 2014 und 2015 beschränkt. Hinsichtlich dieses zeitlichen Umfangs hat die Dienststelle keine begründeten Einwendungen erhoben.

Das Auskunftsverlangen der Mitarbeitervertretung ist auch nicht auf eine unmögliche Leistung gerichtet. Die monatlichen Bruttoentgeltzahlungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle in den Jahren 2014 und 2015 sind der Dienststelle bekannt. Ihr ist es möglich, der Mitarbeitervertretung die geforderten Daten vorzulegen.

Ob nach Einsichtnahme in die Bruttoentgeltlisten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle sich entsprechende Mitbestimmungsrechte oder Initiativrechte der Mitarbeitervertretung ergeben, kann die Mitarbeitervertretung erst überprüfen, nachdem ihr Einsicht gewährt worden ist.

4. Schließlich stehen dem Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Einblick in die Bruttoentgeltlisten datenschutzrechtliche Belange nicht entgegen.

Bruttoentgeltlisten enthalten personenbezogene Daten im Sinne des § 2 Abs. 1 DSGVO, die von der Dienststelle zur Durchführung von Arbeitsverhältnissen nach § 24 Abs. 1 DSGVO zulässigerweise erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Gewährt die Dienststelle der Mitarbeitervertretung nach § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD Einsicht in diese Bruttoentgeltlisten, handelt es sich um eine nach § 24 Abs. 1 DSGVO zulässige Form der Datennutzung. Diese ist aber nicht durch § 24 Abs. 2 DSGVO ausgeschlossen. Bei der Mitarbeitervertretung handelt es sich nämlich nicht um eine Stelle außerhalb des kirchlichen Bereichs. Die Einsichtsgewährung stellt damit keine Weitergabe von Daten an Dritte dar (BAG 07.02.2012 – 1 ABR 46/10 – NZA 2012, 744, Rdnr. 43; BAG 14.01.2014 – 1 ABR 54/12 – NZA 2014, 738, Rdnr. 28; Baumann-Czichon u.a., a.a.O., § 34 Rdnr. 6a). Die Mitarbeitervertretung ist selbst zur Wahrung des Datengeheimnisses verpflichtet.

III. (...)

Praxishinweis

§ 35 Abs. 2 Buchst. b MVG weist der Mitarbeitervertretung die Aufgabe zu, für die Einhaltung von arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen einzutreten. Nach Buchst. c hat die MAV ferner für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen einzutreten. Arbeitsrechtliche Bestimmungen sind in der betrieblichen Praxis zuallererst diejenigen über die Eingruppierung und Vergütung. Und Ungleichbehandlung von Männern und Frauen drückt sich in deren ungleicher Bezahlung aus. Der gesetzliche Auftrag der MAV ist also darauf gerichtet, dass jeder und jede diejenige Vergütung bekommt, die ihm oder ihr zusteht. Das wird im Ernst niemand bestreiten. Die MAV kann diese Überwachungsaufgabe nur dann wahrnehmen, wenn sie den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gezahlte Vergütung kennt. Deshalb sieht das Betriebsverfassungsgesetz in § 80 das Recht des Betriebsrates auf Einsicht in die Bruttolohnlisten vor.

Auch das Mitarbeitervertretungsgesetz gewährt der MAV einen umfassenden Informationsanspruch. Nach § 34 Abs. 1 MVG ist die MAV zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Und Abs. 3 bestimmt, dass der MAV die zur Durchführung ihrer Aufgaben benötigten Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen sind. Damit ist eigentlich alles klar: der MAV sind die Bruttolohnlisten zur Wahrnehmung ihres gesetzlichen Überwachungsauftrags auszuhändigen.

Aber weit gefehlt. Kaum ein Arbeitgeber rückt dieses ›Geheimdokument‹ heraus. Dafür gibt es Gründe. Denn viele Arbeitgeber weichen bei der Vergütung von den anzuwendenden Regelungen (AVR, DVO, BAT-KF usw.) ab, teils indem sie bestimmte Mitarbeitergruppen schlechter vergüten, teils indem sie Einzelnen oder kleineren Gruppen eine übertarifliche Vergütung zahlen. Das gilt vor allem für Arbeitnehmer in sogenannten Mangelberufen. Aus Sicht der MAV ist beides sehr kritisch zu sehen. Denn auch die Zahlung einer höheren Vergütung stellt ein Problem dar – spätestens wenn die Jahressonderzahlung gekürzt werden soll. Es stellt sich die Frage, warum es zu einem negativen betrieblichen Ergebnis gekommen ist. Dann nämlich ist es eine Frage der Verteilungsgerechtigkeit, ob die einen durch Kürzung ihrer Jahressonderzahlung die übertarifliche Vergütung der anderen finanzieren müssen.

Es liegt auf der Hand, dass kein Arbeitgeber erklärt, er verweigere die Aushändigung der Bruttolohnlisten, weil er seine Praxis der abweichenden Vergütung verdecken will. Jetzt müssen

andere Gründe vorgeschoben werden. Ein immer beliebteres Argument ist der Schutz der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer. Mit diesem Argument versuchen Arbeitgeber auch, die Mitteilung der BEM-pflichtigen Arbeitnehmer zu verhindern. Wie aber soll eine Mitarbeitervertretung ihren Überwachungsauftrag erfüllen, wenn sie keine Kenntnis von den tatsächlichen Verhältnissen hat? Mit dem gleichen Argument könnte man dann auch der Gewerbeaufsicht die Einsicht in Dienstpläne verweigern. Und weil dieses vorgeschobene Argument des Schutzes der Persönlichkeitsrechte falsch ist, hat das Bundesarbeitsgericht schon am 17. Februar 1983 entschieden, dass der Betriebsrat die Bruttolohnlisten auch gegen den Willen der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einsehen darf. Darin liegt keine Verletzung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung der Arbeitnehmer, weil die Einsichtnahme auf einer klaren gesetzlichen Grundlage erfolgt. Und: Das Recht des einzelnen auf Schutz seiner Individualsphäre nach Art. 2 GG tritt gegenüber der dem BR/der MAV obliegenden sozialen Schutzfunktion zugunsten der Arbeitnehmer als dem vorrangigen Recht zurück (BAG 18.9.1073). Dahinter steht eine einfache Überlegung: Wenn ein einzelner Arbeitnehmer die Einsicht verweigern kann, dann ist jeder Arbeitnehmer in der Gefahr, dass der Arbeitgeber Druck auf ihn ausübt, doch bitte die Einsicht zu verweigern. Und: Da der einzelne Arbeitnehmer im Verhältnis zu seinem Arbeitgeber strukturell unterlegen ist, bedarf es des kollektiven Zusammenschlusses, hier der Vertretung durch die MAV.

Leider tut sich die Rechtsprechung sehr schwer mit dieser Frage. Obwohl das MVG in § 34 Abs. 3 vom Grundsatz ausgeht, dass der MAV die zu ihrer Unterrichtung erforderlichen Unterlagen auszuhändigen sind, beschränken einige Gerichte diesen Informationsanspruch auf die bloße Einsichtnahme. Was nützt einer MAV das Recht, eine Bruttolohnliste mit vielleicht 1.000 Namen und entsprechenden Zahlen einzusehen? Erwartet jemand, dass ein Mitglied der MAV diese Listen auswendig lernt? An anderer – sensibler – Stelle ist die kirchliche Rechtsprechung konsequenter. So hat der Kirchengerichtshof im Hinblick auf den der Mitarbeitervertretung zur Verfügung zu stellenden geprüften Jahresabschluss erkannt, dass die bloße Einsichtnahme nicht genügt, sondern – wie in § 34 Abs. 3 MVG vorgesehen – das Dokument ausgehändigt werden muss (KGH-EKD, 31.10.2005; II-0124/L 24-05).

Die Einsicht in die Bruttolohnliste ist – bei korrektem Verhalten des Arbeitgebers – völlig unkritisch. Denn jedes erfahrene Mitglied der Mitarbeitervertretung ist in der Lage, auf Heller und Pfennig genau auszurechnen, was einem Mitarbeiter zusteht. Wäre das nicht so, wäre die MAV überhaupt nicht in der Lage, ihre Kontrollaufgaben wahrzunehmen. Durch die Bruttolohnliste kann am Ende nur der Verstoß gegen die tarifgerechte Vergütung aufgedeckt werden. Ein solcher Verstoß bedarf aber keines ›Geheimnisschutzes‹.

Die Beschränkung der Kontrollmöglichkeit der MAV folgt auch nicht aus dem Umstand, dass die Lohnhöhe auch aus der Personalakte ersichtlich ist und dieses Datum daher an dem Schutz des § 34 Abs. 4 MVG teilhaben müsse. Nach dieser Vorschrift darf die MAV die Personalakte (insgesamt) nur mit schriftlicher Zustimmung des Betroffenen einsehen. Diese Zugangssperre ist erforderlich, weil eine Personalakte besonders schützenswerte Informationen enthalten kann: ärztliche Atteste, Abmahnungen, Angaben zu persönlichen und sozialen Verhältnissen, Hinweise auf strafrechtliche Verurteilungen und so weiter. Aber nicht alles, was zur Personalakte gehört, ist deshalb zugleich besonders schutzwürdig. So befindet sich in der Personalakte zum Beispiel die Mitteilung über eine Höhergruppierung, über die die MAV im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens ohnehin unterrichtet wurde. Und die Personalakte enthält Angaben zum beruflichen Werdegang. Diesen kennt die MAV aus den ihr bei der Einstellung vorzulegenden Bewerbungsunterlagen und für die Zeit ab Einstellung aus eigener Beobachtung und den gegebenenfalls erforderlichen Mitbestimmungsverfahren. Wenn es nicht geboten ist, diese Informationen gegenüber der MAV besonders zu schützen, dann belegt dies, dass zwar die Personalakte als Ganzes der Einsicht entzogen sein muss, nicht aber jede darin enthaltene Information. So ist zum Beispiel dem Wahlvorstand die Adresse einer in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterin mitzuteilen – auch eine der Personalakte zuzurechnende Information.

Erfreulich klar ist die Entscheidung des Kirchengerichts in Münster. Diese hat der MAV die Bruttolohnlisten ohne Wenn und Aber zugesprochen. Nicht überraschend ist, dass die Dienststellenleitung hiergegen Beschwerde zum Kirchengerichtshof eingelegt hat. Dieser hat somit Gelegenheit, diese seit Jahren umstrittene Frage zu klären.

BERNHARD BAUMANN - CZICHON

Rechtsanwalt



Oktober bis November 2016

Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
04.-05.10.	k	Datenschutz und Mitarbeiterüberwachung: Aufgaben und Beteiligungsrechte der MAV	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
04.-05.10.	k	Durchsetzbarkeit von Mitbestimmungsrechten	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
04.-06.10.	k	Wirtschaftliche Mitbestimmung für Krankenhäuser, Somantik und Psychiatrie	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
17.-19.10.	e	LOG OFF!! Erfolgsfaktor Persönlichkeit	Bad Bevensen, dia e.V.
17.-21.10.	e	Krank – kaputt – raus? Betriebliches Eingliederungsmanagement	Bad Bevensen, dia e.V.
17.-21.10.	e	MVG 1: Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte	Bad Bevensen, dia e.V.
17.-21.10.	e	Rhetorik 2: Die Kunst, Redesituationen zu gestalten	Bad Bevensen, dia e.V.
19.-21.10.	e	Instrumente des Ausfallmanagements	Bad Bevensen, dia e.V.
24.10.	k	Rund um die Dienstplangestaltung	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
24.10.	e	Tagesseminar Schriftführer	Göttingen, dia e.V.
24.-26.10.	k	Arbeitsrechtsaufbaukurs (AVR): Arbeitszeit, Vergütungsrecht, Dienstvereinbarungen	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
24.-26.10.	k	Sozialversicherungsrecht für Mitarbeitervertreter/innen: Grundlagen	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
24.-26.10.	k	Teammanagement	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
26.-27.10.	k	Age Management: Wissenswertes über die MAV	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
26.-28.10.	k	Was macht uns bei der Arbeit krank?	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
26.-28.10.	k	Einführung in die MAVO: Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
27.10.	e	Grundlagenseminar für Mitarbeitervertretungen Wer macht das Protokoll?	Düsseldorf, DGB-Bildungswerk
02.-04.11.	e	Die ordnungsgemäße Sitzungsniederschrift	Bielefeld, Das Bunte Haus
03.11.	e	Tagesseminar Stress lass nach ...!	Hannover, dia e.V.
07.-09.11.	k	Analyse wirtschaftlicher Daten	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
07.-09.11.	k	MAV-Arbeit professionell gestalten II: Expertenwissen	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
07.-09.11.	e	Grundlagenseminar für Mitarbeitervertretungen	Haltern, DGB-Bildungswerk
07.-11.11.	e	Agieren statt Reagieren - Der Gesundheitsschutz als Kernaufgabe der MAV	Springe, dia e.V.
07.-11.11.	e	Einführung in den Tarifvertrag der Diakonie in Niedersachsen (TV DN)	Springe, dia e.V.
07.-11.11.	e	Handlungsmöglichkeiten der MAV bei Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung - Teil 2	Springe, dia e.V.
08.11.	k	Arbeitsschutz im Bereich des Erzbistums und seiner Seelsorgebereiche	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
9.-11.11.	k	Arbeitsrechtsgrundkurs (AVR): Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
9.-11.11.	k	Aufbau und Handhabung der Arbeitsvertragsrichtlinien	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
9.-11.11.	k	Beendigung, Kündigungsschutz und Arbeitsgerichtsbarkeit	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
17.-18.11.	e	Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht	Kassel, dia e.V.
21.11.	k	Betriebliches Eingliederungsmanagement im Bereich des Erzbistums und seiner Seelsorgebereiche	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
21.-23.11.	k	Einführung in die MAVO: Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
21.-23.11.	k	Arbeitsrechtsaufbaukurs (AVR): Arbeitszeit, Vergütungsrecht, Dienstvereinbarungen	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut

Abo Direktbestellung



Wir ordern hiermit Abo/s von A+K
ab der nächsten Ausgabe oder rückwirkend ab Jahresbeginn

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

Abopreis für 4 Ausgaben
60,- Euro pro Jahr inkl. monatlichem A+K-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.

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:
Bitte in Druckbuchstaben

Zur Kenntnis genommen
Arbeitgeber:

An den
KELLNERVERLAG
ST.-PAULI-DEICH 3, 28199 BREMEN

> FAX: 0421-70 40 58 > ARBEITSRECHTUNDKIRCHE@KELLNERVERLAG.DE +



Schnelldienst

für jeden A+K-Abonnenten gratis

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

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

Wenn Sie den A+K-Schnelldienst beziehen möchten, senden Sie an den Verlag umgehend eine E-Mail-Adresse, unter der Sie den Schnelldienst beziehen wollen.

Bitte senden an:
buchservice@kellnerverlag.de

- > kurze und gut verständliche Erläuterungen
- > nur das Wichtigste aus Arbeitnehmersicht
- > mit Verlinkungen zum jeweiligen Urteilstext, sofern Sie ausführlichere Infos benötigen
- > jeden Monat aktuelle Urteile per E-Mail,
- > benötigt werden lediglich ein PC mit Internetanschluss und eine E-Mail-Adresse zum Empfang der monatlichen Sendungen



Ausgabe 1 / 20. Januar 2013 » Online-Version » KellnerVerlag » Buchshop

Recht der betrieblichen Interessenvertretung / evangelisch
Allein die Tätigkeit als Gesundheitspfleger in einer Einrichtung der Psychiatrie ist für die Eingruppierung nach Entgeltgruppe B AVR ausreichend!
(Dienstreise) - MfV - Fg. Sachverhalte aus der Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes F. d. DRG ERM, Beschlüsse vom 25.05.2013, 1-5-2013
• Mitarbeiter- und Gesundheitspfleger, die in der Psychiatrie eingesetzt werden, erfüllen das in der Anlage 1 zur Entgeltgruppe B unter A genannte Sachverhalte und sind schon allein deshalb in die Entgeltgruppe B AVR einzugruppieren. Stimmte aus dem allgemeinen Eingruppierungskriterium abgeleitete Voraussetzungen hinsichtlich der Art der Tätigkeit müssen nicht erfüllt werden.
= Weiterlesen

Recht der betrieblichen Interessenvertretung (katholisch)
Anfechtung einer Mitarbeitervertretungswahl
(Kirchliches Arbeitsrecht Mainz, Urteil vom 22.05.2013, Nr. 10/13 Pfl)
• Es ist primäre Aufgabe der Mitarbeiter, sich selbst um die nähere Durchführung der Wahlentscheidungen zu informieren. Durch einen rechtzeitigen Aufklärung am Schwarzen Brett bedient sich der Wahlvorsitzende eines häufigen und gängigen Kommunikationsmittels. Diese Maßnahme ist durch § 10 Abs. 3 Satz 1 MfVdV erfüllt.
= Weiterlesen

Arbeitsrecht (Tarifrecht)
Umschulungszeit als vergütungspflichtige Arbeitszeit nach dem TV-L
(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.5.2012, 5 AZR 679/11)
• Umschulungszeit und durch die Umschulung verursachte innerbetriebliche Wegezeiten sind im Anwendungsbereich des TV-L vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umschulende in Betrieb erfolgen muss.
= Weiterlesen