

Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR
MITARBEITERVERTRETUNGEN

4 > 2024

122

Der VdDD greift
die kirchliche
Zusatzversorgung an

124

›Dienstgemeinschaft‹:
Ein Begriff
auf dem Prüfstand

132

›Beteiligung!‹ –
Bericht von der
23. Kasseler Fachtagung

VERHANDELN OHNE MACHT

S E I T E 1 1 4

Wichtige Fachmedien für jede MAV vom KellnerVerlag

Service

für die MAV



1. Arbeitsrecht und Kirche – Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen. Erscheint 4 x im Jahr



3. EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht. Onlineportal mit allen wichtigen Entscheidungen für die MAV



2. Schnelldienst – Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen. Für Abonnenten der AuK Die wichtigsten Entscheidungen monatlich per E-Mail



4. Die RechtsSammlung für Mitarbeitervertretungen – Wichtige Gesetze und Verordnungen aus dem staatlichen und kirchlichen Bereich für die MAV-Arbeit.



Telefon 0421 · 77 8 66
info@kellnerverlag.de
www.kellnerverlag.de



Fortbildungen 2025

für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter

- 10. – 14.02.2025 Betriebliches Eingliederungsmanagement > Walsrode
- 24. – 28.02.2025 Grundlagenwissen Wirtschaft für die MAV > Bovenden
- 17. – 21.03.2025 Innerbetriebliche Beratungsgespräche besser führen > Undeloh

22.01.2025

Tagesfortbildung:

- Flip-Chart-Gestaltung leicht gemacht (für die MAV-Praxis) > Online
- Wahlvorstandsschulungen auf Anfrage



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

KOSTEN WOCHENSEMINAR:

1.395,- Euro Kursgebühr
inkl. Übernachtung/
Verpflegung

TAGESVERANSTALTUNGEN:

290,- Euro

**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

Liebe Leserinnen und Leser,

wir erleben eine Phase der gesellschaftlichen und (welt-)politischen Erschütterungen. Vieles ist bedroht: der Frieden, unsere Demokratie, unsere soziale Sicherheit und auch unsere Umwelt, unser Klima.

In solchen kritischen Situationen sehnen wir uns nach einfachen und schnellen Lösungen. Es soll ganz schnell wieder so gut werden, wie es nur in unserer verzerrten Erinnerung mal war. Aber es gibt keine einfachen Antworten, weder um die Kriege in der Ukraine, im Nahen Osten oder anderswo zu beenden, noch um die Folgen des Klimawandelns in den Griff zu bekommen oder andere Probleme zu lösen. Wer anderes behauptet, ist in Wahrheit ein Scharlatan und Rattenfänger.

Wir brauchen eine politische Mehrheit für die Bereitschaft, diese Probleme anzupacken – ernsthaft aber mit Bedacht. Und wir müssen selbst bereit sein, Veränderungen zuzulassen. Und Menschen, die in sozialen Berufen arbeiten, brauchen für sich und für ihre Klientel eine Politik, die solidarisch ist mit Schwachen und Hilfsbedürftigen. Nicht die Bürgergeldempfänger:innen sind unser Problem, wohl aber Unternehmen, die trotz riesiger Gewinne so gut wie keine Steuern zahlen. Die bevorstehende Bundestagswahl ist eine Richtungswahl. Wir alle entscheiden mit darüber, in welche Richtung sich die Bundesrepublik entwickelt.

Wir wünschen Ihnen und uns ein gutes neues Jahr
Henrike Busse und Bernhard Baumann-Czichon

Inhalt

114 THEMEN

114 Verhandeln ohne Macht:

Kollektives Betteln in der ARK-DW.EKM

Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den Einrichtungen des Diakonischen Werks der Ev. Kirche in Mitteldeutschland werden in einem kirchlichen Gremium, der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKM, beschlossen. Wie sieht es dort mit der Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer:innen aus?

122 Der VdDD greift die kirchliche Zusatzversorgung an

Durch das Sinken des Rentenniveaus wird es den Arbeitnehmer:innen in der Diakonie nur durch die kirchliche Zusatzversorgung ermöglicht, bei Renteneintritt ihren Lebensstandard einigermaßen zu wahren. Dieses wichtige System will der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland nun grundlegend zum Nachteil der Arbeitnehmer:innen verändern.

124 Dienstgemeinschaft: Ein Begriff auf dem Prüfstand

Das Leitbild ›Dienstgemeinschaft‹ als Konzept der kirchlichen Arbeitsordnung dient der Kirche als Rechtfertigung ihres Sonderwegs. Die ideologischen Wurzeln dieses Konzepts liegen in der evangelischen Sozialarbeit ab Mitte des 19. Jahrhunderts.

132 Beteiligung! Bericht von der 23. Kasseler Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht

›Beteiligung!‹ ist zum einen die Forderung an kirchliche Arbeitgeber, ihren Beschäftigten endlich Beteiligung an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen zu ermöglichen, indem sie auf Augenhöhe mit der Gewerkschaft Tarifverhandlungen führen. Es ist aber auch der Anspruch der Tagungsteilnehmer:innen an sich selbst, weniger als Stellvertreter:innen tätig zu sein und die Beschäftigten stärker einzubeziehen.

114

Themen

138

Aktuell

140

Rechtsprechung

148

Seminare

Verhandeln ohne Macht: Kollektives Betteln in der ARK-DW.EKM

DR. HERMANN LÜHRS

In unserer Rechtsordnung gilt Vertragsfreiheit: Jeder kann im Rahmen der Gesetze freie Vereinbarungen schließen. Vertragsfreiheit funktioniert, wenn sich in etwa gleich starke Partner gegenüberstehen. Das ist nicht immer der Fall: Banken und Versicherungen zum Beispiel sind übermächtig. Der Staat muss korrigierend eingreifen. Im Arbeitsverhältnis erfolgt die Korrektur durch Tarifverhandlungen mit Streikmöglichkeit. Der Autor untersucht die Verhandlungsmacht in Arbeitsrechtlichen Kommissionen in Mitteldeutschland.

In den Einrichtungen des Diakonisches Werkes der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (DW.EKM) arbeiten 35.000 Menschen. Sie sind in der Krankenpflege, der Alten- und Behindertenhilfe, in der Kinder- und Jugendhilfe tätig. Das DW.EKM ist einer der größten Arbeitgeber in den Bundesländern Thüringen, Sachsen-Anhalt und Teilen von Sachsen und Brandenburg.¹

Die Arbeitsbedingungen dieser Beschäftigten werden nicht mit den Gewerkschaften verhandelt und nicht in Tarifverträgen vereinbart. Sie werden in einem kirchlichen Gremium, der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKM, beschlossen.

Viele Kirchenjurist:innen behaupten, das sei kirchengemäß und arbeitspolitisch kein Problem, denn in Arbeitsrechtlichen Kommissionen herrsche Verhandlungsparität. Die Verhandlungsmacht zwischen Arbeitgebervertreter:innen und Arbeitnehmervertreter:innen sei gleich groß. Streiks seien in Kirche und Diakonie verboten, und die Gewerkschaft ver.di solle sich an der ARK beteiligen.

Arbeitgeber-/Arbeitnehmer-Konflikt

Der Arbeitgeber-/Arbeitnehmer-Konflikt über die Austauschbedingungen von Arbeitsleistung gegen Entgelt ist in der Sozialbranche der gleiche wie in allen anderen Branchen.

Die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft sind davon abhängig, ihre Lebenshaltung aus ihren Gehältern zu finanzieren. Erhöhte Lebenshaltungskosten belasten die Haushalte der Beschäftigten. Lohnsteigerungen und erhöhte Personalkosten belasten die Haushalte der Unternehmen. Darum geht es in dem Konflikt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer:innen.

Das ist insbesondere so, seit in der Sozialbranche das Selbstkostendeckungsprinzip der Träger der Daseinsvorsorge abgelöst worden ist durch gedeckelte Budgets, Fallpauschalen und die Zulassung privater Anbieter. An die Stelle des Vorrangs der frei-gemeinnützigen Träger bei der Erbringung sozialer Dienstleistungen und der Bindung der Gehälter an den Tarif des öffentlichen Dienstes ist die Kostenkonkurrenz aller Anbieter gegeneinander getreten. Das betrifft die Einrichtungen und Unternehmen der Diakonie wie die der Caritas.

¹ www.diakoniemitteldeutschland.de

Macht in Tarifverhandlungen

In Tarifverhandlungen verhandeln wenige für viele. Am Verhandlungstisch sitzen Vertreter:innen der Gewerkschaft/en und Vertreter:innen des oder der Arbeitgeber. Die gewerkschaftliche Tarifkommission bestimmt, wer für die Gewerkschaft am Tisch verhandelt. Die Tarifkommission wird von den Gewerkschaftsmitgliedern des Tarifbezirkes gewählt. Die Tarifkommission legt die Verhandlungsforderungen fest und beschließt über die Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen. Auf Arbeitgeberseite gibt es eine entsprechende Struktur zum Beispiel dann, wenn die Arbeitgeber in einem Verband zusammengeschlossen sind.

In Tarifverhandlungen sind die Kräfteverhältnisse auf Symmetrie hin angelegt. Gewerkschaften sollen die Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer:innen zu ihrem Arbeitgeber auf der kollektiven Ebene balancieren. Für die Analyse der Macht in Tarifverhandlungen unterscheidet die sozialwissenschaftliche Forschung² zwei Prozesse: den Prozess der Konzession und den Prozess der Verpflichtung. Mit dem Konzessionsprozess sind die Ausgangs- und Zielpositionen der Beteiligten zu Beginn gemeint und deren Veränderung im Verlauf der Verhandlungen. Der Verpflichtungsprozess besteht in formalen und informalen Inkraftsetzungen des Verhandlungsergebnisses und in dessen Umsetzung und Durchführung.

In Tarifverhandlungen sind Konzessionsprozesse am Verhandlungstisch gebunden an Konzessionsprozesse, die außerhalb des Verhandlungstisches auf der Arbeitgeberseite (Arbeitgeberverband, Unternehmen) und der Arbeitnehmerseite (Gewerkschaften, Beschäftigte) stattfinden. Die Konzessionsprozesse außerhalb des Verhandlungstisches ermöglichen den Verhandelnden am Tisch, Positionen einzunehmen, von ihnen abzurücken und zu Vereinbarungen mit der anderen Seite zu gelangen. Auf gewerkschaftlicher Seite handelt es sich um die Beratungen in der Tarifkommission und auf der Seite der Arbeitgeber um Beratungen in deren Strukturen, zum Beispiel im Arbeitgeberverband. Erst auf der Grundlage der Zustimmung der Tarifkommission und gegebenenfalls einer Urabstimmung unter den organisierten Beschäftigten und der Zustimmung in den delegierenden Strukturen der Arbeitgeber wird ein Tarifvertrag zwischen den Parteien geschlossen.

Der Konzessionsprozess außerhalb des Verhandlungstisches wird zu einem Machtargument am Verhandlungstisch gegenüber der anderen Partei dadurch, dass die eine Seite in den Raum stellt, dass das von der anderen Seite verlangte Ergebnis keine Zustimmung außerhalb des Verhandlungstisches finden wird und mithin ein Ergebnis so nicht erreicht werden kann. Ähnlich wird auch der Ratifikations- und Verpflichtungsprozess zu einem Machtargument, wenn deutlich wird, dass eine Konzession am Verhandlungstisch zwar möglich, aber die Verpflichtung der Beteiligten auf die avisierte Konzession nicht gesichert werden kann.

Zu den Machtmitteln im Tarifvertragssystem gehören Arbeitskampfmaßnahmen, die die Gewerkschaften und die Arbeitgeber einsetzen. Das stärkste Mittel der Gewerkschaften ist der Streik als die planmäßige Niederlegung der Arbeit einer großen Zahl von Beschäftigten. Das Mittel der Arbeitgeber gegen Streiks ist die Einstellung der Gehaltszahlung an die Streikenden.

Ein Streik ist laut Rechtsprechung rechtmäßig, wenn er auf tarifvertragliche Regelungsgegenstände gerichtet ist und darauf abzielt, Verhandlungsparität auf der kollektiven Ebene herzustellen. Aussperrungen durch die Arbeitgeber gelten als Antwort auf einen Streik deshalb nur insoweit als zulässig, wie sie zur Abwehr von Streikformen eingesetzt werden, die eine Asymmetrie in den Verhandlungen herbeiführen.

Am Verhandlungstisch können Geschick, taktische Manöver und andere Beeinflussungen kurzfristig Wirkung erzielen. In andauernden und wiederholten Verhandlungen schleifen sich solche Manöver ab. An ihre Stelle treten notwendigerweise realistische Einschätzungen über die tatsächlich vorhandenen Machtmittel und Kräfteverhältnisse beider Seiten außerhalb des Verhandlungstisches.

Ein geringer Einfluss der Akteure am Verhandlungstisch auf die Willensbildung in der sie delegierenden Struktur – und in diesem Sinne ›schwache‹ Verhandlungspartner – verschaffen den Akteuren der anderen Seite keinen Zugewinn an Verhandlungsmacht. Verhandlungspartner, die nicht in der Lage sind, mögliche Kompromisse in den eigenen Reihen durchzusetzen, erschweren das Erreichen von Verhandlungsergebnissen.

Die Entscheidungsstrukturen, die Machtmittel und Machtprozesse der Akteure außerhalb des Ver-

² Weitzbrecht, Hansjörg: Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie. (1969) / Das Machtproblem in Tarifverhandlungen, in Soziale Welt. (1974).

handlungstisches bedingen die Macht am Verhandlungstisch und wirken so auf die Ergebnisse ein, die erzielt werden. Auf eine Formel gebracht: Die Macht in Kollektivverhandlungen geht nicht von denen aus, die am Tisch sitzen. Sie geht von denen aus, die dort nicht sitzen.

Macht in Arbeitsrechtlichen Kommissionen

In Arbeitsrechtlichen Kommissionen finden ebenfalls Kollektivverhandlungen statt. Wenige fassen Beschlüsse für viele. Auch hier gehen Machtfaktoren und Machtprozesse in die Verhandlungen ein. Doch sie verlaufen asymmetrisch.

Das beginnt damit, dass die Kommissionen und ihre Regeln durch die Kirchenleitungen beziehungsweise Verbandsleitungen der Einrichtungen, die die Arbeitgeber sind, errichtet werden. Diese Instanzen³ bestimmen – und ändern bei Bedarf – die Struktur und Größe der Kommission, die Verfahrens- und Beschlusregeln, die Zugangswege sowie die Ressourcenausstattung und die Anforderungen, die an die Vertretung der Arbeitnehmer:innen und ihre Entsendung gestellt werden⁴.

Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen im Bereich der Kirchen, Diakonie und Caritas haben im Kern dieselben Strukturmerkmale⁵: Die Zahl der Personen, die als Arbeitgebervertreter beziehungsweise Arbeitnehmervertreter fungieren, ist gleich. Beschlüsse werden mit Mehrheit gefasst. Die Mitglieder der Kommission sind unabhängig und von Weisungen frei. Die Sitzungen der Kommission sind geschlossen und vertraulich.

Alle Kommissionen haben neben sich ein weiteres Gremium mit einer ungeraden Zahl von Mitgliedern. Dieses Gremium, Schlichtungs- oder Schiedskommission genannt, entscheidet, wenn in der Kommission kein Beschluss zustande kommt.

Die Arbeitsrechtliche Kommission DW.EKM

Die Synode (Kirchenleitung) der EKM hat im ›Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst des Diakonischen Werkes Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e. V.‹

die Errichtung der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK-DW.EKM) beschlossen.

Die Synode der EKM besteht aus Repräsentant:innen kirchlicher Gliederungen (Kirchenkreise, Probstsprenge), der Kirchenverwaltung, der Theologischen Fakultäten der Universitäten Halle-Wittenberg und Jena sowie zwei Jugendvertretern und acht Personen, die von der Leitungsspitze der EKM (Landeskirchenrat) berufen werden. Qua Amt gehören der Synode an: der Landesbischof, die Regionalbischöfe, Präses der vorherigen Synode, Präsident des Landeskirchenamtes und der Leiter des Diakonischen Werkes der EKM.⁶ Arbeitnehmervertreter:innen oder die Gewerkschaften haben auf die Zusammensetzung der Synode keinen Einfluss.

Aufbau

Der ARK-DW.EKM gehören an: ›zwei Dienstnehmervertreter der Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände, drei Dienstnehmervertreter der Mitarbeiter des Diakonischen Werkes und seiner Mitgliedseinrichtungen und fünf Dienstgebervertreter des Diakonischen Werkes und seiner Mitgliedseinrichtungen.‹⁷ Den Arbeitnehmerverbänden müssen jeweils ›mindestens 250 Mitarbeiter im Diakonischen Dienst angehören‹. Wollen mehrere Verbände entsenden, müssen sie sich über die Verteilung der beiden Plätze einigen. Kommt eine Einigung nicht zustande, ›entscheidet auf Vorlage der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission die Präsidentin beziehungsweise der Präsident des Obergerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland.‹⁸

Im Fall der Uneinigkeit legen damit kirchliche Verwaltungs- beziehungsweise Rechtskörper die Zahl der Vertreter:innen von Gewerkschaften in der ARK-DW.EKM fest.

Drei weitere Arbeitnehmervertreter:innen sollen durch den Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen des Diakonischen Werkes der EKM (GAMAV) benannt werden.⁹ Entsendet der GAMAV keine Personen in die ARK-DW.EKM, werden die drei Plätze durch Wahl in einer Wahlversammlung besetzt. Die Wahlversammlung wird von der Geschäftsstelle der ARK im Landeskirchenamt der EKM einberufen und geleitet. Kommt in der Wahlversammlung wegen mangelnder Beteiligung keine Wahl zustande, beruft die

³ In den Evangelischen Kirchen sind es die Kirchenleitungen (Synoden) der Landeskirchen bzw. der EKD. In den Katholischen Bistümern entscheiden die Bischöfe. In der Diakonie beschließen die Mitgliederversammlung des ›Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V.‹ auf der Bundesebene sowie einige Landesverbände der Diakonie in deren Bereichen. Über die ARKen der Caritas beschließt die Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes.

⁴ Vgl. Baumann-Czichon, Was wird aus dem kirchlichen Arbeitsrecht: Vom ›Supergrundrecht‹ zur praktischen Konferenz, AuK 2022, 65 (72f.).

⁵ Lührs, Hermann: Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen (2010).

⁶ www.ekmd.de/kirche/landessynode/mitglieder-der-landessynode

⁷ www.kirchenrecht-ekm.de/mobile/index.html#/document/document/html/31986

⁸ §7 ARR-G-DW.EKM.

⁹ §8 ARR-G-DW.EKM.

Die ›Dienstnehmerseite‹ besteht aus Personen, die abhängig in den Einrichtungen der Diakonie beschäftigt sind oder von der Diakonie als Mitarbeiterverband finanziell bezuschusst werden.



Geschäftsstelle der ARK eine weitere Versammlung ein. Diese Versammlung entscheidet unabhängig von der Zahl der dann Anwesenden. Kommt auch dort keine Wahl zustande, benennen die Verbände, die bereits Vertreter:innen entsandt haben, die nicht besetzten Plätze.¹⁰

Die Vertreter:innen der Arbeitgeber werden vom Vorstand des Diakonischen Werkes auf Vorschlag des ›Diakonischen Dienstgeberverbandes in Mitteldeutschland‹ (DDM) entsandt. Regelungen bei Nicht-Benennung durch den Arbeitgeberverband hat die Kirchenleitung der EKM nicht aufgestellt. Sie geht offensichtlich davon aus, dass dieser Fall nicht eintritt – im Unterschied dazu, dass im Fall von Verweigerungen oder Blockaden auf Arbeitnehmerseite Vorkehrungen bis ins Detail getroffen wurden.

Asymmetrische Besetzung, Unabhängigkeit, Weisungsfreiheit

In der ARK-DW.EKM sitzen auf der Arbeitnehmerseite zwei Vertreter:innen von Verbänden, die nicht mehr 250 Mitglieder haben müssen. Drei Arbeitnehmervertreter:innen können – wenn der GAMAV niemanden benennt – in Wahlversammlungen auch unabhängig von der Zahl der Anwesenden gewählt werden. Diese fünf Personen sollen 35.000 Beschäftigte der Diakonie in Mitteldeutschland repräsentieren.

Ihnen gegenüber sitzen fünf Vertreter:innen des DDM. In dem Verband sind 273 diakonische Träger von über 1.700 Einrichtungen mit 29.500 Beschäftigten und damit fast alle Einrichtungen der Diakonie in Bereich der EKM als Arbeitgeber zusammengeschlossen.¹¹

Die Besetzung der ARK-DW.EKM ist asymmetrisch: Der imaginierten Repräsentanz der Beschäftigten in der Diakonie sitzt die reale Repräsentanz ihrer Arbeitgeber gegenüber.

›Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden.‹¹² Mit dieser Regelung soll die Gleichheit der Verhandlungsbedingungen in der ARK und die Unabhängigkeit der Akteure von Interessen suggeriert werden.

In der ARK EKM stellt ›das Diakonische Werk der Dienstnehmerseite ein jährliches Budget zur Verfügung.‹¹³ Das Budget fließt auch dem ›Verband kirch-

licher Mitarbeitender der Evangelischen Kirchen Mitteldeutschlands e.V.‹ (VKM) zu. Er besetzt derzeit zwei Plätze in der ARK.¹⁴ Die ›Dienstnehmerseite‹ besteht damit aus Personen, die abhängig in den Einrichtungen der Diakonie beschäftigt sind oder von der Diakonie als Mitarbeiterverband finanziell bezuschusst werden.

Die Arbeitgebervertreter:innen in der ARK-DW.EKM sind auch nicht unabhängig. Darauf legen sie selbst Wert. Die Vorstandsmitglieder und Vertreter:innen des DDM ›kommen aus der Praxis und haben hauptberuflich leitende Verantwortung in diakonischen Einrichtungen.‹ Der DDM ist Mitgliedsverband der Diakonie Mitteldeutschland und mit deren Verwaltung verflochten. Das Diakonische Werk ›übernimmt für den Verband die operative Koordination der Geschäftsstelle im Auftrag des Vorstands. Die Geschäftsführung hat [eine] Juristin bei der Diakonie Mitteldeutschland.‹¹⁵

Für die Arbeitgebervertreter:innen entsteht somit ein Machtargument gegen die Arbeitnehmervertreter:innen, wenn sie eine von der Arbeitnehmerseite geforderte Gehaltserhöhung für ihre Einrichtungen und Unternehmen als nicht akzeptabel und nicht umsetzbar beschreiben. Das ist deshalb ein Machtargument, weil die Arbeitgebervertreter handlungsfähige Strukturen außerhalb des Tisches real repräsentieren – die Unternehmen nämlich, in denen die Arbeitnehmer:innen beschäftigt und bezahlt werden. Daraus erwächst die Verhandlungsmacht der Arbeitgebervertreter:innen. Das wissen die Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen.

Für die Arbeitnehmerseite entsteht demgegenüber kein Machtargument gegen die Arbeitgeberseite, wenn sie die Verweigerung der Gehaltserhöhung, eine zu geringe Verbesserung oder eine Verschlechterung von Arbeitsbedingungen als für die Beschäftigten inakzeptabel und nicht umsetzbar beschreiben. Denn die Arbeitnehmervertreter:innen repräsentieren keine außerhalb der Kommission zu wirksamer Handlungsfähigen Strukturen der Beschäftigten. Das wissen die Vertreter:innen der Arbeitgeber.

Der GAMAV ist ein Zusammenschluss von MAVen, die an das Mitarbeitervertretungsgesetz gebunden sind. Wahlversammlungen zur Benennung von Arbeitnehmervertretern in der ARK lösen sich nach der Wahl auf. Der VKM ist ein eingetragener Verein, der seinen Mitgliedern Serviceleistungen anbietet. Keine dieser

¹⁰ §9 ARR.G-DW-EKM.

¹¹ www.dienstgeber-mitteldeutschland.de/ueber-uns

¹² §12 ARR.G-DW-EKM.

¹³ §14 ARR.G-DW-EKM.

¹⁴ www.diakonie-mitteldeutschland.de/sozial-partner/arbeitsrechtliche-kommission

¹⁵ www.dienstgeber-mitteldeutschland.de/ueber-uns/vorstand.

Instanzen könnte arbeitspolitische Machtmittel mobilisieren, die das Ungleichgewicht in der Arbeitsrechtlichen Kommission kompensieren. Die Strukturen der Arbeitnehmer:innen außerhalb der ARK in Bezug auf die ARK sind für die Arbeitgebervertreter:innen in der ARK irrelevant.

Die Gewerkschaft ver.di könnte gewerkschaftliche Machtmittel einsetzen. Sie kann zum Beispiel den Arbeitgeberverband DDN oder andere diakonische Arbeitgeber zur Aufnahme von Tarifvertragsverhandlungen auffordern und hierzu auch Arbeitskampfmaßnahmen einleiten. Doch sie könnte nicht zu Arbeitsniederlegungen aufrufen, um einen Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission zu beeinflussen. Denn ein gewerkschaftlicher Streik ist nur legal, wenn das Streikziel tarifvertraglich regulierbar ist. Beschlüsse Arbeitsrechtlicher Kommissionen sind kein Tarifvertrag.

Beteiligt sich eine Gewerkschaft an einer Arbeitsrechtlichen Kommission, behält sie die Autonomie, die sie gemäß Grundgesetz und Tarifvertragsgesetz hat. Sie ist als Gewerkschaft nicht zur Loyalität den Kirchen gegenüber verpflichtet. Aber die Vertreter:innen, die sie in eine ARK entsendet, sind den Verfahren und Regularien der ARK ebenso unterworfen wie die Vertreter:innen kirchlicher Mitarbeiterverbände, der Zusammenschlüsse von Mitarbeitervertretungen oder die in einer Wahlversammlung gewählten Personen. ARKen sind verriegelte kirchliche Gremien. Ihre Struktur und Funktionsweise bestimmen die Kirchen.

Druckmittel: Exit?

Arbeitnehmervertreter in ARKen haben ein Druckmittel, das in ihrer Hand liegt: die Kommission nicht zu besetzen, ihre Beschlussfähigkeit zu blockieren und/oder die Kommission zu verlassen.

Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der EKM hat diese Position eingenommen. Er verweigert die Entsendung von Vertreter:innen in die ARK und fordert Tarifvertragsverhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di.¹⁶ Doch die Verweigerung des GAMAV läuft ins Leere. Denn die Besetzungsregeln der ARK stellen sicher, wie oben gezeigt, dass Teilnahmewillige gefunden werden.

Versuche, innerhalb der Kommission Beschlüsse durch Nicht-Teilnahme an Sitzungen zu verhindern, laufen

ebenfalls ins Leere. Denn §13 Abs.5 ARRG-DW.EKM sieht für diese Fälle vor: ›Ist die Arbeitsrechtliche Kommission nicht beschlussfähig, wird mit einer Frist von längstens drei Wochen zu einer erneuten Sitzung mit gleicher Tagesordnung eingeladen. Ist auch in dieser erneuten Sitzung die Beschlussfähigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission ... nicht gegeben, wird mit einer Frist von längstens drei Wochen zu einer dritten Sitzung mit gleicher Tagesordnung eingeladen. In dieser dritten Sitzung kann die Arbeitsrechtliche Kommission entscheiden, wenn mindestens die Hälfte ihrer Mitglieder teilnimmt.‹

Die Arbeitgebervertreter:innen in der ARK-DW.EKM können unter diesen Bedingungen auch ohne Beteiligung von Arbeitnehmervertreter:innen Beschlüsse fassen.

Der VKM.EKM könnte mit Exit drohen, um Druck auf Beschlüsse auszuüben. Das wäre auf den ersten Blick ein Machtargument, denn die kirchlichen Arbeitgeber (Dienstgeberverband und Diakonisches Werk) sind an der Teilnahme dieses Verbandes in der ARK interessiert. Die Beteiligung des VKM ist für die Funktionsfähigkeit der ARK notwendig, wenn der GAMAV nicht besetzt ist und aus Wahlversammlungen keine Besetzung hervorgeht. Der VKM könnte die Exit-Drohung nicht sehr oft vortragen – sie nutzt sich ab. Am Ende richtet sich ein Ausstieg aus der Kommission gegen den Verband selbst. Denn verlässt der VKM die ARK, verliert er die Budgetzuweisung durch die Diakonie. Zudem müsste der Verband mit Einfluss- und Mitgliederverlust rechnen, wenn er seinen Handlungsraum – die ARK – aufgibt.

Blockade, Exit-Drohung und Nicht-Benennung sind wirkungslose Gesten.

Schiedskommission: Ohnmacht mit anderen Mitteln

Die Befürworter:innen des Kommissionensystems sagen, die Schiedskommission Sorge für Gleichgewicht. Denn die Schiedskommission werde von einer neutralen Person geleitet, die im Streitfall den Ausschlag gibt. Das Ergebnis des Schiedsverfahrens sei für beide Seiten nicht vorhersehbar.

Die Arbeitsrechtliche Kommission ist ein Beschlussgremium mit einer geraden Zahl von Mitgliedern. Beschlüsse müssen mit Mehrheit gefasst werden.

¹⁶ www.mav-ekm.de/wahlversammlung-zur-ark

Der Aufbau und die Verfahren in Arbeitsrechtlichen Kommissionen sorgen dafür, dass die asymmetrisch verteilte Macht des Einzelarbeitsverhältnisses auf der kollektiven Ebene asymmetrisch fortbesteht.



Kann keine Mehrheit gebildet werden, geht aus dem Gremium kein Beschluss hervor. Die bestehenden Regelungen über Arbeitsbedingungen bleiben unverändert. Die Mitglieder der ARK sind an keine Weisungen gebunden, sie tagen in geschlossenen Sitzungen. Findet sich daher keine Mehrheit für einen Beschluss, ist Stillstand das Ergebnis.

Die Wirklichkeit außerhalb der Kommission steht allerdings nicht still. Die wirtschaftliche Entwicklung ist nicht statisch, die Sozial- und Steuerpolitik auch nicht. Die Finanzierung der Daseinsvorsorge ändert sich, Anforderungen an die Erbringung sozialer Dienstleistungen sind im Wandel. Der Arbeitsmarkt ist in Bewegung.

Neben der ARK ist daher eine weitere Instanz funktional zwingend, die Stillstand in der Kommission beendet. Ein Stillstand wird im System der Arbeitsrechtlichen Kommissionen nicht neutral aufgelöst. Das wird an zwei Fallkonstellationen klar.

Fall 1: Verlangt die Arbeitgeberseite in der Kommission Beschlüsse zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, um Lohnkosten zu senken und die Arbeitnehmerseite lehnt das ab, dann beschließt die Schiedskommission. Sie tut das möglicherweise nicht im vollen Umfang der geforderten Verschlechterung, dennoch muss damit gerechnet werden, dass eine Verschlechterung für die Arbeitnehmer beschlossen wird. Man weiß vorher nur nicht in welchem Maß.

Die Arbeitnehmerseite in der Kommission steht somit vor der Situation, eher Einigungen mit der Arbeitgeberseite über Verschlechterungen in der Kommission zu suchen, die das Maß der Verschlechterung begrenzen, als die Entscheidung darüber in die Schiedskommission zu verlagern.

Fall 2: Verlangt die Arbeitnehmerseite in der Kommission eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die die Arbeitgeber aus Kostengründen ablehnen, muss die Arbeitnehmerseite damit rechnen, dass ihrer Forderung auch in der Schiedskommission nicht oder nur vermindert entsprochen wird. Auch hier wäre das Maß einer Minderung nicht gewiss.

Will die Arbeitnehmerseite daher Verbesserungen zum Beispiel in Richtung von Referenzwerten wie der allgemeinen Tarifentwicklung erreichen, muss sie ihre Forderung von vornherein so halten und gegebenenfalls vermindern, um in der Kommission eine Einigung

mit den Arbeitgebern zu finden, statt dem Risiko einer nicht absehbaren Minderung in der Schiedskommission ausgesetzt zu sein.

Beschlüsse über Arbeitsbedingungen und Lohnkosten werden im Kontext der institutionellen Interessen von Kirche und Diakonie gefasst. Die Interessen von Kirche und Diakonie werden von ihren Leitungen definiert, die gleichzeitig auch Arbeitgeber sind. Wie weit dabei das Pendel zu ihren Gunsten und gegen die Interessen der Arbeitnehmer:innen ausschlägt, hängt von der vorsitzenden Person der Schiedskommission ab.

Besetzung des Vorsitzenden der ARK-DW.EKM

In der EKM heißt die Schiedskommission Schlichtungsausschuss. Der Ausschuss hat fünf Mitglieder. Je zwei werden von den beiden Seiten in der ARK bestimmt. Das Gremium kann Beschlüsse auch ohne Anwesenheit von Arbeitnehmervertreter:innen fassen: ›Der Schlichtungsausschuss ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner Mitglieder einschließlich des Vorsitzenden oder seines Stellvertreters anwesend sind.‹¹⁷

Für dessen Benennung gilt: ›Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses und sein Stellvertreter werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission mit den Stimmen von mindestens acht Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission gewählt. Kommt nach zwei Wahlgängen die erforderliche Mehrheit nicht zustande, so werden der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses und sein Stellvertreter von der Landessynode der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland gewählt; zuvor ist das Einvernehmen mit der Evangelischen Landeskirche Anhalts herzustellen.‹¹⁸

Das Besetzungsverfahren stellt damit sicher, dass im Fall der Nicht-Einigung die Kirchenleitung der EKM über die vorsitzende Person des Schlichtungsausschusses entscheidet. Auch hier ist die Arbeitnehmerseite darauf verwiesen, eigene Vorstellungen über die Besetzung zurückzunehmen um eine nicht kalkulierbare Besetzung durch die Synode der EKM zu vermeiden. Demgegenüber können Dienstgeberverband und Diakonieleitungen einer Besetzung durch die Kirchenleitung gelassener entgegensehen.

¹⁷ § 18 ARR-G-DW.EKM.
¹⁸ ARR-G-DW.EKM § 16.

Beschlüsse gelten nicht

Gemäß § 3 ARRГ-DW.EKM beschließt die ARK ›auf gemeinsamen schriftlich begründeten Antrag der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung eines Mitgliedes des Diakonischen Werkes ..., dass dieses Mitglied auch andere nach den Vorgaben des Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetzes zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen anwenden kann.«

Das bedeutet, dass Arbeitsbedingungen, die die ARK-DW.EKM verabschiedet hat, jederzeit unterschritten werden können. Dafür genügt ein Antrag an die ARK. Stimmen die Arbeitnehmervertreter:innen nicht zu, entscheidet der Schlichtungsausschuss.

Neben allen weiteren Punkten schließt diese Regelung aus, dass eine Gewerkschaft ihren Mitgliedern Mindestarbeitsbedingungen, die sie verhandelt hat, auch garantieren kann.

Fazit

Der Aufbau und die Verfahren in Arbeitsrechtlichen Kommissionen sorgen dafür, dass die asymmetrisch verteilte Macht des Einzelarbeitsverhältnisses auf der kollektiven Ebene asymmetrisch fortbesteht. Das wird salbungsvoll so ausgedrückt:

›Beteiligung und Engagement der Mitarbeitenden sind in der Diakonie grundlegend. Der Einsatz für den Nächsten verbindet praktische Tätigkeiten und Leitungsaufgaben in einer Dienstgemeinschaft. Das kirchliche Arbeitsrecht trägt diesem gemeinsamen Anliegen Rechnung. Kirche und Diakonie setzten auf den Dritten Weg als modernen Weg der Sozialpartnerschaft. Denn dieser bedeutet Konsens statt Arbeitskampf, Ausgleich statt Machtdemonstration.«¹⁹

Vertreter:innen der Arbeitnehmer können im System der Arbeitsrechtlichen Kommissionen gleiche Verhandlungsmacht nicht aufbauen – auch dann nicht, wenn sie von Gewerkschaften entsandt werden. Die Arbeitnehmervertreter:innen in einer ARK haben keine Machtargumente, die das Ungleichgewicht in der ARK kompensieren. Sie sind darauf verwiesen, die Gegenseite um Einsicht in ihre Sachargumente zu bitten. Sie sind kollektiv Bettelnde.



DR. HERMANN LÜHR S

Der Autor ist Sozialwissenschaftler und war lange Mitglied einer Arbeitsrechtlichen Kommission.

19: www.dienstgeber-mitteldeutschland.de/gemeinsam-gestalten/

KETTELERVERLAG

Fachverlag für kirchliches Arbeitsrecht
Serviceunternehmen der KAB

Für Mitarbeitervertretungen,
Dienstgeber, Personalverantwortliche,
Mitarbeitende und Bewertungskommissionen

Eingruppierungshilfe für die tägliche Praxis
mit Schwerpunkt auf Anwendung. Inklusive
Erläuterungen der wichtigsten Rechtsbegriffe
und der aktuellen Rechtsprechung sowie ihre
Übertragung auf Fragestellungen aus dem Alltag

Küster

AVR – Eingruppierung in Einrichtungen der Caritas

Mit diesem Buch erhalten Sie eine praxisgerechte **Handlungsanleitung** für die Eingruppierung nach den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas).

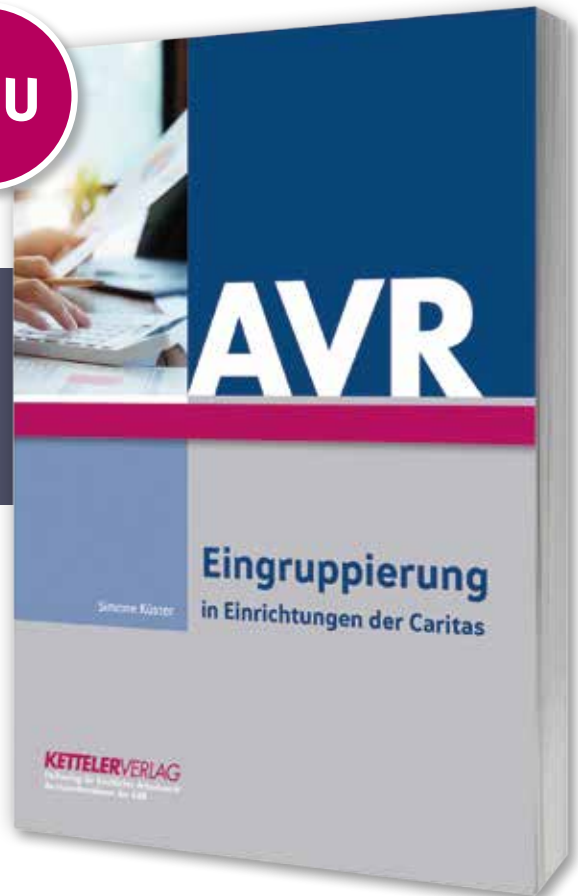
Innerhalb der AVR Caritas finden sich **zwei unterschiedliche Eingruppierungssysteme**: die dem Bundes-Angestelltentarifvertrag nachempfundene „alte“ Anlage 2 (mit 2d und 2e) und die „neuen“ Anlagen 30 bis 33, die sich am TVöD orientieren. Je nach Tätigkeitsschwerpunkt muss bei jedem Eingruppierungsvorgang eine Entscheidung für die Zuordnung zu einer Anlage getroffen werden.

Die prägnante Darstellung der jeweiligen **Tätigkeitsmerkmale** und **Geltungsbereiche** der Anlagen in diesem Buch erleichtert Ihnen die **rechtssichere Eingruppierung, spart Zeit** und bringt **Klarheit**. Mit **praxisorientierten Hinweisen** unter Berücksichtigung der einschlägigen **Rechtsprechung** sowie **Grafiken** und konkreten **Beispielen** zum besseren Verständnis.

Aus den Inhalten:

- ✓ Allgemeine Grundsätze der Eingruppierung
- ✓ Grundlagen der Eingruppierung in Anlage 1 AVR
- ✓ Eingruppierung für den allgemeinen Dienst (Anlagen 2 ff. AVR)
- ✓ Eingruppierung für Pflegedienste (Anlagen 31 und 32 AVR)
- ✓ Eingruppierung für den Sozial- und Erziehungsdienst (Anlage 33 AVR)
- ✓ Mitbestimmung der MAV und Rechtsschutz

NEU



**Der praxisorientierte
Leitfaden zur rechtssicheren
Eingruppierung in die AVR Caritas.**

2024, 232 Seiten, DIN A5, kart.

ISBN 978-3-944427-53-9 • Best.-Nr. 608080 • € 34,90



Zur Autorin:

Simone Küster ist selbstständige Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht mit Tätigkeitsschwerpunkt Eingruppierung. Seit mehr als 20 Jahren berät und vertritt sie mit eigener Kanzlei deutschlandweit insbesondere Verbände, Kliniken und sonstige soziale Einrichtungen in allen Sparten des öffentlichen und kirchlichen Dienstes.

Bestellen Sie einfach online unter www.ketteler-verlag.de oder rufen Sie uns an, wir beraten Sie gerne!

KETTTLER-Verlag GmbH, Niederlassung Waldmünchen, Schloßhof 1, 93449 Waldmünchen,
Tel: 09972/9414-51, kontakt@ketteler-verlag.de

Stand 11/2024

Der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) greift die kirchliche Zusatzversorgung an

TOBIAS WARJES

Arbeitnehmer:innen in der Diakonie erwerben ebenso wie diejenigen im öffentlichen Dienst neben der gesetzlichen Rente einen Anspruch auf eine zusätzliche Betriebsrente. Dies erfolgt auf der Grundlage des für den öffentlichen Dienst geltenden Altersvorsorgetarifvertrags (ATV). Im Rentenfall wird diese Betriebsrente nicht vom Arbeitgeber, sondern von einem Versorgungswerk gezahlt, zum Beispiel einer Kirchlichen Zusatzversorgungskasse (ZVK) oder der VBL.

Wesentliches Merkmal dieser Zusatzversorgung ist, dass die Arbeitnehmer:innen entsprechend ihrem Gehalt eine Rente garantiert bekommen. Damit unterscheidet sich die Zusatzversorgung von einer (kapitalgedeckten) Lebensversicherung. Diese schüttet im Rentenfall neben der (niedrigen) Garantierente nur das Geld aus, was auf dem Kapitalmarkt erwirtschaftet wurde.

Für die Arbeitnehmer:innen in der Diakonie ist die betriebliche Zusatzversorgung über die VZK elementar wichtig: Viele Arbeitnehmer:innen entgehen erst dadurch der Altersarmut, dass sie neben der gesetzlichen Rente eine garantierte Zusatzversorgung erhalten. Das Rentenniveau ist in den letzten Jahren weiter gesunken. Und es gibt starke Kräfte in der Bundesrepublik, die das Rentenniveau weiter absenken wollen. Auch darüber wird bei der nächsten Bundestagswahl entschieden. Die Sicherung der Zusatzversorgung wird daher noch wichtiger.

Und gerade in diesen Zeiten wollen die kirchlichen Arbeitgeber die Axt an die Zusatzversorgung legen. Der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) fordert eine grundlegende Änderung des Systems der Zusatzversorgung.

Was will der VdDD?

Der Vorsitzende Dr. Habenicht stellt zwei Dinge in den Raum, die aus Sicht des Verbandes betrachtet werden müssten. Zum einen sei die Koppelung an den Altersvorsorgetarifvertrag des öffentlichen Dienstes (ATV) kritisch zu hinterfragen. Zum anderen müsse in den jeweiligen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) die Möglichkeit geschaffen werden, von einer garantierten Rentenleistung auf ein System mit garantierten Beiträgen in ein Versorgungssystem umzustellen. Anders als Scholz für die Caritas fordert Habenicht zwar keine Abkopplung vom ATV und keine generelle Umstellung auf eine Beitragszusage, gemeint haben dürfte er aber das Gleiche.

Was sind die Gründe?

Die Gründe des VdDD dürften vielschichtig sein. Der Verband stellt in seiner aktuellen Ausgabe des Mitgliedermagazins heraus, dass mindestens eine höhere

Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer:innen nötig sei, um die diakonischen Unternehmen wirtschaftlich zu entlasten. Langfristig müsse aber die Möglichkeit einer reinen Beitragszusage gegeben sein. Mit anderen Worten: Die unzureichende Refinanzierung der diakonischen Angebote (die von den Arbeitgebern ausgehandelt wird) und mögliche Managementfehler sollen durch die Arbeitnehmer:innen (durch Lohn- und Rentenverzicht) ausgeglichen werden.

Die derzeit bestehende Koppelung an den ATV bedeutet, dass die diakonischen Arbeitgeber an einen Tarifvertrag gebunden sind, der auf ›normalem‹ Wege zwischen einem Arbeitgeberverband und Gewerkschaften ausgehandelt wird. Dieser (weltliche) Verhandlungsweg beinhaltet unter anderem die kollektive Macht der Arbeitnehmer:innen, ihre Arbeitsbedingungen zu verhandeln und gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen, um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen (ggf. Streik). Dies ist dem VdDD ein Dorn im Auge, da er so gerne an dem (kircheninternen) Verhandlungsmodell, dem ›Dritten Weg‹, festhält. In diesem Modell gibt es keine kollektive Macht der Arbeitnehmer:innen. Die (kirchen-)gesetzlichen Regelungen werden von den Arbeitgebern einseitig festgelegt. So können dabei die Arbeitgeber die Regelungen schlicht bestimmen, und den Arbeitnehmer:innen bleibt, wie wir alle wissen, nur kollektives Betteln.

Was sind die Forderungen der Arbeitnehmer:innen?

Es bleibt dabei: Die betriebliche Altersversorgung wird in Zukunft eine immer größere Rolle spielen, um für die Arbeitnehmer:innen in der Diakonie ein angemessenes Alterseinkommen zu sichern. Daher muss mehr Zusatzversorgung her und nicht weniger!

Eine Verschlechterung oder gar Abschaffung des jetzigen Systems muss gänzlich ausgeschlossen bleiben!

Die gesetzlichen Grundlagen, die für die betriebliche Altersvorsorge maßgeblich sind, gehören in die Hand des weltlichen Gesetzgebers. Ausnahmslos!

Die vertraglichen Grundlagen der Zusatzversorgung müssen im Tarifvertragssystem mit allen Rechten der Arbeitnehmer:innen verhandelt werden!

Allein die Forderung des VdDD zeugt an dieser Stelle von mangelnder Wertschätzung gegenüber den eigenen Beschäftigten und ist ein Schlag ins Gesicht für alle Kolleg:innen, die zum aller größten Teil teilzeitbeschäftigte Frauen sind, in den Altenheimen, den Krankenhäusern, der Jugendhilfe, der Behindertenhilfe etc. in der Diakonie.

Bei dem 8. ICMA International Creative Media Award wurde ›Arbeitsrecht und Kirche‹ für Typografie und Layout mit dem Award of Excellence ausgezeichnet.

Impressum

Arbeitsrecht und Kirche + Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen

Redaktion: Bernhard Baumann-Czichon (verantwortlich), Henrike Busse (Redaktionsleitung), Dr. Herbert Deppisch, Manuel Dotzauer, Annette Klausung, Mario Gembus, Nora Wölfel, Inken Dreyer, Claudia Russelmann, Sebastian Waldera, Andreas Schlutter

+ 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

+ E-Mail: arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de + Herstellung: Annalena Kienitz + Grafische Gestaltung:

Designbüro Möhlenkamp & Schuldt, Bremen + Bezugspreis: Einzelheft Euro 24,-, Abonnement: pro Jahr Euro 80,- inkl. A+K-Schnelldienst

+ Kündigungsmöglichkeit: je zum 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. + Druckerei: Wir machen Druck

Dieses Magazin wurde auf einem säure- und chlorfreien Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.

›Dienstgemeinschaft: Ein Begriff auf dem Prüfstand‹¹

D R . H A N S - U D O S C H N E I D E R

Das Leitbild ›Dienstgemeinschaft‹ als Konzept der kirchlichen Arbeitsordnung dient der Kirche zur Rechtfertigung ihres Sonderwegs. Der Diskurs um dieses Konzept ist durch den von Lührs 2010 geführten Nachweis beeinflusst worden, dass dieses Konzept anknüpft an das nationalsozialistische Konzept der ›Betriebsgemeinschaft‹, einer besonderen Ausprägung des Gefolgschaftsprinzips. Erst im Anschluss daran hat die Kirche den schon früher verwendeten Begriff Dienstgemeinschaft zu einem Konzept der Arbeitsordnung entwickelt. Der Autor zeigt die ideologischen Wurzeln dieses Konzeptes auf, die in der evangelischen Sozialarbeit ab Mitte des 19. Jahrhunderts sichtbar wurden.

¹ Evangelischer Pressedienst (epd) Dokumentation – Dienstgemeinschaft: Ein Begriff auf dem Prüfstand. Nr17, Frankfurt am Main, 23.04.2013. Mit dem Hinweis auf die Dokumentation reagiert die EKD auf die Eingabe westfälischer Sozialpfarrer, künftig auf den Begriff der Dienstgemeinschaft zu verzichten.

² ›Die Ereignisse von 1933 bis 1945 hätten spätestens bis 1928 bekämpft werden müssen. Später war es zu spät. Man darf nicht warten, bis der Freiheitskampf Landesverrat genannt wird. Man darf nicht warten, bis aus dem Schneeball eine Lawine geworden ist. Man muss den rollenden Schneeball zertreten. Die Lawine hält keiner mehr auf.‹ (Erich Kästner) Zitat aus: ›Sind wir noch zu retten?‹ – Aufsatz von Julian Nida-Rümelin, SZ 20. Jan. 2024, S. 9.

Evangelische Kirche und Diakonie dürfen nicht länger verschweigen, dass sie schon weit vor 1933 schrittweise ihre Vorstellungen von Würde und Wert des Menschen einer sozialdarwinistischen und rassistischen Ideologie angepasst haben.² Die willfährige Übernahme des Begriffs ›Dienstgemeinschaft‹ im Arbeitsrecht steht dafür exemplarisch.

Am 15. Mai 2020 hat das Autorenkollektiv westfälischer Sozialpfarrer eine schriftliche Eingabe an die Kirchenleitung der Ev. Kirche von Westfalen (EKvW) eingereicht. Der nahezu wortgleiche Text der Eingabe wurde zudem am 18. April 2023 dem Rat der EKD zugeleitet. Die Eingaben sind verbunden mit der ausführlich begründeten Forderung, ab sofort auf den Begriff ›Dienstgemeinschaft‹ in Kirche und Diakonie zu verzichten und in Zukunft nur noch vom ›kirchlichen Dienst‹ zu sprechen.

Die EKD brauchte nahezu ein Jahr für ihre ablehnende Antwort. Auf mehrfache Nachfrage war uns zuvor eine sorgfältige Prüfung und eine Stellungnahme des Rates in Aussicht gestellt worden. Stattdessen wurden wir auf die Dokumentation des Evangelischen Pressedienstes vom 28. April 2013 ›Dienstgemeinschaft: Begriff auf dem Prüfstand – Beiträge zu einem Fachgespräch‹ verwiesen. Es handelt sich um einen Tagungsbericht mit zahlreichen Referaten zum Thema. Nicht behandelt wird die Tatsache, dass der Begriff Dienstgemeinschaft aus dem nationalsozialistischen Arbeitsrecht stammt und nur in Kirche und Diakonie bis auf den heutigen Tag weiterverwendet wird. Das hat System.

Ähnlich enttäuschend fiel zuvor die Antwort der EKvW aus. Es gab mehrere Gespräche und den Austausch von Schriftsätzen. Wesentliche Fragen unsererseits blieben jedoch unbeantwortet. Diese Vorgehensweise zeigt, dass die Evangelische Kirche in Deutschland nicht bereit ist, sich ihrer historischen Verantwortung zu stellen.

Der ›Dritte Weg‹ in der Arbeitsrechtsetzung der Kirche ist in den letzten Jahren immer mehr unter Druck geraten. Dazu hat nicht nur die Kommerzialisierung des Sozial- und Gesundheitswesens seit den 1990er-Jahren beigetragen. Ganz wesentlich sind auch die Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte Hamburg und Hamm, die den Ausschluss von Streik und Aussperrung grundsätzlich infrage stellen,

sowie die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (2012) zum Streikrecht in Kirche und Diakonie.

Vor diesem Hintergrund haben die Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft (Heidelberg) und das Kirchenrechtliche Institut der Evangelischen Kirche in Deutschland (Göttingen) das oben genannte interdisziplinäre Fachgespräch organisiert. Ziel der Tagung war es, den Begriff Dienstgemeinschaft aus sozialwissenschaftlicher, psychologischer, ökonomischer, juristischer und nicht zuletzt auch aus theologischer Sicht zu beleuchten. Es ist ein rein akademisch geführter Diskurs. Die kirchlichen Mitarbeitervertretungen kommen nicht zu Wort. Dienstgemeinschaft wird als Leit- und Scharnierbegriff herausgestellt. Schon einmal (2006) standen Dritter Weg und Dienstgemeinschaft auf dem Prüfstand.³ Die Aufklärung der Frage, warum Kirche und Innere Mission willfährig (also ohne Zwang) die nationalsozialistische Arbeitsordnung für den öffentlichen Dienst übernommen haben und den dafür zentralen Begriff der Dienstgemeinschaft mit seiner antigewerkschaftlichen und antidemokratischen Ideologie auch nach 1945 beibehalten, kommt nicht auf den ›Prüfstand‹.

Im Nationalsozialismus wird Dienstgemeinschaft in enger Anlehnung an den Begriff der Volksgemeinschaft im Sinne von Ausgrenzung und der strikten Führer-Gefolgschaftsideologie verstanden. Die Kirchen leugnen vehement jedweden Zusammenhang mit der heutigen Verwendung. Die Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht (ZevKR), zugleich Sprachrohr des gleichnamigen Instituts und der EKD, veröffentlichte 1952 einen Aufsatz des DC-Nazi-Ideologen Werner Kalisch⁴ und sendete damit ein verheerendes Signal an die Öffentlichkeit: Bei uns können auch Jurist:innen mit antidemokratischer Gesinnung veröffentlichen. Der Beitrag von Kalisch gilt fortan als Grundlagendokument in der Diskussion um die Dienstgemeinschaft, die für die Kirchen nach 1945 einen ganz neuen Anfang nimmt. Dieses Bemühen schlägt fehl. Es trägt zur Legenden- und Mythenbildung bei.

So lebt der Mythos vom Kirchenkampf, vom umfassenden Schuldbekennnis, vom Neuanfang nach Kriegsende weiter. Wie sehr sich die NS-Ideologie im Raum der Inneren Mission, der evangelischen

Kirche ausbreiten konnte, zeigt sich vor allem in der Eugenik- und Euthanasiefrage in Bezug auf den ›Dienst tätiger Nächstenliebe‹ als Kern evangelischer Behindertenfürsorge.

›Eine Volkskirche ist ein Spiegel der jeweiligen Gesellschaft – wie die Kirchengeschichte zeigt – mehr diese als das Evangelium widerspiegelnd.‹⁵

Ausgehend von der Frage ›Was kann ich wissen?‹ des Philosophen Immanuel Kant, an dessen 300. Geburtstag wir uns in diesem Jahr erinnern, soll nachfolgend die Dienstgemeinschaft als Ausgrenzungsbegriff unter dem Aspekt der Ideologieentwicklung von 1871 (Kaiserreich), der Weimarer Republik bis zum NS-Staat dargestellt werden. Über diesen Zugang zeigen wir auf, dass die Übernahme des NS-Begriffs der Dienstgemeinschaft durch Kirche und Innere Mission weder unter Zwang geschah, noch als ›Betriebsunfall‹ angesehen werden kann, sondern ihrem damaligen Selbstverständnis entsprach. Und das Verhaftetsein in der NS-Ideologie endete nicht abrupt nach 1945. Die evangelische Kirche brauchte 40 Jahre für ein klares und eindeutiges Bekenntnis zur Demokratie. Ich folge im Wesentlichen der Darstellung von Wolfgang Jantzen in seinem Grundlagenwerk: ›Allgemeine Behindertenpädagogik – Sozialwissenschaftliche und psychologische Grundlagen.‹⁶

Zur Ideologieentwicklung im Kaiserreich

Für Jantzen ist die Auffassung erkenntnisleitend, dass die Entwicklung von Ideologien nicht isoliert betrachtet werden könne. Sie sei immer auch Spiegelbild der sozialen Verhältnisse, der Lebenserfahrungen der Menschen und unterschiedlicher gesellschaftlicher Interessen. Vergewärtigen wir uns dazu die ökonomischen und sozialen Umbrüche der damaligen Zeit. In der Mitte des 19. Jahrhunderts kam es zum Zusammenbruch vieler Manufakturen, der Verlagerung von Arbeit und Produktion in die Fabriken und damit zu einschneidenden sozialen Verwerfungen. Mit dem Verlassen des Heimatwohnsitzes verloren die Arbeiter:innen jeglichen Anspruch auf Unterstützung. Und im Fall von Arbeitslosigkeit, Kündigung und Krankheit standen sie völlig mit-

³ Anselm, Reiner; Hermelink, Jan (Hg.): Der Dritte Weg auf dem Prüfstand. Göttingen 2006.

⁴ Kalisch, Werner: Grund- und Einzelfragen des kirchlichen Dienstrechts. In: ZevKR Bd.2 1952, S.24–63.

⁵ Gollwitzer, Helmut: Die evangelische Kirche und der Staat. Frankfurter Hefte. Sonderheft Bundesrepublik. April 1976, S. 24–28.

⁶ Jantzen, Wolfgang: Allgemeine Behindertenpädagogik – Sozialwissenschaftliche und psychologische Grundlagen. Band 1, Weinheim und Basel 1987; Wolfgang Jantzen (1941–2020) und Georg Feuser, Professoren am Fachbereich Behindertenpädagogik der Universität Bremen, legten die Grundlagen für ein völlig neues Verständnis von geistiger Behinderung. Sie lehnten jede Form von Segregation und Ausschluss ab.

tellos dar. Der Staat versuchte 1842 mit dem Gesetz vom Unterstützungswohnsitz die größten Belastungen zu mildern. Allerdings galt ein mindestens dreijähriger ununterbrochener Aufenthalt am Arbeitsort als Voraussetzung. Trotz dieser Regelung verarmten viele Menschen und stürzten ins Elend.⁷

Die langanhaltende Depression in den 80er-Jahren des 19. Jahrhunderts verschärfte nochmals die Lage der Armutsbevölkerung. Schätzungen gehen von 200.000–500.000 umherwandernden Arbeitskräften aus. In dieser Zeit entwickelten sich erste Strukturen der Armenhilfe und Armenfürsorge durch staatliche Gesetzgebung einerseits und durch staatliche und private Wohlfahrtspflege andererseits. 1881 wurde der ›Deutscher Verein für Armenpflege und Wohltätigkeit‹ gegründet, später ›Verein für öffentliche und private Fürsorge‹ genannt. Der Staat versuchte mit einer Doppelstrategie die sozialen Schäden durch ›Repression‹ und durch eine die größten Ungerechtigkeiten abfedernde ›Sozialgesetzgebung‹ abzufangen. So wurden die Kranken- und Unfallversicherung auf den Weg gebracht. In der privaten Wohlfahrtspflege baute die Innere Mission ihre Stellung weiter aus. Schon ab den 40er-Jahren des 19. Jahrhunderts gründete die auf Wichern zurückgehende Innere Mission erste ›Idiotenanstalten‹. In der zunehmenden Armut und Verwahrlosung sah sie eine große Gefahr für den einzelnen Menschen, letztlich aber auch eine Bedrohung für die von Gott eingesetzte Obrigkeit. Jantzen kennzeichnet die Motivlage wie folgt: ›Die Stoßrichtung ihrer Aktivitäten ist damit (1) sozialpolitisch, als Stützung der herrschenden Ordnung und Gegenbewegung gegen die Arbeiterbewegung (2), sozialpädagogisch, im Aufbau von zahlreichen Einzelmaßnahmen der Erziehung zu Moral und Sittlichkeit, und (3) religionspädagogisch, als Erweckungs- und christliche Erneuerungsbewegung zu begreifen.‹⁸

Die Innere Mission markiert für Jantzen einen Strang des ›bürgerlichen Denkens‹, der die Ideologienentwicklung im 19. Jahrhundert maßgeblich beeinflusste. Einen weiteren Strang sieht er aufgrund der veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen im schulpädagogischen Bereich.⁹ Einen großen Einfluss misst er dem Herbartianismus zu. Die Lehre des preußischen Philosophen und Pädagogen

Johann Friedrich Herbart (1776–1841) löste bei seinen Schülern einschneidende Reformen im Schulwesen aus. Die strukturellen Veränderungen bezogen sich nicht nur auf die Einführung der Volksschulpflicht, die Aufnahme der Realien in den Unterricht, sondern mit der Konzeption des ›erziehenden Unterrichts‹ auch auf die Pädagogik selbst. Sie stellt die ›Gewinnung von Zucht im Sinne der Selbstdisziplin des preußischen Untertanen in den Mittelpunkt.‹¹⁰ Körperliche Strafen, Hunger, Freiheitsentzug und Einsperren werden als probate Mittel der Durchsetzung angesehen. In der Erziehung behinderter Kinder und Jugendlicher nahmen diese Methoden eine besondere Stellung ein.

Zur Begründung wird im Herbartianismus die Naturnotwendigkeit solcher Eingriffe angeführt. Nur so könne der Disziplinlosigkeit, der Verwahrlosung entgegengewirkt und die Eingliederung in die bürgerliche Ordnung gewährleistet werden.

Der Gesundheitssektor, vor allem die Medizin mit ihrem Fachgebiet der Psychiatrie, ist – wie Jantzen darlegt – die dritte große Linie, an der sich die Ideologienentwicklung des 19. Jahrhunderts festmachen lässt. Jantzen bezeichnet sie als ›biologistische Wende der naturwissenschaftlichen Medizin nach 1848.‹¹¹ Der Zusammenhang von Krankheit und sozialer Lage wurde zunehmend geleugnet. In der Psychiatrie und der Behindertenpädagogik führte das zu den Dogmen der ›Bildungsunfähigkeit‹, der ›Unverständlichkeit‹ und der ›Unerziehbarkeit‹ von Menschengruppen. Für Jantzen bilden sie die Voraussetzungen für die wissenschaftliche und sozialpolitische Systematisierung der Tatbestände ›Behinderung‹ und ›psychische Krankheit‹ und für ein immer dichteres Netz von Eingriffsmöglichkeiten in das Leben der Bevölkerung. Im Einzelfall konnte jetzt zwischen normal und anormal, gesund, krank, arbeitsfähig und arbeitswillig unterschieden werden. Die damit verbundenen Wertungen und Abstufungen sind – so Jantzen – ›ideologisch‹ besetzt. Soziale Probleme der Armut, der Verelendung, der Krankheit würden auf ›vererbte Charaktereigenschaften‹ zurückgeführt.

Über diesen Mechanismus sind nach Jantzen unter anderem die Theorie des ›geborenen Verbrechers‹ (Lombroso), die Lehre von der ›Angeborenheit

7 Vgl. Jantzen, W. a. a. O., S. 48 f.

8 Jantzen, W. a. a. O., S. 52.

9 Jantzen, W. a. a. O., S. 51.

10 Jantzen, W. a. a. O., S. 53.

11 Siehe hierzu Jantzen, W.,

S. 57.

der Intelligenz«, von der »biologischen Minderwertigkeit anderer Rassen« und auch die Grundstrukturen des psychiatrischen Lehrgebäudes entstanden. So wurde der Begriff »Psychopathie« zum Begriff der Abweichung von der gesellschaftlichen Normalität. Und auch der Begriff der »Degeneration« erhielt seine spezifische, für die Psychiatrie maßgebliche Bedeutung. Der französische Psychiater Bénédict Augustin Morel (1809–1873) definierte Degeneration als »krankhafte Abweichungen vom normalen menschlichen Type, (diese) sind erblich übertragbar und entwickeln sich progressiv bis zum Untergang.«¹² In Deutschland gehörte der Psychiater Richard von Krafft-Ebing (1840–1902) zu den führenden Degenerationstheoretikern. In seinem Hauptwerk »Psychopathia Sexualis« definiert er Homosexualität als erbliche Nervenkrankheit. Damit war der Weg frei für Zwangsmaßnahmen bis hin zu Zwangssterilisationen von Schwulen und Lesben. Krafft-Ebing meinte von einem »entarteten Menschen« dann sprechen zu können, wenn auf »moralischem Gebiet« eine Abweichung von der Norm feststellbar sei. Diese wurde als »psychische Degeneration« bezeichnet. Daneben stellte er einen Katalog von anatomischen Degenerationszeichen auf. Sie reichten von »Anomalien der Schädelbildung, abnormer Größe oder Kleinheit der Ohren, unvollkommener Differenzierung der Zähne, über Hasenscharte, Wolfsrachen, Zwergwuchs, Klumpfuß, abnorme Behaarung am Körper bis zum Bartwuchs bei Frauen und anderes mehr.«¹³ Auch wenn die Degenerationstheorien in der Folgezeit etwas an Bedeutung verloren, in der Rassenhygiene und Eugenik lebten sie in den ersten Jahren des 20. Jahrhunderts neu auf. Festzuhalten ist, dass die auf der Grundlage des Sozialdarwinismus und des Rassismus entwickelten psychiatrischen Theorien (so auch das Modell der Geisteskrankheiten von Emil Kraepelin, 1856–1926) Einzug in den Bereich der staatlichen und verbandlichen Betreuung geistig Behinderter und psychisch Kranker hielten.

Die Innere Mission betrieb, wie bereits erwähnt, seit den 1840er-Jahren Anstalten für geistig behinderte Menschen (als Anstalten für Schwachsinnige, Blöde und Epileptiker bezeichnet) zunächst sehr zögerlich, dann ab den 1890er-Jahren in größerem Stil. 1897 kam es zur Gründung der »Konferenz der

Vorsteher evangelischer Idiotenanstalten« und 1911 wurde diese Konferenz als Fachverband in den »Centralausschuss für Innere Mission« eingegliedert. Und wie Norbert Störmer herausarbeitet, »wurde eine christliche Akzentuierung im Bereich der Betreuung geistig Behinderter gerade zu dem Zeitpunkt [im ersten Jahrzehnt des 20. Jahrhunderts, Anm. des Autors] verankert, als in der Philosophie und Psychiatrie Wertorientierungen zum Tragen kamen, die den christlichen Auffassungen diametral entgegengesetzt waren. Im Sozialdarwinismus und Rassismus wurde von entarteten und minderwertigen Leben gesprochen, dessen Fortpflanzung durch Sterilisierung und Zwangsasylie zu unterbinden sei. Selbst die Gedanken der Vernichtung »lebensunwerten Lebens« bildeten sich bereits in dieser Zeitetappe heraus. **Diesem Gedankengut wurde aus christlicher Sicht jedoch kaum widersprochen**¹⁴ [Hervorhebung durch den Autor].« Bereits 1904 gründete der Arzt Alfred Ploetz (1860–1940) die »Gesellschaft für Rassenhygiene« mit dem Ziel, Einfluss auf das Gesundheitswesen, die Wohlfahrtspflege und die Sozialpolitik zu nehmen und die Eugenik in anderen Wissenschaften wie Medizin, Soziologie und Kriminologie zu etablieren, womit er durchaus erfolgreich war. 1931 tagte in Treysa die »Fachkonferenz für Eugenik« der Inneren Mission. Sie wurde kurze Zeit später in »Ständiger Ausschuss für Rassenpflege und Rassenhygiene« umbenannt.

Diese wenigen Hinweise sollen genügen, um aufzeigen, wie sich die Psychiatrische Lehre, das Verständnis von Erziehung und Armenhilfe mit den theoretischen Grundlagen des Darwinismus verbanden. In der Natur vorgefundene Prinzipien der Auslese (»survival of the fittest«) wurden ohne Umschweife auf den Gesellschaftsprozess in Form des Sozialdarwinismus übertragen. Nach innen wurden sie zunehmend wirksam in der Ausgrenzung und Repression gegenüber Armen und Behinderten, nach außen zeigten sie sich im Kolonialismus, der Rassenpolitik, der Vernichtung ganzer Volksgruppen wie der Herrero, Nama und Hottentotten im südlichen Afrika (1904–1908). In der Sozialpolitik nahmen Maßnahmen der Eugenik, der Sozialhygiene und der Bevölkerungspolitik Gestalt an. Was sich hier theoretisch herausbildete, wurde im Faschismus dann ganz praktisch.

¹² Siehe: Störmer, Norbert: Innere Mission und geistige Behinderung, Münster 1991, S. 557.

¹³ Störmer, Norbert: Innere Mission und geistige Behinderung, Münster 1991, S. 561.

¹⁴ Ebd. S. 618.

Zur weiteren Ideologieentwicklung in der Weimarer Republik

In der Weimarer Republik existierten die aufgezeigten ideologischen Auseinandersetzungen nicht nur weiter. Sie nahmen infolge des Krieges, der auferlegten Reparationsleistungen und der ideologisch geführten Kriegsschuldfrage deutlich zu. Zur Verschärfung der Lage haben vor allem die vier Millionen Kriegsbeschädigten des Ersten Weltkrieges beigetragen. Es heißt, ›die Besten seien im Krieg gefallen, und die ‚Psychopathen‘ reckten nun die Hand nach der gesellschaftlichen Macht aus.‹¹⁵ Wenn nicht eingegriffen werde, sei das deutsche Volk dem degenerativen Untergang geweiht. Die Forderung nach Asylisierung, Zwangssterilisation und auch Vernichtung ›lebensunwerten Lebens‹ wurden lauter. Diese Positionen waren zwar noch nicht mehrheitsfähig, aber sie wurden immer häufiger diskutiert und als ›sozialhygienische Strategien der Volksaufbesserung durch positive Eugenik‹ bezeichnet. Das Argument der nicht mehr tragbaren Leistungen des Sozialstaates für Arme, Arbeitslose, Behinderte fand immer mehr Anhänger, auch im Bereich der Kirche. Sozialdarwinistische Vorstellungen und die Rassentheorien stellten den ideologischen Rahmen dar. Das Wesen des Menschen wurde nicht mehr gesellschaftlich-historisch erschlossen, sondern in das Subjekt hineinverlagert. Anders gewendet, die ›Existenz‹ des Menschen wurde entsozialisiert.

1920 veröffentlichten der Jurist Karl Binding und der Psychiater Alfred Hoche eine kleine Schrift unter dem Titel ›Die Freigabe der Vernichtung lebensunwerten Lebens.‹¹⁶ Das Buch löste heftige Diskussionen aus, nicht zuletzt in Kirche und Innerer Mission. Theologen, Pastoren und Anstaltsdirektoren verurteilten die Position von Binding und Hoche als ›moralisch inakzeptabel.‹ ›Aber von Mitte der 1920er bis Anfang der 1930er Jahre (...) erodierte dieses Vertrauen in die Haltung, jedes Leben zu erhalten. Tatsächlich offenbarte die spezielle Argumentationslogik der christlichen Kritiker von Binding und Hoche eine tiefgreifende Ambivalenz in theologischen und karitativen Kreisen: eine zwiespältige Einstellung zum Phänomen der Behinderung, zum Menschsein behinderter Personen und zur gesamten

Fürsorgepraxis‹, schreibt die Historikerin Dagmar Herzog in ihrem neuesten Buch ›Eugenische Phantasmen – Eine Deutsche Geschichte.‹¹⁷ Und sie führt weiter aus: ›Was sich im Laufe dieses Jahrzehnts entwickelte, war eine neue Sprechweise, eine Art Theo-Biopolitik oder Theo-Bioökonomie, in der sich religiöse und moralische Erwägungen mit finanziellen vermengten, während Fragen körperlicher Gesundheit oder Krankheit gründlich mit solchen von Schuld und Sünde verquickt und Sünde auf neue Art verstanden wurde.‹¹⁸ Über diese Prozesse erodierte die anfänglich noch vehemente Ablehnung der Position von Binding und Hoche.

So meldeten sich, wie Herzog darlegt, auch immer mehr Theolog:innen zu Wort, die mit der Betreuung behinderter Menschen nichts zu tun, aber einen erheblichen Einfluss auf die öffentliche Meinungsbildung hatten. Der prominente evangelische Theologieprofessor Arthur Titius (Berlin) erklärte: ›Daraus folgt, daß es mit völliger Gottesliebe wie mit aufrichtiger Menschenfreundlichkeit verträglich sein kann, menschliche Keime, die zu ihrer bestimmungsmäßigen Entfaltung zu bringen nicht in der Kraft menschlicher Pflege liegt, ebenso zu beseitigen, wie irgendwelche sonstige, die Aufgabe störende Naturkeime.‹¹⁹

Andere – vor allem in der Pflege und Fürsorge tätige Personen – machten sexuelle Ausschweifungen und Sünde im Volk für die erschreckende Zunahme von ›Schwachsinnigen‹ und ›Psychopathen‹ verantwortlich. Herzog zitiert einen Pastor und Anstaltsdirektor aus Sachsen-Anhalt, dessen Beitrag in einer in Bethel herausgegebenen Zeitschrift veröffentlicht wurde: ›Wenn's keine Trunksucht gäbe und keine Unzucht, kein Bordell und keine Geschlechtskrankheiten, keinen Überschwang der Lust und keine Versunkenheit im Laster – dann könnten wir die meisten Anstalten der Inneren Mission schließen.‹ Und weiter führt er aus: ›Die Branntweinbrenner und die Bordellwirte und die Pressejuden, die Zoten-schreiber und die Bodenspekulanten, die Börsenjobber und das ganze vergnügungssüchtige Volk, das weiter nichts kennt als ein fades Amusement und geile Moden und schlüpfrige Witze, die alle sollen leben – und die armen neugeborenen Kinder, die von diesem ehebrecherischen Geschlecht in die Welt

¹⁵ Jantzen, W. a. a. O., S. 63.

¹⁶ Binding, Karl; Hoche, Alfred:

Die Freigabe der Vernichtung lebensunwerten Lebens. Ihr Maß und ihre Form. Leipzig 1922 (2. Aufl.).

¹⁷ Herzog, Dagmar: Eugenische Phantasmen – Eine Deutsche Geschichte. Berlin

2024, S. 72.

¹⁸ Ebd. S. 72.

¹⁹ Ebd. S. 73.



Die ganz überwiegende Mehrheit der evangelischen Christ:innen und Funktionsträger:innen verortete sich im rechten Spektrum der politischen Parteien.

gesetzt werden und die Sünde der Eltern zeitlebens tragen, die sollen sterben.²⁰ Wie in einem Brennglas spiegeln sich in diesen Äußerungen Vorstellungen der Degenerationstheorien und des Sozialdarwinismus vermischt mit religiösen Beigaben. Behinderung als Ergebnis von Schuld und Sünde ist die Position, die sich als Mehrheitsmeinung der Inneren Mission nunmehr herausbildete und in der ›Treysaer Resolution‹ von 1931 ihren Niederschlag fand. Auf einen Nenner gebracht, lautete die Kompromissformel in der Eugenik-Frage: ›Mord nein, Sterilisation ja.²¹ Zur Begründung wurde angeführt, ›dass die ‚von Gott gegeben Funktionen‘ des menschlichen Körpers ‚zum Bösen‘ führen könnten: So besteht nicht nur ein Recht, sondern eine Pflicht zur Sterilisation aus Nächstenliebe und der Verantwortung, die uns nicht nur für die gewordene, sondern auch die kommende Generation auferlegt ist.²² Wie Herzog zeigt, war auch das Bollwerk gegen die Tötung behinderter Menschen im Bereich der Inneren Mission längst brüchig geworden. Es reduzierte sich letztlich nur noch auf das Argument, ›dass sie den Nichtbehinderten eine wertvolle Lektion in Keuschheit erteilten‹, darum sollten Behinderte nicht getötet werden. Hier zeichnet sich ab, was Georg Lukács die ›Zerstörung der Vernunft‹ nennt und im Faschismus zur Ausrottung des sogenannten ›lebensunwerten Lebens‹ führte.²³

1933 erließen die Nationalsozialisten das Gesetz zur Zwangssterilisation. Die ›Führungskräfte der evangelischen Wohlfahrtspflege stellten sich sofort dahinter‹, manche erklärten ›sie seien schon immer für die Sterilisation gewesen.²⁴ Fortan wurden Sterilisationen in evangelischen Krankenhäusern und Anstalten ›zur Routine‹.

In Bethel gab es buchstäblich einen wöchentlichen ›Sterilisationstag.‹ Wie sehr sich Kontinuitäten auch an Personen festmachen lassen, zeigt Jantzen²⁵ am Beispiel des Psychiaters C. W. G. Vilingen. 1933 wurde Villingen leitender Arzt in Bethel, wo er aktiv an der Durchführung von Zwangssterilisationen beteiligt war. 1939 wechselte er als Ordinarius nach Breslau. Als beratender Psychiater im Wehrbereich VIII war er darüber hinaus als Gutachter am ›Euthanasie‹-Programm der Nationalsozialisten beteiligt. 1946 übernahm Villingen den Lehrstuhl für

Psychiatrie in Marburg. Er gilt als der Vater der Kinder-, Jugend- und Sozialpsychiatrie in Deutschland.

Herzog zeigt darüber hinaus, welche zusätzlichen Veränderungen in der Logik der Resolution von Treysa sichtbar werden. ›In Treysa wurde sachte umdefiniert, was ‚Nächstenliebe‘ bedeutete und wem diese Liebe galt.²⁶ Es ist der Bezug auf die Volksgemeinschaft. Sie hatte sich zu einer ›beherrschenden Deutungsformel‹ unterschiedlicher politischer Kräfte entwickelt. ›Die liberalen Parteien stellten den ‚sozialharmonischen‘ klassenüberwindenden Aspekt heraus, die linken Parteien sprachen von einer sozialistischen Volksgemeinschaft und für die rechten Parteien, insbesondere die Nationalsozialisten, bedeutete Volksgemeinschaft Ausschluss.²⁷ Wie Michael Wildt weiter herausarbeitet, ›machte gerade die Vieldeutigkeit den Begriff im Unterschied zur ‚Nation‘ attraktiv (...) Nation war in weit stärkerem Maß an ‚Staat‘ gebunden als ‚Volk‘. Und anders als ‚Nation‘ ließ sich ‚Volk‘ deutlich besser ethnisieren und biologisch-sozialdarwinistisch aufladen.²⁸ Und genau das zeichnete sich ab. Die vormals vielschichtige Verwendung der Begriffe ›Gemeinschaft‹ und ›Volksgemeinschaft‹ wich zunehmend einer Verengung und Bewertung von Oben und Unten, auf Zugehörigkeit und Ausschluss.

Der Historiker Hans-Ulrich Wehler²⁹ fasst diese Entwicklung wie folgt: ›Nichts unterstreicht mithin die Existenz der deutschen Marktklassengesellschaft mit ihren tiefen Antagonismen und fatalen Konjunkturfuktionen eindringlicher als der Siegeszug dieser Chimäre der ‚Volksgemeinschaft‘ mit ihrer Verheißung einer spannungsfreien Nation, in der jeder seinen angemessenen, anerkannten Platz finde werde.‹

Die ganz überwiegende Mehrheit der evangelischen Christ:innen und Funktionsträger:innen verortete sich im rechten Spektrum der politischen Parteien. Sie waren national, völkisch orientiert und opponierten offen und verdeckt gegen die Weimarer Republik. Ein liberales oder gar ein sozialistisches Verständnis von Gemeinschaft und Volksgemeinschaft hatte im kirchlich-diakonischen Bereich keinen Platz.

Wie sehr ›Völkisches Denken‹ bereits weit vor 1933 tief im Verständnis der Ev. Kirche verankert war,

20 Ebd. S. 78.

21 Ebd. S. 71.

22 Ebd. S. 71.

23 Lukács, Georg: Die Zerstörung der Vernunft, Band 2, Irrationalismus und Imperialismus, 1983 (3. Aufl.).

24 Herzog, D. a. a. O., S. 78.

25 Jantzen, Wolfgang a. a. O., S. 66.

26 Herzog, D. a. a. O., S. 71.

27 Vgl. Wildt, Michael: ›Volksgemeinschaft‹. URL: <https://docupedia.de/zg/Volksgemeinschaft> Zugriff: 30.03.2021.

28 Ebd. S. 1.

29 Wehler, Hans-Ulrich: Deutsche Gesellschaftsgeschichte 1914–1949, München 2003, S. 345.



DR. HANS-UDO
SCHNEIDER

Psychotherapeut,
Industrie- und Sozial-
pfarrer a.D./
Dipl. Psychologe

belegt auch das bedeutende Lexikon ›Religion in Geschichte und Gegenwart‹. In der Ausgabe von 1931 heißt es: ›Das Christentum verwirft die ‚Völkische Bewegung‘ nicht, sondern lässt sich gern von ihr aufrufen, mehr als bisher und bewusster Volkstum und Rasse rein erhalten und veredeln zu helfen.‹³⁰ Dazu nochmal der Historiker Hans-Ulrich Wehler: ›Ende Januar 1933 war es dann soweit: Kein einziger Kirchenmann beklagte den Untergang von Freiheit und Demokratie; von den meisten Kirchtürmen wurde Schwarz-Weiß-Rot geflaggt. Am Tag von Potsdam (21. März) predigte Dibelius in der Nikolaikirche über jenen Text aus Römer 8,31, den der Hofprediger Dryander am 4. August 1914 für den Kriegsreichstag gewählt hatte: ‚Ist Gott für uns, wer mag wieder uns sein?‘ 1933 wurde vollends klar, dass die evangelische Kirche ein Muster dafür bot, wie ein radikalierter Nationalprotestantismus gegenüber der totalitären Gefahr nicht nur wehrlos machte, sondern dazu führte, dass eine völkische Massenbewegung und ein autoritäres Regime nach der Zerstörung der Demokratie als Weg in eine helle Zukunft begrüßt werden konnten.‹ Und er führt weiter aus: ›Wenn ein Kirchenhistoriker wie Gerhard Besier unlängst vor voreiliger Kritik am Verhalten des Weimarer Protestantismus gewarnt und zum Maßstab erhoben hat, dass das kirchliche Handeln stets ‚an der christlichen Wahrheit‘ gemessen werden müsse, führt die Berufung auf eine derart hochgelegte Messlatte zu einem vernichtenden Urteil. Denn wo gibt es in der christlichen Verkündigung die Vergötzung des Volkstums, die Idealisierung des ‚Völkischen‘, die Billigung des antisemitischen Rassismus, die Anleitung zur prinzipiellen Feindschaft gegen die Demokratie und die republikanische Staatsform, die Befürwortung eines hasserfüllten extremen Nationalismus?‹³¹

Es bleibt festzuhalten, es gab den aktiven und mutigen Widerstand evangelischer Christ:innen gegen Rassenwahn, Judenverfolgung, Zwangssterilisation und die Ermordung von Behinderten. Die Mehrheit der evangelischen Christ:innen und ›die Mehrheit der in der Behindertenfürsorge tätigen Protestanten begrüßte das ‚Dritte Reich‘ jedoch sofort auf das Wärmste.‹³² Die inszenierte Fachkonferenz ›Dienstgemeinschaft auf dem Prüfstand‹ schweigt dazu. Das ist nicht hinnehmbar!

Für die demokratischen Kräfte der Gesellschaft verbot es sich nach 1945 von selbst, auf die Begriffe Volks- und Betriebsgemeinschaft zurückzugreifen. Nur den Kirchen blieb es vorbehalten, weiterhin auf die Dienstgemeinschaft als Leitbild des kirchlichen Arbeitsrechts zu setzen. Ihnen gelang es aufgrund intensiver Lobbyarbeit 1952, die Aufnahme in den Gültigkeitsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes abzuwehren. Ihr Versprechen, ein mindestens gleichwertiges Arbeitsrecht zu erlassen, konnte jedoch bis heute nicht eingelöst werden. Der Mitarbeiterschaft werden nach wie vor individuelle und kollektive Grundrechte vorenthalten.³³

Der Blick nach vorne

In ihrem Rechenschaftsbericht auf der EKD-Synode 2024 erklärt die neue gewählte Ratsvorsitzende Kirsten Fehrs: ›Die Evangelische Kirche hat ihre Leidenschaft für Demokratie reichlich spät entdeckt und verweist auf die EKD-Denkschrift ›Evangelische Kirche und freiheitliche Demokratie‹ (1985). Die Kammer der EKD für Öffentliche Ordnung formuliert in der Einleitung der Denkschrift unverhüllt: ›Hitler kam 1933 an die Macht, nicht, weil die Nationalsozialisten schon in der Republik von Weimar so zahlreich waren, sondern weil es nicht genug Demokraten gab, die den unschätzbaren Wert der Weimarer Verfassung erkannt hätten und sie zu verteidigen bereit gewesen wären. Dieses Urteil gilt rückblickend auch für den deutschen Protestantismus und die evangelische Kirche. Sie war nicht unerheblich in den Nationalsozialismus verstrickt. Der kirchliche Widerstand bezweckte im Wesentlichen die Wahrung der kirchlichen Unabhängigkeit (...) Der deutsche Protestantismus und die evangelische Kirche haben danach gewichtige Gründe, ihr Verhältnis zum Politischen und ihr Verständnis von Staat und Gesellschaft neu zu bestimmen.‹³⁴

Im Licht dieser Aussage hätte die evangelische Kirche nach 1945 die Gültigkeit des Betriebsverfassungsgesetzes auch für ihren Bereich anerkennen und sich von der Ideologie der Dienstgemeinschaft verabschieden müssen. Aufgrund ihrer antidemokratischen und antigewerkschaftlichen Einstellung war sie dazu damals nicht bereit. Sie sollte das jetzt tun.

³⁰ Religion in Geschichte und Gegenwart (RGG), Stichwort ›Völkische Bewegung‹, Bd. 5, 2. Aufl. 1931. 1616–1626, hier: S. 1625.

³¹ Wehler, Hans-Ulrich: Deutsche Gesellschaftsgeschichte 1914–1949. München 2003. S. 445.

³² Herzog, D. a. a. O., S. 81.

³³ Vgl. Krefß, Hartmut: Die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht – sozialetisch vertretbar? Baden-Baden 2014.

³⁴ Kirchenamt der EKD (Hrsg.): Evangelische Kirche und freiheitliche Demokratie. Der Staat des Grundgesetzes als Angebot und Aufgabe, eine Denkschrift der Evangelischen Kirche in Deutschland. Gütersloh 1985.

Für Mitarbeitervertretungen + Fachbuchratgeber



MANUEL
DOTZAUER

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. 003 > KELLNER

Das AntiKündigungsbuch

Kündigungen erfolgreich verhindern
Ein ›schlitzohriger‹ Ratgeber zu den Gesetzen des Kündigungsschutzes mit 20 wahren Praxisbeispielen.

6. Auflage 2018, 152 Seiten, KellnerVerlag, 14,90 Euro



Nr. 932 > JOUSSEN / MESTWERDT /
NAUSE / SPELGE

MVG-EKD

Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der evangelischen Kirche in Deutschland – Kommentar
Der Kommentar bietet eine unabhängige und umfassende Kommentierung des MVG-EKD nebst Wahlordnung für alle an der Mitarbeitervertretung beteiligten Dienstgeber und Dienstnehmer gleichermaßen.

2. Auflage 2023, 825 Seiten, Hardcover, 129 Euro



Nr. 3332 > Hermann Bueren
›Bewegt euch schneller!‹

Zur Kritik moderner Managementmethoden
Dieser Aufforderung des SAP-Mitgründers Hasso Plattner an die Beschäftigten des Konzerns lassen viele Unternehmen Taten folgen.

200 Seiten, 29,90 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 15. Auflage gibt Gesetzgebung und Rechtsprechung auf dem neuesten Stand wieder.

15. aktualisierte, überarbeitete Auflage 2024, 686 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 34 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.

10. Auflage 2020, 317 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 24,90 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.

4. Auflage 2019, 320 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 24,90 Euro



Nr. 339 > GEISEN

Lexikon der MAV für Katholische Kirche und Caritas von A bis Z

3. Auflage 2022, 1296 Seiten, Hardcover, Bund-Verlag, 64 Euro

EKA

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 1.200 Entscheidungen, Laufende Aktualisierungen im online, Abopreis monatlich: 5,95 Euro



Nr. 3206 > BAUMANN-CZICHON >
FEUERHAHN

Die RechtsSammlung für Mitarbeitervertretungen in Kirche, Diakonie und Caritas

Die RechtsSammlung vereint weltliches, evangelisches und katholisches Arbeitsrecht. MAVen finden hier alle für die Praxis wichtigen arbeitsrechtlichen Gesetze. Vom Kündigungsschutz und Datenschutz bis hin zur Unfallverhütung und zum Schutz besonderer Beschäftigtengruppen.

1.840 Seiten, kartoniert, 36,90 Euro, Herausgegeben von ver.di



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. Topaktuell mit allen Gesetzesänderungen, u. a. Neufassung MVG-EKD 2019, neues Datenschutzgesetz der EKD.

5. Auflage 2020, 992 Seiten, Hardcover, Bund-Verlag, 58 Euro

Beteiligung!



Kirchlich Beschäftigte wollen über ihre Löhne und Arbeitsbedingungen mitbestimmen. Auch im Betrieb gilt es, Betroffene stärker einzubeziehen. Daniel Behruzi berichtet von der 23. Kasseler Fachtagung für kirchliches Arbeitsrecht.

Es war das wohl meistgebrauchte Wort der diesjährigen Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht am 18. und 19. November 2024 in Kassel: Beteiligung! Es ist zum einen die Forderung an kirchliche Arbeitgeber, ihren Beschäftigten endlich Beteiligung an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen zu ermöglichen, indem sie auf Augenhöhe mit der Gewerkschaft Tarifverhandlungen führen. Zum anderen ist Beteiligung auch der Anspruch, den die rund 250 Mitarbeitervertreter:innen bei der von der Zeitschrift Arbeitsrecht und Kirche gemeinsam mit ver.di, der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie (bukogmav + ga) sowie der Diakonischen Arbeitnehmer:innen Initiative (dia e.V.) organisierten Tagung an sich selbst formulieren: Es gelte, weniger als Stellvertreter:innen tätig zu sein und die Beschäftigten stärker einzubeziehen.

Ein Betrieb, in dem die Beteiligung gut gelingt und über den in Kassel viel diskutiert wurde, ist das Sophien- und Hufeland-Klinikum Weimar. Dort haben sich die Beschäftigten mit ver.di auf den Weg gemacht, Tarifverträge einzufordern. Der stellvertretende Vorsitzende der Mitarbeitervertretung (MAV), Mathias Korn, nannte zwei zentrale Gründe dafür: Erstens erlebten die Beschäftigten der kirchlichen Klinik, dass mehrere Krankenhäuser in unmittelbarer Umgebung deutlich mehr bezahlen und bessere, per Tarifvertrag geregelte Arbeitsbedingungen bieten. Zweitens gehe es um Demokratie: ›Die Menschen wollen sich beteiligen, doch der Dritte Weg ist ein undemokratisches System, das kaum Beteiligungsmöglichkeiten bietet.‹ Das wollten die Kolleg:innen in Weimar nicht länger hinnehmen.

Dass die dortige Bewegung für Tarifverträge keineswegs vom Himmel gefallen ist, machte der Thüringer ver.di-Sekretär

Hannes Gottschalk deutlich. Zu Beginn hätten sich lediglich fünf Aktive zusammengetan. Die ersten Versuche, die Beschäftigten zu aktivieren, schlugen fehl. Doch plötzlich entstand eine Dynamik. ›Wir haben nur transparent gemacht, wie die Situation ist, zum Beispiel, wie viel weniger die Beschäftigten im Vergleich zum öffentlichen Dienst verdienen. Sie haben selbst ihre Schlussfolgerungen gezogen‹, berichtete der Gewerkschafter. Die Zahl der ver.di-Mitglieder vervielfachte sich in kurzer Zeit von 25 auf 370. Die Teams

bestimmten Delegierte, mehrfach beteiligten sich Hunderte an Aktiven Mittagspausen und anderen Aktionen.

Im Dritten Weg: Beschäftigte strukturell unterlegen

Doch statt auf ihre Beschäftigten einzugehen und Tarifverhandlungen aufzunehmen, versuchen Klinikleitung, Diakonie und Kirche, die Bewegung in Weimar durch juristische Winkelzüge zu stoppen. Zwei Mal strengten sie erfolgreich eine einstweilige Verfügung gegen Warnstreiks an. Daniel Wenk, der bei ver.di für Kirchen, Diakonie und Caritas zuständig ist, verwies auf die langjährigen Erfahrungen mit dem ›Dritten Weg‹ in Thüringen, auf dem die Arbeitgeber die Regeln immer wieder einseitig so anpassen, wie es ihren Bedürfnissen entspreche. ›Die diakonischen Arbeitgeber haben sogar ihre Verhandlungspartner selbst geschaffen‹, berichtete der Gewerkschafter. ›Der Verband Kirchlicher Mitarbeiter in Mitteldeutschland wurde mit 105.000 Euro bezuschusst, damit man jemanden hat, mit dem man im Hinterzimmer die Arbeitsbedingungen festlegen kann – geht's noch?‹ Seine Schlussfolgerung: ›Auf dem sogenannten Dritten Weg ist die Arbeitnehmerseite strukturell abhängig und unterlegen – nicht nur in Mitteldeutschland, sondern überall.‹

Die beste Antwort darauf sei, wenn sich kirchlich Beschäftigte nicht nur in Thüringen, sondern bundesweit auf den Weg machen, ihre Arbeitsbedingungen über Tarifverträge selbst zu gestalten. Genau das haben sich die Teilnehmenden der Kasseler Tagung vorgenommen. In einer mit wenigen Enthaltungen einstimmig beschlossenen Resolution erklärten sie: ›Mit großer Entschlossenheit und ermutigt durch das Vorbild der Kolleg:innen in Weimar wollen wir unsere Anstrengungen verstärken, in allen Bereichen gleiche Rechte für kirchlich Beschäftigte zu erreichen.‹ Denn: ›Gerade in diesen Zeiten brauchen wir mehr Demokratie – auch in kirchlichen Betrieben.‹

Der Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in den Diakonischen Werken Niedersachsens (agmav), Tobias Warjes, bekräftigte, auf dem kircheninternen ›Dritten

Weg: könnten Beschäftigte keine Macht entwickeln, um ihre Interessen durchzusetzen. ›Die Regeln werden von den Arbeitgebern gemacht, ohne wirksame Beteiligung der Menschen, um die es geht. Und das ist gewollt!‹ Dies zeige sich aktuell auch an der drohenden Auseinandersetzung um die betriebliche Altersversorgung. Der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) wolle bei der Zusatzversorgung weg von der Leistungs- auf eine Beitragszusage umstellen. Dies würde bedeuten, dass sich die Beschäftigten nicht mehr auf eine bestimmte Zusatzrente verlassen könnten, das wirtschaftliche Risiko würde von den Arbeitgebern auf sie verlagert. Zudem wolle die Unternehmensdiakonie höhere Eigenbeiträge der Arbeitnehmer:innen und die Möglichkeit festschreiben, die Arbeitgeberbeiträge zu deckeln. Vor diesem Hintergrund betonte Tobias Warjes: ›Alle Rahmenbedingungen müssen in Tarifverträgen festgelegt werden, denn nur so können eine wirksame Beteiligung der Beschäftigten und eine gute Zusatzversorgung gesichert werden.‹

Potenzial der Beteiligung

Viele Debatten auf der Kasseler Fachtagung drehten sich darum, wie konkret die Beteiligung von Beschäftigten ausgebaut werden kann – ob auf betrieblicher, politischer oder tarifvertraglicher Ebene. Dass es oft die kleinen Schritte sind, die Beschäftigte in Aktivität bringen, zeigte Ulrich Wohland von der Kampagnenberatung ORKA an verschiedenen Beispielen auf. Manchmal könnten schon die systematische Verbreitung von ver.di-Tassen im Betrieb oder eine beteiligungsorientiert gestaltete Mitarbeiterversammlung wichtige Schritte sein, die einen großen Effekt haben.

Torsten Rathje von der ver.di-Tarifkommission der Diakonie Niedersachsen betonte das Potenzial, das die Interessenvertretungen durch die Einbeziehung und Aktivierung von Beschäftigten mobilisieren können. ›Wir identifizieren gezielt Multiplikatoren, die sich in den Teams für ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen‹, berichtete er. ›Wir versorgen sie mit Informationen und binden sie ein, das macht uns stärker.‹ Die Tarifbewegungen in der niedersächsischen Diakonie seien grundsätzlich beteiligungsorientiert aufgebaut, mit Befragungen, Videokonferenzen, Tarifbotschafter:innen und vielem mehr.

Auch die Mitarbeitervertretungen könnten die Beteiligung der Beschäftigten befördern, indem sie ihre Mitbestimmungsrechte nutzen, erklärte die MAV-Vorsitzende am Agaplesion Elisabethenstift Darmstadt, Nicole Hartmann. Sie hätten zum Beispiel in Zusammenhang mit psychischen Gefährdungsanalysen oder Gefährdungsbeurteilungen die Möglichkeit, Workshops durchführen, bei denen die Betroffenen über Belastungen und Gegenmaßnahmen diskutieren. In Abteilungen, in denen es Probleme gibt, könnten sie die Kolleg:innen auf Teilbereichsversammlungen zusammenbringen und so fördern, dass sie kollektiv für die eigenen Belange eintreten.

Neue Kultur der Interessenvertretung

Diese und viele weitere, von den Mitarbeitervertreter:innen genannten Beispiele seien Teil einer ›neuen Kultur der Interessenvertretung – weg von der Stellvertreterpolitik, hin zur Beteiligungsorientierung‹, erklärte Grit Genster, die bei ver.di den Bereich Gesundheitspolitik/Gesundheitswesen leitet. Auch in der Tarifpolitik setze ver.di auf neue Formen der Beteiligung. Beispielsweise bei den Tarifikämpfen für Entlastung im Krankenhaus spielten Teamdelegierte nicht nur in der Mobilisierung, sondern auch in den Diskussions- und Entscheidungsprozessen eine tragende Rolle.

Auch auf politischer Ebene gehe es nicht ohne das Engagement der Beschäftigten, betonte Grit Genster. ›Wir sind in Berlin nur so stark wie der Druck, der aus den Betrieben kommt.‹ Das gelte auch für den anstehenden Bundestagswahlkampf, in dem die Beschäftigten ihre Interessen deutlich machen müssten. Das auch mit Blick auf die Forderung, den rund 1,8 Millionen Beschäftigten von Kirchen, Diakonie und Caritas die gleichen Rechte zuzugestehen wie ihren Kolleg:innen in weltlichen Betrieben. SPD, Grüne und FDP hatten in ihren Koalitionsvertrag geschrieben, das kirchliche Sonderrecht überprüfen zu wollen. ver.di-Aktive hatten 53.000 Unterschriften dafür gesammelt, dass es nicht bei einer Prüfung bleibt, sondern die kirchlichen Sonderregeln tatsächlich abgeschafft werden. Die nun zerbrochene Regierungskoalition hatte das nicht aufgegriffen. ›Es gab viele Gesprächsrunden, aber am Ende verändert sich nichts‹, bilanzierte Grit Genster. ›Das zeigt: Um grundlegende Veränderungen zu bewirken, brauchen wir Macht, Geduld und Ausdauer – und Beteiligung!‹

Arbeitsgruppen: von neuen Medien bis zum Rechtsruck im Betrieb

Die rund 250 Teilnehmenden der Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht haben sich in parallel laufenden Arbeits- und Vertiefungsgruppen mit unterschiedlichen Aspekten der MAV-Arbeit auseinandergesetzt. Die Moderator:innen der Arbeitsgruppen zeigten einige zentrale Erkenntnisse auf.

1 Arbeitsgruppe 1: Neue Medien für die Kommunikation mit den Kolleg:innen – technische Mittel, praktische Umsetzung

›Die zentrale Botschaft ist: einfach machen! Mitarbeitervertretungen sollten die Möglichkeiten der neuen Medien nutzen, um die Kolleginnen und Kollegen aller Altersgruppen zu erreichen. Zum Beispiel über kurze Videos, mit denen wir unsere MAV-Arbeit an die Leute bringen. Das müssen keine hochprofessionellen, toll inszenierten Clips sein. Wichtig ist stattdessen, dass Kolleg:innen Gesicht zeigen und die Inhalte authentisch rüberbringen. Natürlich können Videos nicht das persönliche Gespräch ersetzen – sollen sie auch nicht. Aber sie können die Kommunikation mit der Belegschaft unterstützen und die Reichweite erhöhen. Einfach mal ausprobieren!‹

*Anne-Marie Thies, MAV Rotenburger Werke /
Niklas Mattern, agmav Niedersachsen*

Beteiligung!

2 Arbeitsgruppe 2: Gewerkschaftliches Handeln als Mitarbeitervertreter:in – rechtlicher Rahmen und politischer Anspruch

›Mitarbeitervertretungen sind gut beraten, eine Beteiligungsstrategie zu entwickeln. Das heißt: Die Beschäftigten nach ihren Themen zu fragen, nicht allein als Stellvertreter tätig zu werden, sondern die Betroffenen bei jedem Schritt einzubeziehen. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft ist dabei ein wichtiges Element. Zum einen können MAV-Mitglieder selbst natürlich auch als aktive Gewerkschafter:innen in Erscheinung treten. Zum anderen kann die Einbeziehung der Gewerkschaft den Spielraum der Interessenvertretung vergrößern. ver.di kann beispielsweise bei Konflikten mit dem Arbeitgeber deutlich klarer Position beziehen und zu Aktionsformen aufrufen, die für die MAV schwierig wären. Dadurch steigt die Durchsetzungsmacht der Beschäftigten.«

*Nora Wölfl, Rechtsanwältin, Bremen /
Daniel Wenk, ver.di-Bundesverwaltung*

3 Arbeitsgruppe 3: Entscheidungsprozesse der MAV – zwischen: alle Macht den Freigestellten und aktivierenden Mitarbeiterversammlungen

›Die Macht der Mitarbeitervertretung kommt von den Beschäftigten. Deshalb sind Information, Rückkopplung und Beteiligung der Belegschaft entscheidend. Ob Newsletter, Zeitungen oder anderes – es gibt unterschiedliche Wege, die Beschäftigten zu erreichen. Entscheidender Grundsatz: Betrieb statt Büro! Es gilt, möglichst viel mit Kolleg:innen in Kontakt zu treten. Die Mitarbeitervertretung sollte nicht darauf warten, dass die Beschäftigten zu ihr kommen, sondern selbst auf sie zugehen. Ein Mittel können Mitarbeiterversammlungen sein. Warum nicht mal statt eines langen Referats des Vorsitzenden in kleinen Runden miteinander ins Gespräch kommen?«

*Charlotte Volkert, Gesamtausschuss Baden /
Ulrich Wohland, Kampagnen-Berater ORKA*

4 Arbeitsgruppe 4: Einigungsstelle als Mittel der Beteiligung

›In der Einigungsstelle ist es wie in der sonstigen MAV-Arbeit: Durchsetzungsmacht entwickelt man nur, wenn die Belegschaft einbezogen ist und dahintersteht. Deshalb ist auch hier die Beteiligung der Beschäftigten entscheidend. Wenn klar ist, dass nicht nur eine kleine Gruppe, sondern die Belegschaft die Position der Mitarbeitervertretung unterstützt, kann die MAV deutlich bessere Kompromisse erzielen. Eine Möglichkeit, die noch zu wenig genutzt wird, sind Initiativanträge, zum Beispiel zum Gesundheitsschutz. Damit kann man, wenn nötig, bis vor die Einigungsstelle gehen und mit diesem Druck etwas erreichen. Es lohnt sich!«

Torsten Rathje, Vorsitzender der Konzern-Mitarbeitervertretung bei Agaplesion / Tobias Warjes, agmav-Vorsitzender Niedersachsen

5 Arbeitsgruppe 5: Wer bestimmt, unter welchen Arbeitsbedingungen ich arbeite – wer legt die Spielregeln fest, und wie kann ich Einfluss nehmen?

›Wie Beschäftigte auch in der Diakonie Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen nehmen können, zeigt das Beispiel des Sophien- und Hufeland-Klinikums Weimar. Wir haben uns dort gewerkschaftlich organisiert, um demokratische Mitwirkung zu erreichen. Wir müssen weg vom sogenannten Dritten Weg, auf dem der Arbeitgeber die Spielregeln einseitig festlegt. Stattdessen wollen wir Tarifverträge, die Gewerkschaft und Arbeitgeber auf Augenhöhe aushandeln. Das haben wir noch nicht durchgesetzt, aber wir haben schon viel in Bewegung gebracht. Über Umfragen, Aktive Mittagspausen und viele andere Aktionen bauen wir Stärke auf. So machen wir weiter.«

Hannes Gottschalk, ver.di-Sekretär, Thüringen / Mathias Korn, stellvertretender MAV-Vorsitzender am Sophien- und Hufeland-Klinikum Weimar und Mitglied der buko-Sprechergruppe

6 Arbeitsgruppe 6: Strategieentwicklung in der MAV – wie kann das funktionieren?

›Die proaktive Beteiligung der Beschäftigten ist eine gesetzliche Kernaufgabe der Mitarbeitervertretung. Es ist auch nicht richtig, dies an gewerkschaftliche Betriebsgruppen zu delegieren, soweit diese überhaupt bestehen. Wenn die MAV wirksame Strategien entwickeln will, braucht sie die Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen. Zum einen, weil sie ihre Arbeit priorisieren und dafür wissen muss: Welche Themen brennen den Beschäftigten unter den Nägeln? Zum anderen, weil sie ohne Beteiligung keine Durchsetzungsmacht entwickeln kann. Die Kultur der bloßen Stellvertretung auf dem sogenannten Dritten Weg ist dafür ein Hindernis, das es zu überwinden gilt.«

Robert Spitz, Institut für angewandte Kreativität, Köln / Peter Oehne, ehem. MAV-Vorsitzender Ev. Krankenhaus Oldenburg

7 Arbeitsgruppe 7: Widersprechen und verhandeln! Praktische Beispiele zur kollektiven Nutzung von individuellen Rechten – gemeinsam sind wir stark!

›Viele Beschäftigte hält die Angst vor Repression davon ab, ihre Rechte wahrzunehmen. Eine Antwort darauf kann sein, dies kollektiv zu tun. Fordern viele Beschäftigte gemeinsam ihre Rechte ein, kann das eine weitaus größere Wirkung entfalten. Zum Beispiel im Fall eines Betriebsübergangs. Wenn nur einzelne widersprechen, endet in der Regel das Arbeitsverhältnis. Widersprechen aber große Teile der Belegschaft, kann der Arbeitgeber seine Pläne nicht einfach so umsetzen, weil ihm das eingearbeitete Personal fehlt. Das kann die Verhandlungsposition deutlich verbessern. Man kann das zum Beispiel auch so organisieren, dass die Widersprüche bei einem Treuhänder gesammelt und nur dann abgegeben werden, wenn ein bestimmtes Quorum erreicht ist. So besteht für alle die Sicherheit, dass sie nicht doch alleine stehen.«

Bernhard Baumann-Czichon, Rechtsanwalt, Bremen / Peter Schmitz, Rechtsschutzsekretär, ver.di Bundesverwaltung und Richter am Kirchengerichtshof

8 Arbeitsgruppe 8: Rechtsruck im Betrieb? Erkennen und begegnen – was kann die MAV tun?

›Wir sind auch in den Betrieben mit einer zunehmend demokratische- und ausländerfeindlichen Stimmung konfrontiert. Die AfD versucht mit ihren Vorfeldorganisationen, in der Arbeitswelt Fuß zu fassen. Dabei verfolgt sie eine durch und durch arbeitnehmer- und gewerkschaftsfeindliche Politik. Sie ist gegen Mitbestimmung, Mindestlöhne und mehr Tarifbindung. Die von ihr betriebene Spaltung schwächt die Durchsetzungsmacht der abhängig Beschäftigten. All das sind Gründe, warum die Mitarbeitervertretung das Problem nicht ignorieren darf. Es gilt, Haltung zu zeigen und rechten Erzählungen offensiv entgegenzutreten. Die MAV ist die Interessenvertretung aller Beschäftigten, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung oder anderen Merkmalen. Es ist ihr Recht und auch ihre Pflicht, gegen Diskriminierung und Rassismus Position zu beziehen.«

Berno Schuckart-Witsch, ver.di-Bundesverwaltung i. R. / Jona Schapira, Referentin Anne-Frank-Zentrum e.V., Berlin (Dienstag) / Marko Küster, MAV Albertinen-Krankenhaus, Hamburg (Montag)

Vor einer Richtungsentscheidung

Der ver.di-Chefökonom Dierk Hirschel machte zu Beginn der zweitägigen Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht am 18. November 2024 in Kassel deutlich, um was es bei der anstehenden Bundestagswahl geht: um eine politische Richtungsentscheidung zur Zukunft des Sozialstaats. Wie Anfang der 2000er-Jahre – vor Gerhard Schröders ›Agenda 2010‹ – würden die Verhältnisse in Deutschland schlechtgeredet, um Kürzungen bei der sozialen Daseinsvorsorge zu begründen. Der Wirtschaftswissenschaftler räumte mit dem verbreiteten Mythos auf, die deutsche Volkswirtschaft liege ›auf der Intensivstation‹. Aktuell stagniere das Bruttoinlandsprodukt zwar, doch von einem Einbruch könne keine Rede sein. Systematisch entkräftete er die Behauptungen derjenigen, die Deutschland strukturelle Probleme attestieren:

Sind deutsche Unternehmen von zu hohen Steuern belastet? Dafür gebe es keine empirische Evidenz. Zwar liege der nominale Steuersatz für Unternehmen bei 30 Prozent, faktisch zahlten sie aber zwischen 18 und 19 Prozent.

Ist Deutschland ein ›Bürokratiemonster‹? Man müsse konkret hinschauen: Oft seien, wenn von ›Bürokratie‹ die Rede ist, Arbeitnehmerrechte und Gesundheitsschutz gemeint.

Herrscht ein Arbeitskräftemangel? In einigen Branchen, wie Pflege und Erziehung, fehlten definitiv Beschäftigte, allerdings sei der Mangel im Wesentlichen hausgemacht. ›Die Arbeitgeber haben es selbst in der Hand, mit vernünftigen Löhnen, guten Arbeitsbedingungen, mehr Aus- und Weiterbildung für genug Arbeitskräfte zu sorgen.«

Führen hohe Energiekosten zur Deindustrialisierung? Auch hier ist der ver.di-Chefökonom skeptisch, da die Ausgaben für Energie durchschnittlich nur fünf bis sechs Prozent der Gesamtkosten ausmachten. Zudem werde Energie staatlich subventioniert – mit Steuergeld.

Sind die Arbeitszeiten zu kurz? Zwar werde in Deutschland im internationalen Vergleich durchschnittlich weniger gearbeitet, doch zum einen werde die Statistik durch den hohen Teilzeitanteil verfälscht. Zum anderen sei die deutsche Wirtschaft extrem produktiv, was kürzere Arbeitszeiten rechtfertige.

Gibt es also keine strukturellen Probleme in Deutschland? Doch, meint Dierk Hirschel, und zwar vor allem in zwei Punkten: bei der Bildung und der Infrastruktur. ›Wir haben im Bildungsbe- reich eine katastrophale Lage – von den Kitas über die Schulen bis hin zu den Universitäten‹, betonte Dierk Hirschel. ›Wir erlauben uns ein 100-Milliarden-Euro-Sondervermögen für die Bundeswehr, sind aber nicht in der Lage, 100 oder 150 Milliarden zusätzlich in die Bildung zu investieren.« Dies hemme die wirtschaftliche Entwicklung ebenso wie die marode Infrastruktur, in die seit über 20 Jahren unzureichend investiert werde. Mittlerweile sei ein öffentlicher Investitionsbedarf von insgesamt rund 600 Milliarden Euro aufgelaufen.

Um das zu ändern, brauche der Staat zum einen höhere Einnahmen – und zwar von denjenigen, die es sich leisten können. Durch die Steuerreformen der vergangenen Jahre seien vor allem die unteren Haushaltseinkommen be- und die Gutverdienen- den entlastet worden, zeigte Dierk Hirschel auf. Das reichste Prozent der Bevölkerung verfüge über ein Drittel des Vermögens in Deutschland. Diese Menschen müssten an der Finanzierung der öffentlichen Daseinsvorsorge angemessen beteiligt werden. Zum anderen gelte es, die Schuldenbremse zu beseitigen, die notwendige öffentliche Investitionen verhindere.

Angesichts der außenpolitischen Situation drohe ›ein neuer Verteilungskonflikt zwischen äußerer und innerer Sicherheit‹, warnte der ver.di-Chefökonom. ›Unter den Bedingungen der Schuldenbremse führt jede Milliarde für die Ukraine dazu, dass diese Milliarde bei Gesundheit, Bildung und Sozialem fehlt.« Ob es dazu kommt, könnten die Menschen bei der Bundestagswahl am 23. Februar 2025 mitentscheiden.



DANIEL BEHRUZZI

arbeitet als freiberuflicher Journalist in Darmstadt und ist Redaktionsmitglied beim ver.di Kirchen.info

Das Mitarbeitervertretungsgesetz sieht in § 6b folgende Bestimmung vor:

Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen

(1) In diakonischen Einrichtungen (Dienststellen gem. § 3 und Dienststellenverbände gem. § 6a Absatz 1) ab einer Größe von 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine Vertretung an den Aufgaben des Aufsichtsorgans der Einrichtung zu beteiligen, sofern ein solches gebildet ist.

(2) Näheres bestimmt das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung durch eine verbindliche verbandliche Regelung, die eine Umsetzungsfrist bis spätestens zum 31. Dezember 2028 einräumen kann.

Nun hat die Konferenz Diakonie und Entwicklung folgende Rahmenbestimmung zur Mitbestimmung durch die Mitarbeitenden in Aufsichtsorganen Diakonischer Einrichtungen beschlossen.

Die Bundeskonferenz der Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie nimmt zu diesem Beschluss Stellung.

Bundeskonferenz
der Arbeitsgemeinschaften
und Gesamtausschüsse der
Mitarbeitervertretungen
im diakonischen Bereich



Rahmenbestimmung

Die Einführung der Unternehmensmitbestimmung durch den § 6b Mitarbeitervertretungsgesetz ist eine unzureichende Grundlage für die Rahmenbestimmung der Diakonie Deutschland.

Die vorliegende Rahmenbestimmung wird einer notwendigen zukunftsfähigen Mitbestimmung bei Weitem nicht gerecht. Darum muss die Synode der EKD in einem nächsten Schritt ein Kirchengesetz zur Unternehmensmitbestimmung erlassen.

Die Bundeskonferenz fordert eine zügige Umsetzung der Rahmenbestimmung und eine grundsätzliche Weiterentwicklung der Unternehmensmitbestimmung.

Weiter fordern wir, Verwaltungs- oder Aufsichtsräte in allen diakonischen Einrichtungen unabhängig ihrer Größe sowie eine paritätische Besetzung dieser Verwaltungs- und Aufsichtsräte.

Keine diakonische Einrichtung, kein diakonisches Unternehmen gehört einem Geschäftsführer oder einem Vorstand. Sie sind Teil der Ev. Kirche und ihrer Diakonie. Darum muss die Ev. Kirche entscheiden, ob sie ihr grundsätzliches demokratisches Verständnis auch auf die diakonischen Einrichtungen und Unternehmen übertragen will.

Rahmenbestimmung

Rahmenbestimmung zur Mitbestimmung durch die Mitarbeitenden in Aufsichtsorganen Diakonischer Einrichtungen (Rahmenbestimmung Unternehmensmitbestimmung) vom 17. Oktober 2024

Gem. § 10 Abs. 1 Satz 2 Ziff. 8. in Verbindung mit § 6 Abs. 5 der Satzung des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung hat die Konferenz Diakonie und Entwicklung am 17. Oktober 2024 auf Vorschlag des Ausschusses Diakonie folgende Rahmenbestimmung zur Mitbestimmung durch die Mitarbeitenden in Aufsichtsorganen Diakonischer Einrichtungen beschlossen:

1. Geltungsbereich

Ab einer Größe von 500 Mitarbeitenden in einer Diakonischen Einrichtung (Dienststellen gem. § 3 Abs. 1 MVG-EKD) werden die Mitarbeitenden durch eine Vertretung im Aufsichtsorgan an den Aufgaben dieses Gremiums beteiligt, sofern ein solches gebildet ist und sofern nicht vorrangiges Recht entgegensteht. Liegt ein Dienststellenverbund i. S. d. § 6a Abs. 1 MVG-EKD vor, erfolgt die Beteiligung der Mitarbeitenden auf Ebene der einheitlichen und beherrschenden Einrichtung.

2. Bestellung und Amtszeit der Vertreterinnen oder Vertreter der Mitarbeitenden in Aufsichtsorganen

2.1 In Aufsichtsorganen Diakonischer Einrichtungen (Dienststellen gem. § 3 Abs. 1 MVG-EKD beziehungsweise Dienststellenverbänden gem. § 6a Abs. 1 MVG-EKD), denen mehr als acht Personen angehören, werden zwei zusätzliche Vertreterinnen oder Vertreter der Mitarbeitenden, die in der Einrichtung beziehungsweise in Einrichtungen des Dienststellenverbundes beschäftigt sind, entsandt. Bei einer Größe von bis zu acht Personen erfolgt die Vertretung durch eine zusätzliche Vertreterin oder einen zusätzlichen Vertreter der Mitarbeitenden. Die Entsendung erfolgt durch die jeweilige Mitarbeitervertretung oder, soweit sie besteht, durch die Gesamtmitarbeitervertretung gem. § 6 Abs. 1 MVG-EKD beziehungsweise durch die Verbundmitarbeitervertretung gem. § 6a Abs. 2 MVG-EKD. Sofern ein Ausschuss Leitender Mitarbeitender in der Einrichtung gebildet ist, kann diesem nach dem Binnenrecht der Einrichtung zusätzlich die Entsendung eines Mitgliedes eingeräumt werden.

2.2 Die Vertreterinnen oder Vertreter der Mitarbeitenden müssen im Sinne des § 10 MVG-EKD wählbar sein und die Voraussetzungen erfüllen, die für die Besetzung des Aufsichtsgremiums vorgesehen sind. Wird ein zusätzliches Mitglied nach 2.1. Satz 4 entsendet, gilt § 9 Abs. 3 Satz 2 MVG-EKD für dieses

Mitglied nicht, soweit es sich um eine nach § 4 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD der Dienststellenleitung zugehörige Person handelt. Für jede Person ist für den Fall einer dauerhaften Verhinderung ein Ersatzmitglied zu bestimmen. § 12 (Wahlvorschläge) MVG-EKD gilt entsprechend.

2.3 Die Amtszeit richtet sich nach den für das Aufsichtsgremium getroffenen Regelungen. Eine Abberufung erfolgt durch das entsendende Organ, es sei denn, die Regelungen für das Aufsichtsorgan haben eine andere Festlegung getroffen. Im Falle einer Abberufung hat das entsendende Organ alsbald für eine Wiederbesetzung zu sorgen.

3. Rechte und Pflichten der Vertreterinnen oder Vertreter der Mitarbeitenden in Aufsichtsorganen

3.1. Die Vertreterinnen oder Vertreter der Mitarbeitenden in einem Aufsichtsorgan haben dieselben Rechte und Pflichten wie die übrigen Mitglieder.

3.2. Die Vertreterinnen oder Vertreter der Mitarbeitenden sind zur Durchführung ihrer jeweiligen Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsgremiums von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen. Sie üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus und erhalten erforderlichenfalls eine Aufwandsentschädigung. Werden den Mitgliedern des Aufsichtsgremiums über die Erstattung konkreter Auslagen hinaus Vergütungen gewährt, erhalten die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden die gleiche Vergütung. Sie sollen vom Rechtsträger hinsichtlich der typischen Risiken einer Aufsichtsrats Tätigkeit versichert werden. Sie dürfen weder in Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert, noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden. § 21 (Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz) und § 22 (Schweigepflicht) MVG-EKD gelten entsprechend.

4. Übergangsfrist, Bestandsschutz

4.1. In Diakonischen Einrichtungen, in denen Regelungen zur Ermöglichung von Mitwirkungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden in Aufsichtsorganen in Anlehnung an die »Verbandsempfehlung für eine Regelung zur Ermöglichung von Mitwirkungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden in Aufsichtsorganen Diakonischer Einrichtungen« vom 12. Oktober 2017 vor dem 17. Oktober 2024 eingeführt wurden, müssen die entsprechenden Regelungen wegen dieser Rahmenbestimmung nicht geändert werden. Sie genießen Bestandsschutz.

4.2. Die Regelungen der Rahmenbestimmung sind spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2028 umzusetzen.

+ Aktuell

für Mitarbeitervertretungen

Krankenstand: Ungesunde Arbeitsbedingungen

Die Fehlzeiten unter Beschäftigten sind derzeit ungewöhnlich hoch. Schuld daran sind nicht nur Atemwegsinfekte. Laut einer Analyse der WSI-Forscherin Elke Ahlers sind dafür unter anderem belastende Arbeitsbedingungen, Personalmangel, zu wenig betriebliche Prävention, eine höhere Erwerbsquote älterer Beschäftigter und Veränderungen an der Statistik verantwortlich.

In manchen Medien werde angesichts höherer Fehlzeiten suggeriert, dass Beschäftigte bei Erkrankungen schneller zu Hause bleiben oder gar krankfeiern. Statt sich jedoch über eine vermeintlich weniger leistungsbereite arbeitende Bevölkerung zu beklagen, müsse an den relevanten Ursachen der hohen Fehlzeiten angesetzt werden, sagt die WSI-Gesundheitsexpertin. Fachkräfteengpässe würden sich auf zwei Ebenen auswirken: Die Angst, den Job zu verlieren, und damit der Druck, krank zur Arbeit zu gehen, sei weniger ausgeprägt. Und: Wegen des fehlenden Personals breiten sich hektische und erschöpfende Arbeitsbedingungen aus. In vielen Betrieben komme es zu Arbeitsverdichtung, Multitasking und Mehrarbeit. Pausen würden eingeschränkt und der Feierabend sei nicht mehr sicher. Für Eltern kleinerer Kinder würden solche Belastungen noch durch den Mangel an Kita-Plätzen sowie Verkürzungen oder Ausfälle der Betreuung verschärft. Zudem sei die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen erheblich gestiegen.

Das sei zwar in vielerlei Hinsicht zu begrüßen, wirke sich aber auch auf den Krankenstand aus, weil krankheitsbedingte Fehlzeiten mit steigendem Alter zunehmen. Ein weiterer, oft übersehener Faktor sei das geänderte digitalisierte Verfahren bei der Erfassung und Weiterleitung von Krankmeldungen. Weil die Krankenkassen alle Krankmeldungen automatisiert erhalten, werde eine jahrelange Untererfassung korrigiert.

Mitarbeitendenvertretungsgesetz

Auf der Tagung der EKD Synode, die vom 10.–13. November 2024 in Würzburg stattgefunden hat, hat diese eine sprachliche Veränderung des MVG-EKD beschlossen. Statt ›Mitarbeitervertretungsgesetz‹ heißt es nun ›Mitarbeitendenvertretungsgesetz‹. Ebenso ist auch im Gesetz das Wort ›Mitarbeitervertretung‹ durch ›Mitarbeitendenvertretung‹ ersetzt worden und statt ›Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen‹ heißt es nun ›Mitarbeitende‹.

Studie zu erlebter Handlungsfähigkeit im Betrieb und (anti-)demokratische Einstellungen

Weite Teile der ostdeutschen Arbeitswelt sind durch geringe Tarifbindung, disruptive Transformationsprozesse und einen patriarchalen Führungsstil geprägt. Dabei kann die Erfahrung einer Mitbestimmungskultur im Berufsleben helfen, die oft kritisierte Verbreitung von extrem rechten Einstellungen zu senken. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie der Otto-Brenner-Stiftung.

Wer es also ernst meint mit dem Einsatz für Demokratie und gegen die extreme Rechte in den neuen Bundesländern, sollte also auch den Ausbau der institutionellen Mitbestimmungsmöglichkeiten in ostdeutschen Firmen konkret fördern.



ver.di Fachtagungen + Konferenzen



Fachtagung Soziale Arbeit

17.03.–18.03.2025 in Berlin

Fachtagung Universitätskliniken 2025

02.06.–04.06.2025 in Hannover

Digitalisierung im Gesundheitswesen

10.07.–11.07.2025 in Berlin

Fachtagung Behindertenhilfe

18.09.–19.09.2025 in Berlin

Fachtagung Altenpflege 2025

29.09.–30.09.2025 in Berlin

Krankenhaustagung 2025

20.11.–21.11.2025 in Berlin

Reserviere dir jetzt schon einen Platz:
www.verdi-bub.de/seminare/konferenzen-und-tagungen



Unsere nächsten Seminare

10.–14.02.2025 in Bad Salzflun
**Mitarbeitervertretungsrecht (1):
Einführung**

18.02.2025 online
MAV-Arbeit braucht Zeit! Rechtliche
Möglichkeiten für nicht freigestellte
MAV-Mitglieder

27.02.2025 in Bad Salzflun
**Künstliche Intelligenz für die
Interessenvertretung nutzen**

10.03.2025 online
Die Einigungsstelle im MVG-EKD

17.–21.03.2025 in Bad Salzflun
**Mitarbeitervertretungsrecht (2):
Aufbau** personelle und soziale
Angelegenheiten

24.–28.03.2025 in Bad Salzflun
Mobbing: Vom Konflikt zum
Psychoterror

31.03.–04.04.2025 in Herford
**Mitarbeitervertretungsrecht (3):
Vertiefung**

Jetzt anmelden!
aul-herford.de

Arbeit und Leben

HERFORD DGB/VHS e.V.

+ Rechtsprechung

Keine Einwirkungspflicht im Dritten Weg

LEITSATZ

Die in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannte Einwirkungspflicht der Tarifparteien lässt sich auf das Verhältnis von Dienstnehmer- und Dienstgeberseite einer nach Art. 7 GrO gebildeten Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts nicht übertragen. Eine wechselseitige vertragliche Garantstellung wie für die Tarifparteien im staatlichen Tarifvertragssystem ist mit der gemeinschaftlichen Aufgabe im Beratungs- und Beschlussorgan des Dritten Weges nicht verbunden. (amtlicher Leitsatz)

Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Urteil vom 9. Dezember 2022, K 02/2022

Sachverhalt:

Die Parteien haben über eine Pflicht der Dienstgeberseite der Regional-KODA gestritten, auf die Rechtsträger der Einrichtungen im Zuständigkeitsbereich der Regional-KODA einzuwirken, die Regelung über die Einführung von Kurzarbeit nach Anlage 10 Arbeitsvertragsordnung (AVO) in bestimmter Weise anzuwenden.

Klägerin ist die Mitarbeiterseite der Regional-KODA. Die Regelung zur Einführung von Kurzarbeit anlässlich der Covid-19-Pandemie wurde durch Dekret des Bischofs zum 1. Januar 2021 in Kraft gesetzt. Sie war zunächst bis zum 31. März 2022 befristet und wurde bis zum 31. Dezember 2022 verlängert. Die Parteien legen die Regelung unterschiedlich aus. Während die Dienstgeberseite meint, der Aufstockungsbetrag sei nur dann zu zahlen, wenn es sich um angeordnete Kurzarbeit nach Maßgabe des SGB III handele, vertritt die Mitarbeiterseite die Ansicht, die Zahlungspflicht sei davon nicht abhängig.

Das Kirchliche Arbeitsgericht hatte die Klage mit Urteil vom 24. Februar 2022 abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur

Einwirkungspflicht der Tarifparteien könne auf den Streitfall nicht übertragen werden, weil es an einem privatrechtlichen Vertrag zwischen den Mitgliedern der Regionalkommission fehle, aus dem sich die Einwirkungspflicht als Nebenpflicht ergeben könne. Schließlich fehle den Mitgliedern der Dienstgeberseite der Regionalkommission auch die Durchsetzungskompetenz gegenüber den Rechtsträgern der Einrichtungen. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache hatte das Kirchliche Arbeitsgericht die Revision zugelassen.

Die Mitarbeiterseite hat Revision eingelegt. Sie rügt, das Kirchliche Arbeitsgericht habe nicht hinreichend beachtet, dass zwischen dem Tarifvertragssystem und den Regelungen des Dritten Weges eine strukturelle Gleichheit bestehe und sich die Pflicht zur Einwirkung auch aus einem gesetzlichen Schuldverhältnis ergeben könne. Würde man eine Einwirkungspflicht der Vertreter der Dienstgeber in der KODA-Kommission auf die Rechtsträger der Einrichtungen in ihrem Zuständigkeitsbereich negieren, würde keine Rechtsschutzmöglichkeit bestehen, die unmittelbare und zwingende Wirkung der Regelung der KODA-Kommission im kirchlichen Recht durchzusetzen. Zu berücksichtigen sei dabei auch, dass eine dem § 9 TVG entsprechende Regelung mit der Möglichkeit einer auf die Auslegung der Regelungen der KODA-Kommission gerichteten Feststellungsklage in der KODA-Ordnung nicht enthalten sei.

Aus den Gründen:

I. Die Revision ist zwar zulässig, weil sie statthaft sowie rechtzeitig eingelegt und begründet worden ist (§ 50 Abs. 1 und 2 KAGO).

II. In der Sache hat das Rechtsmittel jedoch keinen Erfolg. Das Kirchliche Arbeitsgericht hat die nach § 2 Abs. 1 KAGO zulässige Klage zu Recht abgewiesen. Ein Anspruch der Klägerin gegen die

Beklagte, die gemeinsam die Regionalkommission bilden, auf Einwirkung auf die normunterworfenen Rechtsträger der Einrichtungen, die Regelung zur Einführung von Kurzarbeit in bestimmter Weise anzuwenden, besteht nicht.

1. Die in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannte Einwirkungspflicht der Tarifparteien auf ihre Mitglieder lässt sich auf den vorliegenden Fall nicht übertragen. Zunächst sind die Tarifparteien selbst zur Durchführung des geschlossenen Tarifvertrags verpflichtet – sogenannte Tarifierfüllungspflicht. Außerdem haben sie dafür Sorge zu tragen, dass sich ihre Verbandsmitglieder an die ihnen auferlegten tarifvertraglichen Pflichten halten – sogenannte Einwirkungspflicht (vgl. HWK/Henssler, 10. Aufl., § 1 TVG Rn. 70 mit weiteren Nachweisen). Mit Tarifverträgen nehmen die Tarifparteien die ihnen nach Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG zugewiesene Aufgabe wahr, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern. Dieser Ordnungsaufgabe können sie aber nur gerecht werden, wenn sie dafür sorgen, dass ihre Mitglieder die tariflichen Vorschriften einhalten. Deshalb ist jede Tarifvertragspartei auch ohne ausdrückliche Vereinbarung gegenüber ihrem Vertragspartner verpflichtet, auf ihre Mitglieder entsprechend einzuwirken (BAG 9.6.1982 - 4 AZR 274/81; ferner 25.01.2006 - 4 AZR 552/04; 17.11.2010 - 4 AZR 118/09).

Das Kirchliche Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass eine vergleichbare Situation zwischen der Dienstnehmerseite und der Dienstgeberseite einer arbeitsrechtlichen Kommission im Rahmen des Arbeitsrechts-Regelungsverfahrens nicht besteht. Art. 7 Abs. 1 der Grundordnung des Kirchlichen Dienstes (GrO) bestimmt hierzu näher:

›Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von arbeitsrechtlichen Kommissionen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertretern der Mitarbeiter paritätisch besetzt sind. Die Beschlüsse dieser arbeitsrechtlichen Kommissionen bedürfen der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese. Das Nähere, insbesondere die jeweiligen Zuständigkeiten, regeln die einschlägigen Ordnungen. Die arbeitsrechtlichen Kommissionen sind an diese Grundordnung gebunden.‹

Auf dieser Grundlage ist in der hier einschlägigen Regional-KODA-Ordnung vom 1. Januar 2016 in der Fassung vom 1. Januar 2021 in den §§ 4–7 die Zusammensetzung der Kommission geregelt, insbesondere die Berufung der Vertreter der Dienstgeber und die Wahl der Vertreter der Mitarbeiter

für jeweils eine Amtsperiode von fünf Jahren. § 20 regelt das Zustandekommen von Beschlüssen und die Inkraftsetzung durch den Bischof beziehungsweise Bischöflichen Offizial. Aufgabe der Kommission ist nach § 3 Abs. 1 Regional-KODA-Ordnung die Beratung und Beschlussfassung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen, solange und soweit die Zentral-KODA von ihrer Regelungsbefugnis gem. § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung keinen Gebrauch gemacht hat oder macht. Die durch die Kommission beschlossenen und vom Bischof/Bischöflichen Offizial in Kraft gesetzten arbeitsrechtlichen Regelungen gelten nach § 3 Abs. 1 Satz 2 Regional-KODA-Ordnung ›unmittelbar und zwingend‹.

Diese Regelungen machen deutlich, dass es sich bei den Mitgliedern der Regional-KODA, anders als im Tarifrecht, nicht um rechtlich selbständige Kontrahenten und Vertragspartner handelt, die mit dem Tarifvertrag Recht setzen, sondern um gleichberechtigte Angehörige eines Beratungs- und Beschlussgremiums, dessen Ergebnisse erst noch vom Bischof in Kraft gesetzt werden müssen, um rechtliche Verbindlichkeit zu erlangen. Mangels vertragsrechtlicher Bindung zwischen den Vertretern beider Seiten in der Kommission kann es auch keine wechselseitigen Erfüllungs- und Einwirkungspflichten geben.

Auch ein gesetzliches Schuldverhältnis als Grundlage für solche Pflichten lässt sich der Regional-KODA-Ordnung nicht entnehmen. Danach besteht die Aufgabe der Kommission in ihrer Gesamtheit in der Beratung und Beschlussfassung von Rechtsnormen für kirchliche Arbeitsverhältnisse. Über deren Inkraftsetzung entscheidet der Bischof, ihre Anwendung obliegt den regelungsununterworfenen Rechtsträgern.

Der Rechtsetzungsprozess unterscheidet sich damit strukturell erheblich vom staatlichen Tarifvertragssystem. Während dort der Tarifvertrag die selbständigen Verhandlungspartner wechselseitig berechtigt und verpflichtet, handeln die Mitglieder der arbeitsrechtlichen Kommission als berufene beziehungsweise gewählte Repräsentanten der Dienstgeber beziehungsweise der Mitarbeiter gemeinschaftlich als Beratungs- und Beschlussorgan des Dritten Weges. Eine wechselseitige vertragliche Garantienstellung wie für die Tarifvertragsparteien im staatlichen System ist damit für die Mitglieder beider Seiten in der Kommission nicht verbunden. Die vom Kirchlichen Arbeitsgerichtshof zuletzt anerkannte Funktionsgleichheit beider Regelungssysteme (KAGH 09.07.2021 - M 26/2020)

rechtfertigt keine andere Betrachtung. Auch wenn die Rechtsnormen, die auf dem sogenannten Dritten Weg zustande kommen, denselben Zweck wie die Rechtsnormen eines Tarifvertrags verfolgen und damit Tarifsurrogat sind, gibt es im Entstehungsprozess einen gravierenden Unterschied. Die Kirchlichen Rechtsnormen werden nicht von Vertragsparteien ausgehandelt, die sich gegenseitig vertraglich verpflichten, sondern sind Ergebnis einer Beschlussfassung weisungsfrei agierender Kommissionsmitglieder. Eine weitergehende Pflicht eines Teils der Mitglieder, auf die Rechtsträger von Einrichtungen einzuwirken, die beschlossene Regelung in bestimmter Weise anzuwenden, lässt sich daraus nicht ableiten.

2. In Betracht kommt allenfalls ein Anspruch der arbeitsrechtlichen Kommission als Beschlussorgan auf Anwendung der Regelung durch einen dies ablehnenden Regelungsadressaten. Eine solche Verpflichtungsklage kann nach § 2 Abs. 1 KAGO zulässig sein (vgl. Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözese Limburg, Mainz, Speyer und Trier in Mainz vom 24.04.2021 - K 23/20 Lb). Als Vorfrage könnte in einem solchen Verfahren auch über den etwa durch Auslegung zu bestimmendem Inhalt der streitigen Regelung befunden werden (vgl. zur Einwirkungsklage BAG 17.11.2010 - 4 AZR 118/09 Rn. 30). Der Streitfall betrifft indes eine davon zu unterscheidende Konstellation. Hier geht es um einen kommissionsinternen Streit über die Anwendung einer bestimmten Regelung, der mangels Einwirkungspflicht der Mitglieder auf Dienstgeberseite nicht im Rahmen einer Einwirkungsklage geklärt werden kann.

3. Auch als Feststellungsklage könnte das Begehren der Kläger keinen Erfolg haben. Sie wäre bereits unzulässig. Nach § 256 Abs. 1 ZPO ist eine Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses zulässig. Selbst wenn man die Wirksamkeit von Beschlüssen als klärungsfähiges Rechtsverhältnis ansieht, hilft das nicht weiter, weil die Geltung der beschlossenen Regelung nicht im Streit ist. Vielmehr streiten beide Seiten um die zutreffende Auslegung der Anlage 10 AVO – Regelung zur Einführung von Kurzarbeit anlässlich der Covid-19-Pandemie. Derart abstrakte Rechtsfragen, bloße Elemente eines Rechtsverhältnisses oder rechtliche Vorfragen sind aber keine Rechtsverhältnisse im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO. Die Klärung solcher Fragen liefe auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens hinaus. Dafür können die kirchlichen Gerichte für Arbeitsachen ebenso wenig wie die staatlichen Gerichte in

Anspruch genommen werden (vgl. BAG 08.03.2022 - 1 ABR 19/21, Rn. 55).

Zwar erweitert § 9 TVG das Anwendungsgebiet von § 256 Abs. 1 ZPO auf die Klärung eines abstrakten Rechtsverhältnisses über die Auslegung eines Tarifvertrags. Mit einer solchen Verbandsklage kann auch die allgemeine Auslegung einer Regelung eines zwischen den Tarifparteien vereinbarten Tarifvertrags geklärt werden (vgl. BAG 17.11.2010 - 4 AZR 118/09 Rn. 15). Rechtskräftige Entscheidungen der Arbeitsgerichte sind in Rechtsstreitigkeiten zwischen tarifgebundenen Parteien sowie zwischen diesen und Dritten für die Gerichte und Schiedsgerichte nach ausdrücklicher Anordnung des § 9 TVG bindend. Da eine vergleichbare Regelung der Rechtskrafterstreckung im kirchlichen Arbeitsrecht aber – bislang – nicht besteht, scheidet eine solche Klagemöglichkeit aus. Eine Rechtsschutzlücke für die regelungsbetroffenen Mitarbeiter entsteht dennoch nicht, weil sie etwaige Zahlungsansprüche aus der Anlage 10 AVO ohne Weiteres vor den staatlichen Arbeitsgerichten geltend machen können.

III. Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO in Verbindung mit § 29 Regional-KODA-Ordnung. Darin ist die grundsätzliche Übernahme der notwendigen Kosten für die Arbeit der Kommission geregelt. Hierzu zählen auch Kosten eines Organstreitverfahrens unter Beteiligung der Dienstgeber- und Mitarbeiterseite (§ 8 Abs. 1 a KAGO). Die Beauftragung eines Rechtsanwalts auch zur Vertretung im Revisionsverfahren war wegen der Schwierigkeit der Rechtslage notwendig, um die Rechte der Klägerin zu wahren.

Praxishinweis

Arbeitnehmer:innen gehen davon aus, dass in den Betrieben einheitliche Standards für die Arbeitsbedingungen, insbesondere das Verhältnis von Arbeitszeit und Entgelt gelten. Das ist tatsächlich in vielen Betrieben auch dann so, wenn diese nicht tarifgebunden sind. Dafür gibt es auch aus Sicht der Arbeitgeber gute Gründe. Denn eine nicht erklärbar unterschiedliche Behandlung schafft unproduktiven Unfrieden. Aber diese Gleichbehandlung garantiert nicht, dass alle Ansprüche von Arbeitnehmer:innen erfüllt werden. Manchmal liegt das daran, dass anzuwendende Regelungen schwer auszulegen sind, manchmal werden aber auch Ansprüche absichtlich nicht erfüllt. Und so stellt sich oft die Frage, ob Arbeitnehmer:innen ihre tatsächlichen oder vermeintlichen Ansprüche durchsetzen können. Und nun wird es kompliziert. Denn wenn Arbeitnehmer:innen Forderungen gegen den Arbeitgeber durchsetzen wollen, müssen sie dies in letzter Konsequenz durch eine Klage vor dem Arbeitsgericht machen. Davor schrecken viele zurück, weil sie sich nicht mit dem Arbeitgeber anlegen wollen, weil ihnen dann der Aufwand doch zu groß ist im Verhältnis zur Forderung, weil sie keinen Rechtsschutz haben usw. Und so stellen wir dann fest, dass die meisten Arbeitnehmer:innen genauso behandelt werden wie die Kolleg:innen – aber eben nicht immer richtig. Notwendig sind daher mildere Mittel als das der individuellen Klage. Dort, wo Tarifverträge im Sinne des Tarifvertragsgesetzes gelten, sind die Tarifvertragsparteien (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) verpflichtet, auf ihre Mitglieder dahingehend einzuwirken, dass sie sich an die Tarifverträge halten. Das ist kein sehr starkes, aber immer ein Mittel.

In den kirchlichen Einrichtungen gelten überwiegend keine Tarifverträge, obwohl manche Regelung so heißt (z. B. BAT-KF) oder so aussieht. Meistens werden ›Arbeitsvertragsrichtlinien‹ angewendet (auch mit unterschiedlicher Bezeichnung: Dienstvertragsordnung, Kirchliche Arbeitsvertragsordnung usw.). Und anders als Tarifverträge ›gelten‹ diese nicht in den Einrichtungen. Sie gelten immer nur dort, wo dies einzelvertraglich vereinbart wird. Oft wird die Geltung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nur mit Einschränkungen vereinbart: ›Es gelten die ... mit Ausnahme der §§ ...‹. Solche eingeschränkten Geltungsklauseln sind zulässig und wirksam, auch wenn sie dem kirchlichen Rechtsbefehl widersprechen.

Die Arbeitnehmerseite einer katholischen Arbeitsrechtlichen Kommission wollte die Arbeitgeberseite verpflichten, auf Arbeitgeber einzuwirken, die die kirchlichen Regelungen nicht einhalten. Das hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof abgelehnt. Hier zeigt sich wieder einmal die Schwäche des ›Dritten Wegs‹: Die kirchlichen Regelungen sind nicht verbindlich.

Mitarbeitervertretungen können die individuellen Rechte der Arbeitnehmer:innen nicht stellvertretend geltend machen. Sie können im Rahmen ihrer Überwachungsfunktion Arbeitgeber lediglich darauf aufmerksam machen, dass nach ihrer Auffassung arbeitsrechtliche Bestimmungen nicht eingehalten werden – meist ohne Erfolg.

Wirksamer kann es allerdings sein, betriebliche Öffentlichkeit herzustellen. So kann eine MAV mit den üblichen Kommunikationsmitteln (Info-Blatt, E-Mail, Wandzeitung usw.) darauf hinweisen, wenn bestimmte Ansprüche vom Arbeitgeber nicht erfüllt werden. Die MAV kann die Kolleg:innen zur Geltendmachung auffordern. Allerdings gilt es an dieser Stelle zu beachten, dass die Mitarbeitervertretung keine Rechtsberatung machen darf. Wir empfehlen daher, dass sich die MAV in solchen Fällen von kompetenten Stellen beraten lässt. Sie kann von Anwälten und Gewerkschaften Auskünfte einholen und diese dann im Betrieb bekannt machen. Aber auch hier ist Vorsicht geboten. Nicht jeder Verband, der gerne berät, verfügt auch über die erforderliche Sachkunde.

*Bernhard Baumann-Czichon, Rechtsanwalt
und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bremen*

Mitbestimmung bei Regelung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

LEITSAZ

1. Die Anordnung zur Vorlage des Führungszeugnisses ist eine Maßnahme, die nicht nur geeignet, sondern sogar unmittelbar dazu bestimmt ist, das Verhalten der Beschäftigten zu überwachen. Die GMAV hat dabei nach § 40 Buchst. j) MVG.EKD mitzubestimmen.
2. Bei der Bestimmung, bei wem die Beschäftigten die erweiterten Führungszeugnisse vorzulegen haben, handelt es sich um eine Regelung zur Gestaltung der Ordnung in der Dienststelle, bei der ein Mitbestimmungsrecht nach § 40 Buchst. k) MVG.EKD besteht. Das Gesetz verlangt nur, dass das erweiterte Führungszeugnis vorzulegen ist, nicht aber, auf welchem Wege und bei wem dieses zu geschehen hat. Die gesetzliche Regelung erfordert damit organisatorische Maßnahmen der Dienststellenleitung, die nicht vom Gesetz vorgegeben sind. Damit gibt es einen Gestaltungsspielraum, der eine Mitgestaltung durch die Mitarbeitervertretung ermöglicht.

KGH.EKD, Beschluss vom 30. Oktober 2023,
I-0124/9-2023

Sachverhalt:

Die Beteiligten haben darüber gestritten, ob der Arbeitgeber die Zustimmung der antragstellenden Gesamtmitarbeitervertretung (GMAV) für die Anweisung an die Beschäftigten benötigen, im Abstand von längstens fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis bei der jeweiligen Führungskraft vorzulegen.

Der Arbeitgeber betrieb eine diakonische Einrichtung, in der die GMAV gebildet worden ist.

Mit Personalnewsletter vom 13. April 2022 teilte der Arbeitgeber den Beschäftigten mit, dass sie aufgrund des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im Abstand von längstens fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen hätten, und zwar ausschließlich persönlich und bei ihrer persönlichen Führungskraft.

Zwischen den Beteiligten fanden sodann kontroverse Gespräche über diese Verpflichtung statt. Mit ihrem am 7. Oktober 2022 beim Kirchengericht eingegangenen Antrag vertrat die GMAV die Ansicht, dass weder die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen im Abstand von längstens fünf Jahren verlangt werden könne noch, dass dieses bei der jeweiligen Führungskraft zu geschehen habe. Das Kirchengericht hat mit Beschluss vom 14. Februar 2023 dem Antrag zu Punkt 2 der GMAV

stattgegeben. Gegen diesen Beschluss hat der Arbeitgeber Beschwerde eingelegt.

Aus den Gründen:

Die Beschwerde ist zulässig, aber unbegründet.

1) Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist nach § 63 Absatz 1 MVG-EKD statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. Der Kirchengerichtshof hat sie zur Entscheidung angenommen.

2) Die Beschwerde ist unbegründet, weil der Antrag der GMAV zulässig und begründet ist.

a) Der Antrag ist zulässig. Es handelt sich um eine mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeit im Sinne des § 60 Abs. 1 MVG-EKD, weil die Beteiligten sich darüber streiten, ob eine von der Dienstgeberseite gegebene Anweisung wegen einer Verletzung des Mitbestimmungsrechts der GMAV unwirksam ist. Der Antrag ist hinreichend bestimmt, weil er genau bezeichnet, welche Anweisung der Mitbestimmung der GMAV unterliegen soll. Es ist ein Feststellungsinteresse gegeben, weil die Dienstgeberseite die Auffassung vertritt, dass sie die Anweisung wirksam habe treffen können, ohne die Zustimmung der GMAV einzuholen. Die Frist des § 61 Abs. 1 MVG ist eingehalten, da der Antrag innerhalb von zwei Monaten nach der abschließenden Stellungnahme der Dienststellenleitung beim Kirchengericht einging.

b) Der Antrag ist begründet. Die Dienstgeberseite konnte die Anordnung, der jeweiligen Führungskraft im Abstand von spätestens fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, nicht ohne die Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder deren Ersetzung durch die Entscheidung der Einigungsstelle erteilen. Es besteht insoweit ein Mitbestimmungsrecht der GMAV nach § 40 j und k MVG-EKD.

aa) Die GMAV hat bei der Anordnung zur Vorlage des Führungszeugnisses nach § 40 j MVG-EKD mitzubestimmen. Es handelt sich dabei um die Anwendung einer Maßnahme, die dazu geeignet ist, das Verhalten der Mitarbeitenden zu überwachen. Die Dienstgeberseite bestimmt in Anwendung des Gesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, dass der jeweiligen Führungskraft die erweiterten Führungszeugnisse vorzulegen sind. Das ist eine Maßnahme, die nicht nur geeignet, sondern sogar unmittelbar dazu bestimmt ist, das Verhalten der Beschäftigten zu überwachen.

Die Maßnahme ist nicht durch das Kirchengesetz oder seine nach § 11 des Gesetzes erlassene Ausführungsverordnung vorgegeben. Das Kirchengesetz selbst trifft nur die Anordnung, dass in Abständen von höchstens fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist, regelt

aber nicht, bei welcher Person oder Stelle dieses zu geschehen hat. Eine solche Anordnung trifft auch die Ausführungsverordnung nicht, die nur vorsieht, dass das jeweilige Leitungsorgan für die Anforderung von und die Einsichtnahme in die erweiterten Führungszeugnisse verantwortlich ist. Bei einem Leitungsorgan handelt es sich um die Personen, die eine Einrichtung im Sinne des § 31 BGB organschaftlich vertreten, bei Vereinen also die Mitglieder des Vorstands oder andere Personen, die nach der Satzung des Vereins berufene Vertreterinnen oder Vertreter sind. Das hat nichts mit den jeweiligen Führungskräften zu tun, und zwar auch dann nicht, wenn eine Einrichtung in viele kleine Untereinheiten geteilt ist, die für sich selbständig agieren. Auch dann bleibt es dabei, dass Organ der Einrichtung nur solche Personen sein können, die organschaftlich jedenfalls aufgrund der Satzung befugt sind, die jeweilige juristische Person nach außen zu vertreten. Mit der persönlichen Führungskraft im Sinne der von der Dienstgeberseite gegebenen Anordnung ist demgegenüber der oder die unmittelbare Vorgesetzte des oder der Beschäftigten bezeichnet.

Weder durch das Gesetz noch durch die Ausführungsverordnung ist vorgegeben, dass von der Dienstgeberseite eine zuständige innerbetriebliche Stelle für die Vorlage der erweiterten Führungszeugnisse zu schaffen ist. Geregelt ist nur eine Verantwortlichkeit, nämlich die der Leitungsorgane, nicht aber eine Zuständigkeit. Die Leitungsorgane haben aufgrund ihrer Verantwortlichkeit eine Regelung für die Vorlage zu treffen, ohne dass sie insoweit daran gebunden wären, dass innerbetrieblich eine Zuständigkeit zur Annahme festgelegt werden müsste. Sie können sich entscheiden, selbst die Führungszeugnisse zu kontrollieren, sie können diese Aufgabe zur Verwirklichung des Arbeitnehmerdatenschutzes auf eine außerbetriebliche Stelle – wie etwa ein Notariat – delegieren oder innerbetriebliche Beschäftigte damit beauftragen. Welche dieser Möglichkeiten sie wählen, steht ihnen frei, sie tragen nur die Verantwortung, dass diese Aufgabe in irgendeiner Weise wahrgenommen wird. Eine gesetzliche Vorgabe für die Art der Umsetzung ist nicht ersichtlich.

Die Anordnung, dass die erweiterten Führungszeugnisse der jeweiligen Führungskraft vorzulegen sind, ist eine Maßnahme der Überwachung von Leistung und Verhalten der Beschäftigten. Sie ist eine von den mehreren denkbaren Möglichkeiten, die Verhaltenskontrolle auszuüben und dient unmittelbar diesem Zweck. Ohne Bedeutung ist, dass es dabei um außerdienstliches Verhalten der Beschäftigten geht. Dieses außerdienstliche Verhalten ist unmittelbar relevant für die

Arbeitstätigkeit der Beschäftigten, weil überprüft werden soll, ob die Beschäftigten wegen einer Verurteilung für ihre Tätigkeit in der Einrichtung ungeeignet sind. Damit handelt es sich um eine für die Tätigkeit unmittelbar relevante Verhaltenskontrolle, die direkt der Überwachung der Beschäftigten dient.

Für den Mitbestimmungstatbestand des § 40 k MVG-EKD ist nicht erforderlich, dass die Überwachung durch eine technische Einrichtung erfolgt. Erforderlich ist insofern allerdings, dass der Persönlichkeitsschutz in einer der Überwachung durch eine technische Einrichtung gleichen Weise erforderlich ist (JMNS/Nause § 40 Rn. 129). Das ist hier der Fall. Die Beschäftigten sollen verpflichtet werden, höchstpersönliche Umstände, die ohne jeden Bezug zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sein können, wie etwa eine Verurteilung wegen einer Verkehrsstraftat oder eines Vermögensdeliktes, Dritten zu offenbaren. Dadurch werden in das Arbeitsverhältnis Umstände aus dem höchstpersönlichen Umfeld der Beschäftigten eingebracht, die erhebliche Bedeutung für die Beurteilung ihrer Person und Persönlichkeit haben.

Für die damit nach § 40 k MVG-EKD mitbestimmungspflichtige Maßnahme ist die Zuständigkeit der GMAV gegeben, weil die Maßnahme im Sinne des § 6a Absatz 3 MVG-EKD alle Beschäftigten des Dienststellenverbundes betrifft.

bb) Die GMAV hat darüber hinaus nach § 40 k MVG-EKD ein Mitbestimmungsrecht.

Bei der Bestimmung, bei wem die Beschäftigten die erweiterten Führungszeugnisse vorzulegen haben, handelt es sich um eine Regelung zur Gestaltung der Ordnung in der Dienststelle. Gegenstand der Mitbestimmung ist das der Dienstgeberin zustehende Organisationsrecht. Die Dienststellenleitung soll nicht durch einseitige Anordnungen das Miteinander in der Dienststelle bestimmen können (JMNS/Nause § 40 Rn. 134).

aaa) Ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht scheidet nicht am Bestehen einer gesetzlichen Regelung. Für die Annahme eines Mitbestimmungsrechts ist dort kein Raum, wo die Dienststellenleitung durch gesetzliche oder behördliche Anordnung gehalten ist, eine Maßnahme mit einem bestimmten Inhalt umzusetzen. Eine derartige Vorgabe besteht hier nicht. Das Kirchengesetz zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt bestimmt gerade nicht, wie und bei wem das erweiterte Führungszeugnis vorzulegen ist. Demgemäß gibt es für die Regelung, dass dieses bei der jeweiligen persönlichen Führungskraft zu geschehen hat, keine von der Dienststellenleitung zu beachtende gesetzliche oder behördliche Anordnung. Das Gesetz verlangt nur, dass das erweiterte Führungszeugnis vorzulegen ist, nicht aber, auf welchem Wege und bei wem dieses zu geschehen hat. Die gesetzliche Regelung erfordert damit organisatorische Maßnahmen der Dienststellenleitung, die nicht vom Gesetz vorgegeben sind. Damit gibt es einen Gestaltungsspielraum, der eine Mitgestaltung durch die Mitarbeitervertretung ermöglicht.

bbb) Die Anordnung zur Vorlage der erweiterten Führungszeugnisse bei der jeweiligen persönlichen Führungskraft ist keine mitbestimmungsfreie organisatorische Regelung. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Annahme des Bundesarbeitsgerichts, organisatorische Regelungen einer Arbeitgeberin seien als organisatorische Maßnahmen mitbestimmungsfrei (BAG 21.07.2009 1 ABR 42/08 Rn. 23), zutreffend ist. Diese Auffassung wird damit begründet, dass die Arbeitgeberin insoweit nur von der Befugnis Gebrauch mache, sich selbst zu organisieren und zu bestimmen, welche natürlichen Personen für sie im Verhältnis zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Rechte wahrzunehmen und Pflichten zu erfüllen haben. Die Bestimmung von Empfangsvertretern für Willenserklärungen und sonstige Mitteilungen sei in diesem Sinne eine reine Zuständigkeitsregelung (BAG vom 13.05.1997 1 ABR 2/97 Rn. 27).

Das ist zumindest zweifelhaft, weil weder das Betriebsverfassungsgesetz noch das Mitarbeitervertretungsgesetz erkennen lassen, dass die Mitbestimmung durch einen organisationsfreien Raum der Arbeitgeberin oder Dienststelle beschränkt sein soll. Soweit dadurch die Ordnung der Dienststelle betroffen ist, ist vielmehr die Begrenzung der Organisationsfreiheit gerade Zweck des Mitbestimmungsrechts. Ein Hinweis auf das Selbstorganisationsrecht der Arbeitgeberin kann demgemäß allenfalls überzeugen, soweit es sich um innerorganisatorische Maßnahmen für die Leitungsgremien einer Arbeitgeberin oder Dienststelle handelt. Außerhalb dieses Bereichs liegt es näher, organisatorische Regelungen, die sich auf das Miteinander der Beschäftigten im Betrieb auswirken, als Regelungen der Ordnung des Betriebs anzusehen, über die die Dienststellenleitung nicht frei bestimmen kann.

Vorliegend kann diese Frage aber dahingestellt bleiben, weil die Anordnung, das erweiterte Führungszeugnis der jeweiligen persönlichen Führungskraft vorzulegen, keine bloße innerorganisatorische Maßnahme der Dienststelle ist. Anders als bei der Beschwerdestelle nach § 13 AGG ist vom Kirchengesetz nicht vorgegeben, dass die Kontrolle der erweiterten Führungszeugnisse durch eine innerbetriebliche Stelle zu erfolgen hat, für die die Dienstgeberinnen nur eine Errichtungsentscheidung zu treffen hat. Vielmehr ist es so, dass der Dienstgeberseite ganz unterschiedliche Möglichkeiten zur Verfügung stehen, die sich auch unterschiedlich auf das innerbetriebliche Miteinander auswirken. Jede der Möglichkeiten bedeutet eine andere Art der Meldestelle und des sich daraus ergebenden Meldeweges und betrifft damit die Ordnung des Betriebs. Die Dienstgeberseite hat

mit ihrer Anordnung eine Entscheidung über die Art der Vorlage und den Meldeweg getroffen, die über eine bloße Bestimmung einer Empfangszuständigkeit die Vorlage der erweiterten Führungszeugnisse hinausgeht. Sie hat entschieden, dass die Vorlage innerbetrieblich und damit für die jeweilige persönliche Führungskraft offen erfolgen soll. Damit besteht nicht mehr die Möglichkeit, dass außerhalb der Dienststelle eine Überprüfung der Führungszeugnisse nur auf solche Delikte erfolgt, die für das Kirchengesetz gegen sexualisierte Gewalt bedeutsam sind. Zugleich hat sie einen Meldeweg für Erkenntnisse aus der Vorlage der erweiterten Führungszeugnisse getroffen, weil diese von der jeweiligen persönlichen Führungskraft auf der vorgegebenen Hierarchiestruktur an die Leitungsorgane weitergegeben werden müssen, also gegebenenfalls über weitere Führungskräfte hinweg. Diese beiden Aspekte der von der Dienststellenleitung getroffenen Anordnung gehen über eine bloße Bestimmung einer Empfangszuständigkeit hinaus. Sie greifen überdies unmittelbar in das innerbetriebliche Miteinander ein, weil die Beschäftigten dadurch angehalten werden, auch nicht einschlägige Einträge ihren unmittelbaren Führungskräften zu offenbaren.

ccc) Der kollektive Bezug der an alle Beschäftigten gerichteten Anweisung steht außer Frage.

ddd) Die Zuständigkeit der GMAV ist aus denselben Gründen gegeben wie bei der Mitbestimmung nach § 40 j MVG-EKD.

Praxishinweis

Durch die Verpflichtung zur regelmäßigen Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses soll verhindert werden, dass zum Beispiel verurteilte Sexualstraftäter:innen hilfebedürftige Menschen, vor allem Kinder und Jugendliche, betreuen. Die Notwendigkeit, diese Personen besonders zu schützen, ist offenkundig. Mit der Verpflichtung zur Vorlage wird in erheblicher Weise in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer:innen eingegriffen. Solche Eingriffe sind nur zulässig, wenn sie geeignet sind, das Ziel (Schutz) zu erreichen, wenn sie erforderlich sind (keine anderen Mittel) und wenn sie angemessen sind, also verhältnismäßig zum Ziel. Da wird mancher sagen, dass er doch nichts zu verbergen habe. Das ist ein schlechtes Argument, weil es viele gibt, die doch etwas zu verbergen haben – was jedoch nichts mit dem Schutzzweck zu tun hat. So kann das erweiterte Führungszeugnis Eintragungen über Jugendsünden wie Schwarzfahren, Cannabiskonsum oder Verkehrsdelikte enthalten. Denn alle Verurteilungen bleiben lebenslang im erweiterten Führungszeugnis. Und sofort stellt sich die Frage, wer auf Arbeitgeberseite Einblick in das erweiterte Führungszeugnis nimmt. Muss/darf das der unmittelbare Vorgesetzte sein? Oder darf das die Personalabteilung? Empfehlenswert ist es, dass eine externe Person (z. B. Notar) Einsicht nimmt und dem

Arbeitgeber mitteilt, bei welchen Arbeitnehmer:innen keine einschlägigen Eintragungen erfolgt sind. Denn das ist das einzige, was der Arbeitgeber wissen muss.

Mit der Festlegung des Meldewegs bestimmt der Arbeitgeber Aspekte der Ordnung im Betrieb und löst damit das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung aus. Die Mitarbeitervertretung hat auch aus einem anderen Grund ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung, wem das erweiterte Führungszeugnis vorzulegen ist und wem gegebenenfalls einschlägige Eintragungen mitzuteilen sind. Denn durch das erweiterte Führungszeugnis wird das Verhalten der Arbeitnehmer:innen überwacht. Die Einsicht in das Zeugnis dient auch diesem Zweck. Zwar handelt es sich (i. d. R.) um außerdienstliches Verhalten, welches aber unmittelbare Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis hat.

Das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung bei der Ausgestaltung der Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis ist von großer Bedeutung für die Sicherung der Persönlichkeitsrechte im Betrieb.

*Bernhard Baumann-Czichon
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Bremen*

Wichtige Fachmedien für jede MAV vom KellnerVerlag

Service
für die MAV


1. Arbeitsrecht und Kirche – Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen. Erscheint 4 x im Jahr

Entscheidungs-Sammlung
 + Zum kirchlichen Arbeitsrecht

3. EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht. Onlineportal mit allen wichtigen Entscheidungen für die MAV

Schnelldienst
 Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen

2. Schnelldienst – Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen. Für Abonnenten der AuK Die wichtigsten Entscheidungen monatlich per E-Mail



4. Die RechtsSammlung für Mitarbeitervertretungen – Wichtige Gesetze und Verordnungen aus dem staatlichen und kirchlichen Bereich für die MAV-Arbeit.



Telefon 0421 · 77 8 66
 info@kellnerverlag.de
 www.kellnerverlag.de



Januar bis März 2025



Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
27.01.2025	k	Schulungen für Wahlausschüsse zur MAV-Wahl 2025 im einheitlichen Wahlverfahren	online / Katholisch-Soziales Institut
27.01.–29.01.2025	e	SBV plus – Verfahren vor dem Sozialgericht	Kiel / ver.di-Forum
28.01.2025	e	Außertariflich ist nicht außerbetrieblich!	online / DGB Bildungswerk Bayern
03.02.–05.02.2025	e	MVG Kompakt	Rendsburg / ver.di-Forum, DAI e.V.
03.02.–06.02.2025	e	Vorsitz und Stellvertretung	Undeloh / ver.di-Forum, DAI e.V.
03.02.–07.02.2025	e	SBV 2 – Aufbauseminar: Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung und Arbeitsplatzgestaltung	Rostock / ver.di-Forum
04.02.2025	e	Führen und Leiten von Betriebsrats- und Personalratsgremien sowie Mitarbeitervertretungen – Modul 1	Nürnberg / DGB Bildungswerk Bayern
06.02.2025	k	Schulungen für Wahlausschüsse zur MAV-Wahl 2025 im einheitlichen Wahlverfahren	Köln / Katholisch-Soziales Institut
10.02.–12.02.2025	e	Krankenrückkehrgespräche und betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement (BEM)	Bad Segeberg / ver.di-Forum
10.02.–12.02.2025	e	Einführung in den Arbeits- und Gesundheitsschutz ›Gesunde Arbeit – Gesunder Betrieb‹	Undeloh / ver.di-Forum
10.02.–12.02.2025	e	Wirtschaftsausschuss 1 Interessenvertretung in und mit dem Wirtschaftsausschuss	Schleswig / ver.di-Forum
10.02.–13.02.2025	e	Arbeitsrecht 1	Rostock / ver.di-Forum
10.02.–14.02.2025	e	SBV 1 – Grundlagenseminar Einführung in die Aufgaben, Rechte und Pflichten	Hamburg / ver.di-Forum
11.02.–13.02.2025	e	2. Fachtagung Europäisches Arbeitsrecht	Hannover / ver.di-Forum
13.02.2025	e	Erwerbsminderungsrente und Rente wegen Schwerbehinderung	online / ver.di-Forum
17.02.2025	k	Schulungen für Wahlausschüsse zur MAV-Wahl 2025 im einheitlichen Wahlverfahren	online / Katholisch-Soziales Institut
17.02.–18.02.2025	e	Die Entgelttransparenzrichtlinie – Das Ende des Gender Pay Gap!?	Lübeck / ver.di-Forum
17.02.–19.02.2025	e	SBV plus – Prävention und BEM	Hamburg / ver.di-Forum
17.02.–19.02.2025	e	Wirtschaftsausschuss im Krankenhaus	Beilngries-Paulushofen / DGB Bildungswerk Bayern
17.02.–19.02.2025	e	Eingruppierungsrecht gemäß TVöD (VKA)	Rostock / ver.di-Forum
17.02.–20.02.2025	e	Burnout verhindern	Rendsburg / ver.di-Forum, DAI e.V.
17.02.–21.02.2025	e	Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR)	Brannenburg / DGB Bildungswerk Bayern
17.02.–21.02.2025	e	Einführung in das Mitarbeitervertretungsgesetz – Einstieg leicht gemacht	Brannenburg / DGB Bildungswerk Bayern
17.02.–21.02.2025	e	Rhetorik – Aufbau Mit Erfolg für die BR-/ PR-/ MAV-Arbeit argumentieren	Schleswig / ver.di-Forum
18.02.2025	k	Schulung für Wahlausschüsse (in Kooperation mit der DiAg MAV Aachen)	Nell-Breuning-Haus
18.02.2025	e	Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst	München / DGB Bildungswerk Bayern
18.02.–20.02.2025	e	EU-Verordnung zur Künstlichen Intelligenz	Lübeck / ver.di-Forum
18.02.–21.02.2025	e	Clever in Rente – 1	Lübeck / ver.di-Forum
19.02.–21.02.2025	e	K 1: Führungskompetenz	Neumünster / ver.di-Forum
20.02.2025	e	Mobiles Arbeiten	online / DGB Bildungswerk Bayern
20.02.2025	e	Wenn Lesen und Schreiben zum Hindernis werden	Nürnberg / DGB Bildungswerk Bayern
20.02.–21.02.2025	e	Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst	Kiel / ver.di-Forum
24.02.–26.02.2025	e	Grundlagen der Dienstplangestaltung für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen	Rostock / ver.di-Forum
24.02.–26.02.2025	e	Datenschutz im BR-/ PR-Büro	Rostock / ver.di-Forum



Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
24.02.–26.02.2025	e	Öffentlichkeitsarbeit des Betriebs- und Personalrates – Grundlagenseminar	Bad Segeberg / ver.di-Forum
24.02.–27.02.2025	e	Protokollführung	Undeloh / ver.di-Forum
24.02.–27.02.2025	e	MVG III	Undeloh / ver.di-Forum, DAI e.V.
27.02.2025	e	Hinweisgeberschutzgesetz	Landshut / DGB Bildungswerk Bayern
03.03.–05.03.2025	e	Psychische Störungen und Erkrankungen am Arbeitsplatz – Grundlagen	Lübeck / ver.di-Forum
03.03.–05.03.2025	e	Die Gefährdungsbeurteilung	Kiel / ver.di-Forum
03.03.–05.03.2025	e	TVÖD Einführung und Überblick	Rostock / ver.di-Forum
03.03.–05.03.2025	e	AVR DD	Undeloh / ver.di-Forum, DAI e.V.
03.03.–05.03.2025	e	MVG Refresh	Rendsburg / ver.di-Forum, DAI e.V.
10.03.2025	e	Beteiligung der Mitarbeitervertretungen bei personellen Angelegenheiten, Teil 1	Nürnberg / DGB Bildungswerk Bayern
10.03.–11.03.2025	e	Beschäftigten-Datenschutz in Betrieb und Gremiumsbüro	Gunzenhausen / DGB Bildungswerk Bayern
10.03.–12.03.2025	k	MAV Basiswissen und Grundlagen der MAVO	Nell-Breuning-Haus
10.03.–12.03.2025	e	BEM-Gespräche richtig führen	Schleswig / ver.di-Forum
10.03.–12.03.2025	e	Basiswissen für eine arbeitnehmer:innenfreundliche Schicht- und Dienstplangestaltung	Büsum / ver.di-Forum
10.03.–13.03.2025	e	Verhandlungsführung in der Betriebs-/ Personalratsarbeit	Undeloh / ver.di-Forum
10.03.–14.03.2025	e	Arbeitsrecht 1	Lübeck / ver.di-Forum
10.03.–14.03.2025	e	Clever in Rente 2 – Ausscheiden vor der Rente	Schleswig / ver.di-Forum
11.03.2025	e	Führen und Leiten von Betriebsrats- und Personalratsgremien sowie Mitarbeitervertretungen – Modul 2	Nürnberg / DGB Bildungswerk Bayern
11.03.2025	e	Vom Beschluss zum Protokoll – Für Protokollführer:innen der MAV	Nürnberg / DGB Bildungswerk Bayern
12.03.–14.03.2025	e	Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM – Grundlagenseminar)	Neumarkt / DGB Bildungswerk Bayern
12.03.2025	e	Das Kirchengerichtsverfahren	Nürnberg / DGB Bildungswerk Bayern
12.03.2025	e	Ein Tag am Arbeitsgericht	München / DGB Bildungswerk Bayern
12.03.2025	e	Überblick über das neue Rentenpaket – Was betriebliche Interessenvertretungen wissen müssen!	Nürnberg / DGB Bildungswerk Bayern
12.03.2025	e	Die Öffentlichkeitsarbeit der Mitarbeitervertretung	Nürnberg / DGB Bildungswerk Bayern
12.03.2025	e	Microsoft 365: Beteiligungsrechte und Handlungsmöglichkeiten bei der Einführung und Anwendung	online / ver.di-Forum
12.03.2025	e	Da gehe ich gerne hin – attraktive Beschäftigtenversammlung	Nürnberg / DGB Bildungswerk Bayern
17.03.–19.03.2025	e	Mobbing im Betrieb – erkennen und wirksam verhindern	Bad Wörishofen/DGB Bildungsw. Bayern
17.03.–19.03.2025	k	Arbeitsrechtsgrundkurs – AVR	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
17.03.–21.03.2025	e	Arbeitsrecht 2	Travemünde / ver.di-Forum
17.03.–21.03.2025	e	Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, geringfügig Beschäftigte	Undeloh / dia e.V.
18.03.–20.03.2025	e	2. Fachtagung Europäisches Arbeitsrecht	Berlin / ver.di-Forum
19.03.–21.03.2025	e	Konfliktkommunikation	Riedenburg / DGB Bildungswerk Bayern
3/20/25	e	Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht	München / DGB Bildungswerk Bayern
3/24/25	e	Wie kommt die MAV zu effektivem Rechtsschutz?	online / dia e.V.
24.03.–25.03.2025	e	Grundlagen der Krankenhausfinanzierung und Auswirkungen der neuen Gesetzgebung	Bamberg / DGB Bildungswerk Bayern
24.03.–26.03.2025	e	Arbeitsrecht: Auffrischung und Vertiefung	Riedenburg / DGB Bildungswerk Bayern
24.03.–26.03.2025	e	Der Betriebsrat/ Personalrat als Klärungshelfer – Konflikte verstehen, bearbeiten und konstruktiv lösen	Schleswig / ver.di-Forum
24.03.–26.03.2025	e	Gesundes Arbeiten im Home-Office	Neumünster / ver.di-Forum

**Jetzt
auch als
Abo!**



Die einzige umfassende Sammlung von Gesetzen und Verordnungen zum Arbeitsrecht in der Kirche, die weltliches und kirchliches Arbeitsrecht vereint, ist in der Neuauflage 2024 erschienen.

Jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung benötigt diese kompakte Zusammenstellung aller wichtigen arbeitsrechtlichen Gesetze – ein notwendiges Sachmittel in der täglichen MAV-Arbeit. Mit allen wichtigen Corona-Bestimmungen.

Die RechtsSammlung wird herausgegeben von den Fachanwälten für Arbeitsrecht Bernhard Baumann-Czichon (Bremen) und Sven Feuerhahn (Göttingen).

BAUMANN-CZICHON/FEUERHAHN (HRSG.)

Die RechtsSammlung

Für Mitarbeitervertretungen
in Diakonie, Kirche und Caritas

1.840 Seiten, 14 x 22 cm, ISBN 978-3-95651-206-3
40,- Euro

*Die neueste Ausgabe immer bequem
im Abo beziehen!*

Direkt ordern beim KellnerVerlag

St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen

Fon 0421·77 8 66

info@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de