

Kirchliches Arbeitsrecht: Motor oder Bremse?

Bericht von der 23. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht am 2. und 3. März 2020 in Eichstätt

Prof. Dr. Renate Oxenknecht-Witzsch verwies im Rahmen ihrer Begrüßung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf sowohl historische als auch aktuelle Bezüge der Tagung: Vor hundert Jahren wurde das erste Betriebsverfassungsgesetz durch den Reichstag verabschiedet; parallel zur diesjährigen Tagung traf sich die Deutsche Bischofskonferenz zur Wahl eines neuen Vorsitzenden.

Dass kirchliche Beschäftigte keine unbedeutende Gruppe seien, ergebe sich aus den Zahlen: Von den insgesamt 54 Millionen Erwerbstätigen in der Bundesrepublik Deutschland arbeiten immerhin 1,3 Millionen bei der evangelischen oder der katholischen Kirche oder in Einrichtungen der Diakonie oder der Caritas. Gerade die Einrichtungen dieser Institutionen gelten als Leuchttürme der Gerechtigkeit. Dennoch stelle sich die im Tagungsthema beinhaltete Frage.

Der Dekan der Fakultät für soziale Arbeit der katholischen Universität Eichstätt, Prof. Dr. Frank Wiesner, dankte besonders Frau Prof. Dr. Oxenknecht-Witzsch für ihr nunmehr 23-jähriges Engagement für diese Tagung. Als Soziologe hob er hervor, dass gerade der Arbeitsplatz der Ort der intensivsten sozialen Bezüge sei. Daher sei die Regulierung der Arbeitsplatzbeziehungen besonders wichtig und dürfe nicht einfach dem Markt überlassen werden. Nicht zuletzt anhand eines aktuellen Problems an seiner Universität stellte er die Frage: Kann bei einer Kirchenmitgliedschaft der Bevölkerung von ca. 50 % noch gefordert werden, dass Mitarbeitende in kirchlichen Institutionen noch einer ACK-Kirche angehören müssen?

Dass diese Tagung nicht nur ein Ort der Informationsweitergabe, sondern auch einer des Austauschs sei, stellte Oberkirchenrat Detlev Fey als Vertreter der evangelischen Seite der Tagungsleitung fest. Aber auch die Tatsache, dass das Arbeitsrecht das dynamischste Rechtsgebiet in Deutschland sei, spreche für eine interessante Tagung. Auch wenn die Anzahl der Kirchenmitglieder immer kleiner werde, habe Kirche dennoch eine große gesellschaftliche Bedeutung. Um diese Bedeutung zu erhalten – so Fey –, müsse Kirche auf die Gesellschaft zugehen.

I. Plenumsvorträge

Das erste Referat der Tagung hielt Generalvikar Klaus Pfeffer vom Bistum Essen: „Das notwendige Ende einer ‚Kultur der Angst‘ im kirchlichen Arbeitsrecht“.

Er ging – so sein einleitender Hinweis – das Thema aus seiner praktischen Erfahrung an.

Die aktuelle Situation wurde von ihm mit folgenden Fakten beschrieben:

- Die Rechtsprechung der staatlichen Gerichte zu den Loyalitätsverpflichtungen der Mitarbeitenden hat vieles ins Wanken gebracht, was innerkirchlich als sicher galt. Das hat bei den Beschäftigten überwiegend Beifall ausgelöst.
- Sie empfinden die an sie gerichtete Erwartung zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags gleichzeitig als Erwartung nach Gefügigkeit bis ins private Leben hinein. Das schafft Angst.

Pfeffer berichtete aus eigener Erfahrung, wieviel Mitarbeitende er in demütigender Situation getroffen habe, die – obwohl fromme Christen und eifrige Mitarbeitende – Angst um ihre Existenz hatten, weil zum Beispiel eine eheliche Beziehung in die Brüche gegangen war.

Nach Pfeffer muss diese Situation Anlass für eine Profildebatte sein. Es müssen für alle Bereiche der kirchlichen Tätigkeiten differenzierte Profile gefunden werden, ohne dass dabei die private Lebensführung eine Rolle spielt. Die durch Gesetze und Rechtsprechung für alle Arbeitnehmer/innen geltenden Normen der sich aus einem Arbeitsverhältnis ergebenden Loyalitätspflichten reichen auch für das kirchliche Arbeitsverhältnis aus. Damit würde auch der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs gefolgt, der festgestellt hat, dass Menschen nicht von der Teilnahme an kirchlichem Handeln ausgeschlossen werden dürfen, weil sie bestimmte kirchliche Regelungen in ihrem Privatleben nicht einhalten.

Das Genannte wird laut Pfeffer auch durch eine Untersuchung zur Frage unterstützt, was kirchliches Profil ausmacht. Deren Ergebnisse waren eindeutig: Christliche Werte werden nicht durch die Zugehörigkeit einer Person zur Institution Kirche, wohl aber durch deren Haltung zum Mitmenschen und die Art des Umgangs untereinander vermittelt.

Dabei steht als zentraler Begriff die Nächstenliebe im Mittelpunkt. Diese ist gekennzeichnet durch emotionale Anteilnahme, Trost und Akzeptanz der jeweiligen Lebenswege. Solche Werte können nicht gesetzt werden. Sie sind aber auch nicht statisch. Es bedarf eines ständigen Ringens um diese Werte. Und wenn über solches Handeln eine entsprechende Kultur erreicht wird, erwachsen daraus auch durch nichts zu ersetzende Markt Vorteile.

Für die Dienstgeber heißt das: Sie können dadurch an Bedeutung für die Mitarbeitenden gewinnen, dass sie einen wertschätzenden Umgang über alle Hierarchieebenen hinweg und eine Fehlerkultur pflegen.

Die in der Grundordnung der katholischen Kirche festgelegten Loyalitätsobliegenheiten sind zwar

2015 deutlich zurückgenommen worden, sind aber dennoch vom Geist der Absicherung, der Kontrolle und des Misstrauens geprägt. Daher sind sie für die nicht pastoralen Mitarbeitenden zu eliminieren. Das würde nach Auffassung von Pfeffer selbst bis in die oberen Leitungsebenen hinein auf Zustimmung stoßen. Kirchliche Einrichtungen sollen Orte geistlicher Gemeinschaft sein, in denen niemand Angst haben muss, aber das einzelne Mitglied der Gemeinschaft vermittelt, dass es aus größerer Quelle lebt.

In der anschließenden Diskussion wurde hervorgehoben, dass Loyalität keine Einbahnstraße sei, diese also sowohl nach unten als auch nach oben gelten müsse. Es wurde auch eine Entschuldigung der offiziellen Kirche dafür vermisst, dass über die Loyalitätsobliegenheiten Angst und Denunziation unter der Mitarbeiterschaft kirchlicher Institutionen verbreitet wurde.

In der Offenheit über alle Hierarchieebenen hinweg und gegenseitige Wertschätzung sah *Generalvikar Pfeffer* letztendlich eine Lösung für entstandene Loyalitätskonflikte. Loyalität könne ausschließlich für eine konkrete Aufgabe verlangt werden.

Prof. Dr. Katja Nebe von der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg war um ein Referat zum Thema „*Flexible Arbeitszeitmodelle – Arbeitszeit- und arbeitsschutzrechtliche Gestaltungsspielräume*“ gebeten worden. Sie gliederte ihre ausführliche Darstellung in die Unterthemen:

- Vertragliche Flexibilisierung,
- Arbeitszeitrecht – Grundlagen,
- Höchstarbeitszeiten und sonstige Begrenzungen,
- Dimensionen der Flexibilisierung,
- Flexibilität und ständige Erreichbarkeit.

Zu „*Dimension der Flexibilisierung*“ bezog sie sich auf die Kernaussagen aus dem Weißbuch „*Arbeiten 4.0*“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Danach besteht bei den Beschäftigten generelles Interesse an kürzeren Arbeitszeiten und weniger Überstunden. Teilzeitbeschäftigte wünschen sich oft einen höheren Beschäftigungsgrad, größere Flexibilisierung hinsichtlich Arbeitsort und Lage der Arbeitszeit. Die Bedarfe aus Sicht der Unternehmen sind: größtmögliche Flexibilität bezüglich Umfangs und Lage der Arbeitszeit. Um diese widerstreitenden Interessen in den Griff zu bekommen, werden hinreichende gesetzliche Regelungen zu Mindeststandards benötigt, die den Rahmen für kollektive Lösungen (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen) bilden.

Die Möglichkeit zu *vertraglicher Flexibilisierung* sieht Nebe weitgehend durch Mutterschutzgesetz (MuSchG), Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und Pflegezeitgesetz bzw. Familienpflegezeitgesetz gewährleistet. Vorhandene Regelungslücken können ihres Erachtens durch Umsetzung der neuen Vereinbarkeits-Richtlinie der Europäischen Union geschlossen werden,

mit Hilfe derer alle Freistellungen wegen Sorgearbeit – einschließlich Vaterschaftsurlaub – das Rückkehrrecht und Arbeitsarrangement nach Rückkehr aus Freistellung und der Wahlarbeitszeitgesetz-Vorschlag des Deutschen Juristinnenbundes oder der Familienarbeitszeit-Gesetzesentwurf der SPD installiert werden können.

Problematisch gesehen werden die Regelungen zur Arbeit auf Abruf in § 12 TzBfG, die eindeutig zu Lasten der Beschäftigten gehen, aber der BAG-Rechtsprechung zu Flexibilisierungsgrenzen durch Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) entsprechen.

Zu „*Arbeitszeitrecht – Grundlagen*“ wies Nebe zunächst auf die grundlegende Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Nachtarbeit aus dem Jahr 1992 hin (28.01.1992 – 1 BvR 1025/84), mit der dieses den Gesetzgeber – unter Bezug auf das Grundrecht zur körperlichen Unversehrtheit nach Art. 2 GG – zu Begrenzung von Nachtarbeit verpflichtete. Anhand der entsprechenden europäischen Richtlinien, des Arbeitszeitgesetzes und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) stellte sie die wichtigsten arbeitszeitrechtlichen Grundlagen dar. Dabei wies sie darauf hin, dass die Zeiten des Bereitschaftsdienstes und der Arbeitsbereitschaft Arbeitszeit sind. Keine Arbeitszeit ist die Zeit der Rufbereitschaft, es sei denn, es kommt zum Arbeitseinsatz. Ist die Zeit zur Erreichung des Einsatzorts auf unter 45 Minuten festgelegt – so der derzeitige Stand der Rechtsprechung –, ist die gesamte Rufbereitschaft Arbeitszeit. Auch Wegezeiten zum Einsatzort (z.B. in der ambulanten Pflege) sind Arbeitszeiten.

Bei den Regelungen zur „*Höchstarbeitszeit*“ wies Nebe auf Unterschiede zwischen nationalen und europäischen Regelungen hin: Die Höchstarbeitszeit pro 7 Tage beträgt im Durchschnitt 48 Stunden. Der Ausgleich hat nach der EU-Richtlinie allerdings innerhalb von vier Monaten stattzufinden – nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) in sechs Monaten.

Im Rahmen rechtspolitischer Diskussion ist festzustellen, dass die EU-Richtlinie RL 2003/88 zwar keine tägliche Höchstarbeitszeit kennt, das Arbeitszeitgesetz diese allerdings benennt, was aufgrund arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse als notwendig anzusehen ist.

Die derzeit bestehende Forderung, die Ruhezeit unbegrenzt herabsetzen zu können, ist nach den EU-Richtlinien nicht umsetzbar, wohl aber die begrenzte Herabsetzung für das Homeoffice.

Die Forderung nach der Möglichkeit zu kurzer Unterbrechung der Ruhezeit ist ebenfalls aufgrund europäischer Normen glücklicherweise nicht umsetzbar. Eine Untersuchung von 17.562 Fällen ergab: Tatsächliche Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden je Woche leisteten 18 % aller männlichen Arbeitnehmer und 11 % aller weiblichen Vollzeitbeschäftigten. Dies weist eindeutig auf ein Vollzugsdefizit bei der Arbeits-

zeitkontrolle in der Bundesrepublik hin. Das EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung (14.05.2019 – C-55/18, ZMV 3/2019, S. 155 f.) kann zur Lösung des Problems „Arbeitszeitüberschreitung“ beitragen.

Ein ganz bedeutendes Problem sieht Nebe in der Frage „Flexibilität und ständige Erreichbarkeit“.

Die Möglichkeit zur Nutzung mobiler Endgeräte außerhalb des Betriebs stellt einerseits eine gute Möglichkeit zur Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Pflichten dar. Gleichzeitig birgt sie die Gefahr der grenzenlosen Verfügbarkeit der Arbeitnehmer. Der in Art. 13 der EU-Richtlinie 2003/88/EG festgeschriebenen Verpflichtung, Regelungen zu einer an den Arbeitnehmer angepassten Arbeitszeitgestaltung zu treffen, ist der Bundestag bis heute nicht nachgekommen.

Eine gesetzliche Lösung zum Problem der grenzenlosen Erreichbarkeit könnte – so in Frankreich – durch einen Anspruch auf Nichterreichbarkeit installiert werden. Ansonsten sind über die Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes Grenzen zu ziehen. Hilfreich dazu ist auch der Entwurf einer „Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit“, den einige Bundesländer eingebracht haben.

Abschließend postulierte Prof. Dr. Nebe zusammenfassend: *„Flexibilisierungsbedarfe müssen aus Arbeitgeber- wie aus Arbeitnehmerinteresse geregelt werden. Dazu bedarf es eines gesetzlichen Rahmens und der Konkretisierung auf betrieblicher Ebene, wobei es nicht um freie opt-out-Regelungen, sondern um kontrollierte Flexibilisierung geht.“*

Der Vorsitzende des ersten Senats für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten des Kirchengerichtshofs der EKD und Präsident des Landesarbeitsgerichts Hamburg, Dr. Helmut Nause, referierte zum Thema „Der Kirchengerichtshof der EKD: Versuch einer Standortbestimmung im Rechtsschutzsystem“ mit folgender thematischer Gliederung:

1. Institutionelles Verhältnis zu den staatlichen Gerichten,
2. Bindung an die Entscheidungen der „anderen“ Gerichtsbarkeit,
3. Übernahme der Rechtsprechung staatlicher Gerichte,
4. Staatliches Recht versus Kirchenrecht.

Zum **ersten Punkt** stellte er einleitend klar: Staatliche Gerichte und Kirchengerichte agieren nebeneinander. Es gibt kein geregeltetes Miteinander. Die Kirchengerichte sind in das gesamtstaatliche System und in den Verfassungszusammenhang eingebunden. Staatliches Recht muss angewendet, kann aber nicht zur Überprüfung beim Bundesverfassungsgericht gestellt werden.

Entscheiden staatliche und Kirchengerichte unterschiedlich, gibt es keinen Ausgleich, da es keine entsprechenden Vereinbarungen zwischen Kirchen und Staat gibt. Um aber eine Überschneidung der Ent-

scheidungen zu erreichen, setzen die Kirchen staatliche Richter in ihren Gerichten ein. Damit ist weitgehend gewährleistet, dass die Kirchengerichte keine von der staatlichen Rechtsprechung abweichende Entscheidungen treffen. Das heißt konkret: Die Kirchengerichte in mitarbeitervertretungsrechtlichen Angelegenheiten halten sich in ihrer Rechtsprechung an die Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts.

Zum **zweiten Punkt**: Am Beispiel der Frage, ob es sich bei einer Einrichtung oder Dienststelle um eine kirchliche im Sinne des § 118 Abs. 2 BetrVG handelt, werden die unterschiedlichen Bindungen staatlicher und kirchlicher Gerichte klar. Stellt ein Kirchengericht fest, dass eine Einrichtung nicht unter das Mitarbeitervertretungsgesetz fällt, sind die staatlichen Gerichte an diese Entscheidung gebunden, da die Kirchen nach Art. 140 GG ihre Angelegenheiten eigenständig regeln, also selbst bestimmen können, wer zu ihnen gehört. Stellt das Kirchengericht aber fest, dass eine Einrichtung kirchlich sei, kann das staatliche Gericht dennoch anders entscheiden, da es ausdrücklich seine Aufgabe ist, über den § 118 Abs. 2 BetrVG zu entscheiden. Trifft das staatliche Gericht eine Entscheidung, dass eine Einrichtung unter oder auch nicht unter das MVG-EKD fällt, kann das Kirchengericht ebenso anders entscheiden, weil es ausschließlich seine Aufgabe ist, über die Anwendung des MVG-EKD zu entscheiden.

Zu divergierenden Entscheidungen kann es auch bei mitarbeitervertretungsrechtlichen Angelegenheiten mit individualrechtlichem Hintergrund kommen: Stellt etwa ein Kirchengericht fest, dass eine Mitarbeitervertretung zurecht die Zustimmung zur Eingruppierung eines Mitarbeiters verweigert hat, kann der Mitarbeiter – wenn er seine Eingruppierung nicht für richtig hält – dennoch seine Eingruppierung beim staatlichen Gericht überprüfen lassen. Vergleichbares gilt für den Fall der Kündigung.

Zum **dritten Punkt**: Bei der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten orientieren sich die Kirchengerichte an der staatlichen Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) oder Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG), sofern die Mitbestimmungstatbestände nicht unterschiedlich sind. Als Beispiel der Divergenz nannte Nause den Gesundheitsschutz: Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat nur bei der Anwendung von gesetzlichen Regelungen zum Gesundheitsschutz mitzubestimmen. Nach dem MVG-EKD ist die MAV bei allen Maßnahmen zur Verhütung gesundheitlicher Gefahren im Rahmen der Mitbestimmung zu beteiligen. Da das MVG-EKD hier weitergehend ist, können die kirchlichen Gerichte ihre Entscheidungen nicht auf die Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsgesetz zurückgreifen.

Zum **vierten Punkt**: Die staatlichen Gerichte haben inzwischen auf der Grundlage des Antidiskrimi-

nierungsgesetzes in die Entscheidungen über Einstellungsvoraussetzungen (Fall „Egenberger“, BAG, 25.10.2018 – 8 AZR 501/14) oder auch Kündigungen (Fall „Chefarzt“, BAG, 20.03.2019 – 2 AZR 746/14) der Kirchen eingegriffen. Nicht eingreifen können sie aber in den innerkirchlichen Bereich, also zum Beispiel in die Regelung, dass Rechtsvertreter bei Verfahren vor kirchlichen Gerichten einer ACK-Kirche angehören müssen.

Nause fasste zum Schluss seiner Ausführungen zusammen:

Kirchengerichte entscheiden unabhängig und leider – aber systemnotwendig – ohne die institutionelle Möglichkeit einer Synchronisierung mit staatlichen Gerichten. Aus Gründen der Einheit der Rechtsanwendung sollte eine einheitliche Rechtsprechung angestrebt werden, soweit kirchenrechtliche Besonderheiten nicht entgegenstehen. Um das kirchliche Rechtssystem zu vervollständigen, wünscht sich Nause eine kircheninterne Möglichkeit zur Überprüfung von kirchlichem Gesetzesrecht am Maßstab des staatlichen Rechts, zum Beispiel durch den kirchlichen Verfassungsgerichtshof der EKD.

Am zweiten Tag der Tagung begeisterte *Prof. Dr. Jacob Jousen* mit seinem *Referat zur aktuellen Rechtsprechung* die Tagungsteilnehmer. Er stellte insgesamt neun Gerichtsentscheidungen zu unterschiedlichen Bereichen vor.

1. In der Bewerbungsphase

Er zeigte zunächst zwei Entscheidungen auf, bei denen es um die Nicht-Berücksichtigung schwerbehinderter Bewerber ging:

In **ersten Fall** (BAG, 23.01.2020 – 8 AZR 484/18), bei dem der einem Schwerbehinderten gleichgestellte Bewerber nicht zum Vorstellungsgespräch bei einer Stadtverwaltung eingeladen worden ist, entsprach das Gericht dem Antrag des Klägers auf Schadenersatz gemäß § 15 Abs. 2 AGG. Es sah in der Nichteinladung – die Stadtverwaltung wäre nach § 165 S. 3, 4 SGB IX dazu verpflichtet gewesen – ein Indiz für eine Diskriminierung eines Schwerbehinderten (§ 22 AGG). Die Gründe, warum der Bewerber nicht eingeladen worden ist (in diesem Fall: Fehlleitung der Akte), wertet das Gericht als nichtig.

Im **zweiten Fall** (BAG, 16.05.2019 – 8 AZR 315/18) wurde die Klage eines Bewerbers bei einer Landtagsfraktion auf Schadenersatz nach § 15 Abs. 2 AGG zurückgewiesen, da zum einen eine Fraktion kein öffentlicher Dienst ist – also nicht zur Einladung verpflichtet – und die Unterrichtung einer Arbeitnehmervertretung und der Schwerbehindertenvertretung nicht möglich war, da es bei der Fraktion keine dieser Vertretungen gab.

Jousen wies ausdrücklich darauf hin, dass Landeskirchen, ihre Verwaltungen, Diözesen, deren Verwaltungen und Mitglieder von Diakonie und Caritas öffentlicher Dienst im Sinne § 165 S. 3, 4 SGB IX sind und

damit eine Einladungspflicht für schwerbehinderte Bewerber besteht.

2. Während des Arbeitsverhältnisses

Hier stellte Jousen unter anderem ein Urteil zur Frage vor, ob der Arbeitgeber qua Direktionsrecht einem Arbeitnehmer einen Telearbeitsplatz zuweisen kann (BAG, 16.05.2019 – 8 AZR 315/18). Ein Arbeitgeber hatte einen Arbeitnehmer gekündigt, weil dieser einen Telearbeitsplatz verweigert hat. Das LAG Berlin-Brandenburg sah keine Berechtigung zu dieser Kündigung, da die Einführung von Telearbeit stets eine arbeitsvertragliche Vereinbarung erfordert. Die Weisung des Arbeitgebers war unbillig. Der Arbeitnehmer musste sie daher nicht befolgen.

Im Fall einer beklagten Bank in Spanien hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden (14.05.2019 – C-55/18), dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, „ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“.

Der Hintergrund ist die Auslegung der Richtlinie 2003/88/EG im Lichte von Art. 31 Abs. 2 Grundrechtecharta (GRCh). Im Ergebnis heißt das: Die Aufzeichnung lediglich der Überstunden – wie in § 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG vorgesehen – reicht zukünftig nicht aus. Damit ist die Möglichkeit zur Vertrauensarbeitszeit nicht mehr gegeben, es sei denn die Arbeitnehmer werden zur Aufzeichnung der Arbeitszeit verpflichtet.

Unter der Überschrift „*Vorrangige Inanspruchnahme eines schädigenden Dritten*“ ging Jousen auf den Fall in einem Autohaus ein (BAG 07.06.2018 – 8 AZR 96/17, ZMV 4/2018, S. 204). Ein Autoverkäufer hatte entgegen der Anweisung des Arbeitgebers ein Fahrzeug bereits nach der Anzahlung des Kaufpreises herausgegeben. Die Restzahlung unterblieb. Der Arbeitgeber hat diese nun vom Verkäufer gefordert. Unter Hinweis auf die Rücksichtnahmepflicht nach § 241 Abs. 2 BGB hat das Gericht festgestellt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, vorrangig den unmittelbar schädigenden Dritten in Anspruch zu nehmen, wenn dies ohne Weiteres möglich ist.

Das LAG Baden-Württemberg hat eine Entscheidung darüber getroffen, ob ein Arbeitnehmer nach Art. 15 Abs. 1 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) berechtigt ist, alle über ihn im Betrieb gespeicherten Daten zu erfahren (20.12.2018 – 17 Sa 11/18). Der Arbeitnehmer bezog sich auf Art. 12 Abs. 1 DSGVO, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, „in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer einfachen und klaren Sprache“ über die vom Arbeitnehmer gespeicherten Daten zu informieren.

Das Gericht hat entschieden, dass der Arbeitgeber nicht alle über den Arbeitnehmer gespeicherten Daten offenlegen muss. Er kann Daten verweigern, „soweit durch die Auskunft Informationen offenbart

würden, die nach einer Rechtsvorschrift oder ihrem Wesen nach, insbesondere wegen der überwiegen- den berechtigten Interessen eines Dritten, geheim gehalten werden müssen.“ Die Auskunftsrechte sind also gegenüber dem Geheimhaltungsinteresse abzu- wägen. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

3. Am Ende des Arbeitsverhältnisses

Der zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat mit einer Entscheidung vom 22. August 2019 (2 AZR 111/19) seine ständige Rechtsprechung zum Zugang einer Kündigung erneuert: Einem Arbeitnehmer wurde eine außerordentliche Kündigung durch einen Beauf- tragten des Arbeitgebers am Freitag um 13:25 Uhr zu- gestellt. Der Gekündigte gab an, dass er seinen Brief- kasten erst am Montag geöffnet habe, da die Post bei ihm in der Regel gegen 11:00 Uhr zugestellt werde und er danach nicht mehr zum Briefkasten gehe. Damit sei die Kündigung ihm nicht am Freitag, sondern erst am Montag zugegangen.

Das Landesarbeitsgericht war davon ausgegangen, dass eine Zustellung bis 17:00 Uhr noch rechtmäßig sei. Das Bundesarbeitsgericht blieb bei der bisherigen Praxis: „Bei Hausbriefkästen ist im Allgemeinen mit einer Leerung unmittelbar nach Abschluss der üblichen Postzustellzeiten zu rechnen, die allerdings stark variieren können. ... Die örtlichen Zeiten der Postzustellung stellen nicht unbeachtliche individu- elle Verhältnisse des Empfängers dar.“ Es gab damit der Klage des Arbeitnehmers recht und wies die Ent- scheidung an das Landesarbeitsgericht zurück.

Das Bundesarbeitsgericht entschied zum Gebot fai- ren Handelns beim Aufhebungsvertrag (07.02.2019 – 6 AZR 75/18, vgl. ZMV 2/2019, S. 99) Folgendes: Eine Arbeitnehmerin lag krank zuhause. Ihr Lebenspart- ner überbrachte ihr einen Aufhebungsvertrag in ihre Wohnung, den sie nach ihrer Aussage unter dem Einfluss von Schmerzmitteln dort unterschrieben hat. Danach focht sie die Kündigung an. Das Bundes- arbeitsgericht sah den Aufhebungsvertrag als nicht wirksam an, da er unter Verstoß gegen das Gebot fai- ren Handelns zustande gekommen sei.

Joussen nannte Beispiele unfairer Verhandlungssi- tuationen:

- Unangenehme Rahmenbedingungen (viele Ver- handler auf Arbeitgeberseite, Verhörsituation),
- Ausnutzung einer Schwäche des Arbeitnehmers (Körperlich oder psychische Schwäche, Sprach- barriere) oder
- Überrumpelung des Arbeitnehmers durch das Angebot.

Wird festgestellt, dass ein Aufhebungsvertrag auf- grund unfairen Handelns zustande gekommen ist, läuft der bestehende Arbeitsvertrag weiter.

4. Aus dem Betriebsverfassungsrecht

Hier zeigte Joussen eine Entscheidung des Bundes- arbeitsgerichts zum Betriebsverfassungsgesetz auf

(12.03.2019 – 1 ABR 42/17), wonach dem Betriebsrat nur dann ein allgemeiner Unterlassungsanspruch zu einer der Mitbestimmung unterliegenden Maß- nahme zusteht, wenn der Arbeitgeber in höchstem Maße gegen das Betriebsverfassungsgesetz ver- stößt. Aufgrund eines einfachen Verstoßes kann kei- ne Unterlassung verlangt werden.

II. Vertiefungsgruppen

In den Vertiefungsgruppen, die sowohl am ersten als auch am zweiten Tag stattfanden, widmeten sich Refe- renten und Teilnehmende ganz unterschiedlichen The- men. Die geplante Vertiefungsgruppe „Qualitätsent- wicklung trotz Fachkräftemangel“ musste entfallen.

Dr. Matthias Hartmann referierte zum Thema „*Ar- beitsrecht und kirchliches Profil in Sozialunternehmen*“. Er ist Vorstandsvorsitzender des Diakonie-Großun- ternehmens Diakoneo – ein Zusammenschluss von Evangelisch-Lutherischem Diakoniewerk Neuen- dettelsau und Evangelischem Diakoniewerk Schwä- bisch Hall mit ca. 10.000 Mitarbeitenden.

Er hält es für eine Herausforderung, Kirche und Dia- konie mit ihren unterschiedlichen Refinanzierungs- und Beschäftigungslogiken unter einem gemein- samen Arbeitsrecht zu subsumieren. Zwar sieht er – gerade für den Bereich Bayern – im Dritten Weg ein ausgesprochen gegliedertes Konstrukt, glaubt aber nicht daran, dass dieser aufgrund gesellschaftlichen Drucks auf Dauer erhalten werden kann.

Ein Problem des gemeinsamen Arbeitsrechts von Kirche und Diakonie zeigt sich auch in den Loyali- tätsanforderungen der Kirche, die in der Diakonie heutzutage nicht mehr umgesetzt werden können. Die sogenannte „ACK-Klausel“, also die Forderung, dass Mitarbeitende einer christlichen Kirche ange- hören müssen, ist in der Diakonie in Anbetracht des Fachkräftemangels nicht mehr praktikabel.

Für Hartmann muss das Profil eines diakonischen Unternehmens dadurch gesichert werden, dass Personal- und Kulturentwicklungsmaßnahmen ergrif- fen werden, um gemeinsam mit den Mitarbeitenden ein christliches Wertesystem zu entwickeln und zu pflegen. Sein Fazit: Diversität von Mitarbeitenden ist angesichts der gesellschaftlichen Herausforderun- gen eine Chance für Kirche und Diakonie.

„*Tarifverträge in der Diakonie*“ – das war das The- ma, zu dem der Vorstand im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirchen in Niedersachsen, *Dr. Jens Lehmann*, aufgefordert war zu referieren. Er berich- tete von drei Gründen, die dazu führten, dass die Diakonie in Niedersachsen zum Abschluss eines Tar- ifvertrags kam:

1. Die Arbeitnehmer in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie in Niedersachsen haben über weit mehr als ein Jahr ihre Mitar- beit dort verweigert mit dem Ziel, einen Tarif- vertrag durchzusetzen.

2. Die Synode der Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen hat das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARRG) der EKD übernommen. Danach wurde es der Diakonie ermöglicht, einen kirchengemäßen Tarifvertrag abzuschließen.
3. Die Gewerkschaft ver.di war bereit, mit der Diakonie eine Grundlagenvereinbarung zu einem kirchengemäßen Tarifvertrag zu treffen.

So wurde über viele Monate eine Vereinbarung verhandelt, auf deren Grundlage dann ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Wesentlicher Bestandteil dieser Vereinbarung ist ein mehrstufiges Schlichtungsverfahren, das einen Streik ausschließen soll. Direkt ausgeschlossen – wie zum Beispiel in der Nordelbischen Kirche – wird ein Streik allerdings nicht. Lehmann geht aber davon aus, dass es aufgrund des mehrstufigen Schlichtungsverfahrens dazu nicht kommen wird.

Der geltende Tarifvertrag wurde von den Gewerkschaften ver.di und Marburger Bund einerseits und dem Diakonischen Dienstgeberverband in Niedersachsen andererseits abgeschlossen. Der Beitritt zum Dienstgeberverband ist für die Mitglieder des Diakonischen Werkes Niedersachsen Satzungspflicht.

Die verfasste Kirche in Niedersachsen beschreitet weiter den Dritten Weg.

Dem Arbeitsrecht in der katholischen Kirche – und hier speziell der Caritas – widmete sich unter dem Thema „*Der Dritte Wege – Motor oder Bremse*“ Andreas Franken, Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU).

Er machte dazu folgende positive wie negative Feststellungen:

- Der Dritte Weg wird repräsentiert durch die in der paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission ausgehandelten „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes“ (AVR-Caritas).
- Er wird zunehmend in Frage gestellt.
- Franken sieht diesen Weg aber als zwingend erforderlich zur Erfüllung des Sendungsauftrags der Kirche. Er hält das System des Dritten Weges sogar für einen Leuchtturm, der richtige und sichere Arbeitsbedingungen gewährleistet. Seine Kritik am aktuellen Dritten Weg formuliert er so:
- Es wird zu wenig für zukünftige Generationen getan.
- Die Chancen, gegen den Arbeitskräftemangel anzugehen, werden nicht genutzt.
- Es wird zu wenig auf die Bedürfnisse der Pflegenden eingegangen.
- Mehr neue Arbeitszeitformen sollten gefunden werden.

Neue Impulse zur Reform der Mitarbeitervertretungsordnung wurden von Frau Prof. Dr. Renate Oxen-

knecht-Witzsch gegeben. Sie ist Professorin für Recht mit Schwerpunkt im Arbeits-, Sozial- und Familienrecht an der katholischen Universität in Eichstätt und verantwortliche Schriftleiterin der ZMV.

Für Oxenknecht-Witzsch ist Tatsache, dass das Betriebsrätegesetz vor einhundert Jahren erstmals verabschiedet wurde – Anlass, auch mit der katholischen Betriebsverfassung der MAVO mehr Mitbestimmung und Mitverantwortung für kirchliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu installieren. Hierbei sollte der Synodale Prozess sichtbar werden. Der Prozess der Novellierung sollte rechtsstaatlichen Anforderungen genügen, was bedeute:

- Evaluation einzelner Regelungsbereiche und Beschaffen einer validen Datenbasis,
- Anhörung von Verbänden, Fachleuten und Praxisvertretern der Dienstgeber wie der Mitarbeiterseite, der Kirchengerichte und der dort tätigen Anwaltschaft.

Auch nach bisher 15 Novellierungen seit 1971 erfüllt die MAVO nach Oxenknecht-Witzsch's Auffassung nicht den Standard einer zeitgemäßen Mitverantwortung und Mitbestimmung der Beschäftigten. Maßstab für die Bewertung müssen das Betriebsverfassungsrecht und die kirchenrechtlichen Aussagen zur Mitbestimmung in der katholischen Soziallehre sein. Das Prinzip der in der Grundordnung verankerten Dienstgemeinschaft muss sichtbar werden.

Der Änderungsbedarf sollte aus dem Vergleich mit Betriebsverfassungsgesetz und MVG-EKD, aus den Ergebnissen der Rechtsprechung staatlicher und kirchlicher Arbeitsgerichte entstehen. Es muss geprüft werden, wo staatliche Gesetze den Mitarbeitervertretungen Aufgaben zuweisen. Zudem sind die tatsächlichen und rechtlichen Veränderungen in der Arbeitswelt zu berücksichtigen.

Abschließend nannte Oxenknecht-Witzsch die Regelungsbereiche, die bei einer Novellierung aufgenommen bzw. geändert werden müssen. Dies sind:

- Datenschutz,
- Digitalisierung,
- Fusionen und Konzernbildungen,
- Abschaffung der eingeschränkten Beteiligungsrechte von MAVen pastoraler Dienste,
- Umweltschutz und Nachhaltigkeit.

Reinhard Haas ist Vorsitzender sowohl der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung in Württemberg (LaKiMAV), als auch der Ständigen Konferenz der Mitarbeitervertretungen in der EKD (StäKo) und des Gesamtausschusses der EKD (GA-EKD = Zusammenschluss BUKO und StäKo). Aus Anlass seines bevorstehenden Ausscheidens aus dem aktiven Dienst wurde er gebeten, die „*Bilanz eines langjährigen MAV-Funktionärs und Mitgestalters des kirchlichen Arbeitsrechtes*“ zu ziehen.

Nachdem er zunächst die an ein MAV-Mitglied und an einen MAV-Vorsitzenden zu stellenden Bedingun-

gen formuliert hatte, ging er auf die Arbeit der Gesamtausschüsse und ihrer Dachorganisationen ein.

Für Haas können Gesamtausschüsse nur effektiv arbeiten, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Dazu gehören:

- Angemessene Freistellung,
- eine funktionierende Geschäftsstelle und
- kompetentes juristisches und sonstiges Fachpersonal.

Diese Voraussetzungen sieht er in den meisten Landeskirchen noch nicht geschaffen.

Für die seit 2014 bestehende und jahrzehntelange geforderte kirchengesetzliche Normierung von BUKO, StäKo und Gesamtausschusses der EKD fehlt noch die entsprechende Ausstattung mit Fachpersonal, Sachmitteln und Freistellungen, die auch eine unabhängige Arbeit gewährleisten können. Zudem ist nicht geklärt, wer das Gegenüber auf der Arbeitgeberseite sein soll. Da keine strukturelle Beteiligung der genannten Gremien im Gesetzgebungsverfahren festgelegt ist, ist deren Einfluss im Moment minimal.

Für die effektive Arbeit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen bedarf es nach Haas viel breiterer juristischer Beratung. Zudem ist noch ganz Konkretes zur beruflichen Weiterentwicklung der in den Gremien tätigen Funktionäre zu regeln. Haas: „Es muss auf allen Ebenen Standard werden, dass die ‚Nachzeichnung einer normalen Berufsbiografie‘ für freigestellte Funktionäre anerkannt wird. Dies ist ein konkreter Ansatz, den dort Engagierten für ihre Vertretungsarbeit angemessene Wertschätzung entgegen zu bringen.“

Das Thema „Organisations(un)fähigkeit kirchlicher Mitarbeiter/innen“ wurde von Hubert Baalman, dem Gewerkschaftssekretär der Kirchengewerkschaft bearbeitet. Er stellte hierbei Fragen, um mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern seiner Vertiefungsgruppe in Diskussion zu kommen.

Zunächst stellte er fest, dass unsere Gesellschaftsordnung davon ausgeht, dass sich Menschen in Mitgliederorganisationen zusammenschließen, um ihre jeweiligen Interessen gegenüber anderen zu vertreten. Zu solchen Organisationen gehören auch die Gewerkschaften. Leider ist aber festzustellen, dass die Organisationsbereitschaft der Bürger in der Bundesrepublik Deutschland deutlich zurückgeht. Gerade in kirchlichen Institutionen scheint der Wille, sich zur Durchsetzung der Arbeitnehmerinteressen zu organisieren, besonders gering zu sein. Das führt Baalman darauf zurück, dass kirchliche Mitarbeitende vom Prinzip her eher genügsame Mitarbeitende sind.

Seine zur Diskussion stehenden Fragen waren:

- Sind kirchliche Beschäftigte noch daran interessiert, sich in Interessen- oder Berufsgruppen,

in Verbänden oder Gewerkschaften sich zu engagieren?

- Genügt es kirchlichen Beschäftigten, das zu übernehmen, was andere fremde Organisationen für sie aushandeln?
- Gelten die, die sich für Arbeits- und Entgeltbedingungen engagieren, als Sozialromantiker?
- Ist der Frust so groß, dass sich kirchliche Arbeitnehmer/innen nicht mehr als politische und soziale Macht wahrnehmen?
- Kirche und Diakonie reden von Solidarität. Ist diese noch unter den Mitarbeitenden zu finden?

Zu dem nicht gerade einfachen Thema der *rechtlichen Normierung von Entgelten in der Pflege* hat sich Uta Losem, Juristische Referentin im Kommissariat der deutschen Bischöfe, motivieren lassen. Ihr Thema: „Verbesserung der Entlohnungssituation in der Pflege – Pflegelöhneverbesserungsgesetz“. Sie ging zunächst auf die Entstehung dieses Gesetzes ein: Die von der Bundesregierung ins Leben gerufene „Konzertierte Aktion Pflege“ hat eine Arbeitsgruppe eingesetzt mit dem Auftrag, Vorschläge zu erarbeiten, wie „unter angemessener Wahrung der Tarifautonomie und des kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes“ eine angemessene Entlohnung in der Pflege gesichert werden kann. Diese Arbeitsgruppe hat zunächst die Fakten gesammelt:

- Die in den kirchlichen Einrichtungen der Altenpflege bezahlten Löhne liegen im Vergleich mit anderen im oberen Bereich.
- Darüber hinaus ist eine weitgehende Tarifbindung gesichert.
- Von den nicht kirchlichen, freigemeinnützigen Anbietern sind lediglich 10 bis 20 % tarifgebunden. Bei den privaten Anbietern sind es noch erheblich weniger.

Von den Möglichkeiten, für bestimmte Bereiche Tarifnormen allgemeinverbindlich zu machen, hat sich der Gesetzgeber mit dem Pflegelöhneverbesserungsgesetz für den Weg über das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) entschieden. Danach kann der Gesetzgeber Mindestnormen festlegen, wenn es im allgemeinen Interesse ist. In der von ihm ins Leben gerufenen Pflegekommission sitzen sowohl Vertreter der Gewerkschaften als auch Vertreter der besonderen kirchlichen Arbeitsrechtssetzungswege. Diese Kommission hat nun die schrittweise Erhöhung der Mindestentgelte für Pflegefachkräfte und nunmehr auch für die einjährig ausgebildeten Pflegehilfskräfte empfohlen. Losem wies in diesem Zusammenhang auch auf eine Neuerung hin:

Mit der Einführung des § 7a AEntG wird nun auch die Möglichkeit zu einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag eröffnet, zu dem die arbeitsrechtlichen Kommissionen der Kirchen angehört werden. Voraussetzungen, die an die Kommissionen gestellt

werden, sind: Sie müssen mit ihrem Tarifwerk mindestens zwei Drittel der im Pflegebereich der Religionsgesellschaften beschäftigten Arbeitnehmer erfassen.

Losem stellt zu diesem Verfahren abschließend fest: *„Der Erfolg des vertragsbasierten Verfahrens wird auch wesentlich von der Bereitschaft der nichtkirchlichen Arbeitgeberseite abhängen, sich in eine Tarifbindung zu begeben und einen hinreichend bedeutenden Tarifvertrag abzuschließen.“*

Der Mitarbeitende und Dozent der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), *Bernd Wanka*, war der Spezialist für das Thema *„Psychische Belastungen am Arbeitsplatz: Ursachen und Abhilfen“*.

Er ging zunächst den Fragen nach,

- was überhaupt psychische Belastung am Arbeitsplatz ist,
- wie sie verhindert oder abgemildert werden kann und
- warum für den einen, eine bestimmte Konstellation am Arbeitsplatz eine psychische Belastung darstellt und für seinen Kollegen nicht.

Wanka konstatierte, dass die Zahl der Fehltag am Arbeitsplatz wegen psychischer Erkrankungen in den letzten Jahren zugenommen hat, was nach Maßnahmen zum Gegensteuern schreit. Dazu gehören

- Präventionsmaßnahmen,
- ein Mitarbeiterbarometer,
- psychische Gefährdungsbeurteilungen und schließlich
- ein Betriebliches Gesundheitsmanagement zur Psyche.

Er erläuterte

- Maßnahmen zu geschickter Arbeitsorganisation,
- Nutzung von Hilfen und Angeboten,
- wie man gegenüber dem Mitarbeitenden echtes Interesse zeigen kann,
- welche Maßnahmen zum Gleichgewicht von Anspannung und Erholung ergriffen werden können und
- was zum Schutz vor Übergriffen in der Pflege getan werden kann.

Wanka schloss mit den Worten: *„Psychische Belastungen am Arbeitsplatz bestehen in unterschiedlicher Ausprägung. Diese zu erkennen, zu analysieren und abzumildern ist eine Führungsaufgabe, die ernst genommen werden muss.“* Er bot die Hilfestellung bei der Erfüllung dieser Aufgabe durch die BGW an.

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und das Gesetz über den kirchlichen Datenschutz (KDG) waren die Grundlage des Referats des Syndikus und betrieblichen Datenschutzbeauftragten des Bischöflichen Ordinariats des Bistums Regensburg, *Dr. Marcus Willamowski*, zum Thema *„Der neue kirchliche Datenschutz und die Anpassung an die Praxis“*.

Willamowski sieht in den beiden genannten Gesetzen eine gute Grundlage für die Gestaltung einer verantwortungsbewussten Gesellschaft. Er sieht keinen Grund, ob dieser Regelungen in Hysterie zu verfallen, vorausgesetzt, die gesetzlich vorgesehene Risikoanalyse wird mit einer am gesunden Menschenverstand orientierten Sozialadäquanz interpretiert.

Bereits der strenge Maßstab der Schweigepflicht für Mitarbeitervertretungen zwingt zu gutem Umgang mit Daten. Im § 5 KDG und der absolute Maßstab des Beichtgeheimnisses stellen im Grunde genommen eine Fortschreibung des seit 800 Jahren in der Kirche bestehenden Datenschutzes dar.

Die Erkenntnis, dass praktisch alle Eingriffe in ein Beschäftigungsverhältnis datenschutzrelevant sind, zwingt zu rationalem Umgang mit dem Datenschutz, der Entwicklungen möglich macht und nicht verhindert. Wird der Datenschutzbeauftragte in seiner Funktion akzeptiert, verbessert dies die Qualität und den Umgang in der Einrichtung.

Sein Fazit: *„In einem vertrauensgeprägten Umfeld muss Datenschutz einen Beitrag dazu leisten, die Zusammenarbeit zwischen MAV und Dienstgeber mit einer sicheren Kapsel zu umgeben.“*

III. Abschlussdiskussion

An der Abschlussdiskussion unter der Leitung des Journalisten beim Bayerischen Rundfunk, *Nikolaus Nützel*, nahmen teil: *Dr. Mathias Hartmann*, Vorstandsvorsitzender von Diakoneo, *Uta Losem*, Rechtsreferentin, *Renate Müller*, Vorsitzende der BAG-MAV und *Prof. Dr. Ulrich Bartosch* von der Katholischen Universität Eichstätt.

In der ersten Runde bat Nützel um Stellungnahme zur Aussage Generalvikar Pfeffers, dass *„kirchliches Arbeitsrecht eine Kultur der Angst schafft“*:

- **Hartmann** erklärte, dass es zu einer solchen Situation nicht komme, wenn man sich gemeinsam mit den Mitarbeitenden über die Werte und die Unternehmensperspektive verständige. Das werde in seiner Einrichtung schon bei der Einstellung angestrebt.
- **Losem** sieht eine angstfreie Situation dann gegeben, wenn von den Mitarbeitenden Loyalität hinsichtlich der christlichen Botschaft, nicht aber nach formalen Kriterien verlangt werde.
- **Müller** postulierte: Wenn wir der Aufgabe nachkommen, Gottes Wirklichkeit sichtbar zu machen, bedarf es keiner Frage nach dem Taufschein oder der persönlichen Lebensführung. Sie stellte die Notwendigkeit von Loyalitätsrichtlinien generell in Frage.
- **Bartosch** sieht keine Notwendigkeit, die Beschäftigten nach Werten abzufragen. Vielmehr sollte man die Situation aufgreifen, dass junge Leute darauf brennen, etwas Besonderes zu leisten.

In einer weiteren Runde fragte Nützel, wie in den jeweiligen Institutionen das kirchliche Arbeitsrecht von den Mitarbeitenden wahrgenommen werde:

- **Hartmann:** Die AVR garantiert faire Behandlung und ist brauchbar am Markt, solange nicht die Kirche ihre besonderen Regelungen (z.B. ACK-Klausel) der Diakonie aufzudrängen versucht.
- **Müller:** Kirchliches Arbeitsrecht bildet eine akzeptable Basis. Am Markt steht es relativ gut da. Es ist in den Regelungen allerdings nur wenig Wertschätzung zu erkennen. Die Mitarbeitenden sieht sie eher in der Rolle des kollektiven Bettelns.
- **Bartosch:** Wenn sie beweisen, dass der Dritte Weg ökologisch ist und pädagogische Werte vermittelt, rennen ihnen die Leute die Bude ein. Er fragte, ob der Aufruf zum Ende der Kultur der Angst noch normal sei.
- **Losem:** Wir haben bisher die Ängste nicht wahrgenommen. Jetzt gehen wir die Schritte zum Angstabbau. Wenn sichtbar gemacht wird, dass die christliche Botschaft bei allem Handeln im Mittelpunkt stehen muss, erübrigt sich die Frage nach Ängsten.
- **Bartosch:** Die Orientierung von Diakonie und Caritas am liberalen Marktwirtschaftsgedanken und das praktizierte Outsourcing – das schafft Angst.

Der Aussage Hartmanns, man gründe in der Diakonie nicht mehr aus, wurde aus dem Publikum mit konkreten Zahlen über Ausgliederungen widersprochen. Aufgrund eines vom Vorsitzenden der Bundeskonferenz der AGMAVen und Gesamtausschüsse in der

Diakonie, *Reinhard Haas*, getroffenen Vorwurfs, dass gerade in der AVR Diakonie die Entgeltschere zwischen den unteren und den höheren Einkommen weiter aufgemacht worden sei, stellte Nützel die weitere Frage: Was kann der Prekarisierung in der Arbeitswelt entgegengesetzt werden?

Müller sah kaum eine Möglichkeit, mit dem kirchlichen Arbeitsrecht eine andere Struktur als die des öffentlichen Dienstes zu schaffen.

Hartmann sah mit der von ihnen vermittelten Wertorientierung eine gute Werbemaßnahme.

Bartosch verwies auf die Enzyklika „Laudato Si“ und hier besonders auf die Nr. 189, die aussagt: Wirtschaft muss dem Menschen dienen.

Die abschließende Frage Nützels lautete: „*Was ist der Motor?*“

- Während **Hartmann** diesen in der Wertorientierung sah,
- hob **Losem** die konsensuelle Aktion als guten Weg hervor.
- **Müller** sieht einen Motor darin, viel mehr echte Mitarbeitenden-Beteiligung zu praktizieren.
- **Bartosch** rief dazu auf, den kirchlichen Beschäftigten mehr Chancen zu geben.

Detlev Fey schloss traditionsgemäß die Tagung mit einem Dank an alle Besucher, Referenten und die Organisationsverantwortlichen und gab seiner Hoffnung Ausdruck, möglichst viele der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch zur nächsten Tagung begrüßen zu können. Diese findet am **1. und 2. März 2021** statt und steht unter dem Thema: „*Wie solidarisch ist das kirchliche Arbeitsrecht?*“.

Walter Berroth