



Aufgaben, Rechte und Pflichten

des Kirchengvorstandes als Arbeitgeber

2013



Verfassung der Lippischen Landeskirche

Artikel 36 Abs. 1:

Die **Leitung** und **Verwaltung** der Kirchengemeinde liegt beim **Kirchenvorstand**.

Die Mitglieder üben sie in gemeinsamer Verantwortung aus.

Kirchenvorstand

Auftrag:

1. wacht über Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung
2. achtet auf Wahrung des Bekenntnisstandes
3. achtet auf Erfüllung des missionarischen und diakonischen Auftrags
4. sorgt für ev. Erziehung und Unterweisung
5. ermahnt, warnt, tröstet und begleitet Gemeindeglieder
6. nimmt Arme und Hilfsbedürftige an
7. nimmt die Verwaltung der Gemeinde wahr

Aufgabe: Verwaltung

Der Kirchenvorstand übernimmt die Verantwortung für eine Vielzahl von Einzelaufgaben. Darunter befinden sich neben **geistlichen** auch ganz **praktische Zuständigkeiten**, wie

- die Vermögens- und Finanzverwaltung,
- die Wahrung kirchlicher Interessen gegenüber politischen, gesellschaftlichen und kulturellen Institutionen, aber auch
- die **Einstellung und Entlassung** von **Angestellten** und die **Regelung ihres Dienstes**.

Verfassung

Artikel 60 Abs. 2:

Die Einstellung der haupt- und nebenamtlich Mitarbeitenden erfolgt nach den Bestimmungen des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechtes. Die Arbeitsverträge bedürfen der Genehmigung des Landeskirchenamtes.

- Kirchengemeinden haben durch ihren Status als Körperschaft öffentlichen Rechts die Möglichkeit, Arbeitsverträge mit Dritten abzuschließen.
- Arbeitsverträge kommen zustande durch die Abgabe von zwei übereinstimmenden Willenserklärungen.



Genau genommen ist das Arbeitsverhältnis schon zu dem Zeitpunkt zustande gekommen, in dem der **Arbeitnehmer** sich **verpflichtet**, die geforderte **Arbeit zu tun** und die **Kirchengemeinde** bereit ist, die entsprechende **Vergütung zu zahlen.** (§ 611 BGB)



Die Schriftform ist grundsätzlich nicht erforderlich, wird aber durch § 2 Nachweisgesetz spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn gefordert.

Diesem Grundsatz trägt auch § 2 Abs. 1 BAT-KF Rechnung, der die Schriftform für Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Dienst fordert.

Rechte:

Der Kirchenvorstand hat also das Recht, Mitarbeiter nach eigener Auswahl einzustellen.

Einige Kriterien sind aber auch hier zu beachten:

Evangelisch!?

Der Dienst, den ein kirchlicher Mitarbeiter wahrnimmt, ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Alle Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen tragen zur Erfüllung dieser Aufgabe bei.

Eine entsprechende Klausel findet sich in jedem kirchlichen Arbeitsvertrag vor den übrigen Vertragsinhalten.

Voraussetzung: die Zugehörigkeit zur Evangelischen Kirche.

BAT-KF

Die Eingruppierung erfolgt nach den Tätigkeitsmerkmalen des Entgeltgruppenplanes.

- Die Mitarbeitenden werden der Entgeltgruppe zugeordnet, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte oder überwiegend auszuübende Tätigkeit entspricht.
- Wird in einem Tätigkeitsmerkmal die Beschäftigung an die persönliche Eignung oder an Ausbildungsvoraussetzungen geknüpft, so müssen auch diese erfüllt sein.

Dass die Einhaltung diverser staatlicher Gesetze geboten ist, braucht an dieser Stelle nicht weiter erläutert werden.

Erinnerung:

Beachtung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Rechte:

Der Kirchenvorstand hat aber noch weitere Rechte gegenüber den Mitarbeitenden:



Der Kirchenvorstand verpflichtet die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchengemeinde zur Geheimhaltung insbesondere über Angelegenheiten, für die es durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen ist (Datenschutz).

Dies gilt auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus.



Der Kirchenvorstand muss zustimmen, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Vergünstigungen oder Geschenke im Bezug auf ihre Tätigkeit annehmen.



Der Kirchenvorstand kann eine Nebentätigkeit, die eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter schriftlich anzeigen muss, untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn berechnigte Interessen der Kirchengemeinde beeinträchtigt sein könnten.



Der Kirchenvorstand kann verlangen, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter seine Arbeitsfähigkeit durch eine ärztliche Bescheinigung nachweist, wenn der Verdacht besteht, dass die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung nicht mehr erbracht werden kann.



Der Kirchenvorstand kann Mitarbeitende aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzen oder abordnen.
(Schwierig ist eine solche Abordnung oder Versetzung allerdings, wenn im Arbeitsvertrag ein Arbeitsort festgelegt wurde!)



Der Kirchengenossenschaftsvorstand ist gegenüber dem Mitarbeitenden weisungsberechtigt. Er kann Ort, Zeit und Umfang der zu leistenden Tätigkeit festlegen.

(Stichwort:Urlaub)

(Direktionsrecht des Arbeitgebers)



Der Kirchengenossenschaftsvorstand kann schließlich einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter kündigen und damit das Arbeitsverhältnis beenden.

Pflichten

Wer Rechte in Anspruch nehmen will hat in den überwiegenden Fällen auch Pflichten gegenüber seinen Mitarbeitenden.



Der Kirchenvorstand hat die Pflicht, die Mitarbeitenden angemessen und nach den im Tarifvertrag und damit Arbeitsvertrag festgelegten Grundsätzen zu bezahlen.

Dazu gehört auch der Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung.



Der Kirchenvorstand hat die Pflicht, den Mitarbeitenden Erholungsurlaub zu gewähren.

(Der Kirchenvorstand hat aber auch das Recht, den Urlaubszeitraum zu verändern, wenn Belange der Kirchengemeinde dem Antrag der Mitarbeitenden im Weg stehen (Direktionsrecht des Arbeitgebers)). →



Der Kirchenvorstand hat die Pflicht, den Mitarbeitenden ein schriftliches Zeugnis nach Beendigung bzw. bei wichtigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses auszustellen.



Der Kirchenvorstand hat eine Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden. Dazu gehört die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die Möglichkeit einer beruflichen Wiedereingliederung nach einer Krankheit, die Beachtung von Arbeitsschutzmaßnahmen sowie die Achtung der Arbeit der Mitarbeitenden und seine Begleitung z.B. durch Mitarbeitendengespräche.



Der Kirchenvorstand hat die Pflicht, den Angehörigen eines Mitarbeitenden ein Sterbegeld zu zahlen, wenn sein Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Todes nicht geruht hat.

Konflikte?

Auch im Falle auftretender Konflikte haben Kirchenvorstand und Mitarbeitende die Pflicht, sich im Sinne der Aussagen in der Präambel zum BAT-KF zu verhalten, nämlich die Verantwortung wahrzunehmen, die sie im Dienst der Kirche übernommen haben und die freiheitlich demokratische Grundordnung zu achten.

Grundsätzlich gilt, dass in jedem Konfliktfall umgehend das Gespräch mit den Beteiligten gesucht werden soll, um auf eine einvernehmliche Lösung hin zu arbeiten.



Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, sich in Konfliktfällen an die Mitarbeitervertretung zu wenden.



Mitarbeitervertretung

Eine Mitarbeitervertretung ist in solchen Dienststellen zu bilden, in denen die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeitenden regelmäßig mindestens fünf beträgt.

(Erreicht eine Kirchengemeinde diese Mindestzahl nicht, so kann auf Antrag eine Mitarbeitervertretung gemeinsam für mehrere benachbarte Kirchengemeinden gebildet werden.)



Sie vertritt die Rechte der Mitarbeitenden gegenüber dem Arbeitgeber, kann aber auch bei Konflikten von Mitarbeitenden untereinander schlichtend eingreifen.



Möglichkeiten des Arbeitgebers

Sollte eine Klärung der Angelegenheit durch ein Gespräch nicht mehr möglich sein, so hat der Arbeitgeber folgende Möglichkeiten:

Abmahnung

Beispiel:

Mitarbeitende ändern ihr Verhalten im Laufe ihres Arbeitslebens so, dass es nicht mehr den Absprachen im Rahmen des Arbeitsvertrages entspricht und berufen sich später darauf, sie hätten gedacht, der Arbeitgeber sei damit einverstanden oder hätte nichts dagegen einzuwenden.

Diesen Mitarbeitenden gegenüber muss deutlich gemacht werden, dass ihr konkretes Verhalten nicht geduldet wird.

Soll das pflichtverletzende Verhalten eines Mitarbeitenden irgendwann einmal zum Anlass für eine verhaltensbedingte Kündigung gemacht werden, muss der Mitarbeitende zuvor gewarnt werden.

Die Abmahnung ist die **Missbilligung** gegenüber einem Vertragspartner wegen **eines konkreten Fehlverhaltens** unter **Androhung von Rechtsfolgen für die Zukunft**, sofern das Verhalten nicht geändert wird.



Die Abmahnung durch den Arbeitgeber ist ein **milderes Mittel** als die verhaltensbedingte Kündigung und geht dieser deshalb grundsätzlich vor. Ein einschlägig abgemahnter Mitarbeitender kann sich später nicht mehr darauf berufen, er habe gedacht, der Arbeitgeber dulde sein Verhalten, weil dieser nie etwas gesagt habe.

Er wird auch nicht mehr einfach behaupten können, künftig sei ein weiterer Pflichtverstoß nicht mehr zu befürchten, weil er ja schon durch die Wiederholung des Pflichtverstoßes trotz Abmahnung gezeigt hat, dass die Annahme einer einmaligen Pflichtverletzung nicht gerechtfertigt ist.

Durch die **Aufnahme der Abmahnung in die Personalakte eines abgemahnnten Mitarbeitenden** wird die Pflichtverletzung förmlich dokumentiert, um bei weiteren Pflichtverletzungen herangezogen werden zu können.



Es empfiehlt sich daher, den **Vorfall** gründlich zu **recherchieren** und zu **dokumentieren!**

Wenn möglich, sollten **schriftliche Aussagen** der beteiligten Personen eingeholt werden. Das führt auf der einen Seite dazu, dass der Beschwerdeführer sich noch einmal überlegt, ob es wirklich so gewesen ist, denn so zeigt sich, dass an seiner Behauptung festgehalten werden kann und Beschuldigungen nicht ohne Konsequenzen erhoben werden können. Zudem wird in einem späteren Prozess diesen Personen durch Vorhalt der Aussage die **Erinnerung wesentlich leichter** fallen.

Eine Abmahnung grundsätzlich nur **schriftlich** aussprechen!

Die Abmahnung unterliegt keinem Formzwang, kann also auch mündlich ausgesprochen werden. Dies kann aber zu beträchtlichen Beweisproblemen führen, wenn der andere Vertragsteil den Erhalt oder den Inhalt der Abmahnung bestreitet.

- Eine Abmahnung kann nur Wirksamkeit entfalten, wenn sie dem Mitarbeitenden die Pflichtverletzung klar vor Augen führt, man sagt, sie muss **hinreichend bestimmt** sein. Dem Mitarbeitenden soll sein Fehlverhalten klar und unmissverständlich vor Augen geführt werden. Zudem hat der Abgemahnte nur bei genauer Darlegung die Möglichkeit, konkret Stellung zu nehmen und sich zu verteidigen.
- Hier werden immer wieder vermeidbare Fehler gemacht, indem oberflächlich und ungenau nichtssagende Floskeln verwendet werden. Wichtige Punkte sind dabei die Angabe von **Datum, Ort, Uhrzeit und Art der Pflichtverletzung**.



Grundsätzlich gilt:

Die Abmahnung geht der (verhaltensbedingten) außerordentlichen oder verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung vor. Sie geht auch einer personenbedingten Kündigung vor, wenn es sich um Kündigungsgründe handelt, wo der Mitarbeitenden durch seinen Willen sein Verhalten ändern könnte.



Mit der Abmahnung verzichtet der Abmahnende auf die Kündigung. Damit kann er wegen des von ihm abgemahnten Verhaltens nicht zugleich die Kündigung aussprechen.

Nur eine **vergebliche Abmahnung** kann als Kündigungsgrund dienen. Denn sie ist erst die Grundlage für eine negative Prognose der auf die Zukunft gerichteten Kündigungsgründe.

Das erfordert aber:

- Kenntniserlangung vom Inhalt der Abmahnung und
- ausreichende Zeit, das Verhalten umzustellen und
- einen **weiteren, ähnlich gelagerten Pflichtverstoß**.



Auf eine Abmahnung kann verzichtet werden, wenn sie kein geeignetes Mittel ist oder ohnehin eine Negativprognose für die weitere Vertragsbeziehung vorliegt.

Sie ist nur dann **geeignetes Mittel**, wenn mit ihr eine Änderung des Verhaltens erzielt werden kann.



Deshalb muss nicht abgemahnt werden, wenn die **Vertragspflichtverletzung so schwer** war, dass der Mitarbeitende **unter keinen Umständen damit rechnen konnte**, der Arbeitgeber werde **sie hinnehmen**, z.B.

- **Androhen von Arbeitsunfähigkeit,**
- **Tätlichkeiten, auch sexuelle Attacken** gegenüber Mitarbeitenden oder Vorgesetzten,
- **schwere Bedrohung des Arbeitgebers oder von Vorgesetzten,**
- **Schmiergeldannahme,**
- **Straftaten gegen das Vermögen** des Arbeitgebers wie Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit



Weiterhin bedarf es keiner Abmahnung, wenn der Mitarbeitende bereits ernsthaft ausdrücklich erklärt hat, er werde sein Verhalten **nicht ändern, egal was komme, er also eindeutig nicht gewillt ist, sich vertragsgerecht zu verhalten.**

Dies gilt auch, wenn er seine Vertragsverletzungen hartnäckig und uneinsichtig fortsetzt, obwohl er die Vertragswidrigkeit seines Verhaltens kannte; der Arbeitgeber müsste auch hier bei Ausspruch einer Abmahnung mit weiteren erheblichen Pflichtverletzungen rechnen.



Kündigung

Sollte eine Abmahnung nicht den gewünschten Erfolg haben, bleibt als letzte Möglichkeit nur die Kündigung.



Kündigung ist die **einseitige Erklärung** des Arbeitgebers oder des Mitarbeitenden, dass das bestehende Arbeitsverhältnis beendet werden soll.



Gemäß § 623 BGB bedarf die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses der Schriftform.

Dieses Schriftformerfordernis ist nur gewahrt, wenn das Kündigungsschreiben vom Kündigenden oder seinem Vertreter eigenhändig unterzeichnet ist.

- 
- Formen der Kündigung:
- Änderungskündigung
 - außerordentlich
 - betriebsbedingt
 - personenbedingt
 - verhaltensbedingt
-



Änderungskündigung

- Mit der Änderungskündigung versucht der Kündigende, die Arbeitsbedingungen zu seinen Gunsten zu ändern (z. B. Kündigung durch den Arbeitgeber, falls der Mitarbeitende einer Stundenreduzierung nicht zustimmt).
- Die Änderungskündigung ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses, verbunden mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen.
- Änderungskündigungen haben nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit **Vorrang vor der Beendigungskündigung.**

Außerordentliche Kündigung

- Eine außerordentliche Kündigung ist eine Kündigung, die das Arbeitsverhältnis vorzeitig und ohne Beachtung der sonst geltenden Kündigungsfristen beendet.
- Sie ist **in der Regel fristlos**, muss es aber nicht sein.
- Voraussetzung einer außerordentlichen Kündigung ist ein "**wichtiger Grund**". Nach der Rechtsprechung wird ein wichtiger Grund durch objektiv vorliegende Tatsachen bestimmt, die an sich geeignet sind, die Fortsetzung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses unzumutbar zu machen.
- Die Tatsachen, auf die eine außerordentliche Kündigung gestützt wird, sind vom Kündigenden im Streitfall darzulegen und zu beweisen. Der Arbeitgeber hat im Streitfall darzulegen und zu beweisen, dass es ihm nicht möglich oder zumutbar gewesen ist, den Mitarbeitenden auf einen anderen freien Arbeitsplatz zu versetzen.

Ordentliche Kündigung

Kommt der allgemeine Kündigungsschutz zur Anwendung, kann eine ordentliche Kündigung vom Arbeitgeber nur ausgesprochen werden, wenn sie auf betriebsbedingte, personenbedingte oder verhaltensbedingte Gründe gestützt wird.

Betriebsbedingte Kündigung

- Der Personalbedarf einer Kirchengemeinde kann in Zeiten rückläufiger Finanzmittel und dadurch bedingter Umstrukturierungsmaßnahmen durchaus schwanken.
- Ein Grund für eine betriebsbedingte Kündigung muss so beschaffen sein, dass durch ihn ein Überhang an Arbeitskräften herbeigeführt wird, durch den unmittelbar oder mittelbar das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt.
- Die tariflich festgelegte Kündigungsfrist muss eingehalten werden.

Personenbedingte Kündigung

- Personenbedingt ist eine Kündigung dann, wenn in der Person des Mitarbeitenden Gründe objektiv vorliegen, ohne dass ihm dies arbeitsvertraglich vorgeworfen werden könnte.
- Ein personenbedingter Kündigungsgrund liegt vor, wenn der Mitarbeitende voraussichtlich in Zukunft nicht die Fähigkeit und Eignung besitzt, die geschuldete Arbeitsleistung ganz oder teilweise zu erbringen.
- Außer der Erkrankung des Arbeitnehmers kommen jedoch zahlreiche Umstände als personenbedingter Kündigungsgrund in Betracht, wie zum Beispiel Freiheitsstrafe, fehlende oder mangelnde Eignung oder Führerscheinentzug.

Verhaltensbedingte Kündigung

- Eine verhaltensbedingte Kündigung ist gerechtfertigt, wenn Umstände im Verhalten des Mitarbeitenden vorliegen, die objektiv eine Kündigung als angemessen erscheinen lassen.
- Bei jeder verhaltensbedingten Kündigung muss geprüft werden, ob das Verhalten objektiv geeignet ist, eine Kündigung zu rechtfertigen. Das ist bei allen Verstößen gegen Haupt- oder Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag der Fall. Außerdem muss die Pflichtverletzung so gravierend sein, dass unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes die Kündigung unter Berücksichtigung der Dauer der bisherigen Betriebszugehörigkeit gerechtfertigt ist.
- In allen Fällen ist zu beachten, dass das Fehlverhalten des Mitarbeitenden in der Regel abgemahnt werden muss.

Grundsatz:

Bei allem arbeitsrechtlichen Handeln müssen die Regelungen des BAT-KF und der geltenden Gesetze Beachtung finden. Dies ist schon deshalb unerlässlich, um eine Gleichbehandlung aller im kirchlichen Dienst beschäftigten Mitarbeitenden zu gewährleisten.

In jedem Fall sollten wir aber bedenken, woher wir kommen und wohin wir wollen ...

... und dabei auch die „Nebenwirkungen“ nicht aus dem Blick verlieren...

... damit wir nicht aufs Glatteis geraten

