

Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

3 2013



aus dem **Inhalt**

- 78** Neuordnung der Arbeitsverfassung
in der evangelischen Kirche
- 86** Wechselstube
- 89** Geschlechtersensibilisierung und
Gender Mainstreaming für die Praxis – Teil 10
- 92** Pflege am LIMIT!

ISSN 1614-1903

Kellner
Bremen • Boston

60 Jahre kirchliche Betriebsverfassung – ein Blick zurück nach vorn

Mit dem am 14. November 1952 in Kraft getretenen Betriebsverfassungsgesetz ist den Kirchen erstmalig das Recht eingeräumt worden, ihre innere betriebliche Verfassung selbst zu regeln. Seither üben auch die Personalvertretungsgesetze entsprechende Enthaltsamkeit. Die Kirchen sind mit dem Versprechen angetreten, eine dem Betriebsverfassungsgesetz mindestens gleichwertige betriebliche Interessenvertretung zu schaffen.

Sowohl die evangelische als auch die katholische Kirche haben mit den zahlreichen Gesetzesänderungen der letzten Jahre einen erheblichen Korrekturbedarf anerkannt. Einrichtungen von Diakonie und Caritas sind mehr denn je Wirtschaftsbetriebe, deren Geschäftsleitungen sich entsprechend verhalten (müssen). Wird das Mitarbeiterver-

tretungsrecht diesen veränderten und sich weiter verändernden Handlungsbedingungen gerecht? Es ist Zeit, die Erfahrungen auszuwerten und Perspektiven für die betriebliche Interessenvertretung in kirchlichen Einrichtungen, Dienststellen und Betrieben zu entwickeln.

Dieser Sonderband enthält die Fachbeiträge und Ergebnisse der 10. Kasseler Fachtagung und zeigt Handlungsmöglichkeiten für Mitarbeitervertretungen auf.



**AuK-Sonderausgabe zur
10. Kasseler Fachtagung 2012
36 Seiten, DIN A4, geheftet, 10 Euro**

**Nur erhältlich auf Bestellung
beim KellnerVerlag**

Arbeitsrecht und Kirche
Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

Redaktion:

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

Redaktionsanschrift:

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

Verlagsanschrift und Anzeigenverwaltung:

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

Herstellung:

Manuel Dotzauer

Grafische Gestaltung:

Designbüro
Möhlenkamp, Bremen
Marlis Schuldt,
Jörg Möhlenkamp

Bezugspreis:

Einzelheft Euro 15,-
Abonnement: pro Jahr
Euro 60,- inkl. AuK-
Schnelldienst: SR-MAV
Kündigungsmöglichkeit:
4 Wochen vor Jahresende.

Nachdruck nur mit Erlaub-
nis des Verlags. Die Ver-
wendung für Zwecke ein-
zelner Mitarbeitervertre-
tungen oder deren Zusam-
menschlüsse (z. B. für
Schulungen) ist bei
Quellenangabe gestattet.
Bitte Belegexemplare
an den Verlag senden.

Für unverlangt ein-
gesandte Manuskripte
kann keine Gewähr
übernommen werden.

Liebe Leserin, lieber Leser,

fast auf den Tag ein Jahr ist es her, dass das Bundesarbeitsgericht seine beiden Entscheidungen zum Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen verkündet hat. Die wichtigste Botschaft war: Weder können die Rechte der Kirche aus Art. 140 GG i. V. m. Art. 4 (Religionsfreiheit) die Gewerkschaftsrechte aus Art. 9 Abs. 3 GG verdrängen noch umgekehrt. Vielmehr muss zwischen beiden Rechtspositionen im Rahmen praktischer Konkordanz ein möglichst schonender Ausgleich herbeigeführt werden. Ein schonender Ausgleich von Rechtspositionen setzt voraus, dass die Träger dieser Rechte, also Kirchen und Gewerkschaften, einander respektieren und jeweilige Eigenheiten anerkennen. Sie müssen lernen, mit den ›Macken‹ des jeweils anderen umzugehen – so wie in einer Ehe. Das geht dann, wenn man miteinander redet: viel und vor allem offen. Das geht dann nicht, wenn ein Partner meint, dem anderen etwas vorschreiben zu können. Genau das aber hat die EKD auf ihrer Synode getan. Sie hat ihre Arbeitsverfassung versucht neu zu ordnen – ohne dabei den Dialog mit den Gewerkschaften zu suchen. Schade. Die vom BAG eröffnete Chance zur Verständigung ist ohne Not vertan worden. Einen Lichtblick gibt es. In Niedersachsen versuchen Kirche, Diakonie und Gewerkschaften etwas anderes, etwas Neues. Sie reden miteinander, sie verhandeln und sie suchen nach Lösungen und lassen manches dahingestellt. Wie in einer guten Ehe. Hoffen wir, dass es klappt.

Mit den besten Wünschen

Ihr

Bernhard Baumann-Czichon



Chefredakteur
Bernhard Baumann-Czichon



Inhalt

- 78** Neuordnung der Arbeitsverfassung in der evangelischen Kirche
- 86** Wechselstube
- 89** Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis – Teil 10
- 92** Pflege am LIMIT!
- 94** Leseranfragen
- 95** Nachruf
- 96** Aktuelle Meldungen
- 98** Rechtsprechung
- 99** Seminare Dezember 2013 bis Januar 2014
- 110** Fachbuch Ratgeber
- 111** Restposten
- 112** 6. Fachtagung Psychiatrie

Neuordnung der Arbeitsverfassung in der evangelischen Kirche

Ein vertane Chance!

Bernhard Baumann-Czichon

Die EKD-Synode hat im November 2013 mit den Änderungen zum Mitarbeitervertretungsgesetz und zum Arbeitsrechtsregelungsänderungsgesetz ihre Arbeitsverfassung neu geregelt. Damit verfolgt sie das Ziel, den Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts aus dem Streikurteil zu entsprechen. Der Autor untersucht im Folgenden, wie weit dies gelungen ist.¹



Der Autor

**Bernhard
Baumann-Czichon**
Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Bremen,
arbeitsrecht@bremen.de

Vor zwei Jahren ist die evangelische Kirche auf ihrer Magdeburger Synode angetreten, die Arbeitsbeziehungen ihrer rund 550.000 Arbeitnehmer, davon rund 450.000 allein in der Diakonie, neu zu ordnen. Auf der diesjährigen Herbstsynode hat sie diesen Prozess mit den Beschlüssen zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARGG) und zum Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) zum Abschluss gebracht. Die Diakonische Konferenz hatte kurz zuvor die Neufassung der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Deutschland (ARK DD) beschlossen. Anlass zu einer Neuorientierung gibt es genug.

Wie alles anfang

Mitte der 1970er-Jahre hat sich die evangelische Kirche aufgemacht, den sogenannten Dritten Weg zu beschreiten, und aus dem Jahre 1993 stammt das Mitarbeitervertretungsgesetz, das trotz zahlreicher Novellierungen in seiner Grundkonzeption unverändert geblieben ist. Damit hat die Kirche die beiden wesentlichen Elemente der Arbeitsbeziehungen, nämlich die Betriebsverfassung und das Verfahren zum Aushandeln der Löhne, eigenständig geregelt. Dass die Kirche beides eigenständig regeln darf, ist einerseits wegen § 118 II BetrVG und andererseits nach der herrschenden Rechtsprechung² hinzunehmen. Allein dieses Recht beantwortet nicht die Frage, ob es richtig ist, von diesem Selbstregelungsrecht Gebrauch zu machen, und schon gar nicht ist damit die Frage beantwortet, ob das Regelungskonzept angemessen ist.

Dem kirchlichen Konzept liegt das Leitbild der Dienstgemeinschaft zugrunde³. Es soll die Vorstellung des Priestertums aller Gläubigen widerspiegeln, die in diakonischer Arbeit verbunden sind. Von einem derart religiös-moralischen Verständnis⁴ hat sich der

kirchliche Gesetzgeber weit entfernt und mit der Präambel zum Mitarbeitervertretungsgesetz die theologisch verstandene universelle Dienstgemeinschaft zur Gemeinschaft der in der Dienststelle beruflich Tätigen verkümmern lassen. Funktional mag das Folge einer arbeitsteiligen Organisation der Diakonie sein: hier Altenhilfe, dort Krankenhaus und anderenorts Jugendhilfe. Durch diese Reduktion verliert das Leitbild seine religiöse Dimension und verkommt zur Zweck- und Funktionsgemeinschaft. Nicht der kirchliche (religiös) bestimmte Auftrag entscheidet, ob die zum Krankenhausbetrieb gehörende, aber rechtlich selbstständige Radiologie zur Dienstgemeinschaft zählt, sondern die Betriebsorganisation⁵. Ist das Leitbild aber seiner religiösen Bedeutung beraubt, wird es zum Instrument. Und so ist letztlich auch die in ihren Wirkungen durchaus arbeitnehmerfreundliche Rechtsprechung des Kirchengerichtshofs, nämlich Verbot der ersetzenden Leiharbeit⁶, Bindung an den Dritten Weg⁷ und Erweiterung des mitbestimmungsrechtlichen Einstellungsbegriff⁸, funktional darauf gerichtet, das kirchliche Selbstregelungskonzept gegen Angriffe von außen zu verteidigen. Dieses Konzept ist in Gänze auf Abschottung und Verteidigung ausgerichtet: Verteidigung gegen mögliche Betätigung von Gewerkschaften und Vermeidung von betrieblicher Mitbestimmung.

In der Kirche arbeiten als Arbeitnehmer

Diejenigen, die als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kirche, Diakonie und Caritas arbeiten, sind abhängig beschäftigt wie Arbeitnehmer in weltlichen Betrieben auch. Sie unterliegen dem Direktionsrecht des Arbeitgebers und sie müssen – so erkennt es der Kirchengerichtshof⁹ – von ihrem Lohn den Lebensunterhalt für sich und ihre Familie sichern. Und wenn sie ihr Arbeitsverhältnis verlieren, so verlieren sie damit ihre wirtschaftliche Existenzgrundlage.

Auch kirchlich-diakonische Arbeitnehmer begreifen ihre Tätigkeit vorrangig als Arbeit in einem Arbeitsverhältnis, das dem Broterwerb dient. Das hat schon die bekannte Studie von Beyer/Nutzinger¹⁰ belegt. Eine von uns durchgeführte repräsentative Befragung von über 2.500 kirchlichen Arbeitnehmern hat diesen Befund überdeutlich bestätigt¹¹. Nur eine Minderheit von etwa 14 Prozent der Beschäftigten hat sich ihren Arbeitgeber gesucht, weil es sich um einen kirchlichen Betrieb handelt.

Ganz normale Arbeitgeber im Markt sozialer Leistungen

Die diakonischen Arbeitgeber unterliegen den gleichen Handlungsbedingungen wie weltliche Unternehmen. Das war nicht immer so. Bis 1994 wurden den sozialen Einrichtungen – gleich in welcher Trägerschaft – die tatsächlich entstandenen Personalkosten

¹ Referat auf der 12. Kasseler Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht, 14.11.2013.

² BAG, Urteil vom 20.11.2012, 1 AZR 179/11.

³ Vgl. hierzu Lührs in Baumann-Czichon/Gathmann/Germer, MVG-EKD Kommentar, Erläuterungen zur Präambel, ausführlicher: Lührs, Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen, Wiesbaden, 2010.

⁴ Kress, Anmerkung zu BAG Urteil vom 20.11.2011, MedR 2013, S. 684 f.

bis zur Höhe einer Vergütung nach BAT erstattet. Die Ära der Selbstkostenerstattung ging mit der Einführung der Pflegeversicherung¹² zu Ende. Wir sprechen seither von der Ökonomisierung des Sozialen und meinen damit einen Prozess, der aus Patienten und Bewohnern Kunden macht, der zu Arbeitsdruck, zu inhumaner Pflege und Betreuung und am Ende zu zahlreichen Insolvenzen führt. Nach den Altenheimen sind jetzt die Krankenhäuser dran.

ARK: Die Kirche sucht sich ihre Arbeitnehmervertreter

Diese Entwicklung hat sich – selbstverständlich – auch in den Arbeitsbeziehungen der Diakonie niedergeschlagen:

Weil die bis dahin in der Arbeitsrechtlichen Kommission des DW EKD vertretenen Arbeitnehmer so widerständig waren, wurde 1996 flugs die Ordnung der ARK geändert und die Amtszeit verkürzt. Die Verkürzung der Amtszeit konnte durch Anrufung des Schlichtungsausschusses unter dem Vorsitz von Frau Prof. Pfarr verhindert werden, nicht hingegen, dass in der 1997 gebildeten ARK nun andere, nämlich weniger widerständige Arbeitnehmervertreter saßen. Und so kam, was kommen musste:

- 1998 wurden die unsäglichen W-Gruppen eingeführt, also Leichtlohngruppen für Tätigkeiten, die fast ausschließlich von Frauen ausgeführt werden.
- Im Jahre 2000 wurden durch die §§ 9 ff. AVR mit der Einführung des Jahresarbeitszeitkontos die Flexibilitätszuschläge – auch Überstundenzuschläge genannt – faktisch abgeschafft.
- 2001 gab es wiederum eine Neuordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission – diesmal mit längerer Halbwertszeit. Denn erst im Juni 2010 wurden durch den Beschluss der Diakonischen Konferenz diejenigen Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften aus der Arbeitsrechtlichen Kommission ausgeschlossen, deren Vertreter im sogenannten Dritten Weg nicht mehr mitspielen wollten. Oder genauer gesagt: die Verhandlungsdruck auch dadurch erzeugen wollen, dass sie an den Sitzungen der ARK nicht teilnehmen.

Seither wird die Politik der Arbeitsrechtlichen Kommission durch eine berufsständische Organisation mit Gewerkschaftsmantel bestimmt, die klientelorientiert die Ärzte versorgt, der Altenhilfe die Jahressonderzahlung wegnimmt und die Tariftreue nach § 1 Abs. 5 AVR nahezu in Luft auflöst.

Arbeitnehmer greifen Dritten Weg an

Das sind Stationen einer Entwicklung, die auf immer weniger Akzeptanz stößt. Der Unmut äußert sich immerhin so stark, dass

- kirchliche Einrichtungen 2009 Klage gegen ver.di und den Marburger Bund erhoben und
- in den letzten drei Jahren immerhin in drei Einrichtungen ›echte‹ Tarifverträge abgeschlossen wurden, nämlich im Diakoniekrankenhaus in Hamburg, im evangelischen Krankenhaus in Oldenburg und in den Diakonischen Werken in Hildesheim.

Inzwischen hat das Bundesarbeitsgericht sein Streikurteil gefällt¹³. Danach stehen zwei Dinge fest:

- Der der Kirche zustehende Schutzbereich aus Art. 140 GG erfasst die individualrechtliche und kollektivrechtliche Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und
- Art. 9 III GG gewährleistet nicht nur die Bildung und den Bestand der Gewerkschaften, sondern insbesondere auch deren koalitionsmäßige Betätigung. Zu den solchermaßen geschützten koalitionspezifischen Verhaltensweisen gehört es, die Arbeitsbedingungen auszuhandeln und als für die Mitglieder der Gewerkschaft verbindliche Mindestbedingungen zu vereinbaren.

Tarifverhandlungen ohne das Druckmittel des Arbeitskampfes sind nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ›kollektives Betteln‹. Ein fairer und angemessener Ausgleich widerstreitender Arbeitsvertragsinteressen im Wege kollektiver Verhandlungen verlangt nach annähernd gleicher Verhandlungsstärke und Durchsetzungskraft¹⁴.

Der Interessengegensatz von Arbeitnehmern und Arbeitgebern wird durch das Leitbild der Dienstgemeinschaft ebenso wenig aufgehoben wie die strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmer. Das scheint sogar die Kirche erkannt zu haben, denn zur Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission sind nur solche Verbände zugelassen, die als mächtig gelten.

Das von der Kirche geschaffene bzw. zu schaffende Regelungsmodell muss darauf angelegt sein, die strukturelle Verhandlungsschwäche auszugleichen¹⁵. Das soll – so das Bundesarbeitsgericht – dadurch möglich sein, dass im Falle einer gescheiterten Verhandlung eine paritätisch besetzte Schlichtungskommission unter neutralem Vorsitz entscheidet. Allein die damit verbundenen Unwägbarkeiten könnten die Kompromissbereitschaft der anderen Seite hinreichend fördern.

Parität durch Schlichtungsverfahren?

Ich halte diese Vorstellung – bei allem Respekt vor dem BAG – für naiv. Ich finde es bedauerlich, dass das BAG sich nicht die Mühe gemacht hat, die Wirkungsweise des Schlichtungsverfahrens näher zu beleuchten. Es ist zu vermuten, dass das BAG die Erfahrungen mit betrieblichen Einigungsstellen auf den Bereich der Lohnfindung übertragen hat. Aber das passt nicht. In mitbestimmungspflichtigen Ange-

- 5 Radiologen-Entscheidung: KGH-EKD, Beschluss 24.05.2011, I-0124/S 66-10, anders aber bei Anästhesisten: KGH-EKD, Beschluss vom 29.01.2007, II-0124/M38-06.
- 6 KGH-EKD, Beschluss vom 09.10.2006, II-0124/M45-06.
- 7 KGH-EKD, Beschluss vom 26.03.2007, II-0124/M 10-06.
- 8 KGH-EKD, Beschluss vom 29.01.2007, II-0124/M38-06.
- 9 KGH-EKD, Beschluss vom 09.10.2006, II-0124/M45-06.
- 10 Beyer/Nutzinger, Erwerbsarbeit und Dienstgemeinschaft.
- 11 AuK 2009, S. 25 ff.
- 12 Gesetz vom 26. Mai 1994.
- 13 BAG, Urteil vom 20.11.2012, 1 AZR 179/11.
- 14 BVerfG 26. Juni 1991 – BvR 779/85.

legenheiten stehen sich Betriebsrat und Arbeitgeber aufgrund der betriebsverfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen in etwa auf Augenhöhe gegenüber. Und in den Fragen, in denen das BetrVG diese Verhandlungspartit nicht schaffen kann, darf die Einigungsstelle nicht tätig werden, nämlich in Tariffragen. In Lohnfragen muss eine solche Parität erst hergestellt werden. Für die Annahme, dass diese materielle Parität durch die Unwägbarkeiten des Verfahrens erzeugt wird, gibt es auch keinen empirischen Beleg. Im Gegenteil: Nach mehr als zwei Amtszeiten in einer Arbeitsrechtlichen Kommission bin ich sicher, dass die Arbeitgeberseite sich durch die Unwägbarkeiten des Schlichtungsverfahrens nicht im Mindesten beeindrucken lässt. Warum sollte sie auch? Denn alle bekannten Schlichtungsergebnisse zeigen, dass nicht der sachliche Mittelweg die Kompromisslinie bestimmt. Wenn Arbeitnehmer in Schlichtungsverfahren erfolgreich waren, so haben sie dies dadurch erreicht, dass sie außerhalb des Schlichtungsverfahrens Druck aufgebaut haben – vor fünf Jahren in Niedersachsen z. B. dadurch, dass Krankenhausfenster mit schwarzen Tüchern verhängt waren. Das Schlichtungsergebnis spiegelt regelmäßig die Kräfteverhältnisse außerhalb der Kommission wider.

Mit anderen Worten: Das Schlichtungsverfahren bildet genau das ab, was es angeblich überwinden soll, nämlich die strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmerseite. Ein Schlichtungsverfahren kann nicht zugleich die Ungleichheit der Verhandlungspartner ausgleichen und einen fairen Ausgleich herstellen. Mit einer solchen Vorstellung überfordert man das Verfahren, aber auch die Akteure. Auch das ist eine Erfahrung, die ich höchstpersönlich gemacht habe als Vorsitzender von Einigungsstellen und eines Vermittlungsausschusses im Bereich der Caritas.

Wenn es dazu noch eines Beweises bedürfte, dann haben die jüngsten Schlichtungsentscheidungen für den Bund und Berlin-Brandenburg zu dem Richtbeispiel zu E 8, nämlich den Pflegefachkräften in der Psychiatrie, ihn geliefert. Welch Unsinn ist es, zu glauben, dass es in der Psychiatrie Pflege geben kann, die nicht psychiatrisch ist. Man kann sich einem Menschen, der psychisch so schwer erkrankt ist, dass er stationärer Pflege bedarf, nicht unbefangen wie einem Patienten nach einer Blinddarm-OP nähern. Hier finden wir den Beleg, dass sich in den Schlichtungsverfahren nicht einmal fachliche Erwägungen gegenüber den finanziellen Anliegen der Arbeitgeber durchsetzen können.

Gegenmacht entwickeln

Die strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmerseite kann nur durch Aufbau einer eigenen Verhandlungsmacht überwunden werden. Aus dieser Erkenntnis ist die Gewerkschaftsbewegung entstanden. Und dieser Erkenntnis sind die Väter des Grundgesetzes mit Art. 9 III GG gefolgt. Dazu muss eine Gewerk-

schaft vorrangig Mitglieder werben. Und sie muss auch Nicht-Mitglieder von ihren Zielen überzeugen können. Dazu muss sie in den Betrieben präsent sein. Sie muss sich äußern können, sie muss kritisieren können und sie muss Vorschläge machen können. Und sie muss mobilisieren können für gewerkschaftliche Forderungen, vor allem nach Lohnerhöhungen. Immerhin ist durch die BAG-Entscheidung vom 20.11.2012 klargestellt, dass sich die Gewerkschaften auch in kirchlichen Betrieben betätigen dürfen, dass sie eigene Schwarze Bretter aufhängen dürfen, dass sie um Mitglieder werben dürfen. Immerhin.

Aber: Anders als in weltlichen Betrieben haben sie nicht das Recht, aus eigenem Antrieb an Mitarbeiterversammlungen oder Sitzungen der Mitarbeitervertretung teilzunehmen. Zu Mitarbeiterversammlungen dürfen sie als Sachverständige zu einzelnen Tagesordnungspunkten eingeladen werden. Da aber schon die Mitarbeitervertretung nach der Rechtsprechung des Kirchengerichtshofs¹⁶ nicht über die Verhandlungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission berichten darf, können auch die als Sachverständige eingeladenen Gewerkschaftssekretäre dazu nicht Stellung nehmen. Und wenn sie von der Mitarbeitervertretung nicht eingeladen werden, bleiben sie von der Mitarbeiterversammlung ausgeschlossen und können ihre Mitglieder dort nicht unterstützen und auch nicht um Mitglieder werben.

Gewerkschaftsrechte stärken

Das Koalitionsrecht aus Art. 9 III GG legitimiert sich aus dem Erfordernis, zwischen den Sozialpartnern eine ausgeglichene Machtbalance zu erzeugen. Denn nur Verhandlungen zwischen gleichstarken Parteien können zu einem fairen Ausgleich führen. Die evangelische Kirche hätte nach dem 20.11.2012 Anlass gehabt, in der kirchlichen Betriebsverfassung die Möglichkeit zu einer koalitionsmäßigen Betätigung zu schaffen, wie sie im BetrVG selbstverständlich ist. Sie hätte damit den Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts entsprechen können. Die EKD hat – so verkündet deren Arbeitsrechtsreferent Fey in epd-sozial¹⁷ – keine Veranlassung gesehen, die Rechte der Gewerkschaften im MVG zu stärken. Sie will die bislang eingeschränkten Möglichkeiten koalitionspezifischer Betätigung in ihrem Bereich nicht auf das im weltlichen Bereich Übliche erweitern.

Sie verhält sich damit ihrer Rolle als Arbeitgeber entsprechend. Sie kann dafür aber nicht die Rechte aus Art. 140 GG in Anspruch nehmen, denn die koalitionspezifische Betätigung an sich berührt den Schutzbereich der Kirchenprivilegien nicht. Der Glaubensauftrag der Kirche wird durch die Beteiligung eines Gewerkschaftssekretärs in der Mitarbeiterversammlung nicht eingeschränkt. Das behauptet die Kirche auch nicht. Aber die Kirche schränkt die Gewerkschaften in ihren Betätigungsrechten ein und schwächt damit deren Verhandlungsmacht in

¹⁵ BAG, 20.11.2012, 1 AZR 179/11.

¹⁶ KGH-EKD, Beschluss vom 11.1.2010, I-0124/R 41-9, AuK 2010, S. 27 f.

der Arbeitsrechtlichen Kommission – und zwar in zweifacher Hinsicht:

- *Einerseits bestimmt sich die Zahl der Sitze in der Kommission nach der Zahl der Mitglieder, § 9 I ARGG.*
- *Und andererseits hängt die Verhandlungsmacht in der Arbeitsrechtlichen Kommission auch davon ab, welche Aktions- und Handlungsmöglichkeiten eine Gewerkschaft unterhalb der Ebene von Arbeitskämpfen hat.*

Die Einschränkung gewerkschaftlicher Betätigungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene passt nicht zusammen mit dem Anspruch, den Gewerkschaften durch Beteiligung in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen die vom BAG geforderte koalitionspezifische Betätigung zu ermöglichen. Eine Gewerkschaft kann ihren eigentlichen und verfassungsrechtlich geschützten Auftrag, für ihre Mitglieder verbindliche Mindestarbeitsbedingungen auszuhandeln, nicht wahrnehmen, wenn sie in ihren betrieblichen Handlungsmöglichkeiten beschränkt wird.

Da hilft es auch nichts, wenn § 5 des ARGG die koalitionsmäßige Betätigung der Gewerkschaften gewährleisten soll. Diese Norm bleibt eine inhaltsleere Hülle, solange die koalitionsmäßigen Rechte so begrenzt bleiben. Die Kirche verhindert weiter den vom BAG geforderten ›möglichst schonenden Ausgleich‹ von Art. 140 GG und Art 9 III GG. Aber den will die Kirche ja wohl auch nicht, sondern nur die Verhinderung von Arbeitskämpfmaßnahmen.

Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz – oder wie unabhängig ist die ARK?

Und so ist denn auch das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARGG) ausgestaltet. Das dort postulierte ›strukturelle Gleichgewicht‹ soll durch die gleiche Anzahl von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern geschaffen werden. Deren Mitglieder sollen unabhängig und an keine Weisungen gebunden sein. Wer schon mal in einer Arbeitsrechtlichen Kommission tätig war, vor allem in Schlichtungsrunden, der weiß, wie wenig unabhängig Arbeitgebervertreter wirklich sind. Keine einzige Entscheidung können sie treffen, ohne Weisungen von außen entgegenzunehmen. Ohne Mobiltelefone wäre die Arbeit in einer Arbeitsrechtlichen Kommission nicht mehr vorstellbar. Der Unabhängigkeit der Arbeitgebervertreter steht vor allem die Möglichkeit der Abberufung durch ein Quorum von zwei Dritteln der wählenden Arbeitgeber entgegen. Das ist nicht Unabhängigkeit, das riecht nach imperativem Mandat.

Ein solch imperatives Mandat stärkt die Verhandlungsposition, weil sich der Verhandlende in der Auseinandersetzung mit seinem Gegenspieler nicht mehr inhaltlich rechtfertigen muss, sondern hinter seiner Weisung verstecken kann. Aber warum gibt es dann auf Arbeitnehmerseite nicht das Recht, ein Mitglied

der Arbeitsrechtlichen Kommission durch Mehrheitsvotum abzuberufen? Warum wird die Arbeitgeberseite gestärkt und die Arbeitnehmerseite geschwächt?

Die Mehrheit der in der Kommission vertretenen Arbeitnehmer und auch deren entsendenden Organisationen sind machtlos, wenn eine Minderheit in der Kommission beharrlich mit der Arbeitgeberseite stimmt. Ein Arbeitgebervertreter, der mit den Arbeitnehmern stimmt, muss mit seiner Abwahl rechnen.

Die Arbeitnehmersitze sollen künftig von Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden besetzt werden. Was eine Gewerkschaft ist, wissen wir aus § 2 I TVG. Aber was ist ein Mitarbeiterverband und was qualifiziert ihn für Lohnverhandlungen? Soll jetzt der Verband der nebenberuflichen Kirchenmusiker zusammen mit der weltgrößten Einzelgewerkschaft, nämlich ver.di, über die Vergütung von Krankenschwestern, Erziehern, Haustechnikern usw. verhandeln? Stellt sich die Kirche so die koalitionspezifische Betätigung einer Gewerkschaft vor?

Teile und herrsche

Die Verteilung der Arbeitnehmersitze soll sich nach der Zahl der Mitglieder der jeweiligen Organisation zum Zeitpunkt der Entsendung richten. Das wäre einfach, wenn es nur eine entsendungsbereite Gewerkschaft gäbe oder genau so viele entsendungsbereite Gewerkschaften wie Sitze und alle etwa gleich groß wären. Beides ist nicht anzunehmen. Dann aber führt dieses Verfahren dazu, dass die größte entsendungsbereite Gewerkschaft um so weniger Sitze erhält, je mehr kleine und kleinste Verbände antreten. Auch das ist eine Vorstellung, die mit dem Recht auf koalitionspezifische Betätigung nicht vereinbar ist. Denn eine Koalition bilden heißt sich zusammenschließen – nicht sich atomisieren. Und wie soll eine große Gewerkschaft für ihre Mitglieder verbindliche Mindestarbeitsbedingungen aushandeln, wenn sie schon im eigenen, nämlich dem Arbeitnehmer-Lager, in der Minderheit ist? Dabei zu sein, mag für sportliche Wettbewerbe ein erstrebenswertes Ziel sein. Wenn es um das Aushandeln von Arbeits- und damit auch Lebensbedingungen geht, genügt das nicht. Diese strukturelle Schwächung der Arbeitnehmerseite vermögen die ›Unwägbarkeiten‹ des Schlichtungsverfahrens schon gar nicht auszugleichen.

Die EKD hat mit ihrem ARGG nicht einmal den Versuch gemacht, den Gewerkschaften koalitionspezifische Betätigung in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen zu ermöglichen. Ihre ›Reform‹ beschränkt sich darauf, wieder einmal eigenmächtig darüber zu verfügen, wen sie als Verhandlungspartner akzeptiert.

Auf die Spitze getrieben hat die Kirche dies in Mitteldeutschland. Dort hat der Gesamtausschuss die Arbeit in der ARK verweigert, die Delegiertenversammlung hat von ihrem Entsendungsrecht keinen Gebrauch gemacht und auch die Regionalkonvente sahen in der Mitarbeit in der ARK keinen Sinn. Am

Ende sind dann ungefähr so viele Mitarbeitervertretungen zu einer offenen Wahlversammlung erschienen, wie Plätze in der ARK zu vergeben waren. Nachdem die Kirche zum vierten Mal zu einer solchen Wahlversammlung eingeladen hat, haben die Erschienenen sich dann gegenseitig gewählt. Und diese Zufallskandidaten entscheiden jetzt über die Arbeitsbedingungen von über 40.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Immer noch keine Verbindlichkeit

Das Bundesarbeitsgericht hat der Kirche eine weitere Hausaufgabe auferlegt und die Verbindlichkeit der Arbeitsrechtsregelungen verlangt. An dieser Stelle übt sich die Synode in Enthaltensamkeit. In § 16 ARGG heißt es:

Sofern Dienstgeber die aufgrund dieses Kirchengesetzes zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen oder Tarifverträge nicht uneingeschränkt als Mindestbedingungen anwenden, gilt das staatliche Recht der Arbeitsrechtssetzung.

Das heißt einerseits, dass auch nach kirchlichem Verständnis eine Einrichtung, die sich nicht an die Arbeitsvertragsrichtlinien o. ä. hält, uneingeschränkt bestreikt werden darf. Das bedeutet aber andererseits, dass sich eine Einrichtung zunächst unter den Schutzschirm der kirchlichen Streikabwehr begeben darf, um diesen dann nach Belieben zu verlassen und davon zu profitieren, dass es die weltlichen Strukturen der Arbeitsrechtssetzung nicht wirksam gibt. Denn: Es ist unglaublich schwierig, wenn nicht ausgeschlossen, einen Tarifvertrag zu verhandeln, wenn ein wesentlicher Arbeitgeber und Wettbewerber aus dem Tarifgebiet ausgenommen bleibt. Einen (regionalen) TV Soziales kann es nur geben, wenn freigemeinnützige Verbände und die kirchlichen Verbände, also Diakonie und Caritas, mitmachen.

Mit diesem Gesetz beweist die Kirche, dass sie Verbindlichkeit nicht schaffen kann. Denn verbindlich ist eine Regelung, wenn man sich ihr nicht entziehen kann. Diese Vorschrift schafft unter dem falschen Etikett der Verbindlichkeit ein Wahlrecht, von dem viele diakonische Arbeitgeber längst Gebrauch machen: Wenn es passt, werden die AVR angewendet, zum Beispiel um eine Notlagenregelung abzuschließen. Und wenn es nicht passt, dann steigt man eben aus den kirchlichen Regelungen aus oder wendet eine andere, billigere Regelung an.

Die Kirche argumentiert hier mit dem Hinweis darauf, ein tarifgebundener Arbeitgeber könne sich durch Verbandsaustritt aus der Bindung an den Tarifvertrag befreien. Richtig. Aber dort, wo ein Arbeitgeber aus einem Verband austritt, gibt es eine tariffähige Gewerkschaft, die auch die nach BetrVG garantierten Rechte betrieblicher Organisationsarbeit hat. Und damit ist eine Gewerkschaft vorbereitet für einen Arbeitskampf zur Erzwingung eines Tarifvertrages.

Die fehlende Verbindlichkeit werden auch die Landeskirchen mit ihren Regelungen nicht ausgleichen können. Sie können Arbeitsrechtsregelungsgesetze wie in RWL¹⁸ schaffen, die die normative Geltung der Arbeitsrechtsregelungen anordnen. Das bleibt aber ein kirchenrechtlicher Befehl, der nicht auf das säkulare Arbeitsverhältnis durchschlägt. Es fehlt an der vom Einzelvertrag unabhängigen Transformation von kirchlichem in weltliches Recht. Das Gleiche gilt auch für Satzungsbestimmungen. Schon bisher verpflichten eine Reihe von Diakonischen Werken ihre Mitglieder zur Anwendung eines bestimmten Arbeitsrechts. Kein Arbeitnehmer kann darauf eine Klage stützen, wenn ihm ein anderer als ein AVR-Vertrag vorlegt wurde. Und die Zahl der Ausschlüsse aus einem Diakonischen Werk ist sehr überschaubar.

Umsetzung der BAG-Anforderungen? Chance verpasst!

Die Evangelische Kirche hat ihre Chance vertan, durch die Neuordnung der Arbeitsbeziehungen den Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts zu entsprechen. Sie hat weder den Spielraum für eine ausreichende koalitionspezifische Betätigung geschaffen noch eine die Anwendung ihrer Arbeitsrechtsregelungen gewährleistende Verbindlichkeit.

Das kann man bedauern. Man kann aber auch zur Kenntnis nehmen, dass aufgrund der von der Kirche geschaffenen Regelungen Arbeitskämpfe zulässig sind.

So wenig wie die EKD im Bereich der Lohnfindung Neues geschaffen hat, hat sie die kirchliche Betriebsverfassung von ihren strukturellen Defiziten befreit.

Im MVG nichts Neues

Denn nach wie vor gibt es im Mitarbeitervertretungsgesetz Mitbestimmung nur dem Namen, nicht aber dem Inhalt nach. Mitbestimmung heißt – jedenfalls nach dem BetrVG zugrunde liegenden Verständnis –, dass beide Seiten auf die zutreffende Regelung gleichgewichtigen Einfluss haben. Auch hier geht es um die Verhandlungsparität. Und es geht um die Frage, bei welchen Entscheidungen die Mitarbeitervertretung ihren Einfluss durch Mitbestimmung geltend machen kann. An dieser Stelle gebe ich den Kirchenvertretern Recht: Der Mitbestimmungskatalog des § 40 MVG ist dem des § 87 BetrVG in etwa gleichwertig. Qualität und Intensität der Einflussnahme auf die Entscheidungsfindung durch Betriebsrat und Mitarbeitervertretung hingegen sind unterschiedlicher kaum vorstellbar.

Konflikte zwischen betrieblicher Interessenvertretung und Arbeitgeber werden von Juristen unterschieden in Rechtsstreitigkeiten und Regelungsstreitigkeiten. Ein Rechtsstreit liegt vor, wenn der Konflikt beschrieben werden kann mit ›Darf der das?‹, ›Muss der das?‹. Durfte der MAVler diese Information preisgeben? Muss der Arbeitgeber den MAVler für diese

Tagung freistellen? Die den Rechtsstreitigkeiten zugrundeliegenden Fragen beantwortet ein Gericht stets mit Ja oder Nein.

MAV: Bei betrieblichen Regelungen außen vor

Bei Regelungsstreitigkeiten geht es immer um das Wie. Wie soll eine Betriebsordnung aussehen? Wie soll die Arbeitszeit festgelegt werden? Auf diese Fragen gibt es fast immer viele vernünftige und vor allem rechtlich vertretbare Antworten. Und deshalb entscheidet weder im BetrVG noch in einem der 17 Personalvertretungsgesetze ein Gericht, falls sich die Betriebspartner nicht einigen können. Übrigens auch nicht in der katholischen Mitarbeitervertretungsordnung. Die Konfliktklärung ist dort den betrieblichen Einigungsstellen übertragen. So eine Einigungsstelle kann sowohl vom Betriebsrat als auch vom Arbeitgeber angerufen werden, wenn sich die Betriebspartner nicht einigen können. Der Einigungsstelle wird nicht ein Antrag vorgelegt, zu dem sie Ja oder Nein zu sagen hat. Aufgabe der Einigungsstelle ist es, eine Regelung zu schaffen, die von den ursprünglichen Vorstellungen sowohl des Arbeitgebers als auch des Betriebsrates abweichen kann – häufig auch abweichen wird. Und die Einigungsstelle ist an keinerlei Anträge gebunden.

Aber wie sieht es im MVG aus?

Der Arbeitgeber beantragt bei der Mitarbeitervertretung die Zustimmung zu einer Arbeitszeitänderung. Die MAV lehnt ab. Der Arbeitgeber beantragt beim Kirchengericht, die von der MAV verweigerter Zustimmung zu ersetzen. Das Kirchengericht muss jetzt entscheiden, ob sie die Zustimmung ersetzt. Diese Frage ist nur mit Ja oder Nein zu beantworten. So wird aus einer Regelungsfrage durch die Art des Verfahrens eine Rechtsfrage. Diese binäre Entscheidungslogik zwingt das Kirchengericht dazu, die Zustimmung der MAV nur dann nicht zu ersetzen, wenn Rechtsgründe dafür sprechen. Das Kirchengericht hat anders als die Einigungsstelle keine Regelungskompetenz, sondern nur eine auf Ja oder Nein beschränkte Entscheidungskompetenz. Dieser Mangel wird nur mäßig kompensiert durch das Verhandlungs- und Mediationsgeschick vieler engagierter Kirchenrichter.

Wenn Mitbestimmung gleichgewichtiger Einfluss auf die Entscheidungsfindung bedeuten soll, dann muss auch die Mitarbeitervertretung eine Änderung eines bestehenden Zustandes erreichen können – so wie der Betriebsrat. Das könnte die Funktion des Initiativrechts aus § 47 MVG sein. Und ich bin überzeugt, dass viele Synodale das auch so annehmen. Wer aber das MVG nicht nur vorne, sondern auch hinten liest, der wird in § 60 Abs. 7 eines anderen belehrt:

In den Fällen der Nichteinigung über Initiativen der Mitarbeitervertretung (§ 47 Abs. 2) stellen die Kirchengerichte fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig ist.

Die Weigerung, etwas Bestimmtes zu tun, kann nur rechtswidrig sein, wenn es eine Rechtspflicht zum Handeln gibt. Eine elfstündige Ruhezeit zu gewähren, ist eine solche Rechtspflicht. Die Weigerung wäre rechtswidrig. Diese Rechtspflicht kann auch das Gewerbeaufsichtsamt durchsetzen. Dafür bedarf es keiner mitbestimmenden Mitarbeitervertretung. Die Weigerung hingegen, von einer gesundheitsbelastenden Sechs-Tage-Woche auf eine Fünf-Tage-Woche oder wenigstens eine 5,5-Tage-Woche umzustellen, ist nicht rechtswidrig.

Von Mitbestimmung als keine Spur.

Optionale Einigungsstelle als Ausweg?

Daran könnte sich jetzt etwas ändern. Denn mit dem neuen § 36a wird die betriebliche Einigungsstelle immerhin als Möglichkeit geschaffen. Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung können durch Dienstvereinbarung festlegen, dass anstelle des Kirchengerichts in allen oder ausgewählten Fällen des § 40 – also in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten – die betriebliche Einigungsstelle zuständig ist. Eine solche Einigungsstelle wird vom Arbeitgeber und der Mitarbeitervertretung mit jeweils gleicher Zahl von Beisitzern, meist zwei oder drei, besetzt. Den Vorsitz führt eine neutrale Person, auf die sich beide Seiten einigen müssen. Das kann ein Arbeitsrichter sein oder jede andere Person, die das Vertrauen beider Seiten genießt. Die Einigungsstelle ist an kein besonderes Verfahren gebunden. Sie tagt und verhandelt so lange, wie es die Beteiligten für erforderlich halten. Ziel der Verhandlung in der Einigungsstelle ist es, einen fairen Ausgleich zwischen den Interessen beider Seiten zu erreichen. Deshalb wird nicht darüber entschieden, ob dem Antrag einer Seite entsprochen wird. Das Ergebnis der Verhandlung in der Einigungsstelle wird regelmäßig in eine Dienstvereinbarung gegossen.

Wenn sich Mitarbeitervertretung und Arbeitgeber auf den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Bildung einer betrieblichen Einigungsstelle einigen können und diese so ausgestalten, dass auch die Initiativen der Mitarbeitervertretung Gegenstand der Einigungsstelle werden können, wäre ein wesentlicher Schritt in Richtung betrieblicher Mitbestimmung gemacht.

So sinnvoll es ist, das Institut der Einigungsstelle zu schaffen, so wenig sinnvoll ist, die Bildung einer Einigungsstelle vom Wohlwollen der Arbeitgeber abhängig zu machen. Denn die haben nun die Wahl zwischen einer gerichtlichen Konfliktklärung, bei der sie nur gewinnen können, und einer Einigungsstelle, in deren Verhandlungsverlauf sie mit Sicherheit auch

nachgeben müssen. Das MVG der Konföderation in Niedersachsen kennt diese optionale Einigungsstelle schon seit vielen Jahren – mit mäßigem Erfolg. Von etwa 450 Mitgliedern des Diakonischen Werkes in Hannover haben nur zwei eine solche Dienstvereinbarung abgeschlossen.

Dabei gibt es auch für Arbeitgeber gute Gründe, die Einigungsstelle vorzuziehen. Ist die Einigungsstelle erst einmal eingerichtet, kann sie ohne jeglichen Zeitverzug verhandeln und eine Regelung treffen – wenn der Vorsitzende Zeit hat, schon am nächsten Tag. Was wäre das für ein unglaublicher Gewinn für die betrieblichen Abläufe, wenn Regelungen dann getroffen werden, wenn sie gebraucht werden, und nicht erst Wochen oder gar Monate später. Wie oft erleben wir es, dass es zu einer Entscheidung des Kirchengengerichts über die Ersetzung zu einem Dienstplan gar nicht mehr kommt, weil während des Monats, für den der Dienstplan aufgestellt wurde, nicht einmal ein Verhandlungstermin anberaumt werden kann. Statt einer Klärung des Konfliktes bekommen die Beteiligten die Mitteilung: ›Erledigung durch Fristablauf‹.

Und was ist das für ein Gewinn für einen Betrieb, wenn sich die Betriebspartner auf eine Regelung einigen, die die beiderseitigen Interessen berücksichtigt! Nicht selten sind die in Einigungsstellen gefundenen Lösungen aus Sicht beider Seiten besser als die ursprünglichen Vorstellungen und nicht nur ein Kompromiss.

Verbindliche Einigungsstellen kennen wir in allen Gesetzen, in den die betriebliche Interessenvertretung geregelt ist: dem BetrVG, allen 17 PersVGen und sogar in der katholischen MAVO – nur halt im MVG der EKD nicht.

Dabei kennt auch die evangelische Kirche Einigungsstellen. So kann der Arbeitgeber nach § 17 AVR DD die Einigungsstelle anrufen, wenn sich die Mitarbeitervertretung weigert, eine Dienstvereinbarung zur Absenkung der Vergütung um bis zu 6 % abzuschließen. Das ist nun aberwitzig: Dort, wo es etwas zu regeln gibt, ist das kirchliche Gericht zuständig, aber dort, wo vorrangig Rechtsfragen zu entscheiden sind, sieht die Kirche die Einigungsstelle vor¹⁷. Es wird Zeit, dass die Einigungsstelle nicht nur für Eingriffe in die Vergütungsstruktur genutzt werden kann, sondern der Verwirklichung von Mitbestimmung dient.

Um eine Dienstvereinbarung zur Errichtung einer Einigungsstelle durchzusetzen, bedarf es einiger Kreativität. Ausgeschlossen ist das aber nicht. Immer dann, wenn Einrichtungen die Beteiligung der Mitarbeitervertretung zur Sanierung braucht, lässt sich die Einigungsstelle mit verhandeln. Künftig sollte es eine Notlagenregelung nicht mehr ohne Dienstvereinbarung zur Bildung einer Einigungsstelle geben. Auch andere Gelegenheiten, bei denen der Arbeitgeber auf die Zustimmung bzw. Unterstützung der Mitarbeitervertretung angewiesen ist, sollten zum Abschluss

einer solchen Dienstvereinbarung genutzt werden. Und wenn sich die Betriebspartner nicht auf den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Errichtung einer Einigungsstelle einigen können, kann die Mitarbeitervertretung gemäß § 60 III MVG-EKD das Kirchengengericht anrufen, woraufhin dieses einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten soll. Das Kirchengengericht wird nicht umhinkommen, eine solche Dienstvereinbarung vorzuschlagen. Spielraum hat es hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung, z. B. hinsichtlich der Zahl der Beisitzer. Mit einer solchen Entscheidung im Rücken wird die Mitarbeitervertretung gestärkt in die betriebliche Auseinandersetzung um die Einigungsstelle ziehen.

Überformalisierung und Präklusion

Das in § 38 MVG geregelte Verfahren der Mitbestimmung hat einen weiteren strukturellen Fehler, der allerdings wesentlich durch die Rechtsprechung des Kirchengengerichtshofs²⁰ verschärft wurde. Will die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigern, muss sie – anders als der Betriebsrat – dies nicht nur schriftlich tun, sondern auch begründen. Diese Begründungspflicht ist mit einer schweren Hypothek belastet: Alles, was die Mitarbeitervertretung in dieser schriftlichen Verweigerung nicht anführt, findet bei der nachfolgenden gerichtlichen Überprüfung keine Berücksichtigung. Die Mitarbeitervertretung kann daher im kirchengengerichtlichen Verfahren keine weitere Begründung – z. B. nach anwaltlicher Beratung – nachschieben. Sie ist – wie wir Juristen sagen – präkludiert. Welche Mitarbeitervertretung hat die fachlichen und personellen Ressourcen, um jede Zustimmungsverweigerung nach diesem Maßstab sicher zu begründen? Bis zu der Entscheidung des KGH erschien die ›Flucht in die mündliche Erörterung‹ als Ausweg, weil dort eine Begründungspflicht nicht normiert ist. Für einen Begründungszwang gibt es auch keinerlei Veranlassung, denn die mündliche Erörterung dient schließlich dem Meinungsaustausch beider Seiten. Da sollte es schon möglich sein, dass der Arbeitgeber herausfindet, warum die Mitarbeitervertretung seinem Anliegen nicht entsprechen will. Das hat der Zweite Senat unter dem Vorsitz von Prof. Friedrich anders gesehen. Nun muss die Mitarbeitervertretung auch in der mündlichen Erörterung penibel darauf achten, nicht nur die wichtigen, sondern alle Argumente gegen eine Maßnahme vorzutragen. Denn auch hier gilt, dass ein Nachschieben von Gründen ausgeschlossen ist.

Und weil das alles nicht schon kompliziert genug ist, sieht das Gesetz seit der letzten Novelle vor, dass die Mitarbeitervertretung nach Erklärung über die Beendigung der mündlichen Erörterung noch einmal schriftlich erklären muss, dass sie der Maßnahme weiterhin nicht zustimmt. Dagegen ist das Steuerrecht einfach und simpel.

17 Epd-sozial vom 01.11.2013, S 16.

18 Rheinland-Westfalen-Lippe.

19 Wird die Einigungsstelle nach § 17 AVR DD tätig, muss sie vorrangig klären, ob eine schwierige Wettbewerbslage vorliegt, und dazu diesen unbestimmten

Rechtsbegriff auslegen.

20 KGH-EKD. Beschluss vom 20.5.2009. II-0124/P 26-08, AuK 2010, S. 28 ff.

An diesem Irrsinn ändert sich auch nichts Grundlegendes dadurch, dass die Frist für diese nachlaufende Erklärung von einer Woche auf zwei Wochen verlängert worden ist.

Ausgleich der Interessen? Nein danke!

Hier offenbart sich ein Konzept, das nicht darauf gerichtet ist, Teilhabe von Arbeitnehmern an der betrieblichen Gestaltung zu ermöglichen. Das MVG-Modell ist nicht darauf gerichtet, bei der Ausübung des Direktionsrechtes durch den Arbeitgeber, z. B. bei der Festlegung der Arbeitszeit, einen Interessenausgleich zu bewirken. Für den staatlichen Bereich ist seit langem anerkannt, dass betriebliche Mitbestimmung dazu beitragen soll, das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit – immerhin ein Grundrecht – zu entfalten. So sieht es das BVerfG²¹. Das Mitbestimmungsrecht schränkt sogar das kommunale Selbstverwaltungsrecht aus Art. 28 GG ein.

Dazu aber muss eine betriebliche Interessenvertretung wirksam Einfluss nehmen können. Sie muss mitgestalten können. Sie muss auch eigene Initiativen durchsetzen können. Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD ist in seiner Wirkungsweise darauf beschränkt, die durch § 118 II BetrVG geschlagene Lücke funktional, aber nicht materiell zu schließen.

Und insoweit schließt sich der Kreis. Die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen erfüllen im kirchlichen Bereich diejenige Funktion, die Tarifverträgen im weltlichen Bereich zukommt. Aber weder das MVG noch die Arbeitsvertragsrichtlinien können als gleichwertiger Ersatz anerkannt werden. Denn immer fehlt es an dem Moment der Verhandlungsparität.

Die EKD-Synode hat mit dem ARGG und dem Zweiten Mitarbeitervertretungsgesetz weder das 1952 gegebene Versprechen eingelöst, zwar etwas Eigenes, aber mindestens Gleichwertiges zu schaffen. Noch hat die EKD ihren Anspruch auf pastorale Besserwisserei aufgegeben: Sie bleibt dabei, dass sie schon weiß, was gut ist für die Arbeitnehmer – auf der großen Ebene, in dem sie wiederum eigenständig und eigenmächtig die Bedingungen der Lohnverhandlungen und den Rahmen für betriebliche Mitbestimmung setzt; und im Kleinen, in dem den Arbeitgebern in den Betrieben freie Hand gewährt bleibt.

Dabei hätte es auch unter Wahrung der Rechte aus Art. 140 GG Alternativen gegeben. Die Kirche hätte mit den Gewerkschaften über die Bedingungen verhandeln können, unter denen Löhne und Gehälter festgesetzt werden. Das hätte die Folge einer konsequenten Ausdeutung der BAG-Entscheidung vom 20.11.2012 sein müssen. Das BAG hat der von der Kirche vertretenen Vorrangstellung ihrer Rechte gegenüber den gewerkschaftlichen Rechten aus Art. 9 III GG eine überdeutliche Abfuhr erteilt. Und die EKD hätte auch gut daran getan, betriebliche Mitbestimmung nicht nach Gutsherrenart festzulegen. Es wäre ein bedeutsamer und die Stellung der Kirche

letztlich stärkender Schritt gewesen, wenn die EKD auf die Gewerkschaften zugegangen wäre, um einen Vertrag über die kirchengemäße Umsetzung des Betriebsverfassungsgesetzes zu verhandeln.

Niemand bestreitet die religiöse Dimension kirchlich-diakonischen Handelns. Aber solange die Kirche ihr Wirken mithilfe von Arbeitnehmern in säkular ausgestalteten Arbeitsverhältnissen vollzieht, muss sie akzeptieren, dass sie unter den weltlichen Bedingungen agiert. Und dann ist es nicht hinnehmbar, dass Arbeitnehmer, die morgen mit einer betriebs- oder gar insolvenzbedingten Kündigung rechnen müssen, sich nicht wie Arbeitnehmer in anderen Betrieben organisieren und in die betriebliche Gestaltung eingreifen dürfen. Wenn die Kirche das nicht will, muss sie diese Arbeit aufgeben oder aus eigener Kraft die ökonomischen Rahmenbedingungen so überwinden, dass die strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmer nicht mehr spürbar ist. Dann müsste sie ihre Sozialbetriebe aus eigenen Mitteln so ausstatten, dass dort angemessene Vergütungen gezahlt werden, dass dort nicht befristet und in Teilzeit beschäftigt werden muss. Und prekäre Arbeitsverhältnisse darf es dort schon gar nicht geben. Das aber kann und will die Kirche nicht. Sie lässt sich jede soziale Leistung aus öffentlichen Kassen bezahlen – wie die AWO und die Parität, aber auch Helios und Rhön. Deshalb brauchen Arbeitnehmer die Möglichkeit, ihre Verhandlungsmacht durch entsprechende Bündelung von Interessen, also durch Bildung von Koalitionen, zu stärken.

Je später die Kirche dies erkennt und entsprechend handelt, umso heftiger wird der Umschwung kommen. Die Kirche hat viel zu verlieren. Das Regelungskonzept der Kirche ist insuffizient:

- *Es löst nicht die ökonomischen Probleme. Denn die diakonischen Betriebe brauchen in ihrer Konkurrenzsituation Tarifverträge und zwar solche, die aufgrund der Kampffähigkeit der Gewerkschaft zu angemessenen Löhnen führen, nicht Tarifverträge, die von der Kirche gnadenhalber gewährt werden.*
- *Es gewährleistet nicht die vom BAG anerkannten Gewerkschaftsrechte – weder in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen noch im Betrieb.*
- *Es ermöglicht keine Mitbestimmung, die einen betrieblichen Interessenausgleich ermöglicht.*

Es scheint, als habe die evangelische Kirche die Botschaft aus Erfurt nicht verstanden. Das BAG fordert praktische Konkordanz, nicht das Diktat der Kirche über die Gewerkschaften.

²¹ Vgl. hierzu beispielsweise die Rechtsprechung zum BremPersVG.

Wechselstube

Die Pflegefürsten möchten tauschen: unsere Stunden, Tage und Wochen gegen den Monat!

Tobias Michel

Wir schulden unsere Arbeitsstunden wöchentlich, unsere Chefs das Entgelt dafür monatlich.

Was ihnen nicht passt, machen sie passend.

So erfanden sie die monatliche Sollarbeitszeit.



Der Autor

Tobias Michel, zählt im Essener Alfred-Krupp-Krankenhaus die Tage und Stunden.

Tobias.Michel@schichtplanfibel.de

Aufklärung! Aufzuklären bedeutet auch, die Verhältnisse, in denen wir leben, vernünftig zu gestalten. Doch nicht allein Ideen, sehr handgreifliche Interessen gestalten die Welt um. Das bewies die französische Revolution im Jahre 1789.

Nicht deutsche Fürsten, sondern französische Besitzer räumten damals unsere Zeitrechnung erstmals auf. Links des Rheines, von Aachen und Köln über Trier, Koblenz bis Mainz, setzten sie ab dem Jahr 1798 Meter und Gramm, Liter und Franc durch. Die dezimale Kultur schaffte systematisch Klarheit für alle. So ersetzten sie kirchliche und religiöse Tradition auch durch ihren revolutionären Kalender.

Die zwölf Monate dauerten nun stets gleiche 30 Tage. Jeder Monat wurde unterteilt in drei Dekaden. Jede zehntägige Dekade schloss mit dem Fest der Vernunft. Das war der erstmals allgemein festgeschriebene Ruhetag Decadi. Das Jahr endete im Herbst mit fünf ergänzenden Feiertagen – den Tagen der Tugend, des Geistes, der Arbeit, der Meinung sowie der Belohnung und in Schaltjahren noch einem sechsten Tag, dem der Revolution.

Wohl durchdacht war auch ihr Gesetzentwurf zur dezimalen Tageseinteilung in zehn Stunden zu je 100 Minuten. Doch die bürgerlichen Revolutionäre hatten noch einen anderen Maßstab. Sie sahen auf ihre goldenen Taschenuhren, erwogen die gewaltigen Kosten eines kompletten Austauschs all dieser althergebrachten und so gewohnten Zeitmesser – und verwarfen ihren Plan.

Industriezeit mit Komma

Ihr Sturmflug der reinen Vernunft scheiterte 1815 mit der Restauration des Adels. Ihre Triebfeder, die Industrialisierung, schuf sich einen pragmatischen Ausweg. Statt Teile der Stunden mühsam in Minuten und Sekunden umzurechnen, wurden sie als Stunden belassen und nur hinter dem Komma weiter dezimal zerlegt.

0,1 Stunden entsprechen so 6 Minuten. Eine Schichtlänge von 7 Stunden 42 Minuten bleibt als 7,7 Industriestunden einfach zu schreiben und rechnen.

Umgekehrt können wir die Minuten in Industriestunden umwandeln, 6 Minuten = 0,1 Stunden. Indem wir die Minutenzahl durch 60 teilen, werden zum Beispiel 15 Minuten (15:60) zu 0,25 Stunden.

Nicht nur die Stunde, auch der Tag wird heute auf die Stelle hinterm Komma bestimmt und gerundet. Genauer: der Urlaubstag. Falls Bruchteile weniger als einen halben Tag ergeben, ist der gesetzliche Teilurlaub sogar in diesem Teil eines Tages zu gewähren (BUrlG §5).

BUCHEMPFEHLUNG

BAUMANN-CZICHON U. A.

Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)

Der umfassende Kommentar für die Praxis der Mitarbeitervertretungen und Dienststellenleitungen bei der EKD, der Diakonie und vielen Landeskirchen. Berücksichtigt ist die neuere Rechtsprechung der Kirchen- und Arbeitsgerichte. Ergänzt durch kommentierte Wahlordnung und weiterführende Gesetze. Gut lesbar für NichtJuristen und ausdrücklich arbeitnehmerorientiert. Das ist der wesentliche Unterschied.

4. Auflage 2013, 848 Seiten, 14 x 21 cm, Hardcover, 49,90 Euro.
Erhältlich beim BuchKellner (siehe Bestell-Hinweis auf Seite 95)

Jetzt auch als E-Book:

ISBN 978-3-939928-97-3, bei allen E-Book-Portalen



BEISPIEL

Tanja nimmt am 1. Juni ihre Arbeit in der 5,1-Tage-Woche auf. Ihren gesetzlichen Mindesturlaub (24 Tage in einer Sechs-Tage-Woche) darf kein Tarifvertrag und keine AVR unterlaufen. Im Dezember, nach sechs Monaten, stehen ihr zu
24 TAGE : 6 TAGE x 5,1 TAGE = 20,4 URLAUBSTAGE
mehr: www.teilurlaub.schitchplanfibel.de

Der Arbeitsvertrag bestimmt die geschuldete Arbeitszeit üblicherweise für den Wochendurchschnitt. Der im Gegenzug geschuldete Zeitlohn war früher ebenso auf die Woche bezogen und am Wochenende fällig. Eine Woche mit sieben Tagen bildet ein übersichtliches und festes Maß. Und auch unsere Arbeitsaufgaben gliedern sich zum größeren Teil nach Tagen oder Wochen.

Mondsüchtig

Unser Tabellenentgelt bezieht sich heute auf den Kalendermonat. Oft schießen wir für die gesamte Zeit unsere Arbeit vor und warten, bis uns am Monatsende das Entgelt auf unser Konto überwiesen wird (BGB § 614). Beneidenswert altmodisch wird dagegen in den AVR DW EKD schon am 15. gezahlt, zumindest für den Rest des Monats im Voraus.

Dem Takt des Geldes folgend schreiben einige Vorgesetzte die Schichtpläne nicht über zwei oder vier Wochen, sondern über den Kalendermonat hinweg. Sie übersehen den Takt der Arbeitsaufgaben oder den Lebensrhythmus der Beschäftigten. Es scheint, als hielte sie ihre eigene Aufgabe komplett gefangen – das Abrechnen der unständigen Entgeltbestandteile zum monatlichen Zahltag hin.

Die Monate sind eine kalendarische Unregelmäßigkeit aus 28 bis 31 Tagen. Dies verkompliziert die Umrechnung der wöchentlich geschuldeten Arbeitszeit auf den Monat. Nur arbeitsrechtliche Unbekümmertheit verteidigt dennoch die monatliche Sollarbeitszeit als natürliche Vereinfachung.

Bei der Festlegung der Dauer einer Monatsarbeitszeit greift kein Mitbestimmungsrecht. Weder Betriebsrat noch Mitarbeitervertretung dürfen anpacken, was die Tarifparteien bereits abschließend festlegten (Tarifvorrang in BetrVG § 87 Abs. 1 Satz 1, ebenso BPersVG § 75 Abs. 5, MVG § 36 Abs. 1).

TVöD und TV-L regelten in kluger Absicht eben die Wochenarbeitszeit. Da braucht es schon erhebliche Verrenkungen, um ihre Regelungen zu ganz anderen Rechtstatbeständen in Vorschriften zur Umrechnung auf den Monat umzudeuten.

*Der Zimmerturm in Lier,
konstruiert vom
Belgier Louis Zimmer, 1930*

- In TVöD § 24 (3) finden wir den Faktor 4,348 als Monatsdurchschnitt der Wochen. Doch kein einziger Monat im Jahr ist eben diese 4,328 Wochen lang.
- TVöD § 20 (2) bestimmt die durchschnittliche Anzahl von Monatstagen mit 30,67. Doch kein einziger Monat im Jahr hat 30,67 Tage.

Die AVR DW EKD in ihrer bizarren Regelungswut spendieren eine zumindest unmissverständliche Anleitung für Umrechner:

Die monatliche Soll-Arbeitszeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters ergibt sich aus der Multiplikation der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters (§ 9 Abs. 2 bzw. Abs. 3 Unterabs. 3) mit der Anzahl der Wochentage von Montag bis Freitag in dem jeweiligen Kalendermonat. Die Anzahl der Wochentage von Montag bis Freitag in einem Kalendermonat reduziert sich um einen Tag für jeden Feiertag sowie jeweils den 24. und den 31. Dezember eines Kalenderjahres, wenn diese Tage auf einen Wochentag zwischen Montag und Freitag fallen. (AVR DW EKD § 9c)

Wir können dieses Konzept auch kürzer fassen: Stülpe die Arbeitszeiten der Sekretärin des Chefs allen anderen als Maßstab über!

Fünfe gerade sein lassen!

Die Entscheidung zu geplanten Überstunden (BAG 25.04.2013, 6 AZR 800/11 zu §7 Abs. 8 TVöD c) mischt die Karten neu. Werden nun im Schichtplanner über die Sollarbeitszeit hinaus weitere Stunden



Der Geldwechsler und seine Frau. Quentin Massys, 1514



festgelegt, entstehen Überstunden oder Mehrarbeit. Das lockt uns unwiderstehlich, den über einen Kalendermonat festgelegten Schichtplan auf die Minute nachzurechnen.

Betroffen sind neben allen TVöD-Anwendern auch die des in dieser Regelung wortgleichen TV-L, des TV-Ärzte (VKA), der AVR Caritas (Anlage 30–33), AVR-Württemberg, und des TV Ärzte KF (Anlage 6 des BAT KF).

Unser Initiativrecht kann die Umstellung von Monatsplänen auf Vier-Wochen-Pläne vorantreiben. Doch Mitbestimmung ist eine Schnecke. Mit jedem Monat drohen Ansprüche zu verfallen.

Auch ohne eine vertragliche Grundlage überlassen wir die Bestimmung einer ›monatlichen Sollarbeitszeit‹ nicht anderen. Wir bemühen daher die einfache Mathematik.

Die Woche und der Monat haben eines gemeinsam: Sie bestehen aus Tagen. Dies ist das gleichnamige Bindeglied. Die Aufgabe lautet nun: Du musst in sieben Tagen 38,5 Stunden arbeiten. Wie viele Stunden musst Du in 31 Tagen arbeiten?

Da können wir einen einfachen Dreisatz bilden.

$$7 \text{ TAGE} = 38,5 \text{ STUNDEN}$$

$$1 \text{ TAG} = 38,5 \text{ STUNDEN} : 7 = 5,5 \text{ STUNDEN}$$

$$31 \text{ TAGE} = 5,5 \text{ STUNDEN} \times 31 = 170,5 \text{ STUNDEN}$$

Auf demselben Weg errechnen wir für Monate mit 30 Tagen 165 Stunden und für den Februar mit 28 Tagen 154 Stunden.

Andere mögen zum selben Ergebnis vielleicht in einem einzigen Schritt mit einer Formel gelangen. Dazu wird die Anzahl der Wochen in einem Monat (Kalendertage geteilt durch die sieben-tägige Woche) mit der individuellen Wochenarbeitszeit multipliziert: monatliche Sollarbeitszeit = Kalendertage : 7 x ivrAZ

Die individuell vereinbarte regemäßige Arbeitszeit der Beschäftigten mag noch so krumm sein. Mit einem Taschenrechner bewaffnet gehen wir gemeinsam auf die Jagd nach Überstunden, Zuschlägen und Mehrarbeit.

Die Jahresarbeitszeit

Der Vollständigkeit halber denken wir auch an jene, die in ganzen Jahren zu rechnen haben (BAT-KF). Die Bundesarbeitsrichter bieten hier eine kleine Hilfestellung an:

BERECHNUNG DER TAGEWOCHEN FÜR DEN URLAUB

Bei der Errechnung der tatsächlichen und der möglichen Arbeitstage pro Jahr sind zunächst die auf 52 Wochen bezogenen Werte zu ermitteln. Da 52 Wochen nur 364 Tage ergeben, das Jahr aber nach § 191 BGB mit 365 Tagen anzusetzen ist, kommt jeweils noch der Wert für einen einzigen Tag hinzu. (BAG, Urteil vom 05.11.2002, 9 AZR 470/01)

Wechselkurse

		WOCHE		MONAT		JAHR
				JMMJAOD		12
					4,429	52,286
				AJSN	4,286	52,143
				Feb	4/4,143	
		TAG		Feb	28/29	366
				AJSN	30	
				JMMJAOD	31	365
STUNDE		25 am letzten Oktobersonntag				
		24				
		23 am letzten Märzsonntag				
MINUTE		60				
SEKUNDE		60				

Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis – Teil 10

Möglichkeiten für eine Gender-sensibilität bei den Wahlen zur Mitarbeitendenvertretung

Bernhard Baumann-Czichon

In mehreren Ausgaben beschäftigte sich Arbeitsrecht und Kirche wiederholt mit verschiedenen konkreten Praxisbeispielen des Gender Mainstreaming (z. B. Janßen & Kleinitz, 2005). Alle Artikel gehen der Frage nach: Wie sehen konkrete Umsetzungen des Gender Mainstreaming im Betrieb aus? Welche Möglichkeiten hat die Mitarbeitendenvertretung, Geschlechteraspekte z. B. in die Mitarbeitendenversammlung oder in den Personalausschuss einzubringen? In diesem Artikel wie in den vorangegangenen steht jeweils ein konkretes Praxisbeispiel im Zentrum. Damit soll deutlich werden, wie wichtige Aspekte geschlechtersensibler Umsetzungen passgenau aussehen können.



Der Autor

Christian Janßen
Dipl. Psychologe,
PP, MAV-Vorsitzender

Mit der Formulierung von Leitbildern durch die Europäische Union (1996) ist Gleichstellungspolitik als Regierungspolitik verankert worden. Die Bundesregierung hat diese Vorgaben übernommen und z. B. im Jahr 2000 in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Ministerien festgeschrieben (Bundesregierung, 2000). Seitdem ist die Übertragung des Gender Mainstreaming in die bundesdeutsche Arbeitswirklichkeit ein erklärtes Ziel vieler Verbände. Das meint auch, in allen Maßnahmen und Projekten die gegebenenfalls unterschiedlichen Perspektiven von Frauen und Männern von der Planung bis zur Evaluierung einzubeziehen. Eine solche Strategie nennt man Gender Mainstreaming.

›Gender Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik [eines Unternehmens] aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von (...) Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem (...) Bereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken zu können. Dieser Prozess soll Bestandteil des normalen Handlungsmusters aller Abteilungen und Organisationen werden, die an (...) Entscheidungsprozessen beteiligt sind.‹ (Europarat, 1998, S. 11 f.)

Im Mitarbeitervertretungsgesetz ist in § 35e als allgemeine Aufgabe der Mitarbeitendenvertretung (MAV) das Eintreten für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle beschrieben. Ich möchte jetzt nicht die Frage aufwerfen, ob ein Mitarbeitervertretungsgesetz dem Titel nach nur für die männlichen Beschäftigten Geltung besitzen kann. Die MAV soll sicherlich gleichermaßen für Frauen und Männer Maßnahmen zur Erreichung dieses Zieles anregen und an ihrer Umsetzung mitwirken. Diese Aufforderung im MVG bezieht sich zwar primär auf die Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber, darf aber auch als Aufforderung für die eigene Arbeit und die Erweiterung des Blickwinkels auf die Auswirkungen der MAV-Tätigkeit in Bezug auf Frauen und Männer verstanden werden

Wahlen zur Mitarbeitendenvertretung

Das deutsche Parteiensystem zeigt, dass die gewählten Gremien aller politischen Ebenen von der Wahl des Behindertenbeirates über die Kommunalparlamente bis hin zum Bundestag männlich dominiert werden. Belegt ist die Erfahrung, dass sich Männer z. B. aufgrund des durch ihre Frau im Hintergrund geschaffenen Freiraumes oder grundsätzlich im Vergleich zu Frauen machtpolitischer und karriereorientierter verhalten. Diese Dominanz ist bei einzelnen Parteien ausgeprägter, bei anderen schaffen z. B. Frauenquoten paritätische Verhältnisse in den Fraktionen.

Die Wahlen zur Mitarbeitendenvertretung sind dagegen Persönlichkeitswahlen, eine Listenwahl ist nach § 11 MVG i. V. mit § 7 Wahlordnung nicht vorgesehen. Diese ist nur in politischen Wahlen, aber z. B. auch im Betriebsverfassungsgesetz möglich und üblich. Es ist daher im Geltungsbereich des MVG nicht möglich, Kandidatinnen und Kandidaten auf bestimmte Listenplätze zu wählen und dadurch eine männliche Dominanz in den Gremien abzumildern.

Soweit die noch bestehende MAV einen Einfluss auf ihr Nachfolgegremium nehmen möchte, sollte sie bereits im Vorfeld der Wahlen einen Wahlauftritt besonders auch an Frauen veröffentlichen. Darüber

hinaus können in persönlichen Kontakten gezielt Frauen angesprochen werden, ob sie nicht für die MAV-Wahlen kandidieren wollen.

Bei den Wahlversammlungen zum Wahlvorstand könnte ebenfalls ein Hinweis erfolgen, denn auch im Wahlvorstand sollten Frauen und Männer beteiligt sein. Die MAV könnte an den Wahlvorstand appellieren, eine geschlechtersensible Sprache zu verwenden. Am Wahltag haben der Ort des Wahllokals sowie die Öffnungszeiten einen Einfluss auf die Wahlbeteiligung von Frauen z. B. in Bezug auf Kinderabholzeiten im Kindergarten und in der Schule. Lösen kann man diese Einschränkungen etwa dadurch, dass das Wahllokal jeweils vormittags und nachmittags geöffnet wird, oder durch einen Wahlzeitraum über mehrere Tage. In verzweigten Einrichtungen bietet sich auch das Prinzip der »wandernden« Wahlurne an: Der Wahlvorstand bietet jeweils Öffnungen in den jeweiligen Einrichtungen an, so dass die Kolleginnen keinen zusätzlichen Weg zum Wahllokal haben.

Dem Problem der aufgrund der Mehrfachbelastung eingeschränkt zur Verfügung stehenden Zeit für Frauen kann auch damit begegnet werden, dass Wahlvorstand und MAV Werbung für die Möglichkeit der Briefwahl machen, die unabhängig vom Aufsuchen des Wahllokals ist.

Auch wenn damit kein Einfluss auf die Geschlechterverteilung in der zukünftigen MAV genommen werden kann, verdeutlicht eine größere Anzahl von Frauen auf der Wahlliste neben allen anderen inhaltlichen Unterschieden doch eine reale Alternative für die Wählerinnen und Wähler. Dabei bleibt jedoch in den meisten Einrichtungen klar, dass auf diesen Listen nie das wirkliche Geschlechterverhältnis abgebildet sein wird. Denn in Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens sind im Durchschnitt bis zu zwei Drittel Frauen beschäftigt. Dies gilt zumindest im Basisdienst, auf den Leitungsebenen kippt das Bild meistens sofort. Eine Wahlliste jedoch, die das reale Geschlechterverhältnis im Basisdienst wiedergibt, wird eher ein Einzelfall sein.

Gendersensibilität in der gewählten Mitarbeitendenvertretung

Die MAV nimmt ihre Geschäfte gemäß MVG § 23 mit der Wahl der oder des Vorsitzenden auf, im Anschluss hat der Wahlvorstand, der zur konstituierenden Sitzung einberufen hat, seine Aufgabe erfüllt. Für die Wahl kann bereits im Vorfeld bzw. während der konstituierenden Sitzung das Thema »Frau als Vorsitzende« angesprochen und diskutiert werden. Für alle folgenden Beispiele und Fragen gilt als wichtigstes Ergebnis, dass die Frage »Frau oder Mann« überhaupt in der MAV diskutiert wird. Es gibt individuelle Begründungen für jede Mehrheit – aber auf der Basis einer offenen Diskussion.

Für das Gremium des Vorsitzes einschließlich der stellvertretenden Vorsitzenden sollte Einvernehmen hergestellt werden, dass sowohl Frauen als auch Männer im Vorsitz vertreten sind. Eine Steigerung wäre die Vertretung von Frauen und Männern in gleicher Zahl bzw. im Wechsel, wie z. B.: 1. Vorsitz – Kollegin, 1. Stellvertretung – Kollege etc. Diskutieren Sie auch die Besetzung des Vorsitzes entsprechend dem Frauenanteil im Betrieb, z. B. im oben genannten Verhältnis zwei Frauen zu eins. Logisch, dass das Ziel – Frauen und Männer sind beteiligt – auch für die Besetzung und den Vorsitz der Ausschüsse gelten sollte.

Ziel aller Maßnahmen zum Gender Mainstreaming in der MAV ist eine »Kultur des Hinsehens«, also die Überprüfung, welche Diskussionen und Entscheidungen welche Auswirkungen für Frauen und Männer haben und wie geschlechterspezifische Nachteile vermieden oder ausgeglichen werden können. Dabei geht es nicht zuletzt auch um die Entwicklung einer Sensibilität aller MAV-Mitglieder für geschlechterspezifische Fragen in der MAV. Dies hat wiederum auch Auswirkungen auf den Umgang der »nur« arbeitsfreien Mitglieder mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit in ihrem eigentlichen Arbeitsalltag, in den sie nach der Sitzung zurückkehren. Positiv ist das Thema in die MAV eingebracht, wenn vor allem die Kollegen das Thema und ihre erworbene Sensibilität in den Alltag mitnehmen.

Die Mitarbeitendenvertretung legt in ihrer Geschäftsordnung fest, wie sie ihre Arbeit gestaltet. Dazu kann z. B. gehören, dass Sitzungsmoderation und Protokollführung rotieren. Auch wenn dies nur für das Vorsitzendengremium entschieden wird, führt ein solcher Beschluss dazu, dass die »Macht«, die mit Sitzungsleitung und Protokoll verbunden ist (»Wer schreibt, bleibt«), begrenzt wird. Ein damit verbundener unterschiedlicher Moderationsstil führt zwar zunächst zu einer größeren Unruhe im Gremium, auf Dauer jedoch zu dessen größerer Professionalisierung und Unabhängigkeit von einzelnen in diesem Sinne auf die Dauer »mächtigen« Mitgliedern. Gerade die Konzentration von »Macht« in wenigen Händen kann verengte, selektive Sichtweisen und eingeschränkte Diskussionen unterstützen. Unter »Macht« verstehe ich hier gerade die Tatsache, dass Information Macht ist. Jede/r, die/der bereits moderiert hat, weiß davon, dass immer eine Auswahl aus dem Berg an Informationen für die Berichterstattung im Gremium stattfindet. Es können nicht alle real vorliegenden Informationen vermittelt werden. Moderation und Berichterstattung lebt von der möglichst neutralen, aber inhaltlich gewichteten Auswahl. Eine Rotation der »Macht« zwischen Frauen und Männern bedeutet in diesem Zusammenhang auch den Wechsel der Geschlechterperspektive – nämlich den unterschiedlichen Blick von Frauen und Männern auf ein Thema bereits in der Struktur der MAV-Arbeit anzulegen. Außerdem ist

bekannt, dass Frauen und Männer unterschiedlich leiten – und damit auch unterschiedlich moderieren. Sie setzen jeweils unterschiedliche Prioritäten für Themen, Diskussionen und Entscheidungen.

Darüber hinaus kann die MAV in der Geschäftsordnung oder durch einfachen Beschluss festlegen, dass sie alle Entscheidungen und Diskussionen einer Gender-Prüfung unterzieht. Prüffragen, wie die in einem früheren Artikel vorgestellten ›Kurzfragen zur Genderprüfung‹ (Janßen, 2007, 2009), erlauben dem gesamten Gremium, vor einer Entscheidung kurz den Blick auf die Auswirkungen dieses Beschlusses auf Frauen und Männer zu werfen:

1. *Welcher Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit soll mit der Umsetzung des Ziels, Beschlusses oder der Maßnahme erreicht werden?*
2. *Inwieweit werden durch die geplante Maßnahme Frauen und Männer besonders angesprochen?*
3. *Haben Frauen Nachteile durch die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme?
Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?*
4. *Haben Männer Nachteile durch die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme?
Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?*

Diese vier Fragen dienen auch der Sensibilisierung der MAV-Mitglieder für die Geschlechterfrage im Arbeitsalltag. Deshalb sind Prüffragen eine effektive Maßnahme im Rahmen des Gender Mainstreaming, die einfach und schnell eingesetzt werden kann.

Für die Effektivität der eigenen Arbeit hat es sich (zumindest in einem Gremium mit fünfzehn Mitgliedern) bewährt, einen Gender-Ausschuss zu bestimmen, der Beschlusssentwürfe in Bezug auf geschlechterbezogene Auswirkungen bewertet und inhaltliche Fragen für das Plenum hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit vorbereiten kann. Hierzu wurde gerade im Heft AuK 3/2012 inhaltlich ausgeführt (Janßen, 2009).

Die MAV kann eine Gender-Anwaltschaft bestimmen oder ein Mitglied (gegebenenfalls rotierend) als Gender-Beauftragte/n wählen. Zu den Vor- und Nachteilen dieses Instruments wurde an anderer Stelle geschrieben (Janßen, 2008). In der inhaltlichen Arbeit bieten sich weitere Umsetzungen des Gender-Mainstreaming-Ansatzes an: Die MAV in Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens kann das Instrument der Genderberatung und Genderanalyse im Team (Janßen & Kleinitz, 2008) für die Beratung von Betreuungsteams anbieten. Dies fördert die Sensibilisierung der Kolleginnen und Kollegen an der Basis für das Thema. Die Jahresplanung der Geschäftsführung kann nach den Kriterien einer Gender-Budget-Analyse bewertet werden, also in der Beantwortung der Frage, welche Ausgaben der Geschäftsführung letztlich Männern und welche (meistens der geringere Teil) Frauen zu Gute kommen.

Im Personalausschuss sollte eine Differenzierung aller Personalfälle nach Geschlecht vorgenommen werden, um bewusste oder zufällige Geschlechterunterschiede z. B. bei Befristungen, bei der Aufstockung von Stellenanteilen, bei der Fortbildungsplanung oder in der Genehmigung von Sonderurlauben deutlich zu machen (Janßen, 2009).

Insgesamt wird durch eine frühzeitige – d. h. konstituierungsnahe – Einbeziehung der Geschlechterperspektive eine positive Betonung des wichtigen Themas Geschlechtergerechtigkeit in der MAV gebahnt. Für die Frau und den Mann als Mitglied wie auch für das Gremium wird das Thema dadurch ›normal‹ und greifbar. Mit der Modellfunktion der Interessenvertretung können sowohl die Kolleginnen und Kollegen an der Basis als auch die Geschäftsführung gleichermaßen beeinflusst werden, die Gerechtigkeit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsplatz aus ihrem normalerweise nicht bewussten oder verdrängten Dasein herauszuführen.

Literatur

Janßen, Chr. & Kleinitz, L.

Gender Mainstreaming in der Mitarbeitendenvertretung – Praktische Erfahrungen aus der Einführung des Ansatzes, Teil 1, Arbeitsrecht und Kirche, 2005a, 1, S. 17–21.

Janßen, Chr.

Gender Analyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung, Verhaltenstherapie & Psychosoziale Praxis, 2007, 1, S. 99–108.

Janßen, Chr. & Kleinitz, L.

Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 2: Genderanalyse und Genderberatung im Team, Arbeitsrecht und Kirche, 2008.

Janßen, Chr.

Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 3 – Gender-Anwaltschaften, Arbeitsrecht und Kirche, 2009, 1, S. 22–23.

Janßen, Chr.

Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 4 – Personalvorgänge in der Mitarbeitervertretung unter Gender-Aspekten, Arbeitsrecht und Kirche, 2009, 3, S. 87–89.

Janßen, Chr.

Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 5 – Der Gender-Ausschuss in der MAV, Arbeitsrecht und Kirche, 2009, 4, S. 120–121.

Pflege am LIMIT!

Pflegebeschäftigte aus ganz Bremen demonstrierten auf dem Bremer Doms- hof für bessere Arbeitsbedingungen.

Julia von Lindern

Großes Aufgebot herrschte am Nachmittag des 4. Septembers 2013 auf dem Marktplatz vor dem Haus der bremischen Bürgerschaft. Dies war der Abschluss eines Protestmonats, den der Bremer Pflegerat zusammen mit dem Bündnis ›Pflege steht auf!‹, unter dem Motto ›Pflege am Limit‹, ausgerufen hatte.

›Bezahlung nach Leistung!‹, ›Schreibst du noch oder pflegst du schon?‹ sowie ›Schluss mit der Pflege im Schweinsgalopp!‹ waren nur ein paar der Sprüche, die auf der Demo gerufen beziehungsweise auf Plakaten gezeigt wurden. Die ca. 1.600 Demonstrierenden versuchten damit auf die Missstände in den Pflegebereichen aufmerksam zu machen. Denn nicht nur das Geld fehlt an allen Stellen, auch ist die Personalzahl zu niedrig, um die beträchtliche Arbeitsmenge zu stemmen.

Notstände und Forderungen

Rund 18.000 Menschen arbeiten in Bremen und Bremerhaven in Pflegeberufen, darunter auch die 19-jährige Auszubildende Nacera Zeguir, die bei der Demo dabei war. Sie hofft, wie alle anderen, auf baldige Änderungen. Ihrer Meinung nach müsse die Gesellschaft, aber speziell die Politiker, endlich verstehen, dass der Pflegeberuf für alle wichtig ist, denn man werde diesen Beruf auch in Zukunft immer brauchen.

Deshalb ist bedauerlich, dass die Ausbildungszahl in den Pflegebereichen sehr niedrig ist. Hohe Arbeitszeiten, großer Stress und niedrige Bezahlungen schrecken viele junge Menschen ab – auch die, die vielleicht sehr gerne in diesen Bereichen arbeiten würden. Die ver.di warnt ebenfalls, dass der Pflegeberuf immer unattraktiver geworden sei. Es fehle an effizientem Nachwuchs, um die Mengen an Arbeit auszulasten und die Zukunft des Berufs zu sichern. Denn viele der Beschäftigten sind bereits über 50 Jahre alt.

Gerade diese Situation bemängelten auch die Demonstrantinnen Bettina und Iris, die als Pflegekräfte in einem Krankenhaus arbeiten. Obwohl sie die Entlohnung für die umfangreiche Verantwortung, die sie tragen, zu niedrig fänden, sei ihnen daneben aber genauso wichtig, dass die Personalnotstände abgebaut würden.

Auf der Demonstration sprachen der Präsident des Bremer Pflegerats, Andreas Westerfellhaus, die Verantwortliche für die Aktion ›Pflege steht auf‹, Andrea Hugo, sowie für die Politik der Gesundheitssenator Dr. Hermann Schulte-Sasse.

Andrea Hugo äußerte den Wunsch für den Aufbau einer Pflegekammer, dies wurde jedoch schon vorher von der SPD-Unterbezirks-Vorsitzenden Uta Kummer beiseite geschoben. Andreas Westerfellhaus kritisierte die Politik ebenfalls erheblich: ›Es mangelt deutlich an Umsetzung oder Umsetzungswillen. Es wird nicht helfen, nur ein Jahr der Pflege auszurufen!‹

Auch der Berufstherapeut der NRZ Friedehorst, Helmut Schümann, unterstützte die Demonstration. Für ihn sei die aktuelle Situation ›unter aller Sau!‹. Es müsse endlich ein Ansatz für eine Veränderung der Finanzierung des gesamten Sozialwesens gefunden werden. Denn die sei mehr als notwendig. Die Unternehmen hätten nicht ausreichend Geld, um die Beschäftigten zu entlasten, und deren Entlohnung sei ebenfalls nicht genug. Er könne nicht verstehen, warum im Vergleich zu Ärzten die Wertigkeit der Pflegearbeit nicht angeglichen werde, denn diese sei ebenfalls schwere Arbeit. Psychisch wie auch physisch belastend. Er kritisiert: ›Der Beruf ist nicht richtig organisiert und die wichtige Stellung der Arbeit vielen nicht bewusst, obwohl jeder einmal hilfebedürftig werden könnte und dafür genügend Pflegekräfte zur Verfügung stehen müssten.‹



›Pflege im Schweinsgalopp‹ ist im KellnerVerlag erschienen und kostet 12,90 Euro, 240 Seiten, A5. ISBN 978-3-939928-74-4. Bestellhinweis siehe Seite 95.





Es stören sich außerdem viele daran, dass die Bürokratie immer mehr zugenommen habe, gerade in den Bereichen der Pflege. Die meiste Arbeit der Pfleger bestehe in Aktenarbeit. Dies sei aber ganz sicher nicht Sinn des Berufs, kritisieren viele. Um auch dies zu bekämpfen, lautet das Ziel: »So wenig Bürokratie wie möglich, aber so viel wie nötig.«

Facebook- und nationalübergreifende Aktion

Die Protestaktion ist nicht nur regional angesetzt, sondern soll auch national ausgeweitet werden. Denn es betrifft die Pflegebereiche in ganz Deutschland. Schon wenige Tage nach der Demonstration in Bremen zog das Pflegepersonal in Berlin mit einer eigenen Demonstration nach. Die Facebook-Seite von »Pflege steht auf« hat auf jeden Fall schon viele Unterstützer aus ganz Deutschland, die sich alle fleißig mit Kommentaren beteiligen. Viele sind darüber erfreut, dass der Stein endlich ins Rollen gebracht wurde. Sie bedauern jedoch, dass die Aktion der Proteste bisher nur in Bremen stattfand, und würden sich wünschen, dass es bald einen Tag gibt, an dem einheitlich in allen deutschen Städten Proteste bekundet werden, um die Politik endlich richtig wachzurütteln. Ihrer Meinung nach wurden nämlich alle bisherigen Pflegereformen nur halbherzig angesetzt.



Es ist die Zeit gekommen, in der sich die Pflegebeschäftigten wehren, denn es ist nur eine Frage der Dauer, ab wann die Pflege endgültig kollabiert. Und laut Helmut Schümann ist das Besondere nun die Zusammenarbeit aller Pflegebereiche. Auch, dass diesmal Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam die politisch Verantwortlichen zur Rede stellen.

Frage:

Wir arbeiten in einer Einrichtung der Jugendhilfe. Wenn wir mit Jugendlichen z. B. zum Arzt fahren, müssen wir oft unseren privaten PKW nehmen, weil nicht genügend Dienstwagen vorhanden sind. Jetzt ist dabei ein Schaden entstanden, weil ein Jugendlicher vor Wut in die Tür des PKWs getreten hat. Es ist schon häufiger vorgekommen, dass die Jugendlichen einen Privatwagen beschädigt haben. Wer trägt eigentlich die Kosten der Reparatur?

Antwort:

Sie haben als Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf Ersatz der Schäden, die Ihnen bei Erbringung der Arbeitsleistung entstehen. Die Haftung des Arbeitgebers ist darin begründet, dass Sie als Arbeitnehmer private Gegenstände in die betriebliche Risikosphäre einbringen. Auf ein Verschulden des Arbeitgebers kommt es dabei nicht an.

Die Frage, ob Ihr Arbeitgeber für einen Schaden innerhalb Ihres Arbeitsverhältnisses aufkommt, richtet sich nach § 670 BGB. Nach entsprechender Anwendung dieser Vorschrift muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den entstandenen Schaden am Privatfahrzeug ersetzen, wenn

1. das Fahrzeug mit Billigung (Genehmigung oder Duldung) des Arbeitgebers eingesetzt wurde,
2. der Einsatz im Betätigungsbereich des Arbeitgebers erfolgte und
3. keine besondere Vergütung für den Einsatz vereinbart worden ist.

Die Grenze der Haftung ist immer da zu ziehen, wo nicht mehr der Betätigungsbereich des Arbeitgebers betroffen ist, sondern der Lebensbereich des Arbeitnehmers. Um den Betätigungsbereich des Arbeitgebers handelt es sich immer dann, wenn der Arbeitgeber ohne Einsatz des privaten PKW ein eigenes Fahrzeug hätte einsetzen müssen oder wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ausdrücklich aufgefordert hat, sein eigenes Fahrzeug einzusetzen. Wird der PKW nicht während einer Dienstreise beschädigt, sondern während des Parkens zwischen zwei Dienstreisen, gehört auch das zum Einsatz im Betätigungsbereich.

Wenn also ein Ast auf Ihr Fahrzeug fällt, während Sie mit dem Jugendlichen beim Arzt sind, muss der Arbeitgeber für diesen Schaden haften. Die Frage, die sich im Falle des aggressiven Jugendlichen im Besonderen stellt, ist die der Aufsichtspflicht, die im Rahmen des Mitverschuldens eine Rolle spielt. Eine juristische Feinheit, die einen großen Unterschied machen kann: Der Anspruch nach § 670 BGB ist kein Schadensersatzanspruch, sondern ein Anspruch auf Aufwendungsersatz. Der Unterschied zeigt sich vor allem im Rahmen der Darlegungs- und Beweislast. Im Falle des Anspruchs auf Aufwendungsersatz muss derjenige, der Ersatz verlangt, sein ›Nicht-Verschulden‹ nachweisen, weil dies Voraussetzung für die Entstehung des Anspruchs ist. In Ihrem Fall bedeutet dies, dass Sie auch nachweisen müssen, Ihrer Aufsichtspflicht in ausreichendem Maße nachgekommen zu sein, um mit Ihrem Anspruch auf Aufwendungsersatz durchzudringen. Das Mitverschulden wird nach den Maßgaben des § 254 BGB berücksichtigt; die Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung kommen dabei zur Anwendung. Das heißt, dass eine Mithaftung des Arbeitnehmers nur bei normaler und grober Fahrlässigkeit in Betracht kommt, nicht aber bei leichter Fahrlässigkeit. Im Falle grober Fahrlässigkeit kann der Anspruch auf Aufwendungsersatz ausgeschlossen sein.

Wenn ein Fahrzeug von dritten Personen, die nicht dem Jugendlichen gegenüber aufsichtspflichtig sind, z. B. durch Jugendliche der Einrichtung beschädigt wird, kann der Arbeitgeber bzw. Einrichtungsleiter gegenüber diesen gemäß § 823 Abs. 2 BGB haften. Welcher Anspruch an die Aufsichtspflicht zu stellen ist, ist eine Frage des Einzelfalls, die sich nach Eigenart und Charakter des Jugendlichen entscheidet.



Nachrufe

Roland Brehm gestorben

Am 19. August 2013 ist der langjährige Vorsitzende der Gesamtmitarbeitervertretung der von Bodelschwingschen Stiftungen – Bethel gestorben. 20 Jahre vertrat er als engagierter Mitarbeitervertreter die Interessen seiner Kolleginnen und Kollegen, davon 15 Jahre als Vorsitzender der Gesamtmitarbeitervertretung. Daneben betrieb er den Aufbau der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in Westfalen, die er nicht als Konkurrenz, sondern als zweites Standbein seiner gewerkschaftlichen Arbeit verstand. Dafür trat er nicht zuletzt im Rahmen der Schulungs- und Bildungsarbeit für verd.di sowie Arbeit und Leben ein. Hier wie in seiner betrieblichen Arbeit trieb er neue Entwicklungen voran: Beschäftigtenschutz, Gleichberechtigung am

Arbeitsplatz und vieles mehr. Politische Verantwortung übernahm er auch dadurch, dass er die Aufarbeitung von Zwangsarbeit in Bethel forcierte. Seine Kolleginnen und Kollegen haben sich mit folgenden Worten von ihm verabschiedet:

›Trotzdem wir uns von Dir verabschiedet haben, fehlst Du uns Kolleginnen und Kollegen der MAV und vielen anderen Mitarbeitenden. Du wirst vermisst: dein Fachwissen, deine Souveränität, dein spezieller Humor und andere nur mit Dir verbundene Dinge. Deine persönliche Zivilcourage imponiert – deine Beiträge im Radio, im Fernsehen, auf den Veranstaltungen. Dein Fortgang ist für uns noch unfassbar – wir fühlen uns noch verloren. Alles Gute auf Deinem Weg!‹

Bernd Röse gestorben

Am 11. September 2013 ist der Vorsitzende der Gesamtmitarbeitervertretung der Johanniter Unfallhilfe (JUH) nach schwerer Krankheit gestorben. Mehr als 30 Jahre vertrat er als Mitarbeitervertreter die Interessen der Beschäftigten der JUH, seit 1997 als Vorsitzender der Gesamtmitarbeitervertretung. In dieser Zeit war er mit den wirtschaftlichen Anforderungen konfrontiert, die sich für die JUH aus der ›Ökonomisierung des Sozialen‹ ergeben. Sein Augenmerk galt dabei immer dem Erhalt von Arbeitsplätzen. Deshalb suchte er in der Mitarbeit an den ›Arbeitsvertragsrichtlinien Johanniter‹ eine Lösung, die zu einem Ausgleich von betrieblichen Anforderungen und Einkommenssicherung der Arbeitnehmer führt.

Und wenn einzelne Kolleginnen und Kollegen von Kündigung bedroht waren, setzte er sich so lange ein, bis eine akzeptable Lösung gefunden wurde. Für diese Aufgaben ›brannte‹ Bernd. Äußerlich war er immer ruhig. Durch seine abwartende Art, die bewies, dass er erst nachdachte und dann handelte, brachte er Ruhe in viele Auseinandersetzungen. Er war der ruhende Pol – trotz seines steten Dranges nach ränderungen. Ihm war es immer wichtig, auch die Folgen seiner Handlungsweise zu überdenken. Diese Ruhe zu bewahren, muss ihn viel Kraft gekostet haben. Denn wer ihn kannte, wusste, dass er unter Ungerechtigkeit ebenso wie unter Unvernunft mächtig zu leiden hatte.



Aktuell

Zukunft der vier insolventen Caritas-Altenpflegeheime in Bremen gesichert

Die Zukunft der vier insolventen Caritas-Altenpflegeheime St. Michael, St. Birgitta, St. Laurentius und St. Franziskus ist gesichert.

Zur Erinnerung (siehe auch Bericht in AuK 4/2012): Die Caritas-Pflege gemeinnützige GmbH, eine rechtlich selbstständige Tochtergesellschaft der Caritas Bremen, hatte als Trägerin der vier Altenpflege-Einrichtungen im November 2012 einen Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens gestellt.

Nun scheint die Zukunft der Einrichtungen gesichert. Die Einrichtungen werden unter dem Dach der Caritas Bremen fortgeführt. Der Verband hat dazu eine Tochtergesellschaft gegründet – die ›Gepflegt in Bremen gemeinnützige GmbH. Sie übernimmt den Geschäftsbetrieb und organisiert Pflege, Betreuung und Versorgung der Bewohner in unverändert hoher Qualität. Alle 260 Arbeitsplätze bleiben erhalten.

Der Sanierungsvereinbarung waren intensive Verhandlungen vorangegangen. Die Sanierung sei nur möglich gewesen, so Dr. Malte Köster, Insolvenzverwalter, weil sich alle Seiten bewegt hätten. So sei an vielen Stellschrauben gedreht worden. Dadurch habe man den hohen Qualitätsstandard, den man in den vergangenen Jahren erarbeitet habe, sichern können. Besonders wichtig sei es auch gewesen, dass alle Arbeitsplätze erhalten geblieben seien, so Martina kleine Bornhorst, Vorstand der Caritas. Dies war allerdings nur durch erhebliche Einkommensverzichte möglich. Die Mitarbeitenden verzichten auf zehn Prozent ihres Einkommens; ausgenommen davon seien nur junge und neue Pflegekräfte, insbesondere examiniertes Pflegepersonal. Der Einkommensverzicht stelle schon große Einschnitte für die Mitarbeitenden dar. Allerdings hätte man nun auch wieder Planungssicherheit, so Manfred Köster, Mitarbeitervertreter.

Dass die vier Altenheime in Bremen im Dritten Weg verblieben und die AVR weiter angewendet würden, sei nur der beispiellosen Initiative der vier Mitarbeitervertretungen, vernetzt mit den Mitgliedern der Regionalkommission Nord und bundesweitem Protest gegen die Haltung der Verantwortlichen im Bistum Osnabrück, zu verdanken, so die MitarbeitervertreterInnen der Regionalkommission Nord der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes:

(Vgl. Info der Mitarbeiterseite der RKNord, 27.06.2013, www.dicv-rottenburg-stuttgart.caritas.de, *Weser-Kurier*, 25.06.2013)

Wahl zur ARK DW Hessen gescheitert

Die am 22.08.2013 angesetzte Wahl zur Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks Hessen ist aufgrund schwerer Formfehler gescheitert. Mehr als 20 MAVen hatten ihre Anmeldungen von der Post zurückgesandt bekommen, obwohl sie die angegebene Adresse benutzt hatten. Einige MAVen erhielten, trotz Beschwerden, überhaupt keine Einladungen, oder ordnungsgemäß angemeldete MAVen waren nicht auf der Liste, die vor der Delegiertenversammlung ausgelegt wurde, notiert. Daraufhin beschlossen die MAVen auf der Delegiertenversammlung, die Wahl auszusetzen und an einem neuen Termin ordnungsgemäß durchzuführen. Am 4. Dezember soll es nun eine Wiederholung der Wahlveranstaltung geben.

Zu Beginn der Delegiertenversammlung waren die Delegierten einem Kundgebungsaufruf von ver.di gefolgt. Auf dieser Kundgebung kritisierten Vertreter von ver.di und der MAVen das undemokratische Vorgehen des Diakonischen Werkes, den Dritten Weg und insbesondere, dass die Delegiertenversammlungen nicht von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen geleitet werden. Die Vertreter forderten erneut einen Tarifvertrag.

(Vgl. www.mav-ekm.de/aktuell-neu/Dritter-Weg/081-wahl-hessen.htm)

Aktionsbündnis ›Pflege am Limit‹ macht in Bremen in bundesweit einmaliger Aktion auf Missstände im Pflegesektor aufmerksam

Mit einer Großkundgebung, an der über 1.600 in der Pflege Beschäftigte teilnahmen, endete Anfang September auf dem Bremer Marktplatz ein bundesweit einmaliges Aktionsbündnis, das durch eine ganze Reihe von Protestaktionen unter dem Motto ›Pflege am Limit‹ auf die Unzulänglichkeiten im Pflegesektor aufmerksam gemacht hatte (siehe Beitrag in diesem Heft). Zu diesem Aktionsbündnis hatte sich der Bremer Pflegerat, die Landesarbeitsgemeinschaft der acht in Bremen aktiven Pflegeberufsorganisationen sowie die Aktion ›Pflege steht auf‹ zusammengeschlossen. Der Großkundgebung waren einen Monat lang verschiedenste Aktionen von Beschäftigten von Krankenhäusern, Pflegeheimen und ambulanten Pflegediensten vorausgegangen. So bildeten zum Auftakt der Aktion 400 Pflegekräfte des Kranken-

hauses St.-Joseph-Stift eine Menschenkette, um gegen Arbeitsüberlastung und mangelnde Zeit für die Patienten aufmerksam zu machen. Verschiedene Mahnwachen und Kundgebungen in anderen Einrichtungen folgten, alle u. a. mit dem Ziel, die Bevölkerung und Politik auf die mangelnde Finanzierung des Pflegesektors sowie die schlechten Arbeitsbedingungen und die Überlastung von Fachkräften aufmerksam zu machen. In einer Mitteilung des Bündnisses hieß es, von der Politik müsse es verlässliche Zusagen und tragfähige, langfristige Lösungen geben, damit die ›Pflege nicht zum Pflegefall‹ werde. Allein in Bremen und Bremerhaven arbeiten rund 18.000 Menschen in Pflegeberufen.

(Vgl. www.radiobremen.de/politik/nachrichten/pflegedemo-marktplatz-bremen-100.html vom 23. August und vom 4. September 2013)

Bremer Diakoniestiftung ›Friedehorst‹ beendet Lohndumping

Zusammen mit den Beschäftigten will die angeschlagene Bremer Diakoniestiftung ›Friedehorst‹ ihren Betrieb aus der Krise führen.

Friedehorst versorgt 2.500 Menschen in Pflege, Betreuung, Rehabilitation und beruflicher Neuorientierung. Über Jahre hinweg erhielten mehr als 300 der 1.450 Beschäftigten 20 bis 30 % weniger Gehalt. Nun werden alle 1.450 Beschäftigten rückwirkend zum 1. März dieses Jahres nach den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland bezahlt. Dafür verzichten allerdings alle Beschäftigten einschließlich der außertariflich vergüteten Vorstände auf 10 % ihres Lohns. Dieser Verzicht, der Teil einer Dienstvereinbarung zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitervertretung ist, gilt befristet bis 2015 und wird auf ein Volumen von jährlich einer Million Euro beziffert.

Die Atmosphäre zwischen der Leitung und den Mitarbeitern habe sich grundlegend zum Positiven gewandelt, so Mitarbeitervertreter Helmut Schümann, so seien Mitarbeitervertreter mit beratender Stimme mittlerweile im Kuratorium vertreten. In nächster Zeit soll darüber hinaus eine Mitarbeitervertretung für das gesamte Unternehmen gewählt werden.

Im Jahre 2007 war die Gesamtmitarbeitervertretung zerschlagen worden, um ihre Stellung zu schwächen. Seither gibt es für unterschiedliche Konzernteile sieben Mitarbeitervertretungen mit zusammen 48 Mitgliedern.

(Vgl. www.epd.de/print/293415; taz-hb vom 16.10.2013)

KANN Gewerkschaft Sünde sein?



Unsere Ansprechpartner/innen in den ver.di Landesbezirken

Nord

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

Rheinland-Pfalz

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

Hamburg

Dr. Arnold Rekitke
Tel. 040 / 2858-4147
arnold.rekitke@verdi.de

Saar

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

Niedersachsen-Bremen

Annette Klausing
Tel. 0 511 / 12400-256
annette.klausing@verdi.de

Bayern

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

Hessen

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

Baden-Württemberg

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

Nordrhein-Westfalen

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

ver.di Bundesverwaltung

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

Berlin-Brandenburg

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

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

SAT (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen)

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



ver.di Bundesseminare 2014

07.04.–09.04.2014 Bielefeld und
28.04.–30.04.2014 Mosbach

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Gewerkschaftliche Arbeit in kirchlichen Einrichtungen

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

Für ver.di Mitglieder kostenlos, Freistellung:

Bildungsurlaub der Länder

Informationen bei berno.schuckart-witsch@verdi.de

Außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds, Ausgleichszeiträume eines freigestellten Mitglieds, Verschwiegenheitsverpflichtung

Leitsätze:

1. Die sachgerechte Verteilung der Arbeitszeit eines freigestellten Betriebsratsmitglieds ist in erster Linie Sache des freigestellten Betriebsratsmitgliedes selbst und des Betriebsrates.
2. Die Verletzung der Verschwiegenheitspflicht ist an sich geeignet, um eine außerordentliche Kündigung auch bei Betriebsratsmitgliedern zu rechtfertigen.
3. Die Weitergabe von Betriebsvereinbarungen fällt jedoch nicht unter die Verletzung der Verschwiegenheitspflicht. Betriebsvereinbarungen werden an geeigneter Stelle im Betrieb ausgelegt und sind damit nicht als geheimhaltungsbedürftiges Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis anzusehen.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

ARBEITSGERICHT ESSEN, BESCHLUSS VOM 17.07.2013, 4 BV 41/13

Sachverhalt:

Die Arbeitgeberin begehrt mit dem von ihr am 05.04.2013 eingeleiteten Verfahren die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats (Beteiligter zu 2) zu einer außerordentlichen Kündigung, hilfsweise mit sozialer Auslauffrist, des Betriebsratsmitglieds M. (Beteiligter zu 3) sowie dessen Ausschluss aus dem Betriebsrat.

Die Antragstellerin betreibt ein Krankenhaus. Herr M. ist freigestelltes Betriebsratsmitglied und seit dem 01.04.1993 bei der Arbeitgeberin in der EDV-Abteilung tätig gewesen.

Die Arbeitgeberin wirft Herrn M. vor, seit dem 22.08.2012 wiederholt dem Betrieb unentschuldig ferngeblieben zu sein, um als Referent für die Gewerkschaft ver.di Seminare abzuhalten.

Darüber hinaus habe Herr M., der unstreitig als presserechtlich verantwortlich für den Betriebsrat auftrete, in seinen Seminarunterlagen den Teilnehmern den Zugriff auf die Homepage des Betriebsrats ermöglicht, indem er Kenn- und Passwort mitgeteilt habe. Damit hätten Dritte Zugriff auf ihre Betriebsvereinbarungen.

Mit Schreiben vom 28.03.2013 beantragte die Arbeitgeberin beim Betriebsrat die Zustimmung zur außerordentlichen, hilfsweise außerordentlichen fristgerechten Kündigung.

Die Arbeitgeberin vertritt die Auffassung, die fristlose Kündigung von Herrn M sei wegen unentschuldigtem Fehlen, eigenmächtiger Urlaubnahme und Erschleichens

des auf diese Zeiträume entfallenden Arbeitentgeltes berechtigt, so dass die Zustimmung des Betriebsrats zu ersetzen sei. Auch ein freigestelltes Betriebsratsmitglied habe während der üblichen Betriebszeiten anwesend zu sein und sich beim Arbeitgeber abzumelden, wenn es während der Arbeitszeit den Betrieb verlassen wolle.

Auch der Ausschluss aus dem Betriebsrat sei gerechtfertigt. Das unentschuldigte Fehlen, um einer Tätigkeit als Dozent nachzugehen, stelle zugleich eine Amtspflichtverletzung dar.

Schließlich habe Herr M durch die Veröffentlichung von Betriebsinterna gegen seine Geheimhaltungspflicht nach § 79 BetrVG verstoßen und zugleich das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 BetrVG verletzt.

Der beteiligte Betriebsrat macht geltend: Ihr freigestelltes Betriebsratsmitglied, Herr M, habe zu keiner Zeit unentschuldig gefehlt oder eigenmächtig Urlaub genommen. Unstreitig habe er über viele Jahre hinweg eine unbezahlte Arbeitsbefreiung erhalten, um für die Gewerkschaft ver.di Schulungen abzuhalten. Mit Schreiben vom 19.04.2012 habe die Arbeitgeberin unstreitig mitgeteilt, dass letztmalig für die Zeit vom 16.04.2012 bis 20.04.2012 ein solcher Sonderurlaub genehmigt würde, die bisherige Praxis würde aber nicht fortgeführt und künftig keine Sonderurlaubsanträge mehr genehmigt.

Nach der Ankündigung der Arbeitgeberin habe Herr M unstreitig mit Billigung der Arbeitgeberin seine wöchentliche durch-

schnittliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden auf 31 Stunden verringert. Die Verteilung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit sei zu keinem Zeitpunkt vereinbart worden.

Für die Anwesenheit von Herrn M könne nicht auf die Arbeitszeiten in der Verwaltung abgestellt werden. Ein Krankenhaus sei rund um die Uhr in Betrieb und der Betriebsrat müsse auch während der Nacht, an Feiertagen und an Wochenenden zur Verfügung stehen.

Er habe in Absprache mit ihrem Vorsitzenden, seine Arbeitszeit im Rahmen des 16-wöchigen Ausgleichszeitraums aufgeteilt. Zeiten hoher Inanspruchnahme hätten dazu geführt, dass Herr M auch einmal für eine ganze Woche nicht habe im Betrieb erscheinen müssen. Er schulde, so die Auffassung des Betriebsrats, keine tägliche Anwesenheit im Betrieb von Montag bis Freitag. Denn dies sei nicht vereinbart worden.

Das beteiligte Betriebsratsmitglied macht geltend.

Im Rahmen seiner Teilzeitbeschäftigung habe er sich nur zu den betriebsüblichen Arbeitszeiten für Betriebsratsstätigkeit bereit zu halten. Darunter seien alle Zeiten zu verstehen, in denen im Betrieb der Arbeitgeberin oder in einzelnen Betriebsabteilungen gearbeitet werde. Bei der Verteilung habe er pflichtgemäßes Ermessen auszuüben, auch eine mehrtägige Abwesenheit sei deshalb aber nicht ausgeschlossen.

Die Weitergabe von Betriebsvereinbarungen stelle keine Pflichtverletzung dar. Diese seien nicht geheim zu halten, sondern an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.

Aus den Gründen:

Die zulässigen, insbesondere form- und fristgerecht eingereichten Anträge sind nicht begründet.

Das dem Beteiligten zu 3), dem freigestellten Betriebsratsmitglied M, vorgeworfene Verhalten rechtfertigt auf Grund der besonderen Umstände des vorliegenden Falles unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen keine fristlose Kündigung und auch nicht seinen Ausschluss aus dem Betriebsrat.

Gem. § 103 Abs. 2 Satz 1 BetrVG in Verbindung mit § 15 KSchG ist die verweigerte Zustimmung des Betriebsrats zu einer außerordentlichen Kündigung nur dann zu ersetzen, wenn ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 BGB vorliegt. Ob dies der Fall ist, ist an Hand aller Umstände des Falles und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen zu prüfen.

(...)

Das unentschuldigte Fehlen, insbesondere wenn es um mehr als einen Tag geht oder dieses Verhalten sich wiederholt, ist als wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung an sich geeignet (vgl. KR-Fischermeier, 10. Auflage, § 626 BGB Randnummer 409) ebenso der eigenmächtige Urlaubsantritt (KR-Fischermeier, § 626 BGB Randnummer 452 jeweils mit Nachweisen aus der Rechtsprechung).

Diese Überlegungen lassen sich jedoch nach Auffassung der Kammer nicht auf den vorliegenden Fall übertragen. Denn im Kern streiten die Beteiligten über die Frage, welche betriebsübliche Arbeitszeit für die Anwesenheitspflicht des freigestellten Betriebsratsmitglieds M als maßgeblich zugrundezulegen ist und welchen Spielraum Betriebsrat und Herr M nutzen können, um eine zeitliche Mehrbelastung zu bestimmten Zeiten durch Freizeit auszugleichen.

Auf den Vorwurf, Herr M habe sich Vergütung für nicht geleistete Betriebsrats Tätigkeit erschlichen, lässt sich der Antrag der Arbeitgeberin nicht mit Erfolg stützen. Hierzu hätte sie konkret vortragen müssen, dass die Anwesenheitszeiten von Herrn M in den von ihm genannten Zeiträumen hinter den vertraglich geschuldeten Anwesenheitszeiten zurückgeblieben wären. Sowohl der Betriebsrat als auch Herr M haben angegeben, im Zeitraum vom 08.10.2012 bis zum 27.01.2013 und im Zeitraum vom 28.10.2013 bis zum 19.05.2013 jeweils die durchschnittliche Anwesenheitszeit von 31 Wochenstunden überschritten zu haben. Da die Arbeitgeberin für das Vorliegen eines wichtigen Grundes in vollem Umfang darlegungs- und beweispflichtig ist, müsste sie konkret darlegen, dass Herr M seiner Anwesenheitspflicht bewusst nicht nachgekommen ist und gleichwohl die vertraglich vereinbarte Vergütung in vollem Umfang eingenommen hat. Dem lässt sich nicht entgegenhalten, dass der Arbeitgeberin der Einblick in die Tätigkeit der Betriebsratsmitglieder fehlt. Zwar unterliegt ein freigestelltes Betriebsratsmitglied keinem Direktionsrecht des Arbeitgebers und dieser kann von einem freigestellten Betriebsratsmitglied keinen Tätigkeitsbericht verlangen (Fitting, 26. Auflage, § 38 Randnummer 77 und 82). Da Herr M jedoch an mehreren Tagen dem Betrieb gänzlich ferngeblieben ist, kann die Arbeitgeberin von ihm zumindest stichwortartige Angaben darüber verlangen, dass er in den von ihm genannten Zeiträumen im vertraglich geschuldeten zeitlichen Umfang Betriebsrats Tätigkeiten ausgeübt hat.

Hinsichtlich der Anwesenheitsverpflichtungen eines freigestellten Betriebsratsmitglieds ist von folgenden Grundsätzen auszugehen:

Das freigestellte Betriebsratsmitglied hat sich im Rahmen seines arbeitsvertraglichen Zeitvolumens während der betriebsüblichen Arbeitszeit für Betriebsrats Tätigkeit bereit zu halten. Die Lage der Arbeitszeit richtet sich aber nicht mehr nach der ursprünglichen arbeitsvertraglichen Vereinbarung, sondern nach dem Maßstab der Betriebsratsarbeit. Das freigestellte Betriebsratsmitglied kann seine Tätigkeit so einteilen, wie es seiner Ansicht nach zur Durchführung seiner Aufgaben am besten erscheint (Fitting, § 38 Randnummer 78; LAG Düsseldorf Beschluss vom 26.05.1993 – 18 Sa 393/93 Leitsatz 2, juris). Die Einteilung hat allerdings nach pflichtgemäßem Ermessen zu erfolgen, unter Berücksichtigung der mit dem Amt verbundenen Aufgaben sowie der Belange der Belegschaft und des Betriebes (GK-Weber, 9. Auflage, § 38 Randnummer 78). Ferner ist auch insoweit zu beachten, dass die Freistellung nur der ordnungsgemäßen Wahrnehmung von Aufgaben des Betriebsrats dient (GK-Weber a. a. O. Randnummer 82 mit weiteren Nachweisen aus der Rechtsprechung).

Mit diesen Grundsätzen ist das tageweise Fernbleiben vom Betrieb, um Seminare für die Gewerkschaft ver.di abzuhalten nicht zu vereinbaren.

Auch wenn man Herrn M zubilligt, seine Anwesenheitszeit im Rahmen pflichtgemäßen Ermessens selbst festzulegen und dabei auch auf den Ausgleichszeitraum der Betriebsvereinbarung zurückzugreifen, hat sich die Einteilung daran zu orientieren, was für die ordnungsgemäße Durchführung seiner Aufgaben erforderlich ist. Für die Überschreitung der durchschnittlich geschuldeten wöchentlichen Arbeitszeit müssen deshalb auch in der Betriebsratsarbeit liegende Gründe maßgeblich sein. In diese Richtung argumentieren Betriebsrat und Herr M, wenn sie darauf verweisen, dass ein Krankenhaus rund um die Uhr geöffnet sei und daraus im Einzelfall die Verpflichtung des Betriebsrats erwachsen könne, sich während der Nachtschicht im Betrieb aufzuhalten und dass Zeiten hoher Inanspruchnahme dazu geführt hätten, dass er auch einmal für eine ganze Woche nicht im Betrieb habe erscheinen müssen. Tatsächlich ist zur Überzeugung des Gerichts die Verfahrensweise von Betriebsrat und Herrn M genau umgekehrt gewesen. Die Zeiten, an

Termine & Seminare Dez. 2013–Jan. 2014

Termin	Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
02.–06.12	e Schichtplan-Fibel Basiswoche	Gladbach, DGB NRW
05.12	e Wahlvorstandsschulung	Rendsburg, DAI e.V.
9.–13.12	e Einführung in das Arbeitsrecht I Begründung des Arbeitsverhältnisses	ver.di Bildungsstätte Bielefeld
11.–13.12	k Wirtschaftliche Mitbestimmung insbesondere für Krankenhäuser und Altenheime	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
12.12	e Wahlvorstandsschulung	Hamburg, DAI e.V.
27.–29.12	k Gesundheitsmanagement Eine Herausforderung für MAVen	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
27.–31.12	e Einführung in das Arbeitsrecht III Beendigung und Abwicklung des Arbeitsverhältnisses	ver.di Bildungsstätte Bielefeld
17.–21.02	e Einführung in das Arbeitsrecht I Begründung des Arbeitsverhältnisses	ver.di Bildungsstätte Bielefeld
24.–26.02	k Was macht uns in der Arbeit krank? Burnout, Mobbing, Diskriminierung	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
24.–26.02	k Einführung in die MAVO	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
24.–28.02	e MVG-Einführung	Bad Bevensen, dia e.V. Hannover
24.–28.02	e Grundlagenwissen Arbeitsrecht	Bad Bevensen, dia e.V. Hannover
24.–28.02	e Konfliktmanagement / Mediation	Bad Bevensen, dia e.V. Hannover
24.–28.02	e Wir tun was, wenn Arbeit zur Qual wird! Umgang mit belastenden Faktoren im Arbeitsalltag	ver.di Bildungsstätte Bielefeld

denen Herr M sich nicht im Betrieb aufhalten wollte, haben schon erhebliche Zeit vor ihrer Inanspruchnahme und unabhängig von Notwendigkeiten der Betriebsratsarbeit feststanden. (...)

»Eine Freistellung über fünf Tage, die dazu dient, Seminare abzuhalten, die zeitlich lange im Voraus geplant worden sind, verträgt sich nicht mit dem Wunsch des Betriebsrats, »dass seine Freigestellten die vielen akut auftretenden Beratungs- und Regelungsbedarfe zeitnah abarbeiten« (so der Betriebsrat in seinem Ablehnungsbeschluss vom 23.04.2013 – Bl. 107 d. A.).

Ein Fernbleiben vom Betrieb über einen Zeitraum von praktisch einer Arbeitswoche berührt auch in deutlicher Weise die Interessen der Arbeitgeberin, denn es können jederzeit Beteiligungstatbestände auftauchen, die die Anwesenheit des freigestellten Betriebsratsmitglieds erforderlich machen, weil er zum Beispiel dafür zuständig ist, aus Sicht des Betriebsrats gesetzes- und tarifkonforme Arbeitszeitpläne zu erstellen. Aus diesem Grund ist Herr M verpflichtet, eine derartig lange Abwesenheit nicht nur mit dem Betriebsrat, sondern auch mit der Arbeitgeberin abzustimmen und abzuklären, ob aus ihrer Sicht sachliche Gründe, die die Betriebsratsstätigkeit betreffen, seiner Abwesenheit entgegenstehen.

Ob die Festlegung der Anwesenheitszeiten eines freigestellten Betriebsratsmitglieds auch nach § 87 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist, ist angesichts des fehlenden Direktionsrechts des Arbeitgebers zu bezweifeln, aber jedenfalls gem. § 2 Abs. 1 BetrVG wäre auch der Betriebsrat verpflichtet, eine so langfristige Abwesenheit mit der Arbeitgeberin abzustimmen.

Herr M selbst ist trotz seiner Freistellung auch arbeitsvertraglich grundsätzlich verpflichtet, sich zu den betriebsüblichen Zeiten im Betrieb bereit zu halten. Eine von der betriebsüblichen Praxis abweichende Abwesenheit aus dem Betrieb von einer Woche, ohne dass ein sich aus der Betriebsratsarbeit selbst ergebender Grund dafür vorliegen würde, hätte mit der Arbeitgeberin vereinbart bzw. abgestimmt werden müssen. Da er dies unterlassen hat, hat er seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen verletzt.

Zusätzlich hat Herr M seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen jeweils in den Fällen verletzt, in denen er seine Abwesenheit der Arbeitgeberin nicht mitgeteilt hat. Zwar besteht für das freigestellte Betriebsratsmitglied grundsätzlich keine Verpflichtung, sich beim Arbeitgeber an- oder abzumelden

(ErfK-Koch, § 38 Randnummer 9), dies soll aber bereits dann nicht gelten, wenn das freigestellte Betriebsratsmitglied den Betrieb zeitweise verlässt, um Betriebsratsaufgaben wahrzunehmen (z. B. Richardi-Thüsing, § 38 Randnummer 50 mit weiteren Nachweisen). Eine dahingehende Verpflichtung ist erst recht anzunehmen, wenn das freigestellte Betriebsratsmitglied über mehrere Tage dem Betrieb fernbleiben will.

Trotz dieser Vertragsverletzungen erscheint der Kammer unter Berücksichtigung der Umstände des vorliegenden Falles und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die fristlose Kündigung unverhältnismäßig.

Auf der einen Seite liegt zwar ein erheblicher Verstoß des Beteiligten zu 3), Herrn M, gegen seine Verpflichtung, sich im Rahmen der betriebsüblichen Zeiten für Betriebsratsstätigkeiten bereit zu halten und nur im Rahmen einer sachgerechten Wahrnehmung seiner Betriebsratsaufgaben, seine Tätigkeitszeiten zu flexibilisieren, sowie gegen seine Abmeldepflichten vor. Auf der anderen Seite ist zu berücksichtigen, dass er dies in Abstimmung mit dem Betriebsratsvorsitzenden getan hat und dies auch, wie der Widerspruch des Betriebsrats gegen die beabsichtigte Kündigung zeigt, die Billigung des Betriebsrats gefunden hat. Des Weiteren ist davon auszugehen, dass Herr M seine Arbeitszeitverpflichtungen dem Umfang nach erfüllt hat. Trotz der Amtsermittlungsmaxime ist es nach Auffassung der Kammer im Rahmen des § 103 BetrVG nicht ihre Aufgabe, den beteiligten Betriebsrat und Herrn M aufzufordern, eine konkrete Zeitaufstellung vorzulegen, über deren Richtigkeit Beweis zu erheben, um dann möglicherweise die Feststellung treffen zu können, dass Herr M seinen Arbeitszeitverpflichtungen in einem bestimmten Umfang nicht nachgekommen ist. Das Gericht hat nur den Sachverhalt zu ermitteln, der von der Arbeitgeberin vorgetragen wird. Damit verbleibt als Kündigungsgrund insoweit nur der Vorwurf, dass Herr M seine Ausgleichszeiträume nach Ansicht des Gerichts überdehnt hat.

Schließlich fällt ebenfalls ins Gewicht, dass Auslöser für die Vorgehensweise von Herrn M die von der Arbeitgeberin unbestritten über Jahre hinweg geübte Praxis geändert worden ist, seine Anträge auf unbezahlten Sonderurlaub zu genehmigen. Aus dieser Praxis kann zwar kein Rechtsanspruch hergeleitet werden kann, der einen unbeschränkten Anspruch auf Gewährung von Sonderurlaub für die Wahrnehmung von Dozententätigkeiten umfasst. Auch die Voraussetzungen des § 28

oder des § 29 Abs. 3 TVöD werden bei einer gewünschten Beurlaubung von 5 Tagen mehrmals pro Jahr nicht mehr erfüllt. Durch die jahrelange Praxis ist jedoch eine Selbstbindung der Arbeitgeberin eingetreten. Sie hat zu erkennen gegeben, dass sie die Aktivitäten von Herrn M grundsätzlich als berechtigte Interessen, auf die sie Rücksicht zu nehmen bereit ist, im Sinne von § 241 Abs. 2 BGB anerkennt. Das wiederum hat zur Folge, dass sie Urlaubsanträge nur ablehnen darf, wenn mindestens gleichrangige konkrete eigene Interessen einer Genehmigung entgegenstehen.

Das Abstimmungsverhalten des Betriebsrats im Anschluss an die Verhandlungen über Arbeitszeiten in der Orthopädie begründet kein sachliches Interesse der Arbeitgeberin, die Gewährung von Sonderurlaub grundsätzlich abzulehnen.

Der Beschluss, die von einer Kommission ausgehandelte und für zustimmungsfähig gehaltene Arbeitszeitregelung nicht als Betriebsvereinbarung abzuschließen, ist von der Mehrheit des Betriebsrats getroffen worden. Was sich am Verlauf und insbesondere an dem aus Sicht der Arbeitgeberin sicherlich enttäuschenden Ergebnis geändert haben würde, wenn Herr M keinen Sonderurlaub mehr erhielt, ist nicht zu erkennen.

Auch der zweite von der Arbeitgeberin erhobene Vorwurf, Herr M habe entgegen ausdrücklicher Anweisung, Betriebsvereinbarungen auf einer Homepage veröffentlicht und Dritten den Zugriff auf die Betriebsvereinbarungen ermöglicht, rechtfertigt keine fristlose Kündigung.

Die Kammer schließt sich in diesem Punkt den Überlegungen des LAG Hamm in seinem Beschluss vom 30.09.2011 – 10 Sa 471/11 an. Darin führt es aus, dass die Verletzung der Verschwiegenheitspflicht an sich geeignet ist, um auch bei Betriebsratsmitgliedern eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Die Weitergabe einer Betriebsvereinbarung an Betriebsräte anderer Unternehmen falle jedoch nicht unter diesen Grundsatz, weil Betriebsvereinbarungen, da sie an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen sind, nicht als geheimhaltungsbedürftiges Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis anzusehen seien (LAG Hamm a. a. O., juris Randnummern 118 und 119).

Nicht mit Erfolg kann sich der Betriebsrat allerdings in diesem Zusammenhang darauf berufen, dass die Arbeitgeberin selbst auch den Mitarbeitern des Luther Krankenhauses den Zugriff auf das Intranet ermöglicht habe. Unstreitig handelt es sich beim Luther Krankenhaus um eine Einrichtung, zu der die Arbeitgeberin in einer rechtlichen Beziehung steht, auch wenn deren rechtliche Einordnung und Intensität von den Beteiligten unterschiedlich gesehen wird. Mit der Weitergabe von Informationen an diesen Personenkreis lässt sich die Einräumung von Zugriffsrechten, an beliebige Dritte, die an einem Seminar teilnehmen, nicht vergleichen. Auch aus der Tatsache als solcher, dass die Arbeitgeberin mit der Einbindung des Lutherhauses in das Intranet Betriebsratsinformationen weitergegeben hat, lässt sich nicht die Befugnis ableiten, ohne oder gegen Willen der Arbeitgeberin, betriebsinterne Informationen an Dritte weiterzugeben. Dennoch hat sie durch die Aushänge an den Schwarzen Brettern und die Einbeziehung des Lutherhauses deutlich gemacht, dass sie kein Interesse daran hat, dass die Möglichkeit zur Kenntnisnahme durch betriebsfremde Dritte ausgeschlossen wird. Denn durch diese Form der Weitergabe besteht die Möglichkeit, dass die Informationen beliebigen Dritten zugänglich werden.

Die Arbeitgeberin hätte deshalb im Einzelnen vortragen müssen, welche betriebsinternen Informationen Herr Ms durch seine Vorgehensweise an Dritte weitergegeben haben soll, bei denen sie ein schutzwürdiges Interesse hat, dass sie betriebsintern bleiben. Betriebsvereinbarungen generell zählen nicht dazu. (...)

Aus den vorangegangenen Überlegungen ist das Verhalten des Beteiligten zu 3), Herrn M, auch nicht als so schwerwiegende Verletzung seiner Amtspflichten anzusehen, um seinen Ausschluss aus dem Betriebsrat gem. § 23 BetrVG zu rechtfertigen. Insoweit ist noch einmal darauf zu verweisen, dass die sachgerechte Verteilung der Arbeitszeit eines freigestellten Betriebsratsmitglieds in erster Linie Sache des freigestellten Betriebsratsmitglieds selbst und des Betriebsrats ist.

(...)

Die Entscheidung ist nicht rechtskräftig.

Arbeitsbefreiung, freigestelltes Betriebsratsmitglied, § 29 Abs. 3 S. 2 TVöD bzw. gem. § 241 Abs. 2 BGB

Leitsätze:

1. Die Betätigung als Referent für seine Gewerkschaft stellt ein berechtigtes Interesse für eine Arbeitsbefreiung im Sinne des § 241 Abs. 2 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag dar.

2. Die Dienststelle kann nur dann solche Anträge ablehnen, wenn sie konkrete eigene Interessen, die einer Arbeitsbefreiung entgegenstehen würden, geltend macht.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

ARBEITSGERICHT ESSEN, URTEIL VOM 17.07.2013, AZ.: 4 CA 227/13

Sachverhalt:

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger Arbeitsbefreiung bei Entgeltverzicht für die Durchführung eines Gewerkschafts-seminars zu gewähren ist.

Der Kläger ist freigestelltes Betriebsratsmitglied bei der Beklagten, die ein Krankenhaus betreibt.

Für die Zeit vom 11.11.2013 bis zum 15.11.2013 hatte der Kläger Dienstbefreiung/Sonderurlaub beantragt, mit der Begründung, dass er in dieser Zeit ein von der Gewerkschaft ver.di und dem DGB Bildungswerk NRW e.V. veranstaltetes Seminar abhalten wolle. Dies lehnte die Beklagte ab.

Unstreitig hat die Beklagte in der Vergangenheit derartige Anträge des Klägers positiv beschieden. Auf seinen Antrag vom April 2012, ihm Sonderurlaub für die Zeit vom 16.04. bis 20.04.2012 zu gewähren, teilte sie ihm mit, sie werde die bisherige Praxis wegen Fehlens der tariflichen Voraussetzungen gemäß § 28 TVöD nicht fortführen und keine Sonderurlaubsanträge gemäß § 28 TVöD mehr genehmigen. In der Folgezeit lehnte sie vom Kläger weitere Anträge, die er nunmehr auf die Bestimmung des § 29 Abs. 3 Satz 2 TVöD stützte, ab. Der Kläger erschien dennoch zu den von ihm angegebenen Zeiten nicht im Betrieb, sondern hielt die Seminare gleichwohl ab. Die Beklagte erteilte ihm insgesamt sieben Abmahnungen.

Der Kläger ist der Auffassung, die Beklagte sei gem. § 29 Abs. 3 Satz 2 TVöD verpflichtet, die Arbeitsbefreiung zu gewähren. Die Arbeitgeberin übe das ihr eingeräumte Ermessen nicht ordnungsgemäß aus, wenn sie lediglich darauf verweise, sie könne noch nicht übersehen, ob zum Veranstaltungszeitpunkt betriebliche Gründe einer Freistellung entgegenstehen würden.

Aus den Gründen:

Die Klage ist begründet.

Dem Kläger steht der geltend gemachte Anspruch zwar nicht gem. § 29 Abs. 3 Satz 2 TVöD zu, jedoch kann er die Arbeitsbefreiung gem. § 241 Abs. 2 BGB verlangen.

§ 29 Abs. 3 Satz 2 TVöD, insoweit stimmt die Kammer den Ausführungen der Beklagten zu, ist nicht einschlägig. Diese Bestimmung ergänzt und erweitert erkennbar, die Möglichkeiten der Arbeitsbefreiung nach Abs. 1. Als Beispiel führt die Protokollerklärung den Umzug aus persönlichen Gründen an. In Absatz 1 wird ein Befreiungszeitraum von maximal vier Arbeitstagen oder bei Betreuungsfällen von maximal fünf Arbeitstagen im Jahr festgelegt. Daraus wird deutlich, dass in Absatz 3 ähnlich gelagerte Fälle persönlicher Verhinderung erfasst werden sollen. Dem Kläger geht es aber nicht darum, etwa in einem einmaligen Vertretungsfall als Dozent einzuspringen, sondern die Seminare werden gegen Ende des Vorjahres für das kommende Jahr geplant und es wird vorab geklärt, ob bestimmte Zeiten für Seminare generell beim Referenten nicht zur Verfügung stehen (so seine Erklärung im Protokoll vom 10.10.2012 des einstweiligen Verfügungsverfahrens 6 Ga 38/12). Eine lang im Voraus geplante Seminarartätigkeit von insgesamt mehreren Wochen ist aber nicht mit einer Verhinderung aus nachvollziehbaren und verständlichen Gründen gleichzusetzen (Bredemeier/Neffke-Cerf § 29 Randnummer 35 führen etwa Eheschließung, Silberhochzeit und Beisetzung von nahestehenden Personen an).

Der Kläger kann seinen Anspruch jedoch auf § 241 Abs. 2 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag stützen. Die Betätigung als Referent für seine Gewerkschaft stellt ein berechtigtes Interesse des Klägers im Sinne

dieser Vorschrift dar. Unstreitig hat die Beklagte in den vergangenen Jahren diesem Interesse Rechnung getragen und die Anträge auf Arbeitsbefreiung genehmigt. Damit ist eine Selbstbindung eingetreten, sie hat zu erkennen gegeben, dass sie seine gewerkschaftlichen Aktivitäten grundsätzlich als berechtigtes Interesse anerkennt, auf die sie Rücksicht zu nehmen bereit und in der Lage ist. Das wiederum hat zur Folge, dass sie Anträge nur ablehnen darf, wenn sie konkrete eigene Interessen, die einer Arbeitsbefreiung im Wege stehen, geltend machen kann. Derartige Belange hat die Beklagte nach Auffassung der Kammer nicht vorgetragen. Der von ihr behauptete maßgebliche Einfluss des Klägers auf das Abstimmungsverhalten des Betriebsratsgremiums insgesamt stellt kein entgegenstehendes betriebliches Interesse dar. Es ist nämlich nicht zu erkennen, inwiefern das Fehlen des Klägers für die gescheiterte Einigung einer Regelung verantwortlich zu machen wäre oder eine nennenswerte Verzögerung zur Folge gehabt hat. Die in dem Ablehnungsschreiben angeführte Begründung, zahlreiche aktuelle Themenstellungen ließen derzeit keine Freistellung zu, begründet ebenfalls kein ausreichendes sachliches Interesse, um eine Freistellung die erst in etlichen Monaten erfolgen soll, abzulehnen. Gerade die frühzeitige Festlegung des Freistellungszeitraums erlaubt es den Betriebsparteien, bei der Terminierung ihrer Verhandlungen und Beratungen das Fehlen des Klägers zu berücksichtigen.

(...)

Rufbereitschaftspauschale bei mehrtägiger Rufbereitschaft, sog. ›angebrochene Tage‹

Leitsätze:

1. Mit der Verwendung des Begriffs ›täglich‹ haben die Tarifvertragsparteien in § 11 Abs. 3 Satz 1 BzTV-N BW zum Ausdruck gebracht, dass sich die Bezahlung der Rufbereitschaft nicht nach der Anzahl der angeordneten Rufbereitschaftsstunden, sondern grundsätzlich allein nach der Anzahl der Tage richtet, an denen Rufbereitschaft zu leisten ist, ohne dass es darauf ankommt, wie viele Stunden pro Tag anfallen.
2. Auch, wenn die Tarifvertragsparteien nicht die gebräuchlichen Begriffe ›kalendertäglich‹ oder ›wochentäglich‹ verwendet haben, ist die ›tägliche‹ Pauschale gemäß § 11 Abs. 3 Satz 1 BzTV-N BW für jeden angebrochenen Kalendertag bzw. Wochentag zu zahlen.
3. Der BzTV-N BW enthält auch keinen Zusatz oder stellt klar – wie das in anderen Tarifverträgen der Fall ist –, dass entgegen dem Wortlaut der Regelung keine Pauschale für einen ›angebrochenen‹ Tag, an dem im Rahmen einer einheitlich angeordneten mehrtägigen Rufbereitschaft noch Rufbereitschaft zu erbringen ist, zu zahlen ist.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE),

BUNDESARBEITSGERICHT URTEIL VOM 16.05.2013, Az.: 6 AZR 847/11

Sachverhalt:

Der Kläger ist seit dem 1. Januar 1986 bei der Beklagten beschäftigt. Arbeitsvertraglich ist der Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe Baden-Württemberg (BzTV-N BW) in Bezug genommen. Der Kläger hat zu wechselnden Einsatzzeiten Rufbereitschaft zu leisten. Die Rufbereitschaft beginnt werktags um 15.00 Uhr und endet am nächsten Werktag um 6.25 Uhr. Wochenendrufbereitschaft beginnt am Freitag um 15.00 Uhr und endet am Montag um 6.25 Uhr. Die Parteien streiten darüber, ob bei mehrtägigen Rufbereitschaften für den letzten ›angebrochenen‹ Tag, an dem nicht mehr Rufbereitschaft bis 24.00 Uhr angeordnet ist, noch eine Tagespauschale zu zahlen ist.

§ 11 Abs. 3 BzTV-N BW bestimmt:

›Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Dreifache des tariflichen Stundenentgelts gem. Abs. 1 Satz 2. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ...‹

Der Kläger leistete im Jahr 2009 und 2010 wiederholt Rufbereitschaft, die an einem Montag um 15.00 Uhr begann und am darauffolgenden Montag um 6.25 Uhr endete.

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger für die vier Montage 1. Juni 2009, 27. Juli 2009 und 14. September 2009 sowie 11. Januar 2010 die tarifliche Pauschale beanspruchen kann. Unstreitig betrug das tarifliche Stundenentgelt des Klägers i. S. v. § 11 Abs. 3 Satz 2 i. V. m. § 11 Abs. 1 Satz 2 BzTV-N BW im streitbefangenen Zeitraum 12,52 Euro brutto.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

Aus den Gründen:

Die Revision ist begründet. Dem Kläger steht gemäß § 11 Abs. 3 Satz 1 BzTV-N BW bei mehrtägigen Rufbereitschaften eine Pauschale nach Maßgabe des § 11 Abs. 3 Satz 2 i. V. m. Satz 3 BzTV-N BW auch für solche Tage zu, an denen nicht mehr Rufbereitschaft bis 24.00 Uhr angeordnet ist (sog. angebrochene Tage). Ihm ist daher für die vier streitbefangenen Montage 1. Juni 2009, 27. Juli 2009, 14. September 2009 sowie 11. Januar 2010 eine Pauschale von jeweils zwei Stundenentgelten entsprechend jeweils 25,04 Euro brutto zu zahlen.

I. Die Klage ist zulässig. Das erforderliche Feststellungsinteresse liegt vor. Der Kläger

muss regelmäßig Rufbereitschaft leisten. Die streitbefangene Regelung des § 11 Abs. 3 BzTV-N BW besteht nach wie vor. Zwar ist dieser Tarifvertrag von ver.di im Mai 2011 mit Wirkung zum 30. September 2011 gekündigt worden. Aufgrund der Tarifeinigung vom 3. November 2011 ist dieser Tarifvertrag jedoch rückwirkend mit Wirkung zum 1. Juli 2011 wieder in Kraft gesetzt worden. Änderungen bei der streitbefangenen Regelung ergeben sich aus dieser Tarifeinigung nicht.

II. Die Klage ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Wortlaut des § 11 Abs. 3 Satz 1 BzTV-N BW und den Zusammenhang zwischen § 11 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 BzTV-N BW nicht hinreichend beachtet.

1. Gemäß § 11 Abs. 3 Satz 1 BzTV-N BW wird für die Rufbereitschaft eine »tägliche« Pauschale gezahlt. Ungeachtet dessen, dass die Tarifvertragsparteien nicht die ebenfalls gebräuchlichen Begriffe »kalendertäglich« oder »wochentäglich« verwendet haben, ist die »tägliche« Pauschale gemäß § 11 Abs. 3 Satz 1 BzTV-N BW für jeden angebrochenen Kalendertag bzw. Wochentag zu zahlen.

a) Mit dem Begriff »tätlich« ist die Bedeutung »jeden Tag, an jedem Tag, für jeden Tag verbunden (Wahrig Deutsches Wörterbuch 9. Aufl. Stichwort »tätlich«; Duden Das große Wörterbuch der Deutschen Sprache 3. Aufl. Stichwort »tätlich«). Eine »tätliche« Pauschale ist also für jeden Tag, an dem Rufbereitschaft geleistet wird, zu zahlen. Das gilt auch dann, wenn die Rufbereitschaft keinen vollen Tag umfasst oder wenn sie sich über mehrere Tage hinweg erstreckt, ohne dass am Ende dieser Rufbereitschaft noch bis 24.00 Uhr Rufbereitschaft angeordnet ist. Mit der Verwendung des Begriffs »tätlich« haben die Tarifvertragsparteien zum Ausdruck gebracht, dass sich die Bezahlung der Rufbereitschaft nicht nach der Anzahl der angeordneten Rufbereitschaftsstunden, sondern grundsätzlich allein nach der Anzahl der Tage richtet, an denen Rufbereitschaft zu leisten ist, ohne dass es darauf ankommt, wie viele Stunden pro Tag anfallen (vgl. zu dem wortgleichen § 8 Abs. 3 Satz 1 TVöD Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand August 2006 Teil B 1 § 8 Rn. 34; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Stand Oktober 2011 Teil II/1 § 8 Rn. 51).

b) Die Formulierung in § 11 Abs. 3 Satz 2 BzTV-N BW bestätigt diese Auslegung. Satz 2 stellt ausdrücklich auf die »Tage« Montag bis Freitag bzw. Samstag, Sonntag und Feiertage ab und nicht etwa auf einen Zeitraum von 24 Stunden. Auch bei einer Rufbereitschaft,

die z. B. von Samstag, 12.00 Uhr bis Sonntag, 11.00 Uhr dauert und damit nicht mehr als 24 Stunden umfasst, ist deshalb eine Pauschale für zwei Tage zu zahlen.

c) Da der BzTV-N BW im Unterschied zum TVöD keine stundenweise Rufbereitschaft kennt, kommt es auch nicht darauf an, ob die angeordnete Rufbereitschaft mehr als zwölf Stunden ohne Unterbrechung umfasst.

2. Aus § 11 Abs. 3 Satz 3 BzTV-N BW folgt entgegen der Auffassung der Beklagten nichts anderes.

a) Diese Bestimmung nimmt ausdrücklich nur eine Zuordnung zu der in § 11 Abs. 3 Satz 2 BzTV-N BW festgelegten Wertigkeit der einzelnen Tage einer Rufbereitschaft vor. Es handelt sich um eine Bemessungsgrundlage. Sie ordnet an, dass allein der erste Tag der Rufbereitschaft für die Anzahl der pro Tag der mehrtägigen, einheitlich angeordneten Rufbereitschaft zu zahlenden Stundenentgelte maßgeblich ist. Mit dieser Bestimmung ist demnach nur geregelt, wie viele Stundensätze pro Tag der Rufbereitschaft zu zahlen sind (vgl. für § 8 Abs. 3 TVöD BAG 5. Februar 2009 - 6 AZR 114/08 - Rn. 20, BAGE 129, 284; Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV Stand Juli 2009 E § 8 Rn. 39; Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand August 2006 Teil B 1 § 8 Rn. 34).

b) Dagegen enthält – anders als das Landesarbeitsgericht und die Beklagte annehmen – § 11 Abs. 3 Satz 3 BzTV-N BW keine Aussage dazu, für wie viele Tage die so festgelegte Pauschale zu zahlen ist. Im BzTV-N BW fehlt eine ausdrückliche Regelung zur Festlegung dieser Anzahl, wie sie in der Niederschriftserklärung zu § 11 Abs. 3 TV-N NW enthalten ist und wie sie sich auch in den Protokollerklärungen, Niederschriftserklärungen und/oder Beispielen der vergleichbaren Regelungen im TV-V, TV-N BRB und TVöD findet. In diesen Tarifverträgen haben die Tarifvertragsparteien durch Zusätze geregelt bzw. klargestellt, dass entgegen dem Wortlaut des Satz 1 der jeweiligen Tarifregelung nach ihrem Willen keine Pauschale für einen »angebrochenen« Tag, an dem im Rahmen einer einheitlich angeordneten mehrtägigen Rufbereitschaft noch Rufbereitschaft zu erbringen ist, zu zahlen ist. Vielmehr gilt ein solcher Tag als »Folgetag« zum Tag des Beginns der Rufbereitschaft, der nicht besonders zu vergüten ist. Demgegenüber ist für die Samstage und Sonntage der erhöhte Stundensatz zu zahlen (vgl. zu § 8 TVöD Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand August 2006 Teil B 1 § 8 Rn. 35; Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV Stand Juli 2009 E § 8 Rn. 40).

Ohne derartige Bestimmungen, bei denen es sich um eigenständige tarifliche Regelungen handelt, bleibt es beim Grundsatz des § 11 Abs. 3 Satz 1 BzTV-N BW. Aus den Ausführungen im Urteil des Senats vom 5. Februar 2009 (- 6 AZR 114/08 - Rn. 20, BAGE 129, 284) folgt entgegen der von der Beklagten vertretenen Auffassung nichts anderes. Der Senat hat bei diesen Ausführungen bereits im ersten Satz ausdrücklich nicht allein auf § 8 Abs. 3 TVöD, sondern gerade auf dessen Ergänzung durch die Protokollerklärung zu diesem Absatz abgestellt. Unter dieser Prämisse stehen alle weiteren Aussagen zur Berechnung der Pauschale. Die anschließende Darlegung, wie bei einer Wochenendrufbereitschaft nach dem Willen der Tarifvertragsparteien insbesondere die maßgebliche Anzahl der Tage zu ermitteln ist, beruht darauf, dass die Tarifvertragsparteien bereits mit der Protokollerklärung zu § 8 Abs. 3 TVöD-V angedeutet haben und mit der Niederschriftserklärung endgültig klargestellt haben, wie sie diese Anzahl ermitteln wollen. Dies weicht aber, wie ausgeführt, von der Regelung in § 11 Abs. 3 BzTV-N BW ab.

c) Entgegen der Ansicht der Beklagten kann nicht angenommen werden, dass die Tarifvertragsparteien des BzTV-N BW nicht nur den Wortlaut des Tariftextes in § 11 Abs. 3 TV-N NW, sondern auch die eigenständige Regelung in der Niederschriftserklärung zu dieser Bestimmung, aus der sich ergibt, dass und wie die Anzahl der zu vergütenden Tage abweichend von § 11 Abs. 3 Satz 1 TV-N NW zu ermitteln ist, übernehmen wollten. Die vom Arbeitsgericht eingeholte Tarifauskunft hat einen derartigen übereinstimmenden, vom Wortlaut des § 11 Abs. 3 Satz 1 BzTV-N BW abweichenden Regelungswillen der Tarifvertragsparteien nicht ergeben. Ohnehin hätten die Tarifvertragsparteien – anders als die Beklagte annimmt – einen derartigen Regelungswillen in irgendeiner Form deutlich machen müssen. Der Umstand, dass sie die ihnen bekannte Niederschriftserklärung zu § 11 Abs. 3 TV-N NW nicht übernommen haben, lässt eher den Schluss zu, dass sie bewusst eine davon abweichende Regelung treffen wollten.

d) Aus vorstehenden Ausführungen folgt zugleich, dass entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts und der Beklagten die Bestimmung des § 11 Abs. 3 Satz 3 BzTV-N BW auch in der Auslegung des Klägers einen Anwendungsbereich hat. Die Beklagte berücksichtigt nicht, dass die Bestimmung des § 11 Abs. 3 Satz 1 BzTV-N BW zu der entgeltrechtlichen Wertigkeit der einzelnen

Tage einer Rufbereitschaft gerade keine Aussage enthält. Diese Zuordnung erfolgt ausdrücklich erst durch Satz 3 der streitbefangenen Bestimmung. Die tarifliche Anordnung kompensiert zudem bei Wochenendrufbereitschaften, die typischerweise von Freitagmittag bis Montagfrüh angeordnet werden, die für die Arbeitnehmer im Vergleich zu den entsprechenden Bestimmungen im TVöD, im TV-V und im TV-N NW und TV-N BRB günstigere Regelung in § 11 Abs. 3 Satz 1 BzTV-N BW, wonach die Pauschale auch für angebrochene Tage der Rufbereitschaft zu gewähren ist. Nach § 11 Abs. 3 Satz 3 BzTV-N BW ist bei derartigen Rufbereitschaften für jeden Tag nur das zweifache Stundenentgelt zu zahlen, weil die Rufbereitschaft an einem Freitag beginnt. Wie im TV-N NW sollen für eine typische Wochenendrufbereitschaft damit acht Stundenentgelte, nämlich je zwei für die vier Tage Freitag bis Montag, gezahlt werden.

3. Die Systematik des BzTV-N BW bestätigt vorstehende Auslegung. Die Tarifvertragsparteien verwenden auch in anderen Regelungszusammenhängen den Begriff »täglich« im Sinne von »jeden Tag«. Dies ist zum Beispiel der Fall in § 9 Abs. 5 BzTV-N BW, wonach die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden in einem festgelegten Zeitraum ausgeglichen werden. In § 10 Abs. 4 und Abs. 5 BzTV-N BW haben die Tarifvertragsparteien im Zusammenhang mit der Begriffsbestimmung der Wechselschichtarbeit bzw. Schichtarbeit jeweils auf einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der »täglichen« Arbeitszeit abgestellt. Mit »täglich« ist in diesem Zusammenhang »jeden Tag« gemeint (vgl. für die wortgleiche Regelung der Schichtarbeit in § 7 Abs. 2 TVöD BAG 12. Dezember 2012 - 10 AZR 354/11 - Rn. 11).

4. Dem Kläger ist die begehrte Zahlung zuzusprechen.

a) Für die streitbefangenen vier Montage 1. Juni 2009, 27. Juli 2009, 14. September 2009 sowie 11. Januar 2010 sind dem Kläger jeweils zwei tarifliche Stundenentgelte seiner Lohngruppe 6, berechnet gemäß § 11 Abs. 3 Satz 2 iVm. § 11 Abs. 1 Satz 2 BzTV-N BW aus der Stufe 1, zu zahlen. Die mehrtägigen Rufbereitschaften, die an diesen Montagen endeten, haben jeweils an dem Montag davor begonnen. Ihm ist deshalb jeweils eine Vergütung von 25,04 Euro brutto nachzuzahlen.

(...)

Teilnahme an einer Fachtagung, Erforderlichkeit

Leitsätze:

1. Der Anspruch auf Übernahme der Kosten für eine Fachtagung setzt voraus, dass für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse i. S. von § 19 Abs. 3 MVG-EKD vermittelt werden. Der Beurteilungsspielraum der Mitarbeitervertretung schließt dabei ein, dass auch die Teilnahme an Tagungen erforderlich sein kann, für die es eine »konkrete Erforderlichkeit« nicht gibt. Die Tätigkeit einer Mitarbeitervertretung besteht nicht ausschließlich aus konkreten einzelfallbezogenen Beteiligungsfragen.
2. Eine sinnvoll koordinierte und strukturierte Tätigkeit einer Mitarbeitervertretung setzt voraus, dass auch Kenntnisse des arbeitsrechtlichen Umfeldes vorhanden sind, in dem die Mitbestimmung gelebt wird. Dies schließt die Teilnahme an Tagungen ein, in denen Kenntnisse über arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen vermittelt werden, in denen sich die tägliche Arbeit der Mitarbeitervertretung vollzieht.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

KIRCHENGERICHTSHOF DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND, SENATE FÜR MITARBEITERVERTRETUNGSRECHTLICHE STREITIGKEITEN, BESCHLUSS VOM 03. JUNI 2013, II-0124/U24-12 VORINSTANZ: SCHLICHTUNGSSTELLE NACH DEM MITARBEITERVERTRETUNGSGESETZ DER EV. KIRCHE VON WESTFALEN – 2. KAMMER – IN MÜNSTER (WESTF.), AZ.: 2M81/11

Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten sich über die Verpflichtung der Dienststelle, die Kosten der Teilnahme eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung an einer Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht zu übernehmen. Die Fachtagung stand unter dem Titel »Kirchliches Arbeitsrecht in der Krise, wie kommt man zu gerechten Arbeitsbedingungen?« Sie beinhaltete Vorträge zu den Themen »Darf die Kirche zur Wahrung ihrer Rechte die Grundrechte, verdrängen?«, »Gewährleistung der Arbeitnehmer-Grundrechte im sogenannten Dritten Weg, 3. Weg oder 2. Weg – welcher Weg führt zum Ziel?« sowie »Streikrecht als Grundrechtswirklichung«. In Arbeits- und Vertiefungsgruppen wurden die Themen »Handlungsmöglichkeiten der MAV bei kirchenrechtswidriger Beschäftigung« (z. B. Leiharbeit), »Auswirkung des europäischen Rechts im Hinblick auf Mitbestimmung (Kann ich als MAV damit eine Zustimmung verweigern?)«, »Kirchliche Prägung diakonischer Einrichtungen«, »Handlungsmöglichkeiten der MAV nach dem sogenannten Dritten Weg« und »Welche Unternehmensmitbestimmungsrechte hat die MAV?« behandelt. Eine Podiumsdiskussion von Wissenschaftlern, Vertretern des Diakonischen Werkes sowie Politikern schloss die Tagung ab.

Nachdem die Dienststelle die Freistellung des Mitglieds der MAV sowie die Kostenübernahme für die Fachtagung abgelehnt hat,

beantragte die Mitarbeitervertretung bei der zuständigen Schiedsstelle festzustellen, dass ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge sowie ein Anspruch auf Kostenübernahme für die Tagungsteilnahme bestände. Die Schiedsstelle hat den Antrag der Mitarbeitervertretung mit der Begründung zurückgewiesen, die Teilnahme des Mitglieds der Mitarbeitervertretung an der Tagung zum kirchlichen Arbeitsrecht sei zur sachgerechten und effektiven Wahrnehmung der Aufgaben in der Mitarbeitervertretung nicht erforderlich. Die daraufhin von der Mitarbeitervertretung beim Kirchengenerichtshof eingereichte Beschwerde hatte demgegenüber Erfolg.

Aus den Gründen:

II. Die Beschwerde ist begründet. Die Schiedsstelle hat den Antrag zu Unrecht zurückgewiesen.

Nach § 30 Abs. 2 MVG-EKD trägt die Dienststelle die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten. Dies schließt die durch die Teilnahme an einer Schulung entstehenden Aufwendungen eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung wie Fahrt- und Übernachtungskosten sowie Tagungsgebühren mit ein. Die Mitarbeitervertretung ist befugt, im eigenen Namen Freistellungs- oder Erstattungsansprüche von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung mit dem Ziel der Freistellung des Mitglieds von der

entsprechenden Verbindlichkeit bzw. der Zahlung der Geldschuld an diese Mitglieder geltend zu machen (vgl. BAG, Beschluss vom 15. Januar 1992 - 7 ABR 23/90, AP Nr. 41 zu § 40 BetrVG 1972; 28. Juni 1995-7 ABR 47/94, AP Nr. 47 zu § 40 BetrVG 1972, Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, BetrVG § 40 Rn. 141).

Der Anspruch auf Übernahme der Kosten setzt voraus, dass für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse i. S. v. § 19 Abs. 3 MVG-EKD vermittelt werden. Welche Kenntnisse erforderlich sind und ob solche Kenntnisse durch die Teilnahme an einer Tagung oder an einem Lehrgang vermittelt werden, entscheidet die Mitarbeitervertretung, ihr steht insoweit ein Beurteilungsspielraum zu (KGH.EKD, Beschluss vom 29. Oktober 2012 - II-0124/T58-11, www.kirchenrecht-ekd.de; vgl. auch BAG, Beschluss vom 7. Juni 1989 - Az. 7 ABR 26/88 - AP Nr. 67 zu § 37 BetrVG 1972, Fitting, Engels, Schmidt, Trebinger, Linsenmaier, Betriebsverfassungsgesetz § 37 Rn. 174 zu § 37 Abs. 6 BetrVG). Dieser Beurteilungsspielraum ist notwendig, da nur das Gremium der Mitarbeitervertretung darüber befinden kann, welche Kenntnisse für die konkrete Arbeit der Mitarbeitervertretung notwendig sind. Dies gilt insbesondere, weil § 19 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD den Schulungsanspruch auf vier Wochen pro Amtsperiode beschränkt; eine differenzierende Regelung entsprechend § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG kennt das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD nicht. Steht nur ein beschränktes Schulungsvolumen zur Verfügung, so bedarf es eines ausreichend weiten Beurteilungsspielraums, um durch differenzierte Schulungs- und Tagungsteilnahme ihrer Mitglieder den insgesamt erforderlichen Kenntnisstand in der Mitarbeitervertretung sicherstellen zu können.

Dieser Beurteilungsspielraum schließt ein, dass auch die Teilnahme an Tagungen im Sinne von § 19 Abs. 3 MVG-EKD erforderlich sein kann, für die es eine »konkrete Erforderlichkeit«, etwa i. S. v. § 37 Abs. 6 BetrVG, nicht gibt. Die Tätigkeit einer Mitarbeitervertretung besteht nicht ausschließlich aus konkreten einzelfallbezogenen Beteiligungsfragen. Eine sinnvoll koordinierte und strukturierte Tätigkeit einer Mitarbeitervertretung setzt voraus, dass auch Kenntnisse des arbeitsrechtlichen Umfeldes vorhanden sind, in dem die Mitbestimmung gelebt wird. Dies schließt die Teilnahme an Tagungen ein, in denen Kenntnisse über arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen vermittelt werden, in denen sich die tägliche Arbeit der Mitarbei-

tervertretung vollzieht. Die von der Dienststellenleitung vertretene ausschließlich auf konkrete Beteiligungstatbestände reduzierte Auslegung des Begriffs der Erforderlichkeit greift deshalb zu kurz.

Vorliegend hat sich die Entscheidung der Mitarbeitervertretung über die Erforderlichkeit der Teilnahme eines Mitglieds an der Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht im Rahmen dieses Beurteilungsspielraums gehalten. Dies hat die Vorinstanz verkannt. In den Arbeits- und Vertiefungsgruppen sind Kenntnisse vermittelt worden, die für die tägliche Arbeit der Mitarbeitervertretung bereits unmittelbar erforderlich sind und konkrete Mitbestimmungsfragen betreffen. In den Fachvorträgen wurden Fragen der Reichweite von Grundrechten in kirchlichen Einrichtungen behandelt, auch insoweit hält sich die Beurteilung der Mitarbeitervertretung im Hinblick auf die

Erforderlichkeit der Teilnahme im Rahmen des ihr zustehenden Beurteilungsspielraums (zu den Grenzen vgl. KGH.EKD, Beschluss vom 29. Oktober 2012 - II-0124/T58-11, a. a. O.). Die Mitarbeitervertretung hat deshalb aus § 30 Abs. 2 MVG-EKD einen Anspruch auf Übernahme der Kosten der Tagungsteilnahme ihres Mitglieds.

Auch der weitere Sachantrag ist begründet. Bei gebotener Auslegung betrifft er im Wesentlichen die mitarbeitervertretungsrechtliche Frage der Erforderlichkeit der Teilnahme an der Fachtagung und kann deshalb im vorliegenden Verfahren geltend gemacht werden. Nach § 19 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD besteht ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge; diesem Anspruch ist durch Gutschrift der aufgewendeten Arbeitszeit zu entsprechen.

III (...)

Freistellung und Kostenübernahme für Tagung, Erforderlichkeit

Leitsätze:

1. Nach der Rechtsprechung des Kirchengerichtshofs entscheidet die Mitarbeitervertretung, welche Erkenntnisse erforderlich sind und ob solche Kenntnisse durch die Teilnahme an einer Tagung oder an einem Lehrgang vermittelt werden

2. Der Mitarbeitervertretung steht insoweit hinsichtlich der Erforderlichkeit von Tagungen und Lehrgängen ein Beurteilungsspielraum zu.

Dieser Beurteilungsspielraum ist notwendig, da nur das Gremium der Mitarbeitervertretung darüber befinden kann, welche Kenntnisse für die konkrete Mitarbeit der Mitarbeitervertretung notwendig sind.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

KIRCHENGERICHT- MVG- FÜR STREITIGKEITEN AUS DER ANWENDUNG DES MITARBEITERVERTRETUNGSGESETZES
F. D. DW EKM, BESCHLUSS VOM 29.09.2013, AZ.: I-5-2013

Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten über die Teilnahme von zwei Mitgliedern der antragstellenden Mitarbeitervertretung an einer Tagung »Mit Schwung in die Interessenvertretung« in Berlin am 07. und 08.11.2013. Die Antragsgegnerin betreibt ein Krankenhaus. Am 27.06.2013 fasste die Mitarbeitervertretung den Beschluss, dass die zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung an der Tagung am 07. und 08.11.2013 teilnehmen sollten. Die Antragsgegnerin antwortete unter dem 17.07.2013, Freistellung und Kostenübernahme würden nur für ein Mitglied der Mitarbeitervertretung gewährt.

Die Mitarbeitervertretung vertritt die Auffassung, die Antragsgegnerin sei nach § 19

Abs. 3 MVG-EKD zur Gewährung von Arbeitsbefreiung und Kostenerstattung für die Tagungsteilnahme von zwei Mitgliedern verpflichtet.

Die Antragsgegnerin vertritt die Auffassung, nur die Teilnahme eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung sei durch § 19 Abs. 3 MVG-EKD gedeckt. Es bleibe unklar, warum das allgemeine Wissen, das Gegenstand der Tagung sei, zwei Teilnehmer erfordere und eine Fortbildung in Berlin, die mit entsprechenden Kosten und Abwesenheitszeiten für das nicht freigestellte Mitglied der Mitarbeitervertretung verbunden sei. Es sei nicht zu erkennen, dass ein konkreter Bezug bestehe zwischen den gegenwärtigen und zukünftigen Aufgaben der Mitarbeitervertretung in der Dienststelle.

Aus den Gründen:

Der Antrag ist begründet.

Nach § 19 Abs. 3 MVG-EKD ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die für dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. Nach § 30 Abs. 2 MVG-EKD ist die Dienststelle zur Erstattung der Tagungen und Lehrgänge, für die Anspruch auf Freistellung besteht, verpflichtet. (Fey/Rehren, MVG-EKD, § 19 MVG-EKD, Rd.-Nr.15 – Januar 2012).

Entgegen der Auffassung der Antragsgegnerin ist die Erforderlichkeit der Tagungsteilnahme für zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu bejahen. Dabei folgt die Schlichtungsstelle der einschlägigen Rechtsprechung des KGH.EKD, der zufolge der Begriff der Erforderlichkeit in § 19 Abs. 3 MVG-EKD in einem weiteren Sinne zu verstehen ist als der Begriff der Erforderlichkeit in § 37 Abs. 6 BetrVG des statlichen Betriebsverfassungsrechts. Nach der Rechtsprechung des KGH.EKD entscheidet die Mitarbeitervertretung, welche Erkenntnisse erforderlich sind und ob solche Kenntnisse durch die Teilnahme an einer Tagung oder an einem Lehrgang vermittelt werden. Der Mitarbeitervertretung steht insoweit hinsichtlich der Erforderlichkeit von Tagungen und Lehrgängen ein Beurteilungsspielraum zu. Dieser Beurteilungsspielraum ist notwendig, da nur das Gremium der Mitarbeitervertretung darüber befinden kann, welche Kenntnisse für die konkrete Mitarbeit der Mitarbeitervertretung notwendig sind. Dies gilt insbesondere, weil § 19 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD den Schulungsanspruch auf vier Wochen pro Amtsperiode beschränkt; eine differenzierende Regelung entsprechend §§ 37 Abs. 6 und Abs. 7 BetrVG kennt das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD nicht. Steht nur ein beschränktes Schulungsvolumen zur Verfügung, so bedarf es eines ausreichend weiten Beurteilungsspielraums, um durch differenzierte Schulungs- und Tagungsteilnahme ihrer Mitglieder den insgesamt erforderlichen Kenntnisstand in der Mitarbeitervertretung sicherstellen zu können. Dieser Beurteilungsspielraum schließt ein, dass auch die Teilnahme an Tagungen im Sinne von § 19 Abs. 3 MVG-EKD erforderlich sein kann, wenn es eine »konkrete Erforderlichkeit« etwa im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG nicht gibt. Die Tätigkeit einer Mitarbeitervertretung

besteht nicht ausschließlich aus konkreten einzelfallbezogenen Beteiligungsfragen. Eine sinnvoll koordinierte und strukturierte Tätigkeit einer Mitarbeitervertretung setzt voraus, dass auch Kenntnisse des arbeitsrechtlichen Umfeldes vorhanden sind, in dem die Mitbestimmung gelebt wird. Dies schließt die Teilnahme an Tagungen ein, in denen Kenntnisse über arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen vermittelt werden, in denen sich die tägliche Arbeit der Mitarbeitervertretung vollzieht. Eine ausschließlich auf konkrete Beteiligungstatbestände reduzierte Auslegung des Begriffs der Erforderlichkeit greift deshalb zu kurz (KGH.EKD 03.06.2013 -II-0124/U24/12-; KGH.EKD, 29.10.2012 -II-0124/T58/11-). Vorliegend hat sich die Entscheidung der Mitarbeitervertretung über die Erforderlichkeit der Teilnahme zweier Mitglieder an der Tagung »Mit Schwung in die Interessenvertretung« in Berlin am 07. und 08.11.2013 im Rahmen dieses Beurteilungsspielraums gehalten. Die Themen der Tagung betreffen Fragen des arbeitsrechtlichen Umfeldes, in dem die Mitbestimmung gelebt wird. Das gilt für die Thematik »Branchenentwicklung als Herausforderung für die Interessenvertretung« ebenso wie für die Schlussthematik »Die Krankenhauspolitik nach der Bundestagswahl«, bei der es nach einer Analyse und Bewertung um Fragen der Einflussnahme und der Durch-

setzung von Beschäftigungsinteressen geht. Auch der zweite Tagungsordnungspunkt »Interessenvertretung. Macht. Gerechtigkeit. Zur Bedeutung der Demokratie im Betrieb.« behandelt grundlegende Fragen der Mitbestimmung. Gleiches gilt für die Praxisforen, die am ersten Tagungstag in der Zeit zwischen 14.00 und 18.00 Uhr stattfinden und dann anschließend Gegenstand der Auswertung »Die Praxisforen im Brennglas« am Folgetag um 9.00 Uhr bilden. Da einerseits grundlegenden Fragen betroffen sind und andererseits der Nachmittag des ersten Tagungstages sowie die erste Hälfte des zweiten Tagungstages alternativ zu besuchenden Themenforen gewidmet sind, ist auch die Entsendung von zwei Mitgliedern der Mitarbeitervertretung angesichts des weiten Beurteilungsspielraums der Mitarbeitervertretung nicht zu beanstanden. Entgegenstehende betriebliche Notwendigkeiten im Sinne von § 19 Abs. 3 Satz 4 MVG-EKD hat die Antragsgegnerin dem Begehren der Mitarbeitervertretung nicht entgegengehalten. Die Antragsgegnerin ist deshalb zur Arbeitsbefreiung gegenüber den beiden Mitgliedern der Mitarbeitervertretung verpflichtet und hat dementsprechend nach § 19 Abs. 3 MVG-EKD und § 30 Abs. 2 MVG-EKD die erforderlichen Kosten zu tragen.

(...)

Tätigkeit Gesundheitspfleger in Psychiatrie, Entgeltgruppe 8 AVR

Leitsätze:

Kranken- und Gesundheitspflege, die in der Psychiatrie eingesetzt werden, erfüllen das in der Anlage 1 zur Entgeltgruppe 8 unter A genannte Richtbeispiel und sind schon allein deshalb in die Entgeltgruppe 8 AVR einzugruppieren. Weitere aus den allgemeinen Eingruppierungsmerkmalen abgeleitete Voraussetzungen hinsichtlich der Art der Tätigkeit müssen nicht erfüllt werden.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

KIRCHENGERICHT- MVG- FÜR STREITIGKEITEN AUS DER ANWENDUNG DES MITARBEITERVERTRETUNGSGESETZES
F. D. DW EKM, BESCHLUSS VOM 29.09.2013, AZ.: I-5-2013

Sachverhalt:

Die Beteiligten, die Dienststelle und die bei ihr gebildete Mitarbeitervertretung, streiten darüber, ob allein die Tätigkeit als (Kranken- bzw.) Gesundheitspfleger in einer Einrichtung der Psychiatrie für die Eingruppierung nach Entgeltgruppe 8 AVR ausreicht, oder ob weitere aus den allgemeinen Eingruppierungsmerkmalen abgeleitete Voraussetzungen hin-

sichtlich der Art der Tätigkeit erfüllt werden müssen.

Die Mitarbeitervertretung hatte für insgesamt 17 Pflegefachkräfte, die mit der Qualifikation als staatlich anerkannte Gesundheits- bzw. Krankenpfleger in dem Fachkrankenhaus für Psychiatrie beschäftigt werden, die Eingruppierung nach Entgeltgruppe 8 der Anlage 1 der Erkrankungen behandelt. In dem

Fachkrankenhaus werden ausschließlich psychiatrische Erkrankungen behandelt.

Die Mitarbeitervertretung vertritt die Ansicht, es genüge bereits die Tätigkeit als Gesundheitspfleger in einer psychiatrischen Einrichtung, um die Eingruppierung nach Entgeltgruppe 8 zu begründen. Sie verwies damit auf eine Entscheidung des BAG aus dem Jahre 2012.

Die Dienststelle vertritt dem entgegen die bisherige Auffassung des Kirchengerichtshofes. Danach erfüllt die Tätigkeit als Kranken- und Gesundheitspfleger in einer psychiatrischen Einrichtung erst dann die Merkmale der Entgeltgruppe 8, wenn prägend für seine Tätigkeit solche Aufgaben sind, die auf besondere Bedürfnisse von Patienten in der Psychiatrie ausgerichtet sind. Allein die Tätigkeit in dem psychiatrischen Fachkrankenhaus genügt danach für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 nicht.

Mit ihrer Klage beim Kirchengericht begehrt die Mitarbeitervertretung die Feststellung, dass die Weigerung der Dienststelle, die Mitarbeiter in die Entgeltgruppe 8 AVR DW EKD einzugruppieren rechtswidrig ist.

Aus den Gründen:

1. Der Antrag ist zulässig.
(...)

2. Der Antrag ist auch begründet.

Sämtliche genannten Mitarbeiter sind als (Kranken- bzw.) Gesundheitspfleger in der Psychiatrie eingesetzt und erfüllen damit das in der Anlage 1 zur Entgeltgruppe 8 unter A. genannte Richtbeispiel.

Die Beteiligten haben keine weiteren für die Erfüllung der Eingruppierungsmerkmale maßgeblichen Tatsachen vorgetragen. Zwischen ihnen ist gerade streitig, ob allein die Tätigkeit als (Kranken- bzw.) Gesundheitspfleger in einer Einrichtung der Psychiatrie für die Eingruppierung nach Entgeltgruppe 8 AVR ausreicht, oder ob im Sinne der Entscheidung des Kirchengerichtshofes weitere aus den allgemeinen Eingruppierungsmerkmalen abgeleitete Voraussetzungen hinsichtlich der Art der Tätigkeit erfüllt werden müssen.

Für die Eingruppierung sind die in den beiden von den Beteiligten zitierten Entscheidungen des Kirchengerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichts übereinstimmend dargestellten und von beiden Gerichten in ständiger Rechtsprechung angewandten folgenden Grundsätze maßgeblich. Danach sind die AVR trotz deren von Tarifverträgen abweichender Entstehung nach den gleichen Grundsätzen auszulegen wie Tarifverträge,

nämlich zunächst nach dem Wortlaut und dem Sinn der Regelung. Dabei sind der wirkliche Wille sowie der beabsichtigte Sinn und Zweck der Regelung nur insoweit heranzuziehen, wie sie in den AVR auch erkennbar geworden sind. In diesem Rahmen sind schließlich auch der systematische Zusammenhang der Regelungen und deren Entstehungsgeschichte zu berücksichtigen. Ergibt sich danach noch ein Spielraum für die Auslegung, so ist das den praktischen Bedürfnissen besser entsprechende Ergebnis zu wählen.

Aus dem Tarifrecht ist auch die Methode der Verwendung von Regel- oder Richtbeispielen bekannt, mit denen die Tarifparteien zum Ausdruck bringen können, welche Tätigkeiten ihrer für die Auslegung verbindlichen Ansicht nach die allgemein formulierten Merkmale einer Entgeltgruppe erfüllen. Diese Regelungstechnik findet nach § 12 Abs. 4 Satz 2 AVR auch bei der Eingruppierung nach den AVR Anwendung. Die Richtbeispiele benennen danach Tätigkeiten »in dieser Eingruppierung«, was die Erfüllung der allgemeinen Merkmale voraussetzt. Auch die Richtbeispiele können jedoch in einzelnen Fällen auslegungsbedürftig sein. Die Auslegung hat dann unter Berücksichtigung der allgemeinen Eingruppierungsmerkmale zu erfolgen, die ihrerseits wieder unter Berücksichtigung des in den Richtbeispielen zum Ausdruck gekommenen Willens des Normgebers auszulegen sind.

In Anwendung dieser vom Kirchengerichtshof und dem Bundesarbeitsgericht übereinstimmend dargestellten Grundsätze sind die beiden Gerichte hinsichtlich des Richtbeispiels »Gesundheitspflegerin im OP-Dienst, in der Intensivpflege oder Psychiatrie« zu unterschiedlichen Ergebnissen gelangt. Der Kirchengerichtshof hat das Richtbeispiel »Gesundheitspflegerin ... in der Psychiatrie« für mehrdeutig und damit auslegungsbedürftig gehalten, weil nach § 12 Abs. 2 AVR das »Gepräge« der ausgeübten Tätigkeit für die Eingruppierung maßgeblich sein soll und die Tätigkeit des Gesundheitspflegers ihr Gepräge nicht dadurch erhalte, wo sie ausgeübt wird (etwa in einer psychiatrischen Einrichtung), sondern welche Tätigkeiten ausgeübt werden. Daher seien zur Abgrenzung von der bereits in der Entgeltgruppe 7 berücksichtigten Tätigkeit von Gesundheitspflegern an den allgemeinen Merkmalen der Entgeltgruppe 8 orientierte Anforderungen an die Tätigkeit von Gesundheitspflegern in der Psychiatrie zu stellen, die erst die Unterscheidung

zwischen der Tätigkeit von Gesundheitspflegern nach der Entgeltgruppe 7 ermöglichen. Deshalb könnten nur solche Tätigkeiten von Gesundheitspflegern das Richtbeispiel erfüllen, die auf die besonderen Bedürfnisse der Patienten in der Psychiatrie ausgerichtet sind (unter 111 bbb) der Gründe). Anderenfalls handele es sich um Tätigkeiten von Gesundheitspflegern, die sich von solchen nach Entgeltgruppe 7 nicht in eingruppierungsrelevanter Weise unterscheiden.

Das Bundesarbeitsgericht hat dieser Argumentation entgegengehalten, der Begriff »Gepräge« aus § 12 Abs. 2 AVR sei nicht geeignet für eine Auslegung des Richtbeispiels, denn die Funktion des § 12 Abs. 2 AVR sei eine andere. Hier solle nur für den Fall, dass eine Tätigkeit mehrere Tätigkeitsmerkmale erfüllt, geregelt werden, welches Tätigkeitsmerkmal dann für die Eingruppierung entscheidend sein soll (unter II 3 d der Gründe). Für eine Ergänzung des Richtbeispiels durch weitere Anforderungen bestehe keine Grundlage.

Die erkennende Kammer folgt der vom Bundesarbeitsgericht dargelegten Ansicht. Sie geht davon aus, dass die arbeitsrechtliche Kommission bei der Formulierung des Richtbeispiels den üblicherweise mit Richtbeispielen verfolgten Zweck erfüllen wollte, durch Angabe konkreter Beispiele für die so beschriebenen Tätigkeiten Klarheit zu schaffen und den Nutzern der AVR die Anwendung der allgemeinen Eingruppierungsmerkmale zu ersparen. Werden in diesem Zusammenhang Tätigkeiten allein durch das Merkmal »in der Psychiatrie« herausgehoben, so besteht zunächst kein Grund für die Annahme, dass damit anderes gemeint ist, als dass die Tätigkeit in der Psychiatrie ausgeübt wird. Zwar ist nicht zwingend anzunehmen, dass ein »vertieftes oder erweitertes Fachwissen« im Sinne der allgemeinen Merkmale gegeben sei, nur weil der Gesundheitspfleger seine Tätigkeit in der Psychiatrie ausübt. Der Normgeber ist aber nicht gehindert, ein solches herausgehobenes Fachwissen zu unterstellen, wenn eine Tätigkeit ausgeübt wird, die über die normalen bei geistig gesunden Patienten erforderlichen Kenntnisse hinaus auch Kenntnisse zum Umgang mit psychisch erkrankten Patienten erfordert. Auch hätte das Richtbeispiel leicht entsprechend formuliert werden können, wenn damit auf eine Zusatzausbildung oder auf bestimmte Tätigkeiten abgestellt werden sollte. Dies ist aber nicht geschehen.

Büropersonal für Mitarbeitervertretung, § 31 Abs. 1 MVG-K

Leitsätze:

1. Gemäß § 31 Abs. 1 MVG-K hat die Dienststelle für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung nicht nur die erforderlichen Räume und den Geschäftsbedarf sondern auch Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

2. Die Verpflichtung zur Stellung von Büropersonal besteht unabhängig davon, ob, Büropersonal in der Dienststelle vorhanden ist oder üblicherweise eingesetzt wird. Die Mitarbeitervertretung hat auch Anspruch auf Büropersonal, wenn dieses nicht dienststellenüblich

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)KIRCHENGERICHTSHOF DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND, SENATE FÜR MITARBEITERVERTRETUNGSRECHTLICHE STREITIGKEITEN, BESCHLUSS VOM 07. AUGUST 2013, I-0124/V21-13

Sachverhalt:

Die Beteiligten stritten darum, ob und in welchem Umfang die Dienststelle der Mitarbeitervertretung Büropersonal zur Verfügung stellen muss.

Die in der Dienststelle gebildete Mitarbeitervertretung besteht aus fünf Mitgliedern. Insgesamt sind bei der Dienststelle 49 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie weitere 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf sog. Bürgerarbeitsplätzen beschäftigt. Die für die Mitarbeitervertretung anfallenden Schreibarbeiten und Bürotätigkeiten wurden bislang von einer Mitarbeiterin neben ihren anderen Aufgaben erledigt. Nach dem Ausscheiden dieser Mitarbeiterin verlangte die Mitarbeitervertretung erfolglos, ihr eine Bürokraft zur Verfügung zu stellen.

In dem vorausgegangenen Kirchengerichtsverfahren, hat die Schiedsstelle dem Antrag der Mitarbeitervertretung, die Dienststelle zu verpflichten, ihr Büropersonal im Umfang von zwei Stunden zur Verfügung zu stellen, stattgegeben. Gegen diesen Beschluss hat die Dienststelle Beschwerde beim Kirchengerichtshof eingelegt. Die Dienststelle vertrat die Auffassung, der angegriffen Beschluss sei unzutreffend, da keine tatsächlichen Feststellungen zum Umfang der anfallenden Büroarbeiten getroffen worden seien. Auch könne der Dienststelle nicht zugemutet werden, da der Schreibdienst bei der Dienststelle weggefallen sei, eine Arbeitskraft für 2 Stunden einzustellen.

Der Kirchengerichtshof schloss sich nunmehr der Auffassung der Schiedsstelle an und lehnte die Annahme der Beschwerde zur Entscheidung ab.

Aus den Gründen:

II. Die Beschwerde ist nicht zur Entscheidung anzunehmen, weil hierfür kein Grund gegeben ist.

1. Die Entscheidung über die Statthaftigkeit, Zulässigkeit und das Verfahren der Beschwerde richtet sich nach § 65 MVG-K, wie auch nach § 63 MVG-EKD.

2. (...)

a) Es bestehen keine ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses. Solche Zweifel sind anzunehmen, wenn die Entscheidung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit voraussichtlich anders zu treffen sein wird, die bloße Möglichkeit einer entgegengesetzten Entscheidung genügt nicht (ständige Rechtsprechung des KGH.EKD, zuletzt Beschluss vom 18. Juni 2012 – I-0124/U3-12, www.kirchenrecht-ekd.de). Für das Vorliegen ernstlicher Zweifel kommt es auf das Ergebnis des angefochtenen Beschlusses an, nicht auf seine Begründung.

Es bestehen keine ernstlichen Zweifel an dem stattgebenden Beschluss der Schiedsstelle. Soweit die Beschwerdeführerin meint, dass sie der Mitarbeitervertretung überhaupt kein Büropersonal zur Verfügung zu stellen habe, weil die Mitarbeitervertretung die anfallenden Schreibarbeiten selbst zu erledigen in der Lage sei, bestehen solche Zweifel schon deshalb nicht, weil § 31 Abs. 1 Satz MVG-K ausdrücklich anordnet, dass die Dienststelle für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung die erforderlichen Räume, den Geschäftsbedarf und Büropersonal zur Verfügung stellt. Die Verpflichtung zur Stellung von Büropersonal steht nicht unter dem Vorbehalt, dass solches in der Dienststelle vorhanden ist oder üblicherweise eingesetzt wird. Anders als in

§ 31 Abs. 1 Satz 2 MVG-K ist bei den technischen Einrichtungen auch nicht vorgesehen, dass die dienststellenübliche Ausstattung zu gewähren ist. Daraus lässt sich nur folgern, dass die Mitarbeitervertretung Anspruch auf Büropersonal auch hat, wenn dieses nicht dienststellenüblich ist. Ernstliche Zweifel bestehen auch nicht deshalb, weil die Beschaffung solchen Personals unmöglich wäre. Die Beschwerdeführerin hat nicht angegeben, aus welchen Gründen davon auszugehen sein soll, dass auf dem Arbeitsmarkt keine Arbeitskräfte für Bürotätigkeiten im Umfang von zwei Stunden pro Woche zu finden sind. Ferner hat sie nicht angegeben, dass sie in dem genannten Umfang Büroleistungen nicht von einem anderen Unternehmen einkaufen kann. Die Stellung von Büropersonal bedeutet nicht, dass dieses mit der Dienststelle arbeitsvertraglich verbunden sein muss. Erforderlich ist nur Personal für Bürotätigkeiten.

Schließlich bestehen keine ernstlichen Zweifel an dem von der Schiedsstelle festgesetzten wöchentlichen Umfang der Stellung von Büropersonal. Selbst wenn die Schiedsstelle die Schätzung des Bedarfs auf einer schmalen und unsicheren Grundlage vorgenommen haben sollte, folgt daraus noch nicht, dass die Entscheidung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit anders zu treffen sein wird. Die Beschwerdeführerin trägt nicht in ausreichendem Maße dazu vor, dass ein Bedarf von weniger als zwei Stunden pro Woche gegeben ist. Der Umstand, dass im Zeitraum vom 1. Januar bis 23. April 2013 von der Mitarbeitervertretung nur sieben Schreiben an die Dienststellenleitung gesandt worden sind, ist ohne Aussagekraft zum Bedarf an Bürotätigkeit, weil sich dieser nach dem Gesamtaufwand und nicht nur an dem Aufwand für Korrespondenz mit der Dienststellenleitung ausrichtet. Insoweit wird ein viel höherer Bedarf an Korrespondenz in der Mitarbeitervertretung und mit der Belegschaft und der Organisation von Sitzungen, Schulungen und ähnlichem bestehen. Dieser Gesamtaufwand wird von der Beschwerdeführerin nicht nachvollziehbar dargelegt, so dass nicht überwiegend wahrscheinlich ist, dass die Beschwerde Erfolg hat. Es besteht vielmehr die bloße Möglichkeit einer anderen Entscheidung,

b) Für die Entscheidung über die Beschwerde kommt es nicht auf eine Rechtsfrage grundsätzlicher Bedeutung an. Eine solche Rechtsfrage ist hier angesichts der klaren Regelung, dass Büropersonal zu stellen ist, nicht gegeben.

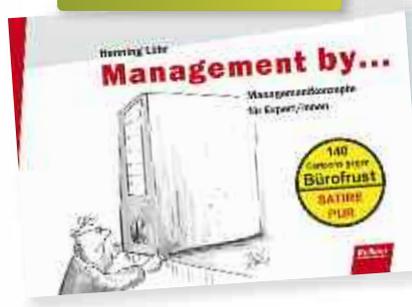
c) Für eine Abweichung von einer anderen Entscheidung eines der in § 65 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 MVG-K (§ 63 Abs. 2 Nr. 3 MVG-EKD) genannten Gerichte ist nichts ersichtlich.

d) Ein Verfahrensmangel, auf dem der Beschluss im Sinne des § 65 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 MVG-K (§ 63 Abs. 2 Nr. 4 MVG-EKD) beruhen kann, liegt nicht vor.

III (..)



BUCHEMPFEHLUNG



Cartoons aus »Management by ...« 140 satirische Cartoons gegen Bürofrust, erhältlich beim BuchKellner für 9,90 Euro

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2014



- 24.–28.02. MVG-Einführung in Bad Bevensen
- 24.–28.02. Grundlagenwissen Arbeitsrecht in Bad Bevensen
- 24.–28.02. Konfliktmanagement/Mediation in Bad Bevensen
- 10.–14.03. MVG für Fortgeschrittene in Springe
- 10.–14.03. Arbeitszeit/Dienstplangestaltung Teil 1 in Springe
- 10.–14.03. Gesundheitsschutz f. Fortgeschrittene in Springe
- 24.–28.03. MVG Einführung in Walsrode
- 24.–28.03. AVR-K Einführung in Walsrode
- 24.–28.03. Einführung in den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Walsrode
- 24.–28.03. Demografischer Wandel Teil 1

Tagesveranstaltungen:

- Kurzfristig halbtäglich auf Anfrage möglich:**
- Wahlvorstandsschulung**
- 06.03. Überlastungsanzeige, Hannover**

Kosten
 Wochenseminar: 945,- Euro
 inkl. Unterkunft und Übernachtung
 Tagesveranstaltungen: 130,- Euro

Anmeldungen und weitere Informationen:
 Diakonische ArbeitnehmerInnen Initiative e.V. (dia e.V.)
 Vogelsang 6
 30459 Hannover
 Tel. 05 11-41 08 97 50
 Fax. 05 11-2 34 40 61
 verwaltung@mav-seminare.de

Fachbuch Ratgeber

für Mitarbeitervertretungen



Liebe Kolleginnen und Kollegen,
es bestellen immer mehr MAVen ihre Fachliteratur bei uns.

Warum? Wir bieten nur die Literatur an, die vornehmlich arbeitnehmerorientiert ist. Neben den hier vorgestellten besorgen wir natürlich auch alle anderen lieferbaren Titel und beraten bei der Auswahl. Ein Besuch auf unserer Homepage lohnt sich ebenso: www.kellnerverlag.de



Klaus Kellner



Nr. 2074 ■
ANNETTE REHWALD
Pflege im Schweinsgalopp
Die unerhörten Erlebnisse der Schwester Annette

Ständiger Zeitdruck, unzumutbare Arbeitszeiten und vernachlässigte Patienten bei schlechter Bezahlung – das sind die Widrigkeiten, mit denen sich Schwester Annette rumschlagen muss. Die Pflegekraft lässt sich jedoch von nichts und niemandem einschüchtern. Mit 20 Ratgeberseiten zur Selbsthilfe. 240 Seiten, Softcover, KellnerVerlag. 12,90 Euro
Auch als E-Book: ISBN 978-3-939928-80-1



Nr. 048 ■ BUEREN
Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben
Die Arbeitgeber nennen es Fehlzeitenmanagement und meinen damit die Senkung der Krankmeldungen.

Wie das geschieht und wie sich Beschäftigte sowie Interessenvertretungen gegen Krankmobbing wehren können, wird in diesem gut lesbaren Buch dargestellt. 2. Auflage 2002, 160 Seiten, KellnerVerlag. 16,90 Euro

Nr. 443 ■

DEPPISCH | JUNG U. A.

Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder

Das Buch bietet viele Hinweise für die tägliche Arbeit in der MAV und im Umgang mit Dienststellenleitungen. Handlich, verständlich und übersichtlich sowie mit der MVG-EKD-Novelle 2009. 2. Auflage 2010, 284 Seiten, Bund-Verlag. 19,90 Euro



4. aktualisierte Auflage



Nr. 032 ■ BAUMANN-CZICHON | GATHMANN | GERMER
Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)

Der umfassende Kommentar für die Praxis der MAVen und Dienststellenleitungen bei der EKD, deren Einrichtungen und vielen Landeskirchen. Mit Kommentar zur Wahlordnung und vielen Nebengesetzen. Unentbehrlich für jedes MAV-Mitglied und alle Personalverantwortlichen. 848 Seiten, Hardcover, 4. akt. Auflage 2013. KellnerVerlag. 49,90 Euro
Auch als E-Book bei allen gängigen Portalen: ISBN 978-3-939928-97-3



Nr. 538 ■
DEPPISCH U. A.
Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z
In über 140 Stichwörtern informiert das Lexikon über Aufgaben und Rechte der Interessenvertretung der Evangelischen Kirche. Im Vordergrund steht die Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche (MVG-EKD). Neu ist die CD-ROM mit vielen hilfreichen Arbeitshilfen zur Übernahme in die Textverarbeitung. 3. Auflage 2011, 656 Seiten, gebunden, Bund-Verlag. 49,90 Euro



Nr. 313 ■ ESSER | WOLMERATH
Mobbing und psychische Gewalt
Der Ratgeber für Betroffene und die Interessenvertretung. Zeigt Handlungsmöglichkeiten zur Bewältigung der Situation und hilft bei Konflikten am Arbeitsplatz. 8., aktualisierte Auflage 2011. 304 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag. 16,90 Euro



Nr. 588 ■ GRAUE:
Mutterschutzgesetz
Der Basiskommentar erläutert das gesamte Mutterschutzrecht kompakt und gut verständlich. Gesetzgebung und Rechtsprechung, einschließlich der neuesten europarechtlichen Vorgaben, sind berücksichtigt. 2. Auflage 2010, 318 Seiten, Softcover, Bund-Verlag. 29,90 Euro



Nr. 273 ■ DR. WOLFGANG DÄUBLER
Arbeitsrecht
Der bewährte Ratgeber vermittelt für jeden Arbeitnehmer das nötige Rüstzeug, um ohne juristische Vorkenntnisse arbeitsrechtliche Probleme erkennen und einschätzen zu können. Die Schwerpunkte der 9. Auflage sind Kündigungsfristen und Kündigungsschutz, die Neuregelung der Leiharbeit, Streikrecht für Beamte und in der Kirche und das Pflegezeitgesetz. 9. Auflage 2012, 575 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag. 19,90 Euro

Nr. 100 ■ KITTNER
Arbeits- und Sozialordnung 2013
Alle wichtigen Gesetze und Verordnungen, mit Einleitungen und Checklisten
1650 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag. 26,90 Euro



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

RESTPOSTEN

mit leichten Lagerschäden

stark reduziert!

EURICH, BARTH, BAUMANN, WEGNER (HRSG.)
Kirchen aktiv gegen Armut und Ausgrenzung
Theologische Grundlagen und praktische
Ansätze für Diakonie und Gemeinde

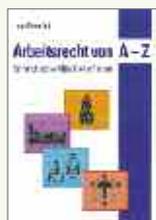


Wegen des erhöhten Armutsriscos und der sozialen Ausgrenzungsprozesse kann nicht mehr jeder am gesellschaftlichen Leben teilhaben. Die Autorinnen und Autoren

beschäftigen sich mit den Fragen, wie die Kirche helfen kann und welche theologischen Impulse oder Optionen dafür genutzt werden können. Neben historischen Grundlagen werden auch sozialpolitische Perspektiven behandelt und mögliche Lösungen zur Armutsbinderung und -überwindung besprochen, wobei auch Konsequenzen für Diakonie, Caritas und für das Wirken der Gemeinden angesprochen werden. 744 Seiten, Softcover, Kohlhammer-Verlag, **statt 44,80 Euro nur 25 Euro**

HANS PETER ZETL

Arbeitsrecht von A-Z
für kirchliche Mitarbeiter/innen



Das Fachbuch bietet kirchlichen Mitarbeiter/innen einen Gesamtüberblick über das kirchliche Arbeitsrecht. Nach Stichworten alphabetisch gegliedert, enthält es präzise Informa-

tionen zu arbeitsrechtlichen Problemen und interessante Erläuterungen zu Fragen der Sozial- und Zusatzversicherung.

256 Seiten, gebunden, Weka-Verlag, **nur 8 Euro**

CARSTEN FRERK

Caritas und Diakonie in Deutschland



Der Deutsche Caritasverband und das Diakonische Werk sind in den vergangenen Jahrzehnten zum weltweit größten privaten Arbeitgeberverbund aufgestiegen. Der Autor hat über die beiden kirchlichen Sozialkonzerne umfangreiche Zahlen und Fakten zusammengetragen. Detailliert, und veranschaulicht durch zahlreiche Tabellen und Übersichten, stellt er Finanzierung und Tätigkeitsfelder dar. In Exkursen werden brisante Fragen zum Dritten Weg erörtert.

366 Seiten, Softcover, Alibri-Verlag, **statt 24 Euro nur 15 Euro**

FRANK BSIRSKE, ELLEN PASCHKE,
BERNO SCHUCKART-WITSCH (HRSG.)

Streiks in Gottes Häusern – Protest, Bewegung, Alternativen in kirchlichen Betrieben.



Das Fachbuch bietet kirchlichen Mitarbeiter/innen einen Gesamtüberblick über das kirchliche Arbeitsrecht. Nach Stichworten alphabetisch gegliedert, enthält es präzise Informa-

tionen zu arbeitsrechtlichen Problemen und interessante Erläuterungen zu Fragen der Sozial- und Zusatzversicherung.

VSA-Verlag, 216 Seiten, Taschenbuch, **nur 14,80 Euro**

ZETL, ZWOSTA, SCHIERING

Betriebsübergang und Betriebsänderung
von A bis Z



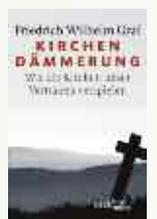
Leitungen, Mitarbeitervertretungen und Mitarbeiter sehen sich zunehmend mit Betriebsübergängen und Betriebsänderungen (u. a. Einrichtungs-

schließungen) konfrontiert. Mit diesen Veränderungen sind komplizierte arbeitsrechtliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragestellungen verbunden. Sowohl das Arbeitsrecht als auch die kirchliche Betriebsverfassung setzen ein Mindestmaß an Rechtskenntnissen voraus, da sonst der jeweils angesprochene Partner weder seine Rechte nutzen noch seine Pflichten erfüllen kann.

270 Seiten, Ketteler-Verlag, Softcover, **statt 22,90 Euro nur 10,90 Euro**

FRIEDRICH WILHELM GRAF

Kirchendämmerung
Wie die Kirchen unser Vertrauen verspielen



Die Kirchen in Deutschland erleben eine beispiellose Austrittswelle. Was läuft schief? Nur auf die Missbrauchsskandale zu verweisen, greift zu kurz. Die Gründe liegen tiefer.

Der Autor analysiert in diesem Buch sieben Kardinal-Untugenden der Kirchen. Diese Analyse der kirchlichen Missstände ist längst überfällig. Sie will wachrütteln, damit die Kirchen ihrer gesellschaftlichen Aufgabe in Zukunft besser gerecht werden.

192 Seiten, Softcover, Beck-Verlag, **statt 10,95 Euro nur 5,40 Euro**

CARSTEN FRERK

Rechtswissenschaft – Zeitschrift für
rechtswissenschaftliche Forschung



Die jährlichen Ausgaben der ›Rechtswissenschaft‹ stellen Bezüge zwischen den einzelnen juristischen Fachgebieten in den Mittelpunkt. Das Heft 1 vom Januar 2011 bildet damit

einen Gegenpol zur zunehmenden Spezialisierung und verschafft den Lesern einen Überblick über den Stand der rechtswissenschaftlichen Forschung. In dieser Ausgabe wird die Natur der Rechtswissenschaft als Gerechtigkeitswissenschaft untersucht. Weiterhin wird die Frage nach der besonderen Schutzwürdigkeit der menschlichen Psyche durch das Strafgesetzbuch erörtert. Darüber hinaus geht es um ein Thema mit großer Aktualität: Sollte es ein ›Grundrecht auf Internet‹ geben? Das zuletzt erwähnte Thema dürfte besonders für alle MAVen interessant sein.

124 Seiten, NOMOS; **statt ca. 30 Euro nur 15 Euro**

KORDULA BERNARDS

Die Schlichtungsstelle
im Mitarbeitervertretungsrecht
der katholischen Kirche



Gegenstand der Untersuchung ist die Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche. Eine Intention der Arbeit ist die echtdogmatische Einord-

nung und Konturierung der Schlichtungsstelle. Das Spannungsverhältnis beider Rechtskreise unter Berücksichtigung der Bundesverfassungs- und vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze ist ein Schwerpunkt der Arbeit. Dabei werden die Besonderheiten eines kirchlichen Schlichtungs- und Entscheidungsgremiums herausgearbeitet und neben entsprechende Organe des weltlichen Rechts gestellt.

160 Seiten, Luchterhand, Softcover, **statt 34 Euro nur 16,90 Euro**

6. FACHTAGUNG PSYCHIATRIE

REGIONALE PSYCHIATRISCHE HILFESYSTEME UND ÖKONOMIE

›Spielregeln‹ psychiatrischer Versorgung zwischen Markt und Regulierung

20. und 21. Februar 2014, Berlin – ver.di-Bundesverwaltung

Vom 20. bis zum 21. Februar 2014 treffen sich in Berlin zum sechsten Mal Mitarbeiter, Entscheider und Interessenvertreter der psychiatrischen Gesundheitsbranche aus Kliniken, Pflege- und Reha-Einrichtungen sowie Patienten, Nutzer und Psychiatrie-Erfahrene und Vertreter von Krankenkassen, Kostenträgern, Initiativen, Politik und Management, und diskutieren das Thema ›Spielregeln‹ psychiatrischer Versorgung zwischen Markt und Regulierung aus den verschiedenen Perspektiven der unterschiedlichen Akteure und Anspruchsgruppen.

Im Mittelpunkt der Fachtagung Psychiatrie 2014 steht die Fragestellung: Wie verträgt sich die regionale Steuerung der psychiatrischen Versorgung mit einer vernetzten, sektorübergreifenden, integrierten Behandlungs- und Versorgungsplanung, mit ökonomischen Wettbewerbsstrukturen; und welche ›Spielregeln‹ sichern die optimale Versorgung von Menschen mit psychischen Störungen im Sinne einer ›guten‹ regionalen psychiatrischen Versorgung?

Es werden u. a. die Fragen erörtert: Wie viel Ökonomie und Wettbewerb verträgt die Psychiatrie und wie viel Regulierung und Versorgungsplanung braucht die Psychiatrie? Wohin führt eine renditeorientierte ökonomische Steuerung der psychiatrischen Versorgung bzw. welche Alternativen

gibt es? Gibt es einen Gesundheitsmarkt? Sind Patienten Kunden? Und soll sich die psychiatrische Versorgung im Wettbewerb entwickeln?

Neben den fachlichen Beiträgen wollen wir mit den Teilnehmern der Fachtagung im Rahmen eines Planspiels in Gruppenarbeit interaktiv an der Entwicklung eines Modellprojekts zur ›guten‹ regionalen psychiatrischen Versorgung arbeiten. Dabei sollen die unterschiedlichen Interessengruppen, ›Spielregeln‹ und Voraussetzungen für eine ›gute‹ regionale psychiatrische Versorgung thematisieren. Die verschiedenen Interessengruppen bereiten sich auf einen moderierten Dialog-Workshop vor, in dem sie jeweils ihre Interessen, ihre Zielsetzungen und ihre konkreten Vorschläge für die Gestaltung der psychiatrischen Versorgung in einem Modellprojekt nach § 64b SGB V begründen und einbringen.

Im Rahmen von vier Workshops werden am zweiten Tag, in bewährter Tradition der Tagung, aktuelle Themen der psychiatrischen Versorgung erörtert. Dazu gehört erneut das Thema Finanzierung. Wir werden die aktuelle Entwicklung zum PEPP-System darstellen und Alternativen – vom IV-Vertrag bis zum Regionalbudget – diskutieren. Die Entwicklung der Arbeitsbedingungen im Bereich der Psychiatrie wird in einem eigenen Arbeitnehmerforum thematisiert. Ebenso

behandelt ein eigener Workshop das Thema Partizipation – partizipative Steuerung.

Veranstalter ist das Forum für Gesundheitswirtschaft in Kooperation mit ver.di. Im Koordinatorenteam haben Mitglieder bedeutender Verbände und Institutionen der psychiatrisch-psychotherapeutischen Versorgung mitgewirkt, u. a. Dachverband Gemeindepsychiatrie, APK, Brücke Schleswig-Holstein, Bundesinitiative Ambulante Psychiatrische Pflege, Bundesfachvereinigung leitender Krankenpflegepersonen, Gesellschaft für psychische Gesundheit NRW, LVPE Rheinland-Pfalz, LVPE Baden-Württemberg, Bundesverband der Angehörigen, Bundesverband Psychiatrie-Erfahrenen, DGSP sowie das ZfP Südwürttemberg, das Pfalzkrankenhaus und Klinikum Itzehoe.

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.fachtagung-psychiatrie.org

Veranstalter

Forum für Gesundheitswirtschaft e. V.
Karl-Ferdinand-Braun-Str. 2, 28359 Bremen
Tel. 0421-9609618, Fax 0421-9609610
info@forum-fuer-gesundheitswirtschaft.org
www.fachtagung-psychiatrie.org

6. Fachtagung Psychiatrie

Regionale psychiatrische Hilfesysteme und Ökonomie



„Spielregeln“ psychiatrischer Versorgung zwischen Markt und Regulierung

ver.di

20. und 21. Februar 2014

Berlin

ver.di-Bundesverwaltung

Unsere Stärken – Ihre Vorteile

- Hohe Garantieleistungen und jederzeitige Beitragsflexibilität
- Allein den Mitgliederinteressen verpflichtetes Unternehmen
- Tarife ohne Abschlussprovision und dadurch hohe Vertragsguthaben ab dem ersten Beitrag

Nur für Mitarbeiter von Kirche und Caritas und deren Angehörige!



Mehr Informationen: www.sh-rente.de
info@sh-rente.de · Tel.: 0221 46015-0

SELBSTHILFE
 Pensionskasse der Caritas VVaG



Gemeinsam Zukunft sichern!

Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit

arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de

Abo Direktbestellung

Per Fax: 0421-704058

Wir ordern hiermit Abo/s von **Arbeitsrecht und Kirche**

ab der nächsten Ausgabe oder rückwirkend ab Jahresbeginn

Absender:

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

Abopreis für 4 Ausgaben 60,- Euro pro Jahr inkl. AuK-Schnelldienst: SR-MAV. Lieferung frei Haus. Bei Einzelbestellung 15 Euro pro Exemplar. Das Abo verlängert sich jeweils um ein Jahr, sofern nicht spätestens 4 Wochen vor dem Jahresende schriftlich gekündigt wurde.

Datum/MAV-Unterschrift:

Bitte auch in Druckbuchstaben

Zur Kenntnis genommen:
 Arbeitgeber:

Das Dankeschön

Bei jedem neuen Abonnenten bedankt sich der Verlag mit einem Geschenk.



Henning Lühr: Management by... 140 satirische Cartoons

An den KellnerVerlag
 St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen

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

SR-MAV für jeden AuK-Abonnenten gratis

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

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

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

The image shows the cover of the 'Schnelldienst' newsletter. At the top left is the logo 'AuK EKA'. The title 'Schnelldienst' is in large yellow and white letters, with the subtitle 'Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen' below it. The issue information 'Ausgabe 1 | 20. August 2012' is in the top left corner. On the left side, there are four categories: 'Recht der betrieblichen Interessenvertretung', 'Arbeitsrecht', 'Sozialrecht', and 'Steuerrecht'. The main content area features a grid of article boxes, each with a title and a 'mehr' link. A 'Anklicken für Details' button is positioned above the first two boxes. The articles include: KGH.EKD: Verhaltensbedingte Kündigung; KAGH: Eingruppierung einer sozialpädagogischen Fachkraft; KGH.EKD: Außerordentliche Kündigung einer Dienstvereinbarung; KAGH Rottenburg-Stuttgart: Eingruppierung einer »Bildungsbegleiterin«; KGH.EKD: Mitbestimmung bei der »Einstellung« von Ein-Euro-Kräften (§ 16d SGB II); KAGH Mainz: Kosten für die Beauftragung eines Rechtsanwalts; BAG: Berechnung der Betriebsrente für Beschäftigte in Altersteilzeit; BAG: Fristlose Kündigung – Schwerwiegende Pflichtverletzung durch »Stalking«; LAG Rheinland-Pfalz: Änderungskündigung; LAG Schleswig-Holstein: Druckkündigung; EuGH: Diskriminierung im Bewerbungsverfahren; LSG Bayern: Rückwirkende Prüfung von Sozialabgaben; BFH: Entfernungspauschale bei Fahrten zur Ausbildungsstätte; BFH: Entfernungspauschale für offensichtlich verkehrsgünstigere Verbindung.

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