

Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

2014



aus dem Inhalt

- 38 Grundsätze der Krankenhausfinanzierung
- 45 Wolf im Schafspelz – Wie die Arbeitgeber die Mitarbeitervertretungen ›aktiv‹ werden lassen
- 46 Schildkröten erziehen
- 50 Leseranfragen

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2014



- 08.–12.09. MVG-Einführung in Bad Bevensen
- 08.–10.09. Süchte im Betrieb – eine Aufgabe der MAV in Bad Bevensen
- 15.–19.09. AVR-K-Einführung in Springe
- 15.–19.09. MVG-Einführung in Springe
- 15.–19.09. Verhandlungsführung in Springe
- 06.–10.10. Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigungen in Goslar
- 06.–10.10. Mobbing/Bossing in Goslar
- 20.–24.10. MVG-Einführung in Eisenach
- 20.–24.10. MVG für Fortgeschrittene in Eisenach
- 10.–12.11. Datenschutz – eine Aufgabe der MAV in Walsrode
- 10.–14.11. MAV-Sitzungen und Besprechungen leiten in Walsrode

Anmeldungen und weitere Informationen:

Diakonische ArbeitnehmerInnen Initiative e.V. (dia e.V.)
 Vogelsang 6
 30 459 Hannover
 Tel. 05 11-41 08 97 50
 Fax. 05 11-2 34 40 61
 verwaltung@mav-seminare.de
 www.mav-seminare.de

Tagesveranstaltungen:

- 01.10. Der Weg zum kirchlichen Gericht in Bremen

Kosten

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

arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de

Abo Direktbestellung

Per Fax: 0 4 2 1 - 7 0 4 0 5 8

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. monatlichem AuK-Schnelldienst: Rechtsprechung Lieferung frei Haus. Bei Einzelbestellung 15 Euro pro Exemplar. Das Abo verlängert sich jeweils um ein Jahr, sofern nicht spätestens 4 Wochen vor dem Jahresende schriftlich gekündigt wurde.

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

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
Berno Schuckart-Witsch
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,

*die Verhandlungen über den Tarifvertrag Diakonie in
Niedersachsen sind so weit abgeschlossen, dass der Termin für
die Unterzeichnung im September 2014 schon bekannt gegeben
wurde. Und in Niedersachsen denkt neben der Diakonie
auch die Caritas über Tarifverträge nach. Das jedenfalls hat
deren Justitiar Werner Negwer verkündet – allerdings mit
der Einschränkung, dass dies nur mit Billigung durch die Bischöfe
möglich sei. Immerhin.*

*Damit scheint es möglich, dass eine Ent-
wicklung korrigiert wird, die vor 20 Jahren
mit der Einführung der Pflegeversicherung
beschritten wurde. Der damit eingeleitete
Wechsel von der Selbstkostenerstattung hin
zur Finanzierung über Entgelte hat die bis
dahin herrschende Wettbewerbsordnung
mit der Leitwährung BAT beseitigt und dem
Preiswettbewerb die Tore geöffnet. Nicht
nur Experten, sondern vor allem die betrieb-
lichen Praktiker und die Gewerkschaften
warnten vor den Folgen dieser Entwicklung.
20 Jahre hat es gedauert, bis die kirchlichen
Dogmatiker in der Wirklichkeit angekommen
sind. Immerhin, könnte man sagen, denn
was sind 20 Jahre für eine auf Ewigkeit aus-
gerichtete Institution wie die Kirche. Ja,
immerhin. Aber für manche Einrichtung
kommt diese Entwicklung zu spät. Vielleicht
lernen die Dogmatiker bei dieser Gelegen-
heit auch, dass nicht alles falsch oder
des Teufels ist, was Arbeitnehmer, Mitar-
beitervertretungen und Gewerkschaften
sagen und fordern. Das wäre wirklich ein
guter Anfang.*

*Mit den besten Grüßen,
Ihr*

Bernhard Baumann-Czichon

Dieser Ausgabe liegen Mitteilungen folgender Institutionen bei.
- ver.di Bundesvorstand, Berlin - ver.di Nord, Kiel
- Arbeit und Leben, Herford. Wir bitten um Beachtung.



Chefredakteur
Bernhard Baumann-Czichon

Aus technischen Gründen hat sich
die Auslieferung dieser Ausgabe
um wenige Wochen verzögert.
Die Redaktion bittet um Entschuldigung.



Inhalt

- 38** Grundsätze der Krankenhausfinanzierung
- 45** Wolf im Schafspelz –
Wie die Arbeitgeber die Mitarbeiter-
vertretungen 'aktiv' werden lassen
- 46** Schildkröten erziehen
- 49** Markt der Möglichkeiten –
Einer Veranstaltung der
AGMAV Westfalen im Juni
- 50** Leseranfragen
- 50** Muster-Dinestvereinbarung
- 52** Arbeitnehmerfreizügigkeit, mittelbare
Diskriminierung von Wanderarbeitnehmer
- 55** AVR-J: Keine kirchliche Arbeitsregelung,
Jahressonderzahlung, Vorlage Testat
- 57** Beschäftigungsanspruch,
Nachtdiensttauglichkeit
- 59** Eingruppierung einer Familienpädagogin,
Sonstige Beschäftigte im Sinne
der Entgeltgruppe S 11, S 12 TVöD
- 60** Termine & Seminare
- 62** Erforderliche Teilnahme,
Schulung für Öffentlichkeitsarbeit
- 64** 13. Kasseler Fachtagung
- 65** Fachbuchratgeber

Grundsätze der Krankenhaus- finanzierung

Timo Balmberger und Jeanette Hohls

› Jedes zweite Krankenhaus macht Verluste!‹

Die Zeit, November 2013

› Jede zweite deutsche Klinik schreibt rote Zahlen‹

Focus, November 2013

› Beschäftigte leiden unter unzureichender Finanzierung‹

ver.di, März 2013

Diese und weitere Schlagzeilen zieren seit Jahren die Überschriften der nationalen Fachpresse. Verfügen die Krankenhäuser tatsächlich über zu wenig Geld? Und wenn ja, warum?

Mit diesen und weiteren Fragen wollen wir uns im folgenden Artikel beschäftigen. Eine klare und einfache Antwort gibt es nicht, dafür ist das System einfach zu komplex. Wir wollen Verständnis dafür schaffen, wie Krankenhausfinanzierung funktioniert und wo es vor allem auf betrieblicher und auch politischer Ebene Ansatzpunkte gibt, die seit Jahren steigende Arbeitsbelastung zu reduzieren.

Wie finanzieren sich die Krankenhäuser?

Seit der Einführung des Krankenhausfinanzierungsgesetzes (KHG) im Juni 1972 unterliegen deutsche Krankenhäuser der dualen Finanzierung. Duale Finanzierung bedeutet, dass die Investitionen in den Krankenhäusern durch die Länder finanziert werden und die laufenden Betriebskosten durch die Krankenkassen (siehe Abb. 1).

Die Leistungsausgaben der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) betragen 2012 ca. 173 Mrd.

Euro. Über ein Drittel davon wurde für Krankenhausbehandlungen ausgegeben (ca. 62 Mrd. Euro). Der Anteil der Krankenausgaben an den Gesamtausgaben ist seit Jahren konstant, folgt aber nicht den durch die Kliniken nicht zu beeinflussenden Tarifsteigerungen und Kostensteigerungen im Sachmittelbereich. Eine andere Entwicklung zeigen die Fördermittelausgaben der Länder für Investitionen. Im Jahr 1993 lagen die Gesamtausgaben der Länder noch bei 3,9 Mrd. Euro, bis 2011 wurde dieser Betrag kontinuierlich auf lediglich 2,7 Mrd. Euro reduziert. Diese Entwicklung stellt ein Hauptproblem der Unterfinanzierung der Krankenhäuser dar – dazu später mehr.

Die Einführung des DRG-Systems 2003/2004 war ein Paradigmenwechsel.

Die Notwendigkeit einer Umstellung auf das DRG-System wurde mit der Fehlsteuerung des vorherigen Systems begründet, in dem bislang die Behandlungs- und Pflegesätze – in ihrer Höhe unabhängig von Art und Schwere der Erkrankung – für jedes belegte Bett im Krankenhaus gezahlt wurden. Die Folge war, dass für die Krankenhäuser ein Anreiz bestand, Patienten länger liegen zu lassen (z. B. verzögerte Entlassungen durch Warten auf einen Altenheimplatz). Denn je länger ein Patient im Krankenhaus lag, desto mehr Geld bekam das Haus.

Durch die DRG wurde nun der Leistungsaspekt eingeführt: Welcher ökonomische Aufwand verbirgt sich hinter dem einzelnen Behandlungsfall? Nur dieser Aufwand wird durch das System vergütet. Der zentrale Unterschied zum ›alten‹ System ist, dass die Vergütung jetzt pro Fall erfolgt und nicht mehr pro Belegungstag. Durch die DRG soll der Patient möglichst effizient behandelt werden und nicht zu lange im Krankenhaus bleiben.

Die neuen maßgeblichen Kriterien für die Zuordnung eines Behandlungsfalls zu einer diagnosebezogenen Fallgruppe (DRG) sind die Hauptdiagnose, die im Krankenhaus durchgeführte Prozedur und der Schweregrad (siehe Abb. 2).

Abb. 1 Vereinfachte Systematik der KH-Finanzierung

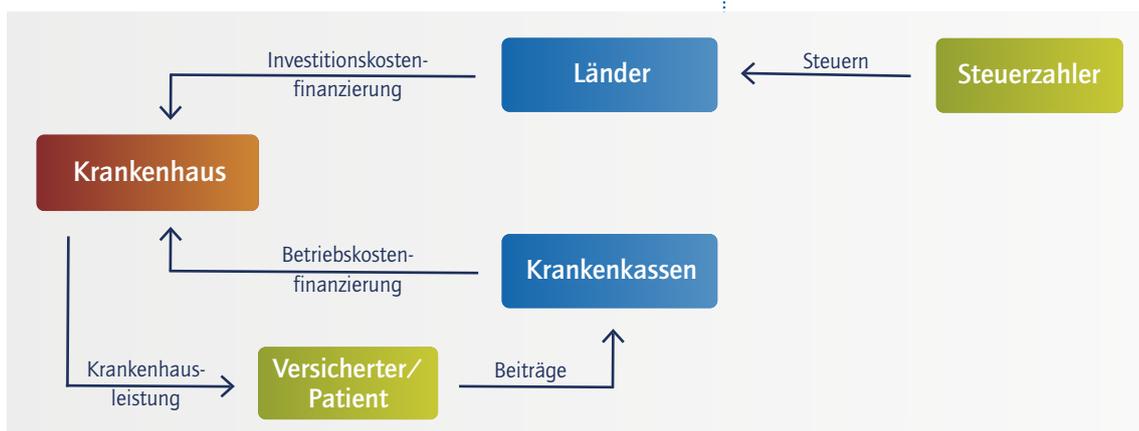


Abb. 2 : Zusammensetzung einer DRG, z.B. Schlaganfall ohne OP und ohne Komplikationen

B	ORGANSYSTEM/URSACHE <i>Ausnahmen: A (Sonderfälle), 9 (Fehler-DRG)</i>
70	PROZEDUR <i>operativ-chirurgisch (01–339), invasiv (40–59), konservativ (60–99)</i>
C	SCHWEREGRAD <i>›A‹ (höchster Schweregrad) bis ›H‹ (niedrigster Schweregrad), oder ›Z‹ (ohne Unterteilung)</i>

Das in Deutschland eingesetzte DRG-System wird jährlich durch das InEK (Institut für das Entgeltsystem im Krankenhaus) angepasst. Das InEK kalkuliert aus den gesammelten Daten auch die sogenannten Relativgewichte (CM) für jede DRG. Die Relativgewichte geben Auskunft über die Behandlungsschwere einer DRG.

Welche Erlöse erhält jetzt ein Krankenhaus für die Abrechnung einer bestimmten DRG? Hierzu muss ein weiterer Begriff erklärt werden, der sogenannte Landesbasisfallwert (LBFW). Der LBFW wird jährlich von den Krankenkassen und Bundesländern pro Bundesland festgelegt und repräsentiert den Preis pro CM-Punkt. Multipliziert man nun den LBFW mit dem Relativgewicht, erhält man den DRG-Erlös. Je höher das Relativgewicht, desto höher sind die Erlöse, die ein Krankenhaus bekommt (siehe auch Abbildung 3).

Abb. 3 : Berechnung DRG Erlöse (Multiplikation von Rel. Gewicht mit Landesbasisfallwert) am Beispiel Nordrhein-Westfalen

REL. GEWICHT (CM)	LBFW 2014	ERLÖSE DRG
DRG H08B	0,87	3.117,36 EURO
DRG H08A	1,75	5.451,19 EURO

Hinter jeder DRG ist eine mittlere Verweildauer hinterlegt. Wird diese über- oder unterschritten, gibt es Abschläge bzw. Zuschläge. Das bedeutet, dass bei Entlassungen unterhalb der Verweildauer Abschläge vom Krankenhaus gezahlt werden müssen, für Entlassungen oberhalb der Verweildauer erhält das Krankenhaus einen Zuschlag auf die DRG. Ob dieser Zuschlag die zusätzlichen Kosten deckt, ist einzelfallabhängig.

Zentraler Bestandteil der Krankenhausfinanzierung ist die Budgetermittlung.

Die Budgetverhandlung ist ein hochkomplexer und komplizierter Prozess und wird im Folgenden vereinfacht dargestellt, um die Grundsystematik zu verstehen.

Sind die Landesbasisfallwerte auf Länderebene verhandelt, können die einzelnen Krankenhäuser mit den Krankenkassen das Krankenhausbudget verhandeln und festlegen. In diesen Budgetverhandlungen werden die jährlich geplanten Relativgewichte vereinbart und mit dem entsprechenden Landesbasisfallwert multipliziert.

$$\text{Summe der effektiven Bewertungsrelationen (CM) x Landesbasisfallwert} = \text{Erlösbudget des KH}$$

Grundsätzlich besteht für die Krankenhäuser die Möglichkeit, für weitere Leistungen unabhängig vom DRG-System sogenannte Zusatzentgelte (z. B. Dialyse, spezielle Medikamente) mit den Krankenkassen zu vereinbaren.

Welche Einflussgrößen wirken auf den LBFW? Vereinfacht gesagt sind drei zentrale Aspekte für die Entwicklung des LBFW verantwortlich: Veränderungswert, geplante Leistungsmenge und Anpassung an den Bundesbasisfallwert. Basis der Berechnung ist der Landesbasisfallwert aus dem Vorjahr. Dieser wird multipliziert mit dem sogenannten Veränderungswert. Ein starker Zuwachs der Leistungsmenge kann einen verringerten Effekt auf den LBFW haben. Mit der Einführung des Bundesbasisfallwertes sollen stark abweichende Landesbasisfallwerte an einen Korridor herangeführt werden. Es ist ein Korridor von +2,5 Prozent bis -1,25 Prozent festgeschrieben. Bundesländer, deren Landesbasisfallwert innerhalb dieses Korridors liegen, sind nicht betroffen.

Ziel ist die Heranführung von ›Landesbasisfallwertausreißern‹ bis an die Korridor Grenzen (siehe Abbildung 4). Die Einführung wird mit der Vereinheitlichung der Einnahmeseite der Krankenkassen durch den Gesundheitsfonds begründet.

Abb. 4 : Beispielberechnung des LBFW 2013 für Schleswig-Holstein

LANDESBASISFALLWERT SCHLESWIG-HOLSTEIN 2012	2.942,06 EURO
Veränderungswert 2 %	58,84 EURO
Berücksichtigung Leistungsentwicklung 2013	-6,00 EURO
OBERGRENZE NACH § 10 ABS. 4 HENTGG	2.994,90 EURO
Bundesbasisfallwert	3.068,37 EURO
Untergrenze Korridor	3.030,02 EURO
Unterschreitung Korridor	35,96 EURO
Konvergenzschritt 4. Stufe (50 %)	17,98 EURO
LANDESBASISFALLWERT 2013	2.994,90 EURO



Die Autorin

Jeanette Hohls
Dipl. Sozial-Ökonomin,
Krankenhaus-Controllerin
und Seniorenberaterin
am Institut für betriebswirtschaftliche
und arbeitsorientierte
Beratung GmbH



Der Autor

Timo Balmberger
Dipl. Kaufmann,
Mediator und Berater
am Institut für betriebswirtschaftliche
und arbeitsorientierte
Beratung GmbH

Warum gibt es überhaupt unterschiedliche Landesbasisfallwerte?

In Abbildung 5 sind die aktuellen Landesbasisfallwerte dargestellt:

Abb. 5 Übersicht der Landesbasisfallwerte

BUNDESLAND	2011	2012	2013	2014
Baden-Württemberg	2.970,00	3.036,13	3.121,04	3.193,50
Bayern	2.982,60	3.051,50	3.090,00	3.188,00
Berlin	2.935,00	2.970,07	3.017,50	3.117,36
Brandenburg	2.900,00	2.949,97	3.013,00	3.117,36
Bremen	3.004,85	3.045,33	3.105,00	3.185,00
Hamburg	2.955,00	3.043,47	3.109,00	3.178,52
Hessen	2.959,65	3.004,70	3.065,41	3.143,17
Mecklenburg-Vorpommern	2.863,00	2.955,00	3.019,90	3.117,36
Niedersachsen	2.905,00	2.945,98	3.016,00	3.117,36
Nordrhein-Westfalen	2.912,65	2.975,72	3.037,50	3.117,36
Rheinland-Pfalz	3.130,14	3.191,91	3.250,70	3.325,00
Saarland	3.058,00	3.107,75	3.141,42	3.208,00
Sachsen	2.884,00	2.957,25	3.016,62	3.117,15
Sachsen-Anhalt	2.889,00	2.962,50	3.013,00	3.117,15
Schleswig Holstein	2.884,86	2.945,74	3.012,04	3.117,15
Thüringen	2.868,44	2.924,87	2.999,85	3.112,90

Die Übersicht zeigt, dass im Jahr 2014 bei acht Bundesländern die Landesbasisfallwerte an die untere Korridorgrenze in Höhe von 3.117,36 Euro angepasst wurde. Im Vorjahr 2013 lagen diese Werte noch unterhalb der Korridorgrenze. Nur noch Thüringen und Rheinland-Pfalz haben einen Landesbasisfallwert unterhalb bzw. oberhalb der Korridorgrenzen.

Warum werden die DRG-Leistungen in den jeweiligen Bundesländern unterschiedlich bezahlt? Dies hat hauptsächlich historische Gründe, z. B. verschiedene Verhandlungsstile zwischen den Krankenhäusern und Krankenkassen, unterschiedliche Kostenstrukturen (z. B. Mieten, Energie, Löhne) und strukturelle Unterschiede zwischen den Bundesländern (Flächenstaaten und Stadtstaaten).

Der zweite Finanzierungsstrang: Investitionsförderung durch die Bundesländer

Grundsätzlich ist zwischen zwei Arten der Investitionsförderung zu unterscheiden: die Einzelförderung auf Antrag und die sich in den meisten Fällen auf die Bettenzahl (manchmal auch Fälle, Versorgungsauftrag) beziehende Pauschalförderung.

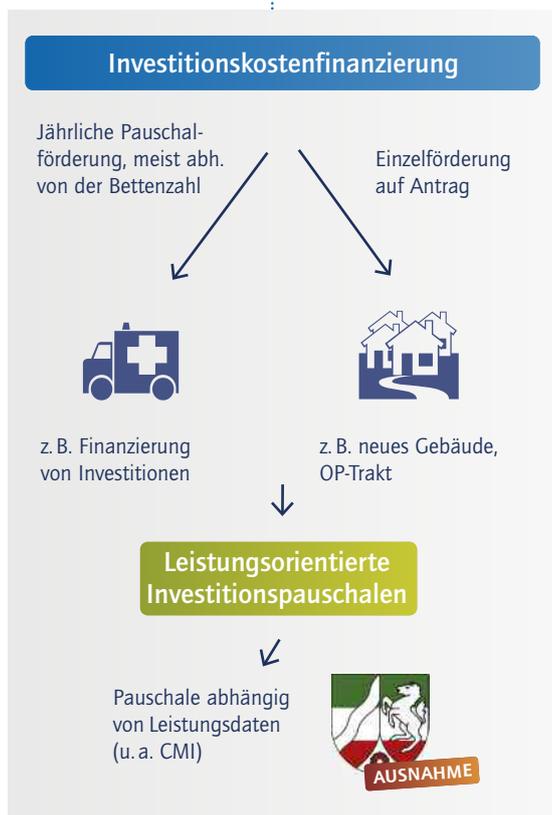
Mit den Mitteln der Pauschalförderung kann das Krankenhaus im Rahmen der Zweckbindung frei wirtschaften. Um diese Investitionsförderung zu erhalten, müssen die Krankenhäuser in den Krankenhausplan des Landes aufgenommen sein (Plankrankenhäuser). Für die Einzelförderung ist darüber hin-

aus erforderlich, dass die betreffende Investitionsmaßnahme in das Investitionsprogramm des Landes aufgenommen ist.

Mit dem Krankenhausfinanzierungsreformgesetz (KHRG) von 2009 wurde im KHG ein Entwicklungsauftrag zur Reform der Investitionsfinanzierung verankert. Danach sollen Plankrankenhäuser ab 2014 eine Investitionsförderung durch leistungsorientierte Investitionspauschalen erhalten (siehe Abbildung 6).

Dazu sollen bundeseinheitliche Investitionsbewertungsrelationen geschaffen werden, die den Investitionsbedarf pauschaliert abbilden. Die Bundesländer legen den Investitionspreis durch einen landesindividuellen Investitionsfallwert fest. Wie im DRG-System kann sich damit die Förderhöhe für eine Leistung aus dem Investitionsrelativgewicht multipliziert mit dem Investitionspreis ergeben.

Abb. 6 Finanzierung von Investitionen



Die Länder haben die freie Entscheidung, ob und inwieweit sie die Förderung nach leistungsorientierten Investitionspauschalen durchführen oder die bisherige Förderpraxis beibehalten wollen. Bisher sind sieben Bundesländer bereit, auf Investitionspauschalen umzusteigen.

Aus der Perspektive des Finanzierungssystems steht dabei der Zusammenhang zwischen dem Leistungsprogramm eines Krankenhauses und dem dafür erforderlichen Ausstattungsumfang im Mittelpunkt.

Die Investitionspauschalen sollen fallbezogen kalkuliert werden und je DRG-Fallgruppe ausgewiesen werden; das DRG-System bekommt also eine weitere Spalte: Neben den Relativgewichten für Betriebskosten wird es je DRG einen Wert für den relativen Investitionsbedarf geben.

Die Vorteile von Bau- und Investitionspauschalen liegen für den Krankenhausträger in der größeren Planungssicherheit und Entscheidungsfreiheit sowie im Bürokratieabbau.

Herausforderungen und Konsequenzen für ein Krankenhaus

Aus dem bestehenden System und den Entwicklungen in den letzten Jahren haben sich bestimmte Herausforderungen und Konsequenzen für die Krankenhäuser ergeben, die im Folgenden kurz erläutert werden.

Das DRG-System führte zu einem deutlichen Leistungsanstieg – Negativfolgen waren die zunehmende Belastung des Personals, die auffällige Zunahme bestimmter Operationen und ein Preisverfall beim Landesbasisfallwert.

Von 2005 bis 2013 zeigte sich ein Anstieg der Fallzahlen von rund 11 Prozent. Ein Drittel kann durch die demografische Entwicklung begründet werden, die restlichen zwei Drittel sind nicht näher erklärbar.

So haben sich beispielsweise chirurgische Eingriffe an der Wirbelsäule seit 2005 verdoppelt und die Implantation von Knieprothesen ist binnen drei Jahren um 23 Prozent gestiegen.

Ein gedeckeltes Budget und eine Zunahme der Leistungen führen zu einer Absenkung der Landesbasisfallwerte, also zu einer Reduzierung des Erlöses pro Relativgewicht. Um diesen Erlösrückgang zu kompensieren, muss das Krankenhaus zusätzliche Leistungen erbringen.

Zudem werden Mehrleistungen nicht eins zu eins honoriert. Die Erlöse für vereinbarte Mehrleistungen (= Steigerung zum Vorjahr) werden vorab um 25 Prozent abgesenkt; bei Mehrleistungen über das vereinbarte Budget hinaus werden die Erlöse sogar um 65 Prozent reduziert. Dieses Phänomen nennt man in der Krankenhausfinanzierung die doppelte Degression.

stitut gegründet werden, das spätestens 2016 arbeitsfähig sein soll. Gute Qualität soll sich finanziell lohnen – diskutiert werden Vergütungszuschläge bei guter Qualität bzw. Abschläge bei schlechter Qualität.

Daraus folgende Mengensteigerungen sollen bei guter Qualität keine negativen Auswirkungen auf den Landesbasisfallwert haben und folglich zu keinem Preisverfall führen.

Trotz Einführung des Bundesbasisfallwertes blieben die Erlösunterschiede zwischen den Bundesländern bisher erhalten.

Eine vollständige Konvergenz auf den Bundesbasisfallwert war bisher nicht vorgesehen, d. h. es existieren weiterhin Erlösunterschiede und dadurch Wettbewerbsnachteile/-vorteile durch unterschiedliche Landesbasisfallwerte. Das nachfolgende Rechenbeispiel soll dies verdeutlichen.

Abb. 7 | Darstellung Wettbewerbsunterschiede

2014	LBFW	CM	
		PUNKTE	ERLÖSE
Niedersachsen	3.117,36 EURO	12.000	37.408.320 EURO
Rheinland-Pfalz	3.117,36 EURO	12.000	39.900.000 EURO
			DIFFERENZ: 2.491.680 EURO

2014 erhält ein Krankenhaus in Rheinland-Pfalz im Vergleich zu Niedersachsen rund 2,5 Mio. Euro mehr Erlöse für die gleiche Leistung. Niedersachsen hat einen deutlichen Wettbewerbsnachteil und das bei gleichen Krankenkassenbeiträgen und gleicher Kostenstruktur.



WAS PLANT DIE BUNDESREGIERUNG?

Die Bundesregierung plant eine Aufhebung der Unterschiede in den Landesbasisfallwerten. Eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe erarbeitet auf Basis eines Gutachtens Eckpunkte, ob, wie und wann dies umgesetzt wird. Eine gesetzliche Regelung soll zum 1. Januar 2016 erfolgen.



WAS PLANT DIE BUNDESREGIERUNG?

Die Bundesregierung hat einerseits einen Forschungsauftrag vergeben, in dem die Gründe für den deutlichen Leistungszuwachs der letzten Jahre im Detail beleuchtet und Lösungsansätze abgeleitet werden sollen. Zudem soll den Patienten die Möglichkeit gegeben werden, vor einer Krankenhausbehandlung eine Zweitmeinung bei einem weiteren Facharzt oder einem anderen Krankenhaus einzuholen.

Andererseits soll die Vergütung der Krankenhäuser zukünftig stärker auf das Thema Qualität fokussieren. In diesem Zusammenhang soll ein Qualitätsin-

Der neu eingeführte Veränderungswert hat bisher nicht zu einer Verbesserung der Refinanzierung der Kosten im Krankenhaus führen können.

Die Finanzierung der Krankenhäuser in den letzten beiden Jahren wurde durch weitere Kostendämpfungsmaßnahmen des BMG zusätzlich verschärft. Dadurch konnten die Personal- und Sachkostensteigerungen nicht refinanziert werden. Betrachtet man die Personalkostensteigerungen der letzten drei Jahre beim Marburger Bund und beim TVöD, zeigen sich folgende Entwicklungen.

Abb. 8 Entwicklung Veränderungsrate/-wert und Tarifsteigerungen

	2010	2011	2012	2013	2014
Veränderungsrate bzw. -wert	1,54 %	0,90 %	1,48 %	2,00 %	2,81 %
Marburger Bund	2% +400€ Einmalzahl.	0,00 %	2,90 %	2,60 %	2,00 %
TVöD	1,20 %	2,30 %	3,50 %	2,80 %	3,30 %

Die Veränderungsrate lag von 2010 bis 2013 deutlich unterhalb der Tarifsteigerungen, es entstand eine Finanzierungslücke. 2014 ist erstmals eine Annäherung an die Tarifsteigerungen zu erkennen.



WAS PLANT DIE BUNDESREGIERUNG?

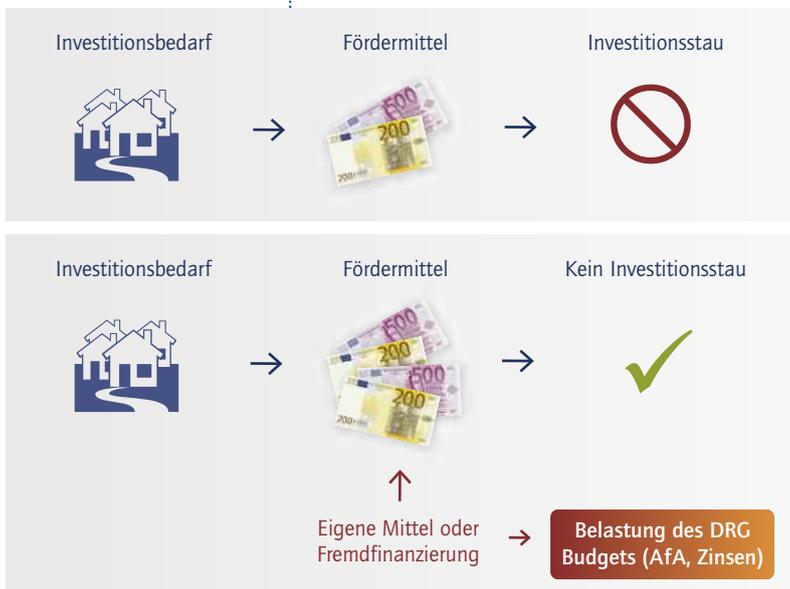
Die Bundesregierung plant eine bessere Berücksichtigung der Kosten der Krankenhäuser durch Fortentwicklung des Orientierungswertes auf die spezifischen Gegebenheiten im Krankenhausbereich.

Die Investitionen werden zunehmend aus dem DRG-Budget finanziert.

Die Bundesländer haben 1993 noch 3,8 Mrd. Euro (aus D-Mark umgerechnet) für Investitionsförderung ausgegeben, 2011 nur noch 2,7 Mrd. Euro – dies entspricht einem nominalen Verlust von über 1 Mrd. Euro (ohne Einberechnung der Inflationsrate).

Aufgrund dieser unzureichenden Investitionsförderung müssen viele Investitionen nach wie vor eigenfinanziert bzw. fremdfinanziert werden, um einen Investitionsstau zu vermeiden. Dadurch werden sie ergebniswirksam, da die entstehenden Zinsen und Abschreibungen das Jahresergebnis belasten (siehe Abbildung 9).

Abb. 9 Darstellung der unzureichenden Investitionsförderung



Der Anteil der Investitionen aus Eigenmitteln und Krediten (also ohne Fördermittel) ist von rund 33 Prozent (2004) auf 54 Prozent (2009) gestiegen.

Es werden also Gelder aus dem DRG-Budget zweckentfremdet, um notwendige Investitionen zu finanzieren – dieses Geld muss an anderer Stelle eingespart werden, u. a. beim Personal.



WAS PLANT DIE BUNDESREGIERUNG?

Bereits beschlossen ist die freiwillige Einführung der sogenannten Investitionspauschalen. Zudem plant die Regierung die Implementierung eines Restrukturierungsfonds in Höhe von 500 Mio. Euro, der insbesondere den Abbau von Überkapazitäten, die Konzentration von Krankenhausstandorten, die Umwandlung von Krankenhäusern in nicht akuts-tationäre, lokale Versorgungseinrichtungen unterstützen soll. Der Fonds beteiligt sich mit maximal 50 Prozent an den jeweiligen Kosten. Ziel und Zweck des Fonds ist es, für die Krankenhausträger einen Anreiz zu schaffen, Überkapazitäten bzw. ganze Krankenhausstandorte umzuwidmen, ohne die Notfallversorgung, vor allem im ländlichen Raum, zu gefährden. Die Hoheit der Länder bei der Krankenhausplanung werde aber nicht in Zweifel gezogen, so Bundesgesundheitsminister Hermann Gröhe.

Gerade kleine Häuser mit einem Grund- und Regelversorgungsauftrag bekommen zunehmend Probleme.

Ein wesentlicher Grund für diese Entwicklung ist das DRG-System, denn die Refinanzierung der Fixkosten und Vorhaltekosten gelingt bei größeren Mengen, Spezialisierungen und ertragsstärkeren Behandlungen besser.

Auch die Mindestmengenvorgaben in Verbindung mit der Qualitätssicherung sind für kleine Häuser schwieriger zu realisieren. Kleine Häuser tun sich zudem schwer, qualifiziertes Personal zu finden.

Durch den Katalogeffekt werden Leistungen der Grund- und Regelversorgung Jahr für Jahr abgewertet, d. h. man bekommt für die gleiche Leistung immer weniger Geld. Auch das trifft vor allem die kleinen Häuser.

Erschwerend kommt hinzu, dass der Grundsatz »ambulant vor stationär« vor allem die kleinen Häuser mit niedrigem CMI trifft, da sie »leichtere« Fälle behandeln. Bei elektiven Eingriffen werden zunehmend Spezialkliniken aufgesucht.

Auch die Ausdünnung strukturschwacher Gebiete erschwert die Lage; es verbleiben anteilig mehr alte, multimorbide Menschen. Dadurch ist ein zunehmender Fokus auf die Geriatrie zu erwarten.

Bundesministerium
für Gesundheit

WAS PLANT DIE BUNDESREGIERUNG?

Die Bundesregierung will die Länder bei der Weiterentwicklung der Krankenhausplanung von einer standortbasierten hin zu einer erreichbarkeitsorientierten Versorgungsplanung unterstützen. Dazu sollen die Möglichkeiten, Sicherstellungszuschläge zu vereinbaren, gesetzlich konkretisiert und unbürokratischer ausbezahlt werden. Zur Förderung innovativer sektorübergreifender Versorgungsformen und für die Versorgungsforschung wird ein Innovationsfonds in Höhe von 300 Mio. Euro geschaffen.

Vor allem die Notfallversorgung ist unterfinanziert.

Die Notfallversorgung ist aufwändig und vor allem nicht planbar. Es müssen 24 Stunden Ressourcen vorgehalten werden, die hohe Fixkosten verursachen und im aktuellen Finanzierungssystem nur unzureichend refinanziert sind.

Beispielsweise erhält das Krankenhaus für eine Wundversorgung lediglich Erlöse in Höhe von ca. 27 Euro pro Fall, da diese ambulanten Fälle nur über den EBM-Katalog abgerechnet werden dürfen, der auf den Kosten einer Arztpraxis basiert. Dem stehen Kosten von ca. 62 Euro gegenüber.

Diese einfachen Notfälle landen immer häufiger im Krankenhaus, für die eigentlich die Hausärzte zuständig wären. Gerade kleine Krankenhäuser haben Probleme, die Notfallversorgung kostendeckend aufrecht zu erhalten. Sie sind in ländlichen Regionen aber oft die einzige Anlaufstelle und gesetzlich verpflichtet, diese Patienten zu behandeln.

Die negativen Deckungsbeiträge in der Notfallversorgung müssen meist von den anderen Bereichen (v. a. den DRG-Erlösen) querfinanziert werden.

Bundesministerium
für Gesundheit

WAS PLANT DIE BUNDESREGIERUNG?

Die Bundesregierung plant eine Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und der entsprechenden Vergütung. Auch die Kassenärztlichen Vereinigungen und die Krankenhäuser sollen besser miteinander kooperieren.

Die dargestellten Entwicklungen führten in den letzten Jahren zu Arbeitsverdichtung sowie Reduzierung des (Pflege-)Personals und befeuern den Fachkräftemangel, da die Arbeit im Krankenhaus immer unattraktiver wird.

Bundesministerium
für Gesundheit

WAS PLANT DIE BUNDESREGIERUNG?

Um diesen Trend umzukehren, plant die Bundesregierung, dass die Personalkosten, insbesondere die der Pflege, in ausreichender Höhe und Gewichtung in der DRG-Kalkulation berücksichtigt werden. Die Krankenhäuser sollen dazu verpflichtet werden, in den Budgetverhandlungen nachzuweisen, dass die vorgesehenen Erlöse aus dem DRG-System auch tatsächlich für Personalkosten eingesetzt wurden.

Karl-Josef Laumann (Pflegebeauftragter der Bundesregierung): ›Dass wir in bestimmten Regionen zu wenige Pflegekräfte in unseren Kliniken haben, ist nicht zu bestreiten. Wir wollen dafür sorgen, dass die Anteile für Pflege in den Fallpauschalen künftig nicht mehr zur Finanzierung anderer Aufgaben zweckentfremdet werden. Ich kann mich des Eindrucks nicht erwehren, dass in der Vergangenheit Lohnsteigerungen bei den Ärzten zu Lasten der Pflege gegangen sind.‹

Fazit und Bewertung:

Der Artikel sollte einen Überblick über die Krankenhausfinanzierung geben und ein besseres Verständnis dieser komplexen Materie vermitteln. Sicherlich bestehen noch viele Fragen, zudem verändert sich die Krankenhausfinanzierung kontinuierlich. Welche Auswirkungen die Planungen der Großen Koalition auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten haben, wollen wir wie folgt zusammenfassen und versuchen zu bewerten:

- a) Die Finanzmittel, die für den Krankenhausbetrieb zur Verfügung stehen, steigen nicht in dem Rahmen, dass ein Ausgleich der Kostensteigerungen möglich wird. Das DRG-System verwaltet nur diesen Mangel. Den Fokus der Finanzierung auf die Qualität zu erhöhen, ist ein guter und richtiger Ansatz – aber wie wird Qualität gemessen? Entsteht mit dem geplanten Qualitätsinstitut ein weiteres ›Bürokratiemonster‹? Bleibt zukünftig noch weniger Zeit für Patienten durch Erhöhung der Qualitätsanforderungen und der Dokumentationspflichten?
- b) Die weiterhin unterschiedlichen Landesbasisfallwerte sind aus Refinanzierungssicht in Frage zu stellen, da die Krankenversicherungsbeiträge der Versicherten bundesweit einheitlich sind. Natürlich gibt es regionale Unterschiede auf der Kostenseite, auch innerhalb der Bundesländer. Ein Krankenhaus in der Stadt München hat ein deutlich höheres Kostenniveau als ein Krankenhaus im ländlichen Raum der Oberpfalz. Beide Krankenhäuser liegen in Bayern. Die geplante Aufhebung der unterschiedlichen Landesbasisfallwerte könnte dem entgegenwirken.

c) Die geplante Einführung der Investitionspauschale hat Vor- und Nachteile. Grundsätzlich fließt durch die Einführung nicht mehr Geld ins System. Bleibt eine Erhöhung der Fördermittel aus, kommt es lediglich zu einer Umverteilung. Nach Aussage des Bundesgesundheitsministeriums bleibt die Verantwortung der Investitionsförderung auch zukünftig Ländersache.

Daraus ließen sich die Bedenken ableiten, ob eine zukünftig ausreichende Investitionsfinanzierung aufgrund der anstehenden ›Schuldenbremse‹ für die Bundesländer realistisch ist. Somit müssten auch weiterhin Investitionen aus dem DRG-Budget querfinanziert werden.

d) Gerade kleinere Häuser in ländlichen Regionen übernehmen oft in höherem Maße die ambulante Notfallversorgung. Spezialkliniken haben einen höheren Anteil Elektivpatienten, die besser planbar sind. Um die Zukunftsfähigkeit kleinerer Häuser zu verbessern, wären eine Verbesserung der Vergütung der Notfallversorgung und die Vereinfachung zur Vereinbarung von Sicherstellungszuschlägen hilfreich, um diese wesentliche Aufgabe eines Versorgungsklinikums hinreichend dauerhaft zu finanzieren.

e) Eine bessere Berücksichtigung der Pflegepersonalkosten in der DRG-Kalkulation und deren Nachweispflicht könnte zu einer Erhöhung des Pflegebudgets und zu einer Entlastung des Pflegepersonals führen. Es bleibt abzuwarten, wie und wann der Gesetzgeber die geplanten Vorgaben im Detail konkretisiert und ob daraus eine gesetzliche verbindliche Personalbemessung resultiert.

Für betriebliche Interessenvertretungen gilt es zu analysieren, welche Auswirkungen die angekündigten Veränderungen auf das eigene Haus und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten haben und wie sie sich als Mitarbeitervertretung oder Betriebsrat politisch und strategisch hierzu positionieren.

INSTITUT FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE UND ARBEITSORIENTIERTE BERATUNG

Das BAB Institut für betriebswirtschaftliche und arbeitsorientierte Beratung hat 20 Jahre Erfahrung mit der Beratung und Begleitung betrieblicher Interessenvertretungen im Gesundheits- und Sozialwesen in Veränderungssituationen. Unser Angebot umfasst Schulungen zu Krankenhausfinanzierung, Personalbemessung, Strategieberatungen, Gutachten und vieles mehr. Für Rückfragen stehen die Autoren gerne zur Verfügung.

*BAB Institut für betriebswirtschaftliche und arbeitsorientierte Beratung GmbH
Karl-Ferdinand-Braun-Straße 2, 28359 Bremen
Telefon 0421-960 960
E-Mail: t.balmberger@bvk-gruppe.eu
j.hohls@bvk-gruppe.eu*



katholisch-soziales institut

Das kirchliche Arbeitsrecht: Wie geht es weiter?

6. Rheinischer Kirchen- arbeitsrechtstag

Donnerstag, 02.10.2014

Zielgruppe: Rechtsanwälte/innen und
Fachanwälte/innen, Dienstgebervorteiler/
innen, Personalverantwortliche und
Mitarbeitervertreter/innen

Katholisch-Soziales Institut
Selhofer Str. 11 · 53604 Bad Honnef
www.ksi.de

Wolf im Schafspelz

Wie die Arbeitgeber die Mitarbeitervertretungen ›aktiv‹ werden lassen

Bernhard Baumann-Czichon

Unter dem wohlklingenden Titel ›Mitarbeiter aktiv vertreten‹ wird seit einiger Zeit ›Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen und sozialen Einrichtungen‹ angeboten – vom Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG. Welches Interesse hat ein Verlag der ›Deutschen Wirtschaft‹, also der Arbeitgeber, daran, dass Mitarbeiter aktiv vertreten werden?



Der Autor

Bernhard Baumann-Czichon
Rechtsanwalt in
Bremen, Fachanwalt
für Arbeitsrecht,
langjährige Tätigkeit
als Vorsitzender
von Einigungsstellen
nach BremPersVG

Vielleicht hat der Verlag das banale Interesse, mit einer solchen Publikation (auch) Geld zu verdienen. Aber dahinter steckt weitaus mehr. Im vergangenen Jahr ist der Verlag an mehrere Rechtsanwälte herangetreten, die bekanntermaßen Mitarbeitervertretungen beraten und vertreten, um diese für die Redaktion dieses Blättchens zu gewinnen.

Dabei hat der Verlag dann auch die Katze aus dem Sack gelassen. Anders als es der Titel vermuten lässt, geht es gerade nicht darum, eine aktive Interessenvertretung zu fördern. Im Gegenteil ist es erklärtes Ziel des Verlags, die Mitarbeitervertretungen mit harmlosem Alltagswissen abzuspiesen. Mitarbeitervertretungen sollen sich gut informiert fühlen, damit sie die ernsthaften Fragen gar nicht erst stellen – und schon gar nicht mit Gewerkschaften zusammenarbeiten.

Und die Befassung mit Oberflächlichkeiten gelingt den Machern dieses Blattes sehr gut. So wird in der Juli-Ausgabe der Umstand gefeiert, dass ein Betriebsrat neben der Internet-Nutzung auch ein Abonnement einer Fachzeitschrift erstritten hat. Natürlich ist die Geschäftsausstattung für die Arbeit von Betriebsrat und Mitarbeitervertretung von Bedeutung.

Ja, manche MAV muss auch um solche Selbstverständlichkeiten kämpfen. Aber ist das als Erfolg der betrieblichen Interessenvertretung zu feiern – oder ist das nicht eher eine Peinlichkeit oder deutlicher eine schlichte Unverschämtheit eines Arbeitgebers? Man merkt die Absicht und ist verstimmt.

In der gleichen Ausgabe wird über die mit dem zweiten Mitarbei-

tervertretungsgesetz eingeführte Einigungsstelle berichtet und diese als stumpfes Schwert bezeichnet, weil es sie nur dort geben wird, wo Dienststellenleitung und MAV dies durch Dienstvereinbarung vereinbaren. Das ist nicht falsch. Aber richtig im Sinne aktiver Vertretung wäre es gewesen, Wege zur Durchsetzung einer solchen Dienstvereinbarung aufzuzeigen. Aber so aktiv sollen die MAVen dann bitte doch nicht werden.

Nachdem die arbeitnehmer- und MAV-orientierten Anwälte dem Verlag einen Korb gegeben haben, hat sich der Verlag eine Redakteurin gesucht, von der es in der Postille heißt, sie sei Expertin im kirchlichen Arbeitsrecht und setze sich tagtäglich für Mitglieder von Mitarbeitervertretungen ein. Nachdem wir diese Kollegin als Anwältin eines kirchlichen Arbeitgebers vor dem Kirchengenicht erlebt haben, haben wir uns der Mühe unterzogen und deren Website besucht. Dort liest sich das dann schon ganz anders: ›Wir sind seit jeher für den Schulungsbedarf im Führungskräftebereich und im Bereich der Personalverantwortlichen mit folgenden Schwerpunktthemen tätig ...‹

Jeder Anwalt übernimmt die Mandate, die zu ihm passen. Und es ist weder verboten noch unanständig, sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer oder deren Vertretungen zu vertreten. Aber es ist nicht anständig, unter falscher Flagge zu segeln. Schon gar nicht, wenn man publizistisch tätig wird.

Dienstvereinbarung: Errichtung einer ständigen Einigungsstelle nach § 36a MVG.EKD

zwischen dem Dienstherrn ... (Name und Adresse), vertreten durch ... und der Mitarbeitervertretung der Einrichtung ... (Name und Adresse)

An den Vorsitzenden der Einigungsstelle Herr/Frau ... Adresse

MAV Mitarbeiter Aktiv Vertreten
Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen und sozialen Einrichtungen
Juli 2014

In eigener Sache
Die Zeitschrift „Mitarbeiter Aktiv Vertreten“ wendet sich an die Mitarbeitervertretungen in den kirchlich-sozialen Einrichtungen. Die haben eben keinen Betriebsrat. Dennoch taucht in den Urteilsbesprechungen immer wieder das Wort Betriebsrat auf.
Wie kommt das? Kurz gesagt: Es geht nicht anders! Die meisten arbeitsgerichtlichen Entscheidungen zum Mitbestimmungsrecht ergeben zum Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Nur dann, wenn diese Entscheidungen auf die Mitarbeitervertretungsordnung beziehungsweise das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland übertragen werden können, sind sie für Sie als Mitarbeitervertretung relevant. Das wird dann von mir jeweils herausgearbeitet.
Zitiere ich aber derartige Urteile, dann muss ich der Richtigkeit halber auch angeben, dass sie zu den Vorschriften des BetrVG ergingen und sich damit auf den Betriebsrat beziehen. So auch in dieser Ausgabe: In dem Fall auf Seite 6 hat die Hartnäckigkeit eines Betriebsrats zum Ergebnis geführt, dass Sie als Mitarbeitervertretung neben

Einstellung von Mitarbeitern:
Das müssen Sie beachten, wenn Sie die Zustimmung verweigern
Seite 2

Hitze am Arbeitsplatz:
Wie Sie Ihren Kollegen zum Sommeranfang helfen können
Seite 4-5

Anspruch auf Fachzeitschrift:
Neues Urteil: Trotz Internet haben Sie Anspruch auf eine Fachzeitschrift
Seite 6

Neues Urteil: Volle Abfindung nach Teilzeit in Elternzeit!
Wer vor der Elternzeit in Vollzeit gearbeitet hat, erhält – wenn er während der Elternzeit in Teilzeit arbeitet – ein geringeres Gehalt als zuvor. Kommt es dann zur Entlassung der Dienstgeber eine Abfindung. Aber auf welcher Basis?
Wird die Abfindung entsprechend den üblichen Berechnungsformeln auf Basis der aktuellen Teilzeitvergütung berechnet oder nach dem höheren Vor Gehalt vor der Elternzeit? Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat sich dazu – und wieder einmal zugunsten der Mitarbeiter – geäußert (27.2.2014, Az. C-58/13)
Lesen Sie bitte weiter auf Seite 7

Die Einigungsstelle: Was diese neue Regelung für Ihre Arbeit bedeutet

Schildkröten erziehen

Tobias Michel

Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme darf nur mit Zustimmung der MAV durchgeführt werden. Eine ohne Zustimmung durchgeführte Maßnahme ist unwirksam. Der Autor zeigt am Beispiel der Mitbestimmung bei der Lage der Arbeitszeit auf, welche Folgen eine Arbeitszeitanordnung ohne Zustimmung des Betriebsrats hat, und überträgt dies auf die Arbeit der Mitarbeitervertretungen.



Der Autor

Tobias Michel
Tobias.Michel@schichtplanfibel.de
testet Mitbestimmung im Essener Krupp-Krankenhaus.

Mitarbeitervertretungen und Betriebsräte bestimmen mit. Doch unsere Mitbestimmung gleicht der Schildkröte, behäbig und stumm. Um ihr ein drohendes Schnappen oder sogar das Zubeißen beizubringen, brauchen wir mehr als nur Geduld.

Ob Heim, ob Klinik – täglich werden im Betrieb Arbeitszeiten angepasst, angeordnet, abgeändert. Die Beschäftigten klagen, denn die wechselnden Pläne der Vorgesetzten kommen oft der eigenen Lebensplanung in die Quere. Eine aktive, verantwortungsvolle und gut sortierte Mitarbeitervertretung kann hier keine Wunder bewirken. Aber sie kann den Kolleginnen in den Abteilungen und Wohnbereichen bei diesen Konflikten den Rücken stärken.

Unsere Mitbestimmung kommt dabei nicht als Kunststück daher. Eher ist sie ein sauber zu erlernendes Handwerk.

Ob und wie

Arbeitsrechtlich macht es einen Unterschied, ob wir die Einteilung zur Schicht oder vom Plan abweichende Arbeitszeit überhaupt beraten und mitbestimmen haben. Vor Ort aber entscheiden zunächst nicht Arbeitsrechte, sondern Tatsachen.

Dienstpläne und Mehrarbeit können in trauter Routine zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretung hinter dem Rücken der Betroffenen abgesprochen werden. Dann wird die Kollegin vor Ort allen Anweisungen ihrer Vorgesetzten folgen, den Plan hinnehmen und auch die überraschenden Überstunden. Sie muss davon ausgehen, dass hier alles mit rechten Dingen zugeht und sie zum Elend verpflichtet ist.

Für die Kolleginnen und Kollegen ist es dabei nicht egal, zu welcher Form der Mitbestimmung wir greifen: zur bloßen Zustimmung, der sogenannten Regelsabrede, oder zur förmlichen Vereinbarung.

Wir können uns ein Herz fassen und Schichtzeiten, Pläne und Überarbeit vereinbaren. Als Vertrag zwischen den Betriebsparteien werden sie so verbindlich. Sie begründen dann Ansprüche der Beschäftigten. Und sie sind betrieblich zu veröffentlichen.

Andernfalls können wir die Stationen und Bereiche aufwecken durch ein Infoschreiben: ›Liebe Kolleginnen, bislang haben wir uns mit der Chefetage noch nicht auf Folgepläne geeinigt. Schade. Die in den Abteilungen bereits ausgehängten Pläne sind daher für Sie bis auf Weiteres nur unverbindliche Vorschläge.‹

Unwirksam

Pläne und Überstunden ohne unsere Zustimmung – das ist keine Ausnahme, sondern in vielen Betrieben der Regelfall. Manchmal widerspricht eine Mitarbeitervertretung begründet den vorgelegten Plänen. Oft übt sich ein Betriebsrat in vornehmer Zurückhaltung, um seine Mitbestimmung aufzusparen, falls es mal Beschwerden gibt ... Doch im Regelfall übergeht die Betriebsleitung schlicht die Mitbestimmung.

Solche Begleitumstände machen bei den Rechtsfolgen keinen Unterschied. Sie treffen die Beschäftigten und den Arbeitgeber:

- *Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. (MVG § 38)*

Für die Kolleginnen in der katholischen Kirche und der Caritas gilt – dank MAVO § 33 – genau dasselbe. Ebenso für die Personalräte (zum Beispiel BPersVG § 69).

Im Betriebsverfassungsgesetz fehlt diese Deutlichkeit. Daher entwickelte die Rechtsprechung die ›Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzungen‹. Sie soll die Arbeitgeber zur Mitbestimmung zwingen. Sie verhindert auch, dass der Arbeitgeber dem Einigungs-zwang mit dem Betriebsrat ausweicht, indem er abkürzt und Arbeitszeiten oder Gesundheitsschutz unmittelbar mit einzelnen Kolleginnen im Arbeitsvertrag regelt.

- *Die Rechtsunwirksamkeit von arbeitsvertraglichen Maßnahmen und Abreden soll eine Sanktion dafür sein, dass der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt hat. Derjenige, der sich betriebsverfassungswidrig verhält, soll sich Dritten (den Arbeitnehmern) gegenüber nicht auf die Verletzung berufen können mit dem Ziel, sich so seiner vertraglich eingegangenen Verpflichtungen zu entledigen. BAG am 16.09.1986 – GS 1/82, ebenso BAG am 11.06.2002 – 1 AZR 390/01*

Die stille Strafe

Ein kurzer Blick auf den Schichtplan des Vormonats reicht meist aus, um festzustellen: Die rechtswidrigen Anordnungen und Änderungen greifen tief in das Leben der Beschäftigten ein. Sie waren nicht unwirksam, lediglich rechtsunwirksam. Das Arbeitsrecht bildet einen dünnen Firnis über dem rauen Alltag im Betrieb. Doch es ist nicht ohne Folgen.

Wir unterscheiden:

- *kollektivrechtliche Rechtsfolgen*
(zwischen Interessenvertretung und Arbeitgeber),
- *individualrechtliche Rechtsfolgen*
(zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin).

Ordnet der Chef Stunden an, ohne zuvor die ausdrückliche Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder des Betriebsrates eingeholt zu haben? Dann kann die Interessenvertretung beschließen, vor das Gericht zu ziehen. Am konkreten Fall schafft so ein Verfahren noch einmal Klarheit. Es lag kein Notfall vor? Dann durfte der Arbeitgeber ohne Zustimmung weder Arbeitszeit anordnen noch über den Plan hinaus arbeiten lassen. Die Interessenvertretung bekommt Recht; die Betriebsleitung bekommt von den Anwälten oder dem Gericht eine Rechnung.

Blicken wir auf die einzelnen Kolleginnen, dann lesen sich die Folgen der unterlassenen Mitbestimmung etwas aufregender. Sie dürfen so tun, als hätten sie die Anweisung ihrer Vorgesetzten nicht gehört.

Und wieder genügt es nicht, die unterlassene Mitbestimmung unter uns oder mit denen ›oben‹ in der Chefetage aufzuklären. Wir berichten in der Betriebsversammlung: ›Der Geschäftsführer hat mit Abmahnungen gedroht. Denn eine Kollegin machte Feierabend, obwohl ihre Arbeit angeblich nicht erledigt war. Doch es gab keine mitbestimmten Überstunden. Das Gericht hat festgestellt, die Anordnungen der Vorgesetzten waren rechtswidrig. Niemand brauchte nach Feierabend weiterzuarbeiten. Lasst Euch nicht einschüchtern!‹

Für den Arbeitgeber kann die unterlassene Mitbestimmung sogar richtig teuer werden. Denn nicht nur Mitarbeitervertretungen, auch die Kolleginnen selbst können zur Kasse bitten. Das zeigt ein Fall aus Köln.

- *Ordnet ein Arbeitgeber Pausen ohne Wahrung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG an, so sind die Pausen unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges auch dann zu vergüten, wenn sie § 4 ArbZG entsprechen.*

LAG Köln, Urteil 26.04.2013 – 4 Sa 1120/12

Das Ergebnis war: Der Arbeitgeber hat Pausen angeordnet. Die Arbeitnehmer haben in dieser Zeit nicht gearbeitet. Die Anweisung war mangels Zustimmung unwirksam. Der Arbeitgeber musste für diese Zeit Lohn bezahlen.

Das Gericht machte in seiner Urteilsbegründung deutlich: Die bloße Information, die Mitteilung über ein Fax, einen Brief oder Anruf, all das genügt dem Mitbestimmungsrecht nicht. Denn es braucht die ausdrückliche Zustimmung, in diesem Fall bei der Festlegung einer Pause.



Der Schildkrötenerzieher,
Osman Hamdi Bey 1906.

Denn das Schweigen eines Betriebsrats kann nicht als Zustimmung gedeutet werden. Das Gericht schreibt:

- *›Sofern daher das Schweigen der Regelungen der Betriebsvereinbarung über den Monatsplan und den Tagesplan hinsichtlich der Pausen so ausgelegt werden sollte, dass der Arbeitgeber das alleinige Gestaltungsrecht über die Lage der Pausen haben sollte, wäre die Betriebsvereinbarung insoweit unwirksam und wäre der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 ebenfalls nicht genügt.‹*

Das Mitbestimmungsrecht sei kein bloßes Vetorecht. Der Arbeitgeber darf sich nicht einmal darauf berufen, das Gremium habe ihm ausdrücklich ›freie Hand‹ zugesagt.

Im Ergebnis stand den Beschäftigten die Überstundenvergütung für alle Pausen der zurückliegenden Monate zu. Denn ihr Arbeitgeber konnte keine ausdrückliche Zustimmung der Interessenvertretung vorweisen.

Für Mitarbeitervertretungen und Personalräte wird das verkompliziert. Denn beantragt der Dienstgeber dort zu einem Vorhaben die Zustimmung, dann gilt es nach einigen Tagen Schweigen als zugestimmt (so zum Beispiel § 38 Abs. 3 MVG-EKD). Aber schon der Antrag auf mündliche Erörterung schließt diese ›Zustimmungsfiktion‹ aus. Auch hier gilt: Ohne Zustimmung der MAV gibt es keine wirksame Arbeitszeit- oder Pausenanordnung.

Mitbestimmen: Mit Turbo

Solch handfeste Gründe werden den Arbeitgeber motivieren, uns die Dienstpläne zur Mitbestimmung vorzulegen. Da liegen sie nun.

Die Interessenvertretung ist am Zug. In der Sitzung stellt die Vorsitzende den Beschlussvorschlag zur Diskussion: ›Wir stimmen den vorliegenden Dienstplänen samt der darin enthaltenen Mehrarbeit und der Überstunden zu.‹ Ein mutiger Schritt. Doch in unserem Handwerk gilt die Faustregel: Gut gemeint ist noch nicht gut gemacht.

Unsere bloße Zustimmung würde den Arbeitgeber zu gar nichts verpflichten. Es entstände – kollektivrechtlich – eine bloße Regelungsabrede zwischen den Betriebsparteien. Sie zieht für den Arbeitgeber einen Handlungsrahmen, mehr nicht.

Unser Beschluss schafft so noch zu wenig Klarheit. Was könnten wir, nach Beschlussfassung, den betroffenen Beschäftigten berichten? ›Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir haben eine Regelung über mögliche Arbeitszeiten für Euch. Der Arbeitgeber muss diese Regelung nicht im Betrieb veröffentlichen. Wir müssen das zwar auch nicht, tun es aber hiermit. Der Arbeitgeber darf die von ihm vorgeschlagenen

Dienstpläne nun rechtswirksam anordnen. Er muss es aber nicht. Er darf andere Arbeitszeiten als diese anordnen, falls er sich dazu eine neuerliche Zustimmung einholt. Fragen Sie besser regelmäßig nach!‹

Es gibt einen besseren Weg als die bloße Regelungsabrede. Klarheit, Verlässlichkeit, ja sogar durchsetzbare Rechtsansprüche der Beschäftigten, all das schafft die Interessenvertretung über die Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung. Viele kennen solche Vereinbarungen als mehrseitige Grundsätze. Doch – so die Systematik unserer Mitbestimmungsgesetze – Mitbestimmung wird nur ausnahmsweise als Betriebsab-sprache ausgeübt, dagegen ›regelmäßig‹ durch den Abschluss solch förmlicher Vereinbarungen.

So gelangen wir zu einem etwas ungewohnten Beschlussvorschlag:

Wir beauftragen unsere Vorsitzende, durch Unterschrift mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren: ›Die Dienstpläne in der vorliegenden ausgedruckten Fassung werden durch den Arbeitgeber zeitnah angeordnet.‹

Dieser eine unterschriebene Satz wird mit dem Stapel aus aktuellen Ausdrucken der Pläne ›verbunden‹, also zusammengetackert. Da entsteht eine kleine Dienstvereinbarung. Sie kann nur noch im Einvernehmen der Betriebsparteien geändert werden.

So verschaffen wir den Beschäftigten endlich eine verlässliche Grundlage für ihre Planung. Der Arbeitgeber bewegt sich. Dazu aber muss zunächst unsere Interessenvertretung aus ihrem gewohnten Trott ausbrechen.

Vielleicht wäre es doch einfacher, Schildkröten zu erziehen.

	OHNE MITBESTIMMUNG	REGELUNGSABREDE, BETRIEBSABSPRACHE, EINZELMASSNAHME	BETRIEBSVEREINBARUNG, DIENSTVEREINBARUNG
BESCHLUSS DES BR/PR/DER MAV		notwendig	notwendig
WILLENSERKLÄRUNG DES ARBEITGEBERS		notwendig	notwendig
SCHRIFTLICH, VERBUNDEN, UNTERSCHRIEBEN, VOM ARBEITGEBER ZU VERÖFFENTLICHEN			vorgeschrieben
VERPFLICHTET BESCHÄFTIGTE/N	nicht	ja ¹	ja
VERPFLICHTET ARBEITGEBER GEGENÜBER BR/PR/MAV	nicht	ja	ja
BEGRÜNDET RECHTSANSPRÜCHE DER BESCHÄFTIGTEN GEGENÜBER ARBEITGEBER	keine	keine	ja
KÜNDIGUNGSFRIST	nicht	3 Monate ²	3 Monate
NACHWIRKEND		ja	ja

1 Der Arbeitgeber darf mit ausdrücklicher Zustimmung der Interessenvertretungen Arbeitszeiten in den Grenzen von GewO § 106 anordnen.

2 Die Betriebsparteien können eine formlose Abrede, durch die für einen längeren Zeitraum eine mitbestimmungspflichtige

Angelegenheit im Sinne von § 87 Abs. 1 BetrVG geregelt wird, ordentlich mit einer Frist von drei Monaten (analog § 77 Abs. 5

BetrVG) kündigen, sofern keine andere Kündigungsfrist vereinbart worden ist. (BAG 10.03.1992 – 1 ABR 31/91)

Markt der Möglichkeiten

Einer Veranstaltung der AGMAV Westfalen im Juni

Es hat sich bewährt, nach Neuwahlen der MAV-Gremien den Markt der Möglichkeiten anzubieten. Diese Mitgliederversammlung sowie Fortbildungsangebote haben wir dieses Jahr zum vierten Mal wiederholt. Die Veranstaltung war mit ca. 170 Teilnehmenden sehr gut besucht.

Der erste Teil, das Plenum zu Beginn, war unterteilt in:

- Kurzinformationen über die Vorstandsarbeit,
- Kurzpulse aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz mit Praxisbeispielen.

Anschließend hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich an den Ständen der ZMV (Ketteler Verlag), von Arbeitsrecht und Kirche (KellnerVerlag) und des Verbandes kirchlicher Mitarbeitenden (vkm) über deren Angebote zu informieren und mit deren Mitarbeitenden ins Gespräch zu kommen.

Von Arbeit und Leben Herford (Hermann Bueren), der Kirchlichen Zusatzversorgung Dortmund (Herr Koch) sowie der Technologie-Beratungsstelle (Friedrich Weddige) wurden über deren Angebote und den Möglichkeiten der Zusammenarbeit durch Materialien und Kursangebote Impulsreferate gehalten.



ver.di Düsseldorf (Maria Tschaut mit Siebert Ruppelt, Annette Gierse und Harald Affolderbach) hatten einen eigenen Markt der Möglichkeiten aufgebaut, um so den Teilnehmenden die Möglichkeit zu bieten, sich die Angebote und Themen zu suchen und ins Gespräch zu kommen.

Beim Anschlussplenum wurden noch die formellen Gesichtspunkte für die kommende Wahl zum Gesamtausschuss erläutert.

Am 10. September wird der anerkannte Gesamtausschuss gewählt. Die Gesetzesgrundlage dafür ist § 55 im MVG. Die Ausführungsverordnung regelt, wie die Wahl stattfindet und wer das aktive und passive Wahlrecht hat. Diese Ausführungsverordnung ist nachzulesen auf der Internetseite (<http://agmav.de>).

Jede MAV, deren Arbeitgeber Mitglied in der Diakonie Westfalen/Lippe ist, hat das Recht, einen Delegierten/eine Delegierte zur Wahlversammlung am 10. September zu entsenden (in die bauh nach Dortmund), um mitzuwählen und gewählt zu werden. Abwesende Personen, die delegiert sind, können gewählt werden, haben aber keine Vertretung, um das Wahlrecht zu nutzen. Gäste mitzubringen ist erlaubt. Es kann sein, dass es MAVen gibt, die noch nie zu AGMAV-Veranstaltungen eingeladen wurden, weil die Adressen nicht bekannt sind. Diese können sich noch melden, damit sie eine Einladung erhalten (siehe Internetseite).

Nach einer kurzen Bewertungsrückmeldung schloss die Veranstaltung pünktlich, um den Heimreisenden die Möglichkeit zu geben, das Fußballspiel Deutschland gegen die USA mitzuverfolgen.



Erstattung von Fahrtkosten

Frage:

Ist der Arbeitgeber – und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen – verpflichtet, die Fahrtkosten von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung zu tragen?

Leseranfragen

Antwort:

Mögliche Anspruchsgrundlage für die Erstattung von Reisekosten/Fahrtkosten von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist § 30 Abs. 2 Mitarbeitervertretungsgesetz. Dieser hat folgenden Wortlaut:

- Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. Diese Vorschrift entspricht der Parallelvorschrift des § 40 Abs. 1 BetrVG:
- Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.

Bei der Auslegung der Vorschrift des Mitarbeitervertretungsgesetzes kann daher durchaus rekuriert werden auf die zum BetrVG gewonnenen Auslegungsergebnisse.

Die Vorschrift über die Kostentragung durch den Arbeitgeber muss im Zusammenhang mit dem Verbot der Benachteiligung, aber auch der Begünstigung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung/des Betriebsrates verstanden werden.

Erstattungsfähig sind Kosten, die

- durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehen und
- erforderlich sind.

Fahrtkosten/Reisekosten eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung entstehen durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung, wenn und soweit entsprechende Kosten nicht bereits aus anderem Grunde entstehen. Das bedeutet, dass ein Mitglied der Mitarbeitervertretung keinen Anspruch auf Erstattung der Fahrtkosten für die Teilnahme an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung hat, wenn diese Tätigkeit im zeitlichen Zusammenhang mit der sonstigen dienstlichen Tätigkeit stattfindet.

Die Aufwendungen für die Fahrt vom Wohnort oder sonstigem Aufenthaltsort zum Arbeitsplatz fallen in die Sphäre des Arbeitnehmers. Nimmt ein Mitglied der Mitarbeitervertretung während seiner Arbeitszeit an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teil oder übt es eine andere Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung aus, so entstehen durch diese Tätigkeit keine – zusätzlichen – Fahrt- oder Reisekosten. Die durch die Fahrt vom Wohnort zum Arbeitsplatz entstehenden Kosten sind als Sowieso-Kosten vom Arbeitnehmer zu tragen. Würde der Arbeitgeber diese Kosten als Kosten der

Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erstatten, würde das Mitglied der Mitarbeitervertretung gegenüber anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unzulässigerweise begünstigt.

Muss hingegen ein Arbeitnehmer allein wegen der Ausübung der Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung und deshalb zusätzlich vom Wohnort zum Arbeitsplatz (und zurück) fahren, so sind die entstehenden Kosten solche, die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehen.

Diese Grundsätze gelten auch unabhängig davon, ob ein Mitglied der Mitarbeitervertretung teilweise von der Arbeitsleistung für Aufgaben der Mitarbeitervertretung freigestellt ist.

Bei einem freigestellten Mitglied der Mitarbeitervertretung ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Zeit der Freistellung und die damit in Zusammenhang stehenden Aufwendungen wie Arbeitsleistungen zu behandeln sind. Ob die Fahrtkosten eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung, welches teilweise freigestellt ist, vom Arbeitgeber zu tragen sind, lässt sich mit einer Kontrollfrage beantworten: Wäre die Anfahrt vom Wohnort zum Arbeitsplatz auch dann erfolgt, wenn der Arbeitnehmer nicht freigestellt wäre, sondern seiner regulären Arbeitsverpflichtung hätte nachkommen müssen?

Ist ein Mitglied der Mitarbeitervertretung z. B. für einen bestimmten Wochentag für die Arbeit der Mitarbeitervertretung freigestellt, ohne dass die verbleibende Rest-Arbeitszeit mit Rücksicht auf die Freistellung auf mehr Wochentage verteilt wird, so fallen die Kosten der Fahrt zur Dienststelle an dem Tag der Freistellung in die Sphäre des Arbeitnehmers. Arbeitet ein Mitglied der Mitarbeitervertretung (ohne Freistellung) in der Fünf-Tage-Woche, so wird dieses Mitglied auch nach erfolgreicher teilweiser Freistellung die Fahrtkosten für fünf Fahrten in der Woche zum und vom Betrieb selbst tragen müssen. Für darüber hinausgehende Fahrten zur Dienststelle hat das Mitglied der Mitarbeitervertretung einen Anspruch auf Kostenerstattung. Solche zusätzlichen Fahrten und Kosten können z. B. dadurch entstehen, dass ein Mitglied der Mitarbeitervertretung, welches im Frühdienst eingesetzt war, am späten Nachmittag noch einmal zu einer Besprechung mit der Dienststellenleitung anreisen muss.

Ein Anspruch auf Erstattung von Kosten kann auch dadurch entstehen, dass ein Arbeitnehmer wegen der Ausübung von Tätigkeiten in der Mitarbeitervertretung einen längeren Anfahrtsweg als zu seinem regulären Arbeitsplatz hat. Erstattungsfähig sind dann die Mehrkosten.

Muster-Dienstvereinbarung

zwischen Dienststellenleitung der ... Einrichtung und Mitarbeitervertretung der ... Einrichtung über die Bildung einer Einigungsstelle gem. § 36a MVG-EKD

§ Bildung der Einigungsstelle

(1) Für die Dienststelle wird eine Einigungsstelle gem. § 36a MVG-EKD gebildet.

(2) Den Vorsitzenden der Einigungsstelle bestimmen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung gemeinsam. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht binnen 14 Tagen nach Anrufung der Einigungsstelle durch eine Seite zustande, so entscheidet auf Antrag einer Seite und nach Anhörung beider Seiten der/die Präsident/in Direktor/in des Kirchenggerichts. Die Entscheidung ist nicht anfechtbar.

(3) Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung können die Person des Einigungsstellenvorsitzenden auch für zukünftige Fälle festlegen, längstens jedoch bis zum Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung.

(4) Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung entsenden jeweils mindestens zwei, höchstens fünf Beisitzer in die Einigungsstelle. Können sich Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung auf die Zahl der Beisitzer nicht verständigen, so bestimmt der Vorsitzende der Einigungsstelle nach Anhörung beider Seiten die Zahl der Beisitzer. Jeweils ein Beisitzer muss der Dienststelle angehören. Entsendet eine Seite auch nach Aufforderung und Fristsetzung durch den Vorsitzenden keine Beisitzer oder erscheinen diese trotz ordnungsgemäßer Ladung ohne Entschuldigung nicht in der Verhandlung der Einigungsstelle, so ist diese gleichwohl beschlussfähig.

§ 2 Zuständigkeit der Einigungsstelle

Die Einigungsstelle ist zuständig für Regelungsverlangen der Dienststellenleitung oder der Mitarbeitervertretung bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gem. § 40 MVG-EKD.

§ 3 Verfahren

(1) Begehren Dienststellenleitung oder Mitarbeitervertretung bei Gegenständen gem. § 40 MVG-EKD eine Regelung, so haben sie dies der anderen Seite in entsprechender Anwendung von § 38 Abs. 2 MVG-EKD mitzuteilen. Beide Seiten sind zur Beratung über das Regelungsverlangen verpflichtet und haben sich um eine einvernehmliche Regelung zu bemühen.

(2) Kommt in der Beratung eine Einigung nicht zustande oder nimmt eine Seite an der Beratung nicht teil, so kann jede Seite die Einigungsbemühungen für gescheitert erklären, indem sie die Einigungsstelle anruft. Die Anrufung ist der anderen Seite schriftlich unter Benennung des Regelungsverlangens zu erklären. Mit der Anrufung ist ein Vorschlag für die Person des Vorsitzenden zu unterbreiten, soweit diese noch nicht bestimmt ist, sowie ein Vorschlag für die Zahl der Beisitzer. Die andere Seite hat sich umgehend, spätestens binnen einer Woche zu erklären.

(3) Ist die Person des Vorsitzenden bestimmt, so ist diesem das Regelungsverlangen begründet darzulegen. Der/die Vorsitzende kann der anderen Seite vorab Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme geben.

(4) Der/die Vorsitzende bestimmt das Verfahren unter Beachtung rechtsstaatlicher Grundsätze nach billigem Ermessen. Die Einigungsstelle ist in ihrer Entscheidung an einen bestimmten Antrag nicht gebunden.

(5) Wird der/die Vorsitzende von einer Seite wegen Besorgnis der Befangenheit abgelehnt, so entscheidet auf Antrag der ablehnenden Seite das Kirchenggericht aufgrund mündlicher Verhandlung durch die Kammer. Wird dem Antrag stattgegeben, ist nach § 1 Abs. 2 zu verfahren.

(6) Das Verfahren in der Einigungsstelle wird durch Vereinbarung von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung oder durch Beschluss beendet. Die Entscheidung der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung, so dass die §§ 38 Abs. 3–5 und 47 Abs. 2 MVG-EKD keine Anwendung finden.

(7) Die Entscheidung der Einigungsstelle gilt unmittelbar und kann im Einzelfall nicht abbedungen werden.

(8) Die Einigungsstelle entscheidet mit der Mehrheit der anwesenden Mitglieder. Eine Stimmenthaltung der Beisitzer ist nicht zulässig. Bei der Beschlussfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten. Kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so übt nach weiterer Beratung der Vorsitzende sein Stimmrecht aus.

(9) Der Beschluss ist schriftlich niederzulegen und zu begründen, vom Vorsitzenden zu unterzeichnen und beiden Seiten zuzuleiten.

§ 4 Kosten

Die Kosten der Einigungsstelle trägt die Dienststelle. Über die Höhe der Vergütung des Vorsitzenden und der dienststellenfremden Beisitzer ist mit dem Vorsitzenden zuvor eine Vereinbarung zu treffen. Die Tätigkeit der Beisitzer, die der Dienststelle angehören, gilt als Arbeitszeit. Notwendige Auslagen sind zu erstatten

§ 5 Gerichtliche Überprüfung

Das Kirchenggericht kann die Entscheidung der Einigungsstelle nur insoweit überprüfen, als gerügt wird, dass der Inhalt des Einigungsstellenbeschlusses mit dem Mitarbeitervertretungsgesetz oder anderen Rechtsvorschriften und Dienstvereinbarungen rechtlich nicht vereinbar ist. Das Kirchenggericht kann nur binnen 14 Tagen nach Zugang des Beschlusses gem. § 3 Abs. 9 angerufen werden.

§ 6 Salvatorische Klausel

Sollten sich einzelne Regelungen dieser Vereinbarung als unwirksam oder unvollständig erweisen, so berührt dies die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht. An die Stelle der unwirksamen bzw. unvollständigen Regelung tritt diejenige wirksame Regelung, die der unwirksamen bzw. unvollständigen am nächsten kommt.

§ 7 Inkrafttreten, Laufzeit und Kündigung

Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie wird auf unbestimmte Zeit geschlossen und kann erstmalig nach Ablauf von ... Monaten/Jahren unter Einhaltung einer Frist von 12 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Arbeitnehmerfreizügigkeit, mittelbare Diskriminierung von Wanderarbeitnehmern

Leitsätze:

Werden aufgrund von Dienstzeiten bei einzelnen deutschen Dienstherrn und öffentlichen Arbeitgebern rechtliche Vorteile gewährt, müssen auch entsprechende Dienstzeiten in anderen EU-Staaten voll anerkannt werden.

Eine europarechtswidrige Diskriminierung kann auch dann vorliegen, wenn durch solche auf Beschäftigungszeiten bei einzelnen Arbeitgebern/Dienstherrn beschränkte Anrechnungsregelungen nicht nur EU-Ausländer, sondern auch inländische Beschäftigte mit Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgebern/Dienstherrn benachteiligt werden.

Eine Differenzierung zwischen bei demselben Arbeitgeber und bei anderen Arbeitgebern zurückgelegten Zeiten verstößt grundsätzlich gegen die europarechtlichen Freizügigkeitsvorschriften.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE), EUROPÄISCHER GERICHTSHOF URTEIL VOM 05.12.2013, C 514/12

Sachverhalt:

Der vom EuGH entschiedene Ausgangsfall betraf einen österreichischen Rechtsstreit. Gegenstand des Rechtsstreits war eine Regelung, wonach Dienstzeiten bei dem Salzburger Arbeitgeber voll, bei anderen Arbeitgebern nur teilweise gehaltssteigernd angerechnet wurden.

Das beklagte Bundesland Salzburg war Alleingesellschafterin einer Dachgesellschaft dreier Landeskliniken. Kläger war der dortige Zentralbetriebsrat.

Das Entgelt der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kliniken richtete sich u. a. nach dem Dienstalter. Frühere Berufserfahrungen bei anderen Arbeitgebern wurden nur zu 60 Prozent angerechnet. Diese Anrechnung erfolgte jedoch pauschaliert, so dass es nur auf die Jahre ankam, die zwischen dem 18. bzw. dem 22. Lebensjahr und dem Dienstantritt lagen.

Der Zentralbetriebsrat sah in dieser Regelung eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit. Österreichische Mitarbeiter würden in der Regel gleich bei den Landeskliniken in den Beruf einsteigen, ihre Berufserfahrung somit zu 100 Prozent berücksichtigt, während bei den später eingetretenen, aus dem EU-Ausland stammenden Mitarbeitern die frühere Berufserfahrung nur zu 60 Prozent berücksichtigt würde.

Aus den Gründen:

Zulässigkeit
(...)

Das Vorabentscheidungsersuchen ist mit hin zulässig.

Mit seiner Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Art. 45 AEUV und 7 Abs. 1 der Verordnung Nr. 492/2011 dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der die von den Dienstnehmer/innen einer Gebietskörperschaft ununterbrochen bei ihr zurückgelegten Dienstzeiten bei der Ermittlung des Stichtags für die Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen in vollem Ausmaß, alle anderen Dienstzeiten dagegen nur teilweise berücksichtigt werden.

Art. 45 Abs. 2 AEUV verbietet jede auf der Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen. Art. 7 Abs. 1 der Verordnung Nr. 492/2011 stellt nur eine besondere Ausprägung des in Art. 45 Abs. 2 AEUV enthaltenen Diskriminierungsverbots auf dem speziellen Gebiet der Beschäftigungsbedingungen und der Arbeit dar und ist daher ebenso auszulegen wie Art. 45 Abs. 2 AEUV (Urteil vom 26. Oktober 2006, Kommission/Italien, C 371/04, Slg. 2006, I-10257, Randnr. 17 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Die Ermittlung des Stichtags für die Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen fällt als ein das Arbeitsentgelt der Dienstnehmer berührender Umstand zweifellos in den sach-

lichen Geltungsbereich der in der vorstehenden Randnummer genannten Bestimmungen.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung, der sowohl in Art. 45 AEUV als auch in Art. 7 der Verordnung Nr. 492/2011 niedergelegt ist, verbietet nicht nur offensichtliche Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit, sondern auch alle verschleierte Formen der Diskriminierung, die durch die Anwendung anderer Unterscheidungskriterien de facto zum gleichen Ergebnis führen (vgl. u. a. Urteile vom 23. Mai 1996, O'Flynn, C-237/94, Slg. 1996, I-2617, Randnr. 17, und vom 28. Juni 2012, Erny, C-172/11, noch nicht in der amtlichen Sammlung veröffentlicht, Randnr. 39).

Sofern eine Vorschrift des nationalen Rechts nicht objektiv gerechtfertigt ist und in angemessenem Verhältnis zum verfolgten Ziel steht, ist sie, auch wenn sie ungeachtet der Staatsangehörigkeit anwendbar ist, als mittelbar diskriminierend anzusehen, falls sie sich ihrem Wesen nach stärker auf Wanderarbeitnehmer als auf inländische Arbeitnehmer auswirken kann und folglich die Gefahr besteht, dass sie Wanderarbeitnehmer besonders benachteiligt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 10. September 2009, Kommission/Deutschland, C 269/07, Slg. 2009, I-7811, Randnr. 54 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Um eine Maßnahme als mittelbar diskriminierend qualifizieren zu können, muss sie nicht bewirken, dass alle Inländer begünstigt werden oder dass unter Ausschluss der Inländer nur die Staatsangehörigen der anderen Mitgliedstaaten benachteiligt werden (Urteil Erny, Randnr. 41 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Im vorliegenden Fall kann sich die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung dadurch, dass nach ihr nicht sämtliche von Wanderarbeitnehmern bei Arbeitgebern mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat als der Republik Österreich zurückgelegten berufseinschlägigen Vordienstzeiten angerechnet werden, stärker auf Wanderarbeitnehmer als auf inländische Arbeitnehmer auswirken, indem sie Wanderarbeitnehmer besonders benachteiligt, denn diese werden vor dem Eintritt in den Dienst des Landes Salzburg sehr wahrscheinlich Berufserfahrung in einem anderen Mitgliedstaat als der Republik Österreich erworben haben. So würde ein Wanderarbeitnehmer, der bei Arbeitgebern mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat als der Republik Österreich im selben Umfang einschlägige Berufserfahrung erworben hat

wie ein Arbeitnehmer, der seine Berufslaufbahn bei Dienststellen des Landes Salzburg durchlaufen hat, in eine niedrigere Entlohnungsstufe eingruppiert als der Letztgenannte.

Außerdem weist das vorliegende Gericht darauf hin, dass diese Regelung die Dienstnehmer, die, nachdem sie zunächst im Dienst des Landes Salzburg und danach für andere Arbeitgeber gearbeitet hätten, in den Dienst des Landes Salzburg zurückgekehrt seien, in gleicher Weise berühre, da sämtliche von ihnen bis zum Wiedereintritt in den Landesdienst zurückgelegten Dienstzeiten nur zu 60 Prozent angerechnet würden. Damit ist die Regelung geeignet, die bereits beim Land Salzburg beschäftigten Dienstnehmer davon abzuhalten, von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch zu machen. Entschieden sie sich nämlich dafür, aus dem Dienst des Landes Salzburg auszuscheiden, würden, falls sie später in dessen Dienst zurückkehren wollten, sämtliche bis dahin zurückgelegten Dienstzeiten bei der Festsetzung ihrer Entlohnung nur zum Teil angerechnet.

Nationale Bestimmungen, die einen Arbeitnehmer, der Staatsangehöriger eines Mitgliedstaats ist, daran hindern oder davon abhalten, seinen Herkunftsstaat zu verlassen, um von seinem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch zu machen, stellen aber Beeinträchtigungen dieser Freiheit dar, auch wenn sie unabhängig von der Staatsangehörigkeit der betreffenden Arbeitnehmer angewandt werden (vgl. u. a. Urteile vom 17. März 2005, Kranemann, C-109/04, Slg. 2005, I-2421, Randnr. 26, und vom 16. März 2010, Olympique Lyonnais, C-325/08, Slg. 2010, I-2177, Randnr. 34).

Es trifft zwar zu, dass sich die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung zum Nachteil nicht nur der Wanderarbeitnehmer, sondern auch der inländischen Dienstnehmer auswirken kann, die bei einem anderen Arbeitgeber mit Sitz in Österreich als dem Land Salzburg einschlägige Berufserfahrung gesammelt haben. Doch muss, wie in Randnr. 27 des vorliegenden Urteils ausgeführt worden ist, eine Maßnahme, um sie als mittelbar diskriminierend qualifizieren zu können, nicht bewirken, dass alle Inländer begünstigt werden oder dass unter Ausschluss der Inländer nur die Staatsangehörigen der anderen Mitgliedstaaten benachteiligt werden.

Sämtliche Bestimmungen des AEU-Vertrags über die Freizügigkeit sollen nämlich, wie die der Verordnung Nr. 492/2011, den Angehörigen der Mitgliedstaaten die Ausübung beruflicher Tätigkeiten aller Art im

Gebiet der Union erleichtern und stehen Maßnahmen entgegen, die sie benachteiligen könnten, wenn sie eine wirtschaftliche Tätigkeit im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats ausüben wollen (vgl. in diesem Sinne u. a. Urteile Kranemann, Randnr. 25, und Olympique Lyonnais, Randnr. 33)

Zum Vorbringen der österreichischen und der deutschen Regierung, nach deren Meinung die Auswirkungen der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung auf die Entscheidung eines Wanderarbeitnehmers, in den Dienst der SALK zu treten, ungewiss sind, ist darauf hinzuweisen, dass die Gründe, aus denen sich ein Wanderarbeitnehmer dafür entscheidet, von seinem Recht auf Freizügigkeit innerhalb der Union Gebrauch zu machen, bei der Beurteilung des diskriminierenden Charakters einer nationalen Vorschrift nicht berücksichtigt werden können. Denn die Möglichkeit, sich auf eine so grundlegende Freiheit wie die Freizügigkeit zu berufen, kann nicht durch solche Überlegungen rein subjektiver Art eingeschränkt werden (Urteil O'Flynn, Randnr. 21).

Zudem stellen die Artikel des Vertrags über den freien Warenverkehr, die Freizügigkeit sowie den freien Dienstleistungs- und Kapitalverkehr grundlegende Bestimmungen für die Union dar, und jede Beeinträchtigung dieser Freiheit, mag sie auch unbedeutend sein, ist verboten (vgl. u. a. Urteile vom 15. Februar 2000, Kommission/Frankreich, C-169/98, Slg. 2000, I-1049, Randnr. 46, und vom 1. April 2008, Gouvernement de la Communauté française und Gouvernement wallon, C-212/06, Slg. 2008, I-1683, Randnr. 52 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Folglich ist eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende geeignet, die Freizügigkeit der Arbeitnehmer zu beeinträchtigen, was nach den Art. 45 AEUV und 7 Abs. 1 der Verordnung Nr. 492/2011 grundsätzlich verboten ist.

Eine solche Maßnahme ist nur dann zulässig, wenn mit ihr eines der im Vertrag genannten legitimen Ziele verfolgt wird oder wenn sie durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses gerechtfertigt ist. Darüber hinaus muss in einem derartigen Fall ihre Anwendung geeignet sein, die Verwirklichung des in Rede stehenden Zieles zu gewährleisten, und darf nicht über das hinausgehen, was zu seiner Erreichung erforderlich ist (vgl. in diesem Sinne u. a. Urteile Kranemann, Randnr. 33, und Olympique Lyonnais, Randnr. 38).

Das vorliegende Gericht vertritt insoweit die Auffassung, dass die im Ausgangsverfahren

in Rede stehende Regelung eine »Treueprämie« einführe, mit der die Dienstnehmer belohnt werden sollten, die ihre Laufbahn beim gleichen Arbeitgeber absolvierten. Nach Ansicht des Landes Salzburg und der österreichischen Regierung wird durch die Regelung keine solche Prämie eingeführt.

Unterstellt, dass mit dieser Regelung tatsächlich das Ziel der Bindung der Dienstnehmer an ihre Arbeitgeber verfolgt würde und nicht auszuschließen wäre, dass ein solches Ziel einen zwingenden Grund des Allgemeininteresses darstellen könnte (vgl. Urteil vom 30. September 2003, Köbler, C-224/01, Slg. 2003, I-10239, Randnr. 83), ist festzustellen, dass angesichts der Merkmale der Regelung die mit ihr verbundene Beeinträchtigung nicht geeignet erscheint, die Verwirklichung dieses Zieles zu gewährleisten.

In Beantwortung des in Randnr. 20 des vorliegenden Urteils erwähnten Ersuchens um Klarstellung hat das vorliegende Gericht nämlich mitgeteilt, dass Dienstnehmer der SALK, die Beamte oder Vertragsbedienstete des Landes Salzburg seien, in den Genuss einer vollständigen Berücksichtigung früherer, ununterbrochen im Dienst nicht nur der SALK als solcher, sondern des Landes Salzburg im Allgemeinen zurückgelegter Dienstzeiten kämen, seien sie für die bei der SALK wahrgenommenen Aufgaben einschlägig oder nicht.

Angesichts der Vielzahl potenzieller, dem Land Salzburg zuzurechnender Arbeitgeber soll ein solches Entlohnungssystem aber die Mobilität innerhalb einer Gruppe verschiedener Arbeitgeber gewährleisten und nicht die Treue eines Dienstnehmers gegenüber einem bestimmten Arbeitgeber honorieren (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 30. November 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-195/98, Slg. 2000, I-10497, Randnr. 49).

Das Land Salzburg sowie die österreichische und die deutsche Regierung machen geltend, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung die berechtigten Ziele der Verwaltungsvereinfachung und der Transparenz verfolge. Was das erstgenannte Ziel angehe, habe die pauschale Berücksichtigung sämtlicher bei anderen Arbeitgebern als dem Land Salzburg zurückgelegter Vordienstzeiten zu 60 Prozent ein früheres komplexes System ersetzt. Dies habe die von der Verwaltung bei der Ermittlung des Stichtags für die Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen vorzunehmenden Berechnungen vereinfacht, da nicht mehr die gesamte Berufslaufbahn neu eingetretener Dienstnehmer im Einzelnen nachvollzogen werden müsse, und die damit verbundenen Verwaltungskosten verringert.

Ein Ziel der Verwaltungsvereinfachung, das lediglich dazu dient, der öffentlichen Verwaltung obliegende Aufgaben insbesondere dadurch zu erleichtern, dass die von ihr vorzunehmenden Berechnungen vereinfacht werden, kann aber keinen zwingenden Grund des Allgemeininteresses darstellen, der die Beschränkung einer so grundlegenden Freiheit wie der durch Art. 45 AEUV gewährleisteten Freizügigkeit der Arbeitnehmer zu rechtfertigen vermag.

Zudem ist die Erwägung, dass eine solche Vereinfachung die Senkung der Verwaltungskosten ermöglicht, rein wirtschaftlicher Natur und kann daher nach ständiger Rechtsprechung keinen zwingenden Grund des Allgemeininteresses darstellen (vgl. u. a. Urteil vom 15. April 2010, CIBA, C-96/08, Slg. 2010, I-2911, Randnr. 48 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Soweit mit der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung eine größere Transparenz in Bezug auf die Ermittlung des Stichtags für die Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen sichergestellt werden soll, ist festzustellen, dass diese Regelung jedenfalls über das hinausgeht, was zur Erreichung dieses Zieles erforderlich ist. Die angestrebte Transparenz könnte nämlich durch Maßnahmen gewährleistet werden, die die Freizügigkeit der Arbeitnehmer nicht beeinträchtigen, etwa durch die Ausarbeitung und Veröffentlichung oder die Verbreitung auf anderem geeignetem Wege von im Voraus festgelegten nichtdiskriminierenden Kriterien für die Bewertung der Dauer der für die Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen relevanten Berufserfahrung.

Demnach ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass die Art. 45 AEUV und 7 Abs. 1 der Verordnung Nr. 492/2011 dahin ausulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der die von den Dienstnehmer/-innen einer Gebietskörperschaft ununterbrochen bei ihr zurückgelegten Dienstzeiten bei der Ermittlung des Stichtags für die Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen in vollem Ausmaß, alle anderen Dienstzeiten dagegen nur teilweise berücksichtigt werden.

Kosten
(...)

Anmerkung:

Während der BAT und die ihn kopierenden Arbeitsrechtsregelungen Lebensaltersstufensteigerungen vorsahen, sehen der TVöD und die ihm nachfolgenden Regelungen Gehaltssteigerungen bei gleichbleibender Tätigkeit aufgrund von Erfahrungsstufen vor. Dieser Wechsel war erforderlich, weil sich einerseits die Arbeitswelt verändert hat. Arbeitnehmer wechseln immer häufiger ihren Arbeitgeber – gezwungen durch befristete Arbeitsverhältnisse. Andererseits gilt seit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) eine Vergütung, die allein an das Lebensalter anknüpft, als diskriminierend. Der Gesetzgeber hat damit eine europarechtliche Vorgabe erfüllt. Nun gibt es eine weitere Vorgabe zu erfüllen. Der EuGH verwirft Vergütungsregelungen, die an die Betriebszugehörigkeit anknüpfen. Verworfen werden Regelungen, nach denen Erfahrungen, die bei demselben Arbeitgeber gewonnen werden, anders behandelt werden als solche Erfahrungen, die bei einem anderen Arbeitgeber gemacht werden konnten. Eine solche unterschiedliche Behandlung finden wir z. B. bei der Zuordnung zu den Erfahrungsstufen. Der EuGH sieht in solchen Regelungen eine mittelbare Benachteiligung von Bürgern anderer europäischer Staaten. Diese haben einschlägige Berufserfahrungen häufiger bei einem »anderen Arbeitgeber« gemacht als inländische Arbeitnehmer. Das verletzt die europarechtliche Freizügigkeit.

In dem entschiedenen Fall ging es um Regelungen des öffentlichen Dienstes in Österreich. Dieser öffentliche Arbeitgeber ist unmittelbar an europäisches Recht gebunden. Europarechtliche Vorgaben müssen in der Regel erst in nationales Recht transformiert werden, damit sich die Bürger des jeweiligen Landes auch gegenüber privaten (z. B. kirchlichen) Arbeitgebern darauf berufen können. So hat die vom EuGH durch die SIMAP-Entscheidung herbeigeführte Auslegung der Arbeitszeitrichtlinie der EU eine Änderung des deutschen Arbeitszeitgesetzes erforderlich gemacht.

Allerdings gibt es nach der Rechtsprechung des EuGH aber auch Regelungen, auf die sich jeder Bürger der EU unabhängig davon berufen kann, ob sie in nationales Recht übernommen wurden. Dies gilt insbesondere für die sogenannten »Marktfreiheiten«, also die Gewährung des freien Verkehrs von Waren, Personen, Dienstleistungen und Kapital. Deshalb kann sich jeder auch ohne ausdrückliche Übersetzung in nationales auf das »Grundrecht« der Freizügigkeit berufen (EuGH, Rs. 41/74, Slg. 1974, 1337 [1347]). Das bedeutet, dass jeder Arbeitnehmer auch außerhalb des öffentlichen Dienstes Ansprüche gegenüber seinem Arbeitgeber geltend machen kann, wenn seine Beschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber nicht berücksichtigt wurden, während bei Kollegen vergleichbare Zeiten berücksichtigt wurden.

BERNHARD BAUMANN-CZICHON

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 Nicht-Juristen 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 77)

Jetzt auch als E-Book: ISBN 978-3-939928-97-3, bei allen E-Book-Portalen

Mit den Änderungen der 11. Synode als Beilage.



AVR-J: Keine kirchliche Arbeitsrechtsregelung, Jahressonderzahlung, Vorlage Testat

Leitsätze:

1. Die AVR-J sind keine ›AVR‹ im Sinne von § 1 Abs. 5 AVR.DW.EKD; sie sind keine ›gleichwertigen Arbeitsvertragsgrundlagen‹. Es handelt sich nicht um kirchengesetzlich legitimierte Arbeitsvertragsgrundlagen.
2. Der Dienstgeber soll nicht die Möglichkeit haben, sich einerseits die Kürzungsrechte bei den Jahressonderzahlungen und andere Sonderrechte zu sichern, im Übrigen aber das System der Rechtsgewinnung nach den jeweils anwendbaren kirchenrechtlichen Vorschriften des Dritten Weges zu verlassen, es sei denn, er wendet Tarifverträge des öffentlichen Dienstes an.
3. Die Vorlage des Testats gegenüber der Mitarbeitervertretung ist eine hinreichende, nicht aber notwendige Bedingung für den Nachweis eines negativen betrieblichen Ergebnisses.
4. Der Beweis für das Vorliegen eines negativen Ergebnisses kann mit jedem prozessrechtlich zulässigen Beweismittel und zu jedem prozessrechtlich zulässigen Zeitpunkt geführt werden.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE), BUNDESARBEITSGERICHT, URTEIL VOM 15. JANUAR 2014, AZ.: 10 AZR 403/13

Sachverhalt:

Die Klägerin begehrt die Zahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung für das Jahr 2010. Die Beteiligten streiten in diesem Zusammenhang darüber, ob die Beklagte, die ein Krankenhaus, das zum Johanniter-Verband gehört, betreibt und Mitglied des Diakonischen Werkes der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers ist, von der in Anlage 14 der AVR.DW.EKD vorgesehenen Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen durfte. Die Klägerin ist bei der Beklagten seit 1982 als Kinderkrankenschwester beschäftigt. In ihrem Dienstvertrag ist die Anwendung der AVR-DW-EKD in der jeweils gültigen Fassung vereinbart. Im November 2010 zahlte die Beklagte gemäß der Anlage 14 der AVR.DW.EKD die erste Hälfte der Jahressonderzahlung aus. Die zweite Hälfte der Jahressonderzahlung im Juni 2011 leistete die Beklagte unter Berufung auf ein negatives Ergebnis im Jahr 2010 nicht.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Voraussetzungen für eine Kürzung der Jahressonderzahlung nach § 1 Abs. 5 AVR.DW.EKD seien für das Jahr 2010 nicht erfüllt gewesen. Die Beklagte habe nicht auf alle Dienstverhältnisse die Arbeitsvertragsrichtlinien oder gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlagen angewendet. Insbesondere seien die AVR-J, die die Beklagte mit einem Teil der Beschäftigten vereinbart habe, keine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage.

Außerdem habe ein negatives betriebliches Ergebnis für 2010 bei Auszahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung nicht vorgelegen. Die Beklagte habe der Mitarbeitervertretung den Jahresabschluss für das Kalenderjahr 2010 nicht, jedenfalls aber nicht rechtzeitig, vorgelegt.

Die Beklagte hingegen vertritt die Auffassung, sie habe sich regeltreu i. S. des § 1 Abs. 5 AVR.DW.EKD verhalten. Insbesondere die AVR-J seien kirchenrechtlich ordnungsgemäß zustande gekommenes Arbeitsvertragsrecht. Über das negative Ergebnis sei die Klägerin rechtzeitig unterrichtet worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr entsprechen. Mit der zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

Aus den Gründen:

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis richtig entschieden. Der Klägerin steht der eingeklagte Betrag zu.

1. Die Klägerin hat gegen die Beklagte Anspruch auf Zahlung von 1.175,98 Euro brutto.

1. Grundlage des Anspruchs ist Abs. 1, Abs. 2, Abs. 3 Satz 1 Anlage 14 der AVR.DW.EKD. Dass die dort genannten Voraussetzungen gegeben sind, steht nicht im Streit.

2. Allerdings ist der Beklagten die Berufung auf ein negatives betriebliches Ergebnis nach

Abs. 4, Abs. 5 Anlage 14 der AVR.DW.EKD nicht deshalb verwehrt, weil sie der Mitarbeitervertretung bis zum Zeitpunkt der Fälligkeit der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung nach Abs. 3 Satz 1 Anlage 14 der AVR.DW.EKD kein Testat i. S. d. Abs. 4 Satz 2 Anlage 14 der AVR.DW.EKD vorgelegt hat. Der Nachweis eines negativen Betriebsergebnisses im Vorjahr als Voraussetzung für den teilweisen oder vollständigen Wegfall der Verpflichtung zur Leistung der zweiten Hälfte einer Jahressonderzahlung kann entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch nach dem in Abs. 3 Satz 1 Anlage 14 der AVR.DW.EKD genannten Zeitpunkt gegenüber dem klagenden Arbeitnehmer geführt werden (ebenso: LAG Berlin-Brandenburg 24. Februar 2012 – 6 Sa 1943/11 – Rn. 23).

1

a) Bereits der Wortlaut der Regelung, von dem bei der Auslegung von Arbeitsvertragsrichtlinien wie bei der Tarifauslegung zunächst auszugehen ist (zu den Grundsätzen der Auslegung von AVR: BAG 21. Oktober 2009 – 10AZR 786/08 – Rn. 28; 17. Juli 2008 – 6 AZR 635/07 – Rn. 9), spricht für dieses Verständnis der maßgeblichen Regelung.

(...)

aa) (...)

bb) (...)

b) Dass die Beklagte sich auf die Kürzungsmöglichkeiten nicht mehr berufen dürfte, wenn sie der Mitarbeitervertretung bis zum 30. Juni – Zeitpunkt der Fälligkeit – ein Testat nicht vorgelegt hat, lässt sich auch nicht dem Sinn und Zweck der Vorschrift entnehmen.

aa) (...)

bb) (...)

cc) Dies rechtfertigt jedoch nicht die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung, nach der der Beklagten der Nachweis eines negativen betrieblichen Ergebnisses auch im Prozess mit den Mitarbeitern schlechthin verwehrt ist, wenn sie ihn nicht bis zum 30. Juni eines Jahres durch Testat gegenüber der Mitarbeitervertretung geführt hat. Die Regelung in Abs. 4 Satz 2 Anlage 14 der AVR.DW.EKD behält nach wie vor ihren Sinn, indem sie der Beklagten einen Weg zur Vermeidung individueller rechtlicher Angriffe weist. Die Beklagte ist aber nicht gezwungen, diesen – leichteren – Weg zu gehen. Die Vorlage des Testats gegenüber der Mitarbeitervertretung ist hinreichende, nicht aber notwendige Bedingung für den Nachweis eines negativen betrieblichen Ergebnisses. Der Beweis, sofern er nach dem beiderseitigen Prozessvertrag überhaupt geführt werden muss, kann mit jedem prozessrechtlich zulässigen Beweismittel

und zu jedem prozessrechtlich zulässigen Zeitpunkt geführt werden.

c) (...)

3. Der Beklagten ist es nach § 1 Abs. 5 AVR.DW.EKD verwehrt, von der Kürzungsmöglichkeit nach Abs. 4, Abs. 5 Anlage 14 der AVR.DW.EKD Gebrauch zu machen. Die Beklagte hat im Jahr 2010 nicht auf alle Dienstverhältnisse ihrer Einrichtung »die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)« oder eine »gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage« angewandt.

a) Nach § 1 Abs. 5 AVR.DW.EKD sollen nur solche Dienstgeber die Kürzungsregelung nutzen dürfen, die im Übrigen das in den AVR.DW.EKD oder gleichwertigen Regelwerken niedergelegte Verhältnis von Leistungen und Gegenleistungen gewährleisten. Der Dienstgeber soll nicht die Möglichkeit haben, sich einerseits die Kürzungsrechte bei den Jahressonderzahlungen und andere Sonderrechte zu sichern, im Übrigen aber das System der Rechtsgewinnung nach den jeweils anwendbaren kirchenrechtlichen Vorschriften des Dritten Weges zu verlassen, es sei denn, er wendet Tarifverträge des öffentlichen Dienstes an (sog. »Tariftreueklausel«). Auf einen materiellen Günstigkeitsvergleich kommt es nicht an.

b) Die danach maßgeblichen Voraussetzungen sind im Streitfall nicht erfüllt.

aa) Die AVR-J sind keine »AVR« im Sinne von § 1 Abs. 5 AVR.DW.EKD. Zu Recht weist das Landesarbeitsgericht darauf hin, dass § 1 Abs. 5 AVR.DW.EKD durch die Verwendung des bestimmten Artikels (»die AVR«) nicht auf alle als AVR zu bezeichnenden Regelwerke verweist, sondern allein auf dasjenige, zu dem § 1 Abs. 5 selbst gehört, also die AVR.DW.EKD. Dies schließt es aus, auch irgendwelche anderen Arbeitsvertragsrichtlinien als »AVR« i. S. d. § 1 Abs. 5 AVR.DW.EKD einzubeziehen. Es ist zwar richtig, dass mehrere auf dem Dritten Weg zustande gekommene Regelwerke bestehen, für die als Sammelbegriff »AVR« passen mag. Indes würde es nicht nur dem Wortlaut, sondern auch dem erkennbaren Sinn der Vorschrift widersprechen, die Anwendung aller als »AVR« zu bezeichnenden Regelwerke zu ermöglichen. Nur derjenige Arbeitgeber soll von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen dürfen, der auch die ihm von den AVR.DW.EKD auferlegten Lasten gegenüber allen Arbeitnehmern trägt. Die mit der Kürzungsmöglichkeit verbundene Entlastung setzt ein bestimmtes Maß an Belastungen voraus, das grundsätzlich allein durch das Regelwerk bestimmt sein kann, das die wechselseitigen Rechte und Pflichten festsetzt.

bb) Die AVR-J sind keine »gleichwertigen Arbeitsvertragsgrundlagen«. Sie dürfen von der Beklagten nicht angewandt werden. Es handelt sich nicht um kirchengesetzlich legitimierete Arbeitsvertragsgrundlagen.

(1) Gleichwertig sind nach der Anmerkung zu § 1 Abs. 5 AVR.DW.EKD solche Arbeitsvertragsgrundlagen, die nach Maßgabe der »jeweils anzuwendenden« kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zustande gekommen sind. Entscheidend ist daher, ob die gerade für den betroffenen Dienstgeber zutreffende kirchliche Arbeitsrechtsregelung die Anwendung der AVR-J erlaubt. Nicht ausreichend ist, wenn die Arbeitsvertragsregelung, die als gleichwertig angesehen werden soll, irgendeiner anderen kirchlichen Arbeitsrechtsregelung entspricht. Bei einem anderen Verständnis wären sämtliche AVR ohne Weiteres »gleichwertig«. Die in der Anmerkung zu § 1 Abs. 5 AVR.DW.EKD getroffene Regelung, nach der eben dies nicht der Fall ist, würde in ihr Gegenteil verkehrt.

(2) Wie bereits der Kirchengerichtshof festgehalten hat, sind die AVR-J nicht nach den für die Beklagte maßgeblichen Arbeitsrechtsregelungen zustande gekommen. Die Einrichtung der Arbeitsrechtlichen Kommission, durch die die AVR-J geschaffen wurden, erfolgte nicht nach Maßgabe des für das DW.H geltenden Arbeitsrechtsregelungsgesetzes. Es geschah vielmehr auf der Grundlage von § 6 Abs. 4 ARRG.EKBO sowie der Arbeitsrechtsregelungsordnung des DWBO (ARRO.DWBO) vom 1. Juli 2005. Die Rechtsetzungsmacht einer Gliedkirche – hier der EKBO – oder die von ihr auf ihr Diakonisches Werk delegierte Rechtsetzungsbefugnis beinhaltet jedoch keine Legitimation für die Geltung dieser Gesetze oder sonstiger rechtlich verbindlicher Regelungen für einen rechtlich selbstständigen Rechtsträger, der – wie die Beklagte – nur im Gebiet einer anderen Gliedkirche oder deren Diakonischen Werks ansässig ist und nur eben diesem Diakonischen Werk angehört. Dies folgt aus dem grundsätzlich zu beachtenden Territorialprinzip. Es beansprucht Geltung nicht nur unter den Gliedkirchen und Landeskirchen, sondern auch unter deren Diakonischen Werken (st. Rspr. des Kirchengerichtshofs, vgl. KGH 10. Dezember 2012 – KGH.EKD H-0124/U20-12 -; 8. September 2011 – KGH.EKD I-0124/S67-10 -).

(3) Hinzu kommt, dass die Beklagte Mitglied des DW.H ist. Sie ist deshalb verpflichtet, die AVR.DW.EKD anzuwenden. Tut sie es nicht, handelt sie nicht im Einklang mit den kirchenrechtlichen Vorgaben (vgl. KGH 8. September 2011 – KGH.EKD I-0124/S67 – 10 -).

cc) Die Beklagte hat die Voraussetzungen von § 1 Abs. 5 AVR.DW.EKD auch deshalb nicht gewahrt, weil sie den im Jahr 2010 zu den Bedingungen der AVR-J eingestellten Mitarbeitern im Jahr 2011 angeboten hat, die AVR-J durch die AVR.DW.EKD zu ersetzen.

(1) Nach § 1 Abs. 5 AVR.DW.EKD muss die dort geforderte Anwendungstreue in dem Jahr erbracht werden, für das die Sonderzahlung geschuldet ist.

Das ergibt sich aus dem Sinn und Zweck der Kürzungsregelung des Abs. 4, Abs. 5 Anlage 14 der AVR.DW.EKD. Danach hängt die Kürzung vom Betriebsergebnis für das jeweilige Bezugsjahr ab. Der Regelung liegt die Vorstellung zugrunde, dass Be- und Entlastung des Arbeitgebers in einem bestimmten Verhältnis zum Betriebsergebnis im Bezugsjahr stehen sollen. Wie bereits ausgeführt, ist dabei das sich aus der Anwendung der AVR.DW.EKD ergebende Maß die Grundlage. Dementsprechend muss dann auch der Maßstab für die Anwendungstreue das Bezugsjahr sein. Der Arbeitgeber soll von den Vorteilen, die er durch die Anwendung anderer Regelwerke erstrebt und erreicht, nicht profitieren dürfen.

(2) Gemessen daran hat die Beklagte sich im Jahr 2010 nicht anwendungstreu verhalten. Sie hat vielmehr, wie unstrittig, ab Herbst 2010 zunächst durchgehend die Geltung der AVR-J vereinbart.

(3) Die Beklagte hat auch nicht nachträglich durch das im Jahr 2011 unterbreitete Angebot der Ersetzung der AVR-J durch die AVR.DW.EKD die Voraussetzungen des § 1 Abs. 5 AVR.DW.EKD erfüllt. Es kann dahinstehen, ob ein Dienstgeber, der – etwa versehentlich – in marginalem Umfang nicht gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlagen vereinbart hat, durch die nachträgliche Verabredung rückwirkender Anwendung der »richtigen« Arbeitsvertragsrichtlinien die geforderte Anwendungstreue wiederherstellen kann. Ein solcher Fall ist hier nicht gegeben. Die Beklagte trägt selbst nicht vor, dass sie die betreffenden Arbeitsverhältnisse rückwirkend ab jeweiligem Vertragsbeginn nach den Maßgaben der AVR.DW.EKD abgerechnet und etwa sich ergebende Nachzahlungen geleistet hätte.

(4) Im Übrigen spricht gegen die Möglichkeit nachträglicher Anwendungstreue, dass andernfalls ein Anreiz für den Arbeitgeber entstünde, zunächst von Anwendungstreue abzuweichen und abzuwarten, ob sich dies wirtschaftlich lohnt oder die Rückkehr zum »richtigen« Regelwerk »billiger« wäre.

II. (...)

III. (...)

Beschäftigungsanspruch, Nachtdienstuntauglichkeit

Leitsätze:

Kann eine Krankenschwester aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtschichten im Krankenhaus mehr leisten, ist sie deshalb nicht arbeitsunfähig krank. Sie hat Anspruch auf Beschäftigung, ohne für Nachtschichten eingeteilt zu werden.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

BUNDESARBEITSGERICHT, URTEIL VOM 09.04.2014, AZ:10 AZR 637/13

Sachverhalt:

Die Klägerin ist Krankenschwester und seit mehr als 30 Jahren im Krankenhaus der Beklagten im Schichtdienst tätig. Dazu gehören auch regelmäßige Nachtdienste. Die Klägerin ist seit 2012 aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage, Nachtdienste zu leisten, weil sie medikamentös behandelt wird. Dies wurde im Rahmen einer betriebsärztlichen Untersuchung im Juni 2012 festgestellt. Daraufhin wurde die Klägerin vom Pflegedirektor der Klinik nach Hause geschickt. Wegen ihrer Nachtdienstuntauglichkeit sei sie arbeitsunfähig krank. Die Klägerin bot demgegenüber ihre Arbeitsleistung mit Ausnahme von Nachtdiensten ausdrücklich an. Bis zur Entscheidung des Arbeitsgerichts im November 2012 wurde sie nicht beschäftigt. Sie erhielt zunächst Entgeltfortzahlung und bezog dann Arbeitslosengeld. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision hält die Beklagte an ihrem Klageabweisungsantrag fest.

Aus den Gründen:

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der Klage zu Recht stattgegeben.

I. Der mit einem hinreichend konkreten und damit zulässigen Klageantrag (vgl. BAG 22. Oktober 2008 – 4 AZR 735/07 – Rn. 53 ff.) geltend gemachte Beschäftigungsanspruch folgt aus den §§ 611, 613 i. V. m. § 242 BGB.

2. Der Anspruch ist auf die vertragsgemäße Beschäftigung gerichtet. Deren Konkretisierung obliegt gemäß § 106 GewO dem Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann bestimmen, welche Arbeitsleistung der Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsvertrags und der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Regelungen zu erbringen hat. Zur Erfüllung des Beschäftigungsanspruchs muss eine hierfür

gegebenenfalls erforderliche Konkretisierung erfolgen (BAG 12. September 1996 – 5 AZR 30/95 – zu 2 der Gründe, BAGE 84, 116). Bei Unmöglichkeit der Arbeitsleistung besteht kein Beschäftigungsanspruch, vielmehr ist der Anspruch auf die Arbeitsleistung ausgeschlossen, § 275 Abs. 1 BGB. Insbesondere entfällt die Leistungspflicht, wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer Krankheit arbeitsunfähig ist.

a) Die Klägerin ist nicht deshalb krankheitsbedingt arbeitsunfähig, weil sie gesundheitlich bedingt Medikamente einnehmen muss und aus diesem Grunde Nachtdienste nicht mehr leisten kann.

aa) Ob die Klägerin wegen ihres körperlichen Defizits ›krank‹ ist, kann dahingestellt bleiben.

Krankheit i. S. d. EFZG ist jeder regelwidrige Körper- oder Geisteszustand. Was regelwidrig ist, bestimmt sich nach dem Stand der (medizinischen) Wissenschaft (BAG 7. August 1991 – 5 AZR 410/90 – zu I der Gründe, BAGE 68, 196; 7. Dezember 2005 – 5 AZR 228/05 – zu II 1 b der Gründe; Schaub/Linck ArbR-Hdb. 15. Aufl. § 98 Rn. 10; ErfK/Reinhard § 3 EFZG Rn. 5 ff.).

Im Fall der Klägerin kommt ein regelwidriger Körperzustand in Betracht, der nur durch ständige Behandlung einschließlich Medikation zu beherrschen ist. Das Erfordernis einer Heilbehandlung ist allerdings nicht maßgebend (vgl. ErfK/Reinhard § 3 EFZG Rn. 7 m. w. N.).

bb) Die Klägerin ist jedenfalls nicht arbeitsunfähig.

(1) Für den Begriff der ›Arbeitsunfähigkeit‹ ist eine vom Arzt nach objektiven Maßstäben vorzunehmende Bewertung des Gesundheitszustands maßgebend (vgl. die in Ausführung von § 92 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB V durch den Gemeinsamen Bundesausschuss [§ 91 SGB V] erlassene Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie vom 1. Dezember 2003 idF vom 21. Juni 2012, BAnz. AT 7. September 2012 B4). Die

Arbeitsfähigkeit beurteilt sich nach der vom Arbeitnehmer arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung, wie sie der Arbeitgeber ohne die Arbeitsunfähigkeit als vertragsgemäß annehmen muss. Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Tätigkeit nicht mehr ausüben kann oder nicht mehr ausüben sollte, weil die Heilung der Krankheit nach ärztlicher Prognose verhindert oder verzögert würde (BAG 23. Januar 2008 – 5 AZR 393/07 – Rn. 19; Schaub/Linck § 98 Rn. 14, 15).

(2) Die Klägerin kann ihre arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit als Krankenschwester weiterhin ausüben; ihre eingeschränkte Verwendbarkeit hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit steht dem nicht entgegen.

Die Klägerin kann unstreitig sämtliche von ihr als Krankenschwester geschuldeten Arbeiten ausführen, ohne dass von Verhinderung oder Verzögerung einer Heilung die Rede sein kann. Sie ist nach Art und Ort der Arbeitsleistung sowie zeitlicher Dauer der Arbeit uneingeschränkt einsetzbar und unterliegt Einschränkungen nur hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit und insoweit auch nur in Bezug auf die Nachtschicht. Zwar sind die Nachtschichten grundsätzlich von der Arbeitspflicht der Klägerin mit umfasst; jedoch gibt es keine vertragliche Festlegung der Arbeit auf die Nachtzeit. Vielmehr ist es der Beklagten nach § 106 GewO überlassen, die Arbeitszeit im Rahmen ihres Schichtmodells festzulegen, wobei die Nachtschicht gewöhnlich einen ganz untergeordneten Anteil einnimmt.

Damit liegt nicht der Fall einer verminderten Arbeitsfähigkeit vor, den die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als Arbeitsunfähigkeit versteht und für den sie die Annahme einer teilweisen Arbeitsfähigkeit bzw. teilweisen Arbeitsunfähigkeit ausdrücklich ablehnt. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht ausgeführt, die Arbeitsunfähigkeit werde nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer seine geschuldeten Vertragspflichten anstatt voll nur teilweise zu erbringen vermag (BAG 29. Januar 1992 – 5 AZR 37/91 – zu II 1 der Gründe, BAGE 69, 272). Wie der Zusammenhang der Ausführungen, die zugrunde liegende Fallgestaltung und der Hinweis auf die Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 25. Oktober 1973 (– 5 AZR 141/73 –) und vom 25. Juni 1981 (– 6 AZR 940/78 –) zeigen, ist damit eine verminderte Arbeitsfähigkeit gemeint, aufgrund derer der Arbeitnehmer die vertraglich festgelegte volle Arbeitsleistung (im Gegensatz zu einer Teilleistung, § 266 BGB) nach

objektiver Beurteilung nicht erbringen kann. Eine Teilarbeitsunfähigkeit mit teilweiser Arbeitspflicht und teilweisem Entgeltfortzahlungsanspruch soll es nämlich nicht geben; jedenfalls braucht sich weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer auf eine Teilleistung einzulassen. Dagegen werden von der Arbeitsunfähigkeit nicht die Fälle umfasst, in denen der Arbeitnehmer eine volle Arbeitsleistung erbringen kann und lediglich gehindert ist, der gesamten Bandbreite der arbeitsvertraglich an sich möglichen Leistungsbestimmungen gerecht zu werden. Vielmehr muss der Arbeitgeber dann im Rahmen des § 106 GewO nach Möglichkeit berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer aus Gründen seiner Gesundheit nicht (mehr) in der Lage ist, alle an sich geschuldeten Tätigkeiten vollumfänglich auszuführen. Ein solcher Fall liegt hier vor.

b) Die Klägerin kann verlangen, dass die Beklagte ihr Weisungsrecht so ausübt, dass für die Klägerin keine Nachtdienste anfallen.

aa) Nach § 106 Satz 1 GewO hat der Arbeitgeber sein Weisungsrecht nach billigem Ermessen auszuüben. Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind. Ob die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind, unterliegt der vollen gerichtlichen Kontrolle, § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB (vgl. näher u. a.: BAG 11. April 2006 – 9 AZR 557/05 – Rn. 35 m. w. N., BAGE 118, 22; 15. Mai 2013 – 10 AZR 679/12 – Rn. 34 f. m. w. N.)

bb) Die vertragliche Arbeit als Krankenschwester ist der Klägerin nicht ganz oder teilweise unmöglich geworden, § 275 Abs. 1 BGB. Vielmehr kann die Klägerin, wie ausgeführt, alle Arbeiten einer Krankenschwester in vollem zeitlichem Umfang weiterhin erbringen. Die Nachtarbeit, deren Ausklammerung und Ersetzung durch andere Arbeitszeiten die Klägerin verlangt, betrifft nur eine untergeordnete Modalität ihrer Arbeitsleistung insgesamt. Wenn die Beklagte auch in der Revision weiterhin auf die klägerische Verpflichtung zur Ableistung von Nachtdiensten abstellt, verwechselt sie nach wie vor den allgemeinen Umfang ihres Weisungsrechts mit dem festgelegten Inhalt der Arbeitspflicht der Klägerin.

cc) Der Beklagten ist die vollumfänglich vertragsgemäße Beschäftigung der Klägerin nicht unmöglich geworden. Auch wenn die Klägerin nicht mehr zu Nachtdiensten einge-

teilt wird, handelt es sich um eine vertragsgemäße Beschäftigung in diesem Sinne. Nach den weder mit einem Tatbestandsberichtigungsantrag noch mit zulässigen Verfahrensrügen angefochtenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist eine solche Beschäftigung möglich. Die Besonderheiten des Schichtdienstes stellen kein unüberwindbares tatsächliches Hindernis dar, die Klägerin nicht zu Nachtdiensten einzuteilen. Soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht hätte auf ein entsprechendes Vortragsdefizit zur Ermöglichung ergänzenden Vortrags durch die Beklagte hinweisen müssen, fehlt es schon an der Angabe, was auf einen Hinweis noch vorgetragen worden wäre (vgl. nur BAG 6. Januar 2004 – 9 AZR 680/02 – zu II 3 e aa der Gründe, BAGE 109, 145); außerdem liegt klar auf der Hand, dass die anwaltlich vertretene Beklagte diese Problematik von sich aus erkennen musste und dazu im Einzelnen auch ohne besondere Hinweise vorzutragen hatte.

Rechtliche Gründe stehen dem Begehren der Klägerin ebenfalls nicht entgegen, wie das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei ausgeführt hat. Eine Rechtspflicht, die Klägerin gegen ihren Willen in den Schichtdienst mit sämtlichen Schichtarten einzubeziehen, lässt sich weder arbeitsvertraglich noch kollektivrechtlich, sondern allenfalls über § 106 GewO und den Grundsatz der Gleichbehandlung begründen. Die tarifliche Verpflichtung der Beschäftigten begründet ebenso wie die Betriebsvereinbarung vom 1. August 2011 lediglich das Recht, nicht aber die Pflicht der Beklagten, einen entsprechenden Einsatz vorzusehen. Hierfür gelten dann § 106 GewO und der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz.

dd) Das Landesarbeitsgericht hat § 106 GewO rechtsfehlerfrei und zutreffend angewendet. Soweit die Revision hiergegen überhaupt Rügen erhebt, greifen diese nicht durch.

Die Interessen der langjährig bei der Beklagten beschäftigten Klägerin treten deutlich zutage: Die Klägerin vermag Nachtdienste nicht mehr zu leisten, alle anderen Arbeitspflichten kann sie im vertraglichen Umfang erfüllen. Sie verlangt deshalb (lediglich) die Befreiung von Nachtdiensten. Daran hat sie ein hohes Interesse. Hätte die Beklagte Recht, könnte die Klägerin bei der Beklagten nicht mehr arbeiten. Auch eine Arbeit in anderen Krankenhäusern wäre weitgehend ausgeschlossen.

Demgegenüber hat das Landesarbeitsgericht die Interessen der Beklagten zu Recht

zurücktreten lassen. Der Beklagten bleibt das volle Weisungsrecht mit Ausnahme nur der Möglichkeit zur Einteilung von Nachtdiensten. Eine Herausnahme der Klägerin aus den Nachtdiensten ist möglich. Sie ist erforderlich, zumutbar und angemessen. Besondere Interessen anderer Arbeitnehmer sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich. Die Beklagte hat nicht einmal vorgetragen, es habe konkrete Beschwerden gegeben oder es sei aus bestimmten Gründen schwer, frei werdende Nachtdienste gleichmäßig zu verteilen oder andere Arbeitnehmer hierfür zu gewinnen. Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang zutreffend auf die Größe des Betriebs und den geringen Anteil der Nachtdienste abgestellt. Die Auffassung der Revision, es sei der Beklagten nicht möglich, gegenüber anderen Krankenschwestern eine häufigere Ableistung von Nachtschichten anzuordnen, ist unrichtig und wird auch nicht nachvollziehbar begründet. Der von der Beklagten bemühte Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet gerade, Unterschiedliches auch unterschiedlich zu behandeln und den sachlichen, hier sogar zwingenden Gründen bei der Klägerin Rechnung zu tragen. Die von der Beklagten möglicherweise angestrebte »Generalprävention« wäre von vornherein unzulässig.

c) (...)

II. Der Zahlungsanspruch ist nach den §§ 611, 615, 293 ff. BGB gerechtfertigt.

a) Die Beklagte hat die ihr mit Schreiben der Klägerin vom 14. Juni 2012 angebotene Arbeitsleistung nicht angenommen, § 293 BGB. Das wörtliche Angebot (§ 295 BGB) genügte, weil die Beklagte zuvor erklärt hatte, sie werde die Leistung nicht annehmen, weil und solange die Klägerin nachtdienstuntauglich und damit arbeitsunfähig krank sei.

b) Allerdings muss die Leistung ebenso wie nach § 294 BGB auch im Fall des § 295 BGB so angeboten werden, wie sie zu bewirken ist. Entgegen der Auffassung der Revision hat die Klägerin genau dies getan: Die Klägerin war nicht arbeitsunfähig. Sie hatte einen Anspruch auf Beschäftigung als Krankenschwester, ohne zu Nachtdiensten eingeteilt zu werden. Das hat die Klägerin im Schreiben vom 14. Juni 2012 so geltend gemacht und auf dieser Grundlage die Arbeit angeboten. Sie hat damit nicht das Weisungsrecht der Beklagten angetastet, indem sie etwa eine bestimmte, möglicherweise zwar vertragsgemäße, aber seitens der Beklagten nicht zugewiesene und damit nicht geschuldete Tätigkeit angeboten hat (vgl. BAG 22. Februar 2012 – 5 AZR 249/11

– Rn. 21, BAGE 141, 34). Sie hat den Inhalt der arbeitsvertraglich nur rahmenmäßig umschriebenen Arbeitsleistung nicht selbst konkretisiert, sondern das Weisungsrecht der Beklagten in dem vollen Umfang überlassen, in dem die Beklagte es ausüben durfte. Die Beklagte hatte, wie oben zu I ausgeführt, keine andere Möglichkeit der Leistungsbestimmung, als die Klägerin mit ihrem Angebot eingeräumt hat. Es war dann Sache der Beklagten, vertragsgemäße Arbeit nach billigem Ermessen zuzuweisen.

c) Die Beklagte beruft sich zu Unrecht auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Mai 2010 (– 5 AZR 162/09 – BAGE 134, 296). Hiernach ist das Angebot einer ›leidensgerechten Arbeit‹ ohne Belang, wenn der Arbeitgeber eine andere Tätigkeit nach § 106 GewO wirksam bestimmt hatte (BAG 19. Mai 2010 – 5 AZR 162/09 – Rn. 16, a. a. O.). Die Beklagte hat aber keine andere Arbeitsleistung wirksam bestimmt; vielmehr hat sie gemeint, die Klägerin sei wegen der unstreitig bestehenden Nachtdienstuntauglichkeit arbeitsunfähig, und hat deswegen die Annahme einer Arbeitsleistung überhaupt abgelehnt. Darin liegt weder die Konkretisierung einer bestimmten Arbeitsleistung noch überhaupt eine wirksame Bestimmung. Von einer ›vorläufigen Bindung‹ durch Weisung (vgl. BAG 22. Februar 2012 – 5 AZR 249/11 – Rn. 24, BAGE 141, 34) kann auch deshalb keine Rede sein, weil die Unfähigkeit der Klägerin zur Ableistung von Nachtdiensten geklärt war und entsprechende Weisungen – selbst nach Auffassung der Beklagten – von vornherein ausgeschlossen waren.

d) Die Klägerin war nicht i. S. v. § 297 BGB außerstande, die geschuldete Leistung zu bewirken (oben zu I 2).

3. Die Höhe des Anspruchs nach § 615 Satz 1 i. V. m. § 611 BGB ist ebenso unstreitig wie der Betrag des anzurechnenden Arbeitslosengeldes, § 615 Satz 2 BGB (hierzu ErfK/Preis § 615 BGB Rn. 94).

4.(...)

III (...)

Eingruppierung einer Familienpädagogin, Sonstige Beschäftigte im Sinne der Entgeltgruppe S 11 und S 12 TVöD

Leitsätze:

1. Für Angestellte, die als ›sonstige Beschäftigte‹ i. S. der Entgeltgruppen S 11 und S 12 gelten, ist gerade nicht die durch ein Studium erworbene Qualifikation oder eine in jeder Hinsicht gleichwertige Qualifikation Voraussetzung.
2. Es kann nicht verlangt werden, dass die Angestellte, die als ›sonstige Beschäftigte‹ gilt, für mehr Tätigkeiten geeignet ist als ein Sozialarbeiter aufgrund seines Studiums. Auch muss sie nicht genauso einsetzbar sein, es muss nur eine in etwa gleichwertige Einsetzbarkeit bestehen.
3. Es ist keinesfalls so, dass ein Studium zu allen Tätigkeiten im Bereich der Sozialarbeit befähigt. Selbst die Sozialarbeiter, die Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 verrichten, sind nicht notwendigerweise aufgrund ihres Studiums in der Lage, die insbesondere vor Ort anfallenden schwierigen Tätigkeiten in den Problemfamilien in gleicher Weise zu erfüllen.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE) ARBEITSGERICHT DORTMUND, URTEIL VOM 19.10.2011, 10 CA 2710/11

Sachverhalt:

Die Beteiligte streiten über die von der Klägerin begehrte Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12 TVöD – besonderer Teil-Anlage C Sozial- und Erziehungsdienste – Die Klägerin, die eine dreijährige Berufsausbildung zur Erzieherin abgeschlossen hat und zunächst bei einem privaten Träger straffällige Jugendliche in einem Heim betreut hat, wurde von der Beklagten 1992 als Erzieherin in einer Kindertagesstätte eingestellt. Zum 01.11.2001 änderten die Parteien den Arbeitsvertrag dahingehend, dass die Klägerin die Stelle einer Familienpädagogin erhielt. Die Klägerin wurde in die Entgeltgruppe S 8 Fallgruppe 5 ›Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern‹ der Anlage C zum TVöD eingruppiert. Die Klägerin begehrt die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12, in die die Beklagte die von ihr mit gleicher Tätigkeit beschäftigten Mitarbeiter mit abgeschlossenem Fachhochschulstudium eingruppiert. Die Klägerin vertritt die Auffassung sie sei eine i. S. der Entgeltgruppe S 12 mit Sozialarbeitern und Sozialpädagogen vergleichbare sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausübe. Dies ergebe sich aus der von ihr absolvierten dreijährigen Berufsausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin, den weiteren zahlreichen Fortbildungen und insbesondere der von ihr langjährig gesammel-

ten Berufserfahrung, zunächst als Erzieherin bei der Betreuung straffällig gewordener Jugendlicher in einem Heim, dann in einer Kindertagesstätte und später dann als Familienpädagogin in einer sogar schwierigen Tätigkeit, die sich aus der normalen Tätigkeit von Sozialarbeitern durch ihre Schwierigkeit heraushebe. In dem ihr erteilten Zwischenzeugnis habe die Beklagte ihr zudem bescheinigt, dass sie diese schwierigen Tätigkeiten stets sehr strukturiert und zur vollsten Zufriedenheit erledigt.

Die Beklagte vertritt die Auffassung, die Klägerin erfülle für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12 nicht die Voraussetzungen wie ein abgeschlossenes Studium der Sozialarbeit oder die Zubilligung der Eigenschaft einer sonstigen Beschäftigten.

Aus den Gründen:

Die Klage ist zulässig.

(...)

Die Klage ist auch begründet.

Die Klägerin hat einen Anspruch auf Vergütung entsprechend der Entgeltgruppe S 12 des Anhangs zur Anlage C zum TVöD.

Die Entgeltgruppen für Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen

Termine & Seminare Aug. bis Okt. 2014

Termin	Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
18.–22.08	e Einführung in das Arbeitsrecht III Beendigung und Abwicklung des Arbeitsverhältnisses	Bielefeld, ver.di Das Bunte Haus
20.–22.08.	e Einführung in die Aufgaben der Mitarbeitervertretung	Kreuztal, DGB Bildungswerk NRW
25.08.	e Rund um... Datenschutz in Dienststelle und Betrieb	Dortmund, DGB Bildungswerk NRW
25.–27.08.	k MAVen der Krankenhäuser	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
25.–27.08.	k Einführung in die MAVO	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
25.–27.08.	e Einführung in die Aufgaben der Mitarbeitervertretung	Bonn, DGB Bildungswerk NRW
26.08.	e Arbeitszeit und Konten-Modelle für den Übergang zur Rente	Essen, DGB Bildungswerk NRW
27.08.	e Rund um... das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	Düsseldorf, DGB Bildungswerk NRW
27.–28.08.	e Gute Arbeit in der Industrie 4.0	Düsseldorf, DGB Bildungswerk NRW
27.–29.08	k Team-Management	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
28.08.	e Protokollführung – einfach und rechtssicher	Dortmund, DGB Bildungswerk NRW
03.–05.09.	k Delegierte der DiAG MAV	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
03.–05.09.	k Analyse wirtschaftlicher Daten	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
03.–05.09.	k Arbeitsrecht-Grundkurs KAVO	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
08.–10.09.	e Strategie – Wege zum MAV-Ziel	Bielefeld, DGB Bildungswerk NRW
08.–10.09.	k Die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR NW)	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
08.–10.09.	e Süchte im Betrieb – eine Aufgabe der MAV	Bed Bevensen, dia e.V.
08.–12.09.	e MVG-Einführung	Bad Bevensen, dia e.V.
10.–12.09.	e Demografischer Wandel Teil 2	Bad Bevensen, dia e.V.
15.–17.09.	k Gut argumentiert ist halb gewonnen	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
15.–17.09.	k Grundlagen der MAV-Arbeit	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
15.–19.09.	e AVR-K Einführung	Springe, dia e.V.
15.–19.09.	e MVG-Einführung	Springe, dia e.V.
15.–19.09.	e Verhandlungsführung	Springe, dia e.V.
15.–19.09	e Einführung in das Arbeitsrecht I Begründung des Arbeitsverhältnisses	Bielefeld, ver.di Das Bunte Haus
16.09.	e Kirchengerechtes Verfahren/ Schlichtungsstelle	Düsseldorf, DGB Bildungswerk NRW
17.–19.09.	e Gefährdungsbeurteilung in Einrichtungen der Betreuung für Menschen mit Behinderungen	Eichstätt, DGB Bildungswerk Bayern
22.–26.09.	e Kompakte Mitbestimmung	Hattingen, DGB Bildungswerk NRW
23.–25.09.	k MAV des Generalvikariats	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
23.–25.09.	e Gefährdungsbeurteilung im Gesundheits- und Sozialwesen DGUV 2	Eichstätt, DGB Bildungswerk Bayern
24.–26.09.	k Das Sozialrecht im Arbeitsalltag	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
29.09.	e Vertiefung Eingruppierungsrecht AVR der Diakonie in Bayern	Nürnberg, DGB Bildungswerk Bayern
29.09.–01.10.	e Betriebliches Eingliederungsmanagement für Mitarbeitervertretungen	Lennestadt, DGB Bildungswerk NRW
29.09.–01.10.	k Einführung in die MAVO	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
29.09.–01.10.	k Wirtschaftliche Mitbestimmung	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
01.10.	e Der Weg zum kirchlichen Gericht	Bremen, dia e.V.
06.–08.10.	e Sicheres Leiten von Gruppen und Gremien	Brannenburg, DGB Bildungswerk Bayern

entsprechende Tätigkeiten ausüben, beginnt mit der Entgeltgruppe S 11. Die Entgeltgruppe S12 setzt zusätzlich voraus, dass schwierige Tätigkeiten verrichtet werden.

(...)

Die Tätigkeit der Klägerin in der sozialpädagogischen Familienhilfe entspricht in objektiver Hinsicht nicht nur den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe S 11, sondern auch den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe S 12, da sie nicht nur der Tätigkeit einer Sozialarbeiterin bzw. Sozialpädagogin entspricht, sondern darüber hinaus eine schwierige Sozialarbeitertätigkeit darstellt.

Schwierige Tätigkeiten sind zum Beispiel gemäß Nr. 11 der Anlage C zum TVÖD die

- a. Beratung von Suchtmittelabhängigen,
- b. Beratung von HIV-infizierten oder von Aids-erkrankten Personen

- c. Begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner

- d. Begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene

- e. Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter, zumindest der Entgeltgruppe S9

Die Klägerin erfüllt entsprechend schwierige Tätigkeiten, zumal sie nicht nur einzeln Personen zu beraten hat. Sie hat jeweils einer gesamten Familie mit so schwerwiegenden Problemen zu helfen, dass sie das Wohl der Kinder in der Familie gefährden können, indem sie insbesondere die Familien auch zu Hause aufsucht.

Gemäß der Stellenbeschreibung leiden die betreuten Familien überwiegend an Verhaltensauffälligkeiten, Suchtproblematiken, sowie an körperlichen und psychischen Erkrankungen. Es ist nachvollziehbar, dass gerade bei Personen mit schwierigen Problemen, wenn sie Familienmitglieder sind, die Kinder und Jugendlichen in der Familie gefährdet werden können. Dies sind aber die Familien, mit denen die Klägerin sich zu beschäftigen hat. Das Zusammenwirken dieser schwierigen Probleme innerhalb einer Familie und die häufige Hilflosigkeit von Kindern und Jugendlichen bezüglich solcher Probleme erschwert diese Tätigkeit zusätzlich.

Eine besondere Verantwortung und Schwere ist auch damit verbunden, dass die Klägerin nicht innerhalb einer Einrichtung zusammen mit Kollegen den Problemen gegenübersteht, sondern bei ihren Hausbesuchen alleine in fremdem und immer wieder wechselndem Umfeld mit den zahlreichen schwer vorausehbaren Problemen jeweils einer gesam-

ten Familie konfrontiert wird und die für ihre Tätigkeit notwendige konstruktive Atmosphäre und die weiteren für ihre Tätigkeit notwendigen Voraussetzungen erst herstellen muss. Sie muss zudem für die Familien vielfältige Kontakte auch mit Tageseinrichtungen, Schulen und zahlreichen Ämtern und Behörden aufbauen und für den Austausch der notwendigen Informationen sorgen.

Die Klägerin erfüllt aber auch die subjektiven Voraussetzungen der Entgeltgruppen S 11 und S 12. Sie hat zwar nicht Sozialarbeit bzw. Sozialpädagogik studiert, sie ist aber eine ›Sonstige Beschäftigte‹ im Sinne dieser Entgeltgruppen, da ihre Ausführung der von ihr verrichteten Tätigkeiten einer Sozialarbeiterin unter Berücksichtigung der oben geschilderten Besonderheiten der Tätigkeiten und ihrer Beurteilung im Zwischenzeugnis eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes voraussetzt und die Klägerin sich diese Beherrschung aufgrund ihrer 3-jährigen Ausbildung als Erzieherin, den Fortbildungen und insbesondere aufgrund ihrer vielfältigen langen beruflichen Erfahrung erarbeitet hat, so dass sie die ihr gemäß der Stellenbeschreibung übertragenen schwierigen und vielfältigen Tätigkeiten einer Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin in der sozialpädagogischen Familienhilfe stets sehr strukturiert zur vollsten Zufriedenheit wahrnimmt, es ihr mit großem Erfolg gelingt, die Problemstellungen zu erarbeiten und mit den Familien gemeinsam Lösungen zu finden, wie das von der Beklagten ausgestellte Zwischenzeugnis zeigt.

Bereits die Ausbildung zur Erzieherin und die langjährige Tätigkeit in diesem Beruf ist eine gute Vorbereitung für eine spätere Tätigkeit in der Sozialarbeit, weil die Beschäftigung mit Erziehungsproblemen immer wieder dazu zwingt, sich mit der Frage der Entstehung und damit auch mit den bei den anderen Familienmitgliedern vorliegenden Problemen und dem Zusammentreffen verschiedener Probleme in einer Familie zu beschäftigen. Mit den Tätigkeitsfeldern der Sozialarbeit/Sozialpädagogik aus der Sicht der Kinder und Jugendlichen konfrontiert zu werden, stellt keine Einschränkung dar, sondern ist eine sinnvolle Herangehensweise, weil die Kinder und Jugendlichen häufig die schwächsten Mitglieder in einer problembeladenen Familie sind und gerade aus ihrer Sicht eine nüchterne und realistische Herangehensweise an die bestehenden Probleme in ihrer Gesamtheit gefördert wird, da das Kindeswohl es nicht zulässt, sich nur auf Einzelprobleme oder Einzelpersonen seines Umfeldes zu konzentrieren

oder nur kurzfristige Erfolge anzustreben. Insofern erleichtert diese Sicht eine grundsätzliche Beschäftigung mit den Problemen der Sozialarbeit, zumal die Klägerin dann auch ab 2001 die Möglichkeit hatte, über viele Jahre sich unmittelbar mit den schwierigen Problemen in der Sozialarbeit unter Einbeziehung der Erwachsenen zu beschäftigen und auch entsprechende Fortbildungen besucht hat. So wird im Zwischenzeugnis auch erwähnt, dass die Klägerin regelmäßig und rege an den Fallbesprechungen der Arbeitsgruppe teilgenommen hat, sehr gute Beiträge leistet und eine stete Bereitschaft besteht, an Fortbildungen teilzunehmen.

So hat die Klägerin auch eine Vielzahl von Fortbildungen aufgeführt, an denen sie teilgenommen hat.

Wenn auch der Ausgangspunkt der sozialpädagogischen Familienhilfe die mögliche Gefährdung von Kindern und Jugendlichen ist, so muss sie sich jedoch mit der gesamten Familie und damit mit allen Familienmitgliedern und somit auch mit allen Problemen der Sozialarbeit/Sozialpädagogik beschäftigen und, wie gezeigt, insbesondere mit den schwierigen Problemen. Sie beinhaltet auch organisatorische Tätigkeiten, Dokumentations- und Verwaltungstätigkeiten, Schriftverkehr und die Herstellung von Kontakten mit anderen Einrichtungen und Behörden. Als Mutter bringt die Klägerin zudem zusätzliche Erfahrungen ein. Die Beklagte konnte in der letzten mündlichen Verhandlung auch keine normale Sozialarbeitertätigkeiten nennen, für

die die Klägerin aufgrund ihres fehlenden Studiums trotz ihrer Ausbildung als Erzieherin, den Fortbildungen und insbesondere trotz ihrer beruflichen Erfahrungen aufgrund der vielfältigen und schwierigen Tätigkeit in der Familienhilfe nicht geeignet wäre.

Es kann nicht verlangt werden, dass die Klägerin für mehr Tätigkeiten geeignet ist als ein Sozialarbeiter aufgrund eines Studiums. Die Klägerin muss auch nicht genauso einsetzbar sein, es muss nur eine in etwa gleichwertige Einsetzbarkeit bestehen.

Die Kammer ist aber sogar davon überzeugt, dass die Klägerin aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer beruflichen Erfahrung nun besonders vielfältig einsetzbar ist und viele Tätigkeiten verrichten kann, die sich mancher Absolvent eines Fachhochschulstudiums nicht zutrauen würde und könnte. Es ist keinesfalls so, dass ein Studium zu allen Tätigkeiten im Bereich der Sozialarbeit/Sozialpädagogik befähigt. Selbst die Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, die Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 verrichten, sind nicht notwendigerweise aufgrund ihres Studiums in der Lage, die insbesondere vor Ort anfallenden schwierigen Tätigkeiten in den Problemfamilien in gleicher Weise zu erfüllen. Insofern muss es auch unschädlich sein, wenn der Befähigungsschwerpunkt der Klägerin im Bereich der Sozialarbeit ein anderer ist als der durchschnittliche Befähigungsschwerpunkt eines Sozialarbeiters mit abgeschlossenem Studium.

Schon deshalb kann die Beklagte sich nicht darauf berufen, dass die Klägerin man-

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
06.–10.10.	e	Grundlagen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für gesetzliche Interessenvertretungen	Bielefeld, ver.di Das Bunte Haus
06.–10.10.	e	Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigungen	Goslar, dia e.V.
06.–10.10.	e	Mobbing/Bossing	Goslar, dia e.V.
07.10.	e	Fachtagung Altenpflege	Nürnberg, DGB Bildungswerk Bayern
07.–08.10.	e	Grundlagen der Krankenhausfinanzierung	Illschwang, DGB Bildungswerk Bayern
20.–24.10.	e	MVG-Einführung	Eisenach, dia e.V.
20.–24.10.	e	MVG für Fortgeschrittene	Eisenach, dia e.V.
20.–24.10.	e	Schicht- und Dienstpläne in Kliniken, Heimen, Ambulanten und Sozialen Diensten	Bielefeld, ver.di Das Bunte Haus
27.–31.10.	e	Öffentlichkeitsarbeit der Mitarbeitervertretung	Hattingen, DGB Bildungswerk NRW
29.–31.10.	k	Konfliktmanagement	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut

gels Studiums nicht so geeignet sei für eine Tätigkeit der Entgeltgruppe S 14.

Im Übrigen konnte die Klägerin durch ihre Ausbildung und die reichhaltige Berufserfahrung insbesondere zuletzt in der Familienhilfe gemäß der Stellenbeschreibung und des Zwischenzeugnisses Fähigkeiten erwerben, die gerade auch für die Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 von großer Bedeutung sind.

Letztlich kann dies aber dahingestellt bleiben, da für die Entgeltgruppe S 14 nach der tariflichen Regelung ein Studium zwingend erforderlich ist.

Dies zeigt, dass die Tarifvertragsparteien keinesfalls davon ausgegangen sind, dass eine Angestellte nur dann als ›Sonstige Beschäftigte‹ gelten kann, wenn sie auch die Voraussetzungen für eine Tätigkeit der Entgeltgruppe 14 mit sich bringt, sie vielmehr davon ausgehen, dass eine sonstige Beschäftigte die Qualifikation eines Sozialarbeiters mit Studium nicht erreichen kann, was wiederum bedeutet, dass die durch ein Studium erworbene Qualifikation und auch nicht eine in jeder Hinsicht gleichwertige Qualifikation Voraussetzung für die Entgeltgruppen S 11 und S 12 sein soll.

(...)

ren Mitglieds an einer Schulungsveranstaltung zu diesem Thema ist zwischen den Beteiligten aber nach wie vor streitig. Die Antragsänderung ist sachdienlich, weil es den zwischen den Beteiligten bestehenden grundsätzlichen Streit einer Entscheidung zuführt; auch das Rechtsschutzinteresse an der Feststellung der Erforderlichkeit einer Schulungsmaßnahme zum Thema ›Mitarbeiterversammlung und Öffentlichkeitsarbeit‹ ist deshalb nicht entfallen (vgl. BAG, Beschluss vom 10. Juni 1974 – 1 ABR 136/73 – AP Nr. 15 zu § 37 BetrVG; Beschluss vom 16. März 1976 – 1 ABR 43/74 – AP Nr. 22 zu § 37 BetrVG).

III. Die Beschwerde ist begründet.

1. Der Anspruch auf Übernahme von Schulungskosten sowie auf Freistellung für den Besuch einer Schulungsveranstaltung setzt voraus, dass für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse im Sinne von § 19 Abs. 3 MVG.EKD vermittelt werden. Welche Kenntnisse erforderlich sind und ob solche Kenntnisse durch die Teilnahme an einer Tagung oder in einem Lehrgang vermittelt werden, entscheidet die Mitarbeitervertretung, ihr steht insoweit ein Beurteilungsspielraum zu (ständige Rechtsprechung KGH.EKD, Beschluss vom 29. Oktober 2012 – 11-0124/T58-11; Beschluss vom 3. Juni 2013 – N-0124/U24-12 – beide veröffentlicht unter www.kirchenrecht-ekd.de; vgl. auch BAG, Beschluss vom 7. Juni 1989 – 7 ABR 26/88 – AP Nr. 67 zu § 37 BetrVG 1972). 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.

2. Dieser Beurteilungsspielraum schließt ein, dass auch die Teilnahme an Tagungen erforderlich im Sinne von § 19 Abs. 3 MVG.EKD sein kann, für die es eine ›konkrete Erforderlichkeit‹, etwa im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG, nicht gibt. Die Tätigkeit einer Mitarbeitervertretung besteht nicht ausschließ-

Erforderliche Teilnahme, Schulung für Öffentlichkeitsarbeit

Leitsätze:

Die Entscheidung der Mitarbeitervertretung, ein zweites, nicht freigestelltes Mitglied an einer Schulung zum Thema ›Mitarbeiterversammlung und Öffentlichkeitsarbeit‹ teilnehmen zu lassen, hält sich im Rahmen des Beurteilungsspielraums der Mitarbeitervertretung.

Es obliegt der Mitarbeitervertretung zu entscheiden, welches Mitglied im Gremium sich mit welchem Thema auseinandersetzt. Es gibt keinen Rechtssatz dahingehend, dass bestimmte Tätigkeiten nur von freigestellten Mitgliedern der Mitarbeitervertretung wahrzunehmen sind.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE), KIRCHENGERICHTSHOF DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND, SENATE FÜR MITARBEITERVERTRETUNGSRECHTLICHE STREITIGKEITEN, BESCHLUSS VOM 16. DEZEMBER 2013, AZ.: II-0214/V20-13

Sachverhalt:

Die Beteiligte, eine Dienststelle, die Krankenhäuser betreibt und die bei ihr gebildete, 15-köpfige Mitarbeitervertretung streiten darüber, ob die Mitarbeitervertretung neben einem freigestellten Mitglied ein weiteres nicht freigestelltes Mitglied zu einer Schulungsveranstaltung zum Thema ›Mitarbeiterversammlung und Öffentlichkeitsarbeit‹ entsenden darf.

Die Mitarbeitervertretung hatte sowohl für ein freigestelltes Mitglied als auch für ein nicht freigestelltes Mitglied die Teilnahme an einer 5-tägigen Schulungsveranstaltung mit dem Thema ›Mitarbeiterversammlung und Öffentlichkeitsarbeit‹ beantragt. Die Dienststelle lehnte die Freistellung und Kostenübernahme für das nichtfreigestellte Mitglied mit der Begründung ab, die Teilnahme eines weiteren nicht freigestellten Mitglieds an einer Fortbildungsveranstaltung zu diesem Thema sei nicht erforderlich, auch sei eine 5-tägige

Schulung zu diesem Thema unverhältnismäßig und nicht erforderlich.

Nachdem die Schlichtungsstelle den Antrag der Mitarbeitervertretung abgelehnt hat, nahm das freigestellte Mitglied nicht an der Schulungsveranstaltung teil. Die Mitarbeitervertretung beabsichtigt jedoch zu einer nächsten Veranstaltung mit diesem Thema ein nicht freigestelltes Mitglied zu entsenden und änderte den Antrag entsprechend ab. Der Kirchengerichtshof hat nun der eingelegten Beschwerde der Mitarbeitervertretung entsprochen.

Aus den Gründen:

II. Die Beschwerde ist, auch mit dem geänderten Antrag, zulässig (§ 62 MVG.EKD, § 87 Abs. 2 Satz 3 2. Halbsatz, § 81 Abs. 3 Satz 1 ArbGG). Die ursprünglich streitgegenständliche Schulungsmaßnahme ist zwar beendet, die grundsätzliche Rechtsfrage der Erforderlichkeit einer Teilnahme eines weite-

lich aus konkreten einzelfallbezogenen Beteiligungsfragen. Der Kenntnisstand der Mitglieder der Mitarbeitervertretung muss vielmehr insgesamt so sein, dass eine sinnvolle, zielgerichtete Tätigkeit jederzeit gewährleistet sein kann.

3. Die Entscheidung der Mitarbeitervertretung, ein zweites, nicht freigestelltes Mitglied an einer Schulung zum Thema »Mitarbeiterversammlung und Öffentlichkeitsarbeit« teilnehmen zu lassen, hält sich im Rahmen dieses Beurteilungsspielraums. Es unterliegt keinen durchgreifenden Zweifeln, dass es im Hinblick auf die Größe der Mitarbeitervertretung, die Anzahl der Mitarbeitenden in der Dienststelle und die Zahl der Betriebsstätten erforderlich ist, dass ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung neben einem freigestellten Mitglied über den erforderlichen Kenntnisstand verfügt. Es ist auch nicht zu beanstanden, wenn nach der Beurteilung der Mitarbeitervertretung für die Organisation von Veranstaltungen für diese Anzahl von Mitarbeitenden zwei Mitglieder erforderlich sind. Dies ergibt sich bereits daraus, dass das geschulte Mitglied ausfallen kann und die der Mitarbeitervertretung gesetzlich obliegende Aufgabe der Organisation von Mitarbeiterversammlungen nicht wahrgenommen werden kann.

4. Gleichfalls obliegt es der Mitarbeitervertretung zu entscheiden, welches Mitglied im Gremium sich mit welchem Thema auseinandersetzt. Es gibt entgegen der Auffassung der Vorinstanz keinen Rechtssatz dahingehend, dass bestimmte Tätigkeiten (nur) von freigestellten Mitgliedern der Mitarbeitervertretung wahrzunehmen sind. Diese haben zwar vorrangig im Rahmen der Freistellung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung zu erledigen (Baumann-Czichon, Kommentar zum MVG.EKD, § 20 Rn. 10); daraus ergibt sich aber nicht, dass nicht freigestellte Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht in Aufgaben der Veranstaltungsorganisation und Öffentlichkeitsarbeit eingebunden und entsprechend geschult werden dürfen.

5. Die Einwände der Dienststellenleitung gegen den Umfang der beabsichtigten Schulungsveranstaltung, greifen nicht. Das Themenspektrum der Schulungsmaßnahme betrifft nicht nur die Gestaltung von Mitarbeiterversammlungen, sondern beinhaltet eine umfassende Schulung zum Thema Öffentlichkeitsarbeit. Es ist nicht zu beanstanden, dass nach Beurteilung der Mitarbeitervertretung die Teilnahme an einer solchen Schulung erforderlich ist.

IV. (...)

BUCHEMPFEHLUNG

MICHAEL RASCH, MARTIN RZEPPA

Einfach begeistern *Beispiele aus der betrieblichen Praxis für die interne Öffentlichkeitsarbeit*

Eigentlich ist dies ein Reisebuch. Von Nord nach Süd, von Ost nach West. Auf den Reisen trifft der Leser Menschen, die unterschiedlicher nicht sein können. Manche meinen, Erfolge in der Betriebs- und Tarifpolitik sei die beste Werbung. Andere finden, dass die Mitarbeitervertretung viele attraktive Angebote für Arbeit, Leben und Freizeit anbieten sollte, damit die Einrichtung gegenüber Serviceanbietern konkurrenzfähig bleibt. Dritte wollen die Gewerkschaft genauso professionell vermarkten wie Turnschuhe.

Dann ist da noch die Gruppe, die mobilisierungsfähige Kampagnen, Bündnisse und Bewegungen von unten haben möchte. Dabei sind die verschiedenen Charaktere nicht in die Kompasszonen aufgeteilt, sondern purzeln quer durchs Land. Von allen handelt dieses Buch, alle finden sich wieder. Das ist das Schöne an dieser Reise. Vertrautes steht neben Neuem. Bremer Stadtmusikanten neben Wolkenkratzern.

Bebilderte Erfahrungsberichte von betrieblichen Praktikern und PR-Experten zeigen anhand von Beispielen erfolgreiche Methoden und Wege, wie der Informationsfluss zwischen der Interessenvertretung und den Beschäftigten am besten funktioniert. Herausgegeben von der Bremer »Praxis für Öffentlichkeit« – gesammelt von Michael Rasch und Martin Rzeppa.

Vielfältig auch für MAVen anwendbar.

216 Seiten,
17 x 24 cm,
Hardcover,
durchgehend farbig,
mit vielen
Illustrationen.
ISBN:
978-3-939928-51-5
KellnerVerlag

Ordern beim
BuchKellner

nur
29,90
Euro



Kirchliche Sozialarbeit zwischen Konkurrenz und Kreuz – Sozialbranche im Umbruch

Jedes siebte Krankenhaus soll vor der Pleite stehen, zahlreiche Altenheime überleben nur aufgrund von Notlagenregelungen. Andere melden Insolvenz an. Und überall fehlt es an Fachkräften, die nun verstärkt in Südeuropa angeworben werden. Das Vertrauen der Bürger in eine angemessene Pflege und Versorgung schwindet, nicht zuletzt weil Vergleiche mit anderen Ländern nahelegen, dass manche Krankenhäuser ihre Therapievorschläge vorrangig am finanziellen Ertrag ausrichten.

Die ›Ökonomisierung des Sozialen‹, die mit der Einführung der Pflegeversicherung vor 20 Jahren begann, hat nicht zum gewünschten Ergebnis geführt, nämlich gute Versorgung zu bezahlbaren Kosten zu gewährleisten. So ist das Gesundheitswesen immer noch durch Unterversorgung (Prophylaxe und chronisch Kranke), Fehlversorgung (Doppeluntersuchungen) und Überversorgung (z. B. Endoprothetik) gekennzeichnet.

Nicht zuletzt die Sorge, dass die demografische Entwicklung unser Sozialsystem sprengen könnte, beflügelt indes die Diskussion um die Rahmenbedingungen sozialer Arbeit. Längst hat das Bundessozialgericht Tariflöhne und sogar kirchliche Arbeitsrechtsregelungen als an-zuerkennende Kosten bestätigt.

Die Diskussion um einen ›Tarifvertrag Soziales‹ wird längst nicht mehr nur von der Gewerkschaft ver.di geführt. In Bremen hat die Landesarbeitsgemeinschaft der Wohlfahrtspflege ver.di zu Verhandlungen über einen Tarifvertrag aufgefordert.

Die Diskussion um die soziale Arbeit ist nicht mehr eine Diskussion allein von Fachleuten. Soziale Arbeit wird zunehmend wieder als Teil der Daseinsvorsorge verstanden, für die der Staat und damit die politisch Handelnden Verantwortung tragen.

Wir mischen uns ein in die Diskussion, weil eine bessere Pflege und Versorgung nur mit besseren Arbeitsbedingungen möglich ist.

**13. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht 20. + 21. November 2014 in Kassel
Kirchliche Sozialarbeit zwischen Konkurrenz und Kreuz – Sozialbranche im Umbruch**

Vorträge

Soziale Arbeit im Sozialstaat – wie viel Markt verträgt unsere Verfassung?

| Prof. Dr. jur. Dian Schefold, Universität Bremen

Kontraproduktiver Wettbewerb in der Sozial- und Gesundheitsbranche

| Prof. Dr. Heinz-Josef Bontrup, Wirtschaftswissenschaftler an der Westfälischen Hochschule Recklinghausen

Tarifvertrag der Diakonie in Niedersachsen – ein Zwischenschritt zum Tarifvertrag Soziales?

| Dr. Jörg Antoine, Vorstandsmitglied des Diakonischen Werkes in Niedersachsen e. V.

Sozialpartnerschaft statt 3. Weg

| Annette Klausung, ver.di-Landesbezirk Niedersachsen-Bremen

Anschließend werden Arbeits- und Vertiefungsgruppen eingerichtet

ANMELDUNG

Diakonische ArbeitnehmerInnen Initiative e.V.

(dia e. V.)

Vogelsang 6, 30159 Hannover

Telefon 0511 41 08 97 50, Fax 0511 234 40 61

verwaltung@mav-seminare.de

www.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
arbeiterorientiert ist. Neben den hier vorgestellten besorgen



Klaus Kellner

wir natürlich auch alle anderen lieferbaren
Titel und beraten bei der Auswahl. Ein Besuch
auf unserer Homepage lohnt sich ebenso:
www.kellnerverlag.de



Nr. 527 ■
ZWOSTA | SCHIERING | JACOBOWSKY
**Arbeitszeit –
Arbeitszeitorganisation –
Dienstplangestaltung**

Von der Berechnung des Personalbedarfs bis
zur Jahresurlaubsplanung und Dienstplangestaltung
werden wichtige Details erläutert. Die Beteiligungs-
möglichkeiten der MAV werden ausführlich
dargestellt. Mit Glossar und Stichwortverzeichnis.
412 Seiten, Hardcover, KETTLER-Verlag, 34,90 Euro



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

Wie das geschieht und wie
sich Beschäftigte sowie Interessenvertretungen
gegen Kranken-Mobbing wehren können,
wird in diesem gut lesbaren Buch dargestellt.
2. Auflage 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.
3. Auflage 2014, ca. 303 Seiten, Bund-Verlag.
24,90 Euro



4. aktualisierte
Auflage
mit Beilage



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, inklusive 11. Synode 2013 als
Beilage, 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
Mitarbeiterver-
tretung von A bis Z**
In über 140 Stich-
wörtern informiert
das Lexikon über Auf-

gaben und Rechte der Interessenvertretung
der Evangelischen Kirche. Im Vordergrund
steht die Novellierung des Mitarbeiter-
vertretungsgesetzes 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 Inter-
essenvertretung. Zeigt Handlungsmöglich-
keiten 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 ver-
ständlich. Gesetzgebung und Rechtspre-
chung, einschließlich der neuesten europa-
rechtlichen 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 Rüst-
zeug, um ohne juristische Vorkenntnisse
arbeitsrechtliche Probleme erkennen
und einschätzen zu können. Die Schwer-
punkte der 10. Auflage sind Leiharbeit
und Werkverträge, Arbeitnehmerdatenschutz,
Entgrenzung
von Arbeit, das neue Mediationsgesetz.
10. Auflage 2014, 600 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag.
19,90 Euro

Nr. 100 ■ KITTNER
**Arbeits- und
Sozialordnung 2014**
Alle wichtigen Gesetze
und Verordnungen,
mit Einleitungen und
Checklisten
1790 Seiten, kartoniert,
Bund-Verlag.
26,90 Euro



Bücher für eine gerechte Arbeitswelt



Der BuchKellner
St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen
Telefon 0421·778 66
Fax 0421·70 40 58
buchkellner@kellnerverlag.de
www.kellnerverlag.de

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

Schnelldienst Rechtsprechung 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



- 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