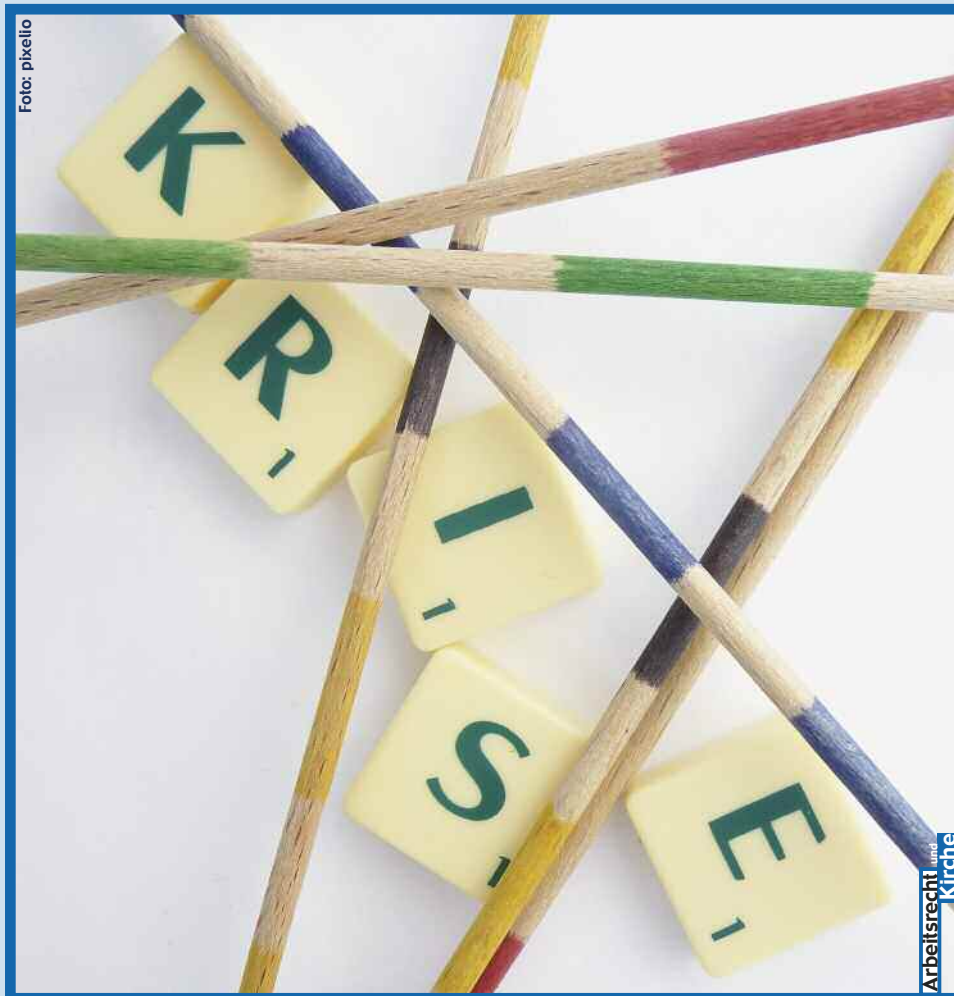


Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

3 2014



aus dem Inhalt

- 66** Der lange Weg zum Tarifvertrag Diakonie
in Niedersachsen
- 78** Keine Utopie: allgemeinverbindlicher Tarifvertrag
Altenpflege in Bremen!
- 84** Sozial statt marktradikal
- 86** Rufbereitschaft (Teil 1)
Arbeit in der Freizeit

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2015



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

- 09.–13.02. Eingruppierung leicht gemacht – Basics für die MAV / Springe
09.–13.02. Mitbestimmung in personellen und wirtschaftlichen
Angelegenheiten (MVG 3) / Springe
23.–27.02. Demografischer Wandel und betriebl. Altersmanagement /
Schmitten / Arnoldshain / Frankfurt
23.–27.02. Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte (MVG 1) / Schmitten/Frankfurt
02.–06.03. Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte (MVG 1) / Springe
02.–06.03. Handlungsmöglichkeiten der MAV bei Arbeitszeit und
Dienstplangestaltung / Springe
02.–06.03. Gesundheitsschutz als Kernaufgabe der MAV / Springe
09.–13.03. Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte (MVG 1) / Walsrode
09.–13.03. Einführung in die Arbeit der Schwerbehindertensprecher / Walsrode
09.–13.03. Burnout – Das Ausbrennen im Beruf / Walsrode
09.–13.03. Wie erkenne ich die wirtschaftliche (Not-)Lage
meiner Einrichtung? / Walsrode
23.–27.03. Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte (MVG 1) /
Schmitten / Frankfurt
23.–27.03. Die Kunst, Redesituationen zu gestalten
(Rhetorik 1) / Springe

Tagesveranstaltungen:

- 19.02.15 Die Überlastungsanzeige, Hannover
22.04.15 Schriftführer, Hannover

Kosten

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

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

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 über-
gibt die ausgefüllte Bestellung
dem Arbeitgeber mit der Bitte
um Kenntnisnahme und Weiter-
leitung 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.



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
Dr. Herbert Deppisch
Mira Gathmann
Prof. Dr. Ulrich Hammer
Michael Heinrich
Klaus Kellner – KK
Annette Klausung
Berno Schuckart-Witsch
Erich Sczepanski
Nora Wölfl

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 21-70 40 58
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 Mitarbeitervertretun-
gen 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,

*als der Kirchengerichtshof der EKD im Jahre 2006 den diakoni-
schen Einrichtungen Leiharbeit zum Zwecke der Tarifflicht unter-
sagte, empörte sich der VdDD als Verband der diakonischen
Arbeitgeber, dass einer diakonischen Einrichtung nicht verwehrt
sein könne, was einem weltlichen Unternehmen erlaubt sei.*

*Anders sieht das der KGH: Alle Männer und Frauen, die den
kirchlichen Auftrag beruflich erfüllen, gehören zur ›Dienstgemein-
schaft‹ und dürfen nur zu den kirchenrechtlich legitimierten Bedin-
gungen beschäftigt werden. ›Pfiffige‹ Arbeitgeber wollten dieser
Verpflichtung dadurch ausweichen, dass sie Aufgaben auf Service-
Gesellschaften auslagern. Geht auch nicht, sagt der KGH. Jedenfalls
dann, wenn es sich um einen drittbezogenen Einsatz handelt,
erfüllt auch die Service-Gesellschaft den kirchlichen Auftrag und
deren Mitarbeiter zählen zur Dienstgemeinschaft. Drittbezogen ist
ein Einsatz dann, wenn die Service-Gesell-
schaft zum Beispiel im Stationsdienst direkten
Umgang mit Patienten hat. Und alle, die zur
Dienstgemeinschaft gehören, sind zu kirchen-
rechtlich legitimierten Bedingungen zu
beschäftigen. Denn – so der KGH schon in
der Entscheidung zur Leiharbeit – das Leitbild
der Dienstgemeinschaft soll keine Einbahn-
straße sein.*

*Lesen Sie dazu die Entscheidung auf
Seite 94 und den Beitrag von Victoria Lübecke
auf Seite 89.*

*Es liegt jetzt auch an den Mitarbeiter-
vertretungen, ob in Krankenhäusern, Alten-
heimen usw. weiterhin Arbeitnehmer zweiter
Klasse beschäftigt werden, denn auch wenn
die Mitarbeiter einer Service-Gesellschaft
von der Einrichtung nicht angestellt werden,
so hat doch die MAV bei deren Eingliederung
wie bei einer Einstellung mitzubestimmen.*

Mit den besten Grüßen,

Ihr

Bernhard Baumann-Czichon



Chefredakteur
Bernhard Baumann-Czichon



Inhalt

- 66** Der lange Weg zum Tarifvertrag Diakonie
in Niedersachsen
- 78** Keine Utopie: allgemeinverbindlicher
Tarifvertrag Altenpflege in Bremen!
- 80** Im Gespräch: Johannes Frandsen
- 84** Sozial statt marktradikal
- 86** Rufbereitschaft (Teil 1)
Arbeit in der Freizeit
- 89** Kein drittbezogener Personaleinsatz
durch sog. Servicekräfte – Leiharbeit ist
und bleibt verboten
- 92** Aktuell
- 94** Rechtsprechung
- 98** Termine & Seminare
- 101** Fachbuchratgeber

Der lange Weg zum Tarifvertrag Diakonie in Niedersachsen

Georg Cravillon

Was lange als völlig ausgeschlossen angesehen wurde, nämlich Tarifverträge für die Diakonie, ohne dass die Gewerkschaft auf ihr Streikrecht verzichtet, ist nun seit Oktober Wirklichkeit geworden. Sowohl die diakonischen Arbeitgeber als auch die Gewerkschaft ver.di sehen darin einen ersten Schritt auf dem Weg zu einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag Soziales. Der Autor beschreibt den langen Weg zu diesem Tarifvertrag.



Der Autor

Georg Cravillon
Vorsitzender der
gemeinsamen
Mitarbeitervertretung
der Diakonischen
Dienste Hannover
(DDH) und Mitglied
der Tarifkommission
ver.di Niedersachsen-
Bremen;
mav@ddh-gruppe.de

Wann eigentlich ging es los auf diesem Weg? War das Anfang der 1980er-Jahre, als in der ÖTV organisierte Beschäftigte in den diakonischen Einrichtungen verstärkt begannen, sich überbetrieblich in den kirchenrechtlich geprägten Strukturen zu organisieren und zu vernetzen? Oder war das noch eher? Bereits am 20. Juni 1973 gründete sich die ›Arbeitsgemeinschaft von Mitarbeitervertretungen Diakonischer Einrichtungen in Niedersachsen und Bremen‹ (ag mav). Auch anderswo wurden ag maven gegründet, die sich im September 1993 zu einer Bundeskonferenz zusammenschlossen. Die ag maven bildeten zunehmend das Forum für eine gewerkschaftlich orientierte Interessenvertretung im diakonischen Bereich.

Hier soll jetzt kein vollständiger Rückblick auf die vielfältigen Tätigkeiten gewerkschaftlicher Arbeit in der Diakonie, auf ihre Erfolge und Rückschläge erfolgen. Aber einige wichtige Anlässe und Ereignisse auf dem langen Weg zum Tarifvertrag Diakonie in Niedersachsen sollen aufgezeigt werden.

Im Konflikt um die Mitbestimmung werden gewerkschaftliche Positionen erhoben

Um einen Anfang zu finden, steigen wir in die 1990er-Jahre ein. 1991 spitzte sich auf EKD-Ebene der Konflikt um die Mitarbeitervertretungsrechte zu. Bereits 1988 hatte der Rat der EKD eine ›Harmonisierung und Fortentwicklung des Mitarbeitervertretungsrechtes‹ eingefordert. Die Neufassung zum Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD) solle in allen Gliedkirchen und in der Diakonie zur Anwendung kommen. Im Oktober 1991 legte die EKD dann den Entwurf des ›neuen‹ MVG-EKD vor. Die Neufassung sah Einschränkungen der Mitbestimmungs- und Initiativrechte der Mitarbeitervertretungen vor, erschwerte Dienstvereinbarungen, reduzierte Freistellungen und verweigerte den Gewerkschaft-

ten die Zugangsrechte. Die ag maven forderten die EKD auf, den Entwurf zurückzunehmen und sich am Betriebsverfassungsgesetz zu orientieren. Die ÖTV und die ag maven versuchten, in den Anhörungen beim Rechtsausschuss der EKD Einfluss auf die Neuregelung zu nehmen – vergebens. Gegen alle Proteste beschloss am 5. November 1992 die in Suhl tagende Synode der EKD das neue MVG-EKD. Vor der Synode beteiligten sich über 700 Mitglieder von Mitarbeitervertretungen an der ÖTV-Kundgebung gegen die Verschlechterung der Mitbestimmungsrechte, einer der ersten bundesweiten Aktionen im kirchlich-diakonischen Bereich.

Infolge des Synodenbeschlusses planten die Diakonischen Werke die Abschaffung der in der Diakonie geltenden Mitarbeitervertretungsordnung (MVO), um die Mitbestimmungsregelungen künftig unter dem ›Dach der jeweiligen Landeskirche oder des MVG-EKD‹ zu bringen. Dagegen mobilisierten neuerlich die ag maven und die ÖTV. Gegen zahlreiche Proteste beschloss die Diakonische Konferenz am 19. Oktober 1993 in Halle die Übernahme des MVG-EKD. Wieder folgten über 700 Mitglieder von Mitarbeitervertretungen aus diakonischen Einrichtungen dem Aufruf der ÖTV und demonstrierten in Halle. Die kirchlichen Sonderrechte kamen in die Kritik, die Forderungen nach Angleichung an das öffentliche Arbeitsrecht und für Tarifverträge wurden lauter.

Der Konflikt setzte sich auf Ebene der Landeskirchen fort. In Niedersachsen gab es die Zusicherung der Diakonischen Werke (DW), bei der regionalen Übernahme keine Verschlechterungen gegenüber der bisher gültigen MVO aufzunehmen. Umso heftiger eskalierte der Konflikt, als Anfang 1994 bekannt wurde, dass der Verwaltungsrat des DW Braunschweig die Übernahme der EKD-Regelungen beschlossen hatte und das Präsidium des DW Hannover in einer Beschlussempfehlung an die Mitgliederversammlung die Übernahme des Gesetzes empfahl.

In einer Kampagne, begleitet von betrieblichen Aktionen, Kundgebungen, Demonstrationen und einer interessierten Öffentlichkeit, gelang es den ag maven und der ÖTV, die Vorhaben in der Landeskirche Hannover zu stoppen. Ein gemeinsamer politischer Prozess zur Novellierung der Mitbestimmungsrechte wurde vereinbart. Vertreter der Kirchen und der Diakonie verhandelten mit der ÖTV und den ag maven die Novellierung des neuen ›Mitarbeitervertretungsgesetzes der Konföderation‹ (MVG-K). In dem dann abgestimmten Gesetzestext fanden sich keine Verschlechterungen, zentrale Mitbestimmungsrechte wurden gestärkt und die Mitbestimmung ausgebaut. Am 28. Oktober 1995 beschloss die Synode der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen das neue MVG-K, welches zum 1. Juni 1996 für alle DWs in Niedersachsen in Kraft trat.

Der erste Anlauf für einen Tarifvertrag

Jahrzehntlang existierte so richtig kein Grund für einen Tarifvertrag für die Diakonie, denn es gab ja indirekt einen. Der BAT war Leitwährung und wurde in der Diakonie, leicht zeitlich versetzt, übernommen. Die AVR-DW-EKD war die Abschrift des BAT, jahrzehntlang brauchte man sich nicht um das Tarifniveau zu streiten.

Das änderte sich Anfang der 1990er-Jahre durch die, von den Wohlfahrtsverbänden und den Kirchen kaum kritisierte, Aufkündigung ihrer Vorrangstellung in der staatlichen Wohlfahrtspflege und der damit einhergehenden Markttöffnung für private. Mit der Aufkündigung des Selbstkostendeckungsprinzips bei der Finanzierung der staatlichen Sozialleistungen und den nachfolgenden zahlreichen Gesetzen zur Deckelung und Absenkung der Sozialbudgets entstanden auch in der Diakonie große Konflikte um Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der diakonischen Beschäftigten. Die diakonischen Einrichtungen wurden zu Betrieben und mussten marktwirtschaftlich geführt werden. In der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD (ARK-DW-EKD) nahmen die Auseinandersetzungen zu. Die »Dienstgeber« forderten Einschränkungen und Verschlechterungen. Die Tarifschabschlüsse im BAT wurden als »zu hoch« bewertet, die Übernahmen hinausgezögert.

Die »Weiterentwicklung der AVR-DW-EKD« wurde auf die Tagesordnung gesetzt. Für die diakonischen Arbeitgeber war das Ziel die Abkopplung vom BAT, für die ag maven wurde das Ziel ein Tarifvertrag. Ab 1995 wurden dann Gespräche auf höchster Ebene zwischen der ÖTV und der EKD über Möglichkeiten eines Tarifvertrags in der Diakonie geführt. Die EKD erhoffte sich bei ihren Überlegungen zu einem Tarifvertrag die Abkoppelung vom BAT und Tarifabsenkungen. Die ÖTV wollte verhindern, dass die vielen Beschäftigten in der freien Wohlfahrtspflege aus dem BAT-Tarifniveau herausgebrochen werden. Das Projekt »Tarifvertrag Wohlfahrtspflege« wurde angegangen. Sondierungen wurden aufgenommen, auch mit anderen Wohlfahrtsverbänden. Im Juni 1996 legte eine Arbeitsgruppe, besetzt mit Vertretern der EKD, des Diakonischen Werks der EKD und mit Vertretern der ÖTV einen Vertragsentwurf für einen kirchengemäßen Tarifvertrag vor.

Die damit ausgelöste Diskussion polarisierte den Prozess über den zukünftigen Weg der Arbeitsrechtssetzung in der Diakonie. Die in der Arbeitsgemeinschaft diakonischer Unternehmen in Deutschland zusammengeschlossenen großen Unternehmen positionierten sich am 6. Juli 1995 in einer »Kasseler Erklärung« und forderten die Beibehaltung »eines kircheneigenen Arbeitsrechtes im Rahmen des dritten Weges«, »mehr Beweglichkeit in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Elemente einer leistungsgerechteren Bezahlung«, eine Abkehr vom BAT, da die



Warnstreik Kleefeld
28. September 2011

»bisherigen Vergütungsformen dem unternehmerischen Gestaltungswillen widersprechen«, und eine Neuordnung der ARK, da diese »in der derzeitigen Zusammensetzung nicht in der Lage sein werde, diese Forderungen umzusetzen«. Einige Landeskirchen, darunter auch die größte und einflussreichste Landeskirche Hannover, lehnten einen Tarifvertrag ebenfalls ab.

Das Nein von Kirche und Diakonie und der Rausschmiss der ag maven aus der ARK-DW-EKD

Anfang September 1996 dann das Aus. Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland und die Kirchenkonferenz sprachen sich »gegen einen Tarifvertrag zum jetzigen Zeitpunkt« aus. Für die 600.000 Beschäftigten in Kirche und Diakonie solle es »beim Dritten Weg bleiben, der sich bewährt habe«. Auf Betreiben etlicher Diakonischer Werke und der Arbeitsgemeinschaft Diakonischer Unternehmen legte der Rat den Entwurf für eine neue Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des DW-EKD vor, die, um jeglichen Widerstand zu vereiteln, bereits Mitte Oktober von der Diakonischen Konferenz beschlossen werden sollte. Der Entwurf sah vor, die Anzahl der Mitglieder von 48 auf 20 (je 10 Arbeitgeber und 10 Arbeitnehmer) zu reduzieren. Nur noch Verbände sollten entsenden – damit wären die ag maven von der Arbeitsrechtsregelung ausgeschlossen gewesen. Für die Beschlussfassung (bisher 2/3) sollte zukünftig die einfache Mehrheit reichen, eine Zwangsschlichtung war vorgesehen.

Fast 1.000 Beschäftigte der Diakonie folgten dem Aufruf der ÖTV und demonstrierten am 15. Oktober 1996 in Frankfurt vor der Diakonischen Konferenz. Die Konferenz beschloss gegen alle Proteste eine neue Ordnung der ARK-DW-EKD, in der die ag maven nur noch fünf der zehn Arbeitnehmerplätze besetzen dürfen. Die Parität wurde aufgehoben, eine Beschlussfassung war mit einfacher Mehrheit

möglich, wenn zwei Drittel der Mitglieder anwesend sind. Die Konferenz beendete die Amtszeit der gewählten Kommissionsmitglieder vorzeitig und entzog ihnen das Mandat zum 31. Dezember 1996. Die Versuche des Diakonischen Werkes der EKD, auf der Basis dieser neuen Ordnung eine neue ARK-DW-EKD zu konstituieren, scheiterten. Alle ag maven, auch die regional vorhandenen Arbeitsrechtlichen Kommissionen und die Gewerkschaften ÖTV, DAG und GEW, lehnten eine Beteiligung ab. Alle forderten die Beendigung des Dritten Weges und einen Tarifvertrag.

Die Antwort von Kirche und Diakonie aber lautete: Änderung der neuen Ordnung, bis eine Kommission zustande kommt. Für den 17. Juni 1997 wurde eine Sondersitzung der Diakonischen Konferenz in Fulda einberufen, die die erst seit wenigen Monaten gültige Ordnung ändern sollte. Neuerlich folgten über 800 Beschäftigte aus der Diakonie einem Aufruf der ÖTV und demonstrierten in Fulda für einen Tarifvertrag. Die Diakonische Konferenz ›beseitigte die Blockadehaltungen‹, indem sie die ag maven von der Arbeitsrechtsregelung ausschloss. Der ›Verband kirchlicher Mitarbeiter‹ (VKM) bot sich als Erfüllungsgehilfe für die arbeitgeberseitig geforderten massiven Absenkungen an. Ab Anfang 1998 tagte die neue Kommission der AVR-DW-EKD geheim. Bereits zum 1. April 1998 wurde die Anlage zur ›wirtschaftlichen Notlage‹ beschlossen, wonach durch Dienstvereinbarung das Urlaubsgeld, das 13. Monatsgehalt oder sonstige Vergütungsbestandteile gekürzt werden konnten. Anfang Juni wurden das Urlaubsgeld und das 13. Gehalt durch Änderungen der Berechnungsgrundlage abgesenkt. Für die ›Wirtschaftsbereiche‹ wurden die ›W-Gruppen‹ eingeführt, die Absenkungen bis zu 500,- DM monatlich beinhalteten. Weitere Verschlechterungen wurden angekündigt.

Warnstreik Kleefeld
28. September 2011



Ein neuer Anlauf in Niedersachsen – das Arbeitsrechtsregelungsgesetz, die AVR-K ...

Wie weitermachen nach dem Scheitern auf Bundesebene? Eine, zum Teil auch kontroverse, Diskussion wurde dazu in den Arbeitsgemeinschaften in Niedersachsen geführt. Bereits ab Ende 1996 sondierte die ag mav mit Vertretern der Diakonischen Werke und der Landeskirchen die Bildung einer regionalen Arbeitsrechtlichen Kommission. Die Diakonischen Betriebe in Niedersachsen waren AVR-DW-EKD-Anwender, alle Verschlechterungen würden sich in Niedersachsen voll auswirken.

Die Vertreter der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen zeigten sich offen für eine regionale Arbeitsrechtsregelung. Am 14. Mai 1997 beschloss eine Mitgliederversammlung der niedersächsischen ag maven, die Verhandlungen über eine regionale Arbeitsrechtsregelung fortzusetzen. Das ›Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Diakonie‹ (ARRG-D) nahm Gestalt an. Die Kommission sollte mit jeweils neun Vertretern paritätisch besetzt werden. Es sollten das Seitenprinzip (Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite), eine sogenannte Bankabstimmung und ein zweistufiges Schlichtungsverfahren unter Beteiligung eines gemeinsam benannten Schlichters vereinbart werden. Und es sollte erstmals eine Verbindlichkeit zur Anwendung und Umsetzung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission auf die Einzelarbeitsverhältnisse durch Beitritt des Arbeitgebers und durch eine Dienstvereinbarung geregelt werden.

Am 2. Oktober 1997 positionierte sich die Mitgliederversammlung der Niedersächsischen ag maven zu einer Arbeitsrechtsregelung für die diakonischen Betriebe. In ihrem Beschluss stellte sie unter anderem fest: ›Der beste Weg, Arbeitsbedingungen zu regeln ..., ist ein Tarifvertrag ... In einem Tarifbereich wie dem unseren, in dem der Organisationsgrad in den Einrichtungen und die Bereitschaft der Arbeitgeber, Tarifverträge abzuschließen, sehr niedrig ist, ist der Abschluss von Tarifverträgen in naher Zukunft unrealistisch ... Sofern das ARRG-D ... so ausgestattet wird, wie es sich am heutigen Tage aufgrund der Beratungen, Protokolle und Gesetzesentwürfe abzeichnet, werden sich die ag maven an dieser Form der Arbeitsrechtssetzung beteiligen. Es soll weiterhin Einfluss auf die Arbeitsrechtssetzung genommen werden. Ziel ist, die Arbeitsbedingungen auf einem möglichst hohen Stand, in einem möglichst großen Gebiet, zu halten ... Mit dem Beschluss wird das Ziel Tarifvertrag nicht aufgegeben ... Der Organisationsgrad muss deutlich erhöht werden, um die Arbeitgeber zum Abschluss von Tarifverträgen zu bewegen.‹

Das ARRG-D wurde durch die Synode der Konföderation zum Anfang 1998 in Kraft gesetzt. Gleichzeitig traten die AVR-K in Kraft, also die AVR-DW-EKD in der Fassung vom 1. Juli 1997. Am 20. April 1998 konstituierte sich die Arbeitsrechtliche Kom-

mission. In den nachfolgenden Entgeltverhandlungen wirkten sich die beginnenden Kürzungen auf EKD-Ebene bereits aus und fanden auch Eingang in die Forderungen der niedersächsischen Arbeitgeber. Nach kontroversen Verhandlungen beschloss die ARK am 22. Juli 1998 eine rückwirkende Vergütungserhöhung von 1,5 Prozent sowie für die Monate Januar bis Mai 1999 eine Einmalzahlung von 300,- DM. Und es wurde ab dem 1. Januar 1999 eine Altersteilzeitregelung in die AVR-K aufgenommen. In den nachfolgenden Tarifverhandlungen gelang es der ag mav noch bis 2003, unterstützt durch betriebliche und überbetriebliche Aktionen, Entgeltabschlüsse zu erzielen, die den Anschluss an die Tarifentwicklungen des BAT noch hielten.

... und die AVR-Modern

Um dem massiven Druck der Arbeitgeber auf Lohnabsenkungen zu begegnen und ihn zu kanalisieren, vereinbarten am 14. Juli 1998 die ag mav und die zwei niedersächsischen Arbeitgebervereinigungen »agdel« und »IDEL«, einen Prozess der »Modernisierung der AVR-K« einzuleiten. Im Rahmen der Arbeitsrechtlichen Kommission sollte ab Anfang 1999 das Projekt »AVR-Modern« verhandelt werden. Sowohl der Mantel- als auch der Entgeltteil standen in der Verhandlung. Diese Verhandlungen gingen bis Mitte 2003, zum 1. Januar 2004 trat dann die novellierte Fassung der AVR-K in Kraft. Im Mantelteil gab es Veränderungen. Es wurden neue Arbeitszeitmodelle aufgenommen, eine Kinderzulage und zusätzliche freie Tage für Beschäftigte ab 55 Jahren sowie ein volles 13. Entgelt vereinbart. Bei der Wochenarbeitszeit und den Regelungen zur Beendigung der Arbeitsverhältnisse blieb alles beim Alten.

Kernstück der Novellierung aber war der Vergütungsteil. Die Vergütungsstrukturen wurden auf völlig neue Grundlagen gestellt. Als zentraler und wichtiger Verhandlungsgrundsatz wurde zuvor vereinbart, dass die neue Eingruppierungsstruktur die Einkommensneutralität zu wahren hatte. Die bisherige Struktur des BAT mit Bewährungsaufstiegen und



Aktive Mittagspause,
Mittelfeld
17. Oktober 2012

Altersstufen wurde aufgegeben. Die vorhandenen Tarifstrukturen nach A-, -KR- und H-Tarif wurden zusammengeführt und in vierzehn Entgeltgruppen abgebildet. Da die neuen Vergütungsgruppen linear verliefen, wurde auf Basis der BAT-Bund/Land-Tabellen über eine Beschäftigungsdauer ein fiktives »Lebenseinkommen« gebildet, was auch im neuen System erreicht wurde. Dadurch erhielten jüngere Beschäftigte zukünftig mehr und ältere Beschäftigte weniger. Da die vorhandenen Beschäftigten keine Absenkungen erfahren durften, wurde mit einer komplexen Übergangsregelung, die erst am 31. Mai 2010 auslief, versucht, die »Personalkostenneutralität« in den Betrieben zu gewährleisten. Diese Tarifsystematik gab es mehr oder weniger nun auch im TVöD und auch in der AVR-EKD.

Erstmals Einkommensabsenkungen 2005 – die gewerkschaftliche Organisation muss sich verbessern

Die novellierte AVR-K war für die niedersächsische Diakonie noch nicht mal in Kraft getreten, da zeigten die diakonischen Arbeitgeber Anfang September 2003 in einem Positionspapier an, dass sie rasche und deutliche Absenkungen der Personalkosten wollen. Die im Systemwechsel vereinbarte Einkommensneutralität und die mehrjährigen Verhandlungen hätten notwendige Anpassungen verhindert. Nun forderten sie Absenkungen von bis zu 20 Prozent und stellten vieles in Frage. So das 13. Entgelt, die Tariffhöhen insbesondere der unteren Entgeltgruppen, Arbeitszeiten, Zulagen, die Zusatzversorgung bis hin zu den gerade vereinbarten Besitzständen zur Einführung der neuen AVR-K. Da die letzte Entgeltsteigerung vom 1. März 2003 mit einer Laufzeit bis zum 31. März 2005 vereinbart war, zeichneten sich schwere Verhandlungen ab. Die 2004 bereits geführten Sondierungen führten zu keiner verhandelbaren Struktur. Nach wie vor forderten die Arbeitgeber zehnprozentige Absenkungen. Der Konflikt wurde auch dadurch verschärft, dass das hannoversche Stephansstift, dessen Vorsteher auch Präsident des Diakonischen Werks Hannover



Streik-Friederikenstift, 25. April 2012



Warnstreik Steintor
22. Juni 2012

war, aus den AVR-K ausschied und mit einer ›hauseigenen AVR‹ Absenkungen von bis zu 30 Prozent vornahm. Auch die Entwicklungen im Öffentlichen Dienst, die Auflösung des BAT, die Kündigung der Urlaubs- und Weihnachtsgeldregelungen und der Arbeitszeit im Bereich der Länder und der neue TVöD im Bereich Bund/Kommunen wurden von den Arbeitgebern für ihre Absenkungsvorhaben herangezogen. Das BAT-Niveau der AVR-K stand massiv unter Druck.

Anfang März 2005 brachten die Arbeitgeber ihren Antrag auf umfassende Absenkungen in die ARK ein. Er sieht vor, das 13. Entgelt dauerhaft deutlich abzusenken, die 39-Stunden-Woche, eine Beteiligung an der ZVK, einen Arbeitszeitkorridor bis 45 Stunden wöchentlich, eine 20-prozentige Absenkung der unteren Entgeltgruppen und einen Entgeltkorridor einzuführen, der betriebliche Absenkungen bis drei Prozent ermöglicht.

Trotz einiger Proteste und Aktionen gelang es nicht, die Angriffe der Arbeitgeber abzuwehren. Erstmals erfolgten in der Diakonie in Niedersachsen Lohnabsenkungen. Der Abschluss von Ende Mai 2005 sah vor, dass die unteren Entgeltgruppen E1 bis E4 über zwei bis fünf Jahresschritte zwischen 15 Prozent (E1 ist nicht belegt) und zwei Prozent in E4 abgesenkt werden. Die Entgeltgruppen E5 bis E14 wurden um 1,2 Prozent abgesenkt. Das 13. Entgelt wurde sozial gestaffelt reduziert: auf 90 Prozent für die unteren, 80 Prozent für die mittleren und 60 Prozent für die höheren Entgeltgruppen. Zeitzuschläge für Samstag und Nachtarbeit wurden gestrichen oder reduziert und erstmals eine betriebliche Öffnungsklausel aufgenommen, die unter bestimmten Voraussetzungen mit Zustimmung der AKR befristete Absenkungen von 2,5 Prozent bzw. 3,8 Prozent in der Altenhilfe ermöglicht. Für 2005 und 2006 erhielten die Beschäftigten jeweils eine Einmalzahlung in Höhe von 150,- Euro.

In den Tarifkonflikten 2007 und 2009 entwickelt sich der Widerstand – die Beschäftigten erkämpfen mehr Lohn

Im Glauben, die Lohnsenkungen ungemindert fortsetzen zu können, stellten die Diakonischen Arbeitgeber am 13. September 2006 neuerlich einen Antrag in der ARK, worin sie ab dem 1. Januar 2007 weitere massive Lohnabsenkungen beantragten. Sie forderten die weitgehende Abschaffung des 13. Entgeltes, eine Vergütung von 1.250 Euro bis 1.500 Euro für Servicekräfte, die Streichung der Pflegezulage für Pflegehelfer/innen, die 40-Stunden-Woche, eine Eigenbeteiligung von zwei Prozent an der ZVK, die weitgehende Streichung der Schichtzulage, der Wegfall der Sieben-Tage-Altersfreizeit und eine betriebliche Öffnungsklausel, wonach Absenkungen von fünf Prozent, in der Altenhilfe bis zu zehn Prozent, möglich sein sollten.

Diesmal organisierten die ag maven und ver.di frühzeitig den betrieblichen Widerstand. Mobilisierend wirkten sich auch die zuvor getätigten ÖD-Abschlüsse von ver.di und dem Marburger Bund aus, die deutliche Zuwächse vereinbaren konnten. Im Oktober und November 2006 fanden in fast 100 Betrieben Mitarbeiterversammlungen statt, in denen die Vorhaben der Arbeitgeber auf massive Kritik und Ablehnung stießen. Am 25. Oktober 2006 beschloss die Mitgliederversammlung der ag mav ihre Tarifforderungen für die Entgeltrunde 2007. Die ag mav forderte 3,8 Prozent mehr sowie die Gleichstellung der Ärzte analog dem Tarifabschluss Marburger Bund. Unter dem Motto ›Soziale Arbeit hat ihren Wert, unsere Arbeit hat ihren Preis‹ wurden landesweit über 10.000 Unterschriften für die Forderungen der ag mav gesammelt. Die Arbeitgeber versuchten, die betrieblichen Aktionen zu behindern. Anfang 2007 organisierten die ag maven und ver.di regional Demonstrationen und Kundgebungen, an denen sich fast 2.000 Beschäftigte beteiligten. Die Aktionen führten Mitte März zu einem ›verbesserten Angebot‹ der Arbeitgeber. Nun wurden 2,3 Prozent geboten, dafür aber ›Kompensationen‹ und das 13. Entgelt ergebnisabhängig sowie zusätzliche betriebliche Öffnungsklauseln mit Möglichkeiten von bis zu minus sechs Prozent.

Anfang Mai 2007 erklärten die Arbeitgeber das Scheitern der Verhandlungen und gingen mit ihren ursprünglichen Forderungen nach massiven Lohnabsenkungen in die Schlichtung. In den Betrieben wurden die Aktionen ausgeweitet. Erstmals fanden ›aktive Mittagspausen‹ in den Betrieben statt. Das Anfang Juni in der Schlichtung verhandelte Tarifergebnis wurde am 28. Juni 2007 durch die ARK verbindlich beschlossen. Ab 1. Januar 2007 stiegen die Entgelte, die Kinderzulage und die Ausbildungsvergütungen um drei Prozent, für die ersten sechs Monate gab es Einmalzahlungen. Aus dem 13. Entgelt wurde eine Jahressonderzahlung (JSZ), die in ihrem Bestand

erhalten blieb, aber nicht mehr ZVK-pflichtig war. Ab 2008 gab es in der JSZ einen »betriebsergebnisabhängigen« Teil von 40 Prozent, der aber nur genutzt werden durfte, wenn der Betrieb dem ARRG-D beigetreten war und Leiharbeiter nur zur kurzfristigen Überbrückung beschäftigte. Es gab eine neue Entgeltstruktur für Ärztinnen und Ärzte auf dem Niveau der Abschlüsse Marburger Bund kommunal und es wurde eine Anlage für Beschäftigte im Servicebereich mit niedrigen Vergütungen aufgenommen, die nur zur Anwendung kommen durfte, wenn der Arbeitgeber damit ausgegründete Bereiche zurückholte oder auf Ausgründungen verzichtete. Die Laufzeit endete am 31. Dezember 2008. Die Arbeitgeber waren mit ihren Lohnabsenkungen nicht durchgedrungen.

Die ag mav-Mitgliederversammlung stellte Anfang Dezember 2008 ihre Forderungen für die Verhandlungen für 2009 auf. Unter der Losung »Engel brauchen nicht mehr Lohn – Wir schon!« wurden acht Prozent, mindestens 200 Euro mehr gefordert. Die Forderung war eingebettet in die Abschlüsse des TVöD von Anfang 2008, wo ein Mindestbetrag von 50 Euro plus einer gestuften Tarifsteigerung von 5,9 Prozent erzielt wurde. Im Bereich Länder folgte zum 1. März 2009 der Abschluss mit einem Mindestbetrag von 40 Euro plus gestuft 4,2 Prozent.

Bis zur dritten Verhandlung, Anfang Februar 2009, gab es kein Angebot der Arbeitgeber. Ab Anfang Februar begannen die betrieblichen und überbetrieblichen Aktionen. Es wurden, gemeinsam mit ver.di, Mitarbeiterversammlungen durchgeführt, aktive Mittagspausen fanden statt und eine landesweite Unterschriftensammlung wurde durchgeführt. Am 19. Februar 2009 legten die Arbeitgeber ihr erstes Angebot vor: die ersten sechs Monate nichts, ab 1. Juli 2009 zwei Prozent Steigerung. Dafür wollten sie die 40-Stunden-Woche und einen Anspruch auf die Jahressonderzahlung erst, wenn eine Umsatzrendite von vier Prozent erzielt wurde, bei einer Laufzeit bis Ende 2010. Die Arbeitgeber setzten ihre Lohnabsenkungsvorhaben weiter fort. Anfang März verweigerten die Arbeitgeber die Annahme der innerhalb von zwei Wochen gesammelten über 10.000 Unterschriften gegen Lohnabsenkungen für Entgelterhöhungen. Für Mitte März riefen ver.di und die ag mav zu regionalen Demonstrationen auf, so in Oldenburg und Hannover, an denen sich fast 2.000 Beschäftigte beteiligten. Am 20. April 2009 scheiterten auch diese Verhandlungen. Das »letzte« Angebot der Arbeitgeber war mit minus bis 1,3 Prozent zu bewerten. Die Schlichtung war für den 13. Mai 2009 vorgesehen. Am 30. April 2009 gab es dann doch einen Abschluss. Nach Sondierungen brachten die Verhandlungen ein Ergebnis. Für die ersten zwei Monate einmalig 70 Euro, ab dem 1. März wurden alle Entgeltgruppen um einen Sockelbetrag von 23 Euro angehoben und anschließend gestuft um 4,2 Prozent erhöht. Die Entgelte der Ärzte wurden

in der Struktur auf das Niveau des Marburger Bund VKA angehoben. Die Arbeitszeit blieb bei 38,5 Stunden. Bei der Jahressonderzahlung konnten die Arbeitgeber den betriebsergebnisabhängigen Teil auf 60 Prozent ausdehnen, ein Garantibetrag von 700 Euro blieb. Die Laufzeit ging bis zum 31. Dezember 2010.

Der Systemwechsel wird eingeleitet – die ag mav fordert einen Tarifvertrag 1

In den Auswertungen der Tarifkonflikte wurde immer deutlicher, dass die kirchliche Arbeitsrechtregelung an ihre Grenzen stößt. Am 12. April 2010 befasste sich die Vollversammlung der ag mav in Niedersachsen mit der zukünftigen Arbeitsrechtssetzung. Mit einer Entschließung wurde der Systemwechsel eingeleitet. Die Entschließung führte unter anderem aus:

»Unser vorrangiges Ziel sind faire Arbeitsbedingungen und eine angemessene Entlohnung für die Beschäftigten in der Diakonie ... Wir ... erteilen unserem Vorstand den Auftrag, sich in Gesprächen mit Vertretern der Arbeitgeberseite für den Übergang zu Tarifverträgen mit unserer Gewerkschaft ver.di einzusetzen. Wir begründen unseren Entschluss folgendermaßen: Die Wettbewerbsbedingungen ... haben zu gegensätzlichen Interessen von Beschäftigten und Arbeitgeberseite geführt. Bei gegensätzlichen Interessen brauchen beide Seiten Machtmittel, wenn es nicht zum Diktat des Mächtigeren kommen soll. Im alten System hat sich gezeigt, dass die Arbeitgeber einen mehrfachen Machtvorteil haben ... In den Verhandlungsrunden der letzten Jahre hat die Arbeitgeberseite gezeigt, wie sehr sie bereit ist, diese Macht zum Nachteil der Beschäftigten auszuspielen ... ein

Warnstreik Steintor
22. Juni 2012



fairer Interessenausgleich ... ist nicht mehr möglich. Den können wir ... nur erreichen, wenn wir für uns die Rechte einfordern, die alle anderen Arbeitnehmer in Deutschland genießen. Das Urteil des Kirchengerichtshofes vom 11. Januar 2010 für AVR-K-Anwender, wonach ›Tarifpolitik nicht Aufgabe der Mitarbeitervertretungen sei‹, bestärkt uns in unserer Forderung nach einem Tarifvertrag ... Wir fordern ... das Recht auf die Vertretung durch unsere zuständige Gewerkschaft und damit das Recht auf das Machtmittel des Streiks ... Es ist daher unser erklärter Wille, das alte System des dritten Weges zu verlassen und unsere legitimen Interessen in Zukunft durch unsere Gewerkschaft ver.di vertreten zu lassen. Um eine erfolgreiche Aufnahme von Verhandlungen zum Abschluss von Tarifverträgen ... nicht zu behindern, wird die Wahl der Arbeitnehmervertreter für die ARK-Nds. ... zunächst ausgesetzt. Wir fordern alle Beschäftigten der Diakonie auf, sich für ihre Interessen einzusetzen und sich gewerkschaftlich in ver.di zu organisieren.‹ Mit diesem Beschluss wurde die ARK-Nds. nur noch bis Ende April 2011 arbeitnehmerseitig von der ag mav besetzt.

Aber nicht nur in Niedersachsen stand der Systemwechsel auf der Tagesordnung. Die Mitte Juni 2010

von der Diakonischen Konferenz der EKD beschlossene ›Neuordnung der AVR-EKD‹, mit der alle ›kooperationsunwilligen‹ Verbände, die den Dritten Weg ablehnten und Tarifverträge forderten, ausgeschlossen wurden und in der der Zwang zur Einigung durch Zwangsschlichtung zum unverzichtbaren Mittel des Dritten Weg erhoben wurde, positionierte sich die EKD-Ebene gegen Tarifverträge. Bereits 2008 hatte ver.di den VdDD, den Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland, zu Tarifverhandlungen aufgefordert. Gegen die 2009 von ver.di organisierten Warnstreiks in Diakonischen Betrieben in Nordrhein-Westfalen hatten die Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht Bielefeld geklagt und Recht bekommen, ver.di musste die Streikaufrufe unterlassen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm hob diese Unterlassung am 13. Januar 2011 auf und begründete seine Entscheidung unter anderem damit, dass ein Ausschluss des Streikrechtes in diakonischen Einrichtungen unverhältnismäßig sei und sich auch nicht mit dem Dritten Weg rechtfertigen ließe. Die Arbeitsrechtsregelung stelle kein der Regelung des Grundgesetzes gleichwertiges System dar, da die Gewerkschaften keinen maßgeblichen Einfluss ausüben können und die gewerkschaftlichen Interessenvertretungen eingeschränkt werden. Das LAG ließ die Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) zu. Die Rechtsprechung eröffnete Gestaltungsräume im Kampf für einen Tarifvertrag.

Streik Marienstraße
Februar 2012



Warnstreik
Marienstraße
28. September 2011



Der Ausstieg aus dem Dritten Weg!

Im Dezember 2010 führten ver.di und die ag mav eine landesweite Tariffbefragung zur Aufstellung der Tarifforderung für 2011 durch. 5.376 Beschäftigte beteiligten sich. Abgefragt wurden Positionen zur aufzustellenden Tarifforderung und für einen Tarifvertrag Diakonie. Am 19. Januar 2011 konstituierte sich erstmals eine ver.di-Tariffkommission für die Diakonie Niedersachsen, deren Mitglieder auf regionalen Mitgliederversammlungen gewählt wurden. Die Tariffkommission beschloss die Tarifforderungen für die Tarifverhandlungen 2011. Am 20. Januar 2011 beschloss die ag mav-Mitgliederversammlung ihre Tarifforderungen, die identisch mit den Tarifforderungen von ver.di waren. Gefordert wurden fünf Prozent mehr Lohn, eine Aufnahme der Altenpflegeschüler/innen, Verbesserungen bei Bereitschaftsdiensten und Nacharbeit sowie eine Neuregelung der Altersteilzeit sowie verlässliche Dienstplangestaltungen.

Am 9. Februar 2011 fanden die ersten Verhandlungen in der ARK statt. Die Arbeitgeber verweigerten die Aufnahme der Verhandlungen, da sie nicht über einen ›Tarifvertrag‹ verhandeln wollten, der in der ARK aber auch gar nicht auf der Tagesordnung stand. In der zweiten Verhandlung am 3. März 2011 wiesen die Arbeitgeber die Forderungen als ›völlig überzogen‹ zurück und legten ihre Ziele offen.

Wie schon 2007 und 2009 wollten sie neuerlich Absenkungen und Verschlechterungen. Sie forderten die 40-Stunden-Woche, eine 50-prozentige Beteiligung an der ZVK (aktuell wären das zwei Prozent), die Spreizung der Entgeltstrukturen (Verdoppelung der Berufsanfängerabschläge von sechs auf zwölf Jahre) und Spartenregelungen, in denen insbesondere in der Altenhilfe deutlich bis 14 Prozent abgesenkt werden sollte.

Ebenfalls am 3. März 2011 fanden landesweit erste betriebliche Aktionen statt. Für Anfang April wurden Mitarbeiterversammlungen anberaumt, auf denen auch ver.di vertreten war, für Mitte April riefen ver.di, der Marburger Bund und die ag mav zu Demonstrationen auf. Am 5. April ›verbesserten‹ die Arbeitgeber ihr ›Angebot‹, das nun unter anderem vorsah: fünf Monate nichts, dann ein Prozent, ein weiteres Prozent am 1. Juni 2012, Erhöhung der Wochenarbeitszeit (für Ältere fielen die sieben Tage Altersfreizeit weg, sie erhielten eine verkürzte Wochenarbeitszeit), Beteiligung an der ZVK bis 1,41 Prozent, Berufsanfängerabschläge für die ersten neun Jahre, dauerhafte Kürzung der Jahressonderzahlung in der Altenhilfe um 60 Prozent und eine betriebliche Öffnungsklausel ohne Zustimmungsvoraussetzung durch die ARK, die bis zehn Prozent Absenkungen ermöglicht.

Am 15. April 2011 wurden die Verhandlungen ergebnislos beendet. Das letzte ›Angebot‹ der Arbeitgeber sah eine Einmalzahlung von 150 Euro sowie eine gestufte Tarifsteigerung von 2,6 Prozent über zwei Jahre vor. Dafür wollten sie die 39-Stunden-Woche, 1,41 Prozent Beteiligung an der ZVK, die Kürzung der Jahressonderzahlung in der Altenhilfe um 60 Prozent und eine betriebliche Öffnungsklausel bis minus acht Prozent. Am 28. April 2011 stellte die ag mav Mitgliederversammlung fest: Der Dritte Weg ist gescheitert. Die ag mav wird keine Mitglieder für die ARK der Diakonie in Niedersachsen benennen und entsenden. Die Amtszeit der derzeitigen Mitglieder endet am 30. April 2011. Für die Beschäftigten in der Diakonie müssen Tarifverhandlungen aufgenommen werden. Die aktuelle Rechtslage nach der LAG-Entscheidung erlaubt es den Gewerkschaften, zu Streiks aufzurufen.

Der Tarifvertrag muss erkämpft werden!

Ende April 2011 forderte ver.di den Verband der Diakonischen Dienstgeber Niedersachsens (DDN) zu Tarifverhandlungen auf, die dieser mit dem Hinweis ablehnte, dass er nach seiner Satzung weder den Auftrag habe noch befugt sei, Tarifverhandlungen aufzunehmen. Daraufhin forderten ver.di und der Marburger Bund (MB) Anfang August zahlreiche diakonische Betriebe in Niedersachsen zu Tarifverhandlungen auf, um darauf hinzuwirken, dass der DDN durch Satzungsänderung tariffähig wird. Auch die jeweiligen Geschäftsführungen lehnten Tarifverhandlungen ab.



Warnstreik
Marienstraße
28. September 2011

Ende September begannen die ersten Warnstreiks in Niedersachsen. Am 28. September 2011 riefen die Gewerkschaften ver.di und der MB zu einem vierstündigen Warnstreik für einen Tarifvertrag bei den Diakonischen Diensten Hannover (DDH) auf, mit über 4.000 Beschäftigten die größte diakonische Einrichtung in Niedersachsen, an dem sich 400 Beschäftigte aus den Krankenhäusern, der Alten- und Behindertenhilfe und den Verwaltungs- und Ausbildungsbereichen beteiligten. Im Evangelischen Krankenhaus in Oldenburg folgten dem Aufruf von ver.di und dem MB zu einem Warnstreik am 29. September ebenfalls fast 400 Beschäftigte. Nach dem am 16. November durchgeführten zweiten Warnstreik und der Ankündigung, die Streiks fortzusetzen und auszudehnen, gab der Aufsichtsrat am 25. November den Weg für Tarifverhandlungen frei. Die von ver.di und dem MB gebildete Tarifkommission nahm die Verhandlungen über Tarifsteigerungen und einen Haustarifvertrag für das Evangelische Krankenhaus Oldenburg auf und beendete sie erfolgreich mit dem Abschluss eines Haustarifvertrages zum 1. März 2012.

In Kirche und Diakonie blieben die Reaktionen nicht aus. Begleitet von zahlreichen Protesten, von einer öffentlichen Diskussion, von Stellungnahmen aus Parteien und Verbänden, aufgerüttelt durch eine Demonstration und nach kontroverser Diskussion beschloss die Synode der EKD am 9. September 2011 in Magdeburg das ›Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD‹. Das Gesetz beschwört die Dienstgemeinschaft, verankert die Zwangsschlichtung als Mittel der Konfliktlösung und schreibt ein Streikverbot fest. Um die Streiks zu schwächen, empfahl die ›Diakonie in Niedersachsen‹, der Dachverband der Diakonischen Werke, den evangelischen Krankenhäusern, einseitig Einmalzahlungen an die Beschäftigten vorzunehmen. Dem Evangelischen Krankenhaus Oldenburg wurde mit dem Ausschluss aus dem DW und dem Arbeitgeberverband DDN gedroht.

Trotz des EKD-Beschlusses wurden die Warnstreiks am 25. Januar und am 22. Februar 2012 fortgesetzt und ausgedehnt. Beschäftigte der DDH und aus der Dachstiftung Diakonie (Stephansstift und Kästorf) beteiligten sich. Trotz der angekündigten Einmalzahlungen brach die Beteiligung nicht ein. Anlässlich der Tagung der Synode der Konföderation evangelischer



Streiks Mittelfeld
Februar 2012

Kirchen in Niedersachsen am 10. März 2012 wurde landesweit von ver.di, dem MB und der ag mav eine Unterschriftensammlung für einen Tarifvertrag Diakonie durchgeführt. Innerhalb von vier Wochen unterschrieben 11.500 Beschäftigte diese Forderung, die der Synode übergeben wurde. An der Demonstration am 10. März vor der Synode beteiligten sich über 1.500 Beschäftigte. Aus der Synode gab es keine Signale, auf die Forderung für einen Tarifvertrag einzugehen. Am 26. April wurden die Warnstreiks fortgesetzt und ausgedehnt, mittlerweile waren sie in den Betrieben spürbar.

Am 2. Juli 2012 beschloss der Rat der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen auf Antrag des DDN und des DW Hannover »per Verordnung mit Gesetzeskraft« eine Änderung des ARRG-D. Nun konnte auch in Niedersachsen wieder Arbeitsrecht im Dritten Weg gesetzt werden. Das ging dann so: Sollte sich die ag mav nicht an der ARK beteiligen, konnten die Arbeitgeber einseitig durch Einleitung einer Zwangsschlichtung Entscheidungen herbeiführen.

Für den 9. Juli 2012 riefen die Gewerkschaften zu einem ganztägigen Warnstreik in Hannover in den DDH, in der Dachstiftung Diakonie und in Bückeburg, im Krankenhaus Bethel, auf. Die Beteiligung brach nicht ein, trotz massiver Einflussnahme der Geschäftsführungen. An der Demonstration in der hannoverschen Innenstadt und an der Kundgebung, auf der auch Frank Bsirske, Vorsitzender der Gewerkschaft ver.di, sprach, beteiligten sich über 600 streikende Beschäftigte. Weitere Aktionen fanden am 17. September und 17. Oktober 2012 statt.

Das BAG entscheidet – die Verhandlungen für einen Tarifvertrag Diakonie beginnen!

Am 20. November 2012 entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) und wies die Revision der klagenden DWs und Landeskirchen gegen das LAG-Urteil zurück. Streiks waren also zulässig und das BAG stellte fest, »dass ein Arbeitskampf in Kirche und Diakonie nicht ausnahmslos rechtswidrig sei.« Das BAG führte aus, dass das Recht der Kirchen »aus Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs 3 WRV, die eigenen Angelegenheiten zu ordnen und zu verwalten ... mit der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Koalitionsfreiheit einer Gewerkschaft kollidiert«. Bei »Grundrechtskollision müsse ein schonender Ausgleich nach dem Grundsatz praktischer Konkordanz« vorgenommen werden. Das BAG-Urteil beförderte die Gespräche über eine tarifvertragliche Gestaltung zwischen ver.di und dem MB einerseits und der Konföderation ev. Kirchen in Nds. und der Diakonie Nds. andererseits. Im Dezember 2012 begannen offizielle Verhandlungen mit dem Ziel, über eine Prozessvereinbarung zu einem Tarifvertrag Diakonie zu kommen.

Vor dem Hintergrund der BAG-Entscheidung und der von den Gewerkschaften Mitte April 2013 eingelegten Verfassungsbeschwerde schlossen die Beteiligten am 30. Mai 2013 eine Prozessvereinbarung zur Neugestaltung der Arbeitsbedingungen, die bis Mitte 2014 zu einem Tarifvertrag Diakonie führen sollte. Teil der Prozessvereinbarung waren auch Tarifierhöhungen 2013, die »nicht mehr in der ARK«, sondern zwischen ver.di, dem MB und dem DDN verhandelt wurden. ver.di und der MB forderten 6,5 Pro-

zent mehr sowie eine Einmalzahlung und die Angleichung der Ärztevergütungen an den MB-VKA-Tarif. Die Arbeitgeber wollten keine Erhöhung in der Altenhilfe, niedrige Steigerungen im Bereich Krankenhäuser, weniger Urlaub und keinen Ausgleich für die Vergangenheit. Die ersten ›Tarifverhandlungen‹ führten nach mehreren Verhandlungen Mitte Mai zu einem Tarifabschluss. Die Beschäftigten (ohne Ärzte und Altenhilfe) erhielten ab dem 1. März 2013 gestuft über drei Schritte (1.7.2013/1.1.2014) insgesamt 5,5 Prozent mehr sowie eine Einmalzahlung von 350 Euro, die mit arbeitgeberseitig gezahlten Einmalbeträgen in 2012 verrechnet werden konnte. In der Altenhilfe fielen die Steigerungen geringer aus. In zwei Stufen wurde um 2,5 Prozent erhöht. Für die Ärzte wurde eine Angleichung an die Tabellenentgelte des TV MB VKA erreicht. Ihre Entgelte stiegen in drei Stufen um 6,9 Prozent.

Anfang 2014 war die ›Vereinbarung einer Sozialen Partnerschaft zur Regelung der Arbeitsverhältnisse in der Diakonie in Niedersachsen‹ zwischen der Konföderation ev. Kirchen in Nds. und den Diakonischen Werken einerseits sowie den Gewerkschaften ver.di und MB andererseits abschließend verhandelt. Sie wurde Anfang März unterzeichnet und schrieb für die Diakonie einen flächendeckenden Tarifvertrag Diakonie Nds. fest. Ferner regelte sie, dass Streitigkeiten durch eine ›verbindlich durchzuführende Schlichtung‹ beigelegt werden sollen. Die Schlichtungsvereinbarung regeln die Tarifparteien selbst.

Die Synode der Konföderation beschloss am 8. März 2014 das Kirchengesetz ›zur Regelung der Arbeitsbedingungen in Einrichtungen der Diakonie in Niedersachsen‹ (ARRG-D 2014) und schuf damit die kirchenrechtlichen Voraussetzungen für Tarifverträge mit den Gewerkschaften. Im Juli vereinbarte ver.di mit dem Diakonischen Dienstgeberverband Nds. eine ›Schlichtungsvereinbarung‹, welche eine offene zweistufige Schlichtung vorsah und ein Ergebnis gegen den Willen der Arbeitnehmerseite ausschloss.

Der Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen ist da – sind wir am Ziel?

Wann ist man am Ziel? Und was ist das Ziel? Ja, es ist geschafft. Nach Jahren der gewerkschaftlichen Auseinandersetzung, nach Kundgebungen und Demonstrationen, nach vielen betrieblichen Aktionen, von der aktiven Mittagspause bis hin zu über Monate laufenden Streikaktionen, haben wir den Tarifvertrag erkämpft. Beeinflusst durch das BAG-Urteil wurde nach zum Teil schwierigen, aber konsensorientierten Verhandlungen zwischen dem Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsens (DDN) und der Gewerkschaft ver.di der ›Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN)‹ am 19. September 2014 ratifiziert und zum 1. Oktober 2014 in Kraft gesetzt. Damit hat die Gewerkschaft ver.di in Niedersachsen erstmals einen Flächentarifvertrag für die rund 35.000 Beschäftigten in der Diakonie vereinbart. Der Tarifvertrag findet in allen Betrieben der Diakonie in

Niedersachsen Anwendung, die Mitglied in den Diakonischen Werken sind. Ausnahmen (z. B. Haustarife, AVR-EKD Anwender) unterliegen der Kontrolle der Tarifparteien. Der Tarifvertrag Diakonie (TV DN) löst die ›Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR-K)‹ ab.

Der Tarifvertrag bedeutet einen Systemwechsel. Der ›Dritte Weg‹ ist in Niedersachsen beendet. Nun findet das Tarifvertragssystem auf der Basis des Tarifvertragsgesetzes Anwendung. Jetzt verhandeln die Gewerkschaft ver.di und der Diakonische Dienstgeberverband (DDN) über die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. Und es gibt kein Streikverbot in Niedersachsen (gegen das BAG-Urteil läuft ja noch die Beschwerde von ver.di und dem Marburger Bund vor dem Bundesverfassungsgericht).

Der TV DN muss sich jetzt bewähren. Bundesweit schauen nun viele genau hin. Aktuell haben die Tarifpartner Tarifverhandlungen für die 35.000 Diakonie-Beschäftigten in Niedersachsen aufgenommen. Die Frage, die es zu beantworten gilt, ist: Taugt der TV DN dafür, dass die Beschäftigten in den Diakonischen Betrieben in Niedersachsen nicht von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt werden? Die Antwort hängt auch davon ab, wie stark sich die Beschäftigten in Niedersachsen für sich und ihren Tarifvertrag einsetzen und sich gewerkschaftlich organisieren und einbringen. Und auch davon, wie stark die Beschäftigten der Diakonie über Niedersachsen hinaus für einen Tarifvertrag kämpfen. Das sind die notwendigen Antworten, um zu verhindern, dass der TV DN scheitert.

Sind wir also am Ziel? Nein, das sind wir noch nicht! Der lange Weg zum Tarifvertrag mit uneingeschränktem Streikrecht ist noch nicht zu Ende! Auch nicht in Niedersachsen. Es gilt, was wir auf den Streikaktionen in Hannover mit dem abgewandelten Lied von ›Ton, Steine, Scherben‹ gesungen haben:

➤ *allein machen sie dich ein, lachen sie dich aus,
schmeißen sie dich raus ...
zu zweit, zu dritt, zu viert wird auch nichts
anderes passieren ...
zu hundert oder tausend,
da kriegen sie langsam Ohrensausen ...
wenn wir uns in der Diakonie einig sind,
weht, glaube ich, ein ganz anderer Wind ...
dann werden sie über unsere Forderungen
nicht mehr lachen, sondern den Tarifvertrag
sofort mit uns machen ...
und du weißt, das wird passieren, wenn wir
uns gewerkschaftlich organisieren!!!* ◀

Auszug aus dem ARR-G-D

Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Regelung der Arbeitsbedingungen in Einrichtungen der Diakonie (ARRG-D)

– Auszüge –

§ 2 Verpflichtung zur Anwendung eines kirchlichen Arbeitsrechts

(1) Rechtsträger der Diakonie haben in allen auf dem Gebiet der an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligten Kirchen gelegenen Einrichtungen die kirchengemäßen Tarifverträge nach § 3 anzuwenden. Dies gilt auch für Rechtsträger der Diakonie nach Absatz 2 Satz 1 Buchstabe b und Absatz 2 Satz 2, wenn sie bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes auf dem Gebiet der an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligten Kirchen einheitlich die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (AVR-K) angewendet haben.

(2) Ein Rechtsträger der Diakonie hat abweichend von Absatz 1 die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD) anzuwenden, wenn der Rechtsträger

a) diese bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes einheitlich angewendet hat oder

b) beherrschtes Unternehmen im Sinne des § 17 Aktiengesetzes eines anderen Rechtsträgers mit Sitz der Geschäftsleitung im Gebiet einer nicht an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligten Kirche ist.

Dies gilt auch für die Einrichtungen auf dem Gebiet der Kirchen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen eines Rechtsträgers, dessen Sitz der Geschäftsleitung außerhalb des Gebiets der Kirchen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen liegt.

(3) Rechtsträger der Diakonie dürfen auf dem Gebiet der Kirchen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen ein anderes kirchliches Arbeitsrecht als das nach Absatz 1 oder 2 bestimmte nur anwenden, wenn die schriftliche Zustimmung der jeweils zuständigen Tarifvertragsparteien nach § 3 dieses Gesetzes vorliegt. Die Rechtsträger der Diakonie müssen dann dieses kirchliche Arbeitsrecht auf dem Gebiet der Kirchen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen anwenden.

§ 3 Tarifvertragsparteien

(1) Rechtsträger der Diakonie, die nach § 2 dieses Gesetzes kirchengemäße Tarifverträge anzuwenden haben, sind im Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen e.V. (DDN) zu einem Arbeitgeberverband zusammengeschlossen und an seine Satzung gebunden; das Recht des DDN zum satzungsgemäßen Ausschluss eines Mitglieds bleibt davon unberührt.

(2) Der DDN schließt Tarifverträge nur für Einrichtungen der Rechtsträger der Diakonie, die im Gebiet der an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen gelegen sind. Er darf Tarifverträge nur mit denjenigen Gewerkschaften abschließen, die mit der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen eine vertragliche Vereinbarung zur Vermeidung von Arbeitskämpfen abgeschlossen haben.

(3) Die tarifgebundenen Rechtsträger der Diakonie sind verpflichtet, im Arbeitsvertrag mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die vom DDN geschlossenen einschlägigen Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung zu vereinbaren. Den bereits vor dem Inkrafttreten eines einschlägigen Tarifvertrags beschäftigten nicht tarifgebundenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Arbeitsverträge nach Satz 1 anzubieten.

Der TV-DN ist zu finden unter:
www.baumann-czichon.de
bzw. unter www.ag-mav.de

Änderungsvertrag

zum Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

Anstelle der bisherigen Inbezugnahmeregelung im zwischen den Parteien geltenden Arbeitsvertrag vereinbaren die Arbeitsvertragspartner folgende Regelung:

Für das Arbeitsverhältnis gelten die Arbeitsbedingungen, wie sie im mit Geltung für den Arbeitgeber vom Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen e.V. mit einer Gewerkschaft, die Partnerin der Sozialpartnerschaftsvereinbarung vom 12.03.2014 ist, geschlossenen jeweils einschlägigen Tarifvertrag sowie diesen ergänzenden Tarifverträgen Niedersachsen (TVDN), gelten beim Arbeitgeber mehrere, dem persönlichen und fachlichen Geltungsbereich nach einschlägige Tarifverträge und ist die ArbeitnehmerInnen oder der Arbeitnehmer nicht Mitglied einer am Abschluss eines dieser Tarifverträge beteiligten Gewerkschaft, gelten für das Arbeitsverhältnis die Arbeitsbedingungen mit dem Inhalt des für die relative Mehrheit der in der Einrichtung tätigen, als Gewerkschaftsmitglieder tarifgebundenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden einschlägigen Tarifvertrags.

§ 2

Im Übrigen bestehen alle im Arbeitsvertrag in der vor Abschluss dieses Änderungsvertrags geltenden Fassung vereinbarten Arbeitsbedingungen unverändert fort

Änderungsvertrag

zum Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

Anstelle der bisherigen Inbezugnahmeregelung im zwischen den Parteien geltenden Arbeitsvertrag, die auf die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (AVR-K) verwiesen hat, vereinbaren die Arbeitsvertragspartner zur Umsetzung der Umstellung auf den Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen als Nachfolgeregelung zu den AVR-K folgende Regelung:

Für das Arbeitsverhältnis gelten ab dem 01.10.2014 die Arbeitsbedingungen, wie sie mit Geltung für den Arbeitgeber im vom Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen e.V. im Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TVDN) sowie diesen ersetzenden oder ergänzenden Tarifverträgen mit der Gewerkschaft ver.di vereinbart sind.

§ 2

Im Übrigen bestehen alle im Arbeitsvertrag in der vor Abschluss dieses Änderungsvertrags geltenden Fassung vereinbarten Arbeitsbedingungen unverändert fort

Der Sozialpartnerschaftsvertrag

Vereinbarung einer Sozialen Partnerschaft zur Regelung der Arbeitsverhältnisse in der Diakonie in Niedersachsen*zwischen*

1. der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und
2. dem Diakonischen Werk in Niedersachsen e.V.
3. dem Diakonischen Werk Ev.-luth. Kirche in Oldenburg e.V.

– einerseits – und

4. der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). vertreten durch den Landesbezirk Niedersachsen Bremen
5. und Marburger Bund, Landesverband Niedersachsen

– andererseits –

wird folgende Vereinbarung auf der Grundlage des ARRG-D 2014 der Konföderation geschlossen:

§ 1 Soziale Partnerschaft

1. Die vertragsschließenden Parteien wollen im Miteinander der evangelischen Kirchen in Niedersachsen und den Gewerkschaften ein neues Kapitel aufschlagen. Kirche und Gewerkschaften sehen sich beide in einer gesellschaftlichen Verantwortung. In vielen Fragen können gemeinsame Anliegen formuliert werden. Beide Seiten haben in vielen Fragen der Sozialpolitik gemeinsame Überzeugungen (z.B. Sonntagsschutz, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gleiche Entlohnung von Frauen und Männern, diskriminierungsfreie Arbeitsverhältnisse u. a. m.).

2. Gemeinsames Ziel der Vertragspartner ist es, dass für alle Beschäftigten in niedersächsischen Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege künftig ein »Tarifvertrag Soziales« die Arbeitsvertragsbedingungen verbindlich regelt und so der ruinöse und sozialschädliche Wettbewerb in der Sozialwirtschaft über Personalkosten vermieden wird.

3. Die evangelischen Kirchen in Niedersachsen und die Gewerkschaften sehen aber auch die Zukunft der Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten der privatrechtlichen Diakonie in Niedersachsen in einem kooperativen Verhältnis von diakonischen Arbeitgebern und Gewerkschaften mit dem Ziel, gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen zu sichern. Sie erwarten von den Tarifpartnern daher, Interessengegensätze durch Konsensverfahren zu lösen und offene Konflikte einzudämmen bzw. zu verhindern. In der kontinuierlichen Zusammenarbeit sollen die Tarifpartner zukünftig ein differenziertes Instrumentarium zur Erfüllung der gemeinsamen Aufgaben entwickeln. Die Kontakte und Verhandlungen der Tarifpartner zur Regelung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der privatrechtlichen Diakonie sollen von beidseitiger pragmatischer Interessenvertretung und Transparenz geprägt sein.

4. Die Parteien zu 1. bis 3. wirken darauf hin, dass den vertragsschließenden Gewerkschaften in den diakonischen Dienststellen und Einrichtungen eine koalitionsmäßige Betätigung möglich ist. Die Parteien sind sich darüber einig, dass dazu z. B. das Zutrittsrecht von hauptamtlichen Gewerkschaftssekretären/-innen in den diakonischen Betrieben und im Einvernehmen mit der örtlichen MAV die Teilnahme an Mitarbeitervertretungssitzungen und an Mitarbeiterversammlungen gehört.

§ 2 Flächentarifvertragsregelung für die Diakonie und Allgemeinverbindlichkeit

1. Die Vertragspartner stimmen darin überein und wirken in ihrem jeweiligen Einfluss- und Zuständigkeitsbereich daraufhin, dass die Arbeitsbedingungen flächendeckend für alle Beschäftigten der privatrechtlichen Diakonie auf dem Gebiet der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen in einem Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen gemäß § 3 ARRG-D 2014 geregelt werden. Sie streben darüber hinaus an, dass Teile dieses Tarifvertrages Grundlage für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung i. S. v. § 5 des Tarifvertragsgesetzes für einen niedersachsenweiten und alle Wohlfahrtsverbände umfassenden »Flächentarifvertrag Soziales« sein können.

2. Haustarifverträge sollen dagegen nur im Einzelfall mit Zustimmung der zuständigen Tarifvertragsparteien zugelassen werden.

§ 3 Beilegung von Streitigkeiten durch Schlichtung

Die vertragsschließenden Parteien sind sich darüber einig, dass alle Streitigkeiten über tarifvertraglich regelbare Forderungen einer Lösung in einem verbindlich durchzuführenden Schlichtungsverfahren zugeführt werden. Die konkrete Ausgestaltung des Schlichtungsverfahrens regeln die zuständigen Tarifvertragsparteien. Der Vertrag ist dieser Vereinbarung als Anlage beigelegt. Änderungen dieses gesonderten Vertrages bedürfen des Einvernehmens.

§ 4 Laufzeit

1. Diese Vereinbarung kann erstmalig mit einer Frist von 6 Monaten zum 31.12.2016 gekündigt werden. Falls sie nicht gekündigt wird, gilt sie jeweils für 3 Jahre weiter. Die Kündigungsfrist beträgt dann jeweils sechs Monate zum Quartalsende.
2. Das Kündigungsrecht kann von jeder Vertragspartei für sich ausgeübt werden.

§ 5 Rechtsfolgen bei Kündigung

Im Falle einer Kündigung verpflichten sich die vertragsschließenden Parteien, im Geiste dieses Vertrages unverzüglich in Verhandlungen einzutreten mit dem Ziel, eine neue Vereinbarung abzuschließen.

Hannover, den

Unterschriften

Keine Utopie: allgemeinverbind- licher Tarifvertrag Altenpflege in Bremen!

Uwe Schmid

Seit Einführung der Pflegeversicherung fordern Gewerkschaften auch deshalb Tarifverträge, weil nur so der Unterbietungskonkurrenz entgegengewirkt werden kann. In Bremen haben das sogar die Arbeitgeber verstanden. Anfang dieses Jahres hat die Landesarbeitsgemeinschaft der Wohlfahrtspflege (LAG) die Gewerkschaft ver.di aufgefordert, über einen Spartentarifvertrag für die Altenhilfe zu verhandeln. Der Autor berichtet über den Stand der Verhandlungen.



Der Autor

Uwe Schmid
Gewerkschaftssekretär
beim ver.di-Bezirk
Nordniedersachsen
Bremen, FB 3
uwe.schmid@verdi.de

Am 21. Januar 2014 bot die Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege Bremen (LAG FW) der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Verhandlungen über einheitliche Tarifbedingungen in der Altenpflege an. ver.di hat das Angebot angenommen. Sie ist sich mit der LAG darin einig, einheitliche, für alle Anbieter gleichermaßen rechtlich verbindliche Entgeltbedingungen im Bundesland Bremen zu schaffen. Erreicht werden soll dies durch einen nach dem Tarifvertragsgesetz als allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag. Durch Gesetzesänderung vom 11. August 2014 sind die Voraussetzungen zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages nach § 5 Tarifvertragsgesetz verändert worden. Die bisherige 50-Prozent-Quote der unter dem Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer ist entfallen. Nach der Neuregelung erscheint eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung im öffentlichen Interesse geboten, wenn ein Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt. LAG FW und ver.di gehen davon aus, dass dieses Kriterium mit dem zu vereinbarenden Tarifvertrag erfüllt wird.

Die Gewerkschaft setzt sich bereits seit längerer Zeit für einheitliche Tarifbedingungen im Bereich der Altenpflege und im Sozialbereich ein. Die Ablösung des Selbstkostendeckungsprinzips durch prospektive Entgeltvereinbarungen Ende der 1990er-Jahre hatte zur Konsequenz, dass der BAT als Anker für die Arbeitsbedingungen im Sozialbereich kaum noch Wirkung hat. Mittlerweile gibt es einen bunten Flickenteppich aus Tarifverträgen, betrieblichen Anwendungsregelungen und einzelvertraglichen Regelungen.

Ende April fand das erste Sondierungsgespräch statt. Die Arbeitgeberseite wird durch AWO Bremen, Caritas Bremen, DRK Kreisverband Bremen, Diakonie Bremen, Paritätischer Wohlfahrtsverband Bremen und ihrem Verhandlungsführer RA Gero Kettler vertreten. ver.di hat eine Tarif- und Verhandlungskommission mit KollegInnen aus den genannten Verbänden gebildet. Verhandlungsführer sind die Gewerkschaftssekretäre David Matrai und Uwe Schmid.

Nach vier Verhandlungsrunden gibt es folgenden Zwischenstand: Der Tarifvertrag mit dem Arbeitstitel TV Pflege in Bremen (TV PflB) soll für die Beschäftigten in der ambulanten und stationären Pflege nach DSG XI gelten. Es sollen nicht nur die Entgelte für die Pflegekräfte vereinbart werden, sondern auch für Pflegehilfskräfte, Hauswirtschafts- und Verwaltungskräfte sowie Wohnbereichs- und Pflegedienstleitungen. Strittig ist, welche Arbeitsbedingungen darüber hinaus tarifiert werden. ver.di setzt sich dafür ein, dass neben den Entgelten noch Erholungsurlaub, Zuschläge (z. B. für Nacharbeit und Sonntags-/Feiertagsarbeit), Höhe der Arbeitszeit und Jahressonderzahlung geregelt werden. Die Arbeitgeberseite hat sich dazu bisher dahingehend geäußert, dass eine Regelung dieser Punkte in Abhängigkeit zur Höhe der Entgelte steht. Einigkeit besteht darüber, dass eine Entgeltgruppe mehrere Stufen umfassen soll, die abhängig von der Beschäftigungszeit erreicht werden. Ebenso gibt es einen Konsens, dass bei Neueinstellung in einem Betrieb Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung anerkannt wird. Die Anzahl der Entgeltstufen sowie der Umfang der anzuerkennenden Berufserfahrung sind noch offen. Mittlerweile hat die Arbeitgeberseite einen ersten Vorschlag zu den Entgelten mit drei Stufen je Entgeltgruppe vorgelegt. Materiell bewegt er sich – nicht unerwartet – zwischen den tarifierten und den einzelvertraglich vereinbarten Entgelthöhen, jedoch deutlich unterhalb der gewerkschaftlichen Vorstellungen.

Ähnlich wie in Niedersachsen konnte bereits Übereinstimmung über eine tarifliche Regelung der Ausbildungsentgelte in der Altenpflege erreicht werden. In einem entsprechenden Tarifvertrag, der zum August 2015 gelten soll, sollen die Auszubildenden im Öffentlichen Dienst der Kommunen für die Altenpflege in Bremen vereinbart werden.

Am 10. November haben die bisher beteiligten Arbeitgeber eine Tarifgemeinschaft Pflege gegründet, die auch für weitere Arbeitgeber offen steht. Damit ist die Voraussetzung geschaffen, quasi einen Flächentarifvertrag für die Altenpflege in Bremen zu vereinbaren.

Die Verhandlungen verlaufen in einer konstruktiven Atmosphäre. Die Bedeutung und Tragweite des Projektes ist allen Beteiligten bewusst. Aus Gewerkschaftssicht gibt es noch einige kritische Punkte: Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag Altenpflege in Bremen wird wegen der derzeit geringen Tarifbin-

dung das Entgeltniveau für viele Beschäftigte in dieser Branche, und zwar nicht nur bei den Fachkräften, anheben. Gleichwohl stellt sich die Frage, wie sich dieser Tarifvertrag auf bestehende Tarifverträge und Entgelt-niveaus, zum Beispiel beim DRK oder der Bremer Heimstiftung, auswirken wird. Es ist eher unrealistisch, sofort das Entgelt-niveau bestehender Tarifverträge zu erreichen. ver.di plädiert deshalb für ein prozesshaftes Herangehen und die Vereinbarung von Angleichungsschritten an den Tarifvertrag der Länder (TV-L) als Referenzniveau. Gleichzeitig sollen bestehende Tarifverträge weiterentwickelt werden. Trotzdem ist zu befürchten, dass sich ein TV Altenpflege dämpfend auf das Entgelt-niveau bestehender Tarifverträge und Arbeitsvertragsrichtlinien auswirken könnte.

Allerdings muss man hier die Realität in Bremen zur Kenntnis nehmen. In Friedehorst und bei der Inneren Mission sind die Entgelte der AVR Diakonie Deutschlands durch Notlagenvereinbarungen abge-

senkt. Die Egestorff-GmbH, ebenfalls diakonischer Dienstgeber, steht vor der Insolvenz, den Beschäftigten sollen neue Verträge mit abgesenkten Entgelten angeboten werden. Die Altenpflegeheime der Caritas Bremen sind nach der Insolvenz 2013 in eine neue Gesellschaft ›Gepflegt in Bremen gGmbH‹ übertragen worden. Die Entgelte für die ehemals nach den AVR Caritas vergüteten Beschäftigten sind erheblich abgesenkt worden. Neu eingestellte Beschäftigte werden nach einem anderen Entgeltsystem mit festen Stundenlöhnen vergütet.

Mit einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag Altenpflege Bremen würde die Konkurrenz zwischen den Wettbewerbern damit zukünftig eher über die Qualität und nicht über Lohndumping ausgetragen. Die Kostenträger wären zur entsprechenden Refinanzierung verpflichtet. Damit entsteht die Chance, die Bezahlung in der Pflege zukünftig flächendeckend zu entwickeln und die Tarife zu steigern.

Zukunft
sichern
mehr als
60 Jahre
SELBSTHILFE

Unser neues Garantiemodell

Starten Sie Ihre Altersvorsorge jetzt!

- Höhere Rente und jederzeitige Beitragsflexibilität sichern
- Attraktives Garantiemodell mit Höchststand-Garantie für Ihre Altersvorsorge nutzen
- Innovative Tarife ohne Abschlussprovision und dadurch hohe Vertragsguthaben ab dem ersten Beitrag

Nur für Mitarbeiter von
Kirche und Caritas und
deren Angehörige!

SELBSTHILFE
Pensionskasse der Caritas VVaG

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



Im Gespräch: Johannes Frandsen

Bernhard Baumann-Czichon

Johannes Frandsen war bis 2013 Geschäftsführer der Elbe-Weser Werkstätten GmbH in Bremerhaven und ist Mitglied im Verwaltungsrat des Paritätischen im Lande Bremen.

AuK: *Herr Frandsen, heute, am 1. Oktober 2014, tritt in Niedersachsen der erste Tarifvertrag der Diakonie in Kraft. Ein Grund zur Freude oder ein Grund zur Trauer?*

Frandsen: Ich würde sagen ein Grund zur Freude. Obwohl ich glaube, dass dieser Tarifvertrag nur bezogen ist auf den SGB-XI-Bereich. Ich halte jedoch auch die Einbeziehung der weiteren Aufgabenfelder für notwendig.

AuK: *Der Tarifvertrag Diakonie gilt für alle Beschäftigten der niedersächsischen Diakonie, also in allen Hilfefeldern, Altenhilfe, Jugendhilfe, Behindertenhilfe, Krankenhaus.*

Frandsen: Das finde ich sehr positiv. Auch im Lande Bremen gibt es entsprechende Bestrebungen. Allerdings hat die Landesarbeitsgemeinschaft der Wohlfahrtsverbände zunächst einmal entschieden, einen Tarifvertrag nur für den SGB-XI-Bereich, aber für alle Wohlfahrtsverbände, zu verhandeln. Vor diesem Hintergrund auch mein Hinweis, dass meines Erachtens alle Aufgabenfelder der Sozialwirtschaft tarifvertraglich geregelt werden sollten.

AuK: *Kann denn der geplante Spartentarifvertrag Altenhilfe in Bremen ein Einstieg in einen regionalen Tarifvertrag Soziales sein?*

Frandsen: Das ist nach dem, was ich höre, zumindest die Planung der LAG. Der Verbandsrat des Paritätischen in Bremen, in dem ich Mitglied bin, verfolgt aber genau diese Zielsetzung und versteht die Beschränkung auf den SGB-XI-Bereich als ersten Schritt zur Erreichung eines umfassenden Tarifvertrages.

AuK: *Wie kommt es, dass jetzt z. B. der Paritätische in Bremen, die AWO Niedersachsen, die Diakonie in Niedersachsen, Tarifverträge fordern? Diese Forderung ist nicht neu, allerdings kam sie in der Vergangenheit von der anderen Seite, nämlich den Gewerkschaften. Was hat jetzt auf Arbeitgeberseite zu einem Umdenken geführt?*

Frandsen: Ich habe in den letzten Jahren immer wieder kritisiert, dass im Bereich der Sozialwirtschaft die gleichen Tendenzen wie in der Privatwirtschaft zu beobachten waren. In fast allen Bereichen der Wohlfahrtspflege wurde versucht, durch Rationalisierung der Arbeitsabläufe, Arbeitsverdichtung, Lohndumping durch Ausgliederung in z. B. Leiharbeitsfirmen, vermehrten Einsatz von geringfügig Beschäftigten,

Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für neu eingestellte Mitarbeiter/innen usw., insbesondere die Personalkosten zu reduzieren.

Diese Entwicklung hat dann im Laufe der Zeit nicht nur zu einer zunehmenden Unzufriedenheit der Beschäftigten, sondern auch zu einer kaum noch zu verantwortenden Verschlechterung der Qualität der Arbeit geführt. Die zunehmend geringere Bezahlung der Beschäftigten im sozialen Bereich, im Vergleich zu anderen Branchen der Privatwirtschaft, hatte unabhängig von der demografischen Entwicklung bereits vor Jahren zur Folge, dass immer weniger junge Menschen eine Ausbildung in diesem Bereich anstrebten.

Die Bezahlungsbedingungen der gemeinnützigen Träger im sozialen Bereich klafften immer weiter auseinander, so dass Träger mit schlechteren Bedingungen nicht mehr in der Lage waren, entsprechendes Personal, geschweige denn qualifiziertes Personal, zu rekrutieren.

Die Kostenträger haben vor dem Hintergrund dieser Entwicklung ihre Haushalte mit entsprechend geringen Steigerungsraten kalkuliert, so dass Entgeltsteigerungen der Träger zur Verbesserung der Bedingungen kaum noch durchzusetzen waren.

Diese deutlich erkennbare, nicht endende Negativspirale hat meines Erachtens zunehmend zur Erkenntnis geführt, dass dieser Weg ins Verderben führt und ein Umdenken dringend notwendig ist.

AuK: *Also unter anderem Konkurrenz der Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt bei der Rekrutierung von Fachkräften?*

Frandsen: Ja, auch die Konkurrenz hat, nach meiner Meinung, eine wesentliche Rolle gespielt.

AuK: *Sie verabschieden sich damit aber von einem Leitbild, das in der politischen Diskussion lange sehr hoch gehalten wurde, nämlich die Regulierung sozialer Arbeit über den Markt, die ja gerade dazu beitragen sollte, die Kosten zu senken. Wenn es nun zu einer Tarifierung kommt, führt das – die einen sagen ›hoffentlich‹, die anderen sagen ›leider‹ – zu einer Kostensteigerung.*

Frandsen: Das ist richtig. Aber vor dem Hintergrund der von mir benannten Auswirkungen dieser Entwicklung ist erkannt worden, dass ein Weiter so nicht zu verantworten ist und an einer Verbesserung der Bedingungen kein Weg vorbeiführt und daher auch zwangsläufig Kostensteigerungen eintreten werden.

Es reift auch zunehmend die Erkenntnis, dass der Markt allein nicht in der Lage ist, die richtigen Weichen für die Zukunft zu stellen. Das Gegenteil ist der Fall, wie uns z. B. durch die demografische Entwicklung vor Augen geführt wird. Die Betreuung/Pflege von einer stetig steigenden Zahl älterer Menschen erfordert den Einsatz zusätzlicher Fachkräfte. Die zurzeit herrschenden Bedingungen führen jedoch eher zu einer Verringerung der zur Verfügung stehenden Fachkräfte.

Die Zeit, in der Lohndumping trotz allgemeiner Kostensteigerung sogar zu einer Absenkung des Lohnniveaus unterhalb der Inflationsrate geführt hat, muss der Vergangenheit angehören.

Mit der gerade im sozialen Bereich entstandenen hohen Zahl an prekären Beschäftigungsverhältnissen kann man den Herausforderungen der Zukunft nicht gerecht werden. Das ist, glaube ich, erkannt worden.

AuK: *Sie vertreten mit dem paritätischen Wohlfahrtsverband Träger sozialer Arbeit, die in die Gruppe der freigemeinnützigen Träger fallen. Nun stehen die freigemeinnützigen und auch die kirchlichen Träger in einem Wettbewerb mit privaten oder mit gewerbsmäßigen Unternehmen. Glauben Sie denn, dass eine Tarifierung sich auch auf diesen Bereich erstrecken lässt? Denn immerhin ist das Ziel von gewerblichen Unternehmen weniger soziale Arbeit als das Verdienen an sozialer Arbeit?*

Frandsen: Auch diese Frage wird gerade unter den freigemeinnützigen Trägern intensiv, zum Teil auch kontrovers diskutiert. Das, was ich beobachte, auch aus den Gesprächen mit Privaten, ist, dass anscheinend auch hier die negativen Auswirkungen der Entwicklung erkannt worden sind. Aus der Bremer Szene weiß ich, dass auch Private im Grunde anstreben, die Zielsetzung der Landesarbeitsgemeinschaft der Wohlfahrtsverbände zu unterstützen bzw. dem entstehenden Arbeitgeberverband sogar beizutreten.

AuK: *Was unterscheidet denn dann die Freigemeinnützigen von den Privaten?*

Frandsen: Da sind, glaube ich, zumindest in der öffentlichen Meinung die Grenzen kaum, manchmal gar nicht mehr zu erkennen. Obwohl es nach meiner Meinung einen sehr gravierenden und nicht zu unterschätzenden Unterschied gibt.

Der entscheidende Unterschied besteht meines Erachtens darin, dass Überschüsse, die gemeinnützige Träger erzielen, nicht der Bereicherung einzelner Begünstigter dienen, sondern zwingend gemeinnützigen Zwecken wieder zugeführt werden müssen. Im Gegensatz zu gewerblichen Betreibern werden Überschüsse nicht als Gewinne privatisiert, sondern müssen für den sozialen/gemeinnützigen Zweck reinvestiert werden.

Der Paritätische Bremen – und diese Position teile ich – vertritt darüber hinaus die Auffassung, dass die Gemeinnützigkeit deren Trägern weitere Verpflichtungen auferlegt, die durch besondere Transparenz, Fairness, Verantwortung und zivilgesellschaftliches Engagement gekennzeichnet sind.

Gemeinnützige Träger sind aufgerufen, transparent zu machen, woher ihre Mittel stammen, wie sie verwendet werden, wer die Entscheidungsträger sind, wie die Beschäftigten und die Geschäftsleitung vergütet werden, wie die Mitbestimmung von Beschäftigten und Nutzern sowie Qualitätsentwicklung organisiert wird, ob Männer und Frauen in Aufsichts- und Entscheidungsgremien vertreten sind etc.

Ich will allerdings nicht verhehlen, dass diese Form der Transparenz auch unter gemeinnützigen Trägern nicht unumstritten ist.

AuK: *Nun fallen Tarifverträge nicht vom Himmel, man muss sie abschließen. Was machen die Mitglieder, was macht der Paritätische, um jetzt zu Tarifabschlüssen zu kommen?*

Frandsen: Wie ich bereits ausgeführt habe, wird über den Zusammenschluss der gemeinnützigen Träger in der Landesarbeitsgemeinschaft der Wohlfahrtsverbände im Lande Bremen, also unter Einschluss auch der kirchlichen Träger, ein Arbeitgeberverband gegründet, der dann zunächst für den SGB-XI-Bereich Verhandlungen mit ver.di über den Abschluss eines Tarifvertrages führt. Diese Vorgehensweise ist nach meiner Kenntnis mit ver.di abgestimmt.

AuK: *Nun stellen wir ja fest, dass anders als bei der Einführung der Pflegeversicherung 1994 das Lohnniveau in den einzelnen Hilfeldern, aber auch zwischen den einzelnen Trägern, stark auseinandergedriftet ist. Altenpflegefachkräfte verdienen in dem einen Unternehmen etwa 1.900 Euro und in dem anderen etwa 2.900 Euro. Auf welcher Ebene können denn jetzt Tarifverträge abgeschlossen werden?*

Frandsen: Gerade diese Schieflage gilt es zu verändern. Ich glaube, dass die Grundlage für solche Verhandlungen die bereits bestehenden Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes, also der Tarifvertrag der Länder und der TVÖD, sein müssen, da sonst keine wesentlichen Verbesserungen eintreten würden bzw. unterhalb dieses Niveaus eine Akzeptanz auch der Beschäftigten nicht zu erreichen wäre.

AuK: *Das würde zu erheblichen Kostensteigerungen für die Träger sozialer Arbeit führen, also Krankenkassen, Pflegekassen, Sozialhilfeträger und andere. Rechnen Sie dort mit erheblicher Gegenwehr?*

Frandsen: Ich sehe schon, dass die Kostenträger mit allen Mitteln, insbesondere mit der Begründung Haushaltsnotlageland Bremen, versuchen werden, die Kosten im Griff zu behalten. Aber ich glaube, wenn diese Zielsetzung von den Wohlfahrtsverbänden zusammen mit den Gewerkschaften ernsthaft und konsequent verfolgt wird, auch die Chance besteht, das politisch durchzusetzen.

AuK: *Nun haben wir bei Tarifverträgen immer das Problem, dass wir Tarifaußenseiter haben, also Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind. Wie wollen Sie als Paritätischer, wie wollen die anderen, die diesen Weg mitgehen wollen, dann mit einer Konkurrenz umgehen, die sich den Tarifverträgen nicht anschließt und dann möglicherweise für eine Pflegefachkraft um bis zu 1.000 Euro weniger zahlt und Leistungen entsprechend billiger anbieten kann?*

Frandsen: Diese Ungleichheit in der Vergütung der Beschäftigten muss auf jeden Fall beseitigt und für

die Zukunft verhindert werden. Erreichen lässt sich dies meines Erachtens jedoch nur, wenn von Anfang an die Zielsetzung verfolgt wird, zumindest mittelfristig zu einer Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge zu kommen.

Ansonsten wird es insbesondere bei den gemeinnützigen Trägern zu Wettbewerbsnachteilen gegenüber den gewerblichen Trägern, letztlich zu Lasten der Beschäftigten kommen.

AuK: *Nun würde ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag, sei es ein Spartentarifvertrag Altenhilfe, wie er diskutiert wird, oder ein Tarifvertrag Soziales für alle Hilfefelder, nur die Mitarbeiter erfassen, die dann in den Einrichtungen selbst angestellt sind. Ist denn ein solch allgemeinverbindlicher Tarifvertrag oder auch nur ein nichtallgemeinverbindlicher Tarifvertrag nicht geradezu die Aufforderung, Leistungen auszugliedern in Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind? Fördert das nicht gerade das Outsourcing?*

Frandsen: Ich hoffe, dass die von den Trägern erkannten negativen Auswirkungen der bisherigen

Entwicklung dazu beitragen, gerade dies nicht zu tun. Weil jedoch leider häufig nicht der gesunde Menschenverstand siegt, ist es notwendig, durch entsprechende Maßnahmen auch Outsourcing von Leistungen zu verhindern.

AuK: *Also ein Tarifvertrag Soziales, der gleichzeitig die Verpflichtung beinhaltet, bestimmte Leistungen im Unternehmen zu behalten?*

Frandsen: Ja, hiermit könnte der Gefahr voraussichtlich am wirksamsten begegnet werden.

AuK: *Wann wird es in Bremen einen Tarifvertrag Soziales geben?*

Frandsen: Ich kann das natürlich nicht genau vorher sagen. Aber soweit ich informiert bin, wird zumindest die Zielsetzung der Tarifierung ernsthaft verfolgt. Mit der Gewerkschaft wird hierüber bereits verhandelt und ich halte es für einigermaßen realistisch, in einem Zeitraum von ca. zwei Jahren dieses Vorhaben zu realisieren.

AuK: *Herr Frandsen, wir danken für das Gespräch.*

RESTPOSTEN

mit leichten
Lagerschäden

CARSTEN FRERK

Caritas und Diakonie in Deutschland

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

366 Seiten, Softcover,
Alibri-Verlag
statt 24,00 Euro



nur
10,00
Euro

**stark
reduziert!**



CARSTEN FRERK

Rechtswissenschaft Zeitschrift für rechtswissenschaftliche Forschung

Die jährlichen Ausgaben der »Rechtswissenschaft« stellen Bezüge zwischen den einzelnen juristischen Fachgebieten in den Mittelpunkt. Das Heft 1 vom Januar 2011 bildet damit einen Gegenpol zur zunehmenden Spezialisierung und verschafft den Lesern einen Überblick über den Stand der rechtswissenschaftlichen Forschung. In dieser Ausgabe wird die Natur der Rechtswissenschaft als Gerechtigkeitswissenschaft untersucht. Weiterhin wird die Frage nach der besonderen Schutzwürdigkeit der menschlichen Psyche durch das Strafgesetzbuch erörtert. Darüber hinaus geht es um ein Thema mit großer Aktualität: Sollte es ein »Grundrecht auf Internet« geben? Das zuletzt erwähnte Thema dürfte besonders für alle MAVen interessant sein.

124 Seiten, NOMOS
statt 30,00 Euro



nur
10,00
Euro

ver.di

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Ein Schwerpunktheft zum Thema:

„Mitarbeitervertretung oder Betriebsrat – das ist die Frage“

zu bestellen bei sabrina.stein@verdi.de

Kann Gewerkschaft Sünde sein?



Fachtagung in Kassel: Sozial statt marktradikal

Daniel Behruzi

Das Soziale kommt angesichts des verschärften Wettbewerbs auch in der Diakonie immer mehr unter die Räder. Das wurde auf der zentralen Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht am 20./21. November in Kassel deutlich. Die von der Diakonischen ArbeitnehmerInnen Initiative (dia e.V.) gemeinsam mit ver.di, der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in Diakonie (buko agmav + ga) sowie der Zeitschrift Arbeitsrecht und Kirche organisierte Veranstaltung machte aber auch klar: Es gibt Alternativen zur Unterbietungskonkurrenz – zum Beispiel allgemeinverbindliche Tarifverträge.

»Mit der Ökonomisierung wurde die Gesundheits- und Sozialwirtschaft dem Markt ausgesetzt – die Ergebnisse sind katastrophal«, betonte der Bremer Rechtsanwalt Bernhard Baumann-Czichon zur Eröffnung. Die Gesundheitsausgaben seien gestiegen, etliche Krankenhäuser stünden vor der Insolvenz, es werde viel zu viel operiert und den Pflegekräften fehle die Zeit, sich angemessen um die Patientinnen und Patienten zu kümmern.

Auch Niko Stumpfögger von der ver.di-Bundesverwaltung verwies auf die fatalen Auswirkungen des Wettbewerbsdrucks in der Branche. »Dieser führt zu Personalknappheit und dazu, dass die sozialen Träger ihr Qualitätsversprechen nur noch mühsam erfüllen können.« Allgemeinverbindliche Tarifverträge seien ein Mittel, die Lohnkonkurrenz zu begrenzen. Als wichtigen Schritt in diese Richtung bezeichnete der Gewerkschafter die im September zwischen ver.di und dem Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen geschlossene Tarifvereinbarung. Nach dem Willen aller Beteiligten und mit Unterstützung der Landesregierung soll diese für alle Träger des Bun-

deslandes verbindlich werden. »Das geht nur mit Tarifvertrag, der Dritte Weg hingegen ist ein Weg der kollektivrechtlichen Kleinstaaterei«, so Stumpfögger.

»Diese Sozialpartnerschaft mussten wir uns hart erkämpfen«, stellte ver.di-Verhandlungsführerin Annette Klausung klar. Seit 2010 hätten die Beschäftigten der niedersächsischen Diakonie mit unzähligen Aktionen – von Befragungen über Postkartenaktionen, Unterschriftenlisten und Demonstrationen bis hin zu »aktiven Mittagspausen« und Streiks – für eine Abkehr vom »Dritten Weg« kircheninterner Lohnfindung gestritten. Mit Erfolg. Zugleich stellte Klausung fest: »Das Ende ist offen.« In den aktuellen Lohnverhandlungen fordere ver.di Entgeltsteigerungen von monatlich 100 Euro plus 3,5 Prozent. Die Arbeitgeberangebote lägen weit darunter. »Wie überall gibt es eben auch hier einen Interessengegensatz: ver.di will mehr Geld für die Beschäftigten, die Diakonie will möglichst wenig ausgeben.«

Jörg Antoine vom Vorstand des Diakonischen Werks Niedersachsen sieht den Tarifvertrag als »Chance, einen Grundkonflikt zwischen Kirchen und Gewerkschaften anders zu gestalten«. Als Kernstück bezeichnete er die ebenfalls verabredete Sozialpartnerschaft. »Auch VW ist nur erfolgreich, weil das Unternehmen die Sozialpartnerschaft lebt«, erklärte Antoine. Er plädierte dafür, zunächst die Tarifregelungen für Auszubildende und in einem zweiten Schritt in der gesamten Altenpflege für allgemeinverbindlich zu erklären. Ein hierfür nötiges öffentliches Interesse sei angesichts des Lohndumpings privater Wettbewerber definitiv gegeben.

Andere Teile der Diakonie beharren hingegen auf dem kirchlichen Sonderweg. Das stellte Christian Dopheide vom Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) klar. Für das Selbstbestimmungsrecht der Kirche, das als Rechtfertigung des »Dritten Wegs« diene, werde er »kämpfen«. Zudem betonte der Verbandsfunktionär, er sehe keinen Gegensatz zwischen diakonischem Auftrag und marktwirtschaftlichem Wettbewerb. »Das A und O ist, dass die Menschen wählen können, wo sie soziale Dienstleistungen beziehen«, sagte Dopheide. Unternehmerisches Agieren liege ganz in den protestantischen Traditionen der evangelischen Kirche. Auch Rüdiger Becker vom niedersächsischen Dienstgeberverband erklärte, man dürfe »Diakonie und Markt nicht gegeneinander ausspielen«.

Die meisten der rund 200 Mitarbeitervertreter sahen das ganz anders. »Ich finde es schlimm, dass Gesundheit, Erziehung und Pflege zu einer Ware verkommen sind«, sagte Monika Schneider von der Kreuznacher Diakonie. »Jesus hat die Markthändler damals aus dem Tempel gejagt – das erwarte ich auch von Diakonie und Caritas heute.« Ein anderer Mitarbeitervertreter betonte, Marktkonkurrenz sei immer auch Verdrängungswettbewerb. »Ich will meine Kollegen in anderen Einrichtungen aber nicht verdrängen.«

Die große Runde
in Kassel



Angekommen! oder Abgefahren?

AuK
Sonder-
ausgabe

Das kirchliche Arbeitsrecht nach dem Urteil des BAG zum Streikrecht und Arbeitnehmer-Grundrechte – auch in Kirche und Diakonie?

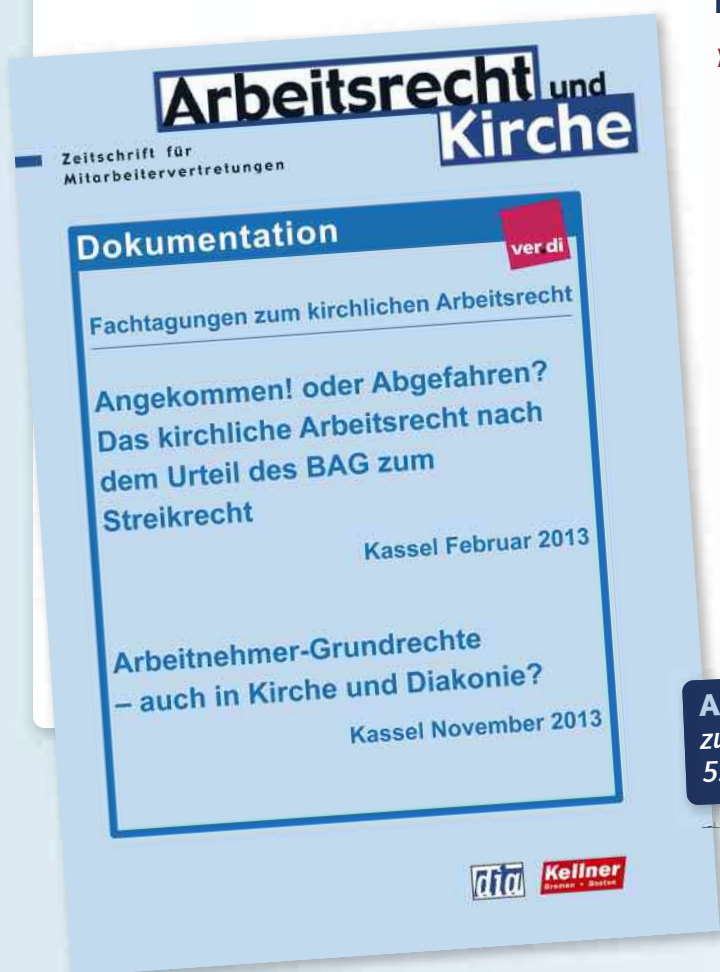
Die kirchliche Vorstellung, sie könne unter Berufung auf ihre verfassungsrechtliche Stellung gewerkschaftliche Betätigung ausschließen, ist durch das Streik-Urteil des BAG vom 20. November 2012 hinfällig geworden und die kirchlichen Angestellten fordern nun ebenfalls Arbeitnehmer-Grundrechte, wie sie für weltliche Arbeitnehmer selbstverständlich sind.

Die Mitarbeitervertretungen haben sich 2013 gleich zweimal versammelt, um über das Grundrecht auf Streik in der Kirche, eine rechtliche Beurteilung und die Folgen des BAG-Urteils zu diskutieren und damit neue Perspektiven für die Rechte von Angestellten in kirchlichen Betrieben zu entwickeln. Die Ergebnisse liegen nun in gebundener Form vor.

Dieser Sonderband enthält erstmalig die Fachbeiträge und Ergebnisse von zwei Kasseler Fachtagungen, der 11. Tagung aus dem Februar und der 12. Tagung aus dem November 2013, und hilft Mitarbeitervertretungen bei Handlungsfragen.

Enthalten sind Fachbeiträge von u. a.:

- › Prof. Dr. Henner Wolter
- › Günter Busch
- › Manfred Freyermuth
- › Prof. Dr. Klaus Dörre
- › Prof. Dr. Franz Segbers
- › Prof. Dr. Thomas Dieterich
- › Bernhard Baumann-Czichon
- › Ralf Zimmermann
- › Taake Behrends
- › Mira Gathmann
- › Mario Gembus



AuK-Sonderausgabe
zur 11. und 12. Kasseler Fachtagung 2013
52 Seiten, DIN A4, geheftet, 10 Euro

Nur erhältlich auf Bestellung
beim KellnerVerlag



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.



Rufbereitschaft (Teil 1)

Arbeit in der Freizeit

Tobias Michel

Keine Arbeitszeit ohne Mitbestimmung! Aber Rufbereitschaft ist doch keine Arbeitszeit – auf den ersten Blick. Arbeitgeber stört es wenig, wenn nicht so genau hingeschaut wird. Wir tun es trotzdem.



Der Autor

Tobias Michel
Tobias.Michel@schichtplanfibel.de
nimmt sich wieder zunehmend Zeit als Referent und Berater rund um Probleme mit der Arbeitszeit

Im Jahre 1968, gerade zwölf Jahre alt, sang ich unbedacht mit, wenn Graham Bonney seinen Ohrwurm schmetterte –

*Wähle 3-3-3 auf dem Telefon
Wähle 3-3-3 und du hast mich schon
Wähle 3-3-3 und dann glaube mir
Ich bin 1-2-3 schon bei dir!*

MUSIK/TEXT: HANS BLUM, THOMAS FLEMKE

Später räumte Herr Bonney ein, er habe damals – frisch aus England eingewandert – seinen Text nicht verstanden.

Rufdienst verstehen?

Zwar wird Rufbereitschaft gleich dreimal im Arbeitszeitgesetz erwähnt. Jedes Mal wird dabei der Gesundheitsschutz gelockert. Doch versäumten die Gesetzgeber zu bestimmen, was begrifflich als Rufbereitschaft gelten soll.

Die Richter am europäischen Gerichtshof grenzten sie vom Bereitschaftsdienst ab. Die Beschäftigten hätten sich in der Rufbereitschaft ›ständig erreichbar zu halten, ›ohne jedoch zur Anwesenheit in der Gesundheitseinrichtung verpflichtet zu sein.‹ (so das EuGH in seiner SIMAP-Entscheidung vom 03.10.2000, Az. C-303/98)

Umgekehrt gilt: Was als Hintergrund-, Ruf- oder Notdienst bezeichnet wird, oder als Standby, als Bereithalten, Vario-Dienst, Dispo-Schicht oder Freizeit, das kann dennoch Rufbereitschaft sein.

Will ein Arbeitgeber Rufbereitschaften anordnen, muss er die Grundlagen vertraglich geregelt haben. Meist finden wir sie im Tarifvertrag, sonst wohl in den ersatzweise in Bezug genommenen AVR. Ohne eine solche ausdrückliche Verpflichtung darf die Leistung angeordneter Rufbereitschaft verweigert werden (LAG Hessen, Urteil 06.11.2007 – 12 Sa 1606/06).

Arbeitsrichter mussten die genauen Pflichten der Beschäftigten erst ausdeuten. Die sollen –

- ihre Erreichbarkeit sicherstellen. Hier genügt der Satz – ›Sie erreichen mich bei meinem Handy unter Nummer 333,‹

- sich arbeitsbereit halten, also frei von anderen Pflichten wie dem Beaufsichtigen der Kinder, ausgeruht und fahrtüchtig (nüchtern),
- sich bei Abruf unverzüglich auf den Weg machen.

Anders als beim Bereitschaftsdienst brauchen sie sich nicht in der Nähe des Arbeitsplatzes aufzuhalten, nicht einmal in unmittelbarer Nähe des Betriebes. Doch mit dieser Freiheit ist es nicht allzu weit her.

Keine Freizeit!

›Rufbereitschaft ist dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort so wählen muss, dass er auf Abruf die Arbeit innerhalb einer Zeitspanne aufnehmen kann, die den Einsatz nicht gefährdet. Damit stellt sie keine Freizeit des Arbeitnehmers im eigentlichen Sinne dar.‹ (BAG, Urteil 22.06.2011 – 8 AZR 102/10)

Dies bedeutet, dass sich der Aufenthaltsort des Arbeitnehmers noch in einer Entfernung von der Arbeitsstelle befinden muss, die es ihm gestattet, diese in angemessener kurzer Zeit zu erreichen. ›Der Arbeitnehmer darf sich nicht in einer Entfernung vom Arbeitsort aufhalten, die dem Zweck der Rufbereitschaft zuwiderläuft‹ (BAG 19.12.1991 – 6 AZR 592/89, ebenso BAG, 31.01.2002 – 6 AZR 214/00).

Etwas unkonkret, die Herren Richter ... Die Tarife und Verträge geben ebenfalls nicht vor, in welcher Zeitspanne die Arbeitsaufgabe aufzunehmen ist. Das da manchmal auftauchende Adverb ›kurzfristig‹ bestimmt weder 20 noch etwa 30 Minuten (BAG 31.01.2002 – 6 AZR 214/00).

Manchmal lassen sich Vorgesetzte dennoch von ihren Wünschen hinreißen. Geben sie vor, nach welcher Zeit spätestens die eigentliche Arbeitsaufgabe anzugehen ist? Dann ordnen sie damit tatsächlich eine Anwesenheitsbereitschaft an. Die ist entsprechend teurer zu vergüten (BAG, Urteil 19.12.1991 – 6 AZR 592/89; ebenso LAG-Köln, Urteil 13.08.2008 – 3 Sa 1453/07). Die Nachzahlung können wir bis zum Monat der Ausschlussfrist geltend machen.

Der Arbeitgeber darf erst recht nicht einen Entfernungsradius vorgeben (LAG Hessen, Urteil 06.10.2006 – 3 Sa 1439/05).

Beschäftigt

Zwar ist Rufbereitschaft keine Freizeit im eigentlichen Sinn. Sie zählt dennoch nicht zur Arbeitszeit (EuGH 03.10.2000, Az. C-303/98). Weder Freizeit noch Arbeitszeit – was dann?

Das Arbeitszeitgesetz konstruiert in § 9 einen zwielichtigen Zwischenzustand: ›Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.‹ Diese Beschäftigungsfreiheit schließt die Anordnung von Ruf- und Dienstbereitschaft aus. Schon begriffsnotwendig darf an beschäftigungsfreien Tagen nicht die Möglichkeit



bestehen, einen Arbeitnehmer zur Beschäftigung heranzuziehen (LAG Düsseldorf 13.10.2004 – 4 (5) Sa 1121/04).

So steht den mit Rufbereitschaft Beschäftigten für die Belastung an Sonn- oder Feiertagen selbst dann ein Ersatzruhetag (ArbZG §11 Abs. 3) zu, falls sie kein einziges Mal angerufen wurden. Auch ohne eine Minute Arbeitszeit wurden sie dennoch beschäftigt. Das merken wir uns!

Doch die Heranziehungszeiten (Inanspruchnahmen) in der Rufbereitschaft sind bei der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit zu berücksichtigen. Sie zählen sehr wohl als Arbeitszeit.

An- und Abfahrt

Wann geht diese Arbeit los? Versicherungstechnisch scheint alles sehr eindeutig. Die Beschäftigten sind bereits beim ›Zurücklegen‹ des unmittelbaren Weges zum ›Ort der Tätigkeit‹ und zurück unfallversichert.

Um Streit zu vermeiden, legten die Richter die Versicherungsgrenze etwas unbefriedigend an die Außentür des Wohnhauses. Die Beschäftigten nehmen ihre Arbeit jedoch bereits mit dem eigentlichen Anruf auf – also regelmäßig in der Wohnung. Bereits das Entgegennehmen der Anordnungen gehört zur Arbeitszeit. Es handelt sich um eine ›ausschließlich fremdnützige Tätigkeit‹ (BAG Beschluss 12.11.2013 – 1 ABR 59/12).

Doch um was handelt es sich bei der anschließenden Wegezeit? Selbst unsere Dienstfahrten gehören meist zur Freizeit (BAG, Urteil 11.07.2006 – 9 AZR 519/05).

›Die Belastung durch Wegezeiten im Rahmen der Rufbereitschaft entspricht nicht dem Charakter einer Ruhezeit nach dem ArbZG – der Beschäftigte kann nicht mehr frei über seine Zeit verfügen, er ist im Arbeitseinsatz, er steht der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber ab dem Zeitpunkt des Anrufs zur Verfügung.‹

So führt es der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) in seiner LV 30 auf Seite 26 aus. Vielen Dank! Arbeitszeitrechtlich ist damit alles klar. Was ist mit der Vergütung?

Die Beschäftigten sind hier – anders als bei ihrem Weg zur regelmäßigen Arbeit oder ihren Heimfahrten – nicht frei. Sie müssen den schnellsten Weg nehmen, sie sollen ein möglichst schnelles Verkehrsmittel wählen, vielleicht sogar ein privates. Da handelt es sich nicht nur um eine Dienstfahrt, sondern auch um Arbeitszeit.

Der TVöD bleibt in § 8 Abs. 4 etwas unklar. Vergütet wird ›die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes [...] einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten‹. Handelt es sich bei der Anfahrt nicht um eine Arbeits-

leistung? Handelt es sich jedoch um eine erforderliche Nebenleistung? Die gilt als zu vergütende Arbeitszeit, als eine ›verlangte sonstige Tätigkeit oder Maßnahme, die mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise von deren Erbringung unmittelbar zusammenhängt‹ (BAG Urteil 19.09.2012 – 5 AZR 678/11).

Die AVR DW EKD werfen weitere Streitpunkte auf. Denn sie legen nur ›Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit‹ der Vergütung zugrunde (u. a. in Anlage 8). Die Wegezeit erscheint da als bloßer Begleitumstand der Arbeit.

Die An- und damit auch die Abfahrt dienen dazu, unverzüglich zum Ort der Beschäftigung zu gelangen. Wir fahren nicht zum Spaß durch Nacht und Wind. Wer im Rahmen der Rufbereitschaft mit dem Privatwagen zum Arbeitsort fährt, weil dies der schnellste Weg ist oder scheint, um rechtzeitig dort zu erscheinen, handelt regelmäßig auch im Interesse des Arbeitgebers. (BAG Urteil 22.06.2011 – 8 AZR 102/10) Es handelt sich wohl auch vertragsrechtlich um eine ›ausschließlich fremdnützige Tätigkeit‹ (BAG Beschluss 12.11.2013 – 1 ABR 59/12). So ist sie zu vergüten.

Wer den privaten PKW in der Arbeitszeit für betriebliche Zwecke nutzt, führt mit ihm Dienstfahrten durch. Hier fällt uns spontan die Kilometer-Pauschale ein, die wir oft in den betrieblichen Reisekostenrichtlinien finden.

Dienstfahrt steuerfrei

›Ein geldwerter Vorteil ist nicht zu erfassen, wenn es erforderlich werden kann, dass der Arbeitnehmer von seiner Wohnung aus dienstliche Fahrten antritt, zum Beispiel beim Bereitschaftsdienst in Versorgungsunternehmen‹ (Finanzgericht Baden-Württemberg Urteil – 29.09.1998 – 12 K 272/97).

Ein Blick in den Manteltarifvertrag des Kuratoriums für Heimdialyse (KfH) ›Alte‹ Bundesländer weckt weiteren Appetit: ›Das KfH übernimmt die Fahrtkosten für die jeweilige An- und Abfahrt eines Arbeitseinsatzes während der Rufbereitschaft entsprechend den jeweils gültigen Reisekostenrichtlinien des KfH. Die Benutzung eines privaten PKW wird in Schadensfällen haftungsrechtlich einer Dienstfahrt gleichgestellt.‹

Damit haben wir genug Stoff zusammen, um gleich erste Bausteine für eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung zu formulieren.

Noch Kummer und Ärger?

Wie viele Rufbereitschaften muss jemand hinnehmen? Auch die Teilzeitbeschäftigte? Und die Schwerbehinderte? Was ist ein Notfall? Wie oft darf gerufen werden? Was, wenn der Einsatz in der Nacht mit der geplanten Frühschicht in Konflikt gerät? Und was ist mit dem Mitbestimmen?



**Immer erreichbar:
Skifahrer 1924.**

Quelle: www.commons.wikimedia.org/wiki/File:Bundesarchiv_Bild_102-10989,_Sanit%C3%A4ter_auf_Ski_ern_mit_Sendestation.jpg



www.seminare.schichtplanfibel.de

Sonntag Schichtplan-Fibel

Rufdienst

Selbst in unserer Freizeit sollen wir uns bereithalten, um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen. Die gesetzlichen und vertraglichen Vorgaben sind dünn. Umso mehr bleibt im Betrieb zu regeln.

02.02.2015 Aachen

29.05.2015 Düsseldorf

- **Übergriffe auf die Freizeit**
- **Verpflichtung**
 - durch Tarif und durch Arbeitsvertrag
 - bei Teilzeit
 - für Schwerbehinderte
 - Stand-by, Dispo-Schicht, Vario-Dienst
- **Höchstbelastung**
 - nur ausnahmsweise im Einsatz
 - tägliche Höchstarbeitszeit
 - Pausen
 - Ruhezeit
 - Höchstzahl im Turnus
- **Regelungsbedarfe**
 - An- und Abfahrt
 - Kürzungen der Ruhezeit
 - Höchstbelastungen, Ersatzruhetage
 - Buchung auf's Arbeitszeitkonto
- **Mitbestimmen und regeln**

Zielgruppen:

Betriebs- und Personalräte, MAV

Referent: Tobias Michel

Diese Fragen bleiben offen. Dieses Mal.

Der britische Akzent von Graham Bonny verunsicherte seine Botschaft:

*Hast du mal Kummer mit der Mama
Hast du mal Ärger mit Herrn Papa
Platzt dir der Kragen ob ja
und jede Nacht
Lauf zum Fernsprechapparat!*

Wir können – 45 Jahre später – sogar das Internet nutzen. Unter www.rufdienst.schichtplanfibel.de gibt's bereits zahlreiche weitere Hinweise gegen Kummer und Ärger.

Bausteine für eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung ›Rufbereitschaft‹

- *Es gibt keine Zeitvorgabe für das Heraneilen nach dem Ruf. Doch nach dem Ruf zum Einsatz reicht nicht in jedem Fall oder zu jeder Zeit ein unverzüglicher Anweg zu Fuß oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln aus. Der Dienstgeber teilt allen Beschäftigten einer Abteilung, die zu Rufbereitschaften herangezogen werden, mit, falls er zur Sicherstellung des Einsatzzweckes die Benutzung eines PKW wünscht.*
- *Die An- und Abfahrzeiten werden schutzrechtlich als Arbeitszeiten gewertet. Erwartet der Dienstgeber die Benutzung eines PKW, um einen zeitnahen Einsatz sicherzustellen, so werden für diese Dienstfahrten 35 Cent je gefahrenen Kilometer erstattet.*
- *Der Dienstgeber stellt in diesem Fall die Beschäftigten auch von der Begleichung nicht vorsätzlich verursachter Fremd- und Eigenschäden frei (Dienstreisen-Vollkaskoversicherung).*
- *Die Beschäftigung an einem Sonn- oder Feiertag durch Rufbereitschaft zwischen 00.00 und 24.00 Uhr zieht die Verpflichtung nach sich, einen entsprechenden Ersatzruhetag zu gewähren. Der Ersatzruhetag für einen Feiertag verkürzt dabei die Arbeitszeit um die schichtplanmäßig ausfallende Arbeitszeit. Die Ersatzruhetage werden im Dienstplan gekennzeichnet.*

INFO

Die Arbeitsleistung des Arztes innerhalb der Rufbereitschaft beginnt nicht mit dem Einsatz im Krankenhaus, sondern tatsächlich mit dem Verlassen des Aufenthaltsorts nach § 10 Abs. 8 TV-Ärzte/VKA und dem Weg ins Krankenhaus und endet erst nach der Rückkehr am Aufenthaltsort. Hierbei handelt es sich um tatsächliche Vorgänge und nicht um Fiktionen.
BAG URTEIL 20.08.2014 – 10 AZR 937/13

Kein drittbezogener Personaleinsatz durch sog. Servicekräfte

Leiharbeit ist und bleibt verboten

Victoria Lübeke

Als der Kirchengerichtshof 2006 ersetzende Leiharbeit als mit dem Leitbild der Diakonie unvereinbar erklärte, gab es einen Aufschrei: Was einem weltlichen Unternehmen erlaubt sei, könne einem diakonischen Unternehmen nicht verwehrt sein. Nun hat der Kirchengerichtshof der Gestaltungsvielfalt der Diakonie noch einmal Grenzen gesetzt: Krankenhäusern ist es nicht gestattet, die Patientenversorgung durch Servicegesellschaften zu erbringen. Die Autorin erläutert die Entscheidung und deren Konsequenzen und zeigt auf, dass das kirchliche Selbstverständnis von diakonischen Einrichtungen mehr als nur ökonomisches Denken abverlangt.



Die Autorin

Victoria Lübeke
Rechtsanwältin
in Göttingen
luebeke@feuerhahn-
rechtsanwaelte.de

I.

Mit Beschluss vom 25.08.2014 – II-0124/W10-14 – entschied der Kirchengerichtshof wie zuvor die Schieds- und Schlichtungsstelle in Berlin im Anschluss an die sogenannte Leiharbeitnehmerentscheidung des KGH vom 09.10.2006, Az.II-0124/M35-06, erneut, dass Leiharbeit in kirchlichen und diakonischen Unternehmen weiterhin untersagt bleibt.

Dies ist an sich nichts Neues.

Neu ist jedoch die politische Dimension dieser Entscheidung.

Denn in der Sache ging es um sogenannte Servicekräfte, die über eine Fremdfirma in einem Krankenhaus zur Erledigung sogenannter pflegeferner Tätigkeiten an PatientInnen beschäftigt wurden.

Ihre Tätigkeiten reichen von Essensservieren bis Bettenabziehen, von akuten Schmutzbeseitigungen bis zur Begleitung der PatientInnen zum OP. Schlicht: Sie erledigen die Arbeiten, welche für die KrankenpflegerInnen wegen der akuten Belastung zugunsten der medizinischen Versorgung weichen müssen.

Die Beschäftigung dieser Servicekräfte erfolgte nicht über das Krankenhaus selbst, sondern über eine Drittfirma.

Das Vertragsverhältnis zwischen der Drittfirma und dem Einsatzbetrieb wurde von den beiden Unternehmen als ›Werkvertrag gem. § 631 BGB‹ bezeichnet.

So ermöglichte sich der Einsatzbetrieb eine günstige Beschäftigungsform. Die Servicekräfte mussten nicht nach AVR vergütet werden, da die Drittfirma

nicht Mitglied im Diakonischen Werk ist – sie trifft nicht die Verpflichtung, den diakonischen ›Tarif‹ anzuwenden.

Damit ist jetzt Schluss.

II. Wie kam es dazu?

Da auch die Beschäftigung von Servicekräften ›Einstellungen‹ i. S. d. MVG-EKD sind, war die MAV des Einsatzbetriebes berechtigt, bei diesen Einstellungen mitzubestimmen.

Sie fand zu Recht, dass die Servicekräfte in den betrieblichen Ablauf ihres Betriebes eingegliedert seien und diese gemeinsam mit den übrigen MitarbeiterInnen des Krankenhauses eine Dienstgemeinschaft bilden. Für die MAV war klar, dass alle zusammen dazu beitragen, dass die PatientInnen gepflegt werden, unabhängig davon, ob nun pflegeferne oder pflegenah Tätigkeiten verrichtet werden.

Somit liege auch echte Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vor.

Unter Berufung auf die sogenannte Leiharbeitnehmerentscheidung aus dem Jahr 2006 verweigerte die MAV die Zustimmung zu den Einstellungen der Servicekräfte, weil deren Einsatz nicht mit dem Grundsatz der Dienstgemeinschaft vereinbar sei, da eine Zwei-Klassen-Gesellschaft unter den MitarbeiterInnen entstehe.

Die Dienststellenleitung hingegen war der Auffassung, dass diese MitarbeiterInnen nicht in den betrieblichen Ablauf eingegliedert seien. Ihre Tätigkeiten seien nicht dazu da, an der Gesundheit der PatientInnen mitzuwirken. Es handele sich nur um einen Werkvertrag, da die Drittfirma dem Krankenhaus die Leistung als Ganzes, als komplettes Werk, und nur dieses schulde. Die unternehmerische Freiheit gebiete es, dass dieses möglich sein müsse.

Damit stützte sich der Einsatzbetrieb fast vorrangig auf wirtschaftliche Argumente. Dem hat der KGH in Hannover nun eine Absage erteilt.

Er entschied, dass die Servicekräfte, auch wenn sie gewissermaßen ihre eigene Vorarbeiterin mitbringen, in den betrieblichen Ablauf eingegliedert sind, weil zwischen ihnen und den anderen, medizinisch pflegenden Beschäftigten ein ständiger Abstimmungsbedarf bestehe und alle gemeinsam für das Wohl der PatientInnen verantwortlich seien. Sie sind eine Dienstgemeinschaft.

III. Kriterien für das Vorliegen echter Arbeitnehmerüberlassung

Die Einordnung eines personalbezogenen Dritteinsatzes war bereits häufig Gegenstand höchstrichterlicher Entscheidungen.

Das BAG führte zum Beispiel in seinem Urteil vom 13.08.2008 – 7 AZR 269/07 m. w. N. – unter anderem aus:

Eine Überlassung zur Arbeitsleistung (...) liegt vor, wenn einem Entleiher Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt werden, die in dessen Betrieb eingegliedert sind und ihre Arbeit allein nach Weisungen des Entleihers und in dessen Interesse ausführen. (...) Notwendiger Inhalt eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrags ist die Verpflichtung des Verleihers gegenüber dem Entleiher, diesem zur Förderung von dessen Betriebszwecken Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen (...). Von der Arbeitnehmerüberlassung zu unterscheiden ist die Tätigkeit eines Arbeitnehmers bei einem Dritten auf Grund eines Werk- oder Dienstvertrags. In diesen Fällen wird der Unternehmer für einen anderen tätig. Er organisiert die zur Erreichung eines wirtschaftlichen Erfolgs notwendigen Handlungen nach eigenen betrieblichen Voraussetzungen und bleibt für die Erfüllung der in dem Vertrag vorgesehenen Dienste oder für die Herstellung des geschuldeten Werks gegenüber dem Drittunternehmen verantwortlich. Die zur Ausführung des Dienst- oder Werkvertrags eingesetzten Arbeitnehmer unterliegen den Weisungen des Unternehmers und sind dessen Erfüllungsgehilfen. (...)

Über die rechtliche Einordnung des Vertrags zwischen dem Dritten und dem Arbeitgeber entscheidet der Geschäftsinhalt und nicht die von den Parteien gewünschte Rechtsfolge oder eine Bezeichnung, die dem tatsächlichen Geschäftsinhalt nicht entspricht. Die Vertragsschließenden können das Eingreifen zwingender Schutzvorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht dadurch vermeiden, dass sie einen vom Geschäftsinhalt abweichenden Vertragstyp wählen. (...)

IV. Vorliegen echter Arbeitnehmerüberlassung bei dem Einsatz der Servicekräfte

So war es auch hier. Dies hat der KGH zu Recht erkannt. Es half daher weder dem Krankenhaus noch der Drittfirma, ihr Rechtsverhältnis als ›Werkvertrag‹ oder ›wirtschaftlich sinnvoll‹ zu bezeichnen oder, wie im zugrunde liegenden Verfahren, einen eigenen Vorgesetzten ›mitzuliefern‹. Denn die Hierarchie der Servicekräfte zum Vorarbeiter entspricht der Hierarchie von KrankenpflegerInnen und Pflegedienstleitungen und hindert die gemeinsame Eingliederung nicht.

Die ›mitgebrachten‹ Vorgesetzten müssen zwangsläufig dem Weisungsrecht der Dienststellenleitung des Krankenhauses unterliegen, da andernfalls eine individuelle und ordnungsgemäße Betreuung der Patienten gar nicht möglich wäre.

Gegenstand des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags ist die Verpflichtung des Verleihers gegenüber dem Entleiher, diesem zur Förderung von dessen Betriebszwecken Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen.

Betriebszweck eines Krankenhauses ist die medizinische und nicht-medizinische Versorgung, Verpflegung und Beherbergung derer, die medizinischer stationärer Pflege bedürfen.

Entscheidend ist, dass bei einem Werkvertrag die Herbeiführung eines vereinbarten, gegenständlich fassbaren Arbeitsergebnisses geschuldet wird und der Vertrag einen festumrissenen Leistungsgegenstand betreffen muss. Bei der Pflege und Versorgung von PatientInnen in einem Krankenhaus ist dies freilich nicht der Fall, denn geschuldet wird die Pflege des Menschen, sei sie nun medizinischer Natur oder nicht. Dabei handelt es sich um eine klassische Dienstleistung.

RESTPOSTEN

HANS PETER ZETL

Arbeitsrecht von A-Z für kirchliche Mitarbeiter/innen

Das Fachbuch bietet kirchlichen Mitarbeiter/innen einen Gesamtüberblick über das kirchliche Arbeitsrecht. Nach Stichworten alphabetisch gegliedert, enthält es präzise Informationen zu arbeitsrechtlichen Problemen und interessante Erläuterungen zu Fragen der Sozial- und Zusatzversicherung.

256 Seiten, gebunden,
Weka-Verlag,

stark reduziert!

nur
8,00
Euro



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

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

Der neoliberale Umbau des bundesdeutschen Sozialstaats hat auch vor kirchlichen Einrichtungen nicht Halt gemacht. Das spüren die Beschäftigten, denn immer häufiger wird unter Verweis auf »kirchliche Sonderregelungen« und ohne Tarifvertrag das Ansinnen nach ordentlicher Bezahlung und vernünftigen Arbeitsbedingungen abgewehrt. Streiks in kirchlichen Betrieben sind möglich. Dieses Buch leuchtet die Hintergründe des kirchlichen Sonderstatus aus.

VSA-Verlag, 216 Seiten, Taschenbuch

mit leichten
Lagerschäden



nur
10,00
Euro

Es zeigt sich also, dass Umgehungstaktiken nichts nützen.

V. Folgen

Besonders pikant wird die Angelegenheit aber, wenn die Verleihfirma, derer sich das kirchliche Unternehmen bedient, gar keine Erlaubnis zur ArbeitnehmerInnenüberlassung von der Agentur für Arbeit hat. Wer Leiharbeit anbietet, ist hierzu jedoch verpflichtet, § 1 AÜG.

Die Überlassung von ArbeitnehmerInnen ohne die entsprechende Erlaubnis ist für den Verleiher sogar bußgeldbewährt, aber noch härter dürfte es ArbeitgeberInnen treffen, die sich ArbeitnehmerInnen ausleihen, ohne dass der Verleiher die Erlaubnis besitzt.

Das Gesetz ordnet für diesen Verstoß eine gravierende Rechtsfolge an: Das Arbeitsverhältnis gilt nicht als zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer zustande gekommen, sondern von Gesetzes wegen mit dem Entleiher – mit allen Konsequenzen, also inklusive Eingruppierung.

Wer derart als Leiharbeitnehmer eingesetzt wird, kann gerichtlich feststellen lassen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihm und dem Entleiher zustande gekommen ist, vgl. § 10 AÜG. Arbeitsbedingungen im Hinblick auf die bei dem Entleiher geltenden Bedingungen können eingefordert werden, also im vorliegenden Fall insbesondere Entgelt und Urlaub nach AVR.

Für die Einrichtungen kann oben skizziertes Vorgehen also richtig teuer werden. Die anfangs intendierte Wirtschaftlichkeit schlägt somit negativ auf die Einrichtungen zurück. Ob diese selbstverschuldete Folge existenzbedrohend werden kann, wird sich zeigen.

VI.

Die Entscheidung des KGH ist aber nicht allein positiv zu bewerten. In einem obiter dictum hat das Gericht sich auch dazu hinreißen lassen, auszusprechen, dass Werk- oder Dienstverträge mit Drittfirmen dann geschlossen werden können, wenn die vergebene Leistung mit der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in Verkündung, Mission und Diakonie nicht unmittelbar zusammenhängen. Die Vergabe von Handwerkerleistungen, der Betrieb einer Küche, die Reinigung eines Gebäudes etc. seien Aufgaben, die ohne Verstoß gegen den Grundgedanken der Dienstgemeinschaft an Dritte vergeben werden könnten.

Dem ist aber entschieden entgegenzutreten. Das Gericht führt mit keinem Wort aus, warum es annimmt, dass MitarbeiterInnen aus diesen Berufsgruppen nicht am kirchlichen Auftrag mitwirken. Damit macht es zur unternehmerischen Entscheidung, was Dienstgemeinschaft ist, und lässt Unternehmen den Freiraum, aus wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu definieren, wer am diakonischen Auftrag mitwirkt oder mitwirken darf und wer nicht.

Demzufolge hat das Kirchengericht aber auch klargestellt, dass es für zulässig hält, in kirchlichen Unternehmen eine Zweiklassenstruktur zu etablieren. Letztendlich differenziert doch der KGH hier zwischen ›wichtigen‹ und ›unwichtigen‹ Aufgaben – Aufgaben, die es wert sind, von der Dienstgemeinschaft erbracht zu werden – mit entsprechender Entlohnung –, und solche, die es nicht wert sind, von der Dienstgemeinschaft erbracht zu werden.

Eine Rechtfertigung für diese Differenzierung nach Wertigkeiten – die dem kirchlichen Arbeitsrecht nach der diesem zugrundeliegenden Werteordnung grundsätzlich fern liegen dürfte – ist der KGH aber schuldig geblieben.

VII. Ausblick

Sowohl nach der LeiharbeitnehmerInnenentscheidung 2006 als auch nach der hier besprochenen Entscheidung stellt sich die Frage, wie diakonische ArbeitgeberInnen reagieren werden. Dass der Kreativität keine – und scheinbar auch keine rechtlichen – Grenzen gesetzt sind, zeigte jüngst eine Dienststellenleitung, die einen sogenannten Gemeinschaftsbetrieb aufziehen will.

Rechtlich lässt sich das dadurch bewerkstelligen, dass sich zwei Unternehmen durch eine vertragliche Vereinbarung dazu entschließen, dass beide Unternehmen gemeinsam für einen Betriebszweck arbeiten. Dennoch bleiben beide Unternehmen jeweils Arbeitgeber der von ihnen Beschäftigten.

Hier ist die Konstellation folgende: Das nicht kirchliche Unternehmen, welches zuvor die LeiharbeitnehmerInnen verliehen hatte, soll nun gemeinsam mit dem vorherigen Entleiher und Einsatzbetrieb, einem diakonischen Arbeitgeber, der zur Anwendung der AVR verpflichtet ist, eine gemeinsame Vereinbarung treffen. Somit soll ein Gemeinschaftsbetrieb gebildet werden, in dem alle zusammen für den einen Einrichtungszweck tätig sind. Dass dies nun unter kirchenrechtlichen Gesichtspunkten das Gleiche ›in Grün‹ ist, weil auch hier der Gedanke der Dienstgemeinschaft verletzt wird, wird wohl noch ein Gericht feststellen müssen.

VIII.

Die Konsequenzen der hier besprochenen Entscheidung sind bei Weitem noch nicht absehbar.

Auch wenn die Entscheidung als Schritt in die richtige Richtung gedeutet werden kann, so hat sie dennoch einen faden Beigeschmack im Hinblick auf die Einordnung der zu erbringenden Arbeitsleistung in das Raster ›dienstgemeinschaftlich‹ und ›nicht dienstgemeinschaftlich‹. Denn über diese Kategorisierung wird eine Wertigkeit von Arbeit definiert, die kirchlichen Unternehmen grundsätzlich fern liegen sollte.

» Zu diesem Artikel siehe Entscheidung auf Seite 94.



Aktuell

Änderung des Pflegestärkungsgesetzes: Tarifliche Bezahlung in der Pflege künftig voll refinanzierbar

Künftig können die Pflegeeinrichtungen bei den Pflege-satzverhandlungen ihre tariflichen Personalkosten in vollem Umfang geltend machen.

Die Gesetzesänderung sieht vor, dass die Träger der Einrichtungen künftig nachweisen müssen, dass das Geld auch tatsächlich für Personalkosten ausgegeben worden ist. Wer einen Tarifvertrag abgeschlossen hat, erbringt dadurch den Nachweis.

Zustande gekommen war die Neuregelung des 1. Pflegestärkungsgesetzes aufgrund einer Anhörung des Gesundheitsausschusses. In diesem hatte ver.di gefordert, den Wettbewerb zwischen den Einrichtungsträgern um möglichst niedrige Personalkosten endlich zu beenden. Auch der Pflegebeauftragte der Bundesregierung, Karl-Josef Laumann, hatte sich für diese Änderung stark gemacht.

Die Gesetzesänderung sei ein guter Tag für alle tarif-treuen Einrichtungen. Jetzt gebe es keinen Grund mehr, den Beschäftigten einen Tarifvertrag mit einer fairen Vergütung vorzuenthalten, so Sylvia Bühler, Mitglied im Bundesvorstand der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft.

Dachgesellschaft Diakonische Dienste (DDH) führt Krankenhäuser zusammen

Insgesamt gehören zur DDH-Gruppe drei Krankenhäuser sowie neun weitere Einrichtungen in den Hilfefeldern Krankenpflege, Altenpflege, Betreuung von Menschen mit Behinderung, Hospiz und Bildung mit zusammen rund 4.500 Beschäftigten. Die beiden Krankenhäuser Friederikenstift und Henriettenstift in Hannover bilden künftig eine gemeinsame Krankenhausgesellschaft mit insgesamt 2.800 Beschäftigten, einem Jahresumsatz von 200 Millionen Euro und einer Kapazität von 1.200 Betten. Langfristig soll das evangelische Annastift ebenfalls eingegliedert werden. Mit dem neuen Konzept will die DDH den Verbund aus der Krise führen. Denn sowohl das Henriettenstift als auch das Annastift befinden sich in den roten Zahlen. Das Henriettenstift gilt sogar als insolvenzgefährdet. Mit dem Umbau wolle man das Unternehmen weitestgehend aus eigener Kraft in eine wirtschaftlich solide Zukunft führen, so die DDH-Gruppe. Bis 2018 könnten sich die Verluste auf sieben bis acht Millionen addieren, wenn jetzt nicht gegengesteuert würde. Aufgrund eines Defizits von mehr als 2,8 Millionen Euro aus dem Jahr 2013 einigten sich nunmehr die Mitarbeitervertretung und die Arbeitgeberseite auf Lohneinbußen. Die DDH-Gruppe kürzt allen 4.500 Mitarbeitern das Weihnachtsgeld um 20 Prozent. Darüber hinaus gehe es jetzt auch darum, den Stellenabbau, den die Fusion der Krankenhäuser mit sich bringen dürfte, auszuhandeln, so Georg Cravillon, Vorsitzender der Mitarbeitervertretung.

Glückwünsche der Buko an die Kolleginnen und Kollegen der Diakonie in Niedersachsen

Die in der Bundeskonferenz vertretenen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen und Gesamtausschüsse gratulieren den Kolleginnen und Kollegen in Niedersachsen zu ihrem Tarifvertrag. Alle Beteiligten hätten gezeigt, dass der Kampf für einen Tarifvertrag auch in diakonischen Einrichtungen erfolgreich sein kann. Der Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TN DN) gebe vielen Kolleginnen und Kollegen den Mut, in die gleiche Richtung zu gehen, weg vom kollektiven Betteln im Dritten Weg, hin zum Tarifvertrag unter gleichwertigen Partnern, so Siegfried Löhlau, Mitglied der Sprechergruppe der Buko AGMAV/GA.

Kläger wollen bessere Pflege per Verfassungsbeschwerde erzwingen

Mit Unterstützung des Sozialverbandes VdK haben sieben Personen Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht eingereicht. Mit ihrer Verfassungsbeschwerde wollen die Beschwerdeführer eine Verbesserung der Zustände in deutschen Pflegeheimen durchsetzen. Sie sehen durch den Pflegenotstand die im Grundgesetz garantierte Menschenwürde verletzt. Viel zu oft komme es zu Rechtsverletzungen aufgrund der Bedingungen, unter denen Pflegekräfte arbeiten müssten. Die Beschwerdeführer gehen alle davon aus, dass sie selbst in absehbarer Zeit in Pflegeheime ziehen müssten und dann von den Missständen betroffen wären, ohne sich noch dagegen wehren zu können. Der VdK erhofft sich vom Bundesverfassungsgericht, dass es den Gesetzgeber zum Handeln verpflichtet. Die Pflegereform, die ab 1. Januar 2015 eine Erhöhung des Beitragssatzes zur Pflegeversicherung um 0,3 Prozentpunkte und damit Mehreinnahmen von etwa 3,6 Millionen Euro bringen soll, sei völlig unzulänglich, so die Beschwerdeführer.

In einem ersten Schritt wird nun die Zulässigkeit der Beschwerde geprüft werden.

Wilhelmshaven: Für den Erhalt des städtischen Krankenhauses ist jedes Mittel recht – Katholische Klinik geschlossen

Das strukturell gebeutelte Wilhelmshaven kämpft um die letzten eigenen Einrichtungen; darunter die medizinische Versorgung im eigenen Krankenhaus. Dieses möchte man mit allen Mitteln in kommunaler Hand behalten. Trotz sehr hoher kommunaler Schulden kaufte die Stadt kürzlich das in katholischer Trägerschaft stehende St. Willehad-Hospital für 11,3 Millionen Euro – nur um es zu schließen! Ursprünglich wollten der katholische Träger und die Stadt ihre Krankenhausbetriebe zusammenführen, um ein neues gemeinsames »Krankenhaus der Maximalversorgung« zu erbauen. Nach gescheiterter Fusionsverhandlung erfolgt nun kurzerhand die Übernahme mit anschließender Schließung. Diese kam so plötzlich, dass viele Ärzte noch Tage vor der Schließung nicht wussten, ob sie von der Kommune weiter beschäftigt werden.

RESTPOSTEN

mit leichten
Lagerschäden

ZETL, ZWOSTA, SCHIERING

Betriebsübergang und Betriebsänderung von A bis Z

Leitungen, Mitarbeitervertretungen und Mitarbeiter sehen sich zunehmend mit Betriebsübergängen und Betriebsänderungen (u. a. Einrichtungsschließungen) konfrontiert. Mit diesen Veränderungen sind komplizierte arbeitsrechtliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragestellungen verbunden. Sowohl das Arbeitsrecht als auch die kirchliche Betriebsverfassung setzen

ein Mindestmaß an Rechtskenntnissen voraus, da sonst der jeweils angesprochene Partner weder seine Rechte nutzen noch seine Pflichten erfüllen kann.

270 Seiten, Ketteler-Verlag, Softcover,
statt 22,90 Euro

nur
10,00
Euro



FRIEDRICH WILHELM GRAF

Kirchendämmerung

Wie die Kirchen unser Vertrauen verspielen

Die Kirchen in Deutschland erleben eine beispiellose Austrittswelle. Was läuft schief? Nur auf die Missbrauchsskandale zu verweisen, greift zu kurz. Die Gründe liegen tiefer. Der Autor analysiert in diesem Buch sieben Kardinal-Untugenden der Kirchen. Diese Analyse der kirchlichen Missstände ist längst überfällig. Sie will wachrütteln, damit die Kirchen ihrer gesellschaftlichen Aufgabe in Zukunft besser gerecht werden.

192 Seiten, Beck-Verlag, Softcover
statt 10,95 Euro

nur
5,00
Euro



stark
reduziert!

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

Drittbezogener Personaleinsatz, Servicekräfte, Leiharbeitsverbot

Leitsätze:

1. Ob ein Werkvertrag, ein Dienstvertrag bzw. ein konkret auf die Überlassung von Arbeitnehmern gerichtetes Vertragsverhältnis vorliegt, zeigt der wirkliche Geschäftsinhalt, er ist anhand einer Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalles zu ermitteln und den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrages zu entnehmen.
2. Servicekräfte im Krankenhaus werden unmittelbar im Rahmen der Behandlung der Patienten tätig: Sie übernehmen patientenbezogene Aufgaben, die erforderlich sind, um den Behandlungserfolg zu gewährleisten. Der arbeitstechnische Zweck des Krankenhauses, die Genesung der Patienten, wird nicht nur durch unmittelbare medizinisch und pflegerische Behandlung erreicht; Unterbringung, Verpflegung und nicht-medizinische Betreuung und Versorgung sind maßgebliche Bestandteile einer umfassenden und erfolgreichen Behandlung.
3. Eine kirchliche Einrichtung kann, anders als im staatlichen Bereich, nicht frei entscheiden, ob Daueraufgaben mit eigenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, über Dienst- oder Werkverträge oder mit Leiharbeiterinnen und Arbeitnehmern erledigt werden.
4. Ein drittbezogener Personaleinsatz in kirchlichen Einrichtungen darf das Leitbild einer kirchlichen Dienstgemeinschaft als Grundprinzip des kirchlichen Dienstes nicht in Frage stellen.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE), KIRCHENGERICHTSHOF DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND, SENATE FÜR MITARBEITERVERTRETUNGSRECHTLICHE STREITIGKEITEN, BESCHLUSS VOM 25. AUGUST 2014, II-0124/W10-14

Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Mitarbeitervertretung einen Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur Einstellung verschiedener Beschäftigter hat, die über eine Fremd-/Drittfirma in einem Krankenhaus zur Erledigung sog. pflegeferner Tätigkeiten beschäftigt werden. Bereits im März 2012 hatte die Dienststelle, die Mitglied des Diakonischen Werkes Berlin Brandenburg schlesische Oberlausitz ist und ein Krankenhaus mit 600 Betten in neun Fachabteilungen betreibt, mit der Drittfirma einen Werkvertrag über die Erbringung von Patienten- und Stationsserviceleistungen geschlossen. Der Katalog der zu erbringenden Leistungen sieht u. a. den Mahlzeiten-Service (Aufnahme der Speisewünsche, Zubereitung von Heißgetränken, Getränkeverteilung, Speiseverteilung, Aufräumen und Reinigen der Stations- und Servicebereiche), Reinigungsleistungen (tägliche Reinigung der Nachtschränke und Tische, Entfernen von Spontanverschmutzungen, Bettwäschewechsel bei Patientenwechsel an Sonn- und Feiertagen etc.) und sonstige Ser-

viceleistungen (Abholen der Patienten aus der Aufnahme, Einweisung in die Zimmer, Unterstützung beim Ein- und Auspacken, Servicerunde von Zimmer zu Zimmer, Betreuung der Zimmer während des Aufenthaltes der Patienten, Patientenbegleitservice zu verschiedenen Bereichen des Krankenhauses, Botengänge usw.) vor. Die Arbeiten werden im Früh- und Spätdienst verrichtet und von einer Mitarbeiterin der Drittfirma koordiniert, die den Servicekräften gegenüber auch weisungsbefugt ist.

Nachdem die Dienststelle die Mitarbeitervertretung zunächst nicht beteiligt hatte, hat der Kirchengerichtshof bereits im April 2013 entschieden, dass die Beschäftigung der Mitarbeitenden der Drittfirma rechtswidrig sei, da es sich um eine Einstellung i. S. des § 42 Buchstabe a) MVG-DWBO handele. Das daraufhin ergangene Zustimmungersuchen der Dienststelle lehnte die bei der Dienststelle gebildete Mitarbeitervertretung ab.

Mit dem am 24. Oktober 2013 bei der Schieds- und Schlichtungsstelle eingegange-

nen Schriftsatz hat die Antragstellerin die Feststellung, dass die Mitarbeitervertretung keinen Grund zur Verweigerung der Zustimmung hat, begehrt. Die Schieds- und Schlichtungsstelle hat den Antrag zurückgewiesen. Mit der frist- und formgerecht eingelegten und begründeten und vom Kirchengerichtshof der EKD angenommenen Beschwerde verfolgt die Antragstellerin ihr Antragsbegehren weiter. Die Mitarbeitervertretung begehrt die Zurückweisung der Beschwerde. Die Mitarbeitervertretung vertritt die Auffassung, die Beschäftigten seien vollständig in den Betrieb des Krankenhauses eingegliedert und könnten ihre Aufgaben nicht ohne Absprache und Abstimmung mit den Pflegekräften erfüllen. Tatsächlich beschränke sich die Tätigkeit der Drittfirma auf die Gestellung von Personal. Damit liege unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung vor, zudem verstoße die Beschäftigung gegen den Grundsatz der Dienstgemeinschaft.

Der Kirchengerichtshof hat nun die Beschwerde der Dienststelle gegen den Beschluss zurückgewiesen und der Mitarbeitervertretung Recht gegeben.

Aus den Gründen

II. Die Beschwerde der Dienststellenleitung ist unbegründet. Die Schieds- und Schlichtungsstelle hat den Antrag der Dienststelle zu Recht zurückgewiesen.

1. Die Beschäftigung der im Antraggeführten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Firma erfüllt den Tatbestand der Einstellung nach § 42 Buchstabe a) MVG-DWBO, dies ist durch Beschluss des Kirchengerichtshofs der EKD vom 15. April 2013 (Az. I-0124/U29-12 a. a. O.) rechtskräftig festgestellt worden. Dass sich der Sachverhalt entscheidungserheblich verändert hat, ist nicht erkennbar; tatsächlich erfolgt die Beschäftigung der Servicekräfte nach wie vor auf Grundlage des Werkvertrages vom 30. März 2012. Soweit die Antragstellerin nach wie vor die weisungsgebundene Eingliederung der Servicekräfte in Abrede nimmt, ist ihr Vortrag unerheblich.

2. Die Mitarbeitervertretung hat zu Recht die Zustimmung zur Einstellung der benannten Beschäftigten verweigert, da die Einstellung gegen Rechtsvorschriften verstößt.

a) Es liegt nahe, bedarf aber keiner abschließenden Entscheidung, dass die Mitarbeitervertretung, bereits deshalb die Zustimmung zu Recht nach § 41 Abs. 1 Buchstabe a) MVG-DWBO verweigert hat, weil die Beschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Firma im Rahmen uner-

laubter Arbeitnehmerüberlassung erfolgt und gegen § 1 AÜG verstößt. Zwischen der Antragstellerin und der Firma besteht kein Werkvertragsverhältnis; die Geschäftsbeziehung ist seinem Inhalt nach auf die Überlassung von Arbeitskräften gerichtet, die im Zusammenwirken mit den Mitarbeitenden der Antragstellerin den arbeitstechnischen Zweck der Antragstellerin verwirklichen sollen.

(1) Ob ein Werkvertrag, ein Dienstvertrag bzw. ein konkret auf die Überlassung von Arbeitnehmern gerichtetes Vertragsverhältnis vorliegt, zeigt der wirkliche Geschäftsinhalt; er ist anhand einer Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalles zu ermitteln und den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrages zu entnehmen. Widersprechen sich Vereinbarung und tatsächliche Durchführung, ist letztere maßgebend (BAG, Urteil vom 25. September 2013 – 10 AZR 282/12 – zur Abgrenzung von Werk-, Dienst- und Arbeitsvertrag; Urteil vom 18. Januar 2012 – 7 AZR 723/10 – zur Abgrenzung von Dienstvertrag und Arbeitnehmerüberlassung). Legen die Beteiligten die zu erledigende Aufgabe und den Umfang der Arbeiten konkret fest, kann das für das Vorliegen eines Werkvertrages sprechen; fehlt es an einem abgrenzbaren, dem Auftragnehmer als eigene Leistung zurechenbaren und abnahmefähigen Werk, kommt ein Werkvertrag kaum in Betracht, weil der »Auftraggeber« durch weitere Weisungen den Gegenstand der vom »Auftragnehmer« zu erbringenden Leistung erst bestimmen und damit die Arbeit erst bindend organisieren muss (BAG, Urteil vom 25. September 2013 – 10 AZR 282/12). Richten sich die vom Auftragnehmer zu erbringenden Leistungen nach dem jeweiligen Bedarf des Auftraggebers, so liegt auch darin ein Indiz gegen eine werkvertragliche Beziehung. Werden Tätigkeiten durch den »Auftraggeber« geplant und organisiert, wird der »Auftragnehmer« in einen arbeitsteiligen Prozess in einer Weise eingegliedert, die eine eigenverantwortliche Organisation der Erstellung des vereinbarten »Werks« faktisch ausschließt, spricht dies gegen ein Werkvertragsverhältnis (vgl. BAG, Urteil vom 25. September 2013 – 10 AZR 282/12).

(2) Ein abnahmefähiges »Werk« haben die Beteiligten nicht vereinbart. Gegenstand des Leistungskatalogs für Mitarbeitende im Patientenservice sind Tätigkeiten, nicht aber ein spezifiziertes Werk. Die Erbringung der im Anhang beschriebenen Service-, Reinigungs- und sonstigen Leistungen sind nicht auf einen »Werkerfolg« gerichtet; es handelt sich

um Dienstleistungen, die in den Mantel eines »Werkvertrages« gegossen worden sind.

(3) Zwischen der Antragstellerin und der Firma besteht ein Dienstvertrag. Ein Dienstvertrag kann auf die Erbringung selbstständiger Dienstleistungen gerichtet sein, er kann sich aber auch in der Überlassung von Arbeitnehmern erschöpfen. So liegt es hier. Nach den Feststellungen des Kirchengerichtshofs der EKD (Beschluss vom 15. April 2013 Az. I-0124/U29-12, www.kirchenrecht-ekd.de) sind die Beschäftigten in den Betrieb der Antragstellerin eingegliedert, d. h. in die Struktur der Leistungserbringung der Antragstellerin integriert worden. Die Servicekräfte werden im Rahmen des arbeitstechnischen Zwecks der Dienststelle, die Gesundheit der Patienten wieder herzustellen, im arbeitsteiligen Zusammenwirken mit den unmittelbaren Beschäftigten der Dienststelle beschäftigt. Es bedarf der ständigen Koordination der Arbeitsbereiche der Servicekräfte, der Pflegekräfte und des ärztlichen Bereichs, damit diese, ohne sich bei der Arbeit gegenseitig zu behindern, ihre jeweiligen Aufgaben erfüllen können. Die Tätigkeiten haben aufeinander abgestimmt so zu erfolgen, wie die Patientenbedarfe es erfordern. Anders als bei einer Gebäudereinigung oder der Beauftragung eines Handwerkers muss die Arbeit nicht nur vorübergehend, sondern über die gesamte Dauer der täglichen Schichten wechselseitig abgestimmt werden. Unerheblich ist, dass nach Darlegung der Dienststelle die unmittelbaren Weisungen durch eine Mitarbeiterin der Firma erfolgen. Diese ist vergleichbar einer Pflegedienstleistung und unmittelbar in die Erfüllung des arbeitstechnischen Zwecks der Dienststelle eingebunden; sie kann die Serviceleistungen nicht unabhängig von den Erfordernissen der Behandlung und Pflege und ohne Abstimmung mit den jeweiligen Fachabteilungen organisieren.

b) Die Mitarbeitervertretung hat in jedem Fall deshalb zu Recht die Zustimmung zur Einstellung der Servicekräfte verweigert, weil die Einstellung der Beschäftigten mit der Präambel zur MVG-DWBO, die den Leitgedanken für die Auslegung der Bestimmung des Mitarbeitervertretungsgesetzes enthält und der unmittelbare rechtliche Bedeutung zu kommt (vgl. Fey/Rehren, Praxis Kommentar zum MVG EKD, Präambel Rn. 1), und mit der Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 Buchstabe b GO-EKD über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und

des Diakonischen Werkes der EKD (Loyalitätsrichtlinie) und dem daraus abgeleiteten Grundprinzip des Leitbildes der Dienstgemeinschaft nicht vereinbar ist.

(1) Die evangelische Kirche hat der Gestaltung des kirchlichen Dienstes das Leitbild der christlichen Dienstgemeinschaft zugrunde gelegt; diese Entscheidung wird vom Schutzbereich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes gedeckt (vgl. BVerfG, Beschluss vom 4. Juni 1985, 2 BvR 1703/83; BAG, Urteil vom 20. November 2012 – 1 AZR 179/11). Nach Satz 3 der Präambel zum MVG-DWBO verbindet die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie Dienststellenleitung und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit. Daraus folgt, dass eine kirchliche Einrichtung, anders als im staatlichen Bereich, nicht frei entscheiden kann, ob Daueraufgaben mit eigenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, über Dienst- oder Werkverträge oder mit Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern erledigt werden (KGH.EKD, Beschluss vom 9. Oktober 2006 – 11-0124/M35-06 – www.kirchenrecht-ekd.de). Ein drittbezogener Personaleinsatz in kirchlichen Einrichtungen darf das Leitbild einer kirchlichen Dienstgemeinschaft als Grundprinzip des kirchlichen Dienstes nicht in Frage stellen (Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Beschluss vom 7. Juni 2013 – M 22/12 – www.dbk.de). Die Menschen begeben sich wegen dieses Leitbildes in eine kirchliche oder diakonische Einrichtung; sie vertrauen darauf, dass ihre Behandlung und Pflege von diesem Leitbild geprägt wird. Dies schließt nicht aus, dass kirchliche oder diakonische Einrichtungen Werk- oder Dienstverträge mit externen Unternehmen schließen. Dies ist nicht zu beanstanden, wenn die vergebenen Leistungen mit der Erfüllung des kirchlichen Auftrages in Verkündigung, Mission und Diakonie nicht unmittelbar zusammen hängen. Die Vergabe von Handwerkerleistungen, der Betrieb einer Küche, die Reinigung eines Gebäudes etc. sind Aufgaben, die ohne Verstoß gegen den Grundgedanken der Dienstgemeinschaft an Dritte vergeben werden können.

(2) Die Servicekräfte werden unmittelbar im Rahmen der Behandlung der Patienten tätig; sie übernehmen patientenbezogene Aufgaben, die erforderlich sind, um den Behandlungserfolg zu gewährleisten. Der arbeitstechnische Zweck des Krankenhauses der Dienststelle, die Genesung der Patienten, wird nicht nur durch unmittelbare medizi-

nisch oder pflegerische Behandlung erreicht; Unterbringung, Verpflegung und nicht-medizinische Betreuung und Versorgung sind maßgebliche Bestandteile einer umfassenden und erfolgreichen Behandlung (KGH.EKD, Beschluss vom 15. April 2013 – I-0124/U29-12 – a. a. O.). Auch begleitende Tätigkeiten wie Hilfestellung bei der Einweisung und Entlassung, Anreichung von Speisen und Getränken, Begleitung zu Operationen sind Tätigkeiten, die aus Sicht der Patienten den Charakter der Einrichtung mitprägen und deshalb nur im Rahmen der Dienstgemeinschaft erbracht werden können.

(3) Soweit die Dienststelle die Auffassung vertritt, es obliege ihrer unternehmerischen Entscheidungsfreiheit, welche Leistungen sie im Rahmen der Dienstgemeinschaft erbringt und welche Leistungen sie ausgliedert, ist ihr nicht zu folgen. Der kirchliche und diakonische Arbeitgeber, der seine Einrichtung auf Grundlage des kirchlichen Dienstes organisiert, ist nicht frei darin zu entscheiden, welche Leistungen er extern vergibt (KGH.EKD, Beschluss vom 9. Oktober 2006, 11-0124/M35-06, a. a. O.). Im kirchlichen und diakonischen Dienst dürfen seine unternehmerischen Entscheidungen dem Grundgedan-

ken der Dienstgemeinschaft nicht widersprechen, ein drittbezogener Personaleinsatz in kirchlichen Einrichtungen darf das Leitbild einer kirchlichen Dienstgemeinschaft als Grundprinzip des kirchlichen Dienstes nicht in Frage stellen. Weitergehende unternehmerische Optionen bestehen außerhalb des kirchlich-diakonischen Bereichs.

III (...)

Schwerbehindertenvertretung, Zuständigkeit der staatlichen Gerichte

Leitsätze:

Die staatlichen Gerichte können neben den kirchlichen Gerichten zuständig sein, wenn die Schwerbehindertenvertretung ein Rechtsschutzziel sowohl auf eine kirchliche als auch auf eine staatliche Rechtsgrundlage stützt.

(NICHTAMTLICHER LEITSATZ), BUNDESGERICHTSHOF, BESCHLUSS VOM 30.04.2014, 7 ABR 30/12

Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten über Beteiligungsrechte der bei einer kirchlichen Arbeitgeberin gebildeten Schwerbehindertenvertretung im Zusammenhang mit der Abmahnung einer schwerbehinderten Mitarbeiterin. Die Arbeitgeberin stellt bereits die Zuständigkeit der von der Schwerbehinderten angerufenen staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit in Abrede.

Die Arbeitgeberin betreibt ein Krankenhaus. Bei ihr gilt die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). In der ebenfalls anwendbaren Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) heißt es, dass für Rechtsstreitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen zuständig sind. Die MAVO verweist in dem Abschnitt über den Schutz der schwerbehinderten Menschen und der Mitwirkung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf entsprechende Vorschriften aus dem SGB IX.

Die Arbeitgeberin hatte ein Schreiben an die mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 schwerbehinderte medizinisch-technische Radiologie Assistentin S gerichtet. Darin hatte sie der Mitarbeiterin vorgehalten, ihren Dienst am 18. August 2011 42 Minuten zu spät aufgenommen zu haben. Gleichzeitig übermittelte die Arbeitgeberin der Schwerbe-

hindertenvertretung eine Kopie dieses Schreibens und gab ihr – wie auch der abzumahnenden Mitarbeiterin – Gelegenheit zur Stellungnahme.

Die Schwerbehindertenvertretung vertritt die Auffassung, die Abmahnung der schwerbehinderten Mitarbeiterin sei mangels ordnungsgemäßer Unterrichtung der Vertrauensperson und Durchführung des Klärungsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX auszusetzen. Darüber hinaus habe die Arbeitgeberin ihre Rechte aus § 95 Abs. 2 Satz 1, Satz 2 SGB IX und § 52 Abs. 2 Satz 1 MAVO verletzt. Für die Entscheidung über diese Frage seien die staatlichen Gerichte für Arbeitssachen zuständig.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Beschwerde der Schwerbehindertenvertretung zurückgewiesen – zuständig seien die kirchlichen Gerichte.

Mit ihrer Rechtsbeschwerde vor dem Bundesarbeitsgericht verfolgt die Schwerbehindertenvertretung weiterhin ihr Begehren.

Aus den Gründen:

B. Die Rechtsbeschwerde hat keinen Erfolg. Die Anträge der Schwerbehindertenvertretung sind unzulässig. Die angerufene staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit ist zwar entgegen-

der Auffassung des Landesarbeitsgerichts zur Entscheidung über die Anträge berufen, soweit die Schwerbehindertenvertretung ihre Ansprüche auf staatliche Rechtsnormen stützt. Die Anträge erweisen sich jedoch insoweit aus anderen Gründen als unzulässig.

Soweit die Schwerbehindertenvertretung ihre Ansprüche auf die MAVO stützt, fehlt es bereits am Rechtsschutzbedürfnis für die Anrufung der staatlichen Gerichte.

I. Der Senat hat die rechtliche Existenz der Schwerbehindertenvertretung für die Rechtsmittel- und Antragsbefugnis in vorliegendem Verfahren als qualifizierte Sachentscheidungsvoraussetzung zu unterstellen. (...)

II. Der Rechtsweg zu den staatlichen Gerichten ist im vorliegenden Fall eröffnet, soweit die Beteiligten um die Anwendung staatlichen Rechts streiten. Soweit dagegen Ansprüche auf die MAVO gestützt werden, ist die Zuständigkeit der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen nach § 2 Nr. 2 KAGO gegeben; insoweit sind die Anträge wegen fehlenden Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig.

1. Einer Rechtswegprüfung durch den Senat stehen § 48 Abs. 1 ArbGG i. V. m. § 17a Abs. 5 GVG nicht entgegen. § 17a Abs. 5 GVG bestimmt nur das Verhältnis der verschiedenen staatlichen Gerichtsbarkeiten untereinander. Das Verhältnis der staatlichen Gerichtsbarkeit zu den von einer Kirche im Rahmen ihrer Selbstbestimmung errichteten Kirchengerichten regelt die Vorschrift nicht (vgl. BAG 12. Oktober 2010 – 9 AZR 554/09 – Rn. 22; BVerwG 28. April 1994 – 2 C 23.92 – zu 2 der Gründe, BVerwGE 95, 379).

2. Die Zuständigkeit der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit folgt nicht bereits aus § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG. Danach sind die Gerichte für Arbeitssachen zwar ausschließlich zuständig für Angelegenheiten aus den

§§ 94, 95, 139 SGB IX. Die Vorschrift regelt aber ebenfalls nur den Rechtsweg innerhalb der staatlichen Gerichtsbarkeit, nicht dagegen die Zuständigkeit der staatlichen im Verhältnis zur kirchlichen Gerichtsbarkeit.

3. Soweit die Schwerbehindertenvertretung ihre Ansprüche auf staatliches Recht stützt, sind die staatlichen Gerichte für Arbeitssachen zur Entscheidung berufen.

a) Die staatlichen Gerichte sind für die Entscheidung über sämtliche Ansprüche aus staatlichem Recht zuständig, während die kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit über Ansprüche zu entscheiden hat, die sich ausschließlich nach kirchlichem Recht richten.

aa) Der verfassungsrechtliche Anspruch auf Gewährung von Rechtsschutz umfasst alle Rechtsfragen, deren Beurteilung sich nach staatlichem Recht richtet. Die Pflicht des Staates zur Justizgewährung hat sowohl gegen als auch zugunsten der Kirchen und Glaubensgemeinschaften in gleicher Weise wie für und gegen alle Rechtssubjekte auf dem Staatsgebiet zu gelten, und zwar selbst dann, wenn bei der Anwendung staatlicher Rechtssätze glaubensgemeinschaftliche Vorfragen zu klären sind. Das verfassungsrechtlich garantierte kirchliche Bestimmungsrecht (Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV), das den Schranken des für alle geltenden Gesetzes unterliegt, bedingt keine Freistellung von staatlicher Justizhoheit. Die Justizgewährungspflicht hängt weder davon ab, ob die Kirche oder Glaubensgemeinschaft die Zuständigkeit der staatlichen Gerichtsbarkeit eigens kirchenrechtlich begründet hat, noch davon, ob der Staat mit einer ihm ausdrücklich oder stillschweigend »angedienten« Jurisdiktion ausdrücklich »einverstanden« ist. Die staatliche Gerichtsbarkeit kann einer Entscheidung auch nicht deswegen ausweichen, weil die Rechtsfrage den kirchlich autonomen Bereich, wie etwa den der Organisations- und Ämterhoheit, betrifft. Denn auch dieser ist nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV in die staatliche Rechtsordnung eingebunden. Ob eine zum Kernbereich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gehörende Maßnahme oder Entscheidung mit den Grundprinzipien der Rechtsordnung vereinbar ist, beurteilt sich nach staatlichem Recht, für das nur die staatlichen Gerichte zur Entscheidung berufen sind (vgl. BGH 28. März 2003 – V ZR 261/02 – zu II 1 b der Gründe, BGHZ 154, 306). Geht es um die Anwendung staatlichen Rechts, müssen die staatlichen Gerichte auch das entscheidungserhebliche kirchliche Recht anwenden. In diesen Fällen sind die kirchlichen Gerichte zu einer

auch für die staatlichen Gerichte verbindlichen eigenen Auslegung nur befugt, wenn die Kirche sich eine Vorfragenkompetenz vorbehält (vgl. BAG 11. November 2008 – 1 AZR 646/07 – Rn. 9).

bb) Das Rechtsschutzbedürfnis zur Anrufung staatlicher Gerichte kann dagegen fehlen, wenn es in innerkirchlichen Angelegenheiten ausschließlich um die Anwendung kirchlichen Rechts geht, für entsprechende Streitigkeiten durch die Anrufung kircheneigener Gerichte oder Schlichtungsgremien ein Rechtsweg geschaffen und von ihm ein effektiver Rechtsschutz zu erwarten ist (vgl. BGH 28. März 2003 – V ZR 261/02 – zu II 3a der Gründe, BGHZ 154, 306).

(1) Die Zuständigkeit der kirchlichen Gerichtsbarkeit ist eröffnet, soweit es um die Anwendung kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts geht. Darüber haben die staatlichen Gerichte nicht zu entscheiden. Dies folgt aus Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV und findet seinen einfachgesetzlichen Ausdruck in § 118 Abs. 2 BetrVG, § 112 BPersVG (vgl. BAG 11. November 2008 – 1 AZR 646/07 – Rn. 9).

(2) Das kirchliche Selbstverwaltungsrecht umschließt die Befugnis, Möglichkeiten zu schaffen, innerkirchliche Streitigkeiten in Einklang mit dem kirchlichen Selbstverständnis durch die Anrufung eigener Gerichte oder Schlichtungsgremien beizulegen. Indem Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV den Kirchen und Glaubensgemeinschaften die selbstständige Ordnung und Verwaltung der eigenen Angelegenheiten in den Grenzen der allgemeinen Gesetze gewährleistet, schränkt die Verfassung zwar nicht die Justizgewährungspflicht ein, wohl aber den Maßstab der Justiziabilität. Ist ein solcher Rechtsweg für kirchenrechtliche Bestimmungen geschaffen und von ihm effektiver Rechtsschutz auch zu erwarten, dürfen staatliche Gerichte nicht – oder jedenfalls nicht vor Ausschöpfung des kirchlichen Rechtswegs – entscheiden (vgl. BAG 25. April 1989 – 1 ABR 88/87 – zu B 2, 3 der Gründe, BAGE 61, 376; BGH 28. März 2003 – V ZR 261/02 – zu II 3a der Gründe, BGHZ 154, 306).

cc) Parallele Zuständigkeiten der kirchlichen und der staatlichen Gerichtsbarkeit können sich ergeben, wenn der Antragsteller ein bestimmtes Rechtsschutzziel sowohl auf eine kirchliche als auch auf eine staatliche Rechtsgrundlage stützt. Etwas anderes folgt nicht aus § 48 Abs. 1 ArbGG i. V. m. § 17 Abs. 2 Satz 1 GVG. Nach § 17 Abs. 2 Satz 1 GVG entscheidet das Gericht des zulässigen Rechtswegs den Rechtsstreit unter allen in

Betracht kommenden rechtlichen Gesichtspunkten. In entsprechender Geltung des § 17 Abs. 2 Satz 1 GVG kommt damit den Gerichten für Arbeitssachen ggf. eine verfahrensbereichserschreitende Sachentscheidungskompetenz zu, wenn Gegenstand des Verfahrens ein einheitlicher Streitgegenstand im Sinne eines einheitlichen prozessualen Anspruchs ist (BAG 4. Dezember 2013 – 7 ABR 7/12 – Rn. 47; BGH 27. November 2013 – III ZB 59/13 – Rn. 14 m. w. N., BGHZ 199, 159). Die Bestimmungen des § 48 Abs. 1 ArbGG i. V. m. §§ 17 bis 17b GVG regeln aber nur das Verhältnis der verschiedenen staatlichen (fachgerichtlichen) Rechtswege untereinander, nicht dagegen das Verhältnis der staatlichen Gerichtsbarkeit zu den von einer Kirche im Rahmen ihrer Selbstbestimmung (Art. 140 GG, Art. 137 WRV) errichteten Kirchengerichten (vgl. zu § 17a Abs. 5 GVG: BAG 12. Oktober 2010 – 9 AZR 554/09 – Rn. 22; BVerwG 28. April 1994 – 2 C 23.92 – zu 2 der Gründe, BVerwGE 95, 379).

b) Hiernach hat das Landesarbeitsgericht die Entscheidungsbefugnis der staatlichen Gerichte zu Unrecht verneint, soweit die Schwerbehindertenvertretung ihre Ansprüche auf staatliches Recht stützt; das betrifft die Anträge zu 1. und 3. sowie teilweise den Antrag zu 2. Soweit die Schwerbehindertenvertretung ihre Ansprüche auf die MAVO stützt, fehlt es am Rechtsschutzbedürfnis für die Inanspruchnahme der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit; das betrifft den Antrag zu 4. sowie teilweise den Antrag zu 2.

aa) Den Antrag zu 1., mit dem die Abmahnung der Frau S »mangels ordnungsgemäßer Unterrichtung der Vertrauensperson und Durchführung des Klärungsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX ausgesetzt« werden soll, stützt die Schwerbehindertenvertretung auf § 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX. In der kirchlichen MAVO ist auch nicht etwa das gesamte staatliche Recht der Schwerbehindertenvertretung uneingeschränkt inkorporiert. Die MAVO regelt das Schwerbehindertenvertretungsrecht in den §§ 28a, 52 MAVO eigenständig und nimmt dabei staatliches Recht nur punktuell in Bezug. Dieses Regelungskonzept wird durch § 52 Abs. 1 Satz 1 MAVO deutlich. Danach wird die Vertrauensperson »entsprechend« den Vorschriften des SGB IX gewählt. Zudem verweist § 52 Abs. 5 Satz 2 MAVO ergänzend auf die Bestimmungen des SGB IX zu den persönlichen Rechten und Pflichten der Vertrauensperson. Darin liegt keine generelle, sondern nur eine punktuelle Übernahme des staatlichen Schwerbehindertenrechts. Mit § 52 Abs. 2 Satz 2 MAVO hat der kirchli-

Termine & Seminare Januar bis März 2015

Termin	Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
05.–09.01.	e <i>TV-L-Grundlagen: Einführung und Überblick</i>	Bielefeld, ver.di Das Bunte Haus
12.–16.01.	e <i>Outsourcing</i>	Bielefeld, ver.di Das Bunte Haus
12.–16.01.	e <i>Betriebsübergang, Interessenausgleich und Sozialplan</i>	Bielefeld, ver.di Das Bunte Haus
19.01.	e <i>TVöD-K / TVöD-B: Thementag Überstunden (auch TV-L, TV-Ärzte (VKA), DRK-ReformTV, TV tgDRV, TV VBGK, AVR Caritas)</i>	Aachen, DGB Bildungswerk NRW in Kooperation mit ver.di
21.–23.01.	e <i>Wer macht das Protokoll? Die ordnungsgemäße Sitzungsniederschrift</i>	Bielefeld, ver.di Das Bunte Haus
26.–28.01.	k <i>Einführung in die MAVO</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
26.–29.01.	e <i>Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst mit Rentenreform 2014</i>	Sundern, DGB Bildungswerk NRW in Kooperation mit ver.di
26.–30.01.	k <i>Führen u. Leiten in sozialen Organisationen</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
30.01.	e <i>Fachkraftquote und Personalbemessung in der Stationären Altenpflege – Gerichtsentscheidungen erfordern betriebliches Handeln</i>	Düsseldorf, DGB Bildungswerk NRW in Kooperation mit ver.di
02.02.	e <i>Schichtplan-Fibel: Sondertag Rufdienst</i>	Düsseldorf, DGB Bildungswerk NRW in Kooperation mit ver.di
02.–04.02.	e <i>Einführung in die Aufgaben der Mitarbeitervertretung</i>	Hattingen, DGB Bildungswerk NRW in Kooperation mit ver.di
02.–06.02.	e <i>Entgeltordnung für den Bund im Geltungsbereich des TVöD</i>	Sundern, DGB Bildungswerk NRW in Kooperation mit ver.di
02.–06.02.	e <i>SBV Grundlagen I – Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten für SBV</i>	Hattingen, DGB Bildungswerk NRW in Kooperation mit ver.di
02.–06.02.	e <i>Einführung in das Arbeitsrecht I – Begründung des Arbeitsverhältnisses</i>	Bielefeld, ver.di Das Bunte Haus
03.02.	e <i>Rund um ... das Weisungsrecht</i>	Düsseldorf, DGB Bildungswerk NRW in Kooperation mit ver.di
06.02.	e <i>Schichtplan-Fibel: Sondertag Nachtarbeit</i>	Dortmund, DGB Bildungswerk NRW in Kooperation mit ver.di
09.–12.02.	e <i>Eingruppierungsrecht im Geltungsbereich des TVöD-VKA</i>	Sundern, DGB Bildungswerk NRW in Kooperation mit ver.di
09.–13.02.	e <i>MVG 3</i>	Springe, dia e.V.
09.–13.02.	e <i>Eingruppierung</i>	Springe, dia e.V.
09.–13.02.	e <i>BEM Eingliederungsmanagement rechtssicher gestalten</i>	Hattingen, DGB Bildungswerk NRW in Kooperation mit ver.di
09.–13.02.	e <i>Wir tun was, wenn Arbeit zur Qual wird! Umgang mit belastenden Faktoren im Arbeitsalltag</i>	Bielefeld, ver.di Das Bunte Haus
10.02.	e <i>Rund um ... Kündigung</i>	Düsseldorf, DGB Bildungswerk NRW in Kooperation mit ver.di
13.–16.02.	k <i>Kirchen-Kabarett-Marathon 2015</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
16.–20.02.	e <i>Schichtplan-Fibel Basistage – Schicht- und Dienstpläne in Kliniken, Heimen, Ambulanten und Sozialen Diensten</i>	Walsrode, DGB Bildungswerk NRW in Kooperation mit ver.di
16.–20.02.	e <i>Gute Arbeit durchsetzen! Strategische Orientierung für Interessenvertretungen</i>	Bielefeld, ver.di Das Bunte Haus
18.–20.02.	k <i>Öffentlichkeitsarbeit der MAV – Wie stelle ich unsere MAV-Arbeit dar?</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
18.–20.02.	e <i>SBV Grundlagen II – Die Rechte und Möglichkeiten für Beschäftigte nach dem SGB IX</i>	Hattingen, DGB Bildungswerk NRW in Kooperation mit ver.di
23.–25.02.	k <i>Rente, KZVK und Teilzeitbeschäftigung</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
23.–25.02.	k <i>Arbeitsrechtsgrundkurs (AVR) – Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
23.–27.02.	e <i>MVG 1</i>	Schmitten, dia e.V.
23.–27.02.	e <i>Demografie 1</i>	Schmitten, dia e.V.
23.–27.02.	k <i>Teamentwicklung und Social-Marketing</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut

che Gesetzgeber zudem eine gegenüber dem staatlichen Recht in § 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX eigenständige Regelung getroffen. § 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX regelt die Möglichkeit, die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung, die einen schwerbehinderten Menschen betrifft, auszusetzen und die Beteiligung binnen sieben Tagen nachzuholen. Damit geht die staatliche Regelung, auf die sich die Schwerbehindertenvertretung beruft, über § 52 Abs. 2 Satz 2 MAVO hinaus, der lediglich die Aussetzung eines Beschlusses der Mitarbeitervertretung vorsieht. Für den Antrag zu 1. sind daher die staatlichen Gerichte entscheidungsbefugt.

bb) Die staatlichen Gerichte sind auch zur Entscheidung berufen, soweit die Schwerbehindertenvertretung den Antrag zu 2. auf eine Verletzung von § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX stützt.

cc) Mit dem Antrag zu 3. macht die Schwerbehindertenvertretung einen Verstoß der Arbeitgeberin gegen § 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX geltend. Auch insoweit sind die staatlichen Gerichte entscheidungsbefugt.

dd) Soweit die Schwerbehindertenvertretung den Antrag zu 2. auch auf einen Verstoß gegen § 52 Abs. 2 Satz 2 MAVO und den Antrag zu 4. auf § 17 Abs. 1 MAVO stützt, fehlt es dagegen am Rechtsschutzbedürfnis. Die Prüfung der mitarbeitervertretungsrechtlichen Rechtsgrundlagen hat ausschließlich durch die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen zu erfolgen, die nach § 2 Nr. 2 KAGO unter anderem zuständig sind für Rechtsstreitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht. Dazu gehören auch diejenigen des Schwerbehindertenvertretungsrechts, soweit dieses Teil der Mitarbeitervertretungsordnung ist. Die Vertrauensperson vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in dem Betrieb oder der Dienststelle nach Maßgabe der in §§ 28a, 52 MAVO enthaltenen Regelungen. Sie ist das gewählte Vertretungsorgan der schwerbehinderten Mitarbeiter/innen des Betriebs.

(1) Das von der Arbeitgeberin betriebene Krankenhaus ist eine karitative Einrichtung der katholischen Kirche, die das Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV für sich in Anspruch nehmen kann. Darüber besteht zwischen den Beteiligten auch kein Streit.

(a) Das kirchliche Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht kommt nicht nur den Religionsgesellschaften und deren rechtlich selbstständigen Teilen zugute, sondern allen der verfassten Kirche in bestimmter Weise

zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform, wenn sie nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück des Auftrags der Kirche wahrzunehmen und zu erfüllen (vgl. BVerfG 25. März 1980 – 2 BvR 208/76 – [KrankenhausG-NRW] zu C I 2 a der Gründe, BVerfGE 53, 366; BAG 20. November 2012 – 1 AZR 179/11 – Rn. 56, BAGE 143, 354). Die notwendige institutionelle Verbindung liegt vor, wenn die Kirche über ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten verfügt, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit kirchlichen Vorstellungen gewährleisten zu können (für die Zuordnung zu § 118 Abs. 2 BetrVG: BAG 5. Dezember 2007 – 7 ABR 72/06 – Rn.32 mwN, BAGE 125, 100). Orden sind Träger des von den Religionsgesellschaften vermittelten kirchlichen Selbstbestimmungsrechts, da sie organisatorisch oder institutionell mit Kirchen verbunden sind und ihr Daseinszweck eine Intensivierung der gesamtkirchlichen Aufgaben enthält (vgl. BVerfG 11. Oktober 1977 – 2 BvR 209/76 – [Betriebsratsarbeit im katholischen Krankenhaus] zu B II 2 a der Gründe, BVerfGE 46, 73; BAG 10. Dezember 1992 – 2 AZR 271/92 – zu II 3 b bb (3) der Gründe).

(b) Das von der Arbeitgeberin betriebene Krankenhaus ist institutionell mit der verfassten katholischen Kirche verbunden. Die Arbeitgeberin, deren Alleingesellschafterin sowie der hinter dieser stehende Orden verfolgen das Ziel, ein Stück des Auftrags der Kirche wahrzunehmen. Unter 'Gegenstand des Unternehmens' heißt es im Handelsregisterauszug für die Arbeitgeberin u. a., gemäß Werk und Leitbildern des Ordens B sei die vom christlichen Verantwortungsbewusstsein getragene Hilfe für den notleidenden Menschen Richtschnur des Handelns. Zweck der Gesellschaft sei die Förderung des öffentlichen Gesundheitswesens und der Gesundheitspflege, die Förderung der Religion und Kirche, von Wissenschaft und Forschung sowie des Wohlfahrtswesens.

(2) Anhaltspunkte dafür, dass der nach § 2 Nr. 2 KAGO eröffnete kirchliche Rechtsweg keinen effektiven, rechtsstaatlichen Anforderungen genügenden Rechtsschutz gewährleisten könnte und aus diesem Grund die staatliche Gerichtsbarkeit zur Entscheidung berufen wäre, sind nicht ersichtlich. Nach § 17 Nr. 1 KAGO sind die Richter der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. Rechtliches Gehör wird gewährleistet, §§ 31, 32, 38 KAGO. Über Beratung und

Abstimmung ist Stillschweigen zu wahren, § 42 Nr. 3 KAGO. Nach § 43 Nr. 1 KAGO entscheidet das Gericht nach seiner freien, aus dem Gesamtergebnis des Verfahrens gewonnenen Überzeugung. Zwangsvollstreckungsmaßnahmen sind nach §§ 53, 54 KAGO möglich.

III. Soweit das Landesarbeitsgericht die Entscheidungsbefugnis der staatlichen Gerichte zu Unrecht verneint hat, erweist sich seine die Anträge abweisende Entscheidung aus anderen Gründen als richtig (§ 561 ZPO). Die Anträge zu 1. und 3. sowie der auf staatliches Recht gestützte Antrag zu 2. sind unzulässig.

1. Der Antrag zu 1. ist nicht hinreichend bestimmt.

a) Nach der im Beschlussverfahren entsprechend anwendbaren Vorschrift des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Antragschrift die bestimmte Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Das ist erforderlich, um zu klären, worüber das Gericht entscheidet und wie der objektive Umfang der Rechtskraft einer Sachentscheidung i. S. v. § 322 Abs. 1 ZPO ist (vgl. BAG 12. Januar 2011 – 7 BR 94/09 – Rn. 14 m. w. N.; 4. Dezember 2013 – 7 ABR 7/12 – Rn. 21). Dabei sind Anträge vom Gericht möglichst so auszulegen, dass sie die vom Antrag-

steller erkennbar erstrebte Sachentscheidung zulassen (vgl. BAG 21. Juli 2009 – 1 ABR 42/08 – Rn. 13 m. w. N., BAGE 131, 225).

b) Diesen Anforderungen genügt der Antrag zu 1. nicht. Das damit verfolgte Begehren, die Abmahnung 'mangels ordnungsgemäßer Unterrichtung der Vertrauensperson und Durchführung des Klärungsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX' auszusetzen, lässt nicht hinreichend erkennen, welches konkrete Tun oder Unterlassen der Arbeitgeberin aufgegeben werden oder welche rechtsgestaltende oder feststellende Entscheidung das Gericht treffen soll. Eine einmal ausgesprochene Abmahnung kann nicht mehr 'ausgesetzt' werden. Hat der Arbeitgeber eine Maßnahme durchgeführt und – wie hier – durch den Zugang der Abmahnung bei der Arbeitnehmerin vollzogen, läuft das Aussetzungsrecht ins Leere (vgl. Düwell in LPK-SGB IX 4. Aufl. § 95 Rn. 61; Kleinebrink FA 2012, 194, 195; Pahlen in Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen SGB IX 12. Aufl. § 95 Rn. 16; Trenk-Hinterberger in HK-SGB IX 3. Aufl. § 95 Rn. 26).

2. Der Antrag zu 2. genügt – soweit er auf staatliches Recht gestützt wird – nicht den Erfordernissen des § 256 Abs. 1 ZPO.

a) Nach dem im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren anwendbaren § 256 Abs. 1 ZPO kann die gerichtliche Feststellung des

Termin	Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
23.–27.02.	e <i>Eingruppierungsrecht im Geltungsbereich des TV-L</i>	Goch, DGB Bildungswerk NRW in Kooperation mit ver.di
23.–27.02.	e <i>Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder – TV-L</i>	Sundern, DGB Bildungswerk NRW in Kooperation mit ver.di
24.02.	e <i>Rund um ... Datenschutz in Dienststelle und Betrieb</i>	Düsseldorf, DGB Bildungswerk NRW in Kooperation mit ver.di
25.–27.02.	k <i>Arbeitsrechtsaufbaukurs (AVR) – Arbeitsrecht; Vergütungsrecht; Dienstvereinbarungen</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
25.–27.02.	k <i>Einführung in die MAVO</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
27.01.	e <i>Rund um ... das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)</i>	Düsseldorf, DGB Bildungswerk NRW in Kooperation mit ver.di
26.–30.01.	e <i>Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – TVöD</i>	Sundern, DGB Bildungswerk NRW in Kooperation mit ver.di
02.–06.03.	e <i>MVG 1</i>	Springe, dia e.V.
02.–06.03.	e <i>Arbeitszeit 1</i>	Springe, dia e.V.
02.–06.03.	e <i>Gesundheitsschutz Einführung</i>	Springe, dia e.V.
03.03.	e <i>Rund um ... Mehrarbeit</i>	Düsseldorf, DGB Bildungswerk NRW in Kooperation mit ver.di
03.–05.03.	e <i>Betriebliche GesundheitsberaterInnen – Modul 1: Grundlagen betrieblicher Gesundheitspolitik</i>	Hamm, DGB Bildungswerk NRW in Kooperation mit ver.di
06.–08.03.	k <i>Führungen in Kirchen und kirchlich geprägten Kulturlandschaften</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
09.03.	e <i>Kirchengerichtsverfahren/Schlichtungsstelle</i>	Düsseldorf, DGB Bildungswerk NRW in Kooperation mit ver.di

RESTPOSTEN

mit *leichten
Lagerschäden*

KORDULA BERNARDS

Die Schlichtungsstelle im Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche

Gegenstand der Untersuchung ist die Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche. Eine Intention der Arbeit ist die rechtsdogmatische Einordnung und Kontourierung der Schlichtungsstelle. Das Spannungsverhältnis beider Rechtskreise unter Berücksichtigung der Bundesverfassungs- und vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze ist ein Schwerpunkt der Arbeit. Dabei werden die Besonderheiten eines kirchlichen Schlichtungs- und Entscheidungsgremiums herausgearbeitet und neben entsprechende Organe des weltlichen Rechts gestellt.

nur
**12,00
Euro**160 Seiten, Luchterhand,
Softcover,
statt 34,00 Euro

EURICH, BARTH, BAUMANN, WEGNER (HRSG.)

Kirchen aktiv gegen Armut und Ausgrenzung

Theologische Grundlagen und praktische Ansätze für Diakonie und Gemeinde Wegen des erhöhten Armutsrisikos und der sozialen Ausgrenzungsprozesse kann nicht mehr jeder am gesellschaftlichen Leben teilhaben. Die Autorinnen und Autoren beschäftigen sich mit den Fragen, wie die Kirche helfen kann und welche theologischen Impulse oder Optionen dafür genutzt werden können. Neben historischen Grundlagen werden auch sozialpolitische Perspektiven behandelt und mögliche Lösungen zur Armutslinde- und -überwindung besprochen, wobei auch Konsequenzen für Diakonie, Caritas und für das Wirken der Gemeinden angesprochen werden.

744 Seiten, Softcover, Kohlhammer-Verlag,
statt 44,80 Euronur
**12,00
Euro***stark
reduziert!*Der BuchKellner St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen, Telefon 0421-778 66,
Fax 0421-70 40 58, buchkellner@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de

Bestehens eines Rechtsverhältnisses beantragt werden, wenn der Antragsteller ein rechtliches Interesse an einer entsprechenden alsbaldigen richterlichen Entscheidung hat (vgl. zB BAG 24. April 2007 – 1 ABR 27/06 – Rn. 15, BAGE 122, 121). Rechtsverhältnis i. S. v. § 256 Abs. 1 ZPO ist jedes durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandene rechtliche Verhältnis einer Person zu einer anderen Person oder zu einer Sache. Dabei sind einzelne Rechte und Pflichten ebenso Rechtsverhältnisse wie die Gesamtheit eines einheitlichen Schuldverhältnisses. Kein Rechtsverhältnis i. S. v. § 256 Abs. 1 ZPO sind dagegen abstrakte Rechtsfragen, bloße Elemente eines Rechtsverhältnisses oder rechtliche Vorfragen. Die Klärung solcher Fragen liefe darauf hinaus, ein Rechtsgutachten zu erstellen. Das ist den Gerichten verwehrt (vgl. BAG 18. Januar 2012 – 7 ABR 73/10 – Rn. 35 m. w. N., BAGE 140, 277). So ist etwa die Wirksamkeit eines Rechtsgeschäfts kein zulässiger Gegenstand einer Feststellungsklage (vgl. BAG 1. Juli 2009 – 4 AZR 261/08 – Rn. 21 m. w. N., BAGE 131, 176; 4. Dezember 2013 – 7 ABR 7/12 – Rn. 18).

b) Hiernach ist der Antrag zu 2. nicht auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses i. S. v. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. Die Schwerbehindertenvertretung will mit dem Antrag feststellen lassen, dass die Arbeitgeberin durch ein bestimmtes Verhalten gegen § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX verstoßen habe. Damit zielt der Antrag auf die Dokumentation einer in der Vergangenheit liegenden Tatsache und deren rechtliche Bewertung, nicht dagegen auf das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses. Im Übrigen ist auch weder dargetan noch sonst ersichtlich, inwiefern die Schwerbehindertenvertretung ein berechtigtes Interesse an der begehrten Feststellung hat.

3. Auch der Antrag zu 3., mit dem die Feststellung begehrt wird, dass die Arbeitgeberin gegen § 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX verstoßen hat, indem sie das Anhörungsverfahren trotz Aussetzung der Abmahnung durch die Schwerbehindertenvertretung fortgeführt und die Abmahnung ausgesprochen habe, ist nicht auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses i. S. v. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. Im Übrigen fehlt es auch insofern an der erforderlichen Darlegung des Feststellungsinteresses.

Fachbuch Ratgeber

für Mitarbeitervertretungen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
es bestellen immer mehr MAVen ihre Fachliteratur bei uns.
Warum? Wir bieten nur die Literatur an, die vornehmlich
arbeitnehmerorientiert ist. Neben den hier vorgestellten besorgen



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
ab 2/2015: 9. Auflage



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 ■ 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 ■ KITNER
**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 zumeist monatlichen Sendungen