

Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR
MITARBEITERVERTRETUNGEN

3 > 2015

83

Katholische Kirche:

Liberalisierung des
Arbeitsrechts

86

Katholische Kirche:

Gewerkschaften weiterhin
ausgesperrt

91

Streikrecht in der Kirche?

Zur Entscheidung des BVerfG

MINDEST LOHN

S E I T E 7 8

+ Abo Direktbestellung



Wir ordern hiermit Abo/s von A+K
ab der nächsten Ausgabe oder rückwirkend ab Jahresbeginn

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

Abopreis für 4 Ausgaben 60,- Euro pro Jahr inkl. monatlichem A+K-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.

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:
Bitte in Druckbuchstaben

Zur Kenntnis genommen
Arbeitgeber:

An den
KELLNERVERLAG
ST.-PAULI-DEICH 3, 28199 BREMEN

> FAX: 0421-70 40 58 > ARBEITSRECHTUNDKIRCHE@KELLNERVERLAG.DE +



Schnelldienst

für jeden A+K-Abonnementen gratis

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

- > kurze und gut verständliche Erläuterungen
- > nur das Wichtigste aus Arbeitnehmersicht
- > mit Verlinkungen zum jeweiligen Urteilstext, sofern Sie ausführlichere Infos benötigen
- > jeden Monat aktuelle Urteile per E-Mail,
- > benötigt werden lediglich ein PC mit Internetanschluss und eine E-Mail-Adresse zum Empfang der monatlichen Sendungen

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

Wenn Sie den A+K-Schnelldienst beziehen möchten, senden Sie an den Verlag umgehend eine E-Mail-Adresse, unter der Sie den Schnelldienst beziehen wollen.

Bitte senden an:
buchservice@kellnerverlag.de



Ausgabe 1 / 20. Januar 2015

» Online-Version » Kellner-Verlag » Buchshop

Recht der betrieblichen Interessenvertretung / evangelisch
Allein die Tätigkeit als Gesundheitspfleger in einer Einrichtung der Psychiatrie ist für die Eingruppierung nach Entgeltgruppe B AVR ausreichend

(Kirchliches Arbeitsgericht Mainz, Urteil vom 23.08.2013, M 10/13 Mz)

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

» Weiterlesen

Recht der betrieblichen Interessenvertretung (katholisch)

Anfechtung einer Mitarbeitervertretungswahl

(Kirchliches Arbeitsgericht Mainz, Urteil vom 23.08.2013, M 10/13 Mz)

• Es ist primär Aufgabe der Mitarbeiter, sich selbst um die nähere Durchführung der Wahlmodalitäten zu informieren. Durch einen rechtzeitigen Aushang am Schwarzen Brett bedient sich der Wahlausschuss eines tauglichen und gängigen Kommunikationsmittels. Diese Möglichkeit ist durch § 10 Abs. 8 Satz 1 MAVO eröffnet.

» Weiterlesen

Arbeitsrecht (Tarifrecht)

Umkleezeit als vergütungspflichtige Arbeitszeit nach dem TV-L

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.9.2012, S AZR 678/11)

• Umklezeiten und durch das Umkleiden veranlasste Innerbetriebliche Wegezeiten sind im Anwendungsbereich des TV-L vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss.

» Weiterlesen

Liebe Leserin, lieber Leser,

der Weltkonzern VW gefährdet seine Existenz, indem er durch eine besondere Software die Abgaswerte manipuliert. Dies suizidal anmutende Verhalten erscheint auf den ersten Blick als Werk eines Irrsinnigen, vielleicht eines Saboteurs. Mit unserem Alltag hat das nichts zu tun – so scheint es. Doch bei genauerem Hinsehen erkennen wir Parallelen: Die Motorenentwicklung von VW bekommt den Auftrag, mit einem bestimmten Forschungsbudget bestimmte Abgaswerte zu erreichen. Das klappt allerdings nicht.

Es ist bei Planungen oft so, dass sie nicht oder nicht vollständig umgesetzt werden können. Das ist unkritisch. Entscheidend ist die Frage, wie mit einer solchen Situation umgegangen wird. Bei VW war es offensichtlich so, dass der oder die Verantwortlichen lieber das ganze Unternehmen aufs Spiel setzten, als gegen die Budgetvorgabe anzugehen und deutlich zu machen, dass die Planung nicht (ganz) richtig war. Hatten Sie Angst? Hatten Sie so viel an Zielerreichungsprämien zu verlieren? Und wie sieht es in unseren Betrieben aus? Herrscht dort auch Angst, und werden dort nicht auch falsche Anreize gesetzt? Und: Ist es nicht schon ein falscher Anreiz, dass soziale Arbeit, also die Versorgung von Menschen in Not und Krise, marktwirtschaftlich organisiert wird? Seien wir ehrlich: VW ist (fast) überall!

Herzliche Grüße

Ihr Bernhard Baumann-Czichon

Inhalt

- 78 Das Mindestlohngesetz – ein Überblick
- 83 Warum der Verband der Diözesen Deutschlands (VDD) das kirchliche Arbeitsrecht liberalisiert
- 86 KODA sperrt Gewerkschaften weiter aus
- 88 Amtszeit im Dienstplan?
- 91 ver.di kämpft für Streikrecht:
vor dem BAG gewonnen, vor dem BVerfG verloren?
- 94 Soziale Arbeit – praktisch
- 98 Bielefelder Appell: Geld ist genug da – es muss nur anders verteilt werden

78

Themen

106

Rechtsprechung

113

Seminare

Das Mindestlohngesetz – im Überblick

S V E N F E U E R H A H N

Das neue Mindestlohngesetz (MiLoG) ist zum 1. Januar 2015 in Kraft getreten. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns stellt als Kernforderung der SPD im Bundestagswahlkampf einen ganz wesentlichen Teil des Koalitionsvertrags zwischen CDU und SPD dar. Bis zum Inkrafttreten des MiLoG gab es in der Bundesrepublik Deutschland keinen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn. In der Europäischen Union sind hingegen in wenigstens 22 Mitgliedstaaten bereits gesetzliche Lohnuntergrenzen in Kraft. Der Autor gibt einen Überblick über das neue Mindestlohngesetz.



Mindestlohngesetz
Basiskommentar zum MiLoG

384 Seiten, Bund-Verlag, 29,90 Euro

Bestellbar beim BuchKellner:

04 21 778 66, www.kellnerverlag.de

Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns auch in Deutschland wurde aufgrund der immer weiter verbreiteten prekären Beschäftigung durch Leiharbeit, Befristungen, als Werkverträge getarnte Arbeitsverträge, Missbrauch von Praktika und Rückgang der allgemeinen Tarifbindung sowie der allgemeinen Deregulierung des Arbeitsmarktes erforderlich.

Eine große Anzahl von Beschäftigten wurde zu Entgelten unter der jetzigen Mindestlohngrenze beschäftigt, was gleichzeitig zu erheblichen Mindereinnahmen der Sozialversicherungsträger führte.

MiLoG als Teil des Tarifautonomie-Stärkungsgesetzes

Das Mindestlohngesetz kann aber nicht isoliert betrachtet werden. Es ist ein Teil des Tarifautonomie-Stärkungsgesetzes, das ebenfalls am 1. Januar 2015 in Kraft getreten ist. Neben der Einführung des Mindestlohngesetzes spielen hier arbeitsrechtlich betrachtet die Änderung des Tarifvertragsgesetzes (TVG) und die Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) eine wichtige Rolle.

Änderung des Tarifvertragsgesetzes: Allgemeinverbindlichkeit, § 5 TVG

Bereits vor Inkrafttreten des Tarifautonomie-Stärkungsgesetzes bestand die Möglichkeit, Tarifverträge durch das zuständige Arbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung hat zur Folge, dass der jeweilige Tarifvertrag für alle Beschäftigten der jeweiligen Branche gilt, unabhängig von der Frage, ob der jeweilige Arbeitgeber und der Arbeitnehmer aufgrund Mitgliedschaft im jeweiligen Arbeitgeberverband beziehungsweise einer vertragsschließenden Gewerkschaft tarifgebunden sind oder nicht.

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung konnte vor der Änderung zum 1. Januar 2015 nur beantragt werden, wenn eine Tarifbindung von wenigstens 50 % der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegeben war. Dieses hohe Quorum ist durch die Änderung des § 5 TVG entfallen. Ursächlich hierfür war auch, dass in vielen Branchen eine 50 %-ige Tarifbindungsquote gar nicht mehr erreicht wurde. In der geänderten Norm des § 5

›Jeder Arbeitnehmer muss für jede geleistete Zeitstunde den gesetzlichen Mindestlohn erhalten‹



TVG wird jetzt ein öffentliches Interesse an der Allgemeinverbindlichkeitserklärung gefordert.

Dies ist bereits dann gegeben, wenn der Tarifvertrag für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen des jeweiligen Bereichs überwiegende Bedeutung hat oder wirtschaftliche Fehlentwicklungen zu verhindern sind. Allerdings ist jetzt der Antrag beider Tarifvertragsparteien erforderlich, um die Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu beantragen.

Über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrags kann somit auch eine Lohnuntergrenze durch die jeweiligen Tarifvertragsparteien für eine bestimmte Branche und einen abgegrenzten räumlichen Anwendungsbereich geschaffen werden. Die Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags führt aber nicht nur dazu, dass die Entgelte für alle umfassten Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich sind, sondern alle im Tarifvertrag getroffenen Regelungen (Arbeitszeit, Urlaub etc.) allgemeinverbindlich sind.

Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Das ebenfalls durch das Tarifautonomie-Stärkungsgesetz geänderte Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) wurde zunächst als Protektionsgesetz erlassen. Es sollte verhindern, dass vorrangig aus dem europäischen Ausland entsandte Arbeitnehmer im deutschen Arbeitsmarkt zu Bedingungen eingesetzt würden, die die Entgelte deutscher Arbeitnehmer unterschritten. Das Gesetz benannte hierzu bestimmte Branchen, in denen nach Auffassung des Gesetzgebers die Gefahr der Entgeltunterschreitung besonders groß war. Durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales konnten für diese Branchen bundesweit gültige Lohnuntergrenzen festgesetzt werden. Im Bereich der Kirche und Diakonie spielte hier der aufgrund des AEntG festgesetzte sogenannte Pflegemindestlohn die entscheidende Rolle.

Durch die Änderung des AEntG ist es jetzt möglich, durch Rechtsverordnung für jede Branche bundesweit geltende Lohnuntergrenzen zu schaffen, wenn dies durch die Tarifvertragsparteien gemeinsam beantragt wird.

Mindestlohngesetz

Das Mindestlohngesetz verfolgt eine andere Zielrichtung als die Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach dem Tarifvertragsgesetz und den sich aus dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz ergebenden Mindestarbeitsbedingungen für bestimmte Branchen.

Festzuhalten ist aber, dass die spezielleren Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge den Regelungen des Mindestlohngesetzes vorgehen, solange die Lohnuntergrenze des Mindestlohngesetzes nicht unterschritten wird.

Der gesetzliche Mindestlohn bestimmt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer/-innen in der Bundesrepublik das unterste Stundenentgelt, für das Arbeit geleistet werden muss. Der Mindestlohnanspruch beträgt ab dem 1. Januar 2015 grundsätzlich 8,50 Euro brutto je Zeitstunde. Für einen Übergangszeitraum sind einige wenige Übergangsregelungen vorgesehen.

Zum 1. Januar 2017 erfolgt eine Überprüfung der Angemessenheit des Mindestlohnes durch die sogenannte Mindestlohnkommission, deren Zusammensetzung und Arbeitsweise im Mindestlohngesetz näher beschrieben ist.

Anspruch auf Mindestlohn?

Ziel des Mindestlohngesetzes ist es, möglichst viele abhängig Beschäftigte (Arbeitnehmer/-innen, Praktikanten/-innen) zu erfassen. Deshalb sieht das Mindestlohngesetz nur einige wenige Ausnahmen vor. Ausgenommen sind Arbeitgeber/-innen und echte Selbstständige sowie ehrenamtlich Tätige. Das MiLoG gilt darüber hinaus nicht für Arbeitnehmer/-innen unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung und für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten einer Beschäftigung.

Ob sich aus dieser Regelung Beschäftigungsanreize für Langzeitarbeitslose ergeben, oder ob nicht eher eine neue Missbrauchsmöglichkeit geschaffen wird, werden die Auswertungen der Mindestlohnkommission zeigen.

›Früher übliche unbefristete Praktikumsverhältnisse werden in jedem Fall dem Mindestlohngesetz unterworfen‹



Mindestlohn auch für Praktika

Anspruch auf Mindestlohn besitzen grundsätzlich auch Praktikanten. Die entsprechende Regelung findet sich in § 22 des Mindestlohngesetzes. Danach gelten auch Praktikanten als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes, es sei denn, dass das Praktikum

- › 1. verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder einer hochschulrechtlichen Bestimmung geleistet wird,
- › 2. ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums dient,
- › 3. ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung geleistet wird, wenn mit dem selben Auszubildenden nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis bestanden hat,
- › 4. oder an einer Einstiegsqualifizierung oder einer Berufsausbildungsvorbereitung teilgenommen wird.

Das Mindestlohngesetz definiert auch, was unter dem Begriff des Praktikanten zu verstehen ist. Danach ist Praktikant unabhängig von der Bezeichnung, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

Ziel dieser Regelung ist es, Missbrauch im Rahmen sogenannter Praktika einzudämmen. Ob dies trotz der zahlreichen Ausnahmen tatsächlich gelingen wird, bleibt abzuwarten. Früher übliche unbefristete Praktikumsverhältnisse werden aber durch die Regelung in jedem Falle dem Mindestlohngesetz unterworfen.

Kernaussage: je Stunde 8,50 Euro!

Zentrale Aussage des Gesetzes in § 1 MiLoG ist es, dass jeder Arbeitnehmer für jede geleistete Zeitstunde Arbeit den gesetzlichen Mindestlohn erhalten muss.

Arbeitszeit ist dabei die Zeit von Beginn der Arbeitsaufnahme bis zu deren Ende abzüglich der Pausen. Der Mindestlohn ist spätestens am letzten Bankarbeitstag

des auf die Arbeitsleistung folgenden Monats tatsächlich zu vergüten, wenn mit dem Arbeitnehmer keine abweichende günstigere Regelung getroffen worden ist.

Anwendungsprobleme ergeben sich durch die sogenannten verstetigten Entgelte, die auch in Kirche und Diakonie gezahlt werden. Gemeint ist damit, dass die Arbeitnehmer in jedem Monat dasselbe Entgelt erhalten, unabhängig von der Zahl der tatsächlich zu leistenden Arbeitstage.

Dies führt dazu, dass in Monaten mit sehr vielen Arbeitstagen – beispielsweise 23 Arbeitstagen – rechnerisch ein geringeres Entgelt pro Stunde an den Arbeitnehmer ausgezahlt wird als in Monaten mit weniger Arbeitstagen.

Nach dem Mindestlohnrechner des Bundesministeriums für Arbeit¹ liegt das monatliche Bruttoentgelt mit einer 40-Stunden-Arbeitswoche und 8,50 Euro Brutto-lohn bei 1.473 Euro, wenn der gesetzliche Mindestlohn nicht unterschritten werden soll. Die Berechnung des Anspruchs erfolgt jahresbezogen.

Tatsächlich ergibt sich aber eine andere Berechnung. In einem Monat mit 23 Arbeitstagen müsste die Rechnung wie folgt lauten:

$$23 \text{ Arbeitstage} \times 8 \text{ Stunden tägliche Arbeitszeit} \times 8,50 \text{ Euro} = 1.574 \text{ Euro.}$$

Die durchaus erhebliche Abweichung von 101 Euro brutto ergibt sich daraus, dass der Mindestlohnrechner die Arbeitszeiten eines ganzen Jahres erfasst. Für diese Sichtweise findet sich im Gesetzeswortlaut keinerlei Hinweis. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales besitzt auch nicht die Auslegungshoheit für das Mindestlohngesetz. Diese Aufgabe haben vielmehr die Arbeitsgerichte. Es bleibt deshalb auch an dieser Stelle abzuwarten, wie die Rechtsprechung die Mindestlohn-berechnung hier durchführt.

Aufgrund der erheblichen Unsicherheiten im Hinblick auf die Berechnung des Mindestlohns über konkrete oder verstetigte Entgelte wird arbeitgeberseitig nunmehr versucht, von einer Öffnungsmöglichkeit Gebrauch zu machen, die das Mindestlohngesetz ausdrücklich vorsieht. Gemäß § 2 Abs. 2 des Mindestlohngesetzes gilt die oben beschriebene Fälligkeitsregelung nicht im Falle von schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonten.

¹ www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/DE/Service/Rechner/Mindestlohn-Rechner.html

Werden Zeiten auf ein Arbeitszeitkonto eingestellt, so können diese innerhalb von zwölf Monaten entweder ausgeglichen oder durch Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns vergütet werden. Auf das Arbeitszeitkonto können bis zu 50 % der vereinbarten Arbeitszeit eingestellt werden.

Diese Regelung des Gesetzes begegnet großen Bedenken. Letztlich führt sie dazu, dass geringverdienende Arbeitnehmer gerade im Teilzeitbereich erhebliche Mehrarbeitsstunden über einen Zeitraum von zwölf Monaten leisten können beziehungsweise müssen, ohne diese Zeiten durchgängig wenigstens mit dem Mindestlohn vergütet zu bekommen. Erst nach zwölf Monaten sind die ältesten geleisteten Zeiteile auszugleichen oder mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten.

Letztlich führt diese Regelung dazu, dass geringverdienende Mitarbeitende in diesem Zeitraum eben nicht für jede geleistete Arbeitsstunde über Einkommen in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns verfügen können. Sollte das Unternehmen in dieser Zeit beispielsweise gar insolvent werden, so besteht ein sehr großes Risiko des vollständigen Verlustes dieser Entgeltansprüche.

Mitarbeitervertretungen und Betriebsräte werden deshalb in ihren Beratungen sehr genau auf diese Folgen zu achten haben, insbesondere wenn sie von Kollegen im Hinblick auf Arbeitszeitkonten um Beratung gebeten werden oder die Einführung von Arbeitszeitkonten der Zustimmung der jeweiligen Interessenvertretung bedarf.

Wie sind Bereitschaftsdienste zu vergüten?

Trotz der an sich klaren Zielrichtung des Gesetzes bestehen in der praktischen Anwendung also zahlreiche Fragen. Insbesondere die Frage, welcher Zeitraum betrachtet werden muss, um zu bewerten, ob 8,50 Euro pro Stunde gezahlt werden, führt zu Schwierigkeiten. Dies gilt auch für Zeiten von Bereitschaftsdiensten. Für Bereitschaftsdienste insbesondere im Heim-, im Jugendhilfe- und Behindertenbereich werden nach den zugrundeliegenden Vergütungswerken (zum Beispiel Tarifvertrag der Diakonie in Niedersachsen-TVVDN; Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland-

AVR DD) lediglich 25 % der Anwesenheitszeit vergütet beziehungsweise als Arbeitszeit angerechnet.

Bereitschaftsdienst liegt dann vor, wenn sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber vorgegebenen Ort aufhält, im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. In der Regel ist dies der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers.

Das Mindestlohngesetz differenziert in seinem Wortlaut nicht zwischen Zeiten der Vollarbeit und Zeiten des Bereitschaftsdienstes. Es wird deshalb überwiegend die Auffassung vertreten, dass auch für Zeiten des Bereitschaftsdienstes ein Anspruch in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns besteht.

Unsicherheit besteht aber in der Frage, ob jede einzelne Stunde des Bereitschaftsdienstes mit dem Mindestlohn zu vergüten ist² oder ob bei einer Gesamtbetrachtung der geleisteten Arbeitszeit (in der Regel Monatsbetrachtung) sich ein Entgelt ergeben muss, das im Durchschnitt einen Wert von 8,50 Euro brutto pro Stunde ergibt.³

Für die Auffassung, dass für jede Stunde des Bereitschaftsdienstes der gesetzliche Mindestlohnanspruch besteht, spricht zunächst die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs über die Anerkennung von Bereitschaftsdiensten als Arbeitszeit im arbeitszeitrechtlichen Sinne.⁴

Des Weiteren hat das Bundesarbeitsgericht im Hinblick auf die Pflegearbeitsbedingungenverordnung (sogenannter Pflegemindestlohn) entschieden, dass der dortige Pflegemindestlohn auch für Zeiten des Bereitschaftsdienstes zu zahlen war.⁵ Die in diesen Verfahren zugrundeliegende Vorschrift entsprach nach ihrem Wortlaut der Vorschrift des § 1 MiLoG.

Die Vorschriften über den Pflegemindestlohn wurden nach dem Urteil des BAG geändert. Die zweite Pflegearbeitsbedingungenverordnung, die bereits eine Woche nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts erlassen wurde, lässt nunmehr eine geringere Vergütung von Bereitschaftszeiten im Anwendungsbereich des Pflegemindestlohns ausdrücklich zu, vgl. § 2 Abs. 3 der 2. PflegeArbbV.

Eine derartige Regelung enthält aber das Mindestlohngesetz (jedenfalls bislang) gerade nicht.

Im Ergebnis bleibt also abzuwarten, wie die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung diese Fragestellung beantwortet.

² So beispielsweise Schubert/Jerchel/Düwell, Das neue Mindestlohngesetz, Nomos Verlag 2015, Rn 95 ff.

³ So wohl die Ansicht des Bundesministeriums für Arbeit; ArbG Aachen, 21.04.2015, 1 Ca 448/15.

⁴ EuGH 3.10.2000, C 303/98 (Simap); EuGH 9.9.2003, C-151/02.

⁵ BAG vom 19.11.2014, 5 AZR 1101/12.

Betroffene Arbeitnehmer sollten Ihre Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro je Zeitstunde auch für die Zeiten des Bereitschaftsdienstes dennoch vorsorglich schriftlich bei ihren Arbeitgebern geltend machen. Zwar dürften aufgrund von § 3 des Mindestlohngesetzes die oft kurzen Ausschlussfristen aus Tarifverträgen oder Arbeitsvertragsrichtlinien für den gesetzlichen Anspruch auf Mindestlohn keine Geltung beanspruchen, weil den Mindestlohn beschränkende oder ausschließende Vereinbarungen unwirksam sind; dennoch sollte höchstvorsorglich der Anspruch gesichert werden. Nur so können betroffene Arbeitgeber auch gegenüber Kostenträgern nachweisen, dass ihnen entsprechende unvorhergesehene Entgeltforderungen drohen, um hier eventuell Kostensätze oder Pflegesätze nachzuverhandeln.

Welche Gehaltsbestandteile sind in den Mindestlohn einzubeziehen?

Das Mindestlohngesetz selbst enthält keine Aussage dahingehend, welche Zulagen oder Zuschläge in den Mindestlohn einzubeziehen sind. Grob gesagt ist all das in den Mindestlohn einzubeziehen, was für die ›Normalleistung‹ an den Arbeitnehmer gezahlt wird. Das bedeutet, dass Zulagen, die für zeitliche oder sonstige Erschwernisse gezahlt werden, nicht in den Mindestlohn einzubeziehen sind. Anrechenbar sind aber beispielsweise Sozialzulagen wie Kinderzulagen, Ortszulagen etc.

⁶ www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/mindestlohn-mindestlohngesetz_node.html; www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/inhalt.html

Eine genaue Klärung, was jeweils in den Mindestlohn einzuberechnen ist, wird im Ergebnis erst durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte erfolgen.

Auch für Zeiten, in denen ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, wie beispielsweise bei Urlaub oder Krankheit, ist Entgelt in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns zu zahlen.

Kontrolle des Mindestlohns

Zuständig für die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohngesetzes sind insbesondere die Zollbehörden, § 14 MiLoG, die aber durch eine Vielzahl anderer Behörden unterstützt werden. Sowohl der Zoll, als auch das Bundesarbeitsministerium haben entsprechende Informationsseiten eingerichtet, die online verfügbar sind.⁶

Verstöße gegen den gesetzlichen Mindestlohn werden durch Bußgelder und weitere Sanktionen (Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge) geahndet. Gerade der mögliche Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge könnte sich für Arbeitgeber, die gegen die Vorgaben des Mindestlohngesetzes verstoßen, als sehr gefährliche Sanktion erweisen. Würden die entsprechenden Aufträge nicht mehr an die kirchlichen oder diakonischen Arbeitgeber gehen, so bestünde ein extremes Beschäftigungsrisiko für die dortigen Arbeitnehmer. Auch dieser Aspekt sollte die betrieblichen Interessenvertretungen dazu motivieren, im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf die Einhaltung des Mindestlohngesetzes hinzuwirken.



S V E N F E U E R H A H N

Fachanwalt für Arbeitsrecht
feuerhahn rechtsanwälte göttingen
feuerhahn@feuerhahn-rechtsanwaelte.de

Warum der Verband der Diözesen Deutschlands (VDD) das kirchliche Arbeitsrecht liberalisiert

PROF. DR. ULRICH HAMMER

Papst Franziskus wird für seine Volksnähe gerühmt. Gleichzeitig steht er fest zu den Glaubensgrundsätzen seiner Kirche. Nicht diese stellt er in Frage, wohl aber, zur Überraschung vieler seiner Anhänger, den Umgang mit ihnen. Ein konservativer Vertreter seines Glaubens mit Offenheit für gesellschaftliche Vielfalt. Das schließt auch den Umgang mit wiederverheirateten Geschiedenen sowie homosexuellen Paaren ein, deren Diskriminierung in praktisch allen demokratischen Gesellschaften verboten ist.

Diese Liberalisierung der katholischen Glaubenspraxis hat nun auch das Arbeitsrecht der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen mit ca. 700.000 Beschäftigten, vom Kindergarten über Krankenhäuser, Einrichtungen für behinderte Menschen bis hin zu Altenheimen, erreicht.

Die Kirchen und ihre Einrichtungen genießen in Deutschland das Privileg eines europaweit, teils weltweit einzigartigen Arbeitsrechtsstatuts, durch das die Verletzung kirchlicher Glaubensgrundsätze seitens arbeitsvertraglich Beschäftigter als Loyalitätsverstöße mit Konsequenzen bis hin zur fristgemäßen oder sogar fristlosen (zum Beispiel bei Kirchenaustritt) Kündigung geahndet werden kann. Ermöglicht, keineswegs vorgeschrieben, wird dieses Privileg, das bei allen säkularen Arbeitgebern ein glatter Verstoß gegen das arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbot wäre, durch Ausnahmenvorschriften der EU-Richtlinie für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Art. 4 Abs. 2 2000/78 EG), deren Geltung für homosexuelle Paare in der juristischen Literatur allerdings grundsätzlich bestritten wird, und durch das diese Richtlinie in deutsches Recht umsetzenden, insoweit nicht minder umstrittenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 9 AGG). Hinzu kommt die verfassungsrechtliche Betonung der Kirchenautonomie (kirchliches Selbstverwaltungsrecht) durch die wortgleiche Übernahme des sogenannten Weimarer Kirchenkompromisses von 1919 ins Grundgesetz (Art. 140 GG).

Die katholische Kirche hat dieses Privileg durch ihre ›Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse‹ (GrO) vom 22.09.1993 umgesetzt, die nun novelliert worden ist. Abgesichert ist diese Rechtslage durch zwei Bundesverfassungsgerichtsentscheidungen, die eine vom 04.06.1985, die andere, seitdem allerdings mit Einschränkungen, vom 22.10.2014.

Am 27.04.2015 hat der VDD mit etwas mehr als zwei Dritteln seiner Mitglieder beschlossen, dass künftighin auch Scheidung und Wiederheirat Geschiedener, das heißt der kirchenrechtlich unzulässige Abschluss einer Zivilehe, sowie gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz, das heißt schwule und lesbische Gemeinschaften, nicht mehr automatisch zur arbeitsrechtlichen Kündigung führen (Art. 5 GrO). Zwar verletzen sie weiterhin katho-

›Der VDD hat damit dem Druck eines gewandelten gesellschaftlichen Bewusstseins nachgegeben, das Vielfalt immer positiver gegenübersteht‹



lische Glaubensgrundsätze und stellen einen ›schwerwiegenden Loyalitätsverstoß‹ dar. Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen können sie jedoch bei nichtkatholischen Mitarbeitenden nicht mehr herangezogen werden und bei katholischen nur noch, wenn zuvor alle Einzelfallumstände, einschließlich derjenigen auf Seiten betroffener kirchlicher Mitarbeitender, eingehend gegeneinander abgewogen wurden.

Bei dieser Abwägung soll zwar immer noch ›dem Selbstverständnis der Kirche ein besonderes Gewicht beizumessen‹ sein, jedoch ›ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen‹ – was auch immer darunter zu verstehen sein mag. ›Angemessen zu berücksichtigen sind unter anderem‹ – das heißt nicht nur – ›das Bewusstsein der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die begangene Loyalitätspflichtverletzung, das Interesse an der Wahrung des Arbeitsplatzes, das Alter, die Beschäftigungsdauer und die Aussichten auf eine neue Beschäftigung.‹

›Unter anderem‹ dürften hierunter auch zum Beispiel die Zahl unterhaltsberechtigter Angehöriger oder faktische regionale oder berufsbezogene kirchliche Beschäftigungsmonopole in bestimmten Bereichen fallen. Nur für pastoral, katechetisch, mit einer sogenannten *missio canonica* oder besonderem, schriftlich erteiltem, bischöflichem Auftrag tätige Beschäftigte (zum Beispiel Gemeinde- und Pastoralreferenten, Diakone, Religionslehrerinnen usw.) schließen Wiederheirat nach Scheidung oder homosexuelle Lebenspartnerschaft eine Weiterbeschäftigung aus, allerdings auch nur ›in der Regel‹. Ausnahmen hiervon sind folglich in Zukunft möglich.

Über allem schwebt freilich immer noch das Damoklesschwert ›schwerwiegender persönlicher, sittlicher Verfehlungen, die ... objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen‹ (zum Beispiel unter der Ärzteschaft oder in der Pflege einer kirchlichen Einrichtung). Denn über allem steht die ›Glaubwürdigkeit der Kirche‹ nach innen und nach außen, die zentraler Angelpunkt der Novellierung, aber auch weiterhin möglicher, arbeitsrechtlicher Sanktionen ist.

Der VDD hat damit erklärtermaßen dem Druck eines gewandelten gesellschaftlichen Bewusstseins nachgegeben, das Vielfalt immer positiver gegenübersteht. In der Öffentlichkeit wird nicht mehr die Wiederheirat

Geschiedener oder die Lebenspartnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare als ›scandalum‹ (›Ärgernis‹, ein bestimmender Rechtsbegriff des *codex iuris canonici* [cic]) empfunden, sondern die Reaktion der Kirche hierauf. Bezogen auf das Arbeitsrecht heißt das: Meistens entsteht das – aus kirchlicher Sicht zu vermeidende – Ärgernis nicht durch Wiederheirat oder Lebenspartnerschaft kirchlich Beschäftigter, sondern durch deren damit begründete Kündigung. Zugleich hat der VDD aber auch der Tatsache Rechnung getragen, dass kirchliche Einrichtungen ihren Fachkräftebedarf kaum mehr nur mit überzeugten, in ihrem privaten wie beruflichen Leben kirchlichen Glaubensgrundsätzen uneingeschränkt folgenden Beschäftigten erfüllen können und deshalb schon in der Vergangenheit zunehmend konfessionslose und andersgläubige (Orthodoxe, Protestanten, Muslime usw.) Beschäftigte eingestellt haben. Zugleich hat der VDD auf eine gewandelte Rechtsprechung vor allem des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) vom 23.09.2010 (Schüth und Obst) und vom 03.02.2011 (Siebenhaar), des BAG vom 08.09.2011 (Chefarzentscheidung) und – nicht zuletzt – des Bundesverfassungsgerichts vom 22.10.2014 reagiert, die allesamt vor Kündigungen eine Abwägung gefordert haben, bei der die sozialen Interessen Betroffener sorgfältiger beachtet werden.

Die GrO ist dadurch nicht einfacher, sondern komplizierter geworden. Die Reaktionen auf die Novellierung der GrO reichen denn auch von – fast schon – Euphorie (›Katholische Kirche will Wiederverheirateten und Homosexuellen nicht mehr kündigen‹, SZ v. 06.05.2015) bis zur Forderung nach Aufhebung des besonderen kirchlichen Arbeitsrechts (›Kaum Bewegung‹, ver.di, kirchen.info Nr. 26/2015).

Egal wie eine globale Bewertung der Novellierung ausfällt, sie ist ein Schritt in die richtige Richtung, selbst wenn es nur ein winziger wäre. Gemessen am rechtlichen Sonderstatus, den die Kirchen in Deutschland genießen, ist sie jedoch mehr. Wegen der dadurch eingegangenen kirchlichen Selbstbindung, deren Verletzung zur Unwirksamkeit von Kündigungen führt, werden die staatlichen Arbeitsgerichte das letzte Wort haben. Die haben aber schon in der Vergangenheit darauf geachtet, dass individuelle Rechte und Interessen Beschäftigter gewahrt bleiben. Die Komplexität der Neufassung dürfte deshalb eher in Richtung einer

fortschreitenden Liberalisierung wirken, solange dies ein gesellschaftlicher Trend bleibt. Eine Evaluierung der neuen GrO ist nach fünf Jahren vorgesehen. Man darf gespannt sein, ob sie die Prognose fortschreitender Liberalisierung bestätigen wird.

Tipp!



**Mindestlohn-gesetz
Basis-kommentar
zum MiLoG**
384 Seiten
Bund-Verlag
29,90 Euro
Bestellbar beim
BuchKellner



Bücher für eine gerechte Arbeitswelt

Der BuchKellner, St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen

Telefon 0421-77866, Fax 0421-704058

buchkellner@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de



PROF. DR. ULRICH HAMMER

Rechtsanwalt in Hildesheim

info@hammer-rechtsanwaelte.de

Aktueller denn je!



Mehr Infos unter:

- www.gesundheit-soziales.verdi.de
- www.streikrecht-ist-grundrecht.de
- berno.schuckart-witsch@verdi.de

ver di

Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

KODA sperrt Gewerkschaften weiter aus*

B E R N H A R D B A U M A N N - C Z I C H O N

Neue Arbeitsrechtsregelung in der katholischen Kirche: die katholische Kirche will ebenso wenig wie die evangelische Kirche, dass eine Gewerkschaft in ihren Betrieben zu einem Streik aufruft. Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 20.11.2012 entschieden, dass die Kirchen derzeit kein ›Streikverbot‹ beanspruchen können. Der Autor untersucht, ob die katholische Kirche durch die Änderungen der Rahmen-KODA-Ordnung die Gewerkschaften an einem Streik hindern kann.

Sowohl die katholische als auch die evangelische Kirche nehmen für sich das Recht in Anspruch, Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Dienst als ›innere Angelegenheit‹ selbst zu ordnen. Ihr Versuch, damit zugleich das Streikrecht auszuhebeln, ist durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20. November 2012 gescheitert. Das BAG hat deutlich gemacht, dass den Gewerkschaften nicht das Recht genommen werden dürfe, auch mit den Kirchen verbindliche Mindestarbeitsbedingungen für ihre Mitglieder festzusetzen und sich dadurch koalitionsmäßig zu betätigen.

Immerhin: Ohne Gewerkschaften geht es nicht. Aber in welcher Weise sind die Gewerkschaften an der Arbeitsrechtssetzung zu beteiligen? Diese alles entscheidende Frage hat das BAG offen gelassen und offen lassen müssen, weil es sonst der Kirche Vorschriften zur Regelung der ›inneren Angelegenheit Arbeitsregelung‹ hätte machen müssen. Nun liegt es an den Kirchen, einen Weg zu finden, der den Anforderungen des BAG entspricht. Die katholische Kirche hat sich auf den Weg gemacht und die Rahmen-Ordnung für die Kommissionen zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts (Rahmen-KODA-Ordnung) neu gefasst. Erstmals sieht eine katholische Ordnung die Beteiligung der Gewerkschaften vor – und stellt sicher, dass die Gewerkschaften keinen wirksamen Einfluss haben können.

Nach § 6 der Rahmen-KODA-Ordnung besteht die KODA sowohl aus gewählten Vertretern als auch aus Vertretern von Gewerkschaften. 10 % der den Arbeitnehmern zustehenden Sitze in der KODA sind für die Gewerkschaften reserviert. Mehr Plätze können sie bei entsprechender Organisationsstärke beanspruchen. Das bedeutet, dass eine in der KODA mitarbeitende Gewerkschaft immer in der Minderzahl bleiben wird. Denn die Vertreter der Arbeitgeber und die gewählten Vertreter der Arbeitnehmer (also die Vertreter der nicht organisierten Arbeitnehmer) stellen die Mehrzahl.

Es passt daher, wenn in der Rahmen-KODA-Ordnung von ›mitwirkungsberechtigten und mitwirkungswilligen‹ Gewerkschaften gesprochen wird. Gewerkschaftsvertreter in der KODA können bestenfalls ›mitwirken‹. Sie können nicht entscheiden, ob sie eine bestimmte Regelung zum Beispiel über die Höhe der Vergütung für ihre Mitglieder als Mindestarbeitsbedingung akzeptieren. Sie können nicht einmal verschlechternde Beschlüsse verhindern. Das hat mit strukturellem

* Dieser Artikel ist bereits erschienen in dem Buch: Bühler/Schubert/Schuckart-Witsch: Zwischen Konkurrenz und Kreuz. Kommt bei Diakonie und Caritas das Soziale unter die Räder?, VSA, Hamburg.
Bestellbar beim Buchkellner: 0421-778 66
www.kellnerverlag.de

»Erst der koalitionsmäßige Zusammenschluss von Arbeitnehmern in Gewerkschaften ermöglicht Verhandlungen unter etwa gleich starken Verhandlungspartnern«

Gleichgewicht in den Verhandlungen nichts zu tun. Arbeitnehmer sind beim Aushandeln der Arbeitsbedingungen stets der strukturell schwächere Verhandlungspartner. Arbeitnehmer sind im Arbeitsverhältnis schlechthin strukturell unterlegen. Deshalb gibt es ein so ausdifferenziertes Arbeitsrecht: Arbeitsrecht ist immer Arbeitnehmerschutzrecht. Und deshalb muss es Gewerkschaften geben, um der strukturellen Unterlegenheit entgegenzuwirken: Erst der koalitionsmäßige Zusammenschluss von Arbeitnehmern in Gewerkschaften ermöglicht Verhandlungen unter etwa gleich starken Verhandlungspartnern. Damit die Gewerkschaften diese Funktion erfüllen können, reicht die bloße Organisation von Arbeitnehmern nicht aus. Gewerkschaften sind dann in der Lage, »auf Augenhöhe« zu verhandeln, wenn sie ihr verfassungsrechtlich garantiertes Streikrecht nutzen können. Deshalb spricht das BAG davon, dass Gewerkschaften ohne Streikrecht und -möglichkeit in Tarifverhandlungen auf kollektives Betteln beschränkt blieben. Und deshalb hat das BAG auch den »christlichen« Gewerkschaften die Qualität als tariffähige Gewerkschaft abgesprochen.

Diese verfassungsrechtlich geschützte Rolle der Gewerkschaften wird in der Rahmen-KODA-Ordnung in keiner Weise abgebildet. Die Gewerkschaften werden an den Katzentisch gesetzt. Und wenn für eine KODA mehrere Gewerkschaften »mitwirkungswillig« sind, müssen sich diese nicht nur über die Zahl der jeweils zu besetzenden Plätze in der KODA verständigen, sondern auch über die »namentliche Zusammensetzung« (§ 9 Abs. 4 Rahmen-KODA-Ordnung). Das bedeutet nichts anderes, als dass eine Gewerkschaft mit darüber bestimmt, wer für eine konkurrierende Gewerkschaft in die KODA einzieht. Eine lustige Idee: Der nächste ver.di-Gewerkschaftstag bestimmt, wer Verhandlungsführer des Marburger Bundes wird. Wer eine solche Rahmen-KODA-Ordnung erlässt, der will keine Beteiligung der Gewerkschaften. Im Gegenteil: Er will sie um jeden Preis verhindern. Denn keine Gewerkschaft kann sich unter diesen Bedingungen als »mitwirkungswillig« erklären. Das wissen auch katholische Bischöfe.

Wenn sie eine solche Ordnung erlassen, dann weil sie nur so tun wollen, als ob sie den Gewerkschaften die Tore öffneten. Wenn die Gewerkschaften dann nicht kommen, wollen sie sagen können: Seht her, die Gewerkschaften sind doch selber schuld!

Aber dieses Spiel wird nicht fangen. Zu viele Skandale haben an dem Bild vom guten Arbeitgeber katholische Kirche gekratzt. Das war nicht nur der Skandal um die Caritas-Trägergesellschaft in Trier. Das ist vor allem der stetige Versuch vieler Arbeitgeber, sich aus der Bindung an kirchliches Arbeitsrecht zu stehlen, zum Beispiel durch Servicegesellschaften. Und das ist dann auch der Bremer Caritas-Verband, der seine Alten- und Jugendhilfe aus der Grundordnung herausnimmt, um Vergütungen frei festlegen zu können.

Selbst in der Präambel zur Rahmen-KODA-Ordnung bekräftigt die katholische Kirche ihren Anspruch, das Arbeitsrecht als innere Angelegenheit selbst zu regeln. Doch sie übersieht, dass dieser Anspruch immer weniger Legitimation erfährt. Wer mit Gewerkschaften verhandeln will, kann nicht einseitig die Bedingungen festsetzen, unter denen verhandelt werden soll. Die Festlegung der Arbeitsbedingungen ist eben nicht nur »innere Angelegenheit« der Kirche. Sie betrifft die Arbeits- und Lebensbedingungen von rund 1,3 Millionen Beschäftigten in beiden Kirchen. Wer verhandeln will, muss sich mit seinem Verhandlungspartner zunächst darüber verständigen, wie verhandelt werden soll.

Mit dieser Ordnung hat die katholische Kirche keinen Beitrag geleistet, um ihre verfassungsrechtliche Sonderstellung zu rechtfertigen. Und sie hat vor allem keinen Beitrag zur Lösung der Probleme sozialer Arbeit geleistet. So kann den dramatischen Folgen der Ökonomisierung des Sozialen – Preiskonkurrenz statt Qualitätswettbewerb – nicht entgegengewirkt werden. Da hat die Diakonie in Niedersachsen mit ihrem Tarifvertrag einen besseren Beitrag geleistet.



Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bremen,
Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD,
Vorsitzender des Vermittlungsausschusses der Regional-
kommission Nord der Caritas, arbeitsrecht@bremen.de

Amtszeit im Dienstplan?

TOBIAS MICHEL

Manchmal bereitet nicht nur der Dienstplan der Kolleginnen Kopfzerbrechen. Die Schichten im Plan behindern auch die Interessenvertretung. Wie vertragen sich Amt und Arbeitszeit? Für dich steht im Dienstplan für morgen wieder einmal die Sonderschicht ›MAV‹ oder ›BR‹. Denn du bis zu unserer regelmäßigen Sitzung eingeladen. So haben wir das schon immer gemacht. Aus gutem Grund: Die Vorgesetzte möchte deine Abwesenheit einplanen und zugleich deine Zeiten saldieren.

Alles scheint recht und geordnet. Dann tauchen verstörende Fragen auf:

- > Was, wenn du am Sitzungstag krank bist?
 - > Was, wenn du am Sitzungstag Urlaub hast oder kurzfristig Arbeitsbefreiung brauchst?
 - > Was, wenn ein Feiertag auf unseren regelmäßigen Sitzungstag fällt?
 - > Was, wenn du ohne Rücksicht auf einen Sitzungstag in der Spätschicht geplant wirst?
 - > Was, wenn du in der Nachtschicht eingeplant bist, aber kurzfristig zu einer ›außerordentlichen‹ Sitzung oder zu einem Ausschusstermin geladen wirst?
 - > Wegen deiner Teilnahme an der monatlichen Besprechung mit dem Chef werden Minusstunden dokumentiert. Kannst du dich wehren?
 - > Du bist Dauernachtwache. Steht dir durch die Sitzungsteilnahme die Wechselschichtzulage zu?
- Wer solche absonderlichen Störungen aufklären will, sollte nicht drauflos raten.

Amt und Arbeitszeit

Die Amtszeit als gesetzliche Interessenvertreter/-in zählt zur Arbeitszeit. Das scheint sicher. Und es ist doch ein fataler Irrtum. Denn in den Gesetzen steht es anders!

Gleich, ob Betriebsverfassung oder kirchliches Sonderrecht: Es werden stets beide Fallgestaltungen geregelt – die Amtstätigkeit während der Arbeitszeit und die Amtstätigkeit während der Freizeit. Die Sitzungen des Gremiums ›finden in der Regel während der Arbeitszeit statt‹ (BetrVG § 30, BPersVG § 35, MVG § 24 [4], MAVO § 14 [4]). Es handelt sich nicht um einen Feierabend-Club. In der Regel.

Und allein das regelmäßige Zusammenkommen ist nicht genug. Auch außerhalb von Sitzungen müssen wir mit Kolleginnen sprechen, ihre Beschwerden bearbeiten, die Abrechnung überwachen, Initiativen vorbereiten ... Einige Betriebe laufen rund um die Uhr, über 24 Stunden an den sieben Wochentagen. Jede Amtstätigkeit fällt da in die ›allgemeine‹, die betriebliche Arbeitszeit. Aber sie fällt vielleicht außerhalb der individuellen des Amtsträgers.

Die notwendige Zeit wird den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung innerhalb der allgemeinen Arbeits-

zeit gewährt (MVG § 19), sie werden im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freigestellt (MAVO § 15), von ihrer beruflichen Tätigkeit befreit (BetrVG § 37). Wer ›nicht innerhalb der Arbeitszeit‹ (MVG § 19), sondern ›außerhalb der Arbeitszeit‹ (BetrVG § 37) von Amts wegen tätig wird, leistet dabei kollektiv- und vertragsrechtlich keine Arbeitszeit. (Ausnahme: HmbPersVG¹.)

Der Amtstätigkeit während der Freizeit fehlen wesentliche Merkmale der Arbeitszeit: Der Arbeitgeber hat hier kein Direktionsrecht, und er ordnet hoffentlich nichts an. So hat er auch keine Dokumentationspflichten nach ArbZG § 16 oder MiLoG § 17 (1).

Pflicht in der Freizeit

Die Amtstätigkeit ist dennoch Pflicht. Allein, dass du zur Sitzungszeit mit Frei geplant bist, entschuldigt nicht dein Fernbleiben. Erst eine zeitweilige Verhinderung (BetrVG § 25) lässt eine Stellvertreterin nachrücken. Diese Verhinderung ist der/dem Vorsitzenden gegenüber zu erklären.

Während einer Arbeitsunfähigkeit ist eine Amtstätigkeit nicht ausgeschlossen. Doch: ›Im Fall des [– auch] nur eintägigen – Erholungsurlaubs ist eine Verhinderung gegeben, soweit sich das ordentliche Betriebsratsmitglied nicht von vornherein zur Erledigung von Betriebsratsstätigkeit bereit erklärt hat.‹ (BAG, Urteil 08.09.2011 – 2 AZR 388/10)²

Das Arbeitszeitgesetz begrenzt die mögliche Belastung, was Dauer, Schichtfolgen, Ruhezeit und Pausen angeht. Das beschränkt die Arbeitgeber. Doch es ist für dich keine Verhinderung. Du darfst aktiv an der Mitbestimmung teilnehmen. Kein Vorsitzender soll sich auf den Gesundheitsschutz berufen, deine Ruhezeit durchsetzen und dich im Amt behindern, um so die Mehrheitsverhältnisse in der Sitzung zu verschieben.³

Arbeitszeit fällt aus

Deine Amtstätigkeit entfällt nicht, weil für dich geplante Arbeitszeit in die Quere kommt. Es soll genau andersherum zugehen: Die Arbeitszeit entfällt, um für dein Amt freie Bahn zu schaffen.

Doch hier sorgt kein Verbot für Klarheit. Du selbst darfst und musst stattdessen beurteilen, was

unmöglich oder unzumutbar ist. Dein Maßstab ist das Arbeitszeitgesetz:

- > 1. Betriebsratsarbeit ist keine Arbeitszeit im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 ArbZG.
- > 2. Nimmt ein Betriebsratsmitglied an einer außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit stattfindenden Betriebsratssitzung teil und ist es ihm deswegen unmöglich oder unzumutbar, seine vor oder nach der Betriebsratssitzung liegende Arbeitszeit einzuhalten, so hat es insoweit gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung (im Anschluss an BAG 07.06.1989, 7 AZR 500/88).
- > 3. Eine Unzumutbarkeit in diesem Sinne ist regelmäßig anzunehmen, wenn ansonsten bei Zusammenrechnung der für die Betriebsratsstätigkeit aufgewendeten Zeiten mit den persönlichen Arbeitszeiten die werktägliche Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG überschritten würde. (LAG Niedersachsen 12. Kammer, Beschluss 20.04.2015 – 12 TaBV 76/14)

Die unzumutbare Arbeitszeit entfällt ersatzlos. Du brauchst sie nicht nachzuarbeiten. Besonders deutlich lesen es Personalräte. Denn das BPersVG schützt sie in § 46 ausdrücklich vor allen Folgen bei ›Versäumnis von Arbeitszeit‹.

Keine Extrawurst

Dennoch werden in der betrieblichen Praxis für die Amtsträger besondere Dienstpläne geschrieben. An jeder Sonderbehandlung haftet der Gestank von Bevorzugung oder Benachteiligung. Niemand kann oder will das aufklären. Also befassten sich bislang weder Gesetzgeber noch Gerichte damit.

Wie wir gesehen haben, braucht es die angeblichen Sonderschichten gar nicht. Denn die Vorgesetzten müssen nicht unsere Sitzungen planen, sondern Arbeitszeit.

Wir bestimmen mit bei der Einrichtung von Schichten und der Zuordnung von Beschäftigten zu diesen Schichten (BAG 31.01.1989 – 1 ABR 69/87). Sehr fraglich ist aber, ob unser Recht zur Mitbestimmung bei den Anordnungen der Arbeitgeber auch die Festlegung von Beginn und Ende der Mitbestimmungstätigkeit selbst umfasst.

Die Amtstätigkeit stellt von der geplanten Arbeitspflicht frei. Ähnlich der Krankheit oder dem Urlaub

¹ Die Hamburger Senatoren haben sich in ihrem Personalvertretungsgesetz anders entschieden. Sie münzen in § 49 Hmb-PersVG die Freizeitleistung in Überarbeit um: ›Werden Mitglieder des Personalrats durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, gilt die Mehrbeanspruchung als Leistung von Mehrarbeit oder Überstunden.‹ In der Folge sind diese gemäß TV KAH § 8 (1) beziehungsweise (2) zwingend zu vergüten. Das MVG errichtet in § 18 (4) für das Nachrücken zusätzliche Hürden aus Dauer der Verhinderung und Beschlussfähigkeit.

³ Anderer Auffassung: Marc-Oliver Schulze, Betriebsratsarbeit ist Ehrenamt – Kein Schutz vor Überforderung? In: Arbeitsrecht im Betrieb (AiB 11/2012).

ksi katholisch-soziales institut

Das kirchliche Arbeitsrecht: Kirchliche Dienstgemein- schaft in säkularer Gesell- schaft

7. Rheinischer Kirchen- arbeitsrechtstag

Donnerstag, 19.11.2015

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

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

ist es daher akzeptabel, wenn Vorgesetzte für sich unter die ursprüngliche Planung (oberste Planzeile) unsere Abmeldung zum Amt in der ›zweiten Zeile‹ notieren. Genau hierhin gehört auch der als Ersatz für Amtstätigkeit in der Freizeit gewährte ›entsprechende‹ Freizeitausgleich.

Lösungen

Erst so lassen sich die hier zu Beginn aufgelisteten Fragen befriedigend und einleuchtend abhandeln.

- > Krank ist wie gearbeitet. Die Arbeitszeit war geplant? Dann kommt es auf angekündigte Amtstätigkeit gar nicht an.
- > Urlaub in der Zeile zwei stellt von geplanter Arbeitspflicht frei. An Tagen ohne geplanter Arbeit: wird kein Urlaubstag verbraucht. Urlaub hindert regelmäßig an der Amtsausübung.
- > Feiertage stellen nicht vom Amt frei, aber von geplanter Arbeit.
- > Nach einer langen Sitzung übersteigt Arbeit im Zuge einer anschließenden Spätschicht alsbald die Zehn-Stunden-Grenze. Die Weiterarbeit wird ab hier wohl unzumutbar.
- > Nachtschichten vor und/oder nach langen Sitzungen samt der damit verbundenen Vor- und Nachbereitung sind wohl unzumutbar. Sie entfallen ohne Entgeltabzug (BAG 07.06.1989 – 7 AZR 500/88).
- > In Folge von Amtstätigkeit entfallene Stunden dürfen nicht nachgefordert werden. Denn jede Sonderbehandlung, jede Benachteiligung von Mitarbeitervertreterinnen oder Betriebsräten aufgrund der Amtstätigkeit kann eine Straftat sein.

Schicht- und Wechselschichtzulagen stehen uns nur für regelmäßige Arbeitszeit zu. Amtstätigkeit in der Freizeit löst keinen Anspruch auf Zulagen, Zuschläge oder Zusatzurlaub aus.



T O B I A S M I C H E L

Arbeitszeitexperte und Autor
im vorgezogenen Unruhezustand

ver.di kämpft für Streikrecht: vor dem BAG gewonnen, vor dem BVerfG verloren?

ERICH SCZEPANSKI

Das Bundesarbeitsgericht hat die Klage der Kirchen gegen ver.di abgewiesen, mit der der Gewerkschaft untersagt werden sollte, kirchliche Betriebe zu bestreiken. Obwohl ver.di gewonnen hatte, fühlte sich die Gewerkschaft durch die Begründung des BAG beschwert und zog vor das Bundesverfassungsgericht. Der Autor zeigt auf, was es bedeutet, dass das BVerfG die Beschwerde zurückgewiesen hat.

Mit der am 20. November 2012 vom Bundesarbeitsgericht¹ zurückgewiesenen Klage waren verschiedene Körperschaften der evangelischen Kirche angetreten, den Gewerkschaften Streiks in kirchlichen Einrichtungen zu verbieten. Sie vertraten die Auffassung, dass die den Kirchen durch Art. 140 GG eingeräumte Sonderstellung (nämlich die inneren Angelegenheiten selbst zu ordnen und zu verwalten) das sich aus Art. 9 Abs. 3 GG ergebende Streikrecht verdrängt. Mit dieser Auffassung mussten die Kirchen scheitern, denn kein in der Verfassung verankertes Recht ist für sich so stark, dass es ein anderes Recht völlig verdrängt. Vielmehr müssen beide Rechte so gegeneinander abgegrenzt werden, dass von beiden Rechten möglichst viel übrig bleibt – praktische Konkordanz nennen die Juristen das.

Um eine solche praktische Konkordanz herzustellen, hat das BAG zunächst herausgearbeitet, was denn das Wesen der beiden kollidierenden Rechtspositionen ist.

Zugunsten der Kirchen geht das BAG davon aus, dass diese die Arbeitsbedingungen der bei ihr Beschäftigten entsprechend dem Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgestalten und dabei die Festsetzung von Löhnen und anderen Bedingungen in einem konsensual ausgestalteten Prozess (›Dritter Weg‹) festlegen.

Zugunsten der Gewerkschaften hat das BAG festgestellt, dass der Zweck des Koalitionsrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG ist, dass die Gewerkschaften die Möglichkeit haben müssen, sich in der Weise koalitionsmäßig zu betätigen, dass sie für ihre Mitglieder verbindliche Mindestarbeitsbedingungen vereinbaren können.

Beide so definierten Rechtspositionen hat das Bundesarbeitsgericht in der Weise miteinander verbunden, dass den Gewerkschaften dann in kirchlichen Betrieben kein Streikrecht zusteht, wenn

- > a) die Gewerkschaften an dem Regelungsverfahren angemessen beteiligt werden,
- > b) an die Stelle des Arbeitskampfes ein neutrales Schlichtungsverfahren tritt, das auf ähnliche Weise Einigungsdruck erzeugt, weil das Ergebnis der Schlichtung nicht vorhersehbar ist, und
- > c) die kirchlichen Regelungen zu verbindlichen Mindestbedingungen führen.

Das BAG hat am 20. November 2012 festgestellt, dass diese Bedingungen nicht erfüllt sind. Folglich hat es die gegen ver.di gerichtete Klage abgewiesen. Das Urteil des BAG beinhaltet kein Streikverbot.

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

BAG und BVerfG: Wer hat eigentlich was gewonnen?

Obwohl die Gewerkschaft ver.di den Prozess gewonnen hat, sah sie sich in ihren Rechten beeinträchtigt. Wegen dieser ›Beschwer‹ hat ver.di das Bundesverfassungsgericht angerufen. Denn das BAG hat immerhin aufgezeigt, dass unter bestimmten Bedingungen doch Streiks in kirchlichen Betrieben verboten sein könnten. Das BVerfG hat die Beschwerde zurückgewiesen.² Mancherorts hat man vorschnell gelesen, dass ver.di verloren hat und es nun doch ein Streikverbot gibt. Schaut man sich die Entscheidung des BVerfG genauer an, so stellt man das Gegenteil fest:

- › Der potentielle Ausschluss des Streikrechts ... setzt also zwingend weitere Maßnahmen der Kirchen und kirchlichen Einrichtungen voraus.

Das BVerfG knüpft an die Feststellungen und Folgerungen der BAG an: Die Kirchen erfüllen nicht die Bedingungen, unter denen ein Ausschluss des Streikrechts in Betracht kommen könnte. Erst wenn die Kirchen Wesentliches ändern, kann es zu einem ›Streikverbot‹ kommen.

- Zwar bezog sich die Entscheidung des BAG nur auf die evangelische Kirche. Aus der Entscheidung des BVerfG wird aber deutlich, dass für die katholische Kirche nichts anderes gilt. So nimmt das BVerfG auch Bezug auf den gegenwärtigen Stand der katholisch-kirchlichen Rechtsetzung, nämlich die neu gefasste Grundordnung, wonach katholische Einrichtungen
- › wegen der Einheit des kirchlichen Dienstes und der Dienstgemeinschaft als Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts kirchliche Dienstgeber keine Tarifverträge mit Gewerkschaften abschließen. Streik und Aussperrung scheiden danach ebenfalls aus.

Verfahrensmäßige Probleme der Verfassungsbeschwerde

Verfassungsbeschwerde zum BVerfG kann erheben, wer geltend macht, dass er durch staatliches Handeln – hier eine Gerichtsentscheidung – in seinen Grundrechten verletzt ist. Nun lautet das Urteil des BAG sinngemäß: Die Klage wird abgewiesen. ver.di hatte den Prozess gewonnen. Aber die Begründung des Streik-Urteils enthält sogenannte Rechtssätze (also rechtliche Fest-

legungen), die den Kirchen den Weg weisen könnten, wie sie ein Streikverbot erreichen. Es ist durchaus möglich, dass bereits aus solchen Rechtssätzen eine Grundrechtsbeschränkung folgt. Im Rahmen einer Verfassungsbeschwerde hat das BVerfG diese Grundrechtsbeschränkung dann zu prüfen, wenn diese Rechtssätze zu einer gegenwärtigen Beschränkung führen. Eine solche gegenwärtige Beeinträchtigung der Gewerkschaft sieht das BVerfG nicht:

- › Allein die vage Aussicht, dass der Beschwerdeführer irgendwann einmal in der Zukunft von der beanstandeten Gesetzesvorschrift betroffen sein könnte, genügt ... nicht.

Das Bundesverfassungsgericht kommt also zur gleichen Bewertung wie ver.di, wonach

- › selbst nach den Maßstäben des Bundesarbeitsgerichts derzeit in keiner kirchlichen Einrichtung ein Streikverbot besteht.³

Das BVerfG hat die Verfassungsbeschwerde allein deshalb zurückgewiesen, weil die Gewerkschaft ver.di von dem von den Gewerkschaften in Anspruch genommenen ›Streikverbot‹ derzeit gar nicht betroffen ist. Es führt dazu aus:

- › Gegenwärtige Betroffenheit ist das Abgrenzungskriterium gegenüber zukünftigen Beeinträchtigungen. Gefordert ist eine ›aktuelle‹ Betroffenheit (BVerfGE 1, 97 <102>). Sie liegt vor, wenn der Beschwerdeführer schon oder noch von dem angegriffenen Akt öffentlicher Gewalt betroffen ist (Bethge, in: Maunz/Schmidt-Bleibtreu/Klein/Bethge, BVerfGG, § 90 Rn. 366).

(...)

Gegenwärtigkeit in diesem Sinne ist gegeben, wenn eine angegriffene Vorschrift auf die Rechtsstellung des Beschwerdeführers aktuell und nicht nur potentiell einwirkt, wenn das Gesetz die Normadressaten mit Blick auf seine künftig eintretende Wirkung zu später nicht mehr korrigierbaren Entscheidungen zwingt oder wenn klar abzusehen ist, dass und wie der Beschwerdeführer in der Zukunft von der Regelung betroffen sein wird (BVerfGE 114, 258 <277>; vgl. BVerfGE 97, 157 <164>; 102, 197 <207>; 119, 181 <212>).

(...)

Der potentielle Ausschluss des Streikrechts könnte sich vielmehr erst aus kirchenrechtlichen und

² BVerfG, Beschluss vom 15.07.2015 – 2 BvR 2292/13.
³ Vgl. Kircheninfo Nr. 20, Frühjahr 2013, S. 4.

satzungsmäßigen Regelungen ergeben, setzt also zwingend weitere Maßnahmen der Kirchen und kirchlichen Einrichtungen voraus.

Selbst wenn die Kirchen solche Maßnahmen vornehmen würden, wäre damit noch nicht der Weg zu einer gerichtlichen Klärung eröffnet. Eine gerichtliche Klärung wäre nur dadurch herbeizuführen, dass die Kirchen – erneut – gegen einen Streikaufruf der Gewerkschaft ver.di Klage vor dem Arbeitsgericht erheben.

Das BVerfG verweist die Streitparteien für diesen Fall auf die Fachgerichte, also die Arbeitsgerichte:

> Die vorherige Befassung der Fachgerichte ist der Beschwerdeführerin zumutbar (vgl. BVerfGE 14, 6 <8>) und ermöglicht es, dem Bundesverfassungsgericht die Fallanschauung der Fachgerichte hinsichtlich der inzwischen modifizierten kirchenrechtlichen Vorschriften zu vermitteln (vgl. BVerfGE 65, 1 <37 f.>; 72, 39 <43>). Sollten die Fachgerichte bei Anwendung der vom Bundesarbeitsgericht formulierten Anforderungen an den ›Dritten Weg‹ auf das modifizierte kirchliche Arbeitsrecht zu dem Ergebnis gelangen, dass dieses den aufgestellten Anforderungen zwischenzeitlich gerecht würde, und wäre die Beschwerdeführerin dadurch selbst, gegenwärtig und unmittelbar betroffen, bliebe es ihr unbenommen, den sie beschwerenden Sachverhalt dem Bundesverfassungsgericht zur Prüfung vorzulegen.
(...)

4. Nichts anderes gilt zuletzt, soweit die Beschwerdeführerin eine Verletzung von Art. 19 Abs. 4 GG sowie durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einen gegen Art. 20 Abs. 3 GG verstoßenden Systembruch geltend macht.

Die Verfassungsbeschwerde von ver.di gegen das Streikurteil des BAG ist zurückgewiesen worden. Das sieht auf den ersten Blick wie eine Niederlage aus. Aus der Begründung des BVerfG folgt aber das Gegenteil: Der ›Dritte Weg‹ steht dem Streikrecht in kirchlichen Betrieben nicht entgegen.

Diese Auffassung wird auch in der Literatur vertreten. So legen Dieterich und Pfarr⁴ dar, dass die Evangelische Kirche in Deutschland mit ihrem Versuch gescheitert ist, durch das Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) die Anforderungen des BAG zu erfüllen. Es mangelt schon an einer angemessenen Beteiligung der Gewerkschaften. Und das Schlichtungsverfahren ist defizitär ausgestaltet, weil je nach Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretene Gewerkschaften keinen Einfluss auf die Besetzung des Schlichtungsausschusses haben.⁵ Und der Kirche ist es nicht gelungen, die Verbindlichkeit ihrer Regelungen herzustellen. Hierzu reicht die nur deklaratorische Feststellung im Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder anderen kirchenrechtlichen Vorschriften nicht aus. Denn das Arbeitsrechtsregelungsgesetz ist Kirchengesetz, das nach kirchlichem Verständnis den kirchlichen Arbeitgeber bindet. Wenn sich dieser aber an das Kirchengesetz nicht hält, dann haben weder die Gewerkschaft noch die betroffenen Arbeitnehmer die Möglichkeit, vor einem staatlichen oder einem kirchlichen Gericht die Anwendung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zu erzwingen. Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen sind Allgemeine Geschäftsbedingungen⁶, die nur dann gelten, wenn dies zwischen den Vertragsparteien, also Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ausdrücklich vereinbart wird, § 305 Abs. 2 BGB. Und genau das geschieht in vielen Einrichtungen gerade nicht. Und einzelvertragliche Abweichungen zu Lasten der Arbeitnehmer sind – im Gegensatz zum Tarifvertrag – jederzeit möglich, § 305b BGB. Daher kann es den Kirchen auf dem ›Dritten Weg‹ nicht gelingen, die vom BAG geforderte Verbindlichkeit für ihre Regelungen herzustellen.

Der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche hat diese Rechtsschutzlücke erkannt⁷. Und auch der Arbeitsgerichtshof der Katholischen Kirche schlägt sich mit diesem Problem herum, ohne eine Einhaltung der kirchlichen Normen durchsetzen zu können⁸.

Es bleibt also dabei: Auch in kirchlichen Betrieben darf die Gewerkschaft zum Streik aufrufen.



Mitglied der ver.di –
Landes- und Bundesfachkommission
e.sczepanski@gmx.de

4 Dieterich/Pfarr: Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen – ein erster Praxistest in: Jahrbuch sozialer Protestantismus, Bd.8, 2015, S. 126 ff.

5 Dieterich/Pfarr, a. a. O., S. 130 f.

6 Ständige Rechtsprechung, z. B. BAG, Urteil vom 17.11.2005 – 6 AZR 160/0; BAG, Urteil vom 25.09.2013 – 10 AZR 4/12; LAG Düsseldorf, Urteil vom 5. Dezember 2008 – 9 Sa 1008/08; LAG Nürnberg, Urteil vom 20.08.2014 – 4 Sa 96/14.

7 KGH-EKD, Beschluss vom 8.9.2011 Az.: I-0124/S 67-10.

8 KAGH, Urteil vom 30.11.2012 – K 14/12; vom 10.02.2012 – M 08/11; vom 06.05.2011 – M 10/10 und M 08/10; vom 25.06.2010 – M 06/10 und M 04/10.

Soziale Arbeit praktisch: Flüchtlingsarbeit

LISA CZICHON

Schätzungen der UNHCR zufolge sind weltweit fast 60 Millionen Menschen auf der Flucht. Ein kleiner Teil davon sucht in Deutschland Zuflucht. Die Nachrichten sind gefüllt mit Bildern von Kriegsgebieten, verzweifelten Menschen und überfüllten Zügen. Es wird über Grenzkontrollen und Notunterkünfte debattiert. Doch wie sieht der Alltag derjenigen aus, die hier mit den Flüchtlingen arbeiten?

Im Jahre 2014 wurden in Deutschland rund 200.000 Asylanträge gestellt, davon waren mehr als 170.000 Erstanträge. Im ersten Halbjahr 2015 waren es schon über 179.000 Anträge, im Vergleich zum Vorjahreszeitraum ergibt sich daraus ein Zuwachs von über 130 %. Angesichts der aktuellen politischen Lage werden die Prognosen über künftige Anträge regelmäßig nach oben korrigiert. Gab das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zu Jahresbeginn noch die Schätzung von 300.000 Asylanträgen im Gesamtjahr 2015 ab, so lag die Schätzung im August bei 800.000. Mitte September sprach Vizekanzler Sigmar Gabriel in einem Rundschreiben an seine Parteimitglieder sogar von einer Million Flüchtlingen.

Als im März 2014 das Übergangwohnheim der Arbeiterwohlfahrt (AWO) im Bremer Westen eröffnete, war dort Platz für 60 Flüchtlinge. Inzwischen leben 100 Bewohner in dem Haus, und sobald die aktuellen Umbaumaßnahmen abgeschlossen sind, wird es Platz für 145 Menschen geben. Kai Randecker ist seit der Eröffnung in der Einrichtung tätig. Seit 25 Jahren arbeitet er für die AWO. Schon in den 1990ern hat er in der Flüchtlingshilfe gearbeitet, dann einige Jahre im Suchtbereich und in der Haustechnik. Jetzt arbeitet er wieder mit Asylbewerbern, ist als Sozialassistent, Hausmeister und Vertreter der Heimleitung beschäftigt.

Verglichen mit anderen Unterkünften sind die Bedingungen in der Einrichtung im Stadtteil Gröpelingen gut. Die Zimmer sind voll, aber nicht überbelegt. Mit Ausnahme der Familienzimmer sind in jedem Zimmer nur zwei Bewohner untergebracht, das schafft mehr Privatsphäre und mindert das Konfliktpotenzial. In den anderthalb Jahren, in denen die Einrichtung besteht, gab es bisher erst zwei kleinere Polizeieinsätze – für eine Einrichtung dieser Größe eine bemerkenswerte Bilanz. Trotz der vielen Menschen unterschiedlichster Kulturen ist die Stimmung meist gut, fast schon familiär. Spannungen und Konflikte gäbe es natürlich immer wieder, erzählt Randecker. Aber meist bekämen die Bewohner die Situation auch ohne Hilfe wieder in den Griff, einschreiten müsse er selten.

Er ist zufrieden mit seinem Arbeitsplatz. Überstunden gibt es nur selten, und das Gehalt ist bei der AWO tariflich geregelt. Sozialassistenten und Integrationshelfer sind in der Entgeltgruppe 8 angesiedelt, Heimleitung und Sozialpädagogen werden mit Entgeltgruppe

›Was wirklich schön wäre zu haben, dass es Zeit gibt, dass man sich begegnen kann von Mensch zu Mensch‹



10 oder 11 eingruppiert. Ein Hausmeister oder Mitarbeiter ohne Ausbildung findet sich in Entgeltgruppe 5 wieder, weiß Betriebsratmitglied Derya Mutlu zu berichten. Auch er schätzt die Arbeitsbedingungen im Bereich der Flüchtlingshilfe als gut ein, nur selten kommen Beschwerden oder Überlastungsanzeigen aus diesem Bereich. ›Die, die dort arbeiten, wissen, worauf sie sich einlassen‹, sagt er.

Denn die Arbeitsbelastung ist hoch. 39,2 Stunden pro Woche ist Höchstleistung gefordert. Die wichtigste Fähigkeit für Randeckers Arbeit? ›Flexibilität!‹ Oft muss er seine Aufgaben unterbrechen, um an anderer Stelle auszuhelfen. Die Zimmer für Neuankömmlinge vorbereiten, mit den Behörden über die Umverteilung und Aufnahmekapazitäten sprechen, Spenden in Empfang nehmen, Dolmetscher und Termine organisieren, Fragen der Bewohner beantworten und nebenbei Behördenbriefe übersetzen. Jede Aufgabe verlangt volle Konzentration und erfordert, sich ganz auf sein Gegenüber einzustellen. Bis zur nächsten Unterbrechung.

Um die einhundert Bewohner kümmern sich derzeit drei hauptamtliche Vollzeitkräfte: die Heimleiterin Teresa Pfizenmaier, Kai Randecker sowie eine Kollegin, die sich vorrangig um die Wohnungsvermittlung kümmert. Dazu kommen noch ein Kollege, der allerdings in mehreren Einrichtungen gleichzeitig tätig ist, sowie eine Kollegin, die sich in Teilzeit um die Koordination kümmert. Zusätzliche Unterstützung erhalten sie von ehrenamtlichen Mitarbeitern, die unter anderem die Kleiderkammer und die Kinderbetreuung in der Unterkunft organisieren. Randecker ist dankbar für die Unterstützung, sieht die Situation aber auch kritisch. Eigentlich sei es nicht die Aufgabe von Freiwilligen, diese notwendigen Maßnahmen zu organisieren, sondern es müssten feste Stellen geschaffen werden.

Seit Jahren klagen die Flüchtlingsheime über Überbelegung und mangelnde Unterstützung. Die Ressourcen sind knapp, und die dringend benötigten Gelder können gar nicht so schnell freigegeben werden, wie sie schon wieder ausgegeben werden müssen. Über viele wichtige Hilfestellungen wird gesprochen, bisher allerdings nicht oder nicht ausreichend verwirklicht. Es fehlt an Kinderbetreuung, Sprachkursen, Bildungs- und Ausbildungsangeboten. Nach dem Auszug in die eigene Wohnung sind die Flüchtlinge meist auf sich gestellt und haben keine Anlaufstelle mehr. Viele

ehemalige Bewohner kommen regelmäßig in ihr altes Übergangwohnheim, um den Kontakt zu halten und sich mit Briefen und organisatorischen Dingen helfen zu lassen. Doch vor allem gibt es kaum psychologische Betreuung für die oft schwer traumatisierten Flüchtlinge. All diese Defizite müssen von den Mitarbeitern aufgefangen werden.

Das hat auch Jana Kleber [Name von der Redaktion geändert] gespürt. Die Studentin hat als Nachtwache in einem Wohnheim für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge gearbeitet, bis sie der Belastung nicht mehr Stand gehalten hat. Sie war dafür verantwortlich, dass die Jugendlichen rechtzeitig im Wohnheim und auf ihren Zimmern sind, war Ansprechpartnerin bei Fragen und Problemen, hat bei Erkältung den Tee ans Bett gebracht oder auch einfach nur mit den Jungen Karten gespielt. ›Die Jugendlichen reden meist nicht viel über ihre Vergangenheit, aber was bekannt ist, wird in den Akten festgehalten‹, erzählt sie. Sie habe sich die Akten aber gar nicht angesehen. ›Bei den furchtbaren Geschichten hätte ich mit den Jungs gar nicht mehr normal umgehen können‹, schüttelt sie den Kopf.

Sozialassistent Randecker hat im Laufe seiner Arbeit viele Geschichten gehört, die ihm die Flüchtlinge erzählt haben. Er ist einiges gewohnt, aber auch ihm fällt es nicht leicht, damit umzugehen. Die Belastung ist groß, und nicht immer gelingt die eigene innere Abgrenzung. Er wünscht sich nicht nur psychologische Unterstützung für die Flüchtlinge, sondern auch Supervisionen für die Mitarbeiter. ›Wir können im Team darüber reden, das ist schon gut‹, sagt er. Aber reichen würde es nicht. Er selbst profitiert von seiner Zeit im Suchtbereich, dort gab es klare Strukturen und häufige Supervision für die Mitarbeiter. ›Damals war es mir fast zu viel Supervision. Aber für die Arbeit heute hilft es mir sehr.‹

Hilfe wird auf vielen Ebenen benötigt. Doch nicht jede gutgemeinte Hilfe ist auch wirklich hilfreich. Durch die vielen Spendenaufrufe wurden die Notunterkünfte und Übergangwohnheime in jüngster Zeit regelrecht von Sachspenden überschwemmt. Die Mitarbeiter vor Ort sind hin- und hergerissen zwischen Begeisterung und Überforderung. ›Wir haben nicht die Kapazitäten, die ganzen Spenden zu sortieren oder zu lagern‹, bedauert die Leiterin einer Flüchtlingsunterkunft. Sie bittet die Spender, vorher in den Einrichtungen nachzufragen, was aktuell tatsächlich gebraucht wird. In vielen

Städten haben sich Online-Initiativen gebildet, die die freiwillige Hilfe koordinieren und auch Bedarfslisten veröffentlichen.

Was immer benötigt wird, sind Zeitspenden. Barbara Schneider vom Verein Zuflucht betont die Notwendigkeit solcher Zeitspenden: ›Unsere hauptamtlichen Mitarbeiter sind ausgelastet. Was wirklich schön wäre zu haben, wäre, dass es Zeit gibt, dass man sich begegnen kann von Mensch zu Mensch‹, sagte sie kürzlich in einem Fernsehinterview. Der Kreativität sind dabei keine Grenzen gesetzt, und es muss auch nicht immer ein großer Ausflug sein. Ob eine kleine Stadtführung, der Gang zum Spielplatz oder einer Behörde, die Hilfe bei den Hausaufgaben oder einfach nur eine Tasse Kaffee – all das vermittelt den Flüchtlingen das Gefühl, willkommen zu sein, und erleichtert die Integration.

Kai Randecker sieht das genauso: ›Das Wichtigste ist der Kontakt zu anderen Menschen.‹ Auch ihm geht es nicht um große Aktionen, sondern zunächst einmal um den ersten Schritt. Die Bewohner möchten raus, möchten mit Menschen sprechen. Das teilweise monatelange Herumsitzen mache auf Dauer antriebslos und depressiv. Um den Flüchtlingen und allen Interessierten die erste Kontaktaufnahme zu erleichtern, gibt es im Gröpelinger Übergangwohnheim jede Woche ein offenes Café, in dem sich die Menschen zwanglos in geschütztem Rahmen begegnen können. Das Konzept hat sich bewährt, Randecker kann es jeder Einrichtung nur empfehlen. Er wünscht sich, dass noch

mehr Menschen solche Orte zur Begegnung nutzen und die Berührungängste verlieren.

Doch vor allem würde er gerne die Bürokratie verändern und beschleunigen. Den Bewohnern seiner Unterkunft fehlt es an Struktur und Beschäftigung. ›Hier ist keiner, der nur rumsitzen will. Alle, die hier sind, wollen arbeiten. Sie dürfen nur nicht‹, ärgert er sich. Er hält sich zurück, doch die Frustration ist ihm deutlich anzusehen. ›Das Warten ist das Anstrengendste.‹ Und es wird viel gewartet in der Unterkunft. Auf die Anhörungen zum Asylverfahren. Darauf, ob die Familie nachkommen darf. Ob man wieder umverteilt wird. Ob man endlich eine eigene Wohnung bekommt und aus dem Übergangwohnheim ausziehen kann. Ob man arbeiten darf. Ob man eine Chance auf eine selbstbestimmte Zukunft bekommt.

Die Aufenthaltsdauer in einem Übergangwohnheim soll in der Regel drei Monate dauern, im Anschluss sollen die Flüchtlinge im Idealfall in eine eigene Wohnung ziehen. Aufgrund der Wohnungsknappheit und überlasteten Behörden sieht die Realität meist anders aus. ›Viele bleiben länger, einige sind schon seit einem Jahr bei uns‹, berichtet Randecker. ›Es gibt einfach nicht genügend Wohnungen.‹ Wenn er von Behörden und der Politik spricht, wirkt Randecker frustriert. Doch auf die Frage, was das Schönste an seiner Arbeit sei, leuchtet es in seinen Augen, und die Antwort kommt sofort: ›Die Menschen!‹



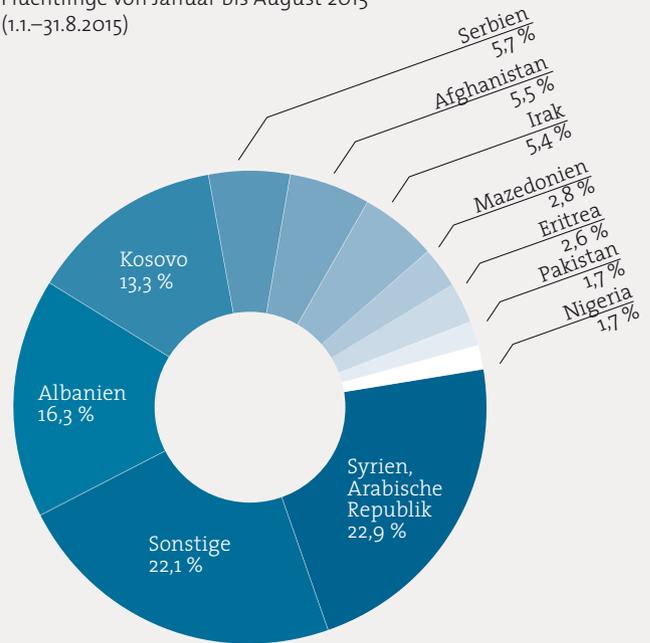
L I S A C Z I C H O N

Königsteiner Schlüssel

Die Verteilung der Flüchtlinge auf die verschiedenen Bundesländer wird durch den sogenannten Königsteiner Schlüssel geregelt. Dieser wird jährlich anhand der Bevölkerungszahlen und Steuereinnahmen der Bundesländer neu berechnet. Für 2015 wurden folgende Quoten errechnet:



Die häufigsten Herkunftsländer der Flüchtlinge von Januar bis August 2015 (1.1.–31.8.2015)



Flüchtlingshilfe aktiv vor Ort unterstützen



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

- in den letzten Wochen haben Zehntausende Menschen in Deutschland Zuflucht vor Krieg, Hunger, Gewalt und Verfolgung gesucht. Und die Zahl der Zufluchtsuchenden wird in der kommenden Zeit eher noch zunehmen. Jetzt ist schnelle Hilfe nötig.

Dies stellt uns insgesamt vor große Herausforderungen. Unsere Kolleginnen und Kollegen in den Städten und Gemeinden leisten enorm viel, um die Menschen gut unterzubringen. Mittlerweile haben sich viele Initiativen gegründet, um dafür zu sorgen, dass die Flüchtlinge in Deutschland Fuß fassen können. Wir möchten hier an die vorbildlichen Aktionen am Münchener Hauptbahnhof hinweisen, wo viele ehrenamtliche Helferinnen und Helfer mitgeholfen haben, den Ansturm der Flüchtlinge zu bewältigen.

Im Bundesvorstand haben wir die Situation beraten und möchten euch aufrufen, euch im Rahmen der Möglichkeiten an örtlichen Aktionen zu beteiligen oder selber tätig zu werden. Konkrete Hilfsmöglichkeiten sind: In den Betrieben und Verwaltungen können Spendenaktionen (warme Kleidung, feste Schuhe, Malstifte, Spielsachen usw.) organisiert werden. ver.di kann Räume für Deutschkurse zur Verfügung stellen. Außerdem könnten Kolleginnen und Kollegen Hilfe bei Behördengängen anbieten. Betriebliche Interessenvertretungen könnten sich dafür einsetzen, dass ihr Arbeitgeber für Flüchtlinge Praktikums-, Ausbildungs- und/oder Arbeitsplätze zur Verfügung stellt.

Das Thema wird uns sicherlich auch auf dem Bundeskongress vom 20. bis 26. September 2015 in Leipzig beschäftigen, zumal dort seit dem 8. September einige hundert Flüchtlinge in einer Messehalle untergebracht sind.

Völlig klar ist: ver.di verurteilt Gewalt gegen Flüchtlinge auf das Schärfste. Wir werben für Solidarität mit den Geflüchteten.

Wir sind sicher, dass es jetzt schon eine Menge Hilfe von ver.di-Mitgliedern für Flüchtlinge gibt. Damit viele gute Beispiele breit aufgenommen werden können, wäre es hilfreich, wenn ihr uns schnell über solche Aktivitäten informieren würdet, am einfachsten per E-Mail an das Büro Bundesvorstand (bundesvorstandsbuero@verdi.de).

Bitte gebt das Schreiben auch an die Haupt- und Ehrenamtlichen in eurem Bereich und in die Interessenvertretungen eurer Betriebe und Verwaltungen weiter.

- Mit freundlichen Grüßen

Frank Bsirske
Frank Bsirske

Gehaltstabelle TV-L

- E5 Hausmeister, Mitarbeiter ohne Ausbildung
- E8 Sozialassistent/Integrationshelfer
- E9 Wohnungsvermittlung
- E10 Heimleitung (ggf. auch E11)

Bielefelder Appell: Geld ist genug da – es muss nur anders verteilt werden!

CHRISTIAN JANßEN

›Soziale Arbeit ist mehr wert‹, so lautet eine ver.di-Initiative zur Aufwertung der Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen. In diesem Sinne beklagte der 2012 veröffentlichte Bielefelder Appell die zunehmende Arbeitsverdichtung und mangelnde Refinanzierung sozialer Arbeit in Deutschland. Der Autor gibt einen Zwischenstand und berichtet über die weitere Entwicklung.

Bielefeld besitzt unter anderen mit den evangelischen v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel, dem Johanneswerk, dem Diakonieverband und der Stiftung Ummeln sowie Einrichtungen von AWO, DRK und der Gesellschaft für Sozialarbeit eine für Großstädte bundesweit einmalige Vielfalt und Dichte von Einrichtungen und Diensten des Sozial- und Gesundheitswesens außerhalb der Krankenhäuser. Bielefeld wird von manchen daher auch als ›Hauptstadt der Diakonie‹ bezeichnet. Mehr als 13.500 Beschäftigte arbeiten in der Pflege, Betreuung und Begleitung von alten, behinderten und psychisch kranken sowie sozial geschwächten Menschen. Die 21 Betriebsräte und Mitarbeitendenvertretungen aus diesen Bielefelder Einrichtungen und Diensten beklagten im Ende 2012 veröffentlichten Bielefelder Appell die zunehmende Arbeitsverdichtung in ihren Arbeitsfeldern (z. B. Janßen, 2013a, b, 2015, Tambour, 2013; Zechert, 2012).

Der Bielefelder Appell thematisierte angesichts der damaligen Bankenkrise mit der ›Rettung notleidender Banken‹ in Milliardenhöhe die mangelhafte Refinanzierung sozialer Arbeit in Deutschland. Kein Geld – keine Mitarbeitenden – so könnte das Motto lauten, wenn es nicht so tragisch wäre. Kein Geld heißt eben auch: nur eine Altenpflegerin auf Station, keine Erziehungsberatungsstelle in der Stadt und Stress für alle Verbliebenen. Der Bielefelder Appell stellte damals schon die Frage nach der gesellschaftlichen Verantwortung bei Kürzungen in Feldern der Daseinsvorsorge: ›Was ist der Gesellschaft – also uns allen – Gesundheit, Pflege, Betreuung und Begleitung wert?‹ Diese Frage spielt gerade in der aktuellen Tarifaueinandersetzung um die Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes in KiTas und Schulen wieder die entscheidende Rolle. Eine Wertschätzung der Gesellschaft für die verantwortungsvolle Arbeit im sozialen und gesundheitlichen Bereich repräsentiert sich auch über gesunde Personalschlüssel und angemessene Gehälter.

Inzwischen haben sich mehr als 140 unterstützende Interessenvertretungen, Geschäftsführungen und Vorstände, Organisationen, Fachverbände und Gewerkschaften dem Bielefelder Appell angeschlossen. Darunter sind die Dachorganisationen von mindestens 1.650 MAVen, die nach eigenen Angaben über 420.000 Beschäftigte in diakonischen Einrichtungen vertreten. Unterstützende sind aber auch das Bündnis für Gute Pflege, das von namhaften Organisationen wie Paritätischer, AWO, DRK,

»Es geht also um Verteilungsgerechtigkeit. Der Mensch muss im Mittelpunkt stehen.«



Diakonie und Caritas über den Sozialverband Deutschland und Verband der Kriegsopfer bis zum DGB und ver. di getragen wird, oder der Bundesverband von Angehörigen- und Betreuervertretungen für Menschen mit Behinderung in diakonischen Wohneinrichtungen, die Deutsche Gesellschaft für Soziale Psychiatrie (DGSP), der Deutsche Berufsverband für Altenpflege (DBVA) und der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt (KDA).

Der Bielefelder Appell wurde über den Verteiler der Bundestagsdrucksache als Material für die Abgeordneten verschickt (Deutscher Bundestag, 2012) und die Inhalte politisch in die landespolitischen Ziele einer Regierungspartei in NRW aufgenommen (Bündnis 90/ Die GRÜNEN, 2013). Ebenfalls 2013 haben die 21 Interessenvertretungen des Bielefelder Appells zum ersten Mal zu einem »Weißen Block« bei den 1. Mai-Kundgebungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes aufgerufen. Die gemeinsame Farbe Weiß sollte die Arbeitsfelder der Pflege, Betreuung und Begleitung deutlich machen und Solidarität zwischen den sonst vereinzelt Arbeitenden herstellen. Außer in Bielefeld gab es Aktionen in Berlin, Bremen, Reutlingen und München (Janßen, 2013). 2015 gab es den Weißen Block wieder in Bielefeld und Berlin sowie in Bochum.

Der Bielefelder Appell gibt eine Zustandsbeschreibung der sozialen Arbeitsfelder in Deutschland und ihre Bewertung wieder. Welche Forderungen ergeben sich aus der Analyse des Bielefelder Appells?

Das Sozial- und Gesundheitssystem ist eine tragende Säule unserer Gesellschaft. Es ist Bestandteil der staatlichen Daseinsvorsorge in Bund, Land und Kommune. Dieses System muss stabil und nachhaltig aufgestellt sein, um den Menschen ein Leben in guter seelischer und körperlicher Gesundheit zu ermöglichen, Krankheiten zu heilen und Leiden zu lindern. Ein solches System ist Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe, soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit.

Diese staatlichen Aufgaben dürfen nicht nach ökonomischen Kriterien und Modellen des Wettbewerbs ausgerichtet werden. Hier geht es um eine GESELLSCHAFTLICHE AUFGABE, finanziert von der Gemeinschaft.

Die Frage der Finanzierung übersetzt: Es geht um Politik – insbesondere die Steuerpolitik –, die seit Jahrzehnten die Weichen so stellt, dass die gesellschaftliche Schere zwischen Arm und Reich immer weiter auseinanderklafft. Politik muss dafür sorgen, dass die

gesellschaftliche Verpflichtung zur Ermöglichung von Teilhabe und Versorgung uneingeschränkt stattfinden kann. Privatisierungen sind keine Lösung, da mit ihr Gewinne generiert werden, die zu Lasten der Allgemeinheit entstehen.

Es geht also um Verteilungsgerechtigkeit. Es geht um eine Gerechtigkeit bei den Einnahmen des Staates. Es geht um die Finanzierung der Einrichtungen und Dienste, um die Finanzierung von Krankenbehandlung, Arbeitslosigkeit und Renten. Der Mensch muss im Mittelpunkt stehen!

Falsche Anreize zum Beispiel haben im Krankenhaus und in den Arztpraxen zu einer Versorgung geführt, die einseitig auf medizintechnische sowie pharmakologische Intervention und apparative Überwachung setzt, anstatt eine ganzheitliche Sichtweise von Zuwendung, Heilen und Pflege in den Mittelpunkt zu rücken.

Das Gesundheits- und Sozialwesen muss wieder zu einem qualitätsorientierten System umgebaut werden, das grundlegende gesellschaftliche Werte definiert, in den Vordergrund rückt und ihre Umsetzung überprüft.

Ein auf körperliche Defizite eingeeengter Pflegebegriff in der Altenpflege hat derzeit zum Beispiel die Funktion, den Anteil der nach dem Gesetz Pflegebedürftigen gering zu halten. Dass bei informeller Pflege durch Angehörige keine Lohnersatzzahlung erfolgt, sondern nur eine als Pflegegeld bezeichnete Anerkennungsprämie gezahlt wird, läuft in einem familienbasierten Pflegesystem wie dem deutschen zugleich darauf hinaus, dass den sich sorgenden Angehörigen die Rolle eines billigen Pflegedienstes zugewiesen wird. Das Bremsen der fachlich gebotenen Höherqualifizierung von Pflegehilfskräften soll darüber hinaus dafür sorgen, dass Ansprüche auf bessere Bezahlung professioneller Pflegearbeit gar nicht erst entstehen.

Investitionen in ein gutes öffentliches Pflege- und Betreuungssystem entlasten jedoch die Sozialkassen und steigern das Potenzial an gut qualifizierten Arbeitskräften. Dort, wo Pflege als öffentliche Aufgabe und öffentliches Gut betrachtet wird, entstehen im Pflege-sektor gut bezahlte, qualifizierte Arbeitsplätze, die für Wachstum sorgen.

Es gibt nach Heintze (Heintze, 2012, S. 45 ff.) mehrere Möglichkeiten, auf die prekäre Situation in Deutschland zu reagieren: Vorwärtsgerichtet wäre ein Paradigmenwechsels hin zur Bedarfs- und Qualitätssteuerung. Ein

servicebasiertes System wie in den skandinavischen Ländern zielt in erster Linie darauf ab, das professionelle Pflegesystem zu stützen und weiterzuentwickeln. Es muss in Deutschland einen Vorrang der formellen Pflege geben; eine ausreichende öffentliche Finanzierung, einen weiten Pflegebegriff, eine hohe Professionalisierung sowie eine qualitativ hochwertige kommunale Pflegeinfrastruktur.

In der stationären allgemeinmedizinischen und psychiatrischen Versorgung wie auch in stationärer und ambulanter Pflege, Betreuung und Begleitung brauchen wir verbindliche Personalschlüssel, die festschreiben, für wie viele Patienten/-innen ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin zuständig ist. Es muss rechtsverbindlich sein, auf wie viel Zuwendung die Betroffenen in unserer Gesellschaft einen Anspruch haben.

Pflege, insbesondere Altenpflege, ist durch einen hohen Anteil privater und kirchlicher Dienste von einer geringen Tarifbindung betroffen. Nur knapp ein Viertel der Einrichtungen und Dienste arbeiten auf der Basis eines Tarifvertrags zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaften (verdi, 2008).

Zu den Forderungen des Bielefelder Appells gehört damit auch ein gemeinsamer Tarifvertrag Soziales (vgl. Janßen, 2015). Notwendig ist ein der Leistung der Pflege- und Sozialarbeitskräfte angemessenes Tarifniveau in ALLEN sozialen Arbeitsfeldern und eine bundesweite Tarifbindung. Die Arbeit muss aufgewertet und über angemessene Gehälter finanziell wertgeschätzt werden. Es ist nicht plausibel, warum Techniker (mehrheitlich Männer) im Durchschnitt 800,- Euro mehr erhalten als Krankenpflegekräfte (überwiegend Frauen, vgl. Öz & Bispinck, 2009, Bispinck et. al., 2012). Aber auch eine nachhaltig gesunde Arbeit unter guten Arbeitsbedingungen sowie die Sicherung der Professionalisierung sozialer Arbeit müssen tariflich gesichert werden.

Die Kirchen haben hier bislang Vorteile durch die von ihnen genutzten Freiräume des Grundgesetzartikels 140, der das ›Selbstbestimmungsrecht der Kirchen‹ fest schreibt. Hier sollten die Kirchen längst erkannt haben, dass dieser vermeintliche Vorteil zu einer fortlaufenden Abwärtsspirale mit gegenseitiger Konkurrenz um billigere Angebote geführt hat. Keine Einrichtung wird dieses Dumping letzten Endes unbeschadet überleben, egal ob von Diakonie und Caritas oder dem Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband mit seinen Einrichtungen

und Diensten, der Arbeiterwohlfahrt oder dem Deutschen Roten Kreuz. Die kirchlichen und weltlichen Träger müssen sich zusammentun, um mit ihren Beschäftigten zusammen eine starke Lobby für eine angemessene Refinanzierung durch den Staat zu bilden. Hier stehen auch Patienten- und Angehörigenverbände mit den Mitarbeitenden und Einrichtungsleitungen auf der gleichen Seite. Denn offensichtlich kann es nur zusammen gelingen, die Einsichtsfähigkeit der Politiker zu erweitern und sie zu nachhaltigen Taten anzustiften. Die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) zusammen mit der Diakonie Deutschland auf der einen sowie die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und die Hans-Böckler-Stiftung auf der gewerkschaftlichen Seite haben vor kurzem ›5 Thesen für eine sozial gerechte Gesellschaft‹ veröffentlicht, in denen sie diesen Zusammenschluss erproben (Hans-Böckler-Stiftung et. al., 2015). Darin vertreten sie Positionen wie ›Ein starker Sozialstaat ist die Voraussetzung für eine gerechte Gesellschaft‹ oder ›Ein qualitativ hochwertiger Ausbau gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen benötigt ausreichende Ressourcen‹. ›Die Strukturen des Sozialstaats müssen stärker an den gemeinsamen Interessen von Menschen mit Begleitungs- und Unterstützungsbedarf und von Beschäftigten der Sozial- und Gesundheitswirtschaft ausgerichtet werden‹, formulieren sie weiter und erläutern, dass ›eine gelingende Gesellschaft und ein intaktes Gemeinwesen eine Reduzierung sozialer Ungleichheit erfordern‹.

Geld ist in dieser Gesellschaft vorhanden, wie das Betreuungsgeld zeigt, das als staatliche Nichtnutzungsprämie für staatlich finanzierte Kindertagesgruppenplätze von der Politik eingeführt wurde und jährlich 1,2 Mrd. Euro kostet. Diese Summe entspricht in etwa den Aufwendungen für die in der aktuellen Streikbewegung geforderte Aufwertung der Sozial- und Erziehungsdienste (Frankfurter Rundschau, 6.5.2015).

Wie kann ein ›servicebasiertes‹, professionalisiertes System von Pflege, Betreuung und Begleitung finanziert werden? Woher soll das Geld auf Dauer kommen? Der Bielefelder Appell bezieht dazu neben der Wiederherstellung der Unternehmensbesteuerung aus Zeiten der CDU-Regierung Kohls vor 1998 Überlegungen zur Einführung einer ›Bürgerversicherung‹ auf alle Einkommensarten ohne Bemessungsgrenze ein. Dabei sollen neben dem Gehalt zum Beispiel auch Kapitaleinkünfte

oder Mieteinnahmen etc. herangezogen werden. Denn nur eine Verbreiterung der Finanzierungsbasis über die kleine Teilmenge der abhängig Beschäftigten hinaus schafft eine einheitliche und gerechte Basis sozialstaatlicher Maßnahmen. Diese kann auch die Finanzierungsgrundlage pflegerischer und sozialer Arbeit verbreitern und solidarischer gestalten. Heute erfolgt die Finanzierung einseitig durch die infolge der Prekarisierung schrumpfende Gruppe der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Logik – Versicherte mit einem höheren Einkommen finanzieren solidarisch einen günstigeren Tarif für andere – muss für alle Einkommensarten ohne Begrenzung gelten. Das heutige kapitalbasierte Versicherungssystem der privaten Krankenkassen für Selbstständige und Angestellte mit hohem Einkommen funktioniert dagegen nur ohne die Verpflichtung einer gesamtgesellschaftlichen Solidarität. Ein hohes Einkommen ermöglicht in Deutschland so den egoistischen Austritt aus dem Solidarsystem. Das gehört der Gerechtigkeit Willen schnellstens geändert.

Es ist notwendig, gesellschaftspolitische Themen im Zusammenhang mit der neoliberalen Veränderung der Lebenswelten aufzugreifen, zum Beispiel zur Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen und deren Umsetzung in Deutschland, der Inklusion (NETZWERK ARTIKEL 3 e. V., 2008). Das gilt auch für ehemals progressive, nun aber neoliberal angepasste Konzepte wie der Sozialraumorientierung. Konzepte in der sozialen und psychiatrischen Arbeit wie ›ambulant vor stationär‹, das Pauschalierende Entgeltsystem für Psychiatrie und Psychosomatik (PEPP) oder die ›Weiterentwicklung‹ der Eingliederungshilfe in einem Bundesteilhabegesetz müssen verändert werden. Gerade dieser letztgenannte Gesetzgebungsprozess ist in einer entscheidenden Phase – in der die letzten fortschrittlichen Elemente zur Disposition stehen. All diese guten Konzepte müssen den Menschen dienen und dürfen nicht zur Kosteneinsparung benutzt werden, die durch Hochglanzbroschüren und Sonntagsreden kaschiert wird. Das Land hat eine bessere Politik verdient als arm

regierte Haushalte auf allen Ebenen. Die Privatisierung von Einrichtungen und die Rosinenpickerei der gewinnorientierten Gesundheitskonzerne (wie Fresenius oder Röhn-Klinikum) stehen im Widerspruch zum Politikverständnis einer umfassenden professionellen staatlichen Daseinsfürsorge. Auf Seiten der Beschäftigten sind endlich angemessene Gehälter und gute Arbeitsbedingungen in allen Berufsfeldern notwendig.

Ein wichtiges Ziel der Initiatorinnen des Bielefelder Appells war 2012, dass er von allen Interessenvertretungen aus Pflege, Betreuung und Begleitung in der ›Hauptstadt der Diakonie‹ unterstützt wurde. Das heißt hier wurde eine gemeinsame Basis für einen ›Aufschrei‹ geschaffen – über alle Unterschiede zwischen weltlichem und kirchlichem Bereich sowie den beteiligten Berufsgruppen in Pädagogik, Kranken- und Altenpflege hinweg. Ebenso müssen bundesweit kritische Initiativen, Berufsverbände und Gewerkschaften zusammen aktiv werden. Denn das Problem der neoliberalen Sozial- und Gesundheitspolitik betrifft neben den direkt Betroffenen und ihren Angehörigen ALLE Professionellen. Es geht zunächst um die Vernetzung und den Zusammenschluss der Beteiligten – Aktive, Akteure und andere Interessierte. Dann muss eine gemeinsame Analyse der Situation in den sozialen Arbeitsfeldern erfolgen, um schließlich mit klaren Forderungen gemeinsam an die Politik und die Öffentlichkeit zu gehen. Über alle Grenzen und Differenzen hinweg müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus Arbeitsfeldern des Sozial- und Gesundheitssystems gemeinsam die gesellschaftspolitische Bedeutung für Pflege, Betreuung, Begleitung und Beratung deutlich machen. Millionen von Menschen sind betroffen – ob als Professionelle in Arbeit und Leitung, direkt Betroffene oder als Angehörige. Diese zusammenzubringen, ist Aufgabe der weiteren Arbeit. Die noch schlafende gesellschaftliche Lobby für eine menschliche soziale Arbeit muss sich ihrer Macht bewusst werden, um der Gesellschaft den Spiegel vorzuhalten.



C H R I S T I A N J A N S S E N

Dipl. Psychologe, PP, Vorsitzender der Mitarbeitendenvertretung Bethel regional und stellv. Vorsitzender der Gesamt-MAV in den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel
Kontakt: christian.janssen@bethel.de

L I T E R A T U R :

- Bispinck, R., Dribbusch, H., Öz, F. & Stoll, E.: Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen, Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier 07/2012.
- Hans-Böckler-Stiftung, Evangelische Kirche in Deutschland (EKD), Diakonie Deutschland & Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di): 5 Thesen für eine sozial gerechte Gesellschaft, Berlin, März 2015.
- Janßen, Chr.: Geld ist in dieser Gesellschaft genug da – es muss für die Menschen eingesetzt werden, Der ›Weiße Block‹ bei den 1. Mai-Demonstrationen des DGB 2013, Arbeitsrecht und Kirche, 2013, S. 55–57.
- Janßen, Chr.: Wie viel sind uns Menschen wert? Banken und Autoindustrie werden gepöppelt. Für die Arbeit mit Menschen ist weniger Geld da. Das kann nicht sein, mahnt der Bielefelder Appell, Teil 6 der Publik-Forum-Serie Aktion Sozialwort 2013, Publik Forum, 2013, S. 15, 17.
- Janßen, Chr.: Betriebsräte und Mitarbeitendenvertretungen als Akteure gegen die zunehmende Ökonomisierung in sozialen Arbeitsfeldern – Das Beispiel des Bielefelder Appells, In: Müller, C., Mührel, E. & Birgmeier, B. (Hrsg.), Soziale Arbeit in der Ökonomisierungsfalle? Analysen und Alternativen, Frankfurt, VS Verlag, 2015.
- NETZWERK ARTIKEL 3 e. V.: Schattenübersetzung des NETZWERK ARTIKEL 3 e. V., Korrigierte Fassung der deutschen Übersetzung des Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, 2008.
- Öz, F. & Bispinck, R.: Was verdienen Technikerinnen und Techniker? Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier 02/2009.
- Tambour, B.: Die Pflege – ein Pflegefall, Im ›Bielefelder Appell‹ machen Mitarbeiter aus Alten- und Behindertenheimen klar: ›So geht es nicht mehr weiter‹, Publik Forum, 2013, 4, S. 25.
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft: Personalentwicklung und Fallzahlen 2000 bis 2010, ver.di.publik, drei, 41, Januar 2012, S. 3.
- Zechert, Chr.: Steigender Druck, sinkende Motivation. Bielefelder Beschäftigte in Pflege und sozialen Diensten schlagen Alarm, Psychosoziale Umschau, 2012, 4, S. 4–5.

Der Bielefelder Appell und Materialien im Internet finden sich unter: www.soltauer-impulse.culturebase.org

Nachruf

Viel zu früh – Zum Tod unserer Vorstandskollegin Annette Müller

L O T H A R G E R M E R

Die Nachricht traf uns unvorbereitet und löste traurige Ratlosigkeit aus. Nach kurzer schwerer Krankheit ist unsere Vorstandskollegin Annette Müller verstorben.

Annette gehörte seit 2009 dem Vorstand der ag-mav-Niedersachsen an. Sie brachte dort insbesondere ihre fundierten Erfahrungen aus dem Bereich der Altenhilfe ein und leitete den Arbeitskreis der Mitarbeitervertretungen der Altenhilfeeinrichtungen, welcher unter ihrer Leitung eine sehr positive Entwicklung nahm.

Im Oktober 2014 übernahm sie weitere Verantwortung, seither gehörte sie dem geschäftsführenden Vorstand der ag-mav-Niedersachsen an und hat neue Akzente in dessen Arbeit eingebracht. Annette war seit 1997 im Bischof-Lilje-Altenzentrum Osnabrück, einer Einrichtung des Diakoniewerks Osnabrück, tätig. Seit 1999 war sie Mitglied und seit 2008 Vorsitzende der dortigen Mitarbeitervertretung. In der neu gebildeten ›Konzern-MAV‹ des Diakoniewerks Osnabrück übernahm sie den stellvertretenden Vorsitz.

Annette war eine aktive Gewerkschafterin und arbeitete in verschiedenen ver.di-Gremien mit. Sie engagierte sich leidenschaftlich für den Tarifvertrag in der Diakonie Niedersachsen. So war sie auch Mitglied der Tarifkommission und setzte sich beharrlich dafür ein, dass die Kontakte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern trotz schwieriger Verhandlungssituationen nicht abbrachen.

Eines ihrer wichtigsten Anliegen in ihrem Wirken war es, Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben in die Lage zu versetzen, eigenverantwortlich und selbstständig die berechtigten eigenen Interessen wahrzunehmen.

Sie brachte sich mit ihrer geschätzten Sachlichkeit in die komplexe Arbeit der ag-mav ein. Sie ergriff das Wort, ob in landesweiten Mitgliederversammlungen oder während der zahlreichen Seminare des Fortbildungsvereins der ag-mav, dia e. V. Als Gewerkschafterin war sie sowohl auf der bezirklichen als auch auf der Landesebene im Fachbereichsvorstand 03 (Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen) tätig.

Für das Thema Frauen- und Gleichstellung auch auf Bundesebene. In der ver.di-Fachgruppe Altenpflege war Annette auf Landesebene aktiv und hat sich mit Ideen und Aktionen, die die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben erreichten, eingebracht. Zuletzt war Annette sehr engagiert bei dem Thema Pflegekammer. Dort wurde sie nicht müde, die kritischen Positionen von ag-mav und Gewerkschaft deutlich zu machen.

Wir haben mit dem viel zu frühen Tod von Annette Müller eine engagierte Kollegin verloren, die sich leidenschaftlich für Kollegialität und Mitbestimmung eingebracht hat.

Annette wirkte in Sitzungen eher zurückhaltend, wenn sie sich aber zu Wort meldete, dann engagiert und vehement. Ungerechtigkeiten konnte sie nicht ertragen, besonders wenn es Menschen traf, die ohnehin schon zu den Benachteiligten gehörten.

In ihrer Freizeit liebte sie alles ums Fahrrad. Sie erzählte schöne Anekdoten ›rund ums Rad‹ und gab uns gerne Tipps.

Ihre kritische wie konstruktive Stimme, aber auch ihr trockener Humor werden uns fehlen.

Wir sind sehr traurig.

Für Mitarbeitervertretungen + **Fachbuchratgeber**



KLAUS
KELLNER

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
es bestellen immer mehr MAVen ihre Fachliteratur bei uns. Warum? Wir bieten nur die Literatur an, die vornehmlich arbeitnehmerorientiert ist. Neben den hier vorgestellten besorgen wir natürlich auch alle anderen lieferbaren Titel und beraten bei der Auswahl. Ein Besuch auf unserer Homepage lohnt sich ebenso: www.kellnerverlag.de



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.

4. akt. Auflage 2013, 848 Seiten, Hardcover, KellnerVerlag, inklusive Änderungen der 11. Synode 2013 als Beilage. 49,90 Euro. Auch als E-Book bei allen gängigen Portalen



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, 160 Seiten, KellnerVerlag, 9,90 Euro



NR. 100 > KITTNER
Arbeits- und Sozialordnung 2015

Alle wichtigen Gesetze und Verordnungen, mit Einleitungen und Checklisten.

40. Auflage 2015, 1824 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 28,00 Euro



NR. 273 > WOLFGANG DÄUBLER
Arbeitsrecht

Der bewährte Ratgeber vermittelt für jeden Arbeitnehmer das nötige Rüstzeug, um ohne juristische Vorkenntnisse arbeitsrechtliche Probleme erkennen und einschätzen zu können. Die Schwerpunkte der 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. 313 > ESSER > WOLMERATH
Mobbing und psychische Gewalt

Der Ratgeber für Betroffene und die Interessenvertretung. Zeigt Handlungsmöglichkeiten zur Bewältigung der Situation und hilft bei Konflikten am Arbeitsplatz.

9. Auflage 2015, 368 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 19,90 Euro



NR. 443 > DEPPISCH > JUNG U. A.
Tipps für neu- und wieder-gewählte 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, 303 Seiten, Bund-Verlag, 24,90 Euro



NR. 018 > Baumann-Czichon (Hrsg.)
Die EKA. Entscheidungs-Sammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht

Wichtiges Nachschlagewerk für Mitarbeitervertretungen und Personalabteilungen der verfassten Kirchen, bei Caritas und Diakonie. Gut lesbare Kurzdarstellung kirchlicher Schlichtungs- und Schiedsstellen, ergänzt durch Arbeitsgerichtsurteile.

Über 400 Entscheidungen auf über 1.900 Seiten bislang 2 Ordnern, künftig digital 89,00 Euro, Ergänzungslieferungen erscheinen einmal pro Jahr.



NR. 527 > ZWOSTA
> SCHIERING > JACOBOWSKY
Arbeitszeit – Arbeitszeitorganisation – Dienstplangestaltung

Von der Berechnung des Personalbedarfs bis zur Jahresurlaubsplanung und Dienstplangestaltung werden wichtige Details erläutert. Die Beteiligungsmöglichkeiten der MAV werden ausführlich dargestellt. Mit Glossar und Stichwortverzeichnis.

412 Seiten, Softcover, KETTLER-Verlag, 34,90 Euro



NR. 538 > DEPPISCH U. A.
Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z

Das Lexikon informiert über Aufgaben und Rechte der Interessenvertretung der Evangelischen Kirche. Im Vordergrund steht die Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche (MVG-EKD). Neu ist die CD-ROM mit Arbeitshilfen zur Übernahme in die Textverarbeitung.

3. Auflage 2011, 656 Seiten, gebunden, Bund-Verlag, 49,90 Euro, 4. Auflage, erscheint Juni 2015

EuGH: Die Anfahrt zu wechselnden Arbeitsorten ist Arbeitszeit

M I R A G A T H M A N N

Die Anfahrt vom Wohnort zum Arbeitsplatz ist Privatsache der Arbeitnehmer. Das gilt, wenn der Arbeitnehmer an einem festen Arbeitsort arbeitet. Die Autorin zeigt die Konsequenzen einer Entscheidung des EuGH auf, nach der bei wechselnden Arbeitsorten – zum Beispiel in der ambulanten Pflege – auch die Anfahrt als Arbeitszeit gilt.

Vergütung erhält ein Arbeitnehmer für geleistete Arbeit, also für die Zeit, für die er dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt. Die Fahrt vom Wohnort zum Arbeitsort gilt nicht als Arbeitsleistung und wird nicht vergütet. Dies ist auch deshalb so, weil der Arbeitgeber keinen Einfluss darauf hat, wie weit ein Arbeitnehmer vom Betrieb entfernt wohnt. Nur in Ausnahmefällen wird diese Fahrtzeit vergütet und erhält der Arbeitnehmer die Fahrtkosten erstattet. Das kann zum Beispiel durch Vereinbarung in einem Sozialplan vorgesehen werden, wenn durch eine Verlegung der Betriebsstätte für die Arbeitnehmer unerwartete Mehrkosten entstehen.

Dieser Grundsatz wurde in Praxis auch dann angewendet, wenn ein Arbeitnehmer an wechselnden Arbeitsorten eingesetzt wird. Dabei kann es sich um Handwerker handeln, um Mitarbeiter in der ambulanten Betreuung und vor allem in der ambulanten Pflege (Sozialstationen). Vor allem in der schlecht refinanzierten ambulanten Pflege wird meist so verfahren, dass die Arbeitszeit erst ab Eintreffen bei ersten Patienten gezählt wird. Das kann für einen Arbeitnehmer dann noch verhältnismäßig günstig sein, wenn die Anfahrt zum ersten Patienten kürzer ist als die Anfahrt zum Betrieb. Oft aber dauert die Anfahrt zum ersten Patienten (Kunden usw.) jedoch länger. In einigen Betrieben wird die Zeit der Anfahrt dann geteilt: Die Zeit, die der Arbeitnehmer für die Fahrt zum Betrieb aufwenden müsste, wird der Privatsphäre zugerechnet, die darüber hinausgehende Zeit als Arbeitszeit, und die entsprechenden Kosten werden erstattet.

Damit ist jetzt Schluss. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat am 10. September 2015 festgestellt, dass Fahrten, die Arbeitnehmer ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort zwischen ihrem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten Kunden des Tages zurücklegen, Arbeitszeit darstellen.

Für Tätigkeiten wie in der ambulanten Krankenpflege bedeutet dies:

Entweder die Mitarbeiter beginnen und beenden ihre Tätigkeit jeweils in der Betriebsstätte (Büro, Stützpunkt usw.). Dann ist die Anfahrt zur Betriebsstätte Privatsache. Das wird sich dann anbieten, wenn die Pflegekräfte mit Dienstfahrzeugen fahren, die jeweils an der Betriebsstätte abgestellt werden.

›Fahrten, die Arbeitnehmer ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort zwischen ihrem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten Kunden des Tages zurücklegen, sind Arbeitszeit‹



Oder die Mitarbeiter fahren direkt zum ersten Patienten. Dann beginnt die Arbeitszeit beim Verlassen des Wohnortes. Wenn die Fahrt als Arbeitszeit zählt, dann handelt es sich auch um eine dienstlich veranlasste Tätigkeit. Das bedeutet, dass auch die entsprechenden Fahrtkosten vom Arbeitgeber zu tragen sind.

Der EuGH hat festgestellt, dass die Arbeitnehmer während der Fahrt zu wechselnden Einsatzorten dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen und dessen Weisungsrecht unterliegen. So könne der Arbeitgeber auch eine Änderung der Reihenfolge der zu besuchenden Kunden anordnen. Während dieser Zeit haben die Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit, frei über ihre Zeit zu verfügen und ihren eigenen Interessen nachzugehen. Da die Fahrten untrennbar zum Wesen der Arbeit gehören, kann die ›Arbeit‹ nicht auf die beim Kunden geleistete Tätigkeit reduziert werden. Schließlich ist es eine Organisationsentscheidung des Arbeitgebers, ob die Arbeitnehmer vor Anfahrt zum Kunden eine Betriebsstätte aufsuchen (müssen).

Die Mitarbeitervertretung hat bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit mitzubestimmen. Diese Festlegung bezieht sich auch auf die Frage, welcher Mitarbeiter an welchem Tag von

wann bis wann arbeitet.¹ Die Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit kann auf unterschiedliche Weise erfolgen. Typisch ist eine Festlegung durch einen Dienstplan. Bei ambulanten Diensten tritt häufig ein Tourenplan an die Stelle des Dienstplans. Es ist nun Aufgabe der Mitarbeitervertretung, dafür zu sorgen, dass der Beginn der Arbeitszeit so angegeben wird, dass die An- und Abfahrt vom beziehungsweise zum Wohnort mit erfasst wird – sofern nicht erst die Betriebsstätte angefahren wird.

Es ist hingegen nicht Aufgabe der Mitarbeitervertretung, die Vergütungsansprüche der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchzusetzen. Aber die Mitarbeitervertretung sollte die Kolleginnen und Kollegen auf diese neue Rechtslage hinweisen sowie darauf, dass im Rahmen der jeweils geltenden Ausschlussfrist Vergütung für diese Zeit auch rückwirkend geltend gemacht werden kann.

Zu beachten ist auch, dass die in der Vergangenheit meist unterbliebene Berücksichtigung dieser Wegezeiten dazu führen kann, dass der gesetzliche Mindestlohn unterschritten wurde. Deshalb gibt es auch aus Sicht der Arbeitgeber dringenden Handlungsbedarf.

¹ Schiedsstelle der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen, Beschluss vom 17.06.2015, 1 VR MVG 25/15.



M I R A G A T H M A N N

Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Bremen, arbeitsrecht@bremen.de

Impressum

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, Annette Klausung, Berno Schuckart-Witsch, Erich Sczepanski, Nora Wölfl
 + Redaktionsanschrift: Am Hulsberg 8, 28205 Bremen, Telefon: 0421-4393344, Telefax: 0421-4393333 + E-Mail: arbeitsrecht@bremen.de
 + Verlagsanschrift und Anzeigenverwaltung: KellnerVerlag, St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen, Telefon: 0421-77866, Telefax: 0421-704058
 + E-Mail: arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de + Herstellung: Manuel Dotzauer + Grafische Gestaltung: Designbüro Möhlenkamp & Schuldt, Bremen, + Bezugspreis: Einzelheft Euro 15,-, Abonnement: pro Jahr Euro 60,- inkl. A+K-Schnelldienst
 + Kündigungsmöglichkeit: 4 Wochen vor Jahresende. + Nachdruck nur mit Erlaubnis des Verlags. Die Verwendung für Zwecke einzelner Mitarbeitervertretungen oder deren Zusammenschlüsse (zum Beispiel für Schulungen) ist bei Quellenangabe gestattet.
 Bitte Belegexemplare an den Verlag senden. Für unverlangt eingesandte Manuskripte kann keine Gewähr übernommen werden.
 Diese Broschüre wurde auf einem säure- und chlorfreien Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.

+ Rechtsprechung

§ 31 Abs. 1 MVG-K, Bürokräft für MAV, Bestimmtheit eines Antrages

LEITSAATZE

Es gibt keinen Anhaltspunkt, dass mit Büropersonal im Sinne des § 31 Abs. 1 Satz 1 MVG-K nur eine Schreibkraft gemeint ist.

Ein Antrag ist erst dann hinreichend bestimmt, wenn er den erhobenen Anspruch konkret bezeichnet, den Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis erkennbar abgrenzt, den Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung erkennen lässt, das Risiko des teilweisen Unterliegens mit der Klage nicht auf die Beklagte abwälzt und er die Zwangsvollstreckung aus dem Urteil ohne eine Fortsetzung des Streits im Vollstreckungsverfahren erwarten lässt.

(NICHTAMTLICHE LEITSAATZE)
Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland,
Beschluss vom 20. April 2015, Az.: I-0124/W29-14

Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Dienststellenleitung verpflichtet ist, der Mitarbeitervertretung eine Bürokräft zur Verfügung zu stellen, die auch über Schreib- und Hilfstätigkeiten hinausgehende Arbeiten verrichtet.

In der Dienststelle, einer diakonischen Einrichtung für Menschen mit Behinderung, werden ca. 1.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Die antragstellende Dienststellenleitung stellt der 15-köpfigen Mitarbeitervertretung eine ausgebildete Bürokauffrau mit einer Arbeitszeit von 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten als Büropersonal zur Verfügung.

Während die Mitarbeitervertretung der Einstellung der Bürokräft D zustimmte, verweigerte sie die Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe E 4 AVR-K. In dem von der Dienststelle eingeleiteten Verfahren vor der Schiedsstelle beantragte diese die Zustimmungsersetzung. Die Dienststelle hat die Auffassung vertreten, dass sie nicht verpflichtet sei der Mitarbeitervertretung eine Bürokräft zur Verfügung zu stellen, die über

Schreib- und Hilfstätigkeiten hinausgehende Arbeiten erledige. Nach § 31 Abs. 1 MVG-K sei eine Bürokräft zu stellen. Bürokräften im Sinne dieses Gesetzes seien Personen, die für die Erledigung einfacher Schreib- und Hilfstätigkeiten beschränkt seien. Die Mitarbeitervertretung hat hingegen die Meinung vertreten, dass es ihrer Einschätzung unterliege, in welchem Umfang und für welche Tätigkeiten sie Büropersonal für erforderlich halte.

Nachdem die Schiedsstelle die Anträge der Dienststelle zurückgewiesen hat, hat diese Beschwerde beim Kirchengerichtshof eingelegt.

Aus den Gründen

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

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

2. Nach § 65 Abs. 2 Satz 1 MVG-K, wie auch nach § 63 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD, bedarf die Beschwerde gegen Beschlüsse der Kirchengerichte der Annahme durch den Kirchengerichtshof der EKD. Eine Annahme hat nach § 65 Abs. 2 Satz 2 MVG-K (§ 63 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD) zu erfolgen, wenn

1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen,
2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat,
3. der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder
4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann.

Keiner dieser Annahmegründe liegt vor.

a) Es bestehen keine ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses. Solche Zweifel sind anzunehmen, wenn die Entscheidung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit voraussichtlich anders zu treffen sein wird, die bloße Möglichkeit einer entgegengesetzten Entscheidung genügt nicht (st. Rechtsprechung des KGH.EKD, vgl. Beschluss vom 18. Juni 2012 – 1-0124/U3-12 – www.kirchenrecht-ekd.de). Für das Vorliegen ernstlicher Zweifel

kommt es auf das Ergebnis des angefochtenen Beschlusses an, nicht auf seine Begründung. Ernsthafte Zweifel am Ergebnis der Entscheidung bestehen nicht.

aa) Der Antrag zu a) ist schon deshalb zurückzuweisen gewesen, weil er nicht im erforderlichen Maße bestimmt ist. Ein Antrag ist hinreichend bestimmt, wenn er den erhobenen Anspruch konkret bezeichnet, den Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis erkennbar abgrenzt, den Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung erkennen lässt, das Risiko des teilweisen Unterliegens mit der Klage nicht auf die Beklagte abwälzt und er die Zwangsvollstreckung aus dem Urteil ohne eine Fortsetzung des Streits im Vollstreckungsverfahren erwarten lässt (Zöller-Greger, ZPO, § 253, Rn. 13). Der Antrag der Dienststellenleitung lässt den Inhalt und den Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung nicht klar genug erkennen. Das liegt daran, dass der in dem Antrag verwendete Begriff der Hilfstätigkeiten keinen allgemein geltenden und eine Abgrenzung ermöglichenden Inhalt hat. Als Hilfstätigkeit im Büro kann sowohl das Nachfüllen des Papiers im Drucker als auch die Organisation von Terminen der Mitarbeitervertretung und ihrer Mitglieder verstanden werden. Maßgeblich ist nicht, wo die Grenze zwischen Sachbearbeitung und Hilfstätigkeit gezogen wird, sondern welche Hilfstätigkeit aus Sicht der Dienststellenleitung noch zulässig ist und welche nicht. Die von der Bürokraft verrichteten Tätigkeiten beinhalten kein Sachgebiet, das ihr zur eigenen Erledigung übertragen worden ist. Sie ist damit nicht Sachbearbeiterin eines der Mitarbeitervertretung übertragenen Aufgabenbereichs. Es handelt sich vielmehr um Aufgaben der Verwaltung und Organisation, mit denen die Mitarbeitervertretung unterstützt wird. Damit kommt es nicht auf die Abgrenzung zwischen Hilfstätigkeit und Sachbearbeitung an, sondern darauf, welche Hilfstätigkeiten noch zulässig sein sollen und welche nicht. Die Dienststellenleitung gebraucht einen Begriff der Hilfstätigkeit, dessen Verständnis sich aus ihrer eigenen Grenzziehung ergibt, ohne dass er sich auf einen allgemeinen Inhalt zurückführen lässt. Für eine hinreichende Klarheit der verlangten Entscheidung genügt das nicht. Dem Gericht ist auch kein anderer Begriff bekannt, der geeignet wäre, eine eindeutige und hinreichend bestimmte Auslegung des Antrags der Mitarbeitervertretung zu ermöglichen. Insbesondere ermöglicht der Begriff der Büroorganisation keine Abgrenzung von den Hilfstätigkeiten, weil er selbst wiederum einfache und komplexe Aufgaben enthalten kann. So ist es

ebenso Teil der Büroorganisation, einen Termin in den Terminkalender einzustellen, wie die eigenständige Suche nach einem allseits passenden Termin. Auch der Begriff der Assistenz ist nicht klarer als der Begriff der Hilfstätigkeit. Jede Hilfstätigkeit ist Assistenz und jede Assistenz ist Hilfstätigkeit. Die Abgrenzung zwischen beiden Begriffen ist nicht klar, sondern abhängig von den Bewertungen des oder der Beurteilenden. Der Antragstellerin geht es letztlich darum, ihren engeren Begriff von Hilfstätigkeiten gegenüber dem weiteren Verständnis von Hilfstätigkeiten, das die Mitarbeitervertretung hat, festzuschreiben. Hierfür fehlt es aber an den erforderlichen eindeutigen Inhalten des Begriffs der Hilfstätigkeiten. Auch in Abgrenzung zur Sachbearbeitung gehen sie noch viel weiter als die Dienststellenleitung dieses für zutreffend hält. Es fehlt demgemäß an einer hinreichenden Bestimmtheit des Antrages.

bb) Der Antrag zu b) ist zwar zulässig, aber unbegründet. Es gibt keinen Anhaltspunkt dafür, dass mit Büropersonal im Sinne des § 31 Abs. 1 Satz 1 MVG-K nur eine Schreibkraft gemeint ist. Das entspricht auch nicht dem eigenen Verständnis der Dienststellenleitung von diesem Begriff. Sie selbst meint, dass das Büropersonal auch sonstige, allerdings im Verständnis der Dienststellenleitung nur einfache Hilfstätigkeiten verrichten soll. Anhaltspunkte dafür, dass für das der Mitarbeitervertretung in der betroffenen Dienststelle zu stellende Büropersonal etwas anderes zu gelten hat und dort die Stellung einer Schreibkraft ausreichend ist, gibt es nicht.

(...)

Praxishinweis:

Die Mitarbeitervertretung braucht Arbeitsmöglichkeiten, um die gesetzlichen Aufgaben wahrzunehmen. Dazu gehört in erster Linie Arbeitszeit, aber auch eine entsprechende Sachausstattung. Zur technischen Ausstattung gehören Räume, in denen die Mitarbeitervertretung (ungestört) arbeiten kann und die auch die Vertraulichkeit der Arbeit gewährleisten. Die MAV braucht auch eine zeitgemäße Büroausstattung, als Tische und Stühle usw. Der Umfang ist im Einzelfall zu bestimmen. Dabei kann es zum Beispiel ausreichend sein, wenn die MAV ihre Sitzungen nicht im Büro, sondern in einem auch für andere Zwecke genutzten Sitzungsraum durchführt, vorausgesetzt, ein solcher Raum steht dann im Bedarfsfall auch zur Verfügung.

Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber aber auch, der Mitarbeitervertretung Büropersonal zur Verfügung zu stellen. Dabei hängt es wiederum vom Einzelfall ab, wie viel Personal (Stunden/

Woche) zur Verfügung zu stellen ist und über welche Qualifikation das Personal verfügen muss. Auch in kleinen Betrieben kann es erforderlich sein, dass der MAV Büropersonal zur Verfügung gestellt wird. So hat die Schiedsstelle der Konföderation (Beschluss vom 26.04.2013 – 4 VR MVG 50/12) einer Mitarbeitervertretung Büropersonal für zwei Stunden pro Woche zugesprochen.

In der vorstehenden Entscheidung ging es um die Frage, ob die Bürokraft nur als Schreibkraft von der Mitarbeitervertretung eingesetzt werden darf. Die MAV hatte der Mitarbeiterin umfangreiche Sekretariatsaufgaben übertragen wie Terminabsprachen, Führen eines Terminkalenders für die Mitglieder der MAV und ihr die komplette Büroorganisation übertragen. Dann begehrte die Mitarbeitervertretung eine entsprechende Eingruppierung dieser Mitarbeiterin. Dem widersprach der Arbeitgeber mit dem Hinweis, für solche (höherwertigen)

Aufgaben stünde der MAV kein Personal zu. Dies seien Aufgaben, die die MAV im Rahmen von Freistellung und Dienstbefreiung zu erledigen habe.

Das Kirchengericht hat entschieden, dass es eine solche Beschränkung nicht gibt. Eine solche Beschränkung ergibt sich auch nicht daraus, dass die Dienststellenleitung selbst über solche Sekretariatskräfte nicht verfügt. Maßstab ist allein die Erforderlichkeit aus Sicht der Mitarbeitervertretung.

Für die Praxis ist dringend zu empfehlen, hier keinen allzu engen Maßstab anzulegen, denn eine gelernte Verwaltungskraft arbeitet in aller Regel viel effizienter als ein aus anderen Bereichen stammendes Mitglied der Mitarbeitervertretung – und ist deshalb auch aus Sicht des Arbeitgebers billiger.

M I R A G A T H M A N N ,
R E C H T S A N W Ä L T I N

Mitbestimmung, Aufstellen von Dienstplänen, keine vorläufige Maßnahme

LEITSAATZE

1. Auch Änderungen eines Dienstplanes unterliegen dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung. Gegenstand der Mitbestimmung für die Aufstellung der Dienstpläne ist unter anderem auch die Anordnung von Mehrarbeit außerhalb des planmäßigen Teils der Arbeitszeit.
2. Vorläufige Regelungen müssen hinter der beabsichtigten endgültigen Maßnahme soweit zurückbleiben, dass eine wirksame Ausübung des Mitbestimmungsrechtes möglich bleibt. Eine vorläufige Maßnahme liegt dann nicht vor, wenn sie sich mit der beabsichtigten endgültigen Maßnahme deckt.

(NICHTAMTLICHE LEITSAATZE)

Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, Beschluss vom 10.07.2015, Az.: 1 KS 7/15)

Sachverhalt:

Die Beteiligten, die Dienststelle eines Altenzentrums und die bei ihr gebildete Mitarbeitervertretung, streiten über den Umfang des Mitbestimmungsrechts bei der Aufstellung von Dienstplänen. In dem Altenzentrum, das sowohl vollstationäre Pflege als auch eine Tagespflege anbietet, sind 80 Mitarbeiterinnen beschäftigt, 9 Mitarbeiterinnen davon in Vollzeit die übrigen in Teilzeit. Die Dienststellenleitung hat für die einzelnen Wohnbereiche eine sogenannte Dienstlegende erarbeitet, die die Grundlage für die monatlichen Dienstpläne bildet. Der betrieblichen Übung folgend legte die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung die Dienstpläne für die einzelnen Wohnbereiche für den Monat Mai 2015 im April vor. Die Mitarbeitervertretung versagte ihre Zustimmung. Gegenstand der Verweigerung war u. a. die Anordnung von insgesamt fast 500 Mehrarbeitsstunden. Die Mitarbeitervertretung teilte der Dienststellenleitung daraufhin mit, die Dienstpläne für den Monat Mai hätten keine Gültigkeit mehr. Hierauf entgegnete die Dienststelle, die Dienstpläne behielten als vorläufige Dienstpläne ihr Gültigkeit und rief gleichzeitig das Kirchengericht an und beantragte die Feststellung, dass die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Zustimmungsverweigerung zur Seite stehe.

Aus den Gründen:

Das Begehren der Antragstellerin ist unbegründet, das der Antragsgegnerin nur teilweise und im Übrigen ebenfalls unbegründet.

Der Antrag der Antragstellerin ist verfristet, denn sie hat die Frist nach § 38 Abs. 4 MVG.EKD i. V. m. MVG.DW (Im Weiteren MVG) nicht eingehalten.

Der Antrag ist nach Ablauf der dort bestimmten 2-Wochen-Frist eingegangen, nachdem die Antragsgegnerin bereits mit Schreiben vom 16.04.2015 ihre Zustimmung verweigert hatte.

Gegenstand des Streits ist eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit nach § 40d MVG, denn die von der Antragstellerin gesetzte Maßnahme ist mangels Festlegung der Grundsätze über die Aufstellung von Dienstplänen unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung unwirksam.

Gegenstand der Mitbestimmung für die Aufstellung der Dienstpläne ist unter anderem auch die Anordnung von Mehrarbeit außerhalb des planmäßigen Teils der Arbeitszeit, was nach überwiegender Ansicht ebenfalls von der Mitbestimmungsnorm des § 40d MVG.EKD als mitumfasst gilt (vgl. Fey/Rehren MVG-Kommentar zu § 40 und Nr. 24a K367).

Zudem fehlt bisher eine ordnungsgemäße Beteiligung der Mitarbeitervertretung über die Festlegung der weiteren allgemeinen Grundsätze den Dienstplan betreffend.

So die Antragstellerin behauptet, betriebliche Übung sei die Orientierung an der sog. Dienstlegende, was einer Zustimmungsfiktion gleichkomme, ist dem nicht zu folgen.

Die Form der Beteiligung der Mitarbeitervertretung nach den Vorgaben des § 38 MVG hat sie bisher nicht gewahrt.

Zudem ist die Dienstlegende nicht vollständig. Gegenstand müssten dort u. a. neben den vorhandenen Festlegungen die Grundsätze über die Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden sein, also die Kriterien für die Auswahl der heranzuziehenden Beschäftigten und für die Reihenfolge Ihrer Heranziehung, ferner der Umfang des Höchstmaß ihrer Inanspruchnahme sowie Fragen des Ausgleichs bzw. der Abgeltung von Mehrarbeit oder Überstunden (vgl. hierzu Altvater/Hama/Krö/Lemke/Eiseler Bundespersonal Vertretungsgesetz 6. Auflage zu § 75 Nr. 273).

War die beabsichtigte Maßnahme in der konkreten Ausgestaltung der Dienstpläne für den Monat Mai 2015 damit mitbestimmungspflichtig, unterlag die Antragstellerin gleichsam der Pflicht nach Verweigerung der Zustimmung durch die

Antragsgegnerin das Kirchengericht in zwei Wochen nach Zugang der Zustimmungsverweigerung anzurufen.

Diese Frist hat die Antragstellerin nicht eingehalten.

Weiterhin fehlt dem Antrag auch das Rechtsschutzbedürfnis, denn zwischenzeitlich hat sich das Dienstplangefüge für den Monat Mai 2015 wegen Zeitablaufs erledigt.

Zudem wäre der Antrag – wie oben dargelegt – ohnehin mangels einer wirksamen Beteiligung der Mitarbeitervertretung zurückzuweisen gewesen.

II b.

Spiegelbildlich hat die Antragsgegnerin ein nachvollziehbares und berechtigtes Interesse, was ebenso aus dem oben Gesagten folgt, die Antragstellerin, wie in dem Antrag Ziff. 4 begehrt, dahin zu verpflichten, ihre Mitbestimmungsrechte nach § 40d MVG zu beachten, dies folgend aus § 60 Abs. 1 MVG.

Der Antragstellerin ist dahin zu verpflichten, nur nach Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der MitarbeiterInnen durch Dienstpläne anzuordnen.

Die Verpflichtung umfasst die generelle dienstplanmäßige Organisation der Arbeit in der Dienststelle. Mitbestimmungsfrei bliebe dann hingegen das auf den jeweiligen Monat entfallende Ausfüllen des Dienstplanmusters.

Ebenfalls begründet ist der Antrag zu Ziff.7, denn die Antragstellerin war nicht berechtigt, Dienstpläne als vorläufige Regelungen zu § 38 Abs. 5 MVG.EKD einseitig festzulegen.

Vorläufige Regelungen müssen hinter der beabsichtigten endgültigen Maßnahme soweit zurückbleiben, dass eine wirksame Ausübung des Mitbestimmungsrechtes möglich bleibt. Eine vorläufige Maßnahme liegt dann nicht vor, wenn sie sich mit der beabsichtigten endgültigen Maßnahme deckt (vgl. hierzu Fey/Rehren am angegebenen Ort zu § 38 Randnummer 65, K344/345).

Wenngleich ein besonderes Bedürfnis zur Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der Einrichtung zu sehen ist, bleibt die einseitig getroffene Maßnahme rechtswidrig, denn nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Betriebsverfassungsgesetz verbleibt es selbst bei Anordnung von Überzeitarbeit in Eilfällen bei der Mitbestimmung im Einzelfall, wenn der Abschluss von Rahmenvereinbarungen nicht erfolgt ist, die dem

Arbeitgeber unter den darin festgelegten Voraussetzungen einseitige Anordnungen erlauben (Alt Vater am angegebenen Ort zu § 75 Randnummer 274).

Nichts anderes gilt für den vorliegenden Sachverhalt.

(...)

Die Auferlegung der Kosten für die Hinzuziehung der Bevollmächtigten zum laufenden Verfahren folgt aus § 61 Abs. 9 i. V. m. § 30 MVG.EKD, weil die Einschaltung einer Bevollmächtigten zur Rechtswahrnehmung notwendig war.

Praxishinweis:

In der Praxis sind Dienstpläne oft schon überholt wenn sie angeordnet werden. Denn längst reicht das für den Einsatz vorgesehene Personal nicht aus, um etwaige Personalausfälle mit auszugleichen. Fast jede Krankheit oder sonstige Verhinderung führt deshalb zu Dienstplanänderungen: Mitarbeiter werden aus dem Frei gerufen oder/und müssen Dienste tauschen. Und selten kündigt sich eine Krankheit vorher an.

Auch die Änderung eines Dienstplans unterliegt dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung. Bei kurzfristig auftretendem Änderungsbedarf kann diese nur schwer oder gar nicht eingeholt werden. Darauf gibt es in der Praxis unterschiedliche Reaktionen. Die bei Arbeitgeber ›beliebteste‹ Variante ist, die Änderung des Dienstplans ganz ohne Beteiligung der Mitarbeitervertretung vorzunehmen. Die etwas ›weichere‹ Variante besteht darin, die Änderungen als vorläufige Maßnahme gem. § 38 Abs. 5 MVG zu erklären. Faktisch macht das aber keinen Unterschied, denn in beiden Fällen kann die MAV auf die Festlegung, wer an welchem Tag von wann bis wann zu arbeiten hat, keinen (kontrollierenden) Einfluss nehmen.

Dem hat das Kirchengericht jetzt einen Riegel vorgeschoben. Denn: Eine vorläufige Maßnahme darf nur unter ganz engen Voraussetzungen durchgeführt werden. Zum einen muss die Maßnahme unaufschiebbar sein. Das ist der Fall, wenn ohne die sofortige Durchführung der Maßnahme der Bestand der Einrichtung oder ein vergleichbar

hohes Rechtsgut gefährdet ist. Das kann u. U. der Fall sein, wenn ansonsten die Versorgung von zum Beispiel Patienten nicht gewährleistet werden kann. Aber das allein reicht nicht, um eine Maßnahme ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorläufig durchführen zu können. Im Gesetz heißt es dazu: Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. Damit ist die kurzfristige Änderung eines Dienstplans im Wege der vorläufigen Maßnahme ausgeschlossen. Denn wenn entsprechend dieser Änderung gearbeitet wurde, kann man das nicht mehr rückgängig machen.

Nun muss aber niemand Angst haben, dass die Versorgung von Patienten und Bewohnern gefährdet wäre. Das Kirchengericht hat einen möglichen Weg aufgezeigt, wie ein Arbeitgeber ohne Verletzung der Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung mit solchen betriebstypischen Situationen umgehen kann. Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung können Grundsätze aufstellen, nach denen in solchen Situationen verfahren werden kann. Dazu können vor allem Anreize gehören, um das Einspringen zu fördern, also zusätzliche Vergütung, Erstattung von Fahrtkosten, zusätzlicher Freizeitausgleich. Vor allem aber können Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung ein wirkungsvolles Ausfallmanagement vereinbaren.

Vielleicht müssen Mitarbeiter dafür auch mal von lieb gewonnenen Gewohnheiten Abschied nehmen, wenn zum Beispiel Mitarbeiter phasenweise einem Vertretungspool zugeordnet werden. Wer dem Pool angehört, weiß zwar verbindlich, wann er arbeitet, aber nicht, auf welcher Station oder auf welchem Wohnbereich. Da hinreichend deutlich festgestellt ist, dass die mangelnde Verbindlichkeit von Dienstplänen (›Mein Frei gehört mir!‹) eine der größten Belastungen in diesen Arbeitsfeldern ist, sind alle Anstrengungen gerechtfertigt, um verbindliche Dienstpläne zu erreichen. Die konsequente Ausübung des Mitbestimmungsrechts der Mitarbeitervertretung ist hierfür ein probates Mittel.

B E R N H A R D B A U M A N N -
C Z I C H O N , R E C H T S A N W A L T

Mitbestimmung, aufzustellende Grundsätze, Dienstpläne

LEITSÄTZE

1. Die Festlegung, welcher konkrete Arbeitnehmer an welchem konkreten Tag zu welcher Zeit zu arbeiten hat, unterliegt dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung.
2. Legt die Dienststelle durch einen Dienstplan die Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen fest, ohne dass zuvor mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung Grundsätze für diese Verteilung aufgestellt wurden, so bedarf der Vollzug dieses Dienstplanes der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

Schiedsstelle der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen und der Diakonischen Werke e.V. Kirchen in Niedersachsen, Beschluss vom 17.06.2015, Az.: 1 VR MVG 25/15

Sachverhalt:

Die Beteiligten, die Dienststelle und die bei ihr gebildete Mitarbeitervertretung, streiten darüber, ob die Dienststelle berechtigt ist ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung verbindliche Dienstpläne über die Dauer, den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen aufzustellen. Insbesondere streiten die Beteiligten darüber, ob die von ihnen geschlossene ›Rahmen-Dienstvereinbarung Arbeitszeit‹ das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung ›verbraucht‹. Diese Dienstvereinbarung beinhaltet u.a. Definitionen von Begriffen und Abkürzungen, Regelungen über die Dienstplanung, Arbeitszeitkonten sowie zu Arbeitszeitkorridoren und zur Gleitzeit. Auch legten die Beteiligten mit der Dienstvereinbarung Grundsätze für das Aufstellen von Dienstplänen fest. Diese Grundsätze betrafen jedoch nicht die Festlegung über die Dauer, den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen.

Die Dienststelle vertritt die Auffassung, zwar seien Dienstpläne gem. § 40 Nr. 4 MVG-K mitbestimmungspflichtig auch seien alle Fragen zum Beispiel der Schichtarbeit, d. h. Beginn und Ende der Schichten gemeinsam zu regeln. Allerdings könnten sich die Betriebsparteien darauf beschränken, Grundsätze festzulegen, denen die Dienstpläne entsprechen müssten. Außerdem könnten sie die Aufstellung der einzelnen Schichtpläne entsprechend diesen Grundsätzen der Dienststelle überlassen. Um solch eine Vereinbarung handele es sich bei der ›Rahmen-Dienstvereinbarung Arbeitszeit‹, sodass ein Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung nicht geboten sei.

Dementgegen vertritt die Mitarbeitervertretung die Auffassung, der Umstand, dass die Beteiligten überhaupt Regelungen zur Dienstplanung aufgestellt hätten, verbräuche das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nicht. Die mit der Dienststelle getroffene ›Rahmen-Dienstvereinbarung‹ enthalte lediglich Verfahrensregelungen, jedoch keine Regelungen darüber, in welcher Weise Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Arbeitsphasen zwischen den einzelnen Schichten wechseln dürften.

Aus den Gründen:

Der Feststellungsantrag ist gem. § 62 Nr. 16 MVG-K zulässig. Hierfür besteht ein Feststellungsinteresse der Antragstellerin, weil diese ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung der einzelnen Dienstpläne für sich reklamiert, der Antragsgegner dies jedoch bestreitet.

Der Antrag ist auch begründet. Gem. § 40 Nr. 4 MVG-K hat die Mitarbeitervertretung mitzubestimmen, über die Festlegung von Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen. Gem. § 40 Nr. 5 MVG-K besteht ein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung bei der Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen. Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob durch die ›Rahmen-Dienstvereinbarung Arbeitszeit‹ vom 01.03.2006 das auch von dem Antragsgegner im Grundsatz nicht bestrittene Beteiligungsrecht bei der Aufstellung von Dienstplänen, die u.a. Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit regeln, verbraucht ist. Allerdings trifft es zu, dass eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei der Aufstellung der einzelnen Dienstpläne nicht besteht, wenn die Beteiligten gem. § 40 Nr. 5 MVG-K eine Vereinbarung über die Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen getroffen haben, die u.a. die generelle dienstplanmäßige Organisation der Arbeit in der Dienststelle umfasst, also zum Beispiel die Frage, in welchen Schichten oder Wechselschichten in welchen Bereichen an welchen Tagen mit welchen personellen Kapazitäten gearbeitet wird. Ist die Mitarbeitervertretung an der Erstellung eines derartigen ›Dienstplanmusters‹ beteiligt, besteht kein Beteiligungsrecht bei dessen wochen- oder monatsweisem Ausfüllen. Dabei handelt es sich lediglich um den mitbestimmungsfreien Vollzug des abstrakt generellen Dienstplanmusters, d. h. wenn die Dienstpläne die mit vorheriger Zustimmung der Mitarbeitervertretung (oder deren kirchengerichtliche Ersetzung) errichteten Grundsätze über die Dienstplangestaltung nach § 40 Abs. 5 MVG-K einhalten (ständige Rechtsprechung

des KGH, vgl. Beschluss vom 24.01.2011 – 1-0124/S20-10 – ; s. auch Fey/Rehren, MVG.EKD Praxiskommentar, § 40 Rn. 24b).

Die Voraussetzungen für dafür, dass der Antragsgegner die einzelnen Dienstpläne mit den Regelungen zur Dauer, dem Beginn und dem Ende der täglichen Arbeitszeit ohne Beteiligung der Antragstellerin aufstellen darf, erfüllt die Dienstvereinbarung vom 01.03.2006 i. V.m. der ›Prozessvereinbarung‹ vom 07.08.2013 nicht. Zwar haben die Beteiligten in der genannten Dienstvereinbarung Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen festgelegt. Diese Grundsätze betreffen jedoch nicht die Festlegungen über die Dauer, den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen i. S. des § 40 Nr. 4 MVG-K. Vielmehr trifft die Dienstvereinbarung im Abschnitt II – Dienstplanung – Regelungen über das Verfahren bei der Dienstplanung (§§ 5 und 6 der Rahmen-Dienstvereinbarung) sowie über Inhalt und Verfahren der geteilten Dienste (§ 7 Rahmen-Dienstvereinbarung). Diese generellen Vorgaben reichen nicht aus, um den einzelnen Dienstplan durch Platzierung der jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszufüllen und damit zu vollziehen. Die Regelungen in §§ 4-7 der Dienstvereinbarung treffen insbesondere keine Aussagen über die Schichten, die Festlegung der zeitlichen Lage der einzelnen Schichten und die Abgrenzung des Personenkreises, der Schichtarbeit zu leisten hat. Da es Zweck des Mitbestimmungsrechts nach § 40 Nrn. 4 und 5 MVG-K ist, die Interessen der Beschäftigten an der Lage der Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien Zeit für die Gestaltung ihres Privatlebens zur Geltung zu bringen (ständige Rechtsprechung des BAG, Beschluss vom 28.05.2002 – 1 ABR 40/01 – Rn. 30, juris) sind derartige Gesichtspunkte auch in einer Vereinbarung über die Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen i. S. des § 40 Nr. 5 MVG-K zu regeln. Die genannte Dienstvereinbarung vom 01.03.2006 enthält auch nicht an anderer Stelle derartige Regelungen. Dies trifft auch auf die Regelung des § 13 der Dienstvereinbarung zu. Diese Regelung überlässt, verkürzt formuliert, die Festlegung von Arbeitszeitkorridoren dem Antragsgegner. Dies ist jedoch nicht gleichbedeutend mit der Festlegung der jeweiligen Schichtzeiten, d. h. ihres Beginns und Endes und ihrer Dauer, erst dann könnte man von einem ›Dienstplanmuster‹ in dem oben beschriebenen Sinn, sprechen. Eine derartige Vereinbarung haben die Beteiligten aber nicht getroffen.

Regelungen über die Dauer, den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen enthält demnach allein der jeweilige von Seiten des Antragsgegners aufgestellte Dienstplan.

§ 39 Abs. 1 S. 1 MVG-K verbietet außer in den Fällen des § 39 Abs. 5 MVG-K den Vollzug einer derartigen Maßnahme ohne Zustimmung der Antragstellerin, und ohne Zustimmungsersetzung durch die Schiedsstelle; Rechtsfolge einer derartigen Maßnahme ist ihre Unwirksamkeit (§ 39 Abs. 1 S. 2 MVG-K).

Die Kostenentscheidung beruht auf § 63 Abs. 8 MVG-K.

Praxishinweis:

Ein Arbeitnehmer unterliegt dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Dabei stellt das Recht zur Festlegung der Arbeitszeit die wohl wichtigste Ausprägung dieses Direktionsrechts dar. Bei der Festlegung der Arbeitszeit muss der Arbeitgeber die gesetzlichen Regelungen ebenso wie die vertraglichen bzw. tariflichen Regelungen einhalten. Aber auch innerhalb dieser Grenzen kann es zu einer erheblichen Überforderung der Arbeitnehmer kommen – bis hin zu schikanösen Dienstzeiteinregelungen. Genau deshalb unterliegt das Direktionsrecht des Arbeitgebers der Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretung. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers steht dem Mitbestimmungsrecht nicht entgegen. Im Gegenteil: nur dort wo der Arbeitgeber ein Direktionsrecht hat, kann es überhaupt etwas mitzubestimmen geben.

In der Praxis wird das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung bei der Festlegung der Arbeitszeit oft nicht konsequent ausgeübt. Das liegt auch daran, dass es von Arbeitgeberseite Ansätze zu einer einschränkenden Interpretation des Mitbestimmungsrechts gibt. Oft wird die Auffassung vertreten, dass zwar die Festlegung der Schichtzeiten (Dienstplanlegende), nicht aber der konkrete wochen- oder monatsweise aufzustellende Dienstplan mitzubestimmen sei. Und wenn eine MAV sich soweit durchgekämpft hat, dass sie auch über den Monatsdienstplan mitbestimmt, hört sie oft, dass das ja nur für den Soll-Dienstplan, nicht aber für den auf Personalausfälle reagierenden Ist-Dienstplan gälte.

Hier hat das Kirchengengericht (Schiedsstelle der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen) nun für Klarheit gesorgt: Mitbestimmungspflichtig ist die Festlegung, welcher konkrete Arbeitnehmer an welchem konkreten Tag zu welcher konkreten Zeit zu arbeiten hat. Dabei spielt es überhaupt keine Rolle, in welcher Weise und wann diese Festlegung erfolgt. Wir müssen/dürfen uns also von Begrifflichkeiten wie Dienstplan, Soll-Dienstplan, Ist-Dienstplan usw. befreien und stellen nur die Frage: wird für einen Mitarbeiter festgelegt, an welchem Tag er von wann bis wann zu arbeiten hat. Ist das der Fall, so hat die MAV mitzubestimmen.

Hiervon gibt es eine Ausnahme: Die Mitarbeitervertretung hat auch mitzubestimmen bei der Aufstellung von Grundsätzen für die Dienstplanung. Werden solche Grundsätze mit Zustimmung der MAV aufgestellt, dann erfolgt die bloße Anwendung dieser Grundsätze mitbestimmungsfrei. Deshalb ist bei der Aufstellung solcher Grundsätze große Vorsicht geboten. Denn diese können dazu führen, dass die MAV bei der Aufstellung des einzelnen Dienstplans nicht mehr

mitzubestimmen hat. Die Mitarbeitervertretung sollte deshalb darauf achten, dass solche Grundsätze so offen sind, dass noch die einzelnen Dienstpläne dem Mitbestimmungsrecht unterliegen oder aber die Grundsätze so eng sind, dass aus Sicht der Mitarbeitervertretung jeder Dienstplan, der entsprechend diesen Grundsätzen aufgestellt wurde, in Ordnung ist.

N O R A W Ö L F L
R E C H S T A N W Ä L T I N



Seminare

Nov. bis Dez. 2015

Termin	Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
02.11.–04.11.	k Arbeitsrechtgrundkurs (KAVO): Einführung in die kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
02.11.–06.11.	e MVG 1	Walsrode, dia e.V.
02.11.–06.11.	e Demografie 2	Walsrode, dia e.V.
02.11.–06.11.	e Beratungskompetenz	Walsrode, dia e.V.
02.11.–06.11.	e MAV-Sitzungen mit TZI leiten	Walsrode, dia e.V.
02.11.–06.11.	e Grundlagenwissen Arbeitsrecht	Walsrode, dia e.V.
02.11.–06.11.	e Arbeitszeit 2	Walsrode, dia e.V.
02.11.–06.11.	e Wirtschaft Spezial	Walsrode, dia e.V.
04.11.–06.11.	k Arbeitsrechtaufbaukurs: Arbeitszeit, Vergütungsrecht, Dienstvereinbarungen	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
09.11.	e Stress lass nach ...!	Hannover, dia e.V.
02.11.–04.11.	k Der Computer – Ein kreatives Werkzeug	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
17.11.	k Erfolgreicher Einsatz von E-Mail Marketing Einsatz	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
18.11.	k Relevanz und Personalisierung: Qualitätsoptimierung und Professionalisierung von E-Mail Marketing, Maßnahmen und ihre Messbarkeit	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
23.11.–26.11.	e Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz – Grundlagen für die MAV	Herford, Arbeit und Leben
23.11.–27.11.	e Einführung in das Arbeitsrecht: Inhalt des Arbeitsverhältnisses	Bielefeld, Das bunte Haus, ver.di
30.11.–04.12.	e Arbeitszeitrecht	Bielefeld, Das bunte Haus, ver.di
30.11.–04.12.	k Personalmanagement/Personalentwicklung	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
30.11.–04.12.	e MVG 1	Göttingen, dia e.V.
30.11.–04.12.	e MVG 2	Göttingen, dia e.V.
07.12.–09.12.	k Einführung in die MAVO: Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/-innen	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
07.12.–09.12.	k Teammanagement: Teamentwicklung, Konflikttheorie, Arbeitshilfen	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
16.12.–17.12.	k Durchsetzbarkeit von Mitbestimmungsrechten: Klageverfahren und Einigungsstellen	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut

Fortbildungen 2015

für Mitarbeitervertreterinnen
und Mitarbeitervertreter

- 12.–16.10.15 **MVG Einführung** > Meißner/Germerode
12.–14.10.2016 **Arbeitszeiterfassung mit Pep-Vivendi** > Meißner/Germerode
02.–06.11.15 **Beratungskompetenz** > Walsrode
02.–06.11.15 **Demografischer Wandel und betriebl. Altersmanagement 2** > Walsrode
02.–06.11.15 **MVG Einführung** > Walsrode
02.–06.11.15 **MAV Sitzungen mit TZI leiten** > Walsrode
23.–27.11.15 **Wirtschaft spezial** > Walsrode
23.–27.11.15 **Grundlagenwissen Arbeitsrecht** > Walsrode
23.–27.11.15 **Arbeitszeit/Dienstplangestaltung Teil 2** > Walsrode
30.11.–4.12.15 **MVG für Fortgeschrittene** > Göttingen Waldschlösschen Akademie
30.11.–4.12.15 **MVG Einführung** > Göttingen Waldschlösschen Akademie

TAGESVERANSTALTUNGEN:

- 21.10.2015 **Der Weg zum kirchlichen Gericht** > Hannover
28.10.2016 **Stimmig sein als MitarbeitervertreterIn**
> Hannover
09.11.2015 **Stress lass nach ...** > Hannover

KOSTEN WOCHENSEMINAR:
945,- Euro
inkl. Unterkunft
und Übernachtung
TAGESVERANSTALTUNGEN:
130,- Euro

dia
Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

ANMELDUNG UND WEITERE INFORMATIONEN:

Diakonische ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V. (dia e.V.)
Vogelsang 6, 30 459 Hannover
Tel. 0511/41 08 97 50
Fax. 0511/2 34 40 61
verwaltung@mav-seminare.de
www.mav-seminare.de



sichern
mehr als
Zukunft
60 Jahre
SELBSTHILFE

Unser neues Garantiemodell

**Starten Sie Ihre
Altersvorsorge jetzt!**

- Höhere Rente und jederzeitige Beitragsflexibilität sichern
- Attraktives Garantiemodell mit Höchststands-Garantie
- Innovative Tarife ohne Abschlussprovision und dadurch hohe Vertragsguthaben ab dem ersten Beitrag

Nur für Mitarbeiter von
Kirche und Caritas und
deren Angehörige!



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

SELBSTHILFE
Pensionskasse der Caritas VVaG