Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR MITARBEITERVERTRETUNGEN

1 > 2016

13
Dienstbefreiung:
ein Dauerkonflikt

18
Frei, Freistellung, Freizeitausgleich:
Was bedeutet was

22
Leserumfrage:
Nachlese

GEWALT IN DER BETREUUNG

SEITE 2

Kellner Verlag
Bremen Bosten

ISSN 1614-1903

NEU

Zu bestellen
über die ver.di Bezirke

+ Fortbildungen 2016

für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter

23.–27.05.	**Teilzeitarbeit/Geringfügig Beschäftigte**	Bad Zwischenahn
23.–27.05.	**MVG 2**	Bad Zwischenahn
23.–27.05.	**MAV-Sitzungen leiten, Teil 1**	Bad Zwischenahn
06.–08.06.	**Einführung in die JAV-Arbeit**	Springe
06.–10.06.	**MVG 1**	Springe
06.–10.06.	**Mitarbeiter-Versammlungen und Öffentlichkeitsarbeit für die MAV**	Springe
20.–24.06.	**Einführung in den Tarifvertrag der Diakonie Niedersachsen**	Aurich
20.–24.06.	**Indirekte Steuerung**	Aurich
15.–19.08.	**Aktuelles Arbeitsrecht mit BAG-Besuch**	Erfurt
15.–19.08.	**Einführung AVR DD**	Erfurt
29.08.–02.09.	**Betriebl. Stressprävention**	Walsrode
29.08.–02.09.	**MAV Sitzungen und Besprechungen leiten 2**	Walsrode
29.08.–02.09.	**EDV Werkzeugkasten/Datenschutz**	Walsrode/Rechner
29.08.–02.09.	**MVG 2**	Walsrode

Tagesveranstaltungen:

19.05.	**Mindestlohn**	Hannover
01.06.	**Kündigung**	Osnabrück
11.08.	**Urlaub**	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

EDITORIAL BERNHARD BAUMANN-CZICHON

Chefredakteur

Liebe Leserin, lieber Leser,

landauf, landab klagen Altenhilfeeinrichtungen über Fachkräftemangel. Selbst private Anbieter zahlen inzwischen leidlich auskömmliche Vergütungen. Mit der geplanten Einführung der ›Generalistik‹ (der einheitlichen Ausbildung für Alten- und Krankenhilfe) soll die Altenhilfe – auch finanziell – aufgewertet werden. Schließlich hat das Bundessozialgericht in verschiedenen Entscheidungen klargestellt, dass die Kostenträger Tariflöhne als wirtschaftlich anerkennen und refinanzieren müssen. Das gilt inzwischen auch uneingeschränkt für kirchliche Arbeitsbedingungen.

Das sind eigentlich gute Aussichten für die Beschäftigten in der Altenhilfe. Vor allem weil überall zu beobachten ist, dass auch die teuren Häuser keine Belegungsprobleme haben – wenn sie gute Pflege gewährleisten. Wenn da nur nicht die Diakonie wäre. Denn die hat nicht nur im Jahre 2005 in Niedersachsen die fatale Parole ausgegeben: ›Nicht verhandeln!‹, sondern versucht jetzt durch die Arbeitsrechtliche Kommission die Billig-Lohnsparte Altenhilfe einzuführen. Die Betonköpfe haben einfach nichts gelernt und wälzen die Folgen ihres Handelns auf die Beschäftigten ab. Wehrt Euch!

Mit den besten Wünschen
Ihr Bernhard Baumann-Czichon

Inhalt

2 Gewalt im Betreuungsalltag – Möglichkeiten der Prävention

13 Dienstbefreiung – ein Dauerkonflikt

18 Allerlei Frei – Versuch einer Systematik des Chaos

22 A+K Leserumfrage Nachlese

24 Buchbesprechung: ›Nach der Freistellung‹

Gewalt im Betreuungsalltag – Möglichkeiten der Prävention

CHRISTIAN JANßEN

Gewalt gegenüber Mitarbeitenden in sozialen Einrichtungen gewinnt als Aspekt psychosozialer Belastungen in vielen sozialen Diensten an Bedeutung. In manchen Einrichtungen und Diensten sind 30 Prozent der Arbeitsunfälle darauf zurückzuführen. Der Autor zeigt Handlungsmöglichkeiten auf, um dieser Entwicklung zu begegnen.

Gewalt in unterschiedlicher Form

Gewalt im Alltag von Pflege und Betreuung in der Behindertenhilfe und Psychiatrie ist weiter verbreitet als vermutet. Gewalt kann durch Klientinnen und Klienten gegen Mitarbeitende ausgeübt werden oder – auch in Form von Fremdbestimmung – durch Beschäftigte der Einrichtungen und Dienste. Sie kann innerhalb der beiden Gruppen (Mitarbeitende oder Klienten/innen) ausgeübt werden. Dabei sind verschiedene Ebenen von Gewalt zu unterscheiden:

Persönliche Ebene

Persönliche Gewalt ist die direkteste Form der Gewalt, die sich von Einzelpersonen oder Gruppen auf Dritte oder Gegenstände richtet.

Beispiele für Gewalt auf der Ebene des persönlichen Kontaktes:

- Körperverletzung, das heißt die Verletzung der körperlichen Unversehrtheit wie Schlagen, Festhalten, Kaltduschen, die Gabe von Medikamenten ohne ärztliche Verordnung oder von Bedarfsmedikation ohne Notfall.
- Psychische Gewalt, die sich auf die psychische Integrität einer Person richtet, wie Ignorieren, Schweigen, Liebesentzug, Beleidigung, Spott, Drohung und Einschüchterung, entmündigendes Sprechen, Vernachlässigung.
- Unter ›sexualisierter Gewalt‹ versteht man sexuell gefärbte Verhaltensweisen häufig gegenüber Frauen, die die persönliche Grenze überschreiten und als unangenehm, herabwürdigend und sexuell belästigend empfunden werden.
- Pädagogische und therapeutische Maßnahmen können ebenfalls ›gewalttätig‹ sein. Hier sind zum Beispiel das unflexible Durchsetzen von Regeln zu nennen (z. B. Aufessen, was auf dem Teller ist) oder die unreflektierte Verwendung unangenehmer bzw. der Entzug angenehmer Reize (Streichung des Wochenendurlaubs oder einer Freizeitaktivität), Therapeutisierung ohne klare Begründung oder die Verwendung von auf Gewalt und Zwang beruhender Methoden (z. B. Festhaltetherapie).
- Auch Mobbinghandlungen sind auf der persönlichen Ebene zusammenzufassen.

Institutionelle Ebene

Unter ›legalisierter‹ Gewalt in Einrichtungen und Diensten können zum Beispiel Fixierungen oder das Einschließen auf der Basis gerichtlicher Entscheidungen verstanden werden.

Jeder Mensch hat unterschiedliche Lebensumstände und kann mehr oder weniger viel in seinem Leben selbst gestalten. Wenn aber Menschen nur eine geringe oder keine Wahlmöglichkeit in dem haben, wie sie leben möchten, wie sie sich ernähren oder mit wem sie befreundet sind, wird dies Fremdbestimmung genannt. Menschen, die in Heimen leben, sind in besonderem Maße fremdbestimmt. Institutionelle Gewalt kann sich auch durch Rahmenbedingungen, sogenannte Sachzwänge oder auch Personalinteressen ausdrücken, die die Lebensgestaltung einschränken. Auf dieser Ebene sollten sich die Mitarbeitenden die Frage stellen: Wo sind Veränderungsmöglichkeiten, die eine Fremdbestimmung nicht unnötig verstärken?

Gesellschaftlich-kulturelle Ebene

Auf gesellschaftlicher Ebene können beispielsweise ungleiche Zugangswege zu Bildungsmöglichkeiten, zu medizinischer Versorgung oder zum ersten Arbeitsmarkt als Gewalt empfunden werden. Das ist die Frage der sozialen Gerechtigkeit, die über fortgesetzte Ungleichheit in einen Zustand übergehen kann, der durchaus als Gewalt bezeichnet werden kann.

Im sozialen Bereich werden durch die jahrzehntelangen Verschlechterungen der Refinanzierungsbedingungen die Menschen, die Betreuung erhalten und die sie ausführen, gleichermaßen betroffen. Dies wird durch eine Verschlechterung der Lebenssituation im Heim oder durch eine größere Arbeitsbelastung deutlich (vgl. Janßen, 2016).

Aber auch die Missachtung einer vorliegenden Behinderung oder eine besondere Benachteiligung von Menschen, die behindert sind, sind eine Form von gesellschaftlicher Gewalt.

Einen weiteren Aspekt von Gewalt von Mitarbeitenden gegenüber Mitarbeitenden, der bereits auf der persönlichen Ebene erwähnt wurde, betrifft das Thema Mobbing, aber auch Diskriminierung insbesondere von Kolleginnen und Kollegen mit ausländischen Wurzeln sowie besonders gegenüber Frauen sexuelle Belästigung und andere sexualisierte Gewalt. Mobbing, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt sind Tatbestände, die Betroffene psychisch verletzen, das Arbeitsklima belasten und die Qualität der Arbeit verhindern. Insofern sollte jedes Unternehmen auch ein Interesse an guten Regelungen haben, die dieser Form von Gewalt vorbeugen. Diese letztgenannten Tatbestände kann die Interessenvertretung durch eine ›Dienstvereinbarung Beschäftigtenschutz‹ aufgreifen und innerbetrieblich zum Thema machen. Fortschrittliche Beispiele für eine solche Dienstvereinbarung haben die Interessenvertretungen der Volkswagen AG in Wolfsburg sowie der v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel abgeschlossen (Volkswagen, 1997, vBS Bethel, 2005).

Gewalt gegen Mitarbeiter

Gewalt von Klienten/innen gegen Mitarbeiter/innen kommt in allen Arbeitszusammenhängen der stationären und ambulanten Arbeit vor. Ein gewalttätiges Klima im Gruppenalltag hat häufig Folgen, die nicht auf den ersten Blick zu erkennen sind, wie zum Beispiel häufigeres/längeres Fehlen von Mitarbeitenden, Sinken der Arbeitszufriedenheit/Arbeitsfreude, Rückgang der Leistungsbereitschaft sowie steigende Kosten (z. B. für Ersatzkräfte, Krankheitskosten, Einarbeitungszeit …) oder Qualitätseinbußen.

Gewalt nimmt zu

Die Gründe für die Zunahme von Gewalt gegen Mitarbeitende sind vielfältig, individuell wie institutionell. Dabei ist die Verschärfung der Refinanzierungsbedingungen in den Einrichtungen und Diensten ein entscheidender Faktor, der häufig unterschätzt wird (Janßen, 2013, 2016). In den letzten 20 Jahren wurden die realen Kostensteigerungen insbesondere in Personal und Energie kostenträgerseitig gedeckelt.

Die sozialpolitisch richtige Maßgabe der Priorität einer ambulanten vor stationärer Betreuung in Deutschland wird kostenträgerseitig als Maßnahme der ›Kostendämpfung‹ und Einsparung in der vermeintlich kostspieligeren stationären Eingliederungshilfe genutzt.

Hiermit sind verschiedene Aspekte verbunden (vgl. BGW, 2015):

- Die Personaleinsparungen haben sowohl eine Arbeitsverdichtung in den Einrichtungen zur Folge als auch einen größeren Anteil von Diensten der Beschäftigten alleine in der Wohngruppe bzw. Station.
- Heime der Eingliederungshilfe hatten bis vor einigen Jahren häufig eine Größe von 60 Plätzen. Heute bewilligte Einrichtungen sind mit max. 24 Plätzen deutlich kleiner konzipiert. Dies hat zur Folge, dass im Notfall kaum Kollegen/innen aus Nachbargruppen zur Stelle sind, sondern die Mitarbeiter/innen im Dienst auch in Notsituationen auf sich alleine gestellt sind.
- Die für die Gesellschaft (den Staat, den Kostenträger) kostengünstige Situation einer Forcierung ambulanter Betreuung hat darüber hinaus die gewünschte – und unter pädagogischen Aspekten sinnvolle – Folge, dass Menschen mit leichten Behinderungen und Störungen aus der stationären in die billigere ambulante Begleitung wechseln. Stationär bleibt dann jedoch ›der harte Kern‹ zurück. Eine Folge, auf die schon früh von Fachleuten hingewiesen wurde (z. B. Bradl, 1993, Jantzen, 1990).
- In Verbindung mit der Beobachtung, dass die Menschen, die heute in stationäre Betreuung aufgenommen werden, deutlich schwerere Störungen oder komplexe Behinderungen und damit einen größeren Unterstützungsbedarf haben als früher, hat diese Entwicklung eine Verschärfung der Versorgungssituation in stationären Einrichtungen zur Folge.

Gewaltausübung durch Klienten/innen ist abhängig von persönlichen Faktoren wie dem Grad der psychischen oder geistigen Behinderung. Beispiele zeitlich befristeter Ursachen sind Impulsdurchbrüche, psychotische Zustände oder auch Intoxikation bzw. fehlende oder verweigerte Medikation. In diesem Zusammenhang sind auch die oben genannten institutionellen Aspekte unter dem Stichwort Fremdbestimmung im Betreuungsalltag insbesondere durch Einschränkungen des Handlungsspielraumes der Klienten/innen bedeutsam, die das Gewaltpotenzial in Einrichtungen und Diensten beeinflussen.

Die Rechtslage ist klar: Nach § 227 BGB und § 32 StGB hat jede/r das Recht auf persönliche Notwehr, um ›einen gegenwärtigen rechtswidrigen Angriff von sich oder einem anderen abzuwenden‹. Dabei ist auf die Verhältnismäßigkeit der Mittel zu achten.

Gewalterfahrungen ausgehend von den begleiteten Menschen sind Mitarbeiter ebenso ausgesetzt wie Mitarbeiterinnen, obwohl Frauen häufiger betroffen sind. So sind mindestens zwei von drei Beschäftigten in Pflege, Betreuung und Begleitung weiblich (Janßen, 2015). Darüber hinaus sind die wenigen Männer eher in Leitungspositionen anzutreffen, während Frauen die Basisarbeit stellen. Auch die Qualifikation und der ausgefüllte Stellenanteil sind häufig geringer als bei Männern. Bei diesen wird ihr Einkommen oft als Familieneinkommen benötigt – beziehungsweise wird dies bei Stellenverhandlungen häufig vermutet. Auch wenn diese zum Teil auf Vorurteilen hinsichtlich tradierter Geschlechterrollen beruht, ist sie in der Besetzung von Stellen(-anteilen) und Befristungen in den Einrichtungen wirksam. Geschlechterrollen und Geschlechterbilder im Arbeitsalltag spielen aber auch in der konkreten Betreuungsarbeit eine häufig vernachlässigte Rolle (Nielbock & Gümbel, 2013). Diese entfalten ihre Wirkung, indem zum Beispiel eine Mitarbeiterin als schwach und nicht durchsetzungsfähig oder ohne formelle Macht (keine Team- oder Hausleitung) wahrgenommen wird. Geschlechterrollen wirken jedoch auch auf Seiten der Beschäftigten, was sich ggf. in einem fehlenden offenen Teamklima widerspiegelt. Denn Frauen und Männer gehen unterschiedlich mit dem gleichen Thema um:

Tipp!

Annette Rehwald
Pflege im Schweinsgalopp
Die unerhörten Erlebnisse der Schwester Annette

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

Wie reagieren Männer auf Gewalt von Bewohnern? Floskeln wie ›Indianer kennen keinen Schmerz‹ oder ›Männer weinen nicht‹ sind Ausdruck der erlernten sozialen Geschlechterrolle. Bei Frauen dagegen sind Gefühle wie Hilflosigkeit und Weinen sozial akzeptiert. Vielleicht sogar gefordert. ›Seltsam‹ wirkt es doch, wenn frau sich souverän in einer Gewaltsituation verhält. Frauen sind eben ›Opfer‹ von Gewalt und ›hilfsbedürftig‹. So haben wir das gelernt und verinnerlicht. Es ist in unserem Weltbild ›normal‹, dass Frauen Gefühle ausdrücken und schwach sind. Wenn Männer das gleiche emotional offene Verhalten zeigen, laufen sie dagegen Gefahr, im Wiederholungsfall als ›Weicheier‹ oder ›leistungsgemindert‹ bezeichnet und in ihrer Kompetenz für ihre Arbeit hinterfragt zu werden. Das Verhalten von Männern und Frauen wird in einer gleichen Situation ganz unterschiedlich bewertet (Janßen, 2009).

Handlungsmöglichkeiten

Welche Handlungsmöglichkeiten besitzt die Interessenvertretung, um die beschriebenen Entwicklungen und Zustände aufzugreifen? In Bezug auf die Gewaltausübung der begleiteten Menschen sind insbesondere die Instrumente Gefährdungsbeurteilung, Entlastungsanzeige und der Abschluss einer Dienstvereinbarung zu nennen. Bei erlebter Gewalt können Maßnahmen der Berufsgenossenschaft – der Eintrag in das Verbandbuch oder die Unfallanzeige – eingeleitet werden.

Gefährdungsbeurteilung gemäß Arbeitsschutzgesetz

Nach § 3 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, Maßnahmen zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen, diese auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls an sich ändernde Gegebenheiten anzupassen. Nach § 2 ArbSchG sind dabei ›Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit‹ gemeint. § 4 legt fest, dass ›die Arbeit so zu gestalten ist, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird‹.

Nach § 5 hat der Arbeitgeber deshalb eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung durchzuführen. Damit soll ermittelt werden, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Diese können sich zum Beispiel durch psychische Belastungen bei der Arbeit ergeben (Abs. 3 Nr. 6).

Eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen gehört seit 1996 zu den Pflichten des Arbeitgebers, seit 2013 explizit im Gesetz formuliert. Gewalt gegenüber Mitarbeitenden in den Einrichtungen ist häufig eine körperliche Gesundheitsgefahr, wie es das Gesetz formuliert. Darüber hinaus beinhaltet ein gewalttätiges Verhalten eine im Einzelfall extreme psychische Belastung der Betroffenen. Diese ›verbleibende Gefährdung [soll] für die Mitarbeitenden möglichst gering gehalten‹ werden – so das Arbeitsschutzgesetz.

Folgen von Gewalt

Gerade bei den psychischen Folgen von Gewalterfahrungen muss die Mitarbeitendenvertretung tätig werden, denn diese können direkt auftreten, zeigen sich jedoch häufig auch zeitlich verzögert. Gewalterfahrungen können psychische Folgewirkungen haben, die individuell unterschiedlich verarbeitet werden. Sie können die Arbeitsfähigkeit kurzfristig oder längerfristig einschränken und bis zu andauernder Arbeitsunfähigkeit führen. Die MAV kann in diesen Fällen zum Beispiel eine Beurteilung der ›Gefährdung durch Menschen‹ initiieren, wenn diese Gefährdung in der Einrichtung (z. B. auch durch eine Neuaufnahme in einer Betreuungsgruppe) eine zunehmende Rolle spielt beziehungsweise erstmals auftritt.

Hierbei sollte ein basisnahes Instrument gewählt werden, denn die Experten/innen für arbeitsbedingte Gefährdungen sind im Team zu finden. Gefährdungen durch Menschen können zum Beispiel durch einen Gesprächsleitfaden für ein Teamgespräch erhoben und Maßnahmen zur Vorbeugung abgesprochen werden. Es gibt von verschiedener Seite Vorgehensweisen, um auch Genderaspekte in Gefährdungsbeurteilungen zu berücksichtigen (Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2003, Nielbock & Gümbel, 2009, 2013).

Eine Gefährdungsbeurteilung in diesem Problemfeld der Gewalt durch Klienten/innen kann zum Beispiel durch die Diskussion folgender relevanter Fragen im Team durchgeführt werden:

- Sind Bewohner-/Klienten-/Patientenzimmer, Aufenthaltsbereiche und Flure hell, freundlich und geräumig gestaltet?
- Gibt es dunkle Nischen, in denen sich Personen verbergen können?
- Sind Dienstzimmer/Büros ausreichend geräumig? Sind in besonders gefährdeten Bereichen Fluchtmöglichkeiten sichergestellt?
- Können Mitarbeitende in Notsituationen über Notrufsysteme (z. B. Telefon, Pager, Personennotsignalanlagen, Videoüberwachungseinrichtungen, vgl. DGUV, 2012) jederzeit und verlässlich Hilfe herbeirufen (z. B. keine Einschränkungen durch Funklöcher o. ä.)?
- Verfügt der Arbeitsbereich über eine angemessene Personalausstattung auch in Urlaubs- und Krankheitszeiten?
- Ist durch die Dienstplangestaltung gewährleistet, dass in besonders gefährdeten Bereichen Mitarbeitende nicht allein tätig sind (Tag-/Nachtdienst berücksichtigen) und nur erfahrene Mitarbeiter/innen eingesetzt werden?
- Sind ›Leitlinien für den Umgang mit Mitarbeitenden nach belastenden Situationen‹ teambezogen erstellt, bekannt und werden im Alltag von Führungskräften und Mitarbeitenden gelebt?
- Erhalten neu eingestellte Mitarbeitende ausreichende Anleitung und Fortbildung zum Thema?
- Ist einrichtungsbezogen festgelegt, mit welchen Bewohnern/innen, Patienten/innen, Klienten/innen Dienstfahrten nicht alleine durchgeführt werden?
- Ist sichergestellt, dass Gewaltvorfälle dokumentiert werden (z. B. Verbandbuch, Unfallanzeige, Betreuungsdokumentation, Gefährdungsbeurteilung, Dokumentationsbogen Gewalt)?
- Wissen Mitarbeitende, dass Verletzungen (z. B. Biss- oder Kratzverletzungen) im Verbandbuch eingetragen werden müssen?
- Wissen die Führungskräfte, wann eine Unfallanzeige erstellt werden muss?
- Ist Mitarbeitenden bekannt, dass sie nach einem traumatisierenden Übergriff (z. B. Angstzustände, Schlafstörungen, Depressionen) therapeutische Hilfe durch die zuständige Berufsgenossenschaft erhalten können?
- Ist sichergestellt, dass die verantwortliche Führungskraft die Gefährdungsbeurteilung erstellt hat und nach einem Gewaltvorfall fortschreibt und überarbeitet?
- Ist sichergestellt, dass Gewaltvorfälle einrichtungsbezogen bearbeitet, Konsequenzen abgeleitet und Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt werden?
- Wissen Mitarbeitende, wie sie einen möglichen Angriff erkennen/wahrnehmen?
- Sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in deeskalierendem Vorgehen geschult?
- Ist einrichtungs-/teambezogen festgelegt, ab wann provozierendes, aggressives oder gewalttätiges Verhalten nicht mehr geduldet und z. B. die Polizei eingeschaltet wird?

Entlastungsanzeige im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes

Die Entlastungsanzeige ist als Instrument in den §§ 15 Abs. 1 und 16 Abs. 1 ArbSchG verankert und beschreibt eine konkrete Überlastungssituation im Tätigkeitsfeld. Sie kann von einer oder mehreren Mitarbeitenden (oder vom gesamten Team) ausgefüllt werden. Der Dienstgeber wird auf die belastende Situation hingewiesen und im Rahmen seiner Fürsorgepflicht um Abhilfe gebeten. Dies bedeutet gleichzeitig eine haftungsrechtliche Entlastung der Mitarbeitenden – deshalb ›Entlastungsanzeige‹. Eine solche Situation kann zum Beispiel eintreten, wenn sich die im Dienstplan eingeplante zweite Kollegin krank meldet. Mit einer Entlastungsanzeige übergibt die Anzeigende die Verantwortung für das weitere Handeln an die Leitung. Ziel der Entlastungsanzeige ist die Dokumentation einer Be- oder Überlastungssituation durch die Betroffenen bzw. bei längerem Anhalten der Überlastung durch das Team. Sie soll die Leitungsebenen auf die Situation aufmerksam machen und die Geschäftsführung auffordern, die Überlastung abzustellen. Dies ursprünglich für eine Überlastungssituation zum Beispiel durch Pflegetätigkeit konzipierte Instrument kann auch im Rahmen eines vorliegenden Gewaltpotenzials in der Wohngruppe genutzt werden (vgl. Lindner, 2012, ver.di, 2011).

Unfallanzeige der gesetzlichen Unfallversicherung

Jede Verletzung während der Arbeit – also auch jeder Gewaltvorfall – muss individuell dokumentiert und im Verbandbuch oder als Unfallanzeige festgehalten werden, so die berufsgenossenschaftliche Vorschrift (z. B. DGUV, 2014). Damit ist auch der Versicherungsschutz der oder des Betroffenen gewahrt, ebenso wie durch das Aufsuchen eines/r Durchgangsarztes/-ärztin. Eine Unfallanzeige erfolgt über den Arbeitgeber bei allen Verletzungen, die eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen nach sich ziehen. Ein Vermerk im Verbandsbuch muss immer dann erfolgen, wenn der Vorfall keine Unfallmeldung erfordert. Die gesetzliche Unfallversicherung legt dazu fest: Über jede Erste-Hilfe-Leistung müssen nach § 6 der Unfallverhütungsvorschrift ›Grundsätze der Prävention‹ Aufzeichnungen geführt und fünf Jahre lang aufbewahrt werden. Es muss nicht zu einem Arbeitsausfall gekommen sein (z. B. Bisswunden, Kratzwunden werden mit Desinfektionsmittel gesäubert = Eintrag im Verbandbuch). Im Rahmen der Unfallanzeige sollte bei psychisch bedingter Arbeitsunfähigkeit unter der Rubrik ›Geschädigtes Organ: Psyche‹ eingetragen werden.

Die Berufsgenossenschaft selbst schreibt dazu:

> *›Im Falle eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit trägt die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege die Kosten für eine umfassende medizinische, soziale und berufliche Rehabilitation. Dabei steht die seelische Gesundheit gleichrangig neben der körperlichen. (...) Nicht immer ist sofort zu erkennen, welche Folgen ein Arbeitsunfall auslöst. Auch wenn die betroffene Person keinerlei körperliche Verletzungen erlitten hat, können psychische Symptome wie Angstzustände, Depressionen und Schlafstörungen auftreten. Diese Symptome können so schwer sein, dass der Betroffene längere Zeit arbeitsunfähig ist.*
> *Oftmals erkennen die Betroffenen selbst nicht, dass sie ein Trauma erlitten haben und professionelle Hilfe benötigen. Bei Hinweisen auf psychische Gesundheitsschäden sind daher insbesondere Vorgesetzte und Kollegen gefordert, rasch zu handeln, um Chronifizierungen zu vermeiden und Betroffenen zu helfen. Zur Einleitung notwendiger therapeutischer Maßnahmen sollte in diesen Fällen unmittelbar Kontakt mit der zuständigen BGW-Bezirksverwaltung aufgenommen werden, die das weitere Vorgehen in Absprache und mit Zustimmung des Betroffenen koordiniert.‹* (BGW, 2007, S.19)

Psychische Folgen von Gewalterfahrungen werden mit den herkömmlichen Mitteln des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung oft jedoch nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt. Hier sind Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber notwendig, wie sie in einer DV festgehalten werden können.

Betriebliche Ebene – Dienstvereinbarung

Als weitere Möglichkeit, Gewalt im Arbeitsalltag und ihre (psychischen) Folgen – neben der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung – zu thematisieren, besteht für die Interessenvertretung darin, eine Dienstvereinbarung (DV) mit der Dienststellenleitung abzuschließen. Diese kann den Umgang mit Gewalt durch Klientinnen und Klienten gegenüber Mitarbeitenden in der Dienststelle regeln.

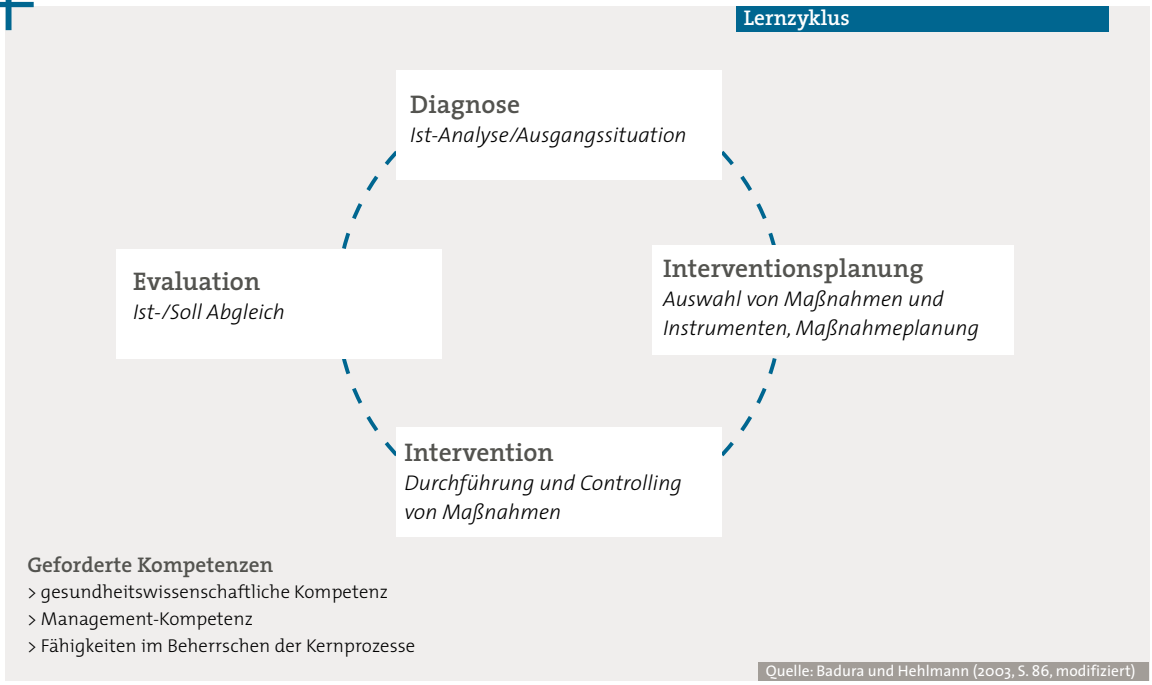
Die DV sollte darauf zielen, das Entstehen von Gewalt durch Klientinnen und Klienten zu vermeiden, die Mitarbeitenden zu befähigen, professionell deeskalierend in Gewaltsituationen zu handeln sowie die Beratung und den Schutz betroffener Mitarbeitender sicherzustellen. Dabei soll ein offener Austausch nach Gewaltereignissen stattfinden.

Ein wesentlicher Baustein ist die Prävention von Gewalt, die durch die Gefährdungsbeurteilung eingeleitet und durch weitere Maßnahmen im Rahmen der DV ergänzt wird. Dabei soll das Team einbezogen werden. Die Bearbeitung der Themen Gewalt und Gewaltprävention kann auf der Grundlage des Handlungszyklus im Arbeitsschutz (entspricht den Kernprozessen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements) organisiert werden (vgl. Walter, U., 2007, S. 76), um eine kontinuierliche Bearbeitung und Verbesserung zu erzielen.

In einer Dienstvereinbarung sollte Gewalt näher definiert werden:

> *Gewalt ist eine Einwirkung auf einen anderen Menschen, ein bedrohlich erlebter Akt, der sich aktiv verbal oder handgreiflich gegen Personen und/oder Sachen richtet. Gewalt ist dabei meistens Ausdruck von Beziehung und hat immer*

Abb. 1: Kernprozesse im Betrieblichen Gesundheitsmanagement



Quelle: Badura und Hehlmann (2003, S. 86, modifiziert)

Auswirkungen auf alle beteiligten Menschen. Dabei sind entscheidend nicht nur das Ausmaß einer erkennbaren Schädigung, sondern auch das Bedrohungsgefühl, der Nötigungsdruck und die empfundene Angst sowie die erlebte Hilflosigkeit und die Veränderung des Milieus.

Die Auswirkungen von Gewalt sind nicht immer direkt sichtbar. Gewalt durch Klientinnen und Klienten ist hinsichtlich ihrer Folgen für betroffene Mitarbeitende und das Team immer individuell und subjektiv zu bewerten. Was die eine Kollegin nicht belastet, bewertet ein anderer als gegen sich gerichtete Gewalt. Gewalt hat jedoch immer auch Auswirkungen auf das Team und die Wohngruppe/Station.

Sinnvoll für eine Beurteilung von Gewalt durch Klientinnen und Klienten ist die Unterscheidung zwischen angedrohter und angewandter Gewalt:

- Die Androhung von Schlägen oder ähnliche Aktivitäten, die Kolleginnen oder Kollegen als verbalen oder nonverbalen Angriff gegen ihre körperliche und/oder seelische Unversehrtheit auffassen, kann als angedrohte Gewalt bezeichnet werden.
- Angewandte körperliche Kraft gegen Personen und/oder Sachen (z. B. das Angespucktwerden, Schläge, Zerstörung von Mobiliar) wird dagegen als ›angewandte Gewalt‹ definiert, ebenso wie Nötigung oder die Verletzung der seelischen Unversehrtheit (z. B. durch Telefonterror/Stalking, Drohungen, Mobbing oder Verunglimpfung in sozialen Netzwerken etc.).

Berücksichtigt werden sollte bei betrieblichen Regelungen auch, dass Gewalt in sexualisierter Form angedroht oder angewendet werden kann (z. B. herabsetzendes, anzügliches Reden über körperliche Merkmale, Aussehen, Kleidung, nicht erwünschte Nähe). Für Mitarbeitende kann es schwierig sein, mit Angst vor Bedrohung, Schlägen oder sexualisierter Gewalt durch Klientinnen und Klienten umzugehen.

Die Dokumentation von Gewaltvorgängen im Betrieb sollte gleichzeitig der Prävention dienen. Dazu bietet sich einerseits die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung an. Diese bezieht sich jedoch nicht auf die jeweils konkreten Vorfälle. Die Unfallanzeige an die Berufsgenossenschaft ist dagegen zwar individuell bezogen, aber erst bei anhaltender Arbeitsunfähigkeit auszufüllen. Außerdem ist hier keine Ursachenanalyse angeschlossen, so dass eine zusätzliche Dokumentation über einen gesonderten Erfassungsbogen anzuraten

ist. Neben Angaben wie Beteiligte, Zeit und Ort des Vorfalls und seiner Beschreibung können hier weitere Angaben systematisch erhoben werden (Punkte 1 bis 3 eines Erfassungsbogens), um eine Auswertung auch der ›leichteren‹ Gewaltvorfälle in der Einrichtung zu erzielen (Beispiel in Abb. 2):

Die Nachfrage nach den eingeleiteten Maßnahmen für die Betroffenen (Abb. 2, Punkt 8) ist dabei auch notwendig, um die Aufmerksamkeit auf eine gute individuelle Aufarbeitung zu richten.

Eine Systematik dient auch dazu, konkrete Handlungshilfen für die Mitarbeitenden zu entwickeln und präventive Maßnahmen zu ergreifen. Damit kann auch auf Veränderungen des Gewaltgeschehens reagiert werden (z. B. Zunahme bei der Schwere der Ereignisse).

Die Sammlung und Auswertung solcher ›Erfassungsbögen Gewalt‹ könnte eine Arbeitsgruppe des Ausschusses für Arbeitssicherheit (ASA) gemäß § 11 Arbeitssicherheitsgesetz übernehmen. Gleichzeitig sollte sie die Aktivitäten des Unternehmens bündeln und auch die Bewertung der Gefährdungsbeurteilung ›Gefährdung durch Menschen‹ in den Einrichtungen einbeziehen sowie Maßnahmen, Handlungshilfen und Fortbildungen anregen. Ihr obliegt damit die Aufgabe, das Thema ›Umgang der Einrichtung mit Gewalt durch Klientinnen und Klienten‹ zu konzentrieren und Präventionsfragen im Bewusstsein zu halten sowie eine fachliche Auseinandersetzung anzuregen und zu fördern. Die Arbeitsgruppe könnte bezogen auf das Themenfeld ›Gewaltprävention‹ zum Beispiel folgende konkrete Aufgaben haben:

- Kenntnisnahme der Vorfälle und fachliche Analyse der Gewaltmeldungen mit Blick auf Präventionsimpulse und Handlungsempfehlungen,
- Bewertung der Gefährdungsbeurteilung ›Gefährdung durch Menschen‹ in den Einrichtungen,
- Sensibilisierung und Beratung der Einrichtungen und Teams sowie der Geschäftsführung und der MAV zu notwendigen übergreifenden Maßnahmen,
- Zusammenstellung von Vorschlägen, die den Organisationseinheiten als Leitfaden gelten können,
- Weiterentwicklung von Handlungshilfen,
- Empfehlung für Fortbildungsmaßnahmen,
- Empfehlung für eine interne Öffentlichkeitsarbeit sowie eine

Abb. 2: Erfassungsbogen

3. Art der Gewalt

verbal gegen	☐ Mitarbeiter/in ☐ Mitbewohner/in ☐ Andere	☐ Dinge ☐ sexualisiert
tätlich gegen	☐ Mitarbeiter/in ☐ Mitbewohner/in ☐ Andere	☐ Dinge ☐ sexualisiert ☐ bewaffnet
Miterleben von Gewalt durch	☐ Bewohner/in Klient/in ☐ Andere	

4. Schädigung

psychisch	☐ Angstgefühl ☐ Bedrohungsgefühl	☐ Nötigungsdruck
körperlich	leicht ---------- schwer	
Sachschaden	leicht ---------- schwer	

5. Anlass

Konflikt mit	☐ Mitarbeiter/in ☐ Mitbewohner/in ☐ Anderen	☐ nicht erkennbar ☐ Sonstiges

6. Situation des/der Angreifenden

☐ Psychose	☐ Impulsdurchbruch
☐ Intoxikation	☐ Wut
☐ suizidale Krise	☐ Manie
☐ Einschränkung des Handlungsspielraumes	
☐ Regelmedikation nicht genommen	
☐ Bedarfsmedikation nicht genommen	
☐ Sonstiges	

7. Maßnahmen

☐ Polizei	☐ Isolierung
☐ Anzeige	☐ Klinikeinweisung
☐ pädagogisch	☐ Entlassung
☐ Ärztl. Dienst	☐ Verpflegung
Gespräch mit:	☐ gewaltausübende Person
	☐ rechtl. Betreuerin
	☐ Sonstige

8. (Erst-)Maßnahmen für die/den betroffene/n Mitarbeiter/-in

- jährliche Auswertung der ›Erfassungsbögen Gewaltvorfälle‹ und Erstellung eines Berichts. Diese jährliche Auswertung wird im ASA beraten. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse erhalten die Geschäftsführung und die MAV sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit nach dem ASiG.

Sinnvoll ist es, eine solche Arbeitsgrupe als ›Task force‹ auch für weitere Themen zum Beispiel im Rahmen der Arbeitssicherheit und der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu beauftragen (Janßen & Lempert-Horstkotte, 2014, S. 181 ff.). Damit hätte sie das Ziel, aus der Analyse verschiedener betrieblicher Daten Nachfragen, Anregungen bzw. Handlungshilfen für identifizierte bzw. betroffene Teams anzubieten. Als wichtige basisorientierte Instrumente aus der Betrieblichen Gesundheitsförderung sind zum Beispiel die Arbeitssituationsanalyse (z. B. Baumeister, 2003, S. 237 ff.; Janßen, 2012; Janßen & Lempert-Horstkotte, 2014, S. 126 ff.) oder der Gesundheitsworkshop (BGW, 2009, Genz & Vogt-Akpetou, 2002) zu nennen (Übersicht in: Vogt, 2010, zur Berücksichtigung der Geschlechterperspektive: Janßen, 2012).

Vorbeugung von Gewalt:
Was kann ich vor der Gewalt tun?

Alle folgenden Maßnahmen dienen dazu, die Entstehung von Gewalt zu verhindern.

- Kontinuität und Verlässlichkeit in der Beziehungsarbeit schaffen,
- gewaltfördernde Tagesstruktur und Rahmenbedingungen soweit möglich ändern,
- im Vorfeld im Team besprechen, was im Notfall zu tun ist,
- aus den Erfahrungen lernen,
- Alarmzeichen erkennen lernen,
- ›bewährte Umgangsweisen‹ für jede/n Bewohner/in zusammenstellen,
- Hilfe Dritter im Bedarfsfall absprechen,
- über den eigenen Umgang mit Gewalt mit den Kollegen/innen reflektieren,
- laut, einfach und ruhig sprechen,
- klare Grenzsetzung: ›bis hier und nicht weiter‹, und mögliche Konsequenzen aufzeigen,
- eigene Angst nicht verstecken, sondern dem/der Bewohner/in mitteilen und bitten, das Verhalten aufzugeben, weil es Angst auslöst,
- Personen einschalten, die einen guten Kontakt haben.

Was tun bei Gewalt?

Die Konfrontation mit Gewalt durch Klientinnen und Klienten wird unterschiedliche Gefühle bei Mitarbeitenden auslösen. Folgende Hinweise zum schrittweisen Vorgehen in Gewaltsituationen geben die Unfallversicherungen (Bundesverband der Unfallkassen, 2006):

- Sicherheitsdistanz (körperlich und emotional) zum Klienten/zur Klientin wahren,
- wenn zumutbar, andere bedrohte Menschen im Rahmen der Fürsorge in Sicherheit bringen,
- die Situation zur eigenen Sicherheit durch Flucht verlassen,
- möglichst frühzeitig einen Notruf absetzen,
- als letztes Mittel der Gefahrenabwehr, wenn möglich, körperliche Abwehrtechniken anwenden. Dies setzt voraus, dass die/der Angegriffene dazu körperlich in der Lage ist.

Deeskalation: Was kann ich tun, um Gewalt zu vermeiden bzw. ihr zu begegnen?

Was können betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tun, wenn es zu Gewalt kommt?

- früh einschreiten, Situation unterbrechen,
- die Person ablenken (z. B. Zigarette, Kaffee, Themenwechsel: ›Ach, hilfst Du mir mal?‹),
- sie zum Reden bringen, Verständnis zeigen, Zuwendung geben, Kompromisse verhandeln,
- Raum und genügend Abstand lassen, die Person nicht unterdrücken, um ihr das Gefühl eines eigenen Handlungs- und Bewegungsspielraums zu geben,
- den Ernst aus der Situation nehmen, z. B. durch eine Kapitulation: ›Du schaffst uns alle‹,
- Umfeld beachten: andere zum Verlassen des Raumes veranlassen,
- gefährliche Gegenstände entfernen,
- sich in die Situation des/der Bewohners/in einfühlen, um sie in Worte zu kleiden,
- keine bedrohliche, sondern eine friedliche Körperhaltung zeigen:
  a. körperlich: z. B. den Raum verlassen oder den/die Bewohner/in aus dem Raum bringen,
  b. psychisch: ›ich muss Gewalt nicht aushalten‹, aber: nicht weglaufen.

Es gibt eine Reihe von Deeskalationskonzepten, die individuell oder teambezogen Möglichkeiten zur Spannungsreduktion in eskalierenden Situationen vermitteln, wie zum Beispiel Kuga und Puga der BGW (Fuchs, 2001, BGW, 2006), PART (Smith, 1997) und Studio

3 (Conty, 2011) oder ProDeMa (Peller, 2010). Diese Konzepte bieten auch das Erlernen von Abwehrtechniken.

Was tun nach Gewalt?

Für den Umgang nach Gewaltereignissen verabredet die beschriebene DV folgende Eckpunkte:

1 Mitarbeitende haben grundsätzlich ein Recht auf Hilfe nach psychisch belastenden Gewaltereignissen.
2 Alle betroffenen Mitarbeitenden haben die Möglichkeit zu einem Gespräch nach einem psychisch belastenden Gewaltereignis mit einer Person ihrer Wahl. Darüber hinaus findet eine Bearbeitung in Teamgesprächen statt.
3 Für alle betroffenen Mitarbeitenden muss gewährleistet sein, dass sie kurzfristig aus der belastenden Situation herausgenommen werden können.
4 Für alle Mitarbeitenden stehen intern Ansprechpartner/innen zur Koordination und Beratung und zur weiteren Betreuung zur Verfügung.
5 Es gibt ein Angebot der Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege zur psychologischen Fachberatung, das im Team bekannt ist und allen betroffenen Mitarbeitenden angeraten wird (BGW, 2013).
6 Weitere externe Fachleute (z. B. Notfallseelsorge, Supervision) können zugezogen werden.

Der/die Betroffene ist von jeglicher Verantwortung und Betreuungsarbeit gegenüber der gewaltausübenden Person zu entbinden. Es sei denn, der/die Mitarbeitende wünscht diese Entbindung nach einem Gespräch mit der Leitung ausdrücklich nicht. Dieses Gespräch sollte dokumentiert werden.

Im Rahmen eines Teamgesprächs sollte mit den Mitarbeitenden eine Reflexion der Ereignisse durchgeführt werden. Darüber hinaus sollen fachlich fundierte Handlungsstrategien für die Vermeidung zukünftiger, gleichgelagerter Vorkommnisse entwickelt werden. Pädagogisch initiierte Wiedergutmachungsvereinbarungen oder eine Strafanzeige können sinnvoll sein. Alle Maßnahmen müssen in jedem Einzelfall individuell beurteilt und angepasst werden.

Die Dienstvereinbarung sollte festhalten, dass bei schwerer Körperverletzung und/oder sexueller Belästigung eine Information an die Staatsanwaltschaft (zur Nachverfolgung eines Offizialdeliktes) erfolgt oder die Möglichkeit einer Strafanzeige durch die Einrichtungsleitung erwogen wird.

Abschließend ist erforderlich, dass die Leitung die bestehende Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf eine ›Gefährdung durch Menschen‹ überprüft, indem sie sie mit den Mitarbeitenden in einem Teamgespräch bespricht und die Erkenntnisse nach dem Gewaltereignis mit ggf. veränderten Maßnahmen in die Gefährdungsbeurteilung einpflegt.

Fazit

Das Thema Gewalt im Betreuungsalltag nimmt einen zunehmenden Raum in den Einrichtungen und Diensten der Pflege, Betreuung und Begleitung ein. Gewalt ist ein vielschichtiges Phänomen. Gewalt geht nicht nur von Betreuten aus. Mit dieser Gewalt haben wir uns an dieser Stelle nicht befasst. Auch Gewalt von Betreuern gegenüber Betreuten ist Teil betrieblicher Realität. Deshalb haben Maßnahmen der Interessenvertretung verschiedene Handlungsebenen. Auch überbetriebliche Maßnahmen wurden hier nicht angesprochen (wie der Bielefelder Appell, z. B. Janßen, 2013, 2016; Tambour, B., 2013; Zechert, 2012).

Die Interessenvertretung sollte alle Handlungsmöglichkeiten in Betracht ziehen, um für psychisch gesunde Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden und ein gutes Teamklima zu streiten, damit Gewalt gar nicht erst entsteht.

Literatur beim Autor oder unter www.sivus-online.de

CHRISTIAN JANßEN

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

Nachrufe

Peter Weidenbach

WILHELM BERKENHEGER, Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission – Regionalkommission Nord

Am 4. Februar 2016 verstarb Peter Weidenbach im Alter von 67 Jahren. Er war ab September 1982 als Erzieher im Christophorus-Jugendwerk, Breisach-Oberrimsingen, tätig, wo er der Mitarbeitervertretung seit 1984 angehörte. Von 1997 bis Ende 2011 engagierte er sich als Mitarbeitervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Caritasverbandes und gestaltete die Arbeitsvertragsrichtlinien aktiv mit. Im Jahre 1991 gehörte er den Gründungsmitgliedern der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft (DiAG MAV) an.

Er war ein echter Basisdemokrat und ein knorrig-konsequenter Streiter für die Erhöhung der Einkommen und die Stärkung der Arbeitnehmerrechte der Caritas-Beschäftigten.

Peter, Du wolltest nach Deinem Eintritt in den Ruhestand noch viele irdische Wege gehen. Doch Deine Pilgerschaft auf Erden fand leider ein zu schnelles Ende. Es wäre schön, wenn Du von dort, wo Dich Dein Weg jetzt hingeführt hat, ein gutes Wort für uns einlegst. Denn göttlichen Beistand können wir in den kommenden Jahren im Dritten Weg sicherlich sehr gut gebrauchen – auch um Deine Arbeit fortzusetzen.

Wolfgang Werner

VORSITZENDE CIRSTEN KRUSE, für die Mitarbeitervertretung des Agaplesion Diakonieklinikum Hamburg

Am 2. Februar dieses Jahres verstarb Wolfgang Werner im 53. Lebensjahr nach kurzer, schwerer Krankheit.

Wolfgang Werner war seit 2006 Vorsitzender der Mitarbeitervertretung des Agaplesion Diakonieklinikum Hamburg (DKH). Zuvor (2003 bis 2006) begleitete er die drei ursprünglichen Häuser bereits als Vorsitzender der MAV-Kommission durch den Fusionsprozess.

Sein Name steht für engagierten, couragierten und sehr persönlichen Einsatz für die Mitarbeitenden und ihre Interessenvertretungen. Mit seinem Mut und seiner Überzeugungskraft hat er 2010 und 2011 maßgeblich zum ersten Arbeitskampf mit mehreren Streiks in einer diakonischen Einrichtung überhaupt und damit zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrages der Diakonie (KTD) im DKH beigetragen.

Für den KTD war er auf gewerkschaftlicher Ebene Mitglied in der Tarif- und in der Verhandlungskommission von ver.di. 2011 wurde er ebenfalls zum Vorsitzenden des Vorstandes der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Diakonisches Werk Hamburg (AG-MAV) gewählt. Mit großer fachlicher Kompetenz und mit viel Engagement hat er in dieser Eigenschaft Mitarbeitervertretungen persönlich beraten sowie Vorträge und Schulungen für Mitarbeitervertretungen über die Diakonische ArbeitnehmerInnen-Initiative e. V. (DAI e. V.) durchgeführt. Zudem war er Beisitzer am Kirchengericht der Diakonischen Konferenz in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland e. V. – Kammer Hamburg.

In der Agaplesion gAG galt sein konsequenter Einsatz der Unternehmensmitbestimmung und einem Konzerntarifvertrag.

Wir haben Wolfgang Werner in allen Bereichen als menschlich und fachlich erfahrenen, kompetenten und durchsetzungsfähigen Kollegen kennen gelernt, der mit seiner besonnenen und sachlichen Art konsequent für die Umsetzung weltlichen Arbeitsrechts in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen gekämpft hat.

Mit seiner Persönlichkeit hat er viele Wege aufgezeichnet und Spuren hinterlassen. Sein Tod hinterlässt menschlich wie fachlich große Lücken auf vielen Ebenen.

Dienstbefreiung – ein Dauerkonflikt

MIRA GATHMANN

Mitarbeitervertreter brauchen Zeit, um dieses Amt auszuüben. Sie können daher Dienstbefreiung beanspruchen. Die Autorin zeigt auf, unter welchen Voraussetzungen Mitarbeitervertreter vom Dienst befreit sind, wie sie sich bei Inanspruchnahme von Dienstbefreiung verhalten müssen und wie Konflikte um die Dienstbefreiung zu lösen sind.

Der Anspruch auf Dienstbefreiung

Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist gemäß § 19 Abs. 2 MVG Dienstbefreiung ohne Minderung der Bezüge zu gewähren, soweit dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Dienstbefreiung führt zur Suspendierung der Arbeitspflicht. Das bedeutet, dass das Mitglied der Mitarbeitervertretung nicht dafür einzustehen hat, wenn Aufgaben unerledigt bleiben, die während dieser Zeit angefallen sind. Genauso wie bei Krankheit oder Urlaub ist es Sache des Arbeitgebers, eine etwa erforderliche Vertretung zu organisieren. Gemäß § 19 Abs. 2 Satz 2 MVG kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung verlangen, von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang entbunden zu werden, wenn die volle Ausübung des Amtes in der Regel in seiner Arbeitszeit nicht möglich ist. In der Praxis kommt dies für Mitarbeitervertreter in Betracht, deren Arbeit während der Tätigkeit für die Mitarbeitervertretung liegen bleibt, zum Beispiel in der Verwaltung. Lehrer werden MAV-Tätigkeit regelmäßig außerhalb der Unterrichtszeiten ausüben, so dass diese Arbeit immer zu einer Ausdehnung der Arbeitszeit führt. Auch sie haben deshalb Anspruch darauf, im erforderlichen Umfang von ihrer Unterrichtsverpflichtung entbunden zu werden.

Wann ist Dienstbefreiung erforderlich?

Dienstbefreiung ist (nur) zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich. Die Aufgaben der Mitarbeitervertretung ergeben sich aus dem Gesetz: Die MAV hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und zu vertreten. Hieraus ergibt sich ein weites Aufgabenfeld für die Mitarbeitervertretung. Dabei bestimmt allein die Mitarbeitervertretung, wie sie diese Aufgaben wahrnimmt. Es obliegt ihrer (politischen) Verantwortung, ob sie die Belange der Mitarbeiter aktiv aufgreift, zum Beispiel Fragen des (vorbeugenden) Gesundheitsschutzes, oder ob sie nur auf Initiativen des Arbeitgebers reagiert. Auch weil die Art der Amtsausübung in das Ermessen der Mitarbeitervertretung gestellt ist, gibt es kein allgemeingültiges

Maß für den zeitlichen Umfang der MAV-Arbeit. Die Größe der Einrichtung weist die Richtung – mehr nicht.

Auch aus der Freistellungsstaffel des § 20 MVG ergibt sich nicht zwangsläufig eine fixe Relation zwischen der Zahl der Beschäftigten und dem zeitlichen Umfang der MAV-Arbeit. Deshalb schließt die Freistellung nach Freistellungsstaffel eine darüber hinausgehende Dienstbefreiung nicht aus. Da nicht alle Mitglieder einer Mitarbeitervertretung freigestellt werden, benötigen die übrigen Mitglieder schon für die Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung Dienstbefreiung. Eine zusätzliche Dienstbefreiung kann auch für teilweise freigestellte Mitglieder der Mitarbeitervertretung erforderlich sein.

Erforderlichkeit der Dienstbefreiung

Dienstbefreiung ist zu gewähren, wenn und soweit dies für die MAV-Arbeit erforderlich ist. Ob dies der Fall ist, bestimmt das jeweilige Mitglied der Mitarbeitervertretung. Das Mitglied hat dabei eine zweistufige Prüfung vorzunehmen:

> Handelt es sich um erforderliche MAV-Arbeit?

> Muss für diese MAV-Arbeit (jetzt) Dienstbefreiung in Anspruch genommen werden, oder kann diese Aufgabe im Rahmen einer Freistellung oder zu einem den Betrieb weniger belastenden Zeitpunkt erledigt werden?

Zur erforderlichen MAV-Arbeit gehören wiederkehrende Aufgaben wie

> Teilnahme an Sitzungen der MAV,

> Vor- und Nachbereitung der Sitzungen,

> Büroarbeit der MAV,

> Bearbeitung von arbeitsrechtlichen Fragestellungen, Lektüre von Fachzeitschriften usw.,

aber auch nur bedarfsweise anfallende Aufgaben wie

> Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen,

> Gespräche mit der Dienststellenleitung,

> Teilnahme an Personalgesprächen, Bewerbungsgesprächen usw.,

> Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses usw.,

> Teilnahme an Gerichtsverhandlungen,

> Teilnahme an auswärtigen Veranstaltungen.

Unabhängig von der Frage, ob bestimmte Tätigkeiten für die MAV erforderlich sind, stellt sich immer die Frage, wann diese Aufgaben erledigt werden können bzw. müssen. Bei Aufgaben, die von außen bestimmt werden, hat das Mitglied der MAV keinen Einfluss auf den Zeitpunkt, zum Beispiel bei Gerichtsverhandlungen. Findet eine solche Verhandlung zu einem Zeitpunkt statt, in dem bestimmte Mitglieder der MAV in besondere Weise im Dienst benötigt werden (z. B. Mitarbeiter im Operationsdienst), muss die MAV prüfen, ob nicht stattdessen andere Mitglieder diesen Termin wahrnehmen können. Gleichwohl ist nicht ausgeschlossen, dass zum Beispiel ein Arzt an einer Gerichtsverhandlung teilnimmt, obwohl er für diese Zeit zum OP-Dienst eingeteilt ist. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn das Kirchengericht eine den ärztlichen Dienst betreffende Frage (Arbeitszeit) zu entscheiden hat und kein anderes Mitglied der MAV vergleichbar gut mit der Sache vertraut ist.

Geht es hingegen darum, dass das Mitglied der MAV eine arbeitsrechtliche Fachzeitschrift lesen will/muss, dann kann dies sicherlich zu einem Zeitpunkt geschehen, in dem der betriebliche Ablauf weniger gestört wird. Allerdings kann die Rücksichtnahme auf betriebliche Belange nicht so weit gehen, dass erforderliche MAV-Tätigkeit gar nicht erledigt wird.

Entscheidung und Verantwortung des einzelnen Mitglieds der Mitarbeitervertretung

Die Entscheidung über die Inanspruchnahme von Dienstbefreiung obliegt ausschließlich dem Mitglied der Mitarbeitervertretung. Weder kann die MAV beschließen, dass ein Mitglied vom Dienst befreit wird, noch, dass es Dienstbefreiung nicht in Anspruch nehmen kann. Und selbstverständlich entscheidet auch nicht der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung über die Dienstbefreiung einzelner Mitarbeitervertreter.

Das bedeutet im Ergebnis, dass weder die Mitarbeitervertretung als Gremium die Verantwortung für die Inanspruchnahme von Dienstbefreiung auf sich ziehen kann, noch, dass die MAV für eine möglicherweise fehlerhafte Entscheidung in Haftung genommen werden kann.

›Der Vorgesetzte hat nicht das Recht, die Dienstbefreiung zu versagen.‹

Kein Genehmigungsvorbehalt der Dienststellenleitung

Das Mitglied der Mitarbeitervertretung braucht für die Inanspruchnahme von Dienstbefreiung keine Genehmigung durch den Vorgesetzten oder gar die Dienststellenleitung. Sonst wäre dem Arbeitgeber die Möglichkeit gegeben, durch die Verweigerung von Dienstbefreiung Einfluss auf die Arbeit der Mitarbeitervertretung zu nehmen.

Rechtzeitige Anzeige der Verhinderung aufgrund Dienstbefreiung

Stellt ein Mitglied der Mitarbeitervertretung im Rahmen der zweistufigen Prüfung fest, dass die Erledigung von MAV-Aufgaben zu einem bestimmten Zeitpunkt erforderlich ist, so folgt aus dieser Feststellung die Dienstbefreiung. Das Mitglied der Mitarbeitervertretung muss nun das tun, was jeder Arbeitnehmer tun muss, der seine vertraglichen Pflichten nicht erfüllen kann: Es muss dies unverzüglich dem Vorgesetzen anzeigen. Diese Anzeige dient allein dem Ziel, dass der Vorgesetzte Maßnahmen zum Ausgleich des Arbeitsausfalls treffen kann. Der Vorgesetzte hat nicht das Recht, die Dienstbefreiung zu versagen. Auf Bitten des Vorgesetzten wird jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung noch einmal prüfen, ob die Tätigkeit zu einem anderen Zeitpunkt wahrgenommen werden kann.

Die Anzeigepflicht besteht unabhängig davon, ob das Mitglied der MAV zur Erledigung von MAV-Aufgaben den Arbeitsplatz verlassen muss oder die Aufgaben neben der Arbeit erledigt. Die Anzeigepflicht entfällt hingen dann, wenn es sich um verhältnismäßig kurze Unterbrechungen handelt und aufgrund der Art der Tätigkeit nicht anzunehmen ist, dass der Arbeitgeber wegen dieser Unterbrechung die Arbeit umorganisiert.

Die Anzeige der Inanspruchnahme von Dienstbefreiung muss unverzüglich erfolgen, also zum frühestmöglichen Zeitpunkt. Nur so können die sich aus der Dienstbefreiung ergebenden Belastungen für den Betrieb so gering wie möglich gehalten werden.

Dokumentation der Zeiten der Dienstbefreiung

Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die Mitglieder der Mitarbeitervertretung die MAV-Tätigkeiten zeitlich dokumentieren und die Art der Tätigkeit angeben. Dabei ist aber sicherzustellen, dass durch diese Angabe die Schweigepflicht der Mitarbeitervertretung nicht verletzt wird. So reicht es aus, wenn zum Beispiel angegeben wird: ›Gespräch mit Mitarbeiter/in‹. Unzulässig wäre es hingegen, wenn der Name oder ein anderes zur Identifizierung geeignetes Merkmal angegeben würde. Die Beschreibung der MAV-Tätigkeit muss auch deshalb auf Stichwörter beschränkt bleiben, weil die Gegnerunabhängigkeit der MAV sonst gefährdet wäre. Auch im Rahmen einer solchen Dokumentation bleibt es bei der Pflicht zur Verschwiegenheit. Die stichwortartige Beschreibung der Tätigkeit der MAV-Arbeit dient allein dazu, dass der Arbeitgeber eine Plausibilitätsprüfung machen kann.

Der Streit um die Dienstbefreiung

Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung beurteilen die Erforderlichkeit von MAV-Tätigkeit häufig – wenn nicht sogar regelmäßig – unterschiedlich. Die Gründe hierfür liegen auf der Hand: Die Inanspruchnahme von Dienstbefreiung kostet Geld (= Arbeitszeit) und stört in vielen Fällen den Arbeitsablauf. Hinzu kommt, dass die Arbeit der Mitarbeitervertretung von Arbeitgebern nicht selten ohnehin als störend angesehen wird. Schließlich soll die Mitarbeitervertretung die Interessen der Beschäftigten gegen die Dienststellenleitung vertreten.

Kommt es zu einer unterschiedlichen Beurteilung der Erforderlichkeit von Dienstbefreiung, so steht dies der Dienstbefreiung nicht entgegen. Der Arbeitgeber hat es zunächst hinzunehmen, dass sich ein Mitglied der Mitarbeitervertretung vom Dienst befreit und zwar auch dann, wenn er erhebliche Zweifel an der Erforderlichkeit hat. Ihm bleibt lediglich die Möglichkeit, die Erforderlichkeit nachträglich überprüfen zu lassen. Diese Überprüfung kann auf zwei Wegen erreicht werden.

Einerseits kann der Arbeitgeber die Erforderlichkeit durch das Kirchengericht überprüfen lassen. Eine solche Überprüfung eines in der Vergangenheit liegenden Sachverhaltes ist jedenfalls dann möglich, wenn eine sogenannte Wiederholungsgefahr gegeben ist.

Andererseits kann der Arbeitgeber den Lohn bzw. das Gehalt für die Zeit zurückbehalten, für die der Arbeitnehmer Dienstbefreiung in Anspruch genommen hat. Dann ist es Sache des Mitarbeitervertreters, seinen Lohn vor dem Arbeitsgericht einzuklagen. Für eine solche Lohnklage ist nicht das Kirchengericht zuständig. Von diesem Recht darf der Arbeitgeber jedoch nur dann Gebrauch machen, wenn vernünftige Zweifel daran bestehen, dass die Inanspruchnahme von Dienstbefreiung nicht erforderlich war. Keinesfalls darf dieses Instrument genutzt werden, um die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu beeinflussen oder gar zu behindern.

Keine arbeitsrechtlichen oder strafrechtlichen Sanktionen gegen MAVler wegen Dienstbefreiung

Immer wieder erleben wir, dass Arbeitgeber Mitarbeitervertretern für den Fall der Inanspruchnahme von Dienstbefreiung mit arbeitsrechtlichen Sanktionen (bzw. disziplinarrechtlichen bei Beamten) drohen. Gelegentlich wird sogar mit strafrechtlicher Verfolgung gedroht. Durch eine solche Vorgehensweise werden das Mitglied der Mitarbeitervertretung und die Mitarbeitervertretung insgesamt in der Ausübung ihres Amtes erheblich behindert. Im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes werden für die Behinderung des Betriebsrates Bußgelder und Strafen angedroht. Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung und der Mitarbeitervertretung bleibt nur die Möglichkeit, durch das Kirchengericht eine unzulässige Behinderung feststellen zu lassen. Umso wichtiger ist es, dass sich die Mitarbeitervertretung auf andere Weise schützt.

Ein guter Zusammenhalt in der Mitarbeitervertretung trägt zum Schutz aller Mitglieder bei. Ein solcher Zusammenhalt hängt maßgeblich davon ab, dass sich die Mitglieder der Mitarbeitervertretung darüber unterrichten, was sie im Rahmen der Dienstbefreiung tun. Ein offener Austausch kann auch dazu beitragen, die Arbeit in der Mitarbeitervertretung effektiver zu gestalten.

Keine falschen Angaben machen

Selbst wenn ein Mitglied der Mitarbeitervertretung außergewöhnlich viel Dienstbefreiung in Anspruch nimmt, liegt darin keine arbeits- oder strafrechtlich relevante Pflichtverletzung. Das gilt selbst dann, wenn eine gerichtliche Überprüfung ergibt, dass die Dienstbefreiung (zu einem Teil) nicht erforderlich war.

Kritisch wird es allerdings dann, wenn ein Mitglied der Mitarbeitervertretung falsche Angaben macht. Wer zum Beispiel angibt, zur Synode der EKD zu fahren, um sich über die dortigen Beratungen zum kirchlichen Arbeitsrecht zu informieren, tatsächlich aber seine (heimliche) Freundin besucht, der täuscht seinen Arbeitgeber. Das ist unanständig und kann zu einer fristlosen Kündigung und auch einer strafrechtlichen Verfolgung führen.

Unterstützung durch die Kolleginnen und Kollegen

Nehmen Mitglieder der Mitarbeitervertretung Dienstbefreiung in Anspruch, so belastet dies regelmäßig deren Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz. Nicht selten müssen sie die Arbeit des Mitgliedes der Mitarbeitervertretung mit erledigen. Ob sie dafür Verständnis aufbringen, hängt davon ab, ob sie die Sinnhaftigkeit von MAV-Arbeit erkennen können. Das werden sie nur können, wenn die Mitarbeitervertretung regelmäßig über ihre Arbeit berichtet – nicht nur einmal jährlich in der Mitarbeiterversammlung. Vielmehr müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbezogen werden, zum Beispiel in die Verhandlungen über die Grundsätze der Dienstplanung. Und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen im Alltag erleben können, dass die Mitarbeitervertretung alle unterstützt, auch in Konflikten. Die Mitarbeitervertretung soll nicht für oder gegen jemanden Partei ergreifen. Sie soll eher wie ein Anwalt unterstützen.

Fazit

MAV-Arbeit muss sein und dafür brauchen die Mitglieder (Arbeits-) Zeit. Diese Zeit steht ihnen zu. Sie müssen die Dienstbefreiung (nur) rechtzeitig anzeigen. Der Arbeitgeber darf die Inanspruchnahme von Dienstbefreiung nicht untersagen.

Und: Die Mitarbeitervertretung muss durch ihre alltägliche Arbeit um Verständnis und Unterstützung für ihre Arbeit werben.

MIRA GATHMANN

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, Bremen arbeitsrecht@bremen.de

Zukunft sichern
mehr als 60 Jahre SELBSTHILFE

Vertrauen und Vorsorge auf Gegenseitigkeit

Attraktive Altersvorsorge – Ihre Vorteile

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

Jetzt starten!

SELBSTHILFE
Pensionskasse der Caritas VVaG

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

Allerlei Frei – Versuch einer Systematik des Chaos

TOBIAS MICHEL

›Wenig Arbeit, viele Feste, das ist immer noch das Beste.‹ (Volksweisheit)
Frei, Freistellung und Freizeitausgleich kommen leicht durcheinander, die gelegentliche Verminderung der Arbeitszeit erhöht die Verwirrung.
Der Autor gibt Hilfestellung bei der Definition und Anwendung der einzelnen Begriffe.

Wer Verträge, Tarife oder AVR schreibt, oder wer betriebliche Vereinbarungen zumindest unterschreibt, soll diese Begriffe trennscharf benutzen. Sollte. Es gibt eine müde Entschuldigung: Auch Arbeitsrichter/innen sind beim Frei nicht immer klarsichtig.

Frei von der Pflicht

Im Plan ordnet der Arbeitgeber an, wann wir zu arbeiten haben. Doch es gibt gute Gründe, nicht zu arbeiten. Die wichtigsten sind Urlaub und Krankheit. In beiden Fällen sind wir von der Pflicht zur Arbeitsleistung befreit. Am Beispiel des Schichtplanes von Agnes entdecken wir die Rechtsgrundlagen und ihre Folgen.

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
Agnes 39 h	Plan	x	x	F	F	F	F	S	39 h
	Ist		k	k	xÜ	xF	U	U	
	+10 h								+10 h

Für Montag und Dienstag sind keine Arbeitsstunden angeordnet. Agnes hat frei. Wir sprechen auch von ›Freischichten‹. Die vertragliche Zeitschuld ist begrenzt. So bleiben einige Tage verschont. Und auch der gesetzliche und tarifliche Gesundheitsschutz verlangt solche Unterbrechungen.

Am Dienstag wird Agnes krank. Zwar hat sie an diesem Tag keine Pflicht zur Arbeitsleistung. Doch sie ist nicht völlig frei. Sie ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.[1]

Am Mittwoch ist Agnes immer noch zur Arbeit unfähig. Die Arbeitsrechtler bezeichnen diese Schicht als absolute Fixschuld. Denn sie kann nur zu einem ganz bestimmten, vom Arbeitgeber festgesetzten Zeitpunkt und höchstpersönlich erbracht werden. Diese Leistung wurde durch die Krankheit von Agnes unmöglich. Sie braucht keine der geplanten Arbeitsstunden nachzuarbeiten, die gesamte Schicht entfällt ersatzlos. Sie behält ihren Entgeltanspruch.[2]

Auf den Freitag fällt ein Feiertag. Im Arbeitsbereich von Agnes ist wenig zu tun. Wegen des Feiertags bleibt Agnes von der planmäßigen Arbeitspflicht freigestellt[3]. Sie behält ihren Entgeltanspruch[4].

1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) § 5 Abs. 1.
2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) § 3.
3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 9 Abs. 1.
4 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) § 3.
5 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15.11.2005 – 9 AZR 626/04.
6 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) § 11.
7 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.09.2001 – 9 AZR 307/00.

Art	im Plan	Anlass	Rechtsgrund
einfach frei	*erste Zeile: leer, x oder ./.*	*schuldrechtlich*	*BGB § 611*
		Arbeits- und Gesundheitsschutz	*Europäische Sozialcharta Teil II, Artikel 2 Nr. 5*
			EU-Richtlinie 2003/88/EU Artikel 5, ArbZG §§ 9, 11 (3)
		Arbeits- und Gesundheitsschutz	*TVöD § 6 (1 S. 3), TVöD-K/-B § 6.1 (3)*
			BAT-KF § 6 (4 S. 2 und 3), AVR DD § 9 (2)
Verminderung	*die Planungsspanne weist der Beschäftigten eine geringere Zeitschuld aus*	*planmäßiges Frei am Vorfesttag*	*TVöD § 6 (3), BAT-KF § 6 (2)*
		planmäßiges Frei oder Arbeit am Feiertag	*TVöD-K/-B § 6.1 (2)*
		Vorfest- und Feiertage	*AVR DD § 9c (1)*
Freistellung	*erste Zeile: Arbeitspflicht*	*Urlaub, Krankheit, Feiertag, Vorfesttag*	
	zweite Zeile: Freistellungsgrund	*vorübergehende Verhinderung*	*BGB § 616, TVöD § 29, BAT-KF § 28, AVR DD § 11*
		Unmöglichkeit / Unzumutbarkeit	*BGB §§ 275, 326*
		akuter Pflegebedarf	*PflegeZG § 2*
		Qualifizierung	*AVR DD Anl. 8a § 5 (1)*
		Amtstätigkeit	*BetrVG § 37, MVG § 19, MAVO § 15*
Freizeitausgleich	*erste Zeile: Arbeitspflicht*	*Sonntagsarbeit*	*BAT-KF § 6 (4 S. 3)*
		Feiertagsarbeit	*TVöD-K/-B § 6.1 (1), BAT-KF §6 (4 S. 5)*
	zweite Zeile: Freistellungsgrund	*Längerarbeit im Normaldienst*	*TVöD § 7 (7)*
		Abbuchung vom AZ-Konto	*TVöD § 10*
		Abbuchung vom Jahreskonto	*AVR DD § 9b (9)*
		Bereitschaftsdienst	*TVöD-K § 8.1 (7, 8), § 10*
		Bereitschaftsdienst	*AVR DD Anlage 8 (5)*
		auf Wunsch: Überstunden und/oder	*BAT-KF § 8 (1)*
		Überstunden-Zeitzuschlag	
		Dienstfahrten	*BAT-KF § 6 (8)*
		Freizeitmaßnahmen	*AVR DD § 9h*
		Amtsstätigkeit in der Freizeit	*BetrVG § 37 (3), MVG § 19 (2), MAVO § 15 (4)*

Agnes wird regelmäßig an jedem zweiten Wochenende zur Arbeit eingeteilt. Eigentlich müsste sie an diesem arbeiten. Doch sie hat bereits vor Monaten einen Antrag gestellt, von Samstag an Urlaub zu bekommen. Der wurde gewährt und geplant.

Für den Samstag und Sonntag wurde Agnes damit von der Arbeitspflicht freigestellt. Diese Freistellung verbraucht für den Samstag und Sonntag jeweils einen von Agnes jährlich 30 ›Urlaubsanspruchstagen‹[5]. Ohne Arbeit – kein Lohn. Ihr entsteht jedoch ersatzweise ein Anspruch auf Urlaubsentgelt[6]. Tarife und AVR treffen dazu meist Regeln, die im Betrieb praktischer sind.

Freizeitausgleich

Wer für den Arbeitgeber arbeitet, hat ein Recht auf Vergütung der Arbeitszeit. Um diesen Anspruch mit bloßer Freizeit ersatzweise auszugleichen, braucht es ein Recht. Zudem braucht es grundsätzlich eine konkret geplante Arbeitspflicht, von welcher der Arbeitgeber freistellt. Zuletzt braucht es noch die Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

Ein bereits entstandener Anspruch auf Überstundenvergütung kann nicht durch einseitige Freistellung von der Arbeit erfüllt werden, wenn keine Ersetzungsbefugnis vereinbart ist[7]. Der Arbeitgeber darf sich nicht aus unserem Vertrag stehlen, indem er uns auf Kurzarbeit setzt, um zugleich die Vergütung zu kürzen.

Mehr Arbeit, mehr Geld. Zusätzliche Arbeit bedeutet den Anspruch auf zusätzliches Entgelt. Weder TVöD-K noch TVöD-B oder ihre Nachfolger sehen als Ausgleich für Überstunden oder Mehrarbeit einen Freizeitausgleich vor. Ein ›xÜ‹ als Überstundenfrei, oder ein ›xM‹ als Frei für Mehrarbeit sind hier sichere Hinweise auf ausgehebelte Vertragsansprüche. Weder die Legende des Plans noch die eingesetzte Software noch eine betriebliche Vereinbarung darf eine solche Praxis unterstützen.

Es gibt kein Gewohnheitsrecht auf Freizeitausgleich für Beschäftigte. Es gibt keinen Vertrauensschutz für den Arbeitgeber. Der rechtssichere und gute Weg zur Freizeit führt hier über die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos, dann die Erlaubnis zur Aufbuchung durch die Beschäftigten und später über deren ausdrücklichen Antrag auf Abbuchung an einem von ihnen bestimmten Tag.

Der BAT-KF wurde zwar beim TVöD-B abgeschrieben. Doch die Autoren vom VKM rwl (Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rheinland-Westfalen Lippe) verschmähten dabei die Errungenschaft dieser besonderen Arbeitszeitkonten. Ihr BAT-KF beschränkt sich auf einen allgemeinen ›Wunsch‹ der Beschäftigten und räumt dann dem Dienstgeber einen Ausgleich ein.[8] Im oben bereits erläuterten Dienstplan von Agnes stoßen wir so am Donnerstag auf ein ›xÜ‹, ein Frei für geleistete Überstunden. Agnes hat offenbar auf die Vergütung ihrer zusätzlichen Arbeitsleistung verzichtet. Der Arbeitgeber erlässt ihr im Gegenzug am Donnerstag ihre Arbeitspflicht. Die geplanten Arbeitsstunden werden dazu ›wie gearbeitet‹ gewertet.

Aus Blick des Gesundheitsschutzes kommt es nicht auf die schönen Pläne an. Hier zählt nur die tatsächliche Arbeitsbelastung: Agnes arbeitet am Donnerstag nicht.

Nicht ohnehin oder ansonsten Frei

Anders als beim Ersatzruhetag[9] geht es beim Freizeitausgleich nicht zwingend um einen gleichwertigen, zusammenhängenden und sozial wertvollen Ersatz. Der Freizeitausgleich dient nicht Erholungszwecken, sondern wird zum Ausgleich dafür gewährt, dass der Arbeitnehmer an anderen Tagen bereits Arbeitsleistungen erbracht hat; er kann darum auch zersplittert werden.[10]

Der Freizeitausgleich nach § 12 Abs. 4 Satz 1 TV-Ärzte/VKA für Bereitschaftsdienstzeiten kann sogar in die gesetzliche Ruhezeit gelegt werden, die sich unmittelbar an eine nächtliche Langschicht anschließt.[11] Der dazu von den Bundesarbeitsrichtern ausgeurteilte Fall kam bizarr daher:

Der Arbeitgeber hatte hier im Anschluss an eine Nachtschicht, welche Vollarbeit- mit Bereitschaftsdienst kombinierte, im Dienstplan mit der normalen Frühschicht fortgesetzt. Trotz dieser Fehlplanung war die Ruhezeit gemäß ArbZG § 5 zwingend zu gewähren. Und nur aufgrund der Fehlplanung konnte der Arbeitgeber diese bereits gesetzlich arbeitsfreie Zeit zum Freizeitausgleich deklarieren.

›Ein Freizeitausgleich kann nicht an solchen Tagen erfolgen, an denen der Arzt ohnehin nicht zur Arbeit verpflichtet ist. An diesen Tagen ist dem Arbeitgeber unmöglich, Dienstbefreiung zu erteilen‹ – so klar sahen es die hohen Richter noch vor 25 Jahren.[12] Neuerdings hat das BAG im Zusammenhang mit Faktorisierung von Bereitschaftsdiensten eine andere, verwirrende Sicht: ›Freizeitausgleich bedeutet, bezahlte Freizeit zu erhalten statt Arbeitszeit ableisten zu müssen.‹[13]

Mit Mühe versuchten die niedersächsischen Landesarbeitsrichter, in einer kniffeligen Entscheidung wieder Licht in den Nebel zu bringen. Eine Klinik hatte die Auffassung vertreten, ihre Beschäftigten schulden ›durchschnittlich‹ an Werktagen Arbeitszeit. Und daher genüge zum Freizeitausgleich jeder freie Werktag, selbst wenn der planmäßig ohnehin frei war.

> Die Beklagte hat der Klägerin keinen Freizeitausgleich gewährt, indem sie Werktage, an denen die Klägerin laut Dienstplan ohnehin frei hatte, als Ausgleichstage bezeichnet hat.
>
> Freizeit ist im arbeitsrechtlichen Sinne das Gegenteil von Arbeitszeit. Freizeitausgleich bedeutet, statt Arbeitszeit ableisten zu müssen, bezahlte Freizeit zu erhalten. Der Freizeitausgleich erfolgt durch Reduzierung der Sollarbeitszeit.
>
> An den Tagen, die die Beklagte als Freizeitausgleichstage bezeichnet hat, war die Klägerin nach der Dienstplaneinteilung ohnehin nicht zur Arbeit verpflichtet. Sie konnte damit auch nicht von einer Arbeitsverpflichtung freigestellt werden. Maßgeblich ist insoweit nicht, dass der jeweilige Werktag rechnerisch mit einer Sollarbeitszeit belegt war, sondern die Einteilung der Klägerin in den Dienstplänen.
>
> (LAG Niedersachsen, Urteil vom 03.06.2014 – 15 Sa 967/13)

Zuletzt noch: Im BAT-KF wurde eine Merkwürdigkeit des BAT § 15 (6) konserviert: die Forderung nach Ausgleich von Sonntagsarbeit durch eine entsprechende, zusammenhängende Freizeit binnen der beiden Folgewochen.[14] Das ist zunächst deutlich kürzer als der mindestens 34-stündige Ersatzruhetag aus dem Arbeitsschutz.[15] Handelt es sich vielleicht weitergehend um Freizeitausgleich, also um bezahlte Freizeit? Alle Blütenträume welken hin beim Blick auf die Rechtsprechung zum BAT: Die zum Ausgleich für geleistete Sonntagsarbeit zu gewährende Freizeit ist unbezahlte Freizeit, die nicht zu einer Verkürzung der regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit führt.[16]

8 BAT-KF § 8 (1) Satz 4 und 5: ›Auf Wunsch der/des Mitarbeitenden können, soweit die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.‹

9 ArbZG § 11 (4).

10 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17.01.1995 – 3 AZR 399/94.

11 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22.07.2010 – 6 AZR 78/09.

12 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.12.1990 – 4 AZR 26 9/90.

13 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17.03.2010 – 5 AZR 296/09, bestätigt im Urteil 22.07.2010 – 6 AZR 78/09.

14 BAT-KF § 6 Abs. 4 Satz 3: ›Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende, zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen.‹

15 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 11 Abs. 4.

16 LAG Köln, 29.01.2003 – 7 (13) Sa 710/02.

Arbeitszeitverminderung

Betrieblich nennen wir es ›Vorwegabzug‹. Die vertragliche Zeitschuld im Ausgleichszeitraum wird aufgrund einer vertragliche Regelung anlässlich von Vorfest- und Feiertagen verringert.

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
Berta	Plan	x	F	x	S	S	x	x	23,2 h
39 h-15,8 h	Ist								
= 23,2 h	+10 h								+10 h

Einfach und klar sind hier nur die AVR DD. Denn sie geben in § 9c (1) vor, wie sich die Zeitschuld kalendermonatlich ermittelt. Im Ergebnis verringert sie sich je Vorfest- und Feiertag um ein Fünftel der individuell vereinbarten Wochenarbeitszeit.

Die Tarifgewaltigen im öffentlichen Dienst schufen dagegen im Jahre 2005 ein kaum zu durchdringendes Dickicht aus Freistellung von Feiertagsarbeit, aus Freizeitausgleich für Feiertagsarbeit und aus Vorwegverminderung. Losgelöst davon regelten sie die Zeitzuschläge der Feiertagsarbeit. Die Bundesarbeitsrichter im 6. Senat raufen sich die Haare.

Der dargestellte Schichtplan von Berta zeigt hier zwei der Regeln: Auf den Montag fällt ein Feiertag. Berta hat ohnehin frei. Ihre Zeitschuld wird so um ein Fünftel ihrer Wochenarbeitszeit vermindert. Auf den Freitag fällt ein Feiertag. Berta muss dennoch arbeiten. Ihre Zeitschuld wird um ein weiteres Fünftel ihrer Wochenarbeitszeit vermindert.

Die Tarifregeln zur Vergütung kamen klar und verständlich daher[17]. Trotzdem zerschlugen die Bundesarbeitsrichter diesen Anspruch auf 135 v. H. Zeitzuschlag. Dazu warfen sie die Arbeitszeitverminderung kurzerhand mit dem Freizeitausgleich in denselben Topf: ›Die Arbeitszeitreduzierung nach § 49 Abs. 2 TVöD-BT-K stellt einen Freizeitausgleich i. S. v. § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d TVöD dar. Der Freizeitausgleich muss nicht denselben zeitlichen Umfang wie die Feiertagsarbeit haben [...]. Im Zweifel ist mit einem freien Tag kein bestimmter Freizeitausgleich verbunden.‹[18]

TOBIAS MICHEL

> Wir merken uns: Freizeitausgleich ist bezahlte Freizeit, die an Stelle der regelmäßig eingeplanten Zeitschuld tritt. Freizeitausgleich stellt von geplanter Arbeitszeit frei, er vermindert die tatsächlich zu leistende Arbeitszeit (›Sollarbeitszeit‹). Bloße Arbeitszeit-Verminderung erscheint den Arbeitsrichtern als untypische Form von Freizeitausgleich. Sie stellt zwar nicht von geplanter, aber von zu leistender Arbeitszeit frei.

Frei, Freizeitausgleich oder Verminderung?

Der Arbeitgeber bestimmt mit der Lage der Arbeitszeit zugleich die Lage der Freizeit und der Freischichten. Die bloße Arbeitszeitverminderung lässt ihm dabei den größten Gestaltungsspielraum.

Vor der Anordnung vereinbarte freie Tage in der ersten Planzeile sind sicher und verlässlich. Doch nicht in jedem Fall landen sie genau dort, wo es sich die Beschäftigten im Voraus gewünscht haben.

Da scheint ein Freizeitausgleich von Vorteil. Damit können sich Beschäftigte auf Wunsch oder auf Antrag von einer lästigen Arbeitsschicht freimachen, als Korrektur in der zweiten Zeile. Achtung: Anders als das Frei oder die Arbeitszeitverringerung ist der Freizeitausgleich widerruflich.[19] Der Arbeitgeber kann also einen Strich durch die Rechnung und unsere Lebenspläne machen – nachdem er zuvor die Zustimmung der gesetzlichen Interessenvertretung eingeholt hat und unter Beachtung der gehörigen Ankündigungsfristen für solch einen Widerruf.

Um die Wünsche der Beschäftigten zur Geltung zu bringen, muss die gesetzliche Interessenvertretung also in jedem Fall zum Äußersten greifen – zu ihrem Recht auf Mitbestimmung.

Arbeitszeitexperte und Autor rund um die Schichtplan-Fibel

17 TVöD § 8 (1) d: ›bei Feiertagsarbeit – ohne Freizeitausgleich 135 v. H.‹

18 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 09.07.2008 – 5 AZR 902/ 07 –, ebenso Urteil zum hier gleichlautenden TV KAH 21.08.2013 – 5 AZR 410/12.

19 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.05.2009 – 9 AZR 433/08 –; kommentiert: Michel, Verlässlich, vorbehaltlos, unwiderruflich, in AuK 4/2014, S. 107.

A+K Leserumfrage Nachlese

Die in der letzten Ausgabe von AuK veröffentlichten und bereits auf der Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht im November 2015 vorgestellten Ergebnisse der Umfrage dieser Zeitung zu den Arbeitsbedingungen in Kirche, Diakonie und Caritas haben ein breites Echo ausgelöst.

Bundesweit haben Zeitungen die von epd und epd-sozial verbreiteten Meldungen aufgegriffen. Selbst ›domradio‹ hat berichtet. Dabei überrascht es nicht, dass kirchliche Arbeitgeber die Umfrage kritisieren, haben manche doch schon versucht, die Befragung in ihren Betrieben zu verhindern.

So hat der diakonische Arbeitgeberverband VdDD die Befragung als unwissenschaftlich kritisiert. Insbesondere sei es unzulässig, Rückschlüsse aus nur ca. 3.000 Befragungen auf rund 1,2 Mio. Arbeitsverhältnisse zu ziehen.

Diese Kritik ihrerseits ist unwissenschaftlich und widerspricht der empirischen Forschung. Die großen Meinungsumfragen, die uns mindestens monatlich von den Fernsehanstalten und einigen Zeitungen präsentiert werden, basieren meist auf sehr viel geringeren Befragungen. Üblich ist die Befragung von etwa 1.500 Personen. Und wie genau diese Erhebungen sind, zeigt sich bei jeder Wahl.

Wir sehen: Aus 3.000 beantworteten Fragebögen kann man eine Menge erkennen – sicherlich nicht alles. Und genau darin liegt die Unterscheidung zwischen seriöser Erhebung und unwissenschaftlichem Arbeiten. Deshalb haben wir zum Beispiel keinen Vergleich zwischen den Hilfefeldern vorgenommen. Denn diese sind unter den Befragten nicht repräsentativ vertreten. Befragungen sind dann aussagekräftig, wenn sie repräsentativ sind. Auch kleine Gruppen von Befragten können repräsentativ sein. Repräsentativ ist eine Gruppe von Befragten dann, wenn davon auszugehen ist, dass diese Gruppe (Teilmenge) die Merkmale der Gesamtheit widerspiegelt. Ob das der Fall ist, erkennen Sozialforscher daran, dass die Gruppe der Befragten sich durch eine Verteilung von Merkmalen auszeichnet, deren Verteilung in der Gesamtheit bekannt ist.

Die von uns Befragten entsprechen hinsichtlich zwei Merkmalen sehr genau bekannten Daten, nämlich hinsichtlich Alter und Geschlecht. Und wenn man weiß, dass in der Regel sieben bis acht Merkmale ausreichen, um einen einzelnen Menschen aus der Gesamtbevölkerung der Bundesrepublik zu identifizieren, dann erkennt man, dass die Übereinstimmung hinsichtlich der Alters- und Geschlechterverteilung schon für eine hohe Repräsentativität spricht.

Und noch eines kommt hinzu: Die Ergebnisse unserer Befragung entsprechen ziemlich genau den Ergebnissen, die bei betriebsbezogenen Untersuchungen mit sehr viel höherer Stichprobe ermittelt wurden. Dies gilt insbesondere hinsichtlich des Anteils der befristet Beschäftigten und der Befristungsgründe.

Erstaunlich ist, dass die Befragung zwar methodisch kritisiert wurde, jedoch keine einzige Aussage in Frage gestellt wurde.

Dafür gibt es Gründe:

+ Der Anteil der nur befristet Beschäftigten ist hoch.
+ Für den besonders hohen Anteil von sachgrundlosen Befristungen gibt es keinen ›anständigen‹ Grund.
+ Der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigung führt dazu, dass auch die Fachkräfte trotz kirchlicher Zusatzversorgung keine bedarfssichernde Altersversorgung erwirtschaften können.

Da ist der Hinweis des VdDD Unsinn, der darauf verweist, dass selbst diese Teilzeitbeschäftigung ein Beitrag zur Vermeidung von Altersarmut sei, weil die Arbeitnehmer wenigstens etwas für ihr Alter vorsorgen würden. Für einen Arbeitnehmer ist es wirtschaftlich egal, ob er keine oder eine zu geringe Altersversorgung erwirtschaftet hat: Er ist altersarm und auf öffentliche Hilfe angewiesen.

Und der Befund ändert sich auch nicht dadurch, dass auf die Absenkung des Rentenniveaus auf 43 Prozent verwiesen wird. Niemand macht dafür die Kirche verantwortlich. Das war eine gesetzgeberische (Fehl-)Entscheidung, die dramatische soziale Folgen haben wird und die öffentlichen Haushalte wegen der zukünftigen Transferleistungen in den Ruin treiben kann.

Kirche, Diakonie und Caritas müssen sich vielmehr fragen lassen, was sie angesichts dieses Befundes tun, um Altersarmut zu vermeiden. Dazu gehören betriebliche Konzepte, die unerwünschte Teilzeitbeschäftigung vermeiden. Dazu gehören Arbeitszeitmodelle und Formen der Arbeitsorganisation, die Familien- und Erwerbsarbeit vereinbar machen. Dazu gehört der Verzicht auf mutwillige Befristungen. Und dazu gehört vor allem, dass das Lohnniveau angehoben und nicht abgesenkt wird.

Stattdessen streben diakonische Arbeitgeber eine weitere Abkoppelung der Altenhilfe an. In der Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Deutschland liegen verschiedene Anträge vor, die zu einer ›Billig-Sparte‹ Altenhilfe führen. Warum? Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts sind auch die kirchlichen Tarife ohne Prüfung auf Wirtschaftlichkeit im Rahmen der Entgeltverhandlungen anzuerkennen. Das bedeutet nichts anderes, als dass jede Tarifsteigerung, die die Arbeitsrechtliche Kommission beschließen würde, vollständig refinanziert würde. Deshalb ergibt es auch keinen wirtschaftlichen Sinn, die sogenannten Sekundärbereiche wie Küche, Hauswirtschaft usw. auszugliedern. Denn auch für sie gilt der Grundsatz der Angemessenheit der tariflichen Vergütung.

Der VdDD vertritt seit seiner Gründung eine neoliberale Position: Der Markt wird's schon richten. Wir müssen die Löhne nur noch weiter absenken als die anderen. Unsere Umfrage hat die sozialen Folgen dieser unsozialen Politik aufgezeigt. Deshalb wird sie kritisiert. Wir danken für diese Kritik.

+ Aktuelle Meldung

Präsident des Bundesarbeitsgerichts a. D. und ehemaliger Richter des Bundesverfassungsgerichts Professor Dr. Thomas Dieterich verstorben

Der ehemalige Präsident des Bundesarbeitsgerichts, Prof. Dr. Thomas Dieterich, ist am 6. Mai 2016 im Alter von 81 Jahren verstorben.

Prof. Dr. Thomas Dieterich wurde am 19. Juni 1934 in Hirschberg/Schlesien geboren. Nach seinen juristischen Staatsexamina und der Promotion trat er 1963 in die baden-württembergische Arbeitsgerichtsbarkeit ein und wurde bereits im Jahr 1972 zum Richter am Bundesarbeitsgericht ernannt. Im Jahr 1980 übernahm er dort den Vorsitz des Dritten Senats. In diese Zeit fielen richtungsgebende Entscheidungen zum Recht der betrieblichen Altersversorgung, vor allem zur Durchsetzung des Verbots der mittelbaren Diskriminierung von Frauen und zur ablösenden Betriebsvereinbarung.

Im Jahr 1986 wurde er zum Honorarprofessor an der Georg-August-Universität Göttingen bestellt und im November 1987 zum Richter des Bundesverfassungsgerichts ernannt. Dort war er insbesondere für das Berufsrecht zuständig. Als Verfassungsrichter brachte er wichtige Entscheidungen auf den Weg, so zur sogenannten Bürgenhaftung, mit der die Risiken von Bürgschaften unerfahrener und wirtschaftlicher schwacher Personen begrenzt wurden.

Im Februar 1994 wurde Prof. Dr. Dieterich zum Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts berufen und übernahm den Vorsitz des Ersten Senats, den er bis zu seinem Ruhestand Mitte des Jahres 1999 innehatte. In dieser Zeit prägte er maßgeblich die Rechtsprechung zum Arbeitskampfrecht im Lichte von Art. 9 Abs. 3 GG und zu kollektivrechtlichen Unterlassungsansprüchen.

Quelle: BAG PM Nr. 21/16 vom 09.05.2016; BVerfG PM Nr. 24/2016 vom 09.05.2016

Buchbesprechung: ›Nach der Freistellung‹

SABINE BOTHE-MICHELS

Das vorliegende Buch ist Ergebnis einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung und geht der Frage nach, was eigentlich aus ehemaligen Betriebsratsvorsitzenden bzw. freigestellten Mitgliedern von Interessenvertretungen wird, wenn sie aus dem Amt ausscheiden.

Erhard Tietel, Simone Hocke
Nach der Freistellung
Beruflich-biografische Perspektiven von Betriebsratsmitgliedern
Nomos, Edition Sigma 2015,
416 Seiten, 29,90 Euro
Erhältlich beim BuchKellner:
buchkellner@kellnerverlag.de,
www.kellnerverlag.de

Den empirischen Kern der Studie bilden 50 Interviews mit ehemals freigestellten Betriebsratsvorsitzenden bzw. Stellvertretern. Befragt wurden außerdem 17 Experten/innen aus verschiedenen Gewerkschaften sowie freiberufliche Berater/innen mit Erfahrungen in diesem Kontext.

Das forschungsleitende Interesse bestand darin, herauszufinden, welche Gründe es für den Ausstieg aus diesem exponierten Amt gibt, welche beruflichen Optionen ehemals freigestellte Betriebsräte nach dem Ehrenamt haben und wie diese Sozialisation sich auf Folgetätigkeiten und auch auf die berufliche Identität auswirkt.

Es werden sechs Karrierewege beschrieben und mit zahlreichen Beispielen belegt. Dabei wird der Begriff ›Karriere‹ hier nicht als hierarchischer Aufstieg verstanden, sondern als kontinuierlicher Prozess, bei dem eine Person langfristig ihre individuellen Potenziale entwickelt:

1. Karriereweg Arbeitsdirektor
2. Von der Betriebsratsspitze zu Führungskraft/Personalleitung
3. Karriereweg Fachumstieg
4. Rückkehr in den Beruf
5. Karriereweg Gewerkschaftssekretär/in
6. Karriereweg Selbstständigkeit in Bildung und Beratung

Zunächst einmal beleuchten die Autoren den Wandel der Betriebsratsrolle und die ›Erosion der betriebsrätlich-gewerkschaftlichen Normalbiografie‹. Schon lange kann man nicht mehr von der klassischen Betriebsrats-Karriere sprechen (Ausbildung, Eintritt in die Gewerkschaft, Kandidatur für den Betriebsrat, Freistellung bis zur Rente); vielmehr hat sich sowohl das Verständnis von Betriebsratsarbeit als auch das Selbstverständnis von Vorsitzenden in den vergangenen Jahren sehr gewandelt. Die freigestellte Tätigkeit in exponierter Position ist nicht mehr so oft wie früher eine Entscheidung für die restliche Zeit des Berufslebens. ›Die betriebsrätliche Karriere entwickelt sich stärker zu einem biografischen Projekt mit Brücken, Verzweigungen, Ausstiegen, Umstiegen und Wiedereinstiegen‹ (S. 33).

Nicht immer ist die Entscheidung, aus der Betriebsratsarbeit auszusteigen, eine freiwillige. So können die nicht geglückte Wiederwahl oder gesundheitliche Probleme dazu führen, dass man sich eine neue Orientierung geben muss. Häufig werden auch Veränderungen in der Unternehmensstruktur oder Konflikte im Gremium als Gründe für den Ausstieg angeführt. Das Betriebsratsamt scheint ›volatiler‹ zu werden.

Den Umstieg in eine Führungsfunktion zu wagen oder in den Personalbereich zu wechseln, ist eine naheliegende Option für viele ehemalige Betriebsräte. Arbeitsrechtliches Wissen wurde im Ehrenamt quasi nebenbei erworben, langjährige Führungserfahrung und die intensive Beschäftigung mit Personalangelegenheiten lässt vor allem Vorsitzende vermuten, dass die neue Position auf der ›anderen Seite‹ inhaltlich nicht viel Neues mit sich bringen wird.

Der entscheidende Unterschied besteht dann darin, so die Befragten, dass sie als Führungskraft direkt entscheiden können (aber auch müssen!), wo sie vorher geraten, gedrängt und kritisiert hatten. Es ist eben nicht dasselbe, in der Hierarchie zu führen oder ein Gremium allein durch Überzeugung für die eigenen Vorstellungen gewinnen zu müssen.

Konflikte entstehen in dieser neuen Rolle durch die nicht immer eindeutige Zuordnung zu einer Seite. Alte Netzwerke und Beziehungen geben zwar Sicherheit und verschaffen scheinbar Vorteile, führen aber auch nicht selten zu Skepsis oder gar Misstrauen, vor allem bei der mittleren Leitungsebene.

Probleme anderer Art erleben diejenigen, die sich nach Beendigung ihrer Betriebsratstätigkeit für einen Fachumstieg entscheiden. Beispiele dafür sind Beauftragte für Ideenmanagement, Qualitätsmanagement, Projektmanagement oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit. In dieser Gruppe finden sich Personen, die ein Thema weiterverfolgen, für das sie sich schon im Betriebsrat engagiert hatten (z. B. als Ausschusssprecher). Der Fachumstieg wird eher als Funktionswechsel und weniger als Seitenwechsel bewertet, erfordert dann aber einen stärkeren Rollenwechsel, als die Betreffenden zuvor erwartet hatten. Bei diesem Karriereweg wird häufig der Verlust an Bedeutung gegenüber dem vorigen Amt als schmerzhafte Folge benannt. Die Anpassung an fremde Spielregeln, die Unterordnung an Vorgaben, die Verkleinerung des Gestaltungsspielraums – all dies führt bei den Befragten zu einer gewissen Ernüchterung.

Viel Raum nimmt in der vorliegenden Publikation der scheinbar folgerichtigste Karriereweg, nämlich der zum hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär, ein. Hier besteht die größte Passung mit den eigenen Werten und politischen Überzeugungen, hier bleibt man im bekannten Milieu und auf derselben Seite (nämlich der der Arbeitnehmer/innen). Dennoch ist dieser berufliche Neubeginn für manchen ›ein Sprung ins kalte Wasser‹. Als überraschend, nicht selten auch kränkend, werden veränderte Erwartungen, Ansprüche und Forderungen von Seiten der betreuten Betriebsräte erlebt, die jetzt Vorbehalte gegenüber dem ›Funktionär‹ zeigen. Außerdem findet man sich als Hauptamtlicher bei manchen betrieblichen Einsätzen in einem ›komplexen Zweifronten-Verhältnis zwischen Arbeitgebervertretern und Betriebsräten‹. In dieser Rolle gilt es, das Dreiecksverhältnis zwischen allen drei Akteuren (Betriebsrat, Geschäftsleitung, Gewerkschaft) ernst zu nehmen und sich nicht unreflektiert allein auf die Seite des Betriebsrats zu schlagen.

Dennoch schätzen die meisten der Befragten die Vielfältigkeit ihrer neuen Tätigkeit und die stärkere Selbstverantwortung.

Von den sechs Befragten der letzten Gruppe (Selbstständigkeit) hatte nur eine Person auf eigenen Wunsch das Unternehmen verlassen, um sich beruflich neu zu orientieren. Die anderen fühlten sich aus ihrem Betrieb herausgedrängt, sei es durch betriebliche Restrukturierungen, Standortschließungen oder nicht erfolgte Wiederwahl. Sie mussten also etwas aufgeben, was sie eigentlich gerne fortgesetzt hätten. Die Lösung bestand für sie darin, die eigene betriebspolitische Geschichte zum Geschäftsfeld zu machen und sich als Fachexperte für Arbeitszeit, tarifliche Fragen oder Öffentlichkeitsarbeit selbstständig zu machen. Motto: ›Wenn nicht mehr als Betriebsrat, dann mit Betriebsräten!‹

Bei diesem Geschäftsmodell gibt es eine große Bandbreite, was Zielgruppen, Auftraggeber, Setting, Geschäftsideen etc. betrifft. Allen Befragten gemeinsam ist die schon zu ihrer Betriebsratszeit vorhandene Bereitschaft zur Teilnahme an beratungsrelevanten Fortbildungen (Moderation, Konfliktberatung, Coaching) bis hin zu Studiengängen für Interessenvertretungen. Die Motivation dazu hatte etwas mit dem

Wunsch zu tun, die Betriebsratstätigkeit zu professionalisieren, um die betrieblichen Probleme besser bewältigen zu können. Diese Erfahrung und diese Haltung bringen sie auch in ihre eigene Beratungstätigkeit ein. Ihr umfassendes Wissen über das Innenleben von Organisationen und die Auswirkungen von unternehmerischen Entscheidungen auf die Beschäftigten hilft ihnen nach eigenem Bekunden bei der Analyse von Schwachstellen und der Erarbeitung guter Lösungen.

In gut lesbarer, narrativer Form stellen die Autoren die verschiedenen Facetten der sechs Karrierewege dar. Sehr deutlich wird die Vielfalt der Aufgaben und Qualifizierungsleistungen von freigestellten Betriebsräten. ›Es gibt nur wenige Berufe, die innerhalb so kurzer Zeit so nachhaltig qualifizieren wie eine professionell ausgeübte Interessenvertretung‹ (S. 392). Das Buch macht Mut, den Schritt in die Freistellung nicht als berufliche Endstation oder gar Sackgasse zu betrachten, sondern ihn als Chance zu Kompetenzzuwachs und zu politischer, beruflicher und persönlicher Weiterentwicklung zu begreifen und aktiv zu gestalten.

SABINE BOTHE-MICHELS

Dipl.-Psychologin, Vorsitzende der Gesamtmitarbeitervertretung der Evangelischen Stiftung Neuerkerode und Mitglied im AG-MAV-Vorstand, S.Bothe-Michels@neuerkerode.de

Verstehen und Mitbestimmen –
auch und gerade im Dickicht des kirchlichen Arbeitsrechts!

Du findest die in Arbeitsrecht und Kirche seit dem Jahr 2008 erschienenen Aufsätze hier aktualisiert, ergänzt und zusammengefasst.
Die Dienststelle hat diese Sammlung als ›sachliches Mittel‹ der Mitarbeitervertretung zur Verfügung zu stellen.
Unser Formular unterstützt Dich oder Deinen Dienstgeber bei der Bestellung:

das-buch.schichtplanfibel.de

Schichtplan-Fibel – Das Buch
Lösungen für Konflikte rund um die Arbeitszeit
Tobias Michel, 2. Auflage Januar 2016,
256 Seiten, A5, 9,50 €

Impressum

Arbeitsrecht und Kirche + Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen

Redaktion: *Bernhard Baumann-Czichon (verantwortlich), Judith Ruthke-Mose (Redaktionsassistenz), Henrike Busse, Dr. Herbert Deppisch, Mira Gathmann, Prof. Dr. Ulrich Hammer, Michael Heinrich, Klaus Kellner, Annette Klausing, 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.

Seminare

Mai bis Juli 2016

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
18.–20.05.	k	**Arbeitsrechtsgrundkurs (AVR): Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)**	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
18.–20.05.	k	**Analyse wirtschaftlicher Daten**	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
18.–20.05.	k	**MAV Arbeit professionell gestalten I: Basiswissen**	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
18.–20.05.	k	**Betriebsübergang und Betriebsänderung**	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
19.05.	e	**Mindestlohn**	Hannover, dia e. V.
23.–25.05.	k	**Arbeitsrechtsaufbaukurs (AVR): Arbeitszeit, Vergütungsrecht, Dienstvereinbarungen**	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
23.–25.05.	k	**Beendigung, Kündigungsschutz und Arbeitsgerichtsbarkeit**	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
23.–25.05.	k	**Gesundheitsmanagement**	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
23.–27.05.	e	**Teilzeitarbeit/Geringfügig Beschäftigte**	Bad Zwischenahn, dia e. V.
23.–27.05.	e	**MVG 2**	Bad Zwischenahn, dia e. V.
23.–27.05.	e	**MAV-Sitzungen leiten, Teil 1**	Bad Zwischenahn, dia e. V.
30.05.–01.06.	k	**Sozialversicherungsrecht für Mitarbeitervertreter/innen: Grundlagen**	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
30.05.–01.06.	k	**Was macht uns bei der Arbeit krank?**	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
01.06.	e	**Kündigung**	Osnabrück, dia e. V.
06.–08.06.	e	**Grundlagenseminar für Mitarbeitervertretung**	Haltern, DGB-Bildungswerk
06.–08.06.	e	**Einführung in die JAV-Arbeit**	Springe, dia e. V.
06.–10.06.	e	**MVG 1**	Springe, dia e. V.
06.–10.06.	e	**Mitarbeiter-Versammlungen und Öffentlichkeitsarbeit für die MAV**	Springe, dia e. V.
07.–09.06.	k	**Vom Umgang mit Konflikten**	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
13.–15.06.	k	**Arbeitsrechtsaufbaukurs (AVR): Arbeitszeit, Vergütungsrecht, Dienstvereinbarungen**	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
15.06.	k	**Personalakte, Abmahnung, Arbeitszeugnis – praktische Fragen für die MAV**	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
20.–22.06.	k	**Grundlagen des Arbeitszeitrechts**	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
20.–22.06.	e	**Grundlagenseminar für Mitarbeitervertretung**	Bielefeld, Das Bunte Haus
20.–22.06.	k	**Gut argumentiert ist halb gewonnen**	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
20.–23.06.	k	**Einführung in die MAVO: Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen – viertägig**	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
20.–24.06.	e	**Einführung in den Tarifvertrag der Diakonie Niedersachsen**	Aurich, dia e. V.
20.–24.06.	e	**Indirekte Steuerung**	Aurich, dia e. V.
22.–24.06.	k	**Souverän auftreten und verhandeln**	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
27.–28.06.	k	**Sozialversicherungsrecht für Mitarbeitervertreter/innen: Rente und KZVK**	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
04.–06.07.	k	**Arbeitsrechtsaufbaukurs (KAVO): Arbeitszeit, Vergütungsrecht, Dienstvereinbarungen**	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
06.–08.07.	k	**Einführung in die MAVO: Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen**	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
11.–13.07.	k	**Gesundheitsmanagement**	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
13.–15.07.	k	**Arbeitsrechtsgrundkurs (AVR): Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)**	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut

Wir beantworten Leserfragen

Abschluss eines befristeten Vertrages

Wir arbeiten in einem Wohnheim für Menschen mit Behinderung. Immer wieder werden Menschen mit besonderem Betreuungsbedarf aufgenommen. Hierfür erhält der Arbeitgeber ein höheres Entgelt. Aus diesen Mitteln werden Mitarbeiter befristet eingestellt oder deren Beschäftigungsumfang wird befristet aufgestockt. Ist das zulässig?

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist (abgesehen von den Fällen der sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG) nur zulässig, wenn dies durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt dann vor, wenn bei Abschluss des befristeten Vertrages feststeht, dass zu einem bestimmten Zeitpunkt der Beschäftigungsbedarf wegfallen wird. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn Arbeitnehmer als Vertretung bei Krankheit, Schwangerschaft, Beurlaubungen usw. eingestellt werden. Das kann auch der Fall sein, wenn eine Arbeitsaufgabe absehbar entfallen wird. Das kann der Fall sein bei befristeten Modellprojekten, bei Mehrbedarf aufgrund von Umbauten, der Verlagerung von Betriebsstätten, bei EDV-Umstellungen usw. Auch die unternehmerische Entscheidung, ein Arbeitsfeld oder eine Arbeitseinheit zu einem bestimmten Zeitpunkt aufzugeben, kann eine Befristung rechtfertigen. Immer kommt es darauf an, dass bei Abschluss der Vereinbarung über die Befristung die Gewissheit besteht, dass der Arbeitnehmer mit Ablauf der Befristung nicht mehr beschäftigt werden kann.

Besteht jedoch nur Ungewissheit darüber, ob der Arbeitnehmer später noch benötigt wird oder ob seine Tätigkeit noch finanziert werden kann, dann ist eine Befristung nicht gerechtfertigt. Denn dann würde der Arbeitgeber das unternehmerische Risiko auf den Arbeitnehmer abwälzen.

In der Eingliederungshilfe gehört es wie in allen anderen Bereichen auch zum Alltag, dass der Bedarf an Arbeitsleistung schwankt. Dabei hängt der Personalbedarf vorrangig von der Belegung ab, aber eben auch von dem individuellen Pflege-/Betreuungsbedarf der Bewohner, Patienten usw. In der Eingliederungshilfe sind die geschilderten Sonderbedarfe nicht extreme Ausnahmefälle. In fast jeder Einrichtung werden ›immer wieder‹ Menschen mit einem solchen Sonderbedarf betreut. Wenn ein Arbeitgeber bestimmte Aufgaben ›immer wieder‹ zu erledigen hat, dann mag es da Schwankungen und auch Unterbrechungen geben. Aber auf keinen Fall besteht die Gewissheit, dass ein bestimmter Bedarf an einem bestimmten Tag entfällt. Vielmehr muss der Arbeitgeber mit der Unsicherheit leben, dass er nicht genau weiß, welcher Bedarf zukünftig abgedeckt werden muss.

Deshalb ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Möglichkeit, dass ein bestimmter Sonderbedarf zu einem bestimmten Zeitpunkt entfallen kann, nicht zulässig.

Zwar gelten die Regelungen des § 14 Abs. 1 TzBfG über die Befristung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund eines Sachgrundes nicht für die Befristung von Teilen eines Arbeitsverhältnisses, zum Beispiel des Stundenumfangs. Die Rechtsprechung wendet hier § 14 Abs. 1 jedoch analog an. Deshalb ist es auch nicht zulässig, wegen eines Sonderbedarfs die Erhöhung der Arbeitszeit zu befristen.

Ist ein Arbeitsverhältnis unwirksam befristet, kann der Arbeitnehmer durch das Arbeitsgericht feststellen lassen, dass die Befristung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis deshalb unbefristet fortbesteht. Eine entsprechende Klage muss spätestens 21 Tage nach Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses beim Arbeitsgericht erhoben worden sein.

Auch gegen die unzulässige Befristung der Aufstockung der Arbeitszeit kann ein Arbeitnehmer Klage mit dem Ziel erheben, dass die Aufstockung dauerhaft gilt.

Arbeitszeit bei Krankheit

In unserer Einrichtung gibt es unterschiedliche Auffassungen, welche Arbeitszeit bei Krankheit anzurechnen ist. Derzeit wird so verfahren: Während der ersten Woche der Arbeitsunfähigkeit wird die im Dienstplan vorgesehene Arbeitszeit angerechnet; danach wird unabhängig vom Dienstplan für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit die durchschnittliche arbeitstägliche Arbeitszeit berücksichtigt.

Wird ein Arbeitnehmer (unverschuldet) krank und dadurch arbeitsunfähig, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Hierbei handelt es sich um einen gesetzlichen Anspruch. Ziel der gesetzlichen Regelung ist es, dass der Arbeitnehmer keine Lohneinbuße hinnehmen muss. Umgekehrt gibt es keinen ›Lohn wegen Krankheit‹: Wer in seiner regelmäßigen freien Zeit (zum Beispiel am Wochenende) erkrankt, bekommt für diese Zeit kein (zusätzliches) Entgelt. Während der Arbeitsunfähigkeit soll der Arbeitnehmer so gestellt werden, wie er ohne Krankheit gestellt wäre. Arbeitnehmer, die ein regelmäßiges monatliches Entgelt erhalten, erhalten dieses auch für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit weiter gezahlt.

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit unregelmäßig verteilt ist (zum Beispiel wegen Schicht- oder Wechselschichtarbeit), ist darüber hinaus sicherzustellen, dass sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit eine entsprechende Zeitgutschrift erhalten. Denn sonst müssten sie die durch Krankheit ausgefallene Arbeitszeit nachholen. Solange zum Beispiel aufgrund eines Dienstplanes festgestellt werden kann, wie ein Arbeitnehmer gearbeitet hätte, wäre er nicht erkrankt, ist diese Festlegung zu beachten. Erst wenn ein Arbeitnehmer so lange krank ist, dass die Arbeitsunfähigkeit über die Dienstplanperiode hinausgeht, ist auf die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit abzustellen. Denn sonst bestünde die Gefahr, dass der Dienstplan in Erwartung weiterer Arbeitsunfähigkeit den Arbeitnehmer zum Beispiel mit Freizeitausgleich einplant.

Diese Regelung führt nicht zwingend zu einer Besserstellung der Arbeitnehmer im Krankheitsfall. Die Praxis kennt sehr wohl Fälle, in denen die Anrechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit günstiger wäre. Gleichwohl bleibt es dabei, dass Entgeltfortzahlung nach dem Grundsatz des Lohnausfalls zu leisten ist. Deshalb ist der Dienstplan, der bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit bereits aufgestellt war, zwingend zugrunde zu legen. Das gilt unabhängig davon, für welchen Zeitraum ein Dienstplan aufgestellt wird. Steht im Einzelfall bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit fest, wie ein Arbeitnehmer während der folgenden sechs Wochen (also für die Zeit der Entgeltfortzahlung) arbeiten würde, dann ist diese Festlegung bindend.

+ Aktuell

BAG: Zugang zum Internet und Telefonanschluss für den Betriebsrat

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich weder dazu verpflichtet, dem Betriebsrat unabhängig von seinem Netzwerk einen Zugang zum Internet zur Verfügung zu stellen, noch muss er für den Betriebsrat einen von seiner Telefonanlage unabhängigen Telefonanschluss einrichten. So entschied das Bundesarbeitsgericht in einem jetzt ergangenen Urteil.
In der Presseerklärung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. April 2016 heißt es dazu: Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat in erforderlichem Umfang u. a. Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat kann einen Telefonanschluss und, sofern berechtigte Belange des Arbeitgebers nicht entgegenstehen, die Eröffnung eines Internetzugangs und die Einrichtung eigener E-Mail-Adressen verlangen, ohne deren Erforderlichkeit zur Wahrnehmung konkret anstehender betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben darlegen zu müssen. Diese Ansprüche kann der Arbeitgeber dadurch erfüllen, dass er dem Betriebsrat im Rahmen des im Betrieb bestehenden Informations- und Kommunikationssystems einen Telefonanschluss zur Verfügung stellt sowie einen Internetzugang und E-Mail-Verkehr über ein Netzwerk vermittelt, das für alle Arbeitsplätze des Unternehmens einheitlich genutzt wird. Allein wegen der abstrakten Gefahr einer missbräuchlichen Ausnutzung der technischen Kontrollmöglichkeiten durch den Arbeitgeber darf der Betriebsrat einen separaten Telefonanschluss sowie Internetzugang nicht für erforderlich halten.

Rettungsassistent verliert Zulassung

Wer als Rettungsassistent Patienten ohne ärztliche Anweisung Schmerzmittel spritzt, verliert seine Zulassung. So entschied das Oberverwaltungsgericht in einem Mitte April veröffentlichten Beschluss. Der bereits seit vielen Jahren tätige Rettungsassistent hatte ohne vorherige ärztliche Weisung einer Patientin bei einem Einsatz einen venösen Zugang gelegt und zwei verschiedene Schmerzmittel verabreicht. Bei der Frau kam es zu Störungen der Feinmotorik, der Sprache und der bildlichen Wahrnehmung. Das zuständige Verwaltungsgericht verhängte eine Geldstrafe in Höhe von 90 Tagessätzen und den Verlust seiner Zulassung als Rettungsassistent; das Oberverwaltungsgericht Lüneburg bestätigte das Urteil. Beide Gerichte berücksichtigten dabei auch frühere, zum Teil ähnlich gelagerte Vergehen des Sanitäters.

MVZ Diako Rotenburg insolvent

Das Medizinische Versorgungszentrum (MVZ) Diako Rotenburg hat am 24. März beim zuständigen Amtsgericht Walsrode die Insolvenz beantragt. Etwa 40 Mitarbeiter sind davon betroffen.
Das Medizinische Versorgungszentrum (MVZ) in Rotenburg, eine fachübergreifende, ärztlich geleitete Einrichtung, sollte die Verzahnung zwischen der ambulanten und stationären Medizin verbessern und fördern und damit einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der hausärztlichen Versorgung in diesem Raum beitragen.

Dennoch sei eine Weiterführung der hundertprozentigen Tochtergesellschaft des Agaplesion Diakonieklinikums Rotenburg in dieser Form nicht möglich. Ziel sei es, die Gesellschaft zu sanieren, so dass eine Weiterführung möglich sei. Bisher seien die Defizite der MVZ Diako Rotenburg durch die Muttergesellschaft, das Agaplesion Diakonieklinikum Rotenburg, aufgefangen worden, doch auch deren wirtschaftliche Situation erlaube eine solche ›Subventionierung‹ nicht mehr, so der Geschäftsführer der MVZ Diako Rotenburg und des Agaplesion Diakonieklinikums.

Diakonie Bremerhaven: Beschäftigte sollen auf Teil des Gehalts verzichten

Beschäftigte der Diakonie in Bremerhaven sollen auf einen Teil ihres Gehalts verzichten. Dies wurde der Belegschaft auf einer Mitarbeiterversammlung Anfang April mitgeteilt. Über mögliche Kürzungen verhandeln bereits Diakonie und Gewerkschaften. Die wirtschaftliche Notlage des Diakonischen Werks in Bremerhaven stehe außer Frage, so die Vertreter der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). In spätestens vier Jahren wolle man aber wieder regulär nach Tarif bezahlen, so die Vorsitzenden der Diakonie Bremerhaven, Superintendentin Susanne Wendorf von Blumenröder.

EuGH prüft kirchliche Loyalitätsanforderung und kirchliche Sonderrechte im AGG

Das Bundesarbeitsgericht hat dem Europäischen Gerichtshof Fragen vorgelegt, die zu einer Neujustierung der kirchlichen Sonderstellung führen können. Eine von einer diakonischen Einrichtung wegen fehlender Kirchenzugehörigkeit abgewiesene Bewerberin hat wegen Diskriminierung geklagt (BAG vom 17.03.2016, Az.: 8 AZR 501/14 [A]).

Die meisten kirchlichen Einrichtungen stellen nur Mitarbeiter/innen ein, die einer Kirche angehören. Verschiedentlich haben deswegen abgewiesene Bewerber/innen geklagt und Schadensersatz wegen Diskriminierung geltend gemacht. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet es, dass eine Person wegen des Alters, des Geschlechts beziehungsweise der sexuellen Orientierung, einer Behinderung, der Herkunft beziehungsweise aus rassistischen Gründen und vor allem aus weltanschaulichen beziehungsweise religiösen Gründen benachteiligt wird. Grundsätzlich gilt dieses Verbot auch für die Kirchen. Allerdings sieht das AGG für die Kirchen eine Ausnahme vor: Sie dürfen zum Beispiel bei der Bewerberauswahl auf die Religionszugehörigkeit abstellen. Diese Regelung ist durchaus umstritten. Zwar leuchtet es unmittelbar ein, dass keine Kirche gezwungen sein kann, Angehörige einer anderen Glaubensrichtung als Priester oder Theologen einzustellen. Zweifel sind aber angebracht im Hinblick auf sogenannte verkündigungsferne Tätigkeiten: Haustechnik, Verwaltung, Reinigung usw. Die Frage, ob die Kirche an alle Mitarbeiter/innen die gleichen Loyalitätsanforderungen stellen kann, stellt sich nicht nur bei der Einstellung, sondern auch im laufenden Arbeitsverhältnis – vor allem dann, wenn ein Arbeitnehmer diese Loyalitätspflichten missachtet, also zum Beispiel aus der Kirche austritt oder ein katholischer Mitarbeiter nach Scheidung eine neue Ehe eingeht. Das Bundesarbeitsgericht hatte früher darauf abgestellt, wie nah die Tätigkeit des Arbeitnehmers zum Verkündigungsauftrag der Kirche ist. Diesen Differenzierungsversuch hat das Bundesverfassungsgericht jedoch gekippt und festgestellt, dass die Kirche von allen Mitarbeiter/innen die gleiche Loyalität verlangen kann. Der kirchliche Dienst sei nicht teilbar. Und schließlich bestimme die Kirche, ›was sie frommt‹.

Diese rigide Auffassung ist möglicherweise mit europäischem Recht nicht vereinbar. Schon unmittelbar nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes hat die EU-Kommission ein Prüfverfahren eingeleitet, da Zweifel daran bestanden, dass die Bundesrepublik mit dem AGG das europäische Antidiskriminierungsrecht in nationales Recht umgesetzt hat. Auch Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) zeigen, dass die deutsche Linie europarechtlichen Bedenken begegnet. So hatte das Bundesarbeitsgericht die Klage eines von seinem katholischen Arbeitgeber wegen Wiederverheiratung gekündigten Kantors abgewiesen. Der EGMR hat darin einen Verstoß gegen europäisches Recht gesehen und die Bundesrepublik zum Schadenersatz verurteilt.

Längst nicht mehr alle diakonische Einrichtungen verlangen die Kirchenzugehörigkeit. So hat die Evangelische Stiftung Alsterdorf in Hamburg in einer Dienstvereinbarung den Verzicht erklärt (siehe Arbeitsrecht und Kirche, 2/2015, S. 68 u. 69).

Rechtsprechung

§ 46 Abs. 1 MVG-K, Erörterungsverlangen, keine einseitige Ersetzung der mündlichen Erörterung

LEITSÄTZE

1. Fehlt ein ausdrückliches Erörterungsverlangen, genügt es, wenn die Dienststellenleitung der Mitteilung der Mitarbeitervertretung entnehmen kann, dass sie die Durchführung des Erörterungsverfahrens nach § 46 Abs. 1 MVG-K begehrt.

2. Weist die Mitarbeitervertretung darauf hin, vorsorglich den Beschluss gefasst zu haben, die Erörterung zu beantragen, ist dies in der Regel vom Empfängerhorizont so zu verstehen, dass damit das Verlangen nach einer Erörterung geäußert worden ist.

3. Eine der Mitberatung unterliegende Maßnahme ist nicht nur dann unwirksam, wenn eine Mitberatung nicht stattgefunden hat, sondern auch dann, wenn das Mitberatungsverfahren nicht ordnungsgemäß durchgeführt wurde.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)
Schiedsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und der Diakonischen Werke e.V. Kirchen in Niedersachsen, Oldenburg und Schaumburg-Lippe, Teilbeschluss vom 30.03.2016, Az.: 3 VR MVR 1/16

Sachverhalt

Die Beteiligten streiten über die Wahrung der Mitbestimmungsrechte der antragstellenden Mitarbeitervertretung wegen der Einschränkung eines wesentlichen Teils der Dienststelle und in diesem Zusammenhang vorgenommener Versetzungen und Abordnungen einzelner Mitarbeiter.

Die Dienststelle beschäftigt ca. 60 Mitarbeiter und betreibt Gesundheits-, Jugend- und Wohlfahrtspflege. Sie betreibt u. a. einen sog. Werkhof. Hierzu gehören eine Tischlerei, ein Bereich für Maler- und Renovierungsarbeiten, ein Fahrradfachgeschäft mit Fahrradwerkstatt und der sog. Lohnbereich, in dem Auftragsarbeiten ausgeführt werden. Mit Schreiben vom 21.10.2015, eingegangen am 26.10.2015, unterrichtete die Dienststelle die Mitarbeitervertretung über die beabsichtigte Schließung des Lohnbereichs des Werkhofs aus wirtschaftlichen Gründen und die Umsetzung bzw. Abordnung von Mitarbeitern. Des Weiteren bat sie um Zustimmung zu den einzelnen Maßnahmen. Die Mitarbeitervertretung antwortete mit Schreiben vom 03.11.2015 sie fühle sich bzgl. der beabsichtigten Maßnahmen nicht ausreichend informiert und habe rein vorsorglich beschlossen, die Erörterung zu beantragen. Darüber hinaus habe sie, die Mitarbeitervertretung, beschlossen sich in den genannten Personalangelegenheiten sowie in der Auflösungsangelegenheit außergerichtlich und wenn nötig auch gerichtlich anwaltlich vertreten zu lassen. Daraufhin übermittelte die Dienststelle der Mitarbeitervertretung unter dem 23.11.2015 die Umsatzzahlen und Kostenaufstellungen des Lohnbereichs des Werkhofes. Nachdem die Mitarbeitervertretung bezugnehmend auf die Unterlagen der Dienststelle konkrete Fragen stellte, teilte diese mit, der Mitarbeitervertretung stehe zwar ein Mitbestimmungsrecht zu, sie sei jedoch dem Gesetz entsprechend beteiligt worden. Die Übernahme der vorprozessual entstandenen Rechtsanwaltsgebühren lehnte die Dienststelle ab. Die Mitarbeitervertretung sieht sich in ihrem Mitberatungsrecht nach § 46, § 47 Ziffer 1,3 MVG-K verletzt. Die Dienststelle habe sie weder ausreichend unterrichtet noch sich mit ihren Anregungen und Fragen im Rahmen eines Erörterungsgesprächs auseinandergesetzt. Die Dienststelle vertritt dementgegen die Auffassung, die Mitarbeitervertretung sei ausreichend informiert und vor Durchführung der Maßnahmen ordnungsgemäß beteiligt worden. Das von der Mitarbeitervertretung eingeleitete Kirchengerichtsverfahren hatte Erfolg.

Aus den Gründen

II.

Die zulässigen Anträge (...) sind begründet.

1. Die Beteiligte zu 2. hat das Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung auf Mitberatung gem. § 46, § 47 Ziffer 1 und 3 MVG-K bei der Einschränkung des Lohnbereichs des Werkhofs und der in diesem Zusammenhang ausgesprochenen Versetzungen und Abordnungen verletzt.

a) Hinsichtlich der in Rede stehenden Maßnahmen steht der Mitarbeitervertretung ein

Mitberatungsrecht gem. § 46 MVG-K zu. Die (Teil) Auflösung des Lohnbereichs des Werkhofs stellt eine Einschränkung eines wesentlichen Teils der Dienststelle i. S. v. § 47 Ziffer 1 MVG-K und die damit einhergehenden Neuzuweisungen von Arbeitsplätzen Versetzungen bzw. Abordnungen i. S. v. § 47 Ziffer 3 MVG-K dar. Dies ist zwischen den Beteiligten unstreitig und bedarf deshalb keiner weitergehenden Überprüfung.

b) Gem. § 46 Abs. 1 MVG-K ist der Mitarbeitervertretung in den Fällen der Mitberatung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor deren Durchführung bekanntzugeben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Die Mitarbeitervertretung muss die Erörterung binnen zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. Äußert sie sich nicht binnen zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung an ihren Vorsitzenden oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, gilt die Maßnahme gem. § 46 Abs. 1 S. 4 MVG-K als gebilligt.

c) Vorliegend gelten die Maßnahmen nicht nach § 46 Abs. 1 S. 4 MVG-K als gebilligt, weil die Mitarbeitervertretung mit Schreiben vom 03.11.2015 (vorsorglich) die Erörterung beantragt hat. Nach ihrem Wortlaut enthält die Mitteilung zwar zunächst lediglich den Hinweis darauf, dass die Mitarbeitervertretung ›rein vorsorglich beschlossen [habe], die Erörterung zu beantragen.‹ Die Auslegung der Mitteilung führt jedoch zur Annahme des Vorliegens eines Erörterungsverlangens.

aa) Fehlt ein ausdrückliches Erörterungsverlangen, genügt es, wenn die Dienststellenleitung der Mitteilung der Mitarbeitervertretung entnehmen kann, dass sie die Durchführung des Erörterungsverfahrens nach § 46 Abs. 1 MVG-K begehrt. Maßgeblich hierfür sind die für die Auslegung von Willenserklärungen geltenden Grundsätze der §§ 133, 157 BGB (vgl. BAG 15.12.2011 – 7 ABR 36/10 09.03.2011 – 7 ABR 118/09). Willenserklärungen sind nach dem Empfängerhorizont auszulegen (§§ 133, 157 BGB). Auslegungsziel ist bei empfangsbedürftigen Willenserklärungen nicht der innere Wille des Erklärenden, sondern das, was der Adressat nach seinem Empfängerhorizont als Willen des Erklärenden verstehen konnte. Zu würdigen sind neben dem Wortlaut der Erklärung auch alle Begleitumstände, die dem Erklärungsempfänger bekannt waren und die für die Frage erheblich sein können, welchen Willen die Erklärenden bei Abgabe der Erklärung hatten (BAG 24.09.2016 – 5 AZR 611/12 – m. w. N.).

bb) Gemessen an diesen Grundsätzen enthält das Schreiben der Mitarbeitervertretung vom 03.11.2015 ein Erörterungsverlangen i. S. v. § 46 Abs. 1 MVG-K. Sein Wortlaut, wonach die Mitarbeitervertretung vorsorglich beschlossen habe, die Erörterung zu beantragen, spricht für sich gesehen für eine bloße Unterrichtung der Beteiligten zu 2. über den Inhalt eines getroffenen Beschlusses, nicht aber für die Äußerung eines auf Erörterung gerichteten Verlangens. Er steht jedoch einem Erörterungsverlangen auch nicht per se entgegen. Die Äußerung eines Erörterungsverlangens folgt jedoch aus den Begleitumständen. Die Mitteilung vom 03.11.2015 ist die Reaktion der Mitarbeitervertretung auf das Zustimmungsersuchen der Dienststellenleitung vom 21.10.2015. Mit dessen Zugang am 26.10.2015 ist die Zwei-Wochen-Frist des § 46 Abs. 1 S. 2 MVG-K in Gang gesetzt worden. Um im Rahmen der Mitberatung Einwände oder Vorschläge einzureichen, hat die Mitarbeitervertretung die Hinzuziehung anwaltlicher Hilfe für erforderlich gehalten. Ferner habe sie sich nicht ausreichend informiert gefühlt. Um in diesem Zusammenhang nicht die Fiktion der Maßnahmenbilligung nach § 46 Abs. 1 S. 4 MVG-K auszulösen, war sie gehalten, die Erörterung zu verlangen. Die erbetene Kostenübernahme für die anwaltliche Vertretung und eine Stellungnahme durch die Anwälte war innerhalb der in Gang gesetzten Zwei-Wochen-Frist ebenso wenig zu erwarten wie – außerhalb der Erörterung – die durch die Mitarbeitervertretung in Aussicht gestellte Aufforderung, konkretere Informationen zur Verfügung zu stellen. Unterlässt die Mitarbeitervertretung nämlich den Hinweis an die Dienststellenleitung innerhalb der Äußerungsfrist, aus welchen Gründen sie die Unterrichtung für unvollständig hält, gilt die Zustimmung trotz objektiv unzureichender Information als erteilt (vgl. KGH.EKD 07.04.2008 – I-0124/N80-07). Weist die Mitarbeitervertretung in diesem Gesamtzusammenhang darauf hin, vorsorglich den Beschluss gefasst zu haben, die Erörterung zu beantragen, ist dies vom Empfängerhorizont so zu verstehen, dass damit das Verlangen nach einer Erörterung geäußert worden ist. Andernfalls hätte die spätere anwaltliche Befassung mit der Angelegenheit und der Wunsch nach weiteren Informationen keinen Sinn ergeben. Sowohl die anwaltliche Vertretung als auch die weiteren Informationen sollten die Erörterung vorbereiten. Aus den weiteren Begleitumständen folgt zudem, dass auch die Beteiligte zu 2. dies so verstanden hat. Denn diese hat noch am 23.11.2015 und damit deutlich nach Ablauf von zwei Wochen nach Zugang des Schreibens vom 21.10.2015 die von der Mitarbeitervertretung angeforderten Umsatzzahlen und Kostenaufstellungen zur Verfügung

gestellt und damit zum Ausdruck gebracht, dass auch sie das Mitberatungsverfahren noch nicht für beendet erachtet hat. Dies folgt auch aus dem zwischen den Beteiligten vereinbarten Erörterungstermin am 08.12.2015, der wegen einer persönlichen Verhinderung des Geschäftsführers des Beteiligten zu 2. nicht zustande kam. Erst auf den im Nachgang formulierten umfangreichen Fragenkatalog der Bevollmächtigten der Antragstellerin vom 15.12.2015 hat der zwischenzeitlich eingeschaltete Bevollmächtigte der Beteiligten zu 2. das laufende Mitberatungsverfahren abrupt für beendet erklärt, ohne die nach dem Gesetz vorgesehene Erörterung durchzuführen.

d) § 46 Abs. 1 S. 1 und 2 MVG-K bestimmt ausdrücklich, dass eine Erörterung beantragt werden kann. Hierbei handelt es sich um eine mündliche Erörterung. Dies folgt bereits aus der Verwendung der Begriffe ›erörtern‹ und ›Erörterung‹. Diese weisen den Bedeutungsgehalt ›eingehende Diskussion, Untersuchung‹ auf. Synonyme sind u. a. Besprechung, Debatte, Diskussion, Gespräch bzw. Verhandlung (Duden Online-Wörterbuch Begriff ›Erörterung‹). Dies korrespondiert mit den in § 34 Abs. 3 MVG-K festgelegten Grundsätzen für die Zusammenarbeit. Danach ist in streitigen Fragen eine Einigung durch Aussprache von beiden Parteien zu erstreben, und es sind Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten zu machen. Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden. Das Scheitern der Einigung muss von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. § 46 Abs. 1 MVG-K überträgt und konkretisiert diese Grundsätze auf die Fälle der Mitberatung des § 47 MVG-K. Nach dem Grundverständnis des MVG-K sollen Interessengegensätze im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit gerade durch die Aussprache mit dem Ziel einer Einigung überwunden werden. Regelmäßig ist deshalb die Durchführung eines Erörterungstermins erforderlich. Eine mündliche Erörterung kann deshalb ohne Zustimmung der Gegenseite nicht einseitig durch schriftlichen Meinungsaustausch ersetzt werden (vgl. KGH.EKD 03.02.2014 – II-0124A/30-13). Unterbleibt die mündliche Erörterung, ist die der Mitberatung unterliegende Maßnahme unwirksam (§ 46 Abs. 2 S. 1 MVG-K). Diese Rechtsfolge gilt nicht nur bei Nichtdurchführung, sondern auch bei nicht ordnungsgemäßer Durchführung des Mitberatungsverfahrens (vgl. KGH.EKD 03.02.2014 – II-0124 A/30-13).

e) Die Antragstellerin hat die Antragsfrist des § 46 Abs. 2 S. 2 MVG-K gewahrt. Die Beteiligte zu 2. hat die Maßnahmen frühestens zum 01.01.2016 umgesetzt. Die Antragsschrift der Antragstellerin ging am 13.01.2016 bei der Schiedsstelle ein.

2. Der Anspruch der Mitarbeitervertretung, es zu unterlassen, die Maßnahmen weiter durchzuführen, solange das Mitberatungsverfahren nach § 46 MVG-K (ordnungsgemäß) nicht durchgeführt worden ist, folgt aus der Verletzung des Mitberatungsrechts (vgl. Fey/Rehren MVG.EKD § 45 Rn. 19).

Praxishinweis

Das Mitberatungsrecht der Mitarbeitervertretung ist die kleine Schwester der Mitbestimmung. Während jedoch eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme erst dann durchgeführt werden darf, wenn die Mitarbeitervertretung zugestimmt hat oder das Kirchengericht die Zustimmung ersetzt hat, verlangt das Gesetz bei mitberatungspflichtigen Maßnahmen lediglich die ordnungsgemäße Durchführung der Mitberatung – auch wenn sich am Ende Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung nicht einigen (können). In der Praxis wird die Sperrwirkung des Mitberatungsrechts oft unterschätzt – von beiden Seiten. Dabei wird übersehen, dass es nicht ausreicht, die Mitarbeitervertretung in mitberatungspflichtigen Angelegenheiten überhaupt zu beteiligen. Erforderlich ist vielmehr, dass die Beteiligung ordnungsgemäß erfolgt. Eine nicht ordnungsgemäße Beteiligung ist so gut oder schlecht wie gar keine Beteiligung: Die Maßnahme ist unwirksam.

Die Beteiligung der Mitarbeitervertretung im Rahmen der Mitberatung vollzieht sich in drei Schritten:

a) Die Maßnahme ist der Mitarbeitervertretung bekanntzugeben. Dabei sind keinerlei Formen zu beachten. Die Bekanntgabe kann mündlich, schriftlich, telefonisch und zum Beispiel auch im Rahmen von Dienstbesprechungen erfolgen. Die Bekanntgabe ist erfolgt, wenn der/die Vorsitzende (oder Vertreter im Amt) Kenntnis von der beabsichtigten Maßnahme erlangt.

b) Die Mitarbeitervertretung muss fristgebunden mündliche Erörterung beantragen, will sie vermeiden, dass die Maßnahme als gebilligt gilt (Zustimmungsfiktion). Dieser Antrag ist nicht formgebunden. Er kann also wiederum mündlich, schriftlich, telefonisch usw. erklärt werden. Die vorliegende Entscheidung zeigt jedoch, dass an dieser Stelle Vorsicht geboten ist. Das Gesetz legt folgende Formulierung nahe:

Wir beantragen mündliche Erörterung.
Jede andere Formulierung birgt das Risiko in sich, dass sie anders verstanden wird, so dass darin kein wirksamer Antrag auf mündliche Erörterung gesehen wird. Es kommt nämlich nicht darauf an, was die Mitarbeitervertretung sich bei einer Erklärung gedacht hat. Es kommt darauf an, wie eine Erklärung aus Sicht des Empfängers (hier des Arbeitgebers) zu verstehen ist.

Der Antrag auf mündliche Erörterung braucht nicht begründet zu werden. Auch ist es nicht erforderlich, dass die Mitarbeitervertretung mitteilt, dass und wann sie einen entsprechenden Beschluss gefasst hat. In der Kürze liegt die Würze!

Ergänzend kann die Mitarbeitervertretung zur Erleichterung der Beratungen ankündigen, worüber sie mit dem Arbeitgeber sprechen möchte:

In der mündlichen Erörterung möchten wir mit Ihnen u. a. über folgende Fragen sprechen …

c) Kommt es in der mündlichen Erörterung nicht zu einer Einigung, muss der Arbeitgeber vor Durchführung der Maßnahme die mündliche Erörterung für beendet erklären und schriftlich begründen, warum er die Maßnahme trotz der Bedenken der Mitarbeitervertretung durchführen will.

Nur dann, wenn alle drei Phasen ordnungsgemäß und vollständig durchlaufen wurden, darf der Arbeitgeber die Maßnahme auch ohne ausdrückliche Zustimmung der Mitarbeitervertretung durchführen.

Die Begründung der Entscheidung weist noch auf ein anderes Problem hin. Die Unterrichtung der Mitarbeitervertretung durch den Arbeitgeber ist oft knapp, wenn nicht sogar unzureichend. Es entspricht einer weit verbreiteten Praxis, in einem solchen Fall mündliche Erörterung zu beantragen. Das ist eine gefährliche Falle. Aus einem Antrag auf mündliche Erörterung folgt nicht, dass die Mitarbeitervertretung sich nicht ausreichend unterrichtet sieht. Der Antrag auf mündliche Erörterung macht lediglich deutlich, dass die Mitarbeitervertretung der Maßnahme nicht zustimmt. Das ist aber etwas ganz anderes. Will sie Informationsmängel geltend machen, dann muss sie das auch genauso erklären. Macht sie dies nicht innerhalb der Stellungnahmefrist, so darf und muss der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Mitarbeitervertretung alle erforderlichen Informationen hat. Deshalb hilft nur eines: Die Mitarbeitervertretung muss vor Ablauf der Stellungnahmefrist Folgendes erklären:

Zu ihrem Antrag vom … fehlen uns folgende Informationen: …

Erhält die Mitarbeitervertretung die angeforderten Informationen nicht oder nicht rechtzeitig, sollte die Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Stellungnahmefrist erklären:

Zu Ihrem Antrag vom … fehlen uns immer noch Informationen. Diese haben wir mit Schreiben vom … angefordert. Wir beantragen daher vorsorglich mündliche Erörterung.

Wenn sich die Mitarbeitervertretung an diese Vorschläge hält, ist sie auf der sicheren Seite.

BERNHARD BAUMANN-CZICHON
Rechtsanwalt

Vorübergehender Mehrbedarf, befristetes Arbeitsverhältnis

Leitsatz

1. Der Arbeitgeber hat eine Prognose über den vorübergehenden Mehrbedarf zu erstellen, die auf konkreten Anhaltspunkten basieren muss. Die bloße Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs reicht für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht aus. Die Prognose ist Teil des Sachgrundes für die Befristung.

(amtlicher Leitsatz)
Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 07. Januar 2015, Az.: 11 Sa 605/14

Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses. Bereits seit März 2008 ist der Kläger, ein Diplom-Ingenieur, aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge tätig. So vereinbarten die Parteien die befristete Anstellung für den Zeitraum vom 01.10.2011 bis zum 31.03.2014. Dabei war als Befristungsgrund die Mitarbeit am Projekt des Aufbaus eines Arbeits-, Gesundheits- und Umweltkonzeptes genannt. Im Mai 2013 ließ die Beklagte dem Kläger einen weiteren Arbeitsvertrag zukommen, wonach der Kläger ab dem 02.05.2013 befristet bis zum 31.07.2017 beschäftigt werden sollte. Hier war als Befristungsgrund die Bewältigung der zeitlich befristeten Mehrarbeit auf Grund steigender Studienanfängerzahlen im Bereich der Messtechnik und Strömungsmaschinen im Fachbereich Luft- und Raumfahrttechnik genannt. Mit seiner beim Arbeitsgericht eingereichten Entfristungsklage hatte der Kläger keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht wies die Klage mit der Begründung ab, es liege der Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung vor, da der Anstieg der Studierendenzahlen wegen der

Abschaffung der Wehrpflicht und der Aufnahme eines doppelten Abiturjahrgangs ein zeitlich vorübergehendes Belastungsphänomen darstelle. Mit seiner fristgerecht eingelegten Berufung begehrt der Kläger die Abänderung dieses Urteils.

Aus den Gründen

I. Die Berufung des Klägers ist zulässig, denn sie ist gemäß 64 Abs. 2 c) ArbGG statthaft und wurde innerhalb der Fristen des § 66 Abs. 1 ArbGG ordnungsgemäß eingelegt und begründet.

II. Die Berufung ist auch begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endet nicht aufgrund der Befristungsabrede vom 02./15.05.2013 mit dem 31.07.2017.

1. Ein zusätzlicher, nur vorübergehender Arbeitskräftebedarf kann die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG rechtfertigen. Dafür muss im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses aufgrund greifbarer Tatsachen mit einiger Sicherheit zu erwarten sein, dass für eine Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers über das vorgesehene Vertragsende hinaus kein Bedarf besteht. Der Arbeitgeber hat eine Prognose zu erstellen, die auf konkreten Anhaltspunkten basieren muss. Die bloße Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs reicht für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht aus. Die Prognose ist Teil des Sachgrundes für die Befristung. Die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose hat der Arbeitgeber im Prozess darzulegen (BAG, Urt. v. 15.10.2014 – 7 AZR 893/12 – m. w. N.). Die Wirksamkeit einer Befristung wegen eines vorübergehenden Mehrbedarfs setzt zudem voraus, dass der Arbeitnehmer gerade zur Deckung dieses Mehrbedarfs eingestellt wird. Der Arbeitgeber darf einen zeitweiligen Mehrbedarf an Arbeitskräften nicht zum Anlass nehmen, beliebig viele Arbeitnehmer einzustellen. Vielmehr muss sich die Zahl der befristet eingestellten Arbeitnehmer im Rahmen des vorübergehenden Mehrbedarfs halten und darf diesen nicht überschreiten (BAG, Urt. vom 12.09.1996 – 7 AZR 790/95 – m. w. N.).

2. Selbst wenn man die Prognose des Dekans im Schreiben vom 26.11.2012, auf die sich die Beklagte zur Rechtfertigung der Befristung bezieht, und die Tätigkeitsdarstellung vom 26.11.2012 hinsichtlich des Aufgabenkreises des Klägers zugrunde legt, hat die Beklagte nicht hinreichend dargetan, dass für die Arbeitsleistung des Klägers nur ein vorübergehender Bedarf besteht.

Soweit sich die Beklagte darauf beruft, der vorübergehende Mehrbedarf folge aus der Verpflichtung zur Aufnahme erhöhter Studienanfängerzahlen nebst getroffenen Zielvereinbarungen, kann dem mangels Mitteilung konkreter Berechnungsgrößen nicht gefolgt werden.

Es fehlt bereits die Darstellung, welchen konkreten Inhalt die mit dem MIWF ausgehandelte Vereinbarung über die Aufnahme erhöhter Studienanfängerzahlen hatte. Es bleibt offen, zur Aufnahme wie vieler Studenten sich die Beklagte über das Normalmaß hinaus für welche Studienjahre verpflichtet hatte. Soweit die Beklagte behauptet, sie habe sodann die Zahlen intern auf die einzelnen Fachbereiche im Rahmen von Zielvereinbarungen herunter gebrochen, bleibt im Ungewissen, nach welcher Methode und ob dies nach dem jeweiligen prognostizierten Bedarf im Fachbereich geschehen ist. Welche konkrete Zielvereinbarung mit welchem Inhalt sie für den Fachbereich Luft- und Raumfahrttechnik abgeschlossen hat, ist ihrem Vorbringen nicht ansatzweise zu entnehmen. Selbst wenn man von einer normalen Aufnahmekapazität von 160 Studierenden pro Studienjahr im Fachbereich Luft- und Raumfahrttechnik ausgeht, ist nicht nachvollziehbar, wie auf dieser Basis der Dekan unter Berücksichtigung der Zielvereinbarung auf prognostizierte Anfängerzahlen von 219 (2011), 220 (2012), 275 (2013), 260 (2014) und 232 (2015) gekommen ist. Zudem entbehrt der Beklagtenvortrag auch der Darlegung, welche Arbeitskapazitäten für die Abdeckung des Normalbedarfs zur Verfügung stehen. Es kann daher auch nicht nachvollzogen werden, ob sich die befristete Beschäftigung des Klägers im Rahmen des vorübergehenden Mehrbedarfs hält.

3. Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass auch der Sachgrund der Vertretung (§ 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG), auf den sich die Beklagte nicht berufen hat, die Befristungsabrede nicht rechtfertigen würde. Selbst wenn der Kläger zu 50 % seiner Arbeitszeit Aufgaben der in andere Lehrbereiche umgesetzten Mitarbeiter H und R übernommen hat, ist dies schon aufgrund des Zeitanteils nicht geeignet, die Befristung eines Vollzeitarbeitsverhältnisses zu rechtfertigen. Besteht nur ein Vertretungsbedarf für eine halbe Stelle, folgt aus der Beschäftigung als vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Befristung. In diesem Fall ist regelmäßig davon auszugehen, dass der Sachgrund der Vertretung nur vorgeschoben ist (vgl.: BAG, Urt. v. 04.06.2003 – 7 AZR 523/02). Ist eine Befristung nur teilweise gerechtfertigt, ist sie insgesamt unwirksam, der gesamte befristet geschlossene Vertrag gilt dann gemäß §16 Satz 1 TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen (Sievers, 4. Auflage, § 14 TzBfG Rdn. 129 ff. m. w. N.).

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 2016

Alle wichtigen Gesetze und Verordnungen, mit Einleitungen und Checklisten.

41. Auflage 2016, 1852 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 28,90 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 11. Auflage sind das Mindestlohngesetz, Veränderungen im Tarifrecht, Pflegezeit und Elternzeit plus.

11. Auflage 2015, 591 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 wiedergewählte MAV-Mitglieder

Das Buch bietet viele Hinweise für die tägliche Arbeit in der MAV und im Umgang mit Dienststellenleitungen. Handlich, verständlich und übersichtlich sowie mit der MVG-EKD-Novelle 2009.

3. Auflage 2014, 303 Seiten, Bund-Verlag, 24,90 Euro

Nr. 330 › Richardi

Arbeitsrecht in der Kirche

7. Auflage 2015, 423 Seiten, C. H. Beck, 69 Euro

Nr. 018 › Baumann-Czichon (Hrsg.)

Die EkA. EntscheidungsSammlung 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. Laufende Aktualisierungen im Online-Portal. Grundpreis: 89,00 Euro, Abopreis jährlich: 39,90 Euro. Start des Online-Portals: 2016

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, KETTELER-Verlag, 34,90 Euro

Nr. 538 › Deppisch u. a.

Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z

Dieses Handbuch bietet Lösungen und Handlungsstrategien für die tägliche Praxis der Mitarbeitervertretung. Eingearbeitet sind das Mitarbeitervertretungsgesetz 2014 und die aktuellen Entwicklungen im kirchlichen Arbeitsrecht, etwa zum Streikrecht.

4. Auflage 2015, 761 Seiten, gebunden, Bund-Verlag, 49,90 Euro,

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

BuchKellner

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 +

Schnell*dienst*

für jeden A+K-Abonnenten gratis

- *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*

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

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 Schnell*dienst* beziehen wollen.

Bitte senden an:
buchservice@kellnerverlag.de

Arbeitsrecht Kirche
Schnelldienst
Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen

Ausgabe 1 / 20. Januar 2013 – Online-Version – KellnerVerlag – Buchshop

Recht der betrieblichen Interessenvertretung / evangelisch

Allein die Tätigkeit als Gesundheitspfleger in einer Einrichtung der Psychiatrie ist für die Eingruppierung nach Entgeltgruppe 8 AVR ausreichend

(Kirchengericht - MVG - Für Streitigkeiten aus der Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes f. d. DW EKM, Beschluss vom 25.09.2013, 1-5-2013)

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

» Weiterlesen

Recht der betrieblichen Interessenvertretung (katholisch)

Anfechtung einer Mitarbeitervertretungswahl

(Kirchliches Arbeitsgericht Hainz, 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)

Umkleidezeit als vergütungspflichtige Arbeitszeit nach dem TV-L

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.9.2012, 5 AZR 678/11)

- Umkleidezeiten 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