Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen

1 2012

AuK

aus dem Inhalt

2 Schweigepflicht am Frauentag – Rosige Zeiten für schwarze Schafe?

4 Die Friedhofsschicht – Verdrängt Wechselschicht die Dauernachtwachen?

7 Urlaub nach langer Krankheit – verfällt er oder verfällt er nicht?

9 Arbeitslosengeld – Wer bekommt es wann und wie viel?

ISSN 1614-1903

Kellner Bremen • Oldenburg

Vertrauen und Vorsorge auf Gegenseitigkeit

Für alle Mitarbeiter in Kirche und Caritas!

Unsere Stärken – Ihre Vorteile

- Hohe Garantieleistungen und jederzeitige Beitragsflexibilität
- Nur den Mitgliederinteressen verpflichtetes Unternehmen
- Tarife ohne Abschlusskosten, d. h. hohes Vertragsguthaben ab dem ersten Beitrag

SELBSTHILFE
Pensionskasse der Caritas VVaG

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

Telefonservice 0421-77866

Abo Direktbestellung

Per Fax: 0421-704058

Wir ordern hiermit _____ Abo/s von Arbeitsrecht und Kirche

ab der nächsten Ausgabe Nr. _____

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

Abopreis für 4 Ausgaben 50,– Euro pro Jahr.
Lieferung frei Haus.
Bei Einzelbestellung 12,90 Euro pro Exemplar. Das Abo verlängert sich jeweils um ein Jahr, sofern nicht spätestens 4 Wochen vor dem Jahresende schriftlich gekündigt wurde.

Nach Zahlungseingang wird Ihnen das Geschenk Ihrer Wahl zugeschickt. (Bitte ankreuzen).

- ☐ *Friedo Lampe*
- ☐ *Peanuts für die Hai-Society*
- ☐ *Rotwein*

Absender: _____

Datum/MAV-Unterschrift: _____
Bitte auch in Druckbuchstaben

Zur Kenntnis genommen:
Arbeitgeber: _____

An den
SachBuchverlag Kellner
St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen

Das Dankeschön

Bei jedem neuen Abonnenten bedanken wir uns mit einem Geschenk.

Friedo Lampe: Das Gesamt Werk.

Johann-Günther König: Peanuts für die Hai-Society. Roman

Eine Flasche Rotwein Barbera

Impressum

Arbeitsrecht und Kirche
Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen

Redaktion:
Bernhard Baumann-Czichon (verantwortlich)
Judith Ruthke-Mose (Redaktionsassistenz)
Otto Claus
Michael Dembski
Dr. Herbert Deppisch
Mira Gathmann
Prof. Dr. Ulrich Hammer
Michael Heinrich
Klaus Kellner – KK
Annette Klausing
Barbara Kopp
Renate Richter

Redaktionsanschrift:
Am Hulsberg 8
28205 Bremen
Telefon: 0421-43933-53
Telefax: 0421-43933333
eMail: arbeitsrechtkirche@nord-com.net

Verlagsanschrift und Anzeigenverwaltung:
SachBuchVerlag Kellner,
St.-Pauli-Deich 3
28199 Bremen
Telefon: 0421-77866
Telefax: 0421-704058
eMail: arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de
www.kellnerverlag.de

Grafische Gestaltung:
Designbüro Möhlenkamp, Bremen
Marlis Schuldt,
Jörg Möhlenkamp

Bezugspreis:
Einzelheft Euro 12,90
Abonnement: pro Jahr Euro 50,– (4 Ausgaben)
Kündigungsmöglichkeit: 4 Wochen vor Jahresende.

Nachdruck nur mit Erlaubnis des Verlags. Die Verwendung für Zwecke einzelner Mitarbeitervertretungen oder deren Zusammenschlüsse (z. B. für Schulungen) ist bei Quellenangabe gestattet. Bitte Belegexemplare an den Verlag senden.

Für unverlangt eingesandte Manuskripte kann keine Gewähr übernommen werden.

Editorial

Chefredakteur
Bernhard Baumann-Czichon

Liebe Leserin, lieber Leser,

auch wenn die Kirche ihren ›Dritten Weg‹ verteidigt, als ob er zu den ehernen Fundamenten des Glaubens zählt, dürfen wir in Erinnerung rufen, dass er in der evangelischen Kirche erst 1976 Einzug gefunden hat. Bis dahin legten kirchliche Arbeitgeber die Gehälter einseitig fest, meist durch Bezugnahme auf das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes. Indem die Kirche die Lohnfindung zu ihrer eigenen Sache machte, initiierte sie zugleich eine Politisierung der Arbeit der Mitarbeitervertretungen. Denn es wurde deutlich, dass kirchliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eigene Interessen, vor allem andere als die kirchlichen Arbeitgeber, hatten und haben. Und ab Mitte der 1980er-Jahre wurden landauf, landab Mitarbeitervertretungen aktiv und nahmen die Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse ihren Schulungsauftrag verstärkt wahr. Das war die Zeit, die die ›Großen‹ der (bundesweiten) MAV-Arbeit hervorgebracht hat. Und weil das jetzt 25 und mehr Jahre her ist, steht ein Generationenwechsel an. Die ›alten Recken‹ werden einer nach dem anderen in den Ruhestand verabschiedet. Stellvertretend für die vielen, die durch ihre engagierte und oft mutige Arbeit die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – und damit auch der Kirche – befördert haben, möchten wir an dieser Stelle Manfred Freyermuth danken. Er ist Ende März in Freistellungsphase der Altersteilzeit gegangen. Als Vorsitzender der Mitarbeitervertretung, der Arbeitsgemeinschaft in Hannover bzw. Niedersachsen und seit einiger Zeit auch als Mitglied des ver.di-Gewerkschaftsrates hat er ruhig und beharrlich, aber immer unüberhörbar und eindringlich Arbeitnehmerinteressen verfolgt. Und da es ihm immer um die Menschen ging und geht, hat er sich stets auch einzelner Kolleginnen und Kollegen angenommen. Wenn es einen ›Bambi‹ für das Lebenswerk eines Mitarbeitervertreters gäbe, wir würden ihn dafür vorschlagen. Trotz Vorruhestand bleibt er unruhig und uns erhalten als Berater von ver.di in Kirchenfragen. Das ist gut so.

Manfred Freyermuth

Herzliche Grüße
Bernhard Baumann-Czichon

AuK

Inhalt

1 Editorial
2 Schweigepflicht am Frauentag – Rosige Zeiten für schwarze Schafe?
4 Die Friedhofsschicht – Verdrängt Wechselschicht die Dauernachtwachen?
7 Urlaub nach langer Krankheit – verfällt er oder verfällt er nicht?
9 Arbeitslosengeld – Wer bekommt es wann und wie viel?
15 Das eine, was man kann – das andere, was man soll
21 Neue Seminare für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitervertreter
22 Rezension: Im Spannungsfeld von Grundrechten und Kirchenautonomie
26 Aktuelle Meldungen
28 Hat der Dritte Weg noch eine Zukunft? – 25 Thesen
31 Rechtsprechung
34 Seminartermine April bis Juli

Schweigepflicht am Frauentag

Rosige Zeiten für schwarze Schafe?

Von Nora Wölfl

Dass in kirchlichen Einrichtungen der ›Dritte Weg‹ teilweise nicht mehr beschritten wird, ist schon lange kein Geheimnis mehr. Wie man aber auf diese ›schwarzen Schafe‹ reagiert, darüber besteht Uneinigkeit – genauso wie darüber, wer in welcher Form auf diese Verstöße reagieren darf.

Die Autorin

Nora Wölfl,
Rechtsanwältin,
Bremen
arbeitsrecht@bremen.de

Am 8. März 2012 – dem diesjährigen internationalen Frauentag – musste die Schiedsstelle des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V. hierzu eine Frage in rechtlicher Hinsicht beurteilen, die vor allem auch von politischer Brisanz geprägt war.

Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V. (AGMAV) hatte im November letzten Jahres im Internet eine Liste veröffentlicht, auf der Einrichtungen aufgeführt wurden, die Mitglied im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (DWBO) sind und nach Meinung der AGMAV die AVR DWBO in Gänze oder teilweise nicht anwenden. Hierzu sah sie sich veranlasst, da interne schriftliche oder mündliche Gesuche an die Aufsichtsgremien des DWBO, strenger auf die Einhaltung des ›Dritten Weges‹ zu achten, ungehört geblieben waren. Ziel der Veröffentlichung war es, den Druck auf das DWBO zu erhöhen und dort ein Tätigwerden zu erreichen.

Stattdessen wurde aber jemand anderes tätig. Der Geschäftsführer der Diakonie-Sozialstation Südstern, Karl-Martin Seeberg, hatte gegen die AGMAV ein Verfahren eingeleitet – mit dem Ziel, seine Einrichtung von der Liste zu entfernen. Zusätzlich wollte er in einem weiteren Verfahren gegen seine eigene Mitarbeitervertretung feststellen lassen, dass diese nicht gegenüber der AGMAV behaupten dürfe, die Diakonie-Sozialstation Südstern wende die AVR nicht an.

In der Verhandlung am 9. Februar 2012 stellte sich zunächst heraus, dass der Beisitzer auf Arbeitgeberseite selbst Geschäftsführer einer auf der streitgegenständlichen Liste genannten Einrichtung ist. Die Verfahren wurden daher wegen eines Befangenheitsantrags seitens der AGMAV und der MAV Diakonie-Sozialstation Südstern unterbrochen.

Am 8. März wurde das Verfahren – nunmehr in neuer Zusammensetzung der Schiedsstelle – fortgeführt.

Doch nicht nur das Verfahren stand an diesem Tag auf dem Programm, sondern auch eine gemeinsame Aktion der AGMAV und des ver.di-Landesbezirkes Berlin-Brandenburg, die vor Beginn der Verhandlung und vor den Türen des DWBO stattfand. Eingefunden hatten sich annähernd 30 Personen, die die Aktion verfolgten und unterstützten – alle erschienenen Frauen wurden anlässlich des Frauentages von Vertretern der AGMAV mit Rosen empfangen.

Die Aktion von ver.di und der AGMAV zeugte von ungebrochenem Engagement und einer guten Prise Humor. Es wurde dem DWBO ein schwarzes Schaf als Schmähpreis verliehen. Ein Schmähpreis dafür, dass das DWBO, anders als in anderen Bundesländern wie etwa Niedersachsen, keine Konsequenzen aus der Tatsache ziehe, dass einige Einrichtungen gegen kirchenrechtliche Grundsätze verstießen. Ein Schmähpreis dafür, dass diese fehlenden Konsequenzen wohl von dem einfachen Umstand herrühren, dass man nicht durch Ausschlüsse aus dem DWBO Mitgliedsbeiträge verlieren wolle. Ein Schmähpreis dafür, dass die Entscheidungsträger im DWBO keine Anstalten machten, diese Verhältnisse ggf. auch ohne Ausschluss der betreffenden Einrichtungen zu ändern. Ein Schmähpreis für Untätigkeit, wo eine Auseinandersetzung mit den Betroffenen nötig wäre.

Der Preis wurde nicht entgegengenommen, allerdings zeigte auch der DWBO-Vorstand Sinn für Symbolik, indem er im Vorfeld ver.di schriftlich mitgeteilt hatte, dass ›schwarze Schafe‹ und deren Übergabe im DWBO nicht erwünscht seien. Nur für ›weiße‹ und ›diakoniefarbene Schafe‹ sei dort Platz. Entsprechend war bereits kurz nach Beendigung der Aktion das schwarze Schaf verschwunden, es fanden sich allerdings viele blaue Diakonieschafe im DWBO.

Folgte man diesen Diakonieschafen, fand man sich im Flur vor dem Verhandlungsraum wieder. Dort mussten die Parteien und die erschienene Öffentlichkeit zunächst warten, um bei Aufruf der Sache festzustellen, dass im Verhandlungsraum weder ausreichend Platz für die Parteien selbst noch für die erschienene Öffentlichkeit war. Für die

Foto: Andreas Kohl

Zwischen Aktion und Verhandlung: Parteien und Öffentlichkeit in Wartestellung – wie geht es mit der Diakonie weiter?

Öffentlichkeit – auch hier zeigten sich nahezu 30 Personen interessiert – waren zwei Stühle vorgesehen. Und dies trotz Vorankündigung des großen Interesses. Doch die vorsitzende Richterin zeigte sich flexibel und es konnte ein Konsens gefunden werden, die Verhandlung in einem größeren Raum durchzuführen.

Die Vorsitzende machte in dieser deutlich, dass die Schiedsstelle in der Veröffentlichung der ›Abweichler-Liste‹ einen Verstoß gegen die in § 22 MVG normierte Schweigepflicht sehe. Bei den Vergütungsregelungen – um die es im konkreten Falle ging – handele es sich nicht um offenkundige Tatsachen, die von dieser Schweigepflicht ausgeschlossen seien. Hierbei machte die Vorsitzende wiederholt deutlich, dass allein die Bewertung in rechtlicher Hinsicht maßgeblich sei und dass die Schiedsstelle nicht in politischer Hinsicht entscheiden könne.

Die AGMAV nahm durch die sie vertretende Anwältin aber auch in rechtlicher Hinsicht eine andere Bewertung vor. Die einzelnen Arbeitnehmer treffe keine Verpflichtung, über ihre Vergütung zu schweigen. Dementsprechend sei auch in der Öffentlichkeit weithin bekannt, dass Vergütungen der genannten Einrichtungen nicht den AVR DWBO entsprächen. Insbesondere seien schon verschiedentlich auf Veranstaltungen von ver.di oder auch in der Presse Informationen zur Vergütungspraxis der Einrichtungen veröffentlicht worden, insofern sei davon auszugehen, dass es sich hier um offenkundige Tatsachen handele. Und selbst wenn man hierin keine offenkundige Tatsache sehen wollte, so die Vertreterin der AGMAV weiter, sei es doch mehr als nur fragwürdig, ob derjenige, der gegen kirchliches Recht verstößt, aus kirchlichem Recht für sich in Anspruch nehmen dürfe, dass über diese Verstöße Stillschweigen gewahrt wird. Es müsse einer Mitarbeitervertretung und ebenso der AGMAV gewährt werden, im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags, das Verständnis für den kirchlichen Auftrag zu fördern, eben solche Abweichungen zu veröffentlichen.

Fotos: Nora Wolff

Der Geschäftsführer der Diakonie-Sozialstation Südstern, Karl-Martin Seeberg, selbst sah in erster Linie nicht die Veröffentlichung der Liste an sich als problematisch und unzulässig an, sondern vielmehr, dass seine Einrichtung auf dieser Liste sei, obwohl diese nicht vom ›Dritten Weg‹ abweiche. Denn, so der Geschäftsführer Karl-Martin Seeberg, er habe gar nichts gegen eine Veröffentlichung, er habe nur etwas gegen die Veröffentlichung falscher Tatsachen.

Das Verfahren endete mit einem Vergleich, in dem sich die Parteien unter Wahrung der jeweiligen Rechtspositionen einigten, dass die AGMAV die Diakonie-Sozialstation Südstern aus der im Internet veröffentlichten Liste entfernt. Der Geschäftsführer nahm daraufhin seinen Antrag gegen AGMAV und die eigene MAV zurück.

Ob aufgrund dieses Verfahrens noch weitere Verfahren anderer Einrichtungen folgen, bleibt abzuwarten. Der Dienstgeberverband im Bereich der Diakonie Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz hat bereits eine Mitteilung veröffentlicht, die auf den Gang des Verfahrens und die Möglichkeit eines solchen Vorgehens hinweist.

Auch wenn am 8. März in rechtlicher Hinsicht keine Entscheidung gefällt wurde – klar ist, dass die AGMAV ihr erklärtes Ziel – trotz oder gerade wegen dieses Verfahrens – in politischer Hinsicht erreicht hat. Es findet eine Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit statt, die den Druck auf das DWBO, hinsichtlich der ›Abweichler‹ tätig zu werden, erhöht. Nun bleibt am Ende nur die Frage offen, wie das DWBO mit diesen ›Abweichlern‹ umgehen wird. Bleibt es bei den rosigen Zeiten für schwarze Schafe?

Die Friedhofsschicht

Verdrängt Wechselschicht die Dauernachtwachen?

Von Tobias Michel

›Gesundheit für Geld‹ – der ungleiche Tausch der Nachtarbeiter/innen ist für sie selbst kein gutes Geschäft. Doch wer gewinnt, wenn Beschäftigte ihre Dauernachtarbeit tauschen müssen – mit Schichtwechseln rund um die Uhr?

Der Autor

Tobias Michel
Betriebsrat, Forscher und Entwickler rund um Arbeitszeiten
tobias.michel@krupp-krankenhaus.de

> *Man kann die Wahrheit des Interesses nur hervorbringen, wenn man die Frage nach dem Interesse an der Wahrheit zu stellen akzeptiert.*[1]
> Pierre Bourdieu, 1980

Nachtarbeit kann gesellschaftlich sinnvoll sein, sogar notwendig. Schwestern in Heimen, Wohngruppen und Krankenhäusern wachen, lagern und beruhigen, weil nicht alle ruhig schlafen. Nachtarbeit hilft dann, gesund zu werden oder zu bleiben.

Nachtarbeit kostet aber auch die Gesundheit derer, die sie leisten. Wer nachts arbeiten muss, schläft schlechter und stirbt – statistisch – wohl früher. Die europäischen Parlamentarier warnten zum Auftakt ihrer Richtlinie eindringlich vor den Flexibilisierungen, für die sie im Folgenden die Wege bahnten:

> *Untersuchungen zeigen, dass der menschliche Organismus während der Nacht besonders empfindlich auf Umweltstörungen und auf bestimmte belastende Formen der Arbeitsorganisation reagiert und dass lange Nachtarbeitszeiträume für die Gesundheit der Arbeitnehmer nachteilig sind und ihre Sicherheit bei der Arbeit beeinträchtigen können.*
> (Punkt 7 der Einleitung zur EU-Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung – 2003/88/EG)

Was ›nachteilig‹ für Beschäftigte ist, kann für ihre Arbeitgeber ein Vorteil sein. Wer anderen die Nacht zum Arbeitstag macht, schläft selbst oft durchaus weich und gut. Der Staat verbietet darum jede Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr – jedoch nur für Frauen im Mutterschutz und für Jugendliche, bis diese 18 Jahre werden.

Nachtarbeit ist nicht gesund – damit endet die Einigkeit. Strittig ist bereits, wie stark die Nachtarbeit über Jahre die Gesundheit zerstört. Viel spricht dafür, dass auch ›gute Arbeit‹ am Tage über die Jahre ihre Belastungsspuren bei den Beschäftigten hinterlässt. Um wie viel stärker schädigt Nachtarbeit? Wie hängen Ursache und Wirkung zusammen? Ist es das fehlende Licht, ist es das Hormon Melatonin oder werden wir durch den gesellschaftlichen Alltag getaktet? Und wovon hängt diese Wirkung noch ab? Was verstellt die ›innere Uhr‹, und wie? Können sich die Beschäftigten davon erholen? Forscher und Arbeitsmediziner streiten.

Der Streit in den Betrieben spitzt sich derweil ganz anders zu. Denn die Krankenhäuser wurden vom Jahr 2003 an durch die stockblinden Hände des Marktes gesteuert. Die behandelten ›Fälle‹ wurden dazu erst standardisiert, um sie dann einheitlich auszupreisen. Mit dem Markt schwappen nun unentwegt Rationalisierungswellen über die Arbeitsplätze herein.

Wurde damals noch jede Zehnte in der Pflege als ›Dauernachtwache‹ beschäftigt, ist es heute kaum noch jede Dreißigste. Die Nachtschichten müssen nun diejenigen mit abdecken, die zwischen Früh-, Spät- und Nachtschichten wechseln. Die monatliche Belastung mit Nachtarbeit steigt für diese Wechselschichtarbeiter/innen dabei deutlich an. Zugleich klagen sie über eine Verdichtung der Arbeit.[2]

Die Manager haben ihre Vorteile bei Drei-Schicht-Modellen schnell erkannt. Sie können die Beschäftigten flexibler einsetzen und einarbeiten. Damit kompensieren sie offenbar einige Folgen ihres Personalabbaus.

> *Allein die Dosis macht, dass ein Ding kein Gift ist.*[4]
> Paracelsus

Arbeitsmediziner richten sich seit Jahrzehnten darauf aus, Belastungen durch die Arbeitsorganisation unter die Schwelle der Messbarkeit zu drücken. Dies gelingt ihnen ganz gut, wenn die Belastungsfolgen schwer zu quantifizieren sind. Ihr zweites Interesse ist es, einen Kanon der ›gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse‹ zu erstellen. Denn vereinzelte Forschungsergebnisse haben in den Betrieben wenig Gewicht. Erst Leitlinien aus den Ministerien und ihren Ämtern finden den Weg in den Betriebsalltag. Der zieht sich oft über Jahrzehnte.

Wenn Wissenschaftler im Dunkeln tappen, bemühen sie den ›gesunden Menschenverstand‹: Weil Nachtarbeit schadet, ist es vernünftig, Nachtarbeit zu verringern. Brauchen oder wollen die Betriebe mehr Nachtstunden? Dann sollten eben die einzelnen Beschäftigten weniger nachts arbeiten. Wird die Nachtarbeit in kleineren Dosen auf viele verteilt, könnte sich ihr Schaden abschwächen.

Deutsche Experten erprobten die plausibel scheinende These in der Praxis. Ende 1998 führte C. Szesny für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ihren Feldversuch im Essener Alfried-Krupp-Krankenhaus durch. Vier der etwa zwanzig Stationen stellten die Schichtfolgen ihrer

1 Pierre Bourdieu: Der Tote packt den Lebenden; Schriften zur Politik und Kultur 2, Seite 58.
2 Braun, Klinke, Müller, Rosenbrock: Einfluss der DRGs auf Arbeitsbedingungen und Versorgungsqualität von Pflegekräften im Krankenhaus – Ergebnisse einer bundesweiten schriftlichen Befragung repräsentativer Stichproben von Pflegekräften an Akutkrankenhäusern in den Jahren 2003, 2006 und 2008; artec-paper Nr. 173, Januar 2011; www.artec.uni-bremen.de/files/papers/paper_173a.pdf
3 Ebenda.
4 Der Arzt Paracelsus im Jahr 1538.

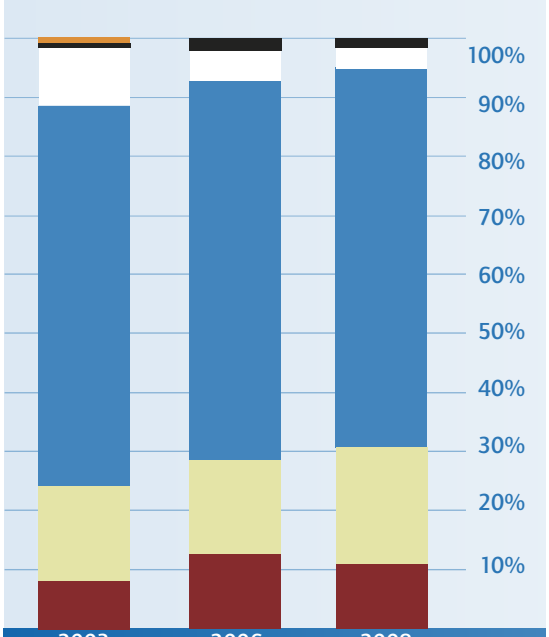
Dauernachtwachen von bis dahin bis zu acht Nächten auf maximal vier Nächte in Folge um.

Wenig später veröffentlichte sie einen Erfolgsbericht: Drei-Schicht für alle auf einer Station sei möglich und akzeptabel, wenn jede nach wenigen Tagen wieder aus den Nachtschichten herausrotiert. Die Folgen für die Gesundheit der Beschäftigten konnten in den wenigen Monaten nicht untersucht werden. Ausgeblendet blieb auch, dass für dieses Experiment lauter Freiwillige zusammengesucht worden waren. Bis dahin auf den betroffenen Stationen eingesetzte Dauernachtwachen ließen sich zuvor wegversetzen.[5]

Nur vier Jahre später – und ohne weitere Vergleichsstudien – galt die plausible Annahme als gesichert:

Durch den Wechsel zwischen Nacht- und Tagarbeit wird der biologische Rhythmus zwar ebenfalls belastet. Nach den arbeitsmedizinischen Erkenntnissen ist ein solcher Wechsel aber weniger gesundheitsgefährdend als ein ständiger Einsatz in Nachtarbeit, auch wenn Arbeitnehmer subjektiv Dauernachtarbeit oft als weniger belastend empfinden (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Leitfaden zur Einführung und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit, S. 12 f.).

Schichtdienstformen aus Sicht der Pflegekräfte.[3]



	2003	2006	2008
anderer Dienstmodus	1 %	0 %	0 %
Bereitschaftsdienst	0,7 %	2,2 %	1,7 %
Dauernachtdienst	9,8 %	5,6 %	3,5 %
Wechselschicht mit Nacht	64,3 %	63,5 %	64,4 %
Wechselschicht ohne Nacht	16,4 %	15,5 %	18,9 %
nur Tagdienst (ohne Schicht)	7,7 %	13,3 %	11,6 %

Im Gegensatz zum Dauernachtarbeitnehmer hat der in Wechselschicht tätige Arbeitnehmer während der Zeiten mit Tagschicht Gelegenheit am sozialen Leben teilzuhaben. Das fördert jedenfalls mittelbar seine gesundheitliche Befindlichkeit.
(BAG, in der Begründung zum Urteil vom 27.5.2003 – 9 AZR 180/02)

Interessenvertreter, die in den Betrieben mit den ›Subjekten‹ sprechen, berichten: Die Beschäftigten leiden unter den Wechselschichten. Vielleicht irren diese Kolleginnen nicht, wenn sie ›subjektiv Dauernachtarbeit oft als weniger belastend empfinden‹.

Dauernachtwachen arbeiten im Gegenrhythmus zu ihrer inneren Uhr. Das belastet sie. Dagegen arbeiten Wechselschichtler gänzlich aus dem Takt. Belastet sie das noch mehr? Einer solchen Logik folgte jedenfalls das Arbeitszeitgesetz, als es diese Kolleginnen unmittelbar unter besonderen Schutz stellte:

Nachtarbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer, die

1. *auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder*
2. *Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.*

(ArbZG §2 Nr. 5 Begriffsbestimmungen)

Auch Tarifverträge wie der TVöD und seine Nachfolger machen diesen Unterschied. Kolleginnen in Wechselschicht erhalten, um ihre Belastung auszugleichen, mehr als Dauernachtwachen: Zusätzlich monatlich 65 Euro und zwei weitere Tage Zusatzurlaub im Jahr.

Mörderische Wechselschicht

Internationale Forschungsergebnisse weisen in dieselbe Richtung wie die Erfahrung der Betroffenen. So beobachtete eine Zusammenschau verschiedener Untersuchungen (Metastudie) für Wechselschichtarbeiter ein dreifach erhöhtes Risiko für Prostatakarzinome. Sie fand für Dauernachtschicht nur eine kleine ›nicht signifikante‹ Erhöhung.[6]

In ihren Leitlinien ›Nacht- und Schichtarbeit‹ fasst die Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V. die Forschungsstände zusammen: ›Andererseits ergab eine Metaanalyse von 36 Studien zur unterschiedlichen Beeinträchtigung der durchschnittlichen Schlafdauer in verschiedenen Schichtsystemen unter anderem, dass Nachtschichten in schnell rotierenden Schichtsystemen zu einer ausgeprägteren Schlafverkürzung führen als Nachtarbeit in permanenten Nachtschichtsystemen (Pilcher et al. 2000).‹[7]

Insgesamt bewerten 71 Prozent von Dauernachtarbeitenden ihre Schlafqualität als gut bis sehr gut, nur 6 Prozent als schlecht oder sehr schlecht. Bei den ebenfalls befragten Nachtarbeitenden in rotierenden

5 Der Autor beobachtet die Auswirkungen vor Ort und über die Jahre als Betriebsrat des AKK Essen.

6 Kubo, Ozasa, Mikami und andere: Prospective Cohort Study of the Risk of Prostate Cancer among Rotating-Shift Workers: Findings from the Japan Collaborative Cohort Study; American Journal of Epidemiology Vol. 164, No. 6, 7.7.2006.

7 Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V. (DGAUM), Leitlinien Nacht- und Schichtarbeit, 2006.

Schichtsystemen schliefen lediglich knapp 48 Prozent gut oder sehr gut. Fast 18 Prozent klagten über schlechten oder sehr schlechten Schlaf. Nachtarbeitende in rotierenden Schichtsystemen leiden dreimal häufiger unter einem Schlafdefizit als ihre Kollegen in der Dauernacht.[8] Andere Untersuchungen fanden keinen Hinweis auf höhere Risiken für Arbeits- oder Wegeunfälle, als sie Dauernachtschicht mit Wechselschicht verglichen.[9]

Die Anzahl der ›Ausfalltage durch Krankheit‹ steigt bei Nachtarbeitnehmern. Sie scheint bei denen, die Nachtarbeit in Wechselschicht leisten, etwa doppelt so hoch zu sein wie bei Kolleginnen in der Dauernachtarbeit.[10]

Rasch rotierende Schichten fügen der Nachtarbeit offenbar eine zusätzliche Belastung hinzu. Schlimmer noch – die breitere Verteilung der Nachtschichten setzt eine vielfache Anzahl von Beschäftigten dieser Belastung aus.

Der Arzt Paracelsus
(1693 bis 1541)

Mitbestimmung: Weil es besser geht!

Vielleicht sind Menschen tatsächlich verschieden. Einige halten sich für Morgenmuffel – die ›Nachteulen‹. Andere sind Frühaufsteher – die ›Lerchen‹. Biologen haben dafür ihren eigenen Begriff geprägt: den Chronotyp. Ihre ›Chronobiologie‹ passt Arbeitgebern aus Industrie und Handel gut. Sie suchen Beschäftigte mit dem ›langfristig stabilen Persönlichkeitsmerkmal Abendtyp‹, um ihre Maschinen- und Öffnungszeiten in die Nacht hinein auszuweiten.

Wir können – mit spitzen Fingern – diese Argumente dennoch aufgreifen. Denn eine Beschränkung der Nachtarbeit auf ausdrücklich Freiwillige treibt in die richtige Richtung. Einige entscheiden sich für Nachtarbeit, um so Familienarbeit und Broterwerb, berufsbegleitendes Studium oder eine kulturelle Karriere unter einen Hut zu bringen. Es macht wohl Unterschiede, ob Beschäftigte in einer Lebensperiode Nachtarbeit wählen oder ob sie diese als unumgängliches Übel durchstehen.

Manche Interessenvertreter kalkulieren mit, was ihre Chefs der Irrweg kostet: Die zahlen je verdrängte Dauernachtwache (Vollkraft) gut 3.500 Euro im Jahr drauf. Kosten für die steigende Ausfallquote aufgrund der zusätzlichen Fehltage kämen hinzu.

Vorschläge für die individuelle Ertüchtigung der Betroffenen, Expertentipps für Schlafrituale oder leichte Kost nach Mitternacht – all das wäre kaum mehr als weiße Salbe für die Seelenruhe. Betriebliches Gesundheitsmanagement greift nicht nur zu kurz, sondern daneben.

So oder so – Nachtarbeit macht krank. Kolleginnen, die notwendige Arbeit in der Nacht übernehmen, nützt daher keine Forschung nach gesunder Arbeit. Der Zauberspruch, mit dem wir die ›mörderische Belastung‹ durch Nachtarbeit ausgleichen können? Arbeitszeitverkürzung!

mehr: www.nachtarbeit.schichtplanfibel.de

8 Holenweger (Gruppe Corso): Gutachten ›Dauernachtarbeit‹ – Eine Studie bringt neues Licht in die Nachtarbeit; Zürich, 30.6.2004.

9 Petru, Angerer, Wittmann: Auswirkung von Dauernachtschicht im Vergleich zu Wechselschicht auf kognitive und psychomotorische Fähigkeiten; München, Februar 2004.
Drake CL; Roehrs T; Richardson G et al. Shift work sleep disorder: prevalence and consequences beyond that of symptomatic day workers, Detroit. In: SLEEP 2004; 27(8): 1453–62.

Das sagen die Gesetze:

MVG: Die evangelische Kirche beschränkt zwar die Gestaltungsrechte der Mitarbeitervertreter/innen. Wer im Kirchengesetz sucht, wird dennoch fündig. Wir können – schriftlich – unsere Initiative für eine tatsächlich gesündere Verteilung der Arbeitszeit vortragen (§ 47 MVG). Denn aus dem Katalog der mitzubestimmenden Angelegenheiten (§ 40 MVG) lachen uns gleich drei ›Joker‹ an: Maßnahmen zur Verhütung von gesundheitlichen Gefahren, Festlegung der Arbeitszeiten, Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs.

MAVO: Ganz ähnlich finden bei der Caritas die Interessenvertreter/innen ihr Antragsrecht in § 37 der MAVO, um die Schichtfolgen neu und besser zu organisieren. Konkret beziehen sie ihre Verbesserungsvorschläge auf § 36 (1) MAVO Nr. 1 (Arbeitszeit) und Nr. 10 (Gesundheitsschutz).

BetrVG: Betriebsräte haben einen gesonderten Einstieg über § 91 BetrVG (Änderung der Arbeitsplätze entgegen der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse). Möglicherweise verhakeln sie sich jedoch da. Denn die Betriebsleitungen berufen sich bei ihrer Effizienzsteigerung durch Wechselschicht ja gerade auf angebliche ›arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse‹. Stechen wir daher besser geradeaus durch und auf unser Ziel zu. Berufen wir uns auf unser Initiativrecht im Rahmen von § 87(1) BetrVG Nr. 2 (Schichtfolge) und Nr. 7 (Gesundheitsschutz)!

Urlaub nach langer Krankheit – verfällt er oder verfällt er nicht?

Auswirkungen der EuGH-Rechtsprechung auf die deutsche Rechtsprechung

Von Mira Gathmann

Wie in AuK 4/2011, S. 115 f. berichtet, hat der EuGH mit Urteil vom 22.11.2011[1] der unbegrenzten Ansammlung von Urlaubsansprüchen während einer Arbeitsunfähigkeit einen zeitlichen Riegel vorgeschoben, nach dem er drei Jahre zuvor die üblichen Verfallsklauseln verworfen hatte. Üblich waren Verfallsklauseln von drei bis neun Monaten. Die sogenannte Schultz-Hoff-Entscheidung hatte vielen Geschäftsführern und Dienststellenleitungen Sorgenfalten verursacht. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die seit Jahren arbeitsunfähig erkrankt waren, hatte man zur Vermeidung eines nach Ausspruch einer Kündigung drohenden Rechtsstreits unbehelligt gelassen. Nun aber drohten genau diese ›Karteileichen‹ zu wahren Kostenfallen zu werden. Nicht nur, dass der Urlaubsanspruch von Jahr zu Jahr wuchs, auch der Abgeltungsanspruch, der zuvor nur in Betracht kam, wenn zumindest die Möglichkeit des Urlaubsantritts gegeben war, verfiel jetzt nicht mehr.

Die Autorin

Mira Gathmann,
Fachanwältin für Arbeitsrecht, Bremen
arbeitsrecht@bremen.de

Aber nicht nur diese Fälle gaben Anlass zur Sorge. Auch die Fälle, in denen die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter nach langer Krankheit wieder gesund wurde, waren problematisch, denn diese standen dem Arbeitgeber trotz Genesung wegen des angesammelten Urlaubs erst mal nicht zur Verfügung, sondern waren im Prinzip gezwungen, zunächst ihren Urlaub anzutreten, wenn er nicht im nächsten Jahr verfallen sollte.

Der EuGH hat nun am 22.11.2011 in Abkehr zu seiner Schultz-Hoff-Rechtsprechung entschieden, dass Art. 7 der Richtlinie 2003/88 einzelvertraglichen Rechtsvorschriften nicht entgegensteht, die die Möglichkeit für einen während mehrerer Bezugszeiträume in Folge arbeitsunfähigen Arbeitnehmer, Ansprüche auf Jahresurlaub anzusammeln, dadurch einschränken, dass sie einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten vorsehen, nach dessen Ablauf der Anspruch auf Jahresurlaub erlischt.

Jetzt stellt sich die Frage, welche Auswirkungen die Entscheidung auf die innerstaatliche Rechtspraxis hat.

In dem vom EuGH entschiedenen Fall war auf das Arbeitsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers der Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen anwendbar. Dieser sieht vor, dass Urlaub, welcher wegen Krankheit nicht genommen werden konnte, erst 15 Monate nach Ablauf des betreffenden Kalenderjahres erlischt. Der EuGH befand diese Klausel als mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar. Zur Begründung führte er an, dass ein unbegrenztes Ansammeln von Ansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub während einer mehrjährigen Arbeitsunfähigkeit nicht mehr dem Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub entspreche. Der Urlaub diene zum einen der Erholung von der Arbeit und zum anderen der Zurverfügungstellung eines Zeitraums für Entspannung und Freizeit. Zwar entfalteten sich diese Zwecke nur dann vollständig, wenn der Urlaub im laufenden Jahr genommen werde. Jedoch verliere die Ruhezeit ihre Bedeutung nicht unbedingt, wenn sie zu einer späteren Zeit nachgeholt wird. Das gelte allerdings nur, wenn der Übertrag eine gewisse zeitliche Grenze nicht überschreite, da irgendwann die positive Erholungswirkung des Urlaubs entfalle.

Für die Länge des Übertragungszeitraums seien daher zwei Aspekte zu berücksichtigen:

1. Zugunsten der Arbeitnehmer müsse gewährleistet sein, dass der Übertragungszeitraum die Dauer des Bezugszeitraums, für den der Anspruch gewährt wird, deutlich überschreite.
2. Zugunsten der Arbeitgeber sei sicherzustellen, dass diese vor der Gefahr der Ansammlung von zu langen Abwesenheitszeiträumen und den Schwierigkeiten geschützt werden, die sich daraus für die Arbeitsorganisation ergeben können.

Im Ergebnis würde ein Übertragungszeitraum von 15 Monaten diesen beiden Aspekten gerecht.

Die Frage ist, wie sich die Rechtsprechung des EuGH jetzt ins deutsche Recht übertragen lässt. Die wenigsten Tarifverträge dürften einen solch langen Übertragungszeitraum enthalten. Auch im Bereich der Diakonie und der verfassten Kirche enthalten die Arbeitsvertragsrichtlinien bzw. Dienstvertragsordnungen keine Regelungen mit derart langen Übertragungszeiträumen. Allein mit der Anerkennung einer tariflichen Regelungsmöglichkeit, wie der EuGH sie im vorliegenden Fall angenommen hat, ist folglich nicht allzu viel gewonnen.

Das Bundesurlaubsgesetz enthält zumindest in seiner jetzigen Form auch keine Regelung, die einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten vorsieht.

In Betracht käme dann noch eine individualrechtliche Vereinbarung, um die Entscheidung des EuGH umzusetzen. Aber auch eine solche dürfte schwierig

1. EuGH v. 22.11.2011, NJW 2012, 290.

sein, da § 13 Abs. 1, S. 3 BUrlG eine einzelvertragliche Abweichung von den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes zu Ungunsten des Arbeitnehmers verbietet. Nach der zurzeit geltenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die eine Konsequenz der ersten Entscheidung des EuGH zur Übertragbarkeit von Urlaub war, erfasst § 7 Abs. 3, S. 3 BUrlG den Fall dauerhafter Arbeitsunfähigkeit nicht mehr, so dass Urlaub infolge Krankheit zurzeit nicht mehr verfallen kann. Jede individualrechtliche Abrede, die hiervon zu Ungunsten des Arbeitnehmers abweicht, dürfte daher wegen Verstoß gegen § 13 Abs. 1, S. 3 BUrlG unwirksam sein.

Als arbeitsunfähiger Mitarbeiter im Bereich der Diakonie könnte man jetzt nach momentaner Rechtslage davon ausgehen, dass Urlaub mangels entsprechender Regelung nicht verfällt, sondern sich weiterhin ansammelt. Wahrscheinlicher ist aber eine Anpassung der Rechtsprechung der deutschen Arbeitsgerichte an die Rechtsprechung des EuGH.

Das Bundesarbeitsgericht könnte das neue Urteil des EuGH zum Anlass nehmen, seine soeben geschilderte Gesetzesauslegung, wie sie im Urteil vom 24.03.2009 deutlich wurde, wieder aufzugeben und zu seiner ursprünglichen Rechtsprechung zurückzukehren. Danach würde § 7 Abs. 3 BUrlG jedenfalls im Grundsatz doch eine Befristung des Urlaubsanspruchs auch für den Fall der lange andauernden Arbeitsunfähigkeit vorsehen.

Der EuGH stellt in seiner neuen Entscheidung auf den Sinn und Zweck von Urlaub ab und macht deutlich, dass ein Ansammeln von Urlaubsansprüchen gerade dem Zweck, nämlich Zeit zur Erholung von der Arbeit zu haben, widerspreche. Ein 15-monatiger Übertragungszeitraum genüge hierfür allemal.

Diese Begründung des EuGH wird mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit auch bei der Auslegung des deutschen Rechts nicht unberücksichtigt bleiben. § 7 Abs. 3, S. 3 BUrlG könnte daher dahingehend richtlinienkonform ausgelegt werden, dass die darin vorgesehene Frist um ein Jahr bis zum 31. März des darauffolgenden Kalenderjahres zu verlängern ist – mit der Folge, dass der Urlaubsanspruch des arbeitsunfähigen Arbeitnehmers zu diesem Zeitpunkt endgültig erlischt, sofern er nicht vorher arbeitsfähig wird und seinen Urlaub tatsächlich noch in Anspruch nehmen kann. Dies müsste konsequenterweise auch gelten, wenn das Arbeitsverhältnis endet und sich der Urlaubsanspruch gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG in einen Urlaubsabgeltungsanspruch umwandelt.

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2012

Diakonische ArbeitnehmerInnen Initiative e.V.

11.–13.04. in Springe	Burn-out
11.–13.04. in Springe	Personalbemessung im Krankenhaus
11.–13.04. in Springe	Einführung in die Rechte der Jugend-/ Auszubildendenvertretung
23.–27.04. auf Borkum	Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte
23.–27.04. auf Borkum	AVR-K-Einführung
07.–11.05. in Frenswegen	Kündigung verhindern
07.–11.05. in Frenswegen	TV-L/DVO Einführung
21.–25.05. in Dassel	Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte
21.–25.05. in Dassel	Teilzeitarbeit/befristete Arbeitsverhältnisse
21.–25.05. in Dassel	MVG für Fortgeschrittene
04.–08.06. im Kloster Drübeck	AVR-EKD Einführung
04.–08.06. im Kloster Drübeck	MAV-Arbeit von und für Frauen

Tagesveranstaltungen:

14.05. in Hannover	Mitarbeitergespräche
15.05. in Hannover	Qualitätsmanagement
23.08. in Hannover	Aktuelle Rechtsprechung zur Arbeitszeit

Kosten
Wochenseminar: 780,– €
inkl. Unterkunft und Verpflegung
Tagesseminar: 120,– €

Anmeldungen und weitere Informationen:
Diakonische ArbeitnehmerInnen Initiative e.V. (dia e.V.)
Vogelsang 6
30 459 Hannover
Tel. 05 11.41 08 97 50
Fax. 05 11.2 34 40 61
diaev@htp-tel.de

Arbeitslosengeld

Wer bekommt es wann und wie viel?

von Nora Wölfl

Der erste Teil des Artikels beinhaltete die grundsätzlichen Voraussetzungen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld. Nunmehr geht es darum, dass sich aus dem Versicherungsverhältnis auch verschiedene Pflichten ergeben, deren Nichteinhaltung zu einer Schmälerung des Anspruchs führen kann. Mit diesen Pflichten und den möglicherweise daraus resultierenden Sperrzeiten wird sich dieser zweite Teil des Artikels befassen.

Die Autorin

Nora Wölfl,
Rechtsanwältin,
Bremen
arbeitsrecht@bremen.de

Pflichten im Versicherungsverhältnis

Wenn die Tatsachen, die einen Anspruch auf Arbeitslosengeld begründen, vorliegen, bestehen für den Arbeitslosen verschiedene Pflichten, denen er nachzukommen hat, vor allem in Hinsicht darauf, dass der Anspruch durch eine Veränderung der Verhältnisse eventuell verringert wird oder entfällt. Es müssen alle Tatsachen angegeben werden, die für die Bewilligung oder den Umfang des Arbeitslosengeldes erheblich sind. Tatsachen, die der Agentur für Arbeit neben dem Nachweis der eigentlichen Anspruchsvoraussetzungen unverzüglich mitzuteilen sind, sind etwa ein etwaiges Nebeneinkommen, eine eventuelle Kur, die zu Lohnersatzleistungen seitens der Kranken- oder Rentenversicherung führt, oder auch ein Umzug – unabhängig davon, ob dieser im oder außerhalb des Gemeindegebietes erfolgt. Sollte dem Arbeitslosen erkennbar sein, dass der Leistungsbezug zu hoch ist, etwa, weil die Agentur für Arbeit von falschen Voraussetzungen ausgegangen ist, so ist auch dies der Agentur für Arbeit mitzuteilen. Zu der Mitteilungspflicht gehört auch, die zum Nachweis erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Die Mitteilungspflicht besteht auch fort, wenn der Leistungsbezug beendet ist, soweit es sich um eine Änderung der Tatsachen für den Zeitraum des Leistungsbezuges handelt.

Werden erforderliche Informationen nicht, unvollständig oder falsch mitgeteilt, kann sich das – auch rückwirkend – auf die Leistungen auswirken – etwa durch eine Rückzahlungsverpflichtung, wenn sich aus den tatsächlichen Umständen ergibt, dass die Leistungen tatsächlich nicht zustanden.

Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld infolge von pflichtwidrigem Verhalten (Sperrzeiten)

Neben den oben genannten Pflichten bestehen weitere Pflichten in dem Versicherungsverhältnis. Bei bestimmten Pflichten führt ein pflichtwidriges Verhalten nicht nur dann zur Minderung des Arbeitslosengeldes, wenn der Anspruch tatsächlich geringer war. Der Pflichtverstoß selbst führt zu einer selbstständigen Minderung des Arbeitslosengeldes – unabhängig davon, ob die Anspruchsvoraussetzungen daneben weiterhin gegeben sind. Dies beruht auf dem Grundgedanken, dass sich die Versichertengemeinschaft gegen Risikofälle wehren muss, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat. Aufgrund dieser Tatsache sieht das Gesetz unter bestimmten Umständen Sperrzeiten vor, in denen der Arbeitslose trotz Vorliegen der Voraussetzungen kein Arbeitslosengeld erhält. Die Sperrzeiten sind in § 144 SGB III geregelt.

a.) Wirkung von Sperrzeiten

Eine Sperrzeit führt im Gegensatz zu den im ersten Teil dieses Artikels behandelten Ruhenstatbeständen dazu, dass der Anspruch nicht nur hinausgeschoben, sondern tatsächlich gemindert wird. Sperrzeiten vermindern die Dauer des Arbeitslosengeldanspruchs im Umfang der Sperrzeit, bei einer Sperrzeit von zwölf Wochen sogar mindestens um ein Viertel der Anspruchsdauer. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld kann auch vollständig erlöschen, wenn wiederholt Sperrzeiten auftreten und diese einen Zeitraum von mindestens 21 Wochen umfassen. Dabei ist zu beachten, dass bei Zusammenfallen mehrerer Sperrzeiten diese nicht als eine Sperrzeit behandelt werden, sondern dass die Sperrzeiten nacheinander zu laufen beginnen, den Zeitraum also jeweils verlängern. Insofern sind sie hinsichtlich des Beginns grundsätzlich nicht an einen bestimmten Tag gebunden. Anders ist dies unter anderem bei einer unwirksamen außerordentlichen Kündigung, die als ordentliche Kündigung wirksam gewesen wäre. In diesem Fall kann eine Sperrfrist nur am Tag nach dem Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist beginnen.

b.) Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe

Wichtigster Fall der Sperrzeiten ist die Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe. Arbeitslosengeld wird wie viele Versicherungsleistungen nur gewährt, wenn der Versicherte selbst nicht den Eintritt des Schadensfalles (die Arbeitslosigkeit) zu vertreten hat. Voraussetzung für ein solches Vertreten-Müssen ist, dass eine ›Arbeitsaufgabe‹ im Sinne des § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III vorliegt, der Arbeitnehmer infolge dieser Arbeitsaufgabe arbeitslos wurde, er diese Arbeitslosigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeiführte und er für dieses Verhalten keinen wichtigen Grund hatte. Alle

diese Voraussetzungen müssen vorliegen, ansonsten kommt keine Sperrzeit in Betracht.

Arbeitsaufgabe

Unter die Arbeitsaufgabe fällt dabei nicht nur die Eigenkündigung des Arbeitnehmers, sondern entsprechend dem Sinn und Zweck der Vorschrift jeder vom Arbeitnehmer verschuldete Verlust des Arbeitsplatzes, so dass als Grund für eine solche Sperrzeit unter Umständen auch der Abschluss eines Aufhebungsvertrags, eines Vergleichs oder die Veranlassung einer arbeitgeberseitigen Kündigung fallen kann. Allein maßgeblich für die Frage, ob es sich um eine ›Arbeitsaufgabe‹ im Sinne der Vorschrift handelt, ist, ob der Arbeitnehmer die Arbeitslosigkeit durch ein konkretes Verhalten, durch aktives Handeln herbeigeführt hat. Hierüber entscheidet allein der tatsächliche Geschehensablauf, d. h. eine Sperrzeit kann auch eintreten, wenn durch die Eigenkündigung lediglich einer konkret drohenden Arbeitgeberkündigung zuvorgekommen werden sollte. Haben mehrere Gründe zur ›Arbeitsaufgabe‹ geführt, so ist immer der wesentliche Grund maßgeblich.

Eigenkündigung des Arbeitnehmers

Die Eigenkündigung des Arbeitnehmers ist grundsätzlich sperrzeitauslösend. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang lediglich, was unter einer Eigenkündigung und dementsprechend unter einer ›Arbeitsaufgabe‹ zu verstehen ist. Ob es zum Beispiel auch einer ›Arbeitsaufgabe‹ gleichkommt, wenn ein sicherer Arbeitsplatz in einen gefährdeten, etwa einen befristeten Arbeitsplatz, eingetauscht wird, ist strittig. Grundsätzlich hat das Bundessozialgericht diese Frage bejaht, hat aber hierzu auch festgestellt, dass gerade in einer solchen Konstellation das Vorliegen eines wichtigen Grundes gegeben sein kann. Hierzu weiter unten.

Keine ›Arbeitsaufgabe‹ in diesem Sinne stellen das Auslaufenlassen einer Befristung (selbst, wenn der Arbeitgeber eine Verlängerung angeboten hat), die Ablehnung einer Änderungskündigung oder der Nichtantritt einer Stelle dar. Im letzten Fall kann aber ggf. eine Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung in Betracht kommen, die weiter unten erläutert werden wird. Ebenso steht es keiner ›Arbeitsaufgabe‹ des Arbeitnehmers gleich, wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Kündigungsschutzprozess auf Antrag des Arbeitnehmers erfolgt, weil eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist (§ 9 KSchG).

Aufhebungsvertrag

Wenn der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag abschließt, steht dies ebenfalls der ›Arbeitsaufgabe‹ gleich. Auch hier gilt nicht nur der klassische Aufhebungsvertrag als ›Arbeitsaufgabe‹, sondern auch die einvernehmliche Verkürzung der Kündigungsfristen oder der Vergleich im Kündigungsschutzprozess, der eine kürzere Kündigungsfrist beinhaltet. Auch Abwicklungsverträge, also Verträge, die die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses nach arbeitgeberseitiger Kündigung regeln, fallen unter Umständen unter diesen Ruhenstatbestand, etwa dann, wenn der Arbeitnehmer sich als ›Gegenleistung‹ für eine Abfindung verpflichtet, keine Kündigungsschutzklage zu erheben, denn nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts soll es keinen Unterschied machen, ob der Arbeitnehmer aktiv an der Kündigung mitwirkt oder ob die aktive Beteiligung darin liegt, dass er über den Bestand und die Folgen der Kündigung eine verbindliche Vereinbarung trifft.

Sperrzeitunschädlich ist es dagegen, wenn der Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage erhebt oder bei einer betriebsbedingten Kündigung mit Abfindungsangebot nach § 1a KSchG dieses annimmt, denn zur Annahme genügt das Verstreichenlassen der Klagefrist, also ein rein passives Verhalten.

Veranlassung einer arbeitgeberseitigen Kündigung

Die Veranlassung einer arbeitgeberseitigen Kündigung umfasst die Fälle, in denen der Arbeitnehmer durch vertragswidriges Verhalten eine verhaltensbedingte Kündigung verursacht. Dies gilt auch dann, wenn die verhaltensbedingte Kündigung etwa durch einen Vergleich in eine betriebsbedingte Kündigung umbenannt wird. Eine solche Vereinbarung bindet die Agentur für Arbeit auch dann nicht, wenn sie vergleichsweise vor dem Arbeitsgericht vereinbart wurde, denn entscheidend ist allein der tatsächliche Geschehensablauf. Eben aus diesem Grund ist nicht ausreichend für die Annahme einer ›Arbeitsaufgabe‹ der bloße Verdacht eines vertragswidrigen Verhaltens. Auch wenn es arbeitsrechtlich die Möglichkeit der Verdachtskündigung gibt, kann diese nicht sperrzeitauslösend sein, solange nicht tatsächlich ein vertragswidriges Verhalten nachgewiesen werden kann. Auch eine personenbedingte Kündigung, also eine Kündigung, die sich auf nicht steuerbare Eigenschaften des Arbeitnehmers bezieht, kann sperrzeitauslösend sein, wenn sie auf außerdienstlichem Fehlverhalten beruht, etwa der Entzug der Fahrerlaubnis wegen einer Trunkenheitsfahrt. Insgesamt lässt sich festhalten, dass eine Sperrzeit wegen Veranlassung der arbeitgeberseitigen Kündigung immer dann eintreten kann, wenn die Kündigung auf ein dem Arbeitnehmer vorwerfbares Verhalten zurückzuführen ist.

Ursache

Das Handeln des Arbeitnehmers muss Ursache der Arbeitslosigkeit sein. Eine solche Ursächlichkeit ist auch gegeben, wenn eine ohnehin eintretende Arbeitslosigkeit durch die ›Arbeitsaufgabe‹ nur vorverlagert wird. Im Falle des Wechsels von einem unbefristeten in ein befristetes Arbeitsverhältnis ist dieser Wechsel auch ursächlich für die nach Ende der Befristung eintretende Arbeitslosigkeit, zumindest, soweit dieser befristete Vertrag nicht nochmals verlängert wird.

Verschulden

In einigen Fällen kann es problematisch werden, ob dem Arbeitnehmer die Herbeiführung der Arbeitslosigkeit vorzuwerfen ist, also ob ihn ein Verschulden diesbezüglich trifft. Voraussetzung für ein solches Verschulden ist immer, dass der Arbeitnehmer die Folgen hätte voraussehen und anders handeln können. Dabei kommt es auf die persönliche Urteils- und Kritikfähigkeit, das Einsichtsvermögen des jeweiligen Arbeitnehmers und die besonderen Umstände an.

Hat etwa bei einer *verhaltensbedingten Kündigung* der Arbeitgeber das Verhalten zuvor nicht abgemahnt, obwohl er hierzu verpflichtet gewesen wäre, so war die Herbeiführung der Arbeitslosigkeit dem Arbeitnehmer nicht vorhersehbar, weil er höchstens mit einer Abmahnung, aber nicht mit der Kündigung rechnen musste. Es liegt auch kein Verschulden in diesem Sinne vor, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers *krankheitsbedingt* nicht steuerbar war. So etwa, wenn der Betroffene alkohol- oder suchtmittelabhängig ist, soweit die Sucht bereits als Krankheit zu beurteilen ist. Die *Urlaubsüberschreitung* als Kündigungsgrund rechtfertigt in der Regel eine Sperrzeit, allerdings gibt es auch hier Ausnahmen, so etwa die Überschreitung von nur wenigen Tagen wegen Heirat im Ausland. Der *Kirchenaustritt* einer am katholischen Krankenhaus tätigen evangelischen Krankenschwester ist ebenfalls nicht als grob fahrlässig anzusehen, allerdings gibt es Gerichtsentscheidungen, die davon ausgehen, dass vor dem Kirchenaustritt unter Aufrechterhaltung des bisherigen Arbeitsverhältnisses zunächst die Suche nach einem anderen Arbeitsplatz zu betreiben ist. Bei Kirchenaustritten aus Glaubensgründen muss hinsichtlich der Vorwerfbarkeit und der Möglichkeit einer vorherigen Arbeitsplatzsuche aber auch differenziert werden, aus welchen Gründen der Kirchenaustritt konkret erfolgt ist. Erfolgt der Kirchenaustritt zum Beispiel aus der aktuellen Entwicklung in der Kirche, wird wohl die Zumutbarkeit der Arbeitssuche und damit die Vorwerfbarkeit des Verhaltens verneint werden müssen, während bei einem längeren Entscheidungsprozess ohne konkreten Bezug der Kirchenaustritt ohne vorherige Arbeitssuche eher als vorwerfbar angesehen werden müsste.

Wichtiger Grund

Die Sperrzeit tritt nicht ein, wenn der Arbeitgeber für die ›Arbeitsaufgabe‹ einen wichtigen Grund hatte. Der wichtige Grund muss tatsächlich vorgelegen haben, d. h. es kommt hier nicht auf das subjektive Empfinden des Betroffenen an, sondern es findet eine objektive Überprüfung statt. Ob der Betroffene den wichtigen Grund kannte, ist dementsprechend genauso unerheblich wie das subjektive Empfinden.

Als wichtig wird jeder Grund angesehen, der seitens des Arbeitnehmers auch zu einer außerordentlichen Kündigung führen kann, also etwa *Lohnrückstände* von mehr als sechs Monaten trotz Abmahnungen des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber. Aber auch *fehlende Aufstiegschancen* können unter Umständen einen wichtigen Grund darstellen. Ebenso die *Herstellung der ehelichen Lebensgemeinschaft*, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsstelle von der gemeinsamen Wohnung aus nicht in zumutbarer Weise erreichen kann und zwar unabhängig davon, ob die Lebensgemeinschaft erstmals hergestellt, fortgesetzt oder wiederhergestellt werden soll. Anders ist dies bei der nichtehelichen Lebensgemeinschaft. Eine solche setzt per se schon ein dreijähriges Zusammenleben voraus, so dass sie einen wichtigen Grund nur darstellt, wenn sie entsprechend fortgeführt werden soll. Anderes kann aber gelten, wenn aus der Beziehung gemeinsame Kinder hervorgegangen sind, dann ist auch die erstmalige Herstellung in der Regel nicht sperrzeitauslösend.

Auch *Mobbing* am Arbeitsplatz kann einen wichtigen Grund darstellen, allerdings müssen hierzu feindselige Handlungen objektiv feststellbar sein und der Arbeitnehmer muss ernsthaft versucht haben, eine Lösung dieses Problems herbeizuführen. Geht es um eine mögliche *sexuelle Belästigung*, genügt hingegen plausibler Vortrag des Betroffenen, nach dem subjektiven Empfinden Opfer einer derartigen Belästigung geworden zu sein.

Das Bundessozialgericht hat in jüngerer Zeit angekündigt, dass jede Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mittels eines Vergleichs durch einen wichtigen Grund getragen sei, wenn die vereinbarte Abfindungssumme den Betrag von 0,5 Monatsverdiensten je Beschäftigungsjahr nicht übersteige. Dies soll auch bei Abwicklungsverträgen gelten oder bei Aufhebungsverträgen, wenn der Arbeitnehmer nachweisen kann, dass er bei drohender arbeitgeberseitiger Kündigung nur durch diesen Aufhebungsvertrag eine Abfindung erlangen konnte. In der Praxis der Bundesagentur für Arbeit ist die Weisungslage entsprechend dieser Ankündigung des Bundessozialgerichts angepasst worden. Bei einem gerichtlichen Vergleich darf im Übrigen diese Summe auch über- oder unterschritten werden, ohne dass dies sperrzeitauslösend ist, solange keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass dieser Vergleich zu Lasten der Agentur für Arbeit und damit der Versichertengemeinschaft gehen sollte.

Wenn der Arbeitnehmer ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in ein befristetes eintauscht, kann es hierfür auch einen wichtigen Grund geben. Einen solchen hat das Bundessozialgericht unter anderem angenommen, wenn zum Zeitpunkt des Wechsels die konkrete Aussicht bestand, dass das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt wird und der Arbeitnehmer entweder durch die neue Arbeit zusätzliche Qualifikationen erwerben kann, die Beschäftigung den bereits erworbenen Qualifikationen entspricht, der Arbeitnehmer ein mindestens 10 Prozent höheres Entgelt erzielt *oder* die unbefristete Beschäftigung ein Leiharbeitsverhältnis war und zugunsten einer regulären Beschäftigung von mindestens zweimonatiger Dauer aufgegeben wird.

Ein weiterer wichtiger Grund kann bei älteren Arbeitnehmern auch darin liegen, dass sie anlässlich eines drastischen Personalabbaus das Beschäftigungsverhältnis lösen und dadurch andere Arbeitnehmer vor der Entlassung bewahren, weil die diesen drohende Arbeitslosigkeit vom örtlichen Arbeitsmarkt nicht aufgefangen werden kann.

Dauer der Sperrzeit

Die Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt in der Regel zwölf Wochen. Ergibt sich aus den maßgebenden Tatsachen oder aus Umständen persönlicher oder wirtschaftlicher Art, dass durch diese Besonderheiten des Einzelfalles eine Sperrzeit von einer Regeldauer als besonders hart erscheint, so ist die Sperrzeit zu verkürzen. Eine solche besondere Härte wird etwa angenommen, wenn der Arbeitnehmer hinsichtlich der Sperrzeit unzureichende bzw. bewusst falsche Informationen von einer sonst zuverlässigen Stelle bekommen hat, wenn der Arbeitnehmer die eigene gesundheitliche Leistungsfähigkeit falsch beurteilt hat, soweit er hierüber keine entsprechende Belehrung erfahren hat, oder auch, wenn die Verfehlungen, die zur Kündigung geführt haben, nur geringfügig waren. Ebenso kann es zu einer Reduzierung der Sperrzeit kommen, wenn eine ohnehin eintretende Arbeitslosigkeit durch die ›Arbeitsaufgabe‹ nur zeitlich vorverlagert wurde.

c.) Sperrzeit bei Arbeitsablehnung

Bietet die Agentur für Arbeit dem Arbeitssuchenden oder bereits Arbeitslosen eine Arbeit an, die dieser nicht annimmt, so kann ebenfalls eine Sperrzeit eintreten, soweit sich die Arbeitslosigkeit dadurch verlängert. Erheblich sind dabei nur Arbeitsangebote der Agentur für Arbeit, die mit einer entsprechenden Rechtsfolgenbelehrung versehen sind, nicht Angebote einzelner Arbeitgeber direkt an den Arbeitslosen. Für das Angebot der Agentur für Arbeit ist es in der Regel ausreichend, dass diese dem Arbeitslosen den Arbeitgeber und die Art der Tätigkeit nennt.

Wichtigstes Kriterium zur Beurteilung, ob eine Ablehnung durch den Arbeitslosen erfolgen darf, ist dabei die Zumutbarkeit der entsprechenden Arbeit. Wann eine Arbeit zumutbar ist, bestimmt sich wiederum nach § 121 SGB III, der bereits im ersten Teil des Artikels unter dem Begriff der Arbeitslosigkeit behandelt wurde. Insoweit wird auf die dort gemachten Ausführungen verwiesen.

Die Arbeitsablehnung kann sich aus einer direkten Nichtannahme der Stelle ergeben, kann aber auch vorliegen, wenn sich der Arbeitslose nicht unverzüglich mit dem potenziellen Arbeitgeber in Verbindung setzt oder das Zustandekommen eines Vorstellungsgesprächs verhindert. Der Nichtannahme einer Stelle ist es gleichzustellen, wenn der Arbeitslose durch abschreckendes oder provokantes Verhalten gegenüber dem Arbeitgeber oder übertriebenen Urlaubs- und Gehaltsforderungen zu erkennen gibt, dass er nicht bereit ist, die angebotene Arbeit anzunehmen. Gleiches gilt bei übertriebener Schilderung schlechter Eigenschaften oder ähnlichem. Bei wahrheitsgemäßen Aussagen zu Wünschen, Zielen oder Einschränkungen ist die Grenze danach zu ziehen, ob diese Aussagen im Rahmen dessen liegen, was ein Arbeitgeber von einem an der Arbeitsstelle interessierten Arbeitnehmer erwartet. Auch wenn der Arbeitslose aufgrund vorsätzlichen Fehlverhaltens eine bereits erlangte Stelle nicht antritt, wird eine Sperrzeit ausgelöst.

Einer Arbeitsablehnung steht es gleich, wenn der Arbeitslose sich weigert, an einer ABM teilzunehmen oder eine Probebeschäftigung nicht annehmen möchte. Dahingegen tritt eine Sperrzeit nicht ein, wenn ein angebotenes Berufsausbildungsverhältnis abgelehnt wird, denn es kann dem Arbeitslosen nicht vorgeschrieben werden, welchen Beruf er zu erlernen hat.

Die Sperrzeit tritt nicht ein, wenn der Arbeitslose spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem er das abgelehnte Beschäftigungsverhältnis begonnen hätte, einer anderen Arbeit nachgeht; weiterhin tritt sie nicht ein, wenn der Arbeitslose über die Möglichkeit einer Sperrzeit nicht bei Angebot der Stelle von der Agentur für Arbeit ordnungsgemäß belehrt wurde, und zuletzt, wenn der Arbeitslose für die Ablehnung einen wichtigen Grund hatte. Wichtige Gründe können hierbei in Ergänzung zur Zumutbarkeit der Arbeit zum Beispiel eine Überforderung durch die Stelle, ein Nettoarbeitsentgelt unter dem ALG-Satz oder die Tatsache sein, dass der neue Arbeitgeber nicht den Tariflohn oder den ortsüblichen Lohn zahlt.

Hat der Arbeitslose mehrere Stellen abgelehnt, treten mehrere Sperrzeiten ein. Wurde ihm eine Stelle mehrmals angeboten und hat er jedes Mal abgelehnt, tritt hingegen nur eine Sperrzeit ein, da ein Arbeitsloser nicht zur Annahme einer bestimmten Stelle gezwungen werden kann. Wie lange die Sperrzeit dauert, hängt davon ab, ob der Arbeitslose bereits zuvor einen entsprechenden Pflichtverstoß begangen hat, also, ob er zuvor bereits eine Arbeit abgelehnt hat. Erfolgt die Arbeitsablehnung zum ersten Mal, so tritt eine Sperrzeit von drei Wochen

ein, bei der zweiten Arbeitsablehnung tritt eine sechswöchige Sperrzeit ein und ab der dritten Ablehnung beträgt die Sperrzeit jeweils zwölf Wochen. Härtegesichtspunkte bleiben hier unberücksichtigt.

d.) Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen

Fordert die Agentur für Arbeit entsprechende Eigenbemühungen bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz und weist ordnungsgemäß auf die Folgen bei Fehlen hin, so kann eine Sperrzeit eintreten, wenn der Arbeitslose sich nicht um eine neue Stelle bemüht.

Zu der Aufforderung der Agentur für Arbeit gehört es auch, dass diese die Art der Eigenbemühungen ausdrücklich und zumutbar konkretisiert hat, etwa in Form einer Eingliederungsvereinbarung. Die Aufforderung muss dabei sowohl die konkrete Benennung der Pflichten als auch die Form des Nachweises dieser Bemühungen, eine Frist und eine ordnungsgemäße Rechtsmittelbelehrung enthalten. Wann eine solche Aufforderung zumutbar ist, hängt von der Persönlichkeit und Leistungsfähigkeit des Arbeitslosen ab. Die Sperrzeit tritt nur ein, wenn der Arbeitslose die geforderten Eigenbemühungen innerhalb der ihm gesetzten Frist nicht nachweist. Ein solcher Nachweis kann zum Beispiel durch Kopien von Bewerbungsschreiben erfolgen.

Die Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen beträgt zwei Wochen.

e.) Sperrzeit bei Ablehnung oder Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme

Auch wenn der Arbeitslose eine ihm zumutbare berufliche Eingliederungsmaßnahme, für die es bereits eine schriftliche Zusage gibt, ablehnt oder abbricht, führt dies zu einer Sperrzeit, soweit der Arbeitslose ordnungsgemäß auf diese Folge hingewiesen wurde.

Berufliche Eingliederungsmaßnahmen können Maßnahmen sein, die eine Beschäftigungsaufnahme stabilisieren oder mit denen Vermittlungshemmnisse festgestellt, verringert oder beseitigt werden können, aber auch Maßnahmen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, wobei hier wieder gilt, dass die Ablehnung eines Ausbildungsverhältnisses nicht hierunter fällt, soweit dies gegen die Freiheit der Berufswahl verstößt. Die Maßnahme ist zumutbar, wenn sich aus den Umständen des konkreten Falles ergibt, dass die Maßnahme geeignet und notwendig ist, um die Eingliederungsaussichten des Arbeitslosen zu verbessern. Dabei sind auch Eignung, Neigung und bisherige Tätigkeit zu berücksichtigen. Eine zumutbare Maßnahme ist etwa dann nicht gegeben, wenn die berufliche Qualifikation tatsächlich nicht verbessert werden kann oder der Arbeitslose durch die Maßnahme größtenteils unterfordert ist. Auch etwaige Pendelzeiten sind entsprechend § 121 SGB III zu berücksichtigen.

Ist eine konkrete Maßnahme vorgeschlagen worden, die der Arbeitslose ablehnt, kann eine Sperrzeit eintreten. Der Ablehnung steht es dabei gleich, wenn der Arbeitslose das Zustandekommen des Weiterbildungsverhältnisses absichtlich vereitelt. Hierzu sei auf die Ausführungen zur Arbeitsablehnung verwiesen. Aber auch wenn eine bereits begonnene Maßnahme abgebrochen wird, ist dies sperrzeitauslösend. Dem Abbruch steht es wiederum gleich, wenn der Arbeitslose von der Maßnahme ausgeschlossen wird, soweit dieser Ausschluss rechtmäßig ist. Dies ist der Fall, wenn das Verhalten des Arbeitslosen dazu führt, dass eine Fortsetzung für den Maßnahmeträger oder andere Teilnehmer unzumutbar ist. Erforderlich sind ein vorwerfbares Verhalten und die Vorhersehbarkeit des Ausschlusses, also ein Verschulden, wie es ähnlich bei der ›Arbeitsaufgabe‹ gegeben sein muss. Insofern sei auf die dort gemachten Ausführungen verwiesen.

Auch im Falle der Ablehnung und des Abbruchs einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme kommt es nicht zu einer Sperrzeit, wenn der Arbeitslose hierfür einen wichtigen Grund hatte, wie es etwa unzumutbare Verhältnisse beim Maßnahmeträger sind oder eine Abwesenheit durch längere Krankheit, was dazu führt, dass die weitere Teilnahme an der Maßnahme sinnlos wird.

Für den Umfang der Sperrzeit bei Ablehnung oder Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme gelten die Ausführungen zur Arbeitsablehnung entsprechend. Zu erwähnen ist hier, dass die verlängerten Sperrzeiten nur eintreten, wenn sie auf der gleichen Sperrzeitvariante basieren, also wenn entweder eine mehrmalige Arbeitsablehnung oder eine mehrmalige Ablehnung einer Eingliederungsmaßnahme vorliegt. Wenn der Arbeitslose erst eine Arbeit und dann eine Eingliederungsmaßnahme ablehnt, so treten jeweils nur zwei dreiwöchige Sperrfristen ein. Zu einer zwölfwöchigen Sperrzeit kann es also nur kommen, wenn der Arbeitslose entweder dreimal eine Arbeit oder dreimal eine berufliche Eingliederungsmaßnahme ablehnt.

f.) Sperrzeit bei Meldeversäumnis

Während des Arbeitslosengeldbezugs bestehen verschiedene Meldepflichten für den Arbeitslosen. Die allgemeine Meldepflicht ist in § 309 SGB III geregelt und umfasst unter anderem die Pflicht zur persönlichen Meldung bei der Agentur für Arbeit sowie die Pflicht, gegebenenfalls zu ärztlichen oder psychologischen Untersuchungen zu erscheinen. Auch während Anspruchsruhezeiten bestehen ggf. weiterhin die oben aufgeführten Pflichten. Diesen Pflichten hat der Arbeitslose grundsätzlich nachzukommen. Tut er dies nicht, erscheint er also nicht zu der von der Agentur für Arbeit bestimmten Zeit an der bezeichneten Stelle persönlich, kann eine Sperrzeit eintreten. Dies ist allerdings nur dann der Fall, wenn die Agentur für Arbeit wirksam zur Erfüllung einer bestimmten, tatsächlich per Gesetz bestehenden Meldepflicht aufgefordert hat und dieser Aufforderung eine ordnungsgemäße Rechtsfolgenbelehrung beigefügt hat.

In § 309 SGB III ist abschließend geregelt, zu welchen Zwecken eine Aufforderung zur Meldung ergehen kann. Dies sind namentlich die Berufsberatung, die Vermittlung von Ausbildung oder Arbeit, die Vorbereitung aktiver Arbeitsförderungsleistungen, die Vorbereitung von Entscheidungen im Leistungsverfahren und die Prüfung des Vorliegens der Voraussetzungen des Leistungsanspruches. Eine Aufforderung zu einem anderen als den gesetzlich geregelten Zwecken ist unwirksam.

Eine Sperrzeit tritt auch in diesem Fall nur ein, wenn der Arbeitslose für das Meldeversäumnis keinen wichtigen Grund hatte. Wenn ihm ein Erscheinen unmöglich oder nur erschwert möglich war und sich unter Abwägung der Interessen der Agentur für Arbeit an der Meldung und der Interessen des Arbeitslosen ergibt, dass ein Nachkommen der Meldepflicht nicht zumutbar war, liegt ein solcher wichtiger Grund vor. Dies kann unter anderem bei plötzlichen Erkrankungen (auch von nahen Angehörigen), Vorstellungsgesprächen, unaufschiebbaren Nebenbeschäftigungen oder Terminen bei Gerichten, Behörden oder Ärzten der Fall sein.

Die Sperrzeit bei Meldeversäumnis beträgt eine Woche.

g.) Sperrzeit bei verspäteter Arbeitssuchendmeldung

Eine Sperrzeit kommt zuletzt auch in Betracht, wenn sich der Arbeitnehmer zu spät arbeitssuchend gemeldet hat. Erwähnung hat die Pflicht zur Arbeitssuchendmeldung bereits im ersten Teil des Artikels in Abgrenzung zur Arbeitslosmeldung gefunden, welche Voraussetzung für den Anspruch auf Arbeitslosengeld ist. Den Arbeitnehmer trifft aber neben der Pflicht zur Arbeitslosmeldung bereits zu einem früheren Zeitpunkt die Pflicht, der Agentur für Arbeit mitzuteilen, dass Bedarf für einen neuen Arbeitsplatz besteht. Dabei ist stets zu beachten, dass die Pflicht besteht, sich bei der Agentur für Arbeit spätestens drei Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit, also vor voraussichtlicher Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bzw. Ausbildungsverhältnisses, arbeitssuchend zu melden. Erfährt der Arbeitnehmer erst später von der Beendigung, so ist er verpflichtet, dies innerhalb von drei Tagen zu tun. Tut er dies nicht, so tritt eine Sperrzeit ein, wenn der Arbeitnehmer nicht einen objektiv wichtigen Grund dafür hatte, sich nicht zu melden. Dies kann unter anderem bei Krankheit oder Auslandsaufenthalt der Fall sein, aber auch, wenn eine berufliche Integration selbst bei frühzeitiger Meldung in der Regel nicht hätte realisiert werden können, etwa wegen Pflege-, Erziehungs- oder Betreuungszeiten. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang auch, dass keine Aufklärungspflicht hinsichtlich der Pflicht zur Meldung seitens der Bundesagentur für Arbeit oder des Arbeitgebers besteht. Kein wichtiger Grund liegt also dann vor, wenn der Arbeitgeber es unterlassen hat, in einer Kündigung auf die Arbeitssuchendmeldung zu verweisen.

Liegt also kein wichtiger Grund vor, kann es zu einer Sperrzeit von einer Woche kommen. Diese Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und zwar unabhängig von der Zahl der Tage, die sich der nunmehr Arbeitslose zu spät gemeldet hat, ebenso unabhängig vom Grad des Verschuldens. Auch nicht von Bedeutung für den Eintritt der Sperrzeit ist die Frage, ob der Anspruch aus dem gerade beendeten oder einem früheren Arbeitsverhältnis entstanden ist, also aus welchem Arbeitsverhältnis die Erfüllung der Anwartschaftszeit herrührt.

Ausblick:

Zum 1.4.2012 tritt das Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt im Wesentlichen in Kraft. Hierdurch sollen die arbeitsmarktpolitischen Instrumente reformiert und entsprechend auch das Leistungsrecht des SGB III neu strukturiert werden. Diese Reform wird zu einer weitreichenden Umstrukturierung und Umnummerierung verschiedener Regelungskomplexe des SGB III führen. Die Regelungen zum Arbeitslosengeld werden hierdurch von den §§ 117 ff. SGB III in die §§ 136 ff. SGB III übertragen. Inhaltlich wird diese Reform im Regelungskomplex des Arbeitslosengeldes allerdings keine wesentlichen Änderungen nach sich ziehen.

Quellen:
Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 12. Auflage
Niesel (Hrsg.), SGB III – Sozialgesetzbuch Arbeitsförderung: Kommentar, 4. Auflage

Die gesetzlichen Grundlagen werden verständlich im SGB – Sozialgesetzbuch (dtv) erläutert, erhältlich beim SachBuchService Kellner. Siehe Seite 25

Das eine, was man kann – das andere, was man soll

Arbeitsalltag im Spannungsfeld zwischen Arbeitgeber und Staatsanwalt

von Barbara Kopp

Ein Bericht im Morgenmagazin des WDR 2 am 27.2.2012 hatte Hygienemängel in Krankenhäusern zum Thema. Hier schilderte das Reinigungspersonal einer Klinik, das unerkannt bleiben wollte, den Umstand, dass die Zeitvorgaben, binnen derer sie bestimmte Reinigungsvorgänge erledigt haben müssten, immer kürzer geworden seien und es für sie zunehmend unmöglich sei, diese Vorgaben zu erfüllen. So sei z. B. für die Reinigung einer Intensivstation ein Zeitrahmen von zehn Minuten veranschlagt. Um diese Zeitvorgaben einzuhalten, seien sie gezwungen, sich auf sichtbaren Schmutz zu konzentrieren. Überprüfungen würden in Abständen durch sogenannte Sichtkontrollen durchgeführt.

Die Autorin

Barbara Kopp,
Fachanwältin für Strafrecht, Bremen
strafverteidiger@bremen.de

Angesichts solcher Handhabungen vermag es nicht zu verwundern, wenn resistente Keime auf den Klinikstationen Einzug halten und Patienten im schlimmsten Fall daran sterben (wie jüngst auf der Frühchenstation des Klinikums Bremen-Mitte, das wegen unklarer Herkunft der totbringenden Keime endgültig geschlossen wurde).

In dem Bemühen, den arbeitsvertraglichen Vorgaben zu entsprechen, läuft im hier geschilderten Fall das Reinigungspersonal Gefahr, sich wegen fahrlässiger oder gar vorsätzlicher Körperverletzung (§§ 227 und 223 StGB, u. U. sogar mit Todesfolge, § 229 StGB) strafbar gemacht zu haben.

In vielen beruflichen Bereichen (insbesondere in pflegerischen Berufen) bewegt sich der Arbeitnehmer im Grenzbereich zwischen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen und strafrechtlichen Sanktionen.

Doch auch der Arbeitgeber läuft im Arbeitsverhältnis Gefahr, sich strafbar zu machen, wenn er etwa Handlungen begeht, die dem Schutz der Arbeitnehmer zuwiderlaufen.

Der vorliegende Artikel soll nun im ersten Schritt aufzeigen, welche Strafvorschriften außerhalb des Strafgesetzbuches insbesondere zum Schutz der Arbeitnehmer normiert sind. Diese Vorschriften aus dem sogenannten Nebenstrafrecht sind im Arbeitsalltag wenig bekannt. Ferner dient der Artikel der Sensibilisierung für das über das allgemeine Strafrecht hinaus existierende Nebenstrafrecht und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die strafrechtlichen Nebenvorschriften, die dem primären Schutz des Arbeitgebers dienen sollen, werden an anderer Stelle vorgestellt werden.

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

§ 25 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. einer Rechtsverordnung nach § 18 Abs. 1 oder § 19 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist, oder
2. a) als Arbeitgeber oder als verantwortliche Person einer vollziehbaren Anordnung nach § 22 Abs. 3 oder
   b) als Beschäftigter einer vollziehbaren Anordnung nach § 22 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 zuwiderhandelt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 und 2 Buchstabe b mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro, in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 2 Buchstabe a mit einer Geldbuße bis zu fünfundzwanzigtausend Euro geahndet werden.

§ 26 Strafvorschriften

Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer

1. eine in § 25 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a bezeichnete Handlung beharrlich wiederholt oder
2. durch eine in § 25 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 2 Buchstabe a bezeichnete vorsätzliche Handlung Leben oder Gesundheit eines Beschäftigten gefährdet.

Das Arbeitsschutzgesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern.

Um dieses Ziel zu gewährleisten, wird die Bundesregierung durch die §§ 18, 19 ArbSchG, auf welche die Bußgeldvorschrift des § 25 Abs. 1 Nr. 1 ArbSchG verweist, ermächtigt, den Arbeitgebern durch Rechtsverordnungen vorzuschreiben, welche Maßnahmen der Arbeitgeber zu treffen hat, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten. Für ein ordnungswidriges Handeln des Arbeitgebers muss die jeweilige Rechtsverordnung zudem auf den § 25 ArbSchG verweisen.

Somit bestimmt sich die konkret ordnungswidrige Handlung nach den erlassenen Rechtsverordnungen.

Daneben wird in § 25 Abs. 1 Nr. 2 ArbSchG auf § 22 Abs. 3 ArbSchG verwiesen. Dieser dient zur Durchsetzung der Überwachung des Arbeitsschutzes,

was nach dem ArbSchG staatliche Aufgabe ist. Die für die Überwachung zuständige Behörde kann im Einzelfall anordnen, welche Maßnahmen der Arbeitgeber zur Erfüllung der Pflichten zu treffen hat, die sich aus dem ArbSchG und den auf Grund dieses Gesetzes erlassen Rechtsverordnungen ergeben.

Gemäß § 26 ArbSchG wird darüber hinaus der Arbeitgeber oder eine verantwortliche Person bestraft, soweit diese einer Anordnung nach § 22 Abs. 3 ArbSchG beharrlich wiederholend zuwiderhandelt oder durch eine Handlung nach § 25 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 2 Buchstabe a ArbSchG das Leben oder die Gesundheit eines Beschäftigten gefährdet.

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

§ 58 Bußgeld- und Strafvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 5 Abs. 1, auch in Verbindung mit § 2 Abs. 3, ein Kind oder einen Jugendlichen, der der Vollzeitschulpflicht unterliegt, beschäftigt,
2. entgegen § 5 Abs. 3 Satz 1 oder Satz 3, jeweils auch in Verbindung mit § 2 Abs. 3, ein Kind über 13 Jahre oder einen Jugendlichen, der der Vollzeitschulpflicht unterliegt, in anderer als der zugelassenen Weise beschäftigt, (...)
4. entgegen § 7 Satz 1 Nr. 2, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, ein Kind, das der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegt, in anderer als der zugelassenen Weise beschäftigt,
5. entgegen § 8 einen Jugendlichen über die zulässige Dauer der Arbeitszeit hinaus beschäftigt,
6. entgegen § 9 Abs. 1 oder 4 in Verbindung mit Absatz 1 eine dort bezeichnete Person an Berufsschultagen oder in Berufsschulwochen nicht freistellt,
7. entgegen § 10 Abs. 1 einen Jugendlichen für die Teilnahme an Prüfungen oder Ausbildungsmaßnahmen oder an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, nicht freistellt,
8. entgegen § 11 Abs. 1 oder 2 Ruhepausen nicht, nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer oder nicht in der vorgeschriebenen zeitlichen Lage gewährt,
9. entgegen § 12 einen Jugendlichen über die zulässige Schichtzeit hinaus beschäftigt,
10. entgegen § 13 die Mindestfreizeit nicht gewährt,
11. entgegen § 14 Abs. 1 einen Jugendlichen außerhalb der Zeit von 6 bis 20 Uhr oder entgegen § 14 Abs. 7 Satz 3 vor Ablauf der Mindestfreizeit beschäftigt,
12. entgegen § 15 einen Jugendlichen an mehr als fünf Tagen in der Woche beschäftigt,
13. entgegen § 16 Abs. 1 einen Jugendlichen an Samstagen beschäftigt oder entgegen § 16 Abs. 3 Satz 1 den Jugendlichen nicht freistellt,
14. entgegen § 17 Abs. 1 einen Jugendlichen an Sonntagen beschäftigt oder entgegen § 17 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 oder Abs. 3 Satz 1 den Jugendlichen nicht freistellt,
15. entgegen § 18 Abs. 1 einen Jugendlichen am 24. oder 31. Dezember nach 14 Uhr oder an gesetzlichen Feiertagen beschäftigt oder entgegen § 18 Abs. 3 nicht freistellt,
16. entgegen § 19 Abs. 1, auch in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 oder 2, oder entgegen § 19 Abs. 3 Satz 2 oder Abs. 4 Satz 2 Urlaub nicht oder nicht mit der vorgeschriebenen Dauer gewährt,
17. entgegen § 21 Abs. 2 die geleistete Mehrarbeit durch Verkürzung der Arbeitszeit nicht ausgleicht,
18. entgegen § 22 Abs. 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, einen Jugendlichen mit den dort genannten Arbeiten beschäftigt,
19. entgegen § 23 Abs. 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, einen Jugendlichen mit Arbeiten mit Lohnanreiz, in einer Arbeitsgruppe mit Erwachsenen, deren Entgelt vom Ergebnis ihrer Arbeit abhängt, oder mit tempoabhängigen Arbeiten beschäftigt,
20. entgegen § 24 Abs. 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, einen Jugendlichen mit Arbeiten unter Tage beschäftigt,
21. entgegen § 31 Abs. 2 Satz 2 einem Jugendlichen für seine Altersstufe nicht zulässige Getränke oder Tabakwaren gibt,
22. entgegen § 32 Abs. 1 einen Jugendlichen ohne ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung beschäftigt,
23. entgegen § 33 Abs. 3 einen Jugendlichen ohne ärztliche Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung weiterbeschäftigt,
24. entgegen § 36 einen Jugendlichen ohne Vorlage der erforderlichen ärztlichen Bescheinigungen beschäftigt,
25. entgegen § 40 Abs. 1 einen Jugendlichen mit Arbeiten beschäftigt, durch deren Ausführung der Arzt nach der von ihm erteilten Bescheinigung die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält,
26. einer Rechtsverordnung nach
    a) § 26 Nr. 2 oder
    b) § 28 Abs. 2
    zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist,
27. einer vollziehbaren Anordnung der Aufsichtsbehörde nach § 6 Abs. 3, § 27 Abs. 1 Satz 2 oder Abs. 2, § 28 Abs. 3 oder § 30 Abs. 2 zuwiderhandelt,
28. einer vollziehbaren Auflage der Aufsichtsbehörde nach § 6 Abs. 1, § 14 Abs. 7, § 27 Abs. 3 oder § 40 Abs. 2, jeweils in Verbindung mit § 54 Abs. 1, zuwiderhandelt,

29. einer vollziehbaren Anordnung oder Auflage der Aufsichtsbehörde auf Grund einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 2 oder § 28 Abs. 2 zuwiderhandelt, soweit die Rechtsverordnung für einen bestimmten Tatbestand auf die Bußgeldvorschrift verweist.

(2) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 25 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 Satz 1 einen Jugendlichen beschäftigt, beaufsichtigt, anweist oder ausbildet, obwohl ihm dies verboten ist, oder einen anderen, dem dies verboten ist, mit der Beaufsichtigung, Anweisung oder Ausbildung eines Jugendlichen beauftragt.

(3) Absatz 1 Nr. 4, 6 bis 29 und Absatz 2 gelten auch für die Beschäftigung von Kindern (§ 2 Abs. 1) oder Jugendlichen, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen (§ 2 Abs. 3), nach § 5 Abs. 2 Absatz 1 Nr. 6 bis 29 und Absatz 2 gelten auch für die Beschäftigung von Kindern, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, nach § 7.

(4) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu fünfzehntausend Euro geahndet werden.

(5) Wer vorsätzlich eine in Absatz 1, 2 oder 3 bezeichnete Handlung begeht und dadurch ein Kind, einen Jugendlichen oder im Fall des Absatzes 1 Nr. 6 eine Person, die noch nicht 21 Jahre alt ist, in ihrer Gesundheit oder Arbeitskraft gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft. Ebenso wird bestraft, wer eine in Absatz 1, 2 oder 3 bezeichnete Handlung beharrlich wiederholt.

(6) Wer in den Fällen des Absatzes 5 Satz 1 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu einhundertachtzig Tagessätzen bestraft.

§ 59 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 6 Abs. 4 Satz 2 ein Kind vor Erhalt des Bewilligungsbescheids beschäftigt,
2. entgegen § 11 Abs. 3 den Aufenthalt in Arbeitsräumen gestattet,
3. entgegen § 29 einen Jugendlichen über Gefahren nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig unterweist,
4. entgegen § 33 Abs. 2 Satz 1 einen Jugendlichen nicht oder nicht rechtzeitig zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung auffordert,
5. entgegen § 41 die ärztliche Bescheinigung nicht aufbewahrt, vorlegt, einsendet oder aushändigt,
6. entgegen § 43 Satz 1 einen Jugendlichen für ärztliche Untersuchungen nicht freistellt,
7. entgegen § 47 einen Abdruck des Gesetzes oder die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde nicht auslegt oder aushängt,
8. entgegen § 48 Arbeitszeit und Pausen nicht oder nicht in der vorgeschriebenen Weise aushängt,
9. entgegen § 49 ein Verzeichnis nicht oder nicht in der vorgeschriebenen Weise führt,
10. entgegen § 50 Abs. 1 Angaben nicht, nicht richtig oder nicht vollständig macht oder Verzeichnisse oder Unterlagen nicht vorlegt oder einsendet oder entgegen § 50 Abs. 2 Verzeichnisse oder Unterlagen nicht oder nicht vorschriftsmäßig aufbewahrt,
11. entgegen § 51 Abs. 2 Satz 2 das Betreten oder Besichtigen der Arbeitsstätten nicht gestattet,
12. entgegen § 54 Abs. 3 einen Aushang nicht anbringt.

(2) Absatz 1 Nr. 2 bis 6 gilt auch für die Beschäftigung von Kindern (§ 2 Abs. 1 und 3) nach § 5 Abs. 2 Satz 1.

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro geahndet werden.

Das JArbSchG wird den besonders schutzbedürftigen Kindern und Jugendlichen in Beschäftigungsverhältnissen gerecht, indem es strenger als das ArbSchG auf die speziellen Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen abstellt.

Die einzelnen Vorschriften, auf welche §§ 58, 59 JArbSchG verweisen, bestimmen konkret die Bedingungen, unter welchen Kinder und Jugendliche arbeiten dürfen. So werden insbesondere die Arbeits- und Ruhezeiten genau und strenger als im ArbSchG geregelt.

Bei Verstoß gegen diese Vorgaben drohen dem Arbeitgeber empfindliche Strafen. So kann bereits eine Ordnungswidrigkeit nach § 59 JArbSchG mit einer Geldbuße bis zu 2.500 Euro geahndet werden, § 59 Abs. 3 JArbSchG. Die Begehung einer Ordnungswidrigkeit nach § 58 Abs. 1–3 JArbSchG kann sogar mit einer Geldbuße von bis zu 15.000 Euro geahndet werden, vgl. § 58 Abs. 4 JArbSchG.

Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AentG)

§ 23 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3, jeweils in Verbindung mit einem Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6, der nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt oder durch Rechtsverordnung nach § 7 Abs. 1 erstreckt worden ist, eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht gewährt oder einen Beitrag nicht leistet,
2. entgegen § 17 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes eine Prüfung nicht duldet oder bei einer Prüfung nicht mitwirkt,
3. entgegen § 17 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Satz 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes das Betreten eines Grundstücks oder Geschäftsraums nicht duldet,

4. entgegen § 17 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Abs. 3 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig übermittelt,
5. entgegen § 18 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 Satz 1 eine Anmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig vorlegt oder nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig zuleitet,
6. entgegen § 18 Abs. 1 Satz 3, auch in Verbindung mit Absatz 3 Satz 2, eine Änderungsmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht,
7. entgegen § 18 Abs. 2 oder 4 eine Versicherung nicht beifügt,
8. entgegen § 19 Abs. 1 eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erstellt oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt oder
9. entgegen § 19 Abs. 2 eine Unterlage nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise bereithält.

(2) Ordnungswidrig handelt, wer Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er als Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser bei der Erfüllung dieses Auftrags

1. entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3, jeweils in Verbindung mit einem Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6, der nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt oder durch Rechtsverordnung nach § 7 Abs. 1 erstreckt worden ist, eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht gewährt oder einen Beitrag nicht leistet oder
2. einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3, jeweils in Verbindung mit einem Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6, der nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt oder durch Rechtsverordnung nach § 7 Abs. 1 erstreckt worden ist, eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht gewährt oder einen Beitrag nicht leistet.

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 und des Absatzes 2 mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro geahndet werden.

(4) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind die in § 16 genannten Behörden jeweils für ihren Geschäftsbereich.

(5) Die Geldbußen fließen in die Kasse der Verwaltungsbehörde, die den Bußgeldbescheid erlassen hat. Für die Vollstreckung zugunsten der Behörden des Bundes und der unmittelbaren Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts sowie für die Vollziehung des dinglichen Arrestes nach § 111d der Strafprozessordnung in Verbindung mit § 46 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten durch die in § 16 genannten Behörden gilt das Verwaltungs-Vollstreckungsgesetz. Die nach Satz 1 zuständige Kasse trägt abweichend von § 105 Abs. 2 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten die notwendigen Auslagen; sie ist auch ersatzpflichtig im Sinne des § 110 Abs. 4 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten.

Das AEntG dient der Durchsetzung von tarifvertraglich festgelegten Arbeitsbedingungen, wie beispielsweise den Mindestentgeltsätzen oder der Dauer von Erholungsurlaub, vgl. im Einzelnen § 5 AEntG.

Nach § 23 AEntG, welcher u. a. auf § 8 AEntG i. V. m dem jeweiligen Tarifvertrag verweist, handelt ordnungswidrig, wer die im Tarifvertrag niedergelegten Arbeitsbedingungen nicht gewährt.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

§ 22 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen §§ 3, 6 Abs. 2 oder § 21a Abs. 4, jeweils auch in Verbindung mit § 11 Abs. 2, einen Arbeitnehmer über die Grenzen der Arbeitszeit hinaus beschäftigt,
2. entgegen § 4 Ruhepausen nicht, nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer oder nicht rechtzeitig gewährt,
3. entgegen § 5 Abs. 1 die Mindestruhezeit nicht gewährt oder entgegen § 5 Abs. 2 die Verkürzung der Ruhezeit durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit nicht oder nicht rechtzeitig ausgleicht,
4. einer Rechtsverordnung nach § 8 Satz 1, § 13 Abs. 1 oder 2 oder § 24 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist,
5. entgegen § 9 Abs. 1 einen Arbeitnehmer an Sonn- oder Feiertagen beschäftigt,
6. entgegen § 11 Abs. 1 einen Arbeitnehmer an allen Sonntagen beschäftigt oder entgegen § 11 Abs. 3 einen Ersatzruhetag nicht oder nicht rechtzeitig gewährt,
7. einer vollziehbaren Anordnung nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 zuwiderhandelt,
8. entgegen § 16 Abs. 1 die dort bezeichnete Auslage oder den dort bezeichneten Aushang nicht vornimmt,
9. entgegen § 16 Abs. 2 oder § 21a Abs. 7 Aufzeichnungen nicht oder nicht richtig erstellt oder nicht für die vorgeschriebene Dauer aufbewahrt oder
10. entgegen § 17 Abs. 4 eine Auskunft nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erteilt, Unterlagen

nicht oder nicht vollständig vorlegt oder nicht einsendet oder entgegen § 17 Abs. 5 Satz 2 eine Maßnahme nicht gestattet.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 bis 7, 9 und 10 mit einer Geldbuße bis zu fünfzehntausend Euro, in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 8 mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro geahndet werden.

§ 23 Strafvorschriften

(1) Wer eine der in § 22 Abs. 1 Nr. 1 bis 3, 5 bis 7 bezeichneten Handlungen

1. vorsätzlich begeht und dadurch Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers gefährdet oder
2. beharrlich wiederholt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Wer in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen bestraft.

Das ArbZG bezweckt, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten, vgl. § 1 Nr. 1 ArbZG.

Dem Erreichen dieses Ziels dient zunächst die Bußgeldvorschrift des § 22 ArbZG, welche auf diverse Vorschriften des ArbZG verweist, die die zulässige Arbeitszeit festlegen und begrenzen. Somit handelt ordnungswidrig im Sinne des § 22 ArbZG, wer seine Arbeitnehmer über die zulässigen Arbeitszeiten hinaus beschäftigt.

§ 23 ArbZG stellt darüber hinaus einen wiederholten Verstoß gegen die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeits- und Ruhezeiten sowie eine vorsätzliche Wiederholung und hierdurch eine Gefährdung der Gesundheit oder Arbeitskraft des Arbeitnehmers unter Strafe.

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

§ 21 Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt der Arbeitgeber, der vorsätzlich oder fahrlässig

1. den Vorschriften der §§ 3, 4 Abs. 1 bis 3 Satz 1 oder § 6 Abs. 1 bis 3 Satz 1 über die Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung,
2. den Vorschriften des § 7 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 Satz 2 über die Stillzeit,
3. den Vorschriften des § 8 Abs. 1 oder 3 bis 5 Satz 1 über Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeit,
4. den auf Grund des § 4 Abs. 4 erlassenen Vorschriften, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweisen,
5. einer vollziehbaren Verfügung der Aufsichtsbehörde nach § 2 Abs. 5, § 4 Abs. 5, § 6 Abs. 3 Satz 2, § 7 Abs. 3 oder § 8 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 1,
6. den Vorschriften des § 5 Abs. 1 Satz 3 über die Benachrichtigung,
7. der Vorschrift des § 16 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, über die Freistellung für Untersuchungen oder
8. den Vorschriften des § 18 über die Auslage des Gesetzes oder des § 19 über die Einsicht, Aufbewahrung und Vorlage der Unterlagen und über die Auskunft zuwiderhandelt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 1 bis 5 kann mit einer Geldbuße bis zu fünfzehntausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 6 bis 8 mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro geahndet werden.

(3) Wer vorsätzlich eine der in Absatz 1 Nr. 1 bis 5 bezeichneten Handlungen begeht und dadurch die Frau in ihrer Arbeitskraft oder Gesundheit gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(4) Wer in den Fällen des Absatzes 3 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu einhundertachtzig Tagessätzen bestraft.

§ 21 MuSchG dient dem Schutz von Mutter und Kind. Die Norm verweist hierzu auf einzelne Vorschriften des MuSchG, welche u. a. ein Beschäftigungsverbot vor und nach der Entbindung (§ 3, 4, 6 MuSchG) und ein Verbot der Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit (§ 8 MuSchG) aussprechen.

Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG)

§ 10 Beschäftigung von Ausländern ohne Genehmigung oder ohne Aufenthaltstitel und zu ungünstigen Arbeitsbedingungen

(1) Wer vorsätzlich eine in § 404 Abs. 2 Nr. 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch bezeichnete Handlung begeht und den Ausländer zu Arbeitsbedingungen beschäftigt, die in einem auffälligen Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen deutscher Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen stehen, die die gleiche oder eine vergleichbare Tätigkeit ausüben, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) In besonders schweren Fällen des Absatzes 1 ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn der Täter gewerbsmäßig oder aus grobem Eigennutz handelt.

§ 10a Beschäftigung von Ausländern ohne Aufenthaltstitel, die Opfer von Menschenhandel sind

Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer entgegen § 4 Absatz 3 Satz 2 des Aufenthaltsgesetzes einen Ausländer beschäf-

tigt und hierbei eine Lage ausnutzt, in der sich der Ausländer durch eine gegen ihn gerichtete Tat eines Dritten nach § 232 oder 233 des Strafgesetzbuchs befindet.

Zweck des SchwarzArbG ist die Intensivierung der Bekämpfung der Schwarzarbeit, § 1 Abs. 1 SchwarzArbG.

Doch dienen die §§ 10, 10 a SchwarzArbG daneben dem Schutz von Ausländern vor Ausnutzung durch den Arbeitnehmer. So sind Beschäftigungen ausländischer Personen zu Arbeitsbedingungen, die in auffälligem Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen deutscher Arbeitnehmer stehen, oder Beschäftigungen von Opfern von Menschenhandel unter Strafe gestellt.

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

§ 119 Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder

(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer

1. eine Wahl des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats oder der in § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 oder 5 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer behindert oder durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflusst,
2. die Tätigkeit des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der in § 3 Abs. 1 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle, der in § 76 Abs. 8 bezeichneten tariflichen Schlichtungsstelle, der in § 86 bezeichneten betrieblichen Beschwerdestelle oder des Wirtschaftsausschusses behindert oder stört, oder
3. ein Mitglied oder ein Ersatzmitglied des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der in § 3 Abs. 1 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle, der in § 76 Abs. 8 bezeichneten Schlichtungsstelle, der in § 86 bezeichneten betrieblichen Beschwerdestelle oder des Wirtschaftsausschusses um seiner Tätigkeit willen oder eine Auskunftsperson nach § 80 Abs. 2 Satz 3 um ihrer Tätigkeit willen benachteiligt oder begünstigt.

(2) Die Tat wird nur auf Antrag des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, einer der in § 3 Abs. 1 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer, des Wahlvorstands, des Unternehmers oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft verfolgt.

§ 121 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer eine der in § 90 Abs. 1, 2 Satz 1, § 92 Abs. 1 Satz 1 auch in Verbindung mit Absatz 3, § 99 Abs. 1, § 106 Abs. 2, § 108 Abs. 5, § 110 oder § 111 bezeichneten Aufklärungs- oder Auskunftspflichten nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet erfüllt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu zehntausend Euro geahndet werden.

Durch die Strafvorschrift des § 119 und die Bußgeldvorschrift des § 121 BetrVG soll sichergestellt werden, dass der Betriebsrat ungestört seiner Tätigkeit als Arbeitnehmervertretung nachgehen kann. Zudem soll hierdurch die Durchsetzung der Pflichten des Arbeitnehmers gewährleistet werden.

Dass die dem Schutz der Arbeitnehmer dienenden Vorschriften nicht immer Beachtung finden, zeigt der aktuelle Fall der Insolvenz der Wichernstift Altenhilfe GmbH, bei welcher es sich um eine Tochtergesellschaft des Vereines Ev.-luth. Wichernstift handelt. Im Rahmen des Insolvenzverfahrens machte hier der mögliche Erwerber der Altenhilfe GmbH, in Personalunion gleichzeitig der Vorstandsvorsitzende des Vereins Ev.-luth. Wichernstift, zur Bedingung der Rettung der Altenhilfe GmbH, dass der gesamte Betriebsrat sowie deren Vertreter geschlossen aus dem Betrieb ausscheiden. Der Betriebsrat beklagt in diesem Übernahmeverfahren fehlende Unterlagen für eine Sozialauswahl bei den Kündigungen, Hetzkampagnen sowie gezielte Falschinformation. Dieses führte in letzter Konsequenz zum geschlossenen Rücktritt und Ausscheiden sämtlicher Betriebsratsmitglieder.

Hier liegen eindeutig Handlungen gemäß §§ 119, 121 BetrVG und damit Verstöße gegen den Arbeitnehmer schützende Vorschriften vor. Die Gewerkschaft ver.di hat aufgrund dieser Umstände inzwischen den Auftrag erteilt, Strafanzeige gegen den ehemaligen Altenhilfe-Geschäftsführer und gegen den Vereinsvorstand zu stellen.

Neue Seminare für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitervertreter

In dem Maße, in dem die diakonischen und Einrichtungen der Caritas vor neue Aufgaben und Schwierigkeiten gestellt werden, verändern sich auch die Aufgaben der Mitarbeitervertretungen. Schulungen und die Teilnahme an Tagungen und Arbeitskreisen ist für die Arbeit der Mitarbeitervertretung deshalb notwendig – auch wenn die Teilnahme Geld kostet und immer auch mit Arbeitsbefreiung verbunden ist.

Der Schaden, der entstehen kann, wenn Mitarbeitervertreter Entscheidungen ohne die erforderlichen Kenntnisse treffen, kann sehr viel größer sein. Seminare zu besuchen heißt auch immer, Kontakt zu anderen MAVen zu knüpfen, von den Erfahrungen der anderen zu lernen und nicht nur mit Experten, sondern gleichermaßen Betroffenen zu diskutieren.

In den letzten 25 Jahren hat sich die Zahl der Pflegekräfte pro Krankenbett rund halbiert. Die durchschnittliche Verweildauer ist von etwa drei Wochen auf etwa sieben Tage gesunken. Manche sagen, die Patienten würden blutig entlassen. Die Folge ist eine kaum vorstellbare Arbeitsverdichtung. Kein Wunder, dass das Gesundheitswesen die Branche ist, die den mit Abstand größten Anteil von psychisch erkrankten (Burnout u. a.) Arbeitnehmern ausweist. Diese Entwicklung ist maßgeblich durch die Einführung der sog. DRGs, der Fallpauschale, beeinflusst. Deshalb kommt der Personalbemessung und der Personalplanung große Bedeutung zu. *Die Methoden der Personalbemessung im Krankenhaus werden vom 11. bis zum 13.4.2012 von Achim Momm und Michael Heinrich in Springe dargestellt, um sie als Instrument der strategischen Personalplanung als Aufgabenfeld der Mitarbeitervertretung nutzbar zu machen. (dia-Seminar Nr. 44/2012)*

Lange galt das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes als Leitwährung für die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen. Die Diakonie hat sich inzwischen davon weitgehend verabschiedet – wenngleich es noch diakonische TV-L-Anwender gibt. Im Bereich der verfassten Kirche hingegen wird der Tarifvertrag der Länder (TV-L) mehr oder weniger unverändert angewendet. Und manche diakonische Einrichtung hat noch eine erhebliche Gruppe von Arbeitnehmern, für die aus der Zeit vor der Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien noch der BAT bzw. seit 2006 der TV-L gilt. *In der Zeit vom 7. bis zum 11.5.2012 führen Sabine Kaiser und Elke Brukamp-Pals in Frenswegen in das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes (TV-L und Dienstvertragsordnung). (dia-Seminar Nr. 21/2012).*

Nicht nur bei Schlecker werden Arbeitsplätze in großem Stil abgebaut. So hat ein kleineres Krankenhaus der Diakonie im Herbst 2011 beschlossen, den Personalbestand um 20 Prozent zu reduzieren. Inzwischen hat sich das Haus von jedem fünften Arbeitnehmer getrennt. Das hat schwerwiegende Folgen für die Entlassenen, aber auch für die, die bleiben, denn die Arbeitsbelastung steigt enorm. Kündigungen verhindern – Arbeitsplätze sichern ist deshalb eine wichtige Aufgabe für Mitarbeitervertretungen. *Bernhard Baumann-Czichon und Peter Oehne werden vom 7. bis zum 11.5.2012 in Frenswegen Alternativen zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufzeigen. Dabei geht es nicht nur um die betriebsbedingten Anlässe, sondern z. B. auch um den Umgang mit nicht mehr ganz so fitten Arbeitnehmern. (dia-Seminar Nr. 24/2012)*

Rund drei Viertel der Beschäftigten in Kirche und Diakonie sind Frauen. Doch die Mitarbeitervertretungen sind häufig zu weit mehr als der Hälfte mit Männern besetzt. Auch in betrieblichen Führungs- und Leitungspositionen sind Frauen meist unterrepräsentiert und nicht ihrer Qualifikation entsprechend vertreten.

- Was können MAVen und was können Frauen selbst tun, um diese Situation zu verbessern? Was können wir tun, um Kolleginnen die Mitarbeit in der MAV zu ermöglichen bzw. zu erleichtern?
- Wie können Arbeitsplätze frauen- und familienfreundlich gestaltet werden (Arbeitszeit, Erreichbarkeit, Kinderbetreuung usw.)?
- Welche rechtlichen Instrumente stehen zur Verfügung (TzBfG, MuSchG, AGG usw.)? Wie können wir diese nutzen? Welche Handlungsmöglichkeiten bietet das MVG – welche die AVR, DVO usw.?
- Welchen besonderen Beratungsbedarf haben die Kolleginnen in der Einrichtung?
- Wo habe ich evtl. als MAVlerin das Gefühl, als Frau zu wenig ernst genommen oder gehört zu werden, sei es innerhalb der MAV, in der Einrichtung oder vom Arbeitgeber?

Diese Themen werden Gegenstand des Seminars ›MAV-Arbeit von und für Frauen‹ sein. Darüber hinaus werden Annemarie Czichon und Mira Gathmann Raum bieten, um Situationen zu reflektieren, die von Teilnehmerinnen eingebracht werden, alte und neue Ressourcen (wieder) zu entdecken und Handlungsoptionen zu entwickeln. Sie freuen sich auf interessierte Kolleginnen, die Lust haben, in geschütztem Rahmen Neues auszuprobieren: Kloster Drübeck, 4. bis 8.6.2012. *(dia-Seminar Nr. 26/2012)*

Information und Anmeldung:

Diakonische ArbeitnehmerInneninitiative e. V.
(DIA), Vogelsang 6, 30459 Hannover,
Telefon 05 11 · 41 08 97 50, Telefax 05 11 · 2 34 40 61,
E-Mail diaev@htp-tel.de, www.mav-seminare.de

Im Spannungsfeld von Grundrechten und Kirchenautonomie

Mitbestimmung in kirchlichen Betrieben

Von Bernhard Baumann-Czichon

Kritische Würdigung von Schielkes: Das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland

Der Autor

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

Das staatliche Betriebsverfassungsgesetz findet nach § 118 Abs. 2 BetrVG auf die karitativen und erzieherischen Einrichtungen der Kirche keine Anwendungen. Und auch die Landespersonalvertretungsgesetze finden auf die öffentlich-rechtlichen Körperschaften der Kirche(n) (Gemeinden, Kirchenkreise, Landeskirche) keine Anwendung. Die Nichtanwendung staatlich geregelter Mitbestimmung ist auch im Lichte der Verfassung keine Selbstverständlichkeit. Denn die heute von der Kirche beanspruchte Verfassungslage ist identisch mit derjenigen der Weimarer Republik. Das bundesdeutsche Grundgesetz verweist in Art. 140 GG auf die Kirchenklauseln der Weimarer Reichsverfassung (Art. 137 WRV). Unter dem Regime der WRV war es noch selbstverständlich, dass kirchliche Betriebe unter das staatliche Betriebsrätegesetz fielen. Und auch Tarifverträge galten z. B. für die (kirchlichen) Friedhofsarbeiter. Das Jahr 1954 war die Geburtsstunde der kircheneigenen Betriebsverfassung. Um die Kirchen in der späteren DDR vor staatlichem Zugriff zu schützen, beanspruchten die Kirchen in der Bundesrepublik eine neue Form der Autonomie – die ihnen auch gewährt wurde. Diese Freistellung von staatlich geregelter Betriebsverfassung hat heute mehr Bedeutung denn je, denn die Zahl der von kirchlichen Arbeitgebern beschäftigten Arbeitnehmer ist mit der ›Entfaltung des Sozialstaats‹ geradezu explodiert. Heute beschäftigen beide christlichen Kirchen rund 1,3 Mio. Menschen, davon etwa 1,2 Mio. als Arbeitnehmer, also abhängig Beschäftigte. Hinzu kommt, dass sich der Charakter kirchlicher Sozialarbeit unter den Bedingungen der ›Ökonomisierung des Sozialen‹ ebenso wie der aller anderen Träger sozialer Arbeit gewandelt hat: Das wirtschaftliche Überleben der Institution steht im Vordergrund. Die Belange der Hilfeempfänger, aber auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen sich dem Machbaren, soll heißen: dem Bezahlbaren unterordnen.

Es ist deshalb geboten, der Frage nachzugehen, ob die Kirchen mit ihrem Mitarbeitervertretungsgesetz (EKD) und der Mitarbeitervertretungsordnung (katholische Kirche) die durch die staatliche Enthaltsamkeit geschaffene Lücke angemessen geschlossen haben.

Mit seiner im Boorberg-Verlag veröffentlichten und vom Diakonischen Werk der EKD geförderten Dissertation hat Schielke im Jahre 2005 eine umfängliche und detailreiche Untersuchung zum Mitarbeitervertretungsgesetz vorgelegt. Er bezeichnet die Arbeit als Rechtsvergleich und verzichtet ausdrücklich auf einen interdisziplinären Ansatz. Diesem Ansatz folgend vergleicht der Autor Struktur des Verfahrens, die Rechtsstellung der betrieblichen Interessenvertreter, die Zusammensetzung der betrieblichen Interessenvertretungen ebenso wie die einzelnen Mitbestimmungs- und Anhörungsrechte. Diese sorgfältige Darstellung ist eine Fundgrube für jeden, der einzelne Vorschriften im Wege des Rechtsvergleichs auslegen will. Zutreffend weist Schielke darauf hin, dass das Mitarbeitervertretungsgesetz aus sich heraus auszulegen ist. Der Kirchengerichtshof der EKD hat noch deutlicher formuliert, dass das MVG nicht aus der Perspektive des Betriebsverfassungsgesetzes auszulegen ist.

Die Eigenständigkeit des Mitarbeitervertretungsrechts führt Schielke auf das kirchliche Leitbild der Dienstgemeinschaft zurück. Dienstgemeinschaft ist als theologischer, aber auch als juristischer Begriff zu verstehen, der in der Präambel zum MVG legaldefiniert ist. Die zentrale Bedeutung dieses Begriffs für die Rechtfertigung des eigenen kirchlichen Weges, aber auch für dessen Verständnis, hätte eine grundlegende Auseinandersetzung erfordert. Immerhin stellt Schielke fest, dass der juristische Begriff der Dienstgemeinschaft erst ›in der modernen Diskussion um die Gestaltung der Kirche als Arbeitswelt entwickelt wurde‹[1]. Er zitiert dann auch (weltliche) Kritiker, die in dem Begriff Dienstgemeinschaft einen ›Kampfbegriff‹ sehen, mit dem die Kirche Mitbestimmung abzuwehren versucht.[2] In seiner ›vermittelnden Ansicht‹ sieht Schielke in der Dienstgemeinschaft Begründung und Begrenzung der Mitbestimmung in kirchlichen Betrieben gleichermaßen. Ein solcher Begründungsansatz könnte nur tragen, wenn der Begriff der Dienstgemeinschaft geklärt wäre.
Schielke formuliert:

> *Nachdem das Leitbild der Dienstgemeinschaft auf Gegenseitigkeit und Miteinander beruht, kann aus ihm entnommen werden, dass es dem Dienstgeber die Verpflichtung auferlegt, die Dienstgemeinschaft nicht als Druckmittel gegenüber berechtigten Interessen des Dienstnehmers zu missbrauchen, sondern vielmehr aufgrund dieser nach christlichen Werten zu handeln.*[3]

Schielke verwendet hier ein Verständnis von Dienstgemeinschaft, das weder juristisch hergeleitet noch herleitbar ist. Er postuliert ein friedliches Miteinander, ohne deutlich zu machen, wie dieses Miteinander angesichts der ökonomischen Bedrohung diakonischer Betriebe operationalisiert werden kann. Er verharrt damit in einem theologisch begründbaren

1 Schielke, S. 92.
2 Schielke, S. 92, vgl. Wahsner, Beiträge für Abendroth, S. 78, 89.
3 Schielke, S. 97.
4 KGH-EKD, Beschluss vom 09.10.2006, II-0124/M 35-06.

Wohlverhaltensdenken, das aber als juristische Kategorie nicht taugt. Der Kirchengerichtshof hingegen hat (nach Fertigstellung der Arbeit von Schielke) der Dienstgemeinschaft Konturen gegeben: das Verbot der ersetzenden Leiharbeit[4], die Verpflichtung zur Anwendung des ›Dritten Weges‹[5] und die Ausweitung des Einstellungsbegriffs[6]. Eine Verpflichtung, wie von Schielke unterstellt – zu persönlich ›anständigem‹ Verhalten von Führungskräften –, lässt sich damit nicht begründen. Er verwendet ungeprüft und möglicherweise unbewusst ein diffuses Alltagsverständnis der Dienstgemeinschaft – und damit ein nicht rationales Verständnis des Begriffs Dienstgemeinschaft. Damit spiegelt er die betriebliche Praxis wider. Einen wissenschaftlich vertretbaren Begründungsansatz liefert er damit nicht. Im Kern verlangt er von diakonischen Arbeitgebern nicht mehr als § 106 GewO: Der Arbeitgeber muss bei der Ausübung seines Direktionsrechts nach billigem Ermessen handeln, darf sich also nicht ohne jegliche Rechtfertigung über die Belange der Arbeitnehmer hinwegsetzen. Wenn aber die Kirche – und mit ihr Schielke – für eine jedermann und damit auch die Kirche treffende Verpflichtung eine andere Begründung (Dienstgemeinschaft) sucht, die zugleich als Begrenzung der Mitbestimmung genutzt wird, dann belegt Schielke damit die These von Wahsner und anderen, die den Topos der Dienstgemeinschaft als Kampfbegriff gegen Mitbestimmungsrechte geißeln. Wer mehr zur Dienstgemeinschaft lesen will, mag sich mit Hirschfeld[7] und Lührs[8] auseinandersetzen.

In seinem Rechtsvergleich kommt Schielke zu dem Ergebnis, dass die wesentlichen Regelungen des BetrVG und auch der Personalvertretungsgesetze im Mitarbeitervertretungsgesetz eine funktionale Entsprechung finden. Mitbestimmung heißt sowohl im staatlichen als auch im kirchlichen Bereich, dass eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme erst durchgeführt werden darf, wenn die betriebliche Interessenvertretung zugestimmt hat. Und wiederum finden wir in allen Bereichen ein Instrument zur Konfliktlösung, falls die Mitarbeitervertretung nicht zustimmt. Doch Schielke greift entschieden zu kurz, wenn er daraus die Gleichwertigkeit kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts mit staatlichem Betriebsverfassungsgesetz herleitet. Er geht der Frage nach der Wirkungsweise der Konfliktlösungsinstrumente nicht nach, nämlich einerseits der Einigungsstelle und andererseits der Zustimmungsersetzung durch das Kirchengericht. Die Einigungsstelle verfügt über den regelungsbedürftigen Gegenstand, z. B. den Dienstplan. Sie ist weder an den Antrag des Arbeitgebers noch des Betriebsrates gebunden. Sie trifft eine Regelung, die sie unter Abwägung der beiderseitigen Interessen für die beste hält. Das Kirchengericht hingegen entscheidet darüber, ob sie die verweigerte Zustimmung ersetzt – ja oder nein. Diese binäre Entscheidungssituation lässt es nicht zu, dass das Kirchengericht eine sich zwar von der Sache her aufdrängende, aber vom Antrag des

Buchcover:
Das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland
(derzeit nicht lieferbar)

Arbeitgebers abweichende Lösung beschließt. Die Praxis zeigt, dass die Mitarbeitervertretung eine Maßnahme des Arbeitgebers dann verhindern kann, wenn sie gegen ein Gesetz verstößt. Eine nur unsinnige oder nicht bzw. so nicht erforderliche Maßnahme wird die Mitarbeitervertretung hinnehmen müssen. Denn das Kirchengericht kann die Arbeitgeberinitiative nicht modifizieren. Ablehnen wird das Kirchengericht einen Antrag dann, wenn es rechtliche Hindernisse sieht. Es ist schon mutig, die Regelungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes als dem BetrVG gleichwertig zu qualifizieren, wenn dem Verhandeln auf Augenhöhe in der Einigungsstelle die bloße Rechtskontrolle durch das Kirchengericht gegenübersteht.

Dem Fazit von Schielke ist entgegenzuhalten:

> *Zu einem anderen Ergebnis kommt man allerdings, wenn das kirchliche Mitarbeitervertretungsgesetz daraufhin überprüft wird, ob es den Auftrag erfüllt, Grundrechte zu verwirklichen. Insbesondere der Umstand, dass das Mitbestimmungsrecht in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten wegen des Verzichtes auf eine Einigungsstelle zu einer Missbrauchskontrolle herabgestuft wird, hindert die Mitarbeitervertretung an einer gleichberechtigten Mitwirkung bei der organisatorischen und sozialen Gestaltung des Betriebes.*[9]

Schielke lässt in seiner Bewertung unberücksichtigt, dass das Mitarbeitervertretungsgesetz den Gewerkschaften – anders als das BetrVG – keine gesonderten Rechte einräumt, z. B. das Recht auf Teilnahme an Betriebsversammlungen. Und er lässt auch unberücksichtigt, dass die Kirchen den Gewerkschaften das Recht absprechen, Tarifverträge mit kirchlichen Arbeitgebern abzuschließen und auch Mittel des Arbeitskampfes einzusetzen.[10]

Dazu ein letztes Zitat:

> *Denn ohne überbetrieblichen kollektiven Schutz bleibt der einzelne Arbeitnehmer aufgrund seiner strukturellen Unterlegenheit ein Spielball des Arbeitgebers. Gemessen an diesem Maßstab ist das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht ungenügend und wird dem Verfassungsanspruch auf freie Entfaltung der Persönlichkeit auch am Arbeitsplatz nicht gerecht.*[11]

5 KGH-EKD, Beschluss vom 26.03.2007, II-0124/M 10-06.
6 KGH-EKD, Beschluss vom 29.01.2007, II-0124/M 38-06.7
Hirschfeld, Matthias, Die Dienstgemeinschaft im Arbeitsrecht der evangelischen Kirche.
8 Lührs, Hermann, Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen, S. 155 ff.
9 Baumann-Czichon/Gathmann, Kirchliche Mitbestimmung im Vergleich BetrVG-MVG-EKD-MAVO, Berlin, 2006, S. 57.
10 Vgl. dazu aber die Entscheidung des LAG Hamm, Urteil vom 13.1.2011.
11 Baumann-Czichon/Gathmnn, a.a.O., S. 58.

Fachbuch Ratgeber

für Mitarbeitervertretungen

SachBuchService 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

Klaus Kellner

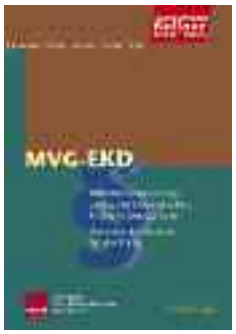
Nr. 333 ■
Frey u. a.:
Freiburger Kommentar MAVO
Das Grundwerk bietet überarbeitete und neue Beiträge unter Berücksichtigung der jüngsten MAVO-Novellierung 2011. Die Konzeption als Loseblattwerk mit ca. drei Ergänzungslieferungen im Jahr garantiert eine fortlaufende Aktualisierung des Inhalts. Mit Stichwort- und Literaturverzeichnis.
5. Auflage 2012, 1222 Seiten, Ordner, Lambertus, 78,00 Euro

Nr. 048 ■ Bueren
Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben
Die Arbeitgeber nennen es Fehlzeitenmanagement und meinen damit die Senkung der Krankmeldungen. Wie das geschieht und wie sich Beschäftigte sowie Interessenvertretungen gegen Kranken-Mobbing wehren können, wird in diesem gut lesbaren Buch dargestellt.
2. Auflage 2002, 160 Seiten, SachBuchVerlag Kellner. 16,90 Euro

Nr. 443 ■
Deppisch/Jung u. a.:
Tipps für neu- und wieder- gewählte MAV-Mitglieder

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

4. aktualisierte Auflage, hoffentlich lieferbar ab Sommer 2012



Nr. 032 ■ Baumann-Czichon/Dembski/Kopp
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, den gliedkirchlichen Übernahmegesetzen, VerwGG, DatenschutzG der EKD sowie dem KSchG. Unentbehrlich für jedes MAV-Mitglied und alle Personalverantwortlichen.
648 Seiten, Hardcover, 4. akt. Auflage 2012. SachBuchVerlag Kellner. 44,90 Euro

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

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

Nr. 396 ■ Claessen:
Datenschutz in der evangelischen Kirche
Kommentar zum Kirchengesetz über den Datenschutz in der EKD.
3. Auflage 2004, 328 Seiten, Luchterhand-Verlag. 24,00 Euro

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

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

Nr. Z-17CD/1A-ABO ■ AuK-Redaktion:
Arbeitsrecht und Kirche – Gesamtausgabe
Alle Ausgaben der Jahre 2004–2009 auf einer CD-ROM. Mit Volltextsuchfunktion und elektronischem Inhaltsverzeichnis.
Für Abonnenten nur EUR 16,90 (regul. Ladenpreis: EUR 29,90).
Auch als Mehrplatzversion erhältlich.

Anmerkung für die Fax-Bestellliste:
Z-17CD/1a-abo AuK-CD-ROM (für 1 Arbeitsplatz) 16,90 Euro
Z-17CD/5a AuK-CD-ROM (für 5 Arbeitsplätze) 49,80 Euro
Z-17CD/10a AuK-CD-ROM (für 10 und mehr Arbeitsplätze) 79,80 Euro

Nr. 144 ■ SGB – Sozialgesetzbuch
Die Gesetzessammlung mit sämtlichen 12 Büchern des SGB (u.a. Ges. Krankenversicherung, Ges. Rentenversicherung) sowie dem Pflege-VersicherungsGesetz, GesundheitsreformGesetz, GesundheitsstrukturGesetz und dem RentenreformGesetz.
41. Auflage 2012, 1.712 Seiten, kartoniert, dtv. 16,90 Euro

Nr. 018 ■ Baumann-Czichon (Hrsg.): Die EkA. EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht.
Neuartiges, wichtiges Nachschlagewerk für Mitarbeitervertretungen und Personalabteilungen der verfassten Kirchen, bei Caritas und Diakonie. Über 300 Entscheidungen, *und über 1.900 Seiten in 2 Ordnern, SachBuchVerlag Kellner. 109,90 Euro*

Nr. 1095 ■ Nollert-Brasio, Perreng: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Gut verständlich erläutert der Basiskommentar die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und seine Folgen für die betriebliche Praxis. Das Werk bietet Orientierung für die Probleme in der Bewerbungsphase, im Einstellungsverfahren und des betrieblichen Alltags. Die 3. Auflage gibt einen umfassenden Überblick über die neueste Rechtsprechung des EuGH, des Bundesarbeitsgerichts und der Landesarbeitgerichte.
3. Auflage 2011, 290 Seiten, kartoniert, Bund Verlag. 29,90 Euro

Nr. 100 ■ Kittner: Arbeits- und Sozialordnung
Erläuterte Gesetzessammlung: ein unentbehrliches Handbuch. Jedes MAV-Mitglied hat Anspruch auf 1 Ex. der neuesten Ausgabe, die jedes Jahr neu erscheint.
36., überarbeitete Auflage 2011, 1.487 Seiten, kartoniert. Bund-Verlag. 26,90 Euro

Nr. 100 CD ■ Version 13.0. Bund-Verlag. Abo mit mind. zwei Updates: 39,90 *Euro*, ohne Updates: 59,90 *Euro*

Nr. 189 ■ Ewald Helml: Arbeitsrecht für Pflegekräfte
Arbeitsrechtliche Fragen gehören zum Alltag der Pflegeberufe. Dieser Leitfaden thematisiert anhand von 100 Beispielen sämtliche Aspekte rund um das Arbeits- und Dienstrecht sowie um das Haftungsrecht.
1. Auflage 2009, 429 Seiten, Bund-Verlag. 24,90 Euro

Nr. 003 ■ Klaus Kellner: AntiKündigungsBuch
Kündigungen erfolgreich Verhindern
Ein ›schlitzohriger‹ Ratgeber für MAVen zum Kündigungsschutz mit 20 wahren Praxisbeispielen und Original-Dokumenten zu erfolgreich abgewehrten Kündigungsversuchen.
128 Seiten, A5, Softcover, 4. Auflage 2012. KellnerVerlag. 14,90 Euro

Nr. 225 ■ Georgi: Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen im Arbeitsschutz
Die Autorin erörtert die Rechte und Aufgaben der Mitarbeitervertretungen der evangelischen und katholischen Kirchen im Arbeits- und Gesundheitsschutz und stellt sich dem Spannungsfeld zwischen europarechtlichen Vorgaben, deutschem Arbeitsschutzrecht und Kirchenrecht.
Auflage 2008, 315 Seiten, Softcover, Nomos-Verlag. 69,00 Euro

Telefonservice 0421-77866

Fachbuch Direktbestellung

Per Fax: 0421-704058

Wir ordern aufgrund eines Beschlusses die eingetragene Anzahl der für uns erforderlichen Fachliteratur.

Bestell-Nr.	Titel	Preis
003	AntiKündigungsBuch	14,90
018	EkA. Loseblattwerk mit Ergänzungen	109,90
032	MVG-EKD. – Praxiskommentar	44,90
048	Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben	16,90
044	MVG-K (Vorbestellung für 2012 möglich)	44,90
051	Leben in kultureller Vielfalt	9,90
100	Arbeits- und Sozialordnung.	26,90
100 CD	Arbeits- und Sozialordnung auf CD-ROM	39,90/59,90
144	SGB-Sozialgesetzbuch	16,90
189	Arbeitsrecht für Pflegekräfte	24,90
225	Die Beteiligungsrechte der MAV im Arbeitsschutz	69,00
270	Mutterschutzgesetz	99,00
271	Praxishandbuch zum Mitarbeitervertretungsgesetz	59,00
273	Arbeitsrecht	19,90
295	Gesetze für die Soziale Arbeit	19,90
313	Mobbing und psychische Gewalt	16,90
333	Freiburger Kommentar MAVO (Abo)	78,00
334	Praxishandbuch für MAVen der kath. Kirche	59,00
396	Datenschutz in der ev. Kirche	24,00
443	Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder	19,90
538	Die Praxis der MAV von A bis Z	49,90
549	Kündigungsschutz mit Nebengesetzen	72,00
583	Arbeitsrecht. Handbuch für die Praxis	129,00
612	Arbeitsrecht der Caritas	118,00
618 CD	Richtlinien für AVR. – Caritas auf CD-ROM	29,50
731	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst	34,90
913	Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Komissionen	49,00
1095	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	29,90
Z-17 CD/1a-abo	AuK-CD-ROM (für 1 Arbeitsplatz) Abo-Preis	16,90
Z-17 CD/5a	AuK-CD-ROM (bis 5 Arbeitsplätze)	49,80
Z-17 CD/10a	AuK-CD-ROM (bis 10 Arbeitsplätze)	79,80
Z-17	Arbeitsrecht & Kirche. Jahresabo: 4 Ausgaben	50,00

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:
Bitte auch in Druckbuchstaben

Telefon

e-Mail

Zur Kenntnis genommen:
Arbeitgeber:

Mehr als hier aufgeführt.
Hier werden aus Platzgründen nur wenige Titel angeboten. Geliefert werden aber auch alle anderen gewünschten Fachliteraturtitel. Gerne helfen wir bei der Suche nach speziellen Büchern, Zeitschriften, Loseblattwerken und CD-ROM.

An den
SachBuchService Kellner
St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen

Diakonische Altenhilfeeinrichtung in Lilienthal gehört nicht mehr zur Diakonie

Nachdem bereits im Dezember letzten Jahres das Diakonische Werk der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers das in Ganderkesee tätige Wichernstift wegen Missachtung des kirchlichen Arbeitsrechts ausgeschlossen hat, verlässt nun auch die Diakonische Altenhilfe Lilienthal die Diakonie.

Um Personalkosten zu sparen, hatte die Diakonische Altenhilfe in Lilienthal bereits vor Jahren die Leiharbeitsfirma Dialogistik gegründet. Inzwischen sind fast alle Mitarbeiter/-innen in dieser Leiharbeitsfirma, die nach dem Tarif des Bundesverbands Zeitarbeit vergütet und damit rund 20 Prozent weniger Lohn als die Diakonie zahlt, beschäftigt. Damit agiert die Einrichtung bereits seit Jahren entgegen den kirchenrechtlichen Vorgaben, was die Nutzung von Leiharbeitnehmern und die Einhaltung des Tarifgefüges der Diakonie anbelangt.

Bemühungen der Diakonie, die Altenhilfe in Lilienthal wieder in das Tarifgefüge der Diakonie zurückzuführen, scheiterten. So entschloss sich nunmehr die Geschäftsführung, den Bereich der Diakonischen Altenhilfe Lilienthal zu privatisieren. Die Leiharbeitsfirma werde aufgelöst und die dort beschäftigten Mitarbeiter zu den bisherigen Konditionen übernommen. Es mache keinen Spaß, Mitarbeitern, die hervorragende Arbeit leisteten, weniger zu zahlen als den Kirchentarif, so der Geschäftsführer Hans Mencke. Allerdings sei insbesondere im Bereich Altenpflege aufgrund der Refinanzierung eine höhere Entlohnung nicht möglich.

Das Diakonische Werk der Landeskirche Hannovers bedauert die Entscheidung der Altenhilfe Lilienthal, nicht ins Tarifgefüge der Diakonie zurückzukehren und stattdessen den Weg der Privatisierung zu gehen. Dieses Beispiel mache die gegenwärtige schwierige Entgeltsituation in der Altenhilfe deutlich, so der stellvertretende Direktor des Diakonischen Werkes der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, Dr. Jörg Antoine. Die Diakonie liege in Niedersachsen mit ihren Löhnen zehn bis 30 Prozent über denen der anderen Wohlfahrtsverbände und den in der Altenhilfe weitgehend tariffreien privaten Trägern.

epd Sozial, Nr. 2 S. 17;
www.diakonie-hannovers.de/pages/presse/pressemitteilungen/subpages/altenhilfe_lilienthal_verlässt_das_diakonische_werk_hannovers/index.html

Schwarze Schafe auch bei der Caritas – Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes mahnt Deutschen Orden zur Einhaltung der AVR

Zum 1.1.2012 erwarb der Deutsche Orden (DO), der über 70 Einrichtungen in der Altenpflege, Sucht- und Behindertenhilfe unterhält, die Vollmitgliedschaft im Deutschen Caritasverband (DVC). Im Zuge der Verhandlungen über die Mitgliedschaft räumte der Vorstand des Deutschen Caritasverbandes dem Deutschen Orden eine Übergangsfrist von fünf Jahren ein, innerhalb derer er seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den kirchlichen Tarif hochstufen muss.

Diese Sonderbehandlung stößt innerhalb des Deutschen Caritasverbandes auf Unmut und Gegenwehr, denn hinreichend bekannt ist, dass der Deutsche Orden Lohndumping betreibt. So entlohnt der Orden mehr als zehn Prozent seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weit unterhalb des AVR-Niveaus. Selbst in Fällen, in denen der Deutsche Ordnen durch rechtskräftige Beschlüsse zur Eingruppierung entsprechend der AVR-Vergütungsregelungen verurteilt wurde, verweigerte dieser eine solche Eingruppierung und riskierte dadurch sogar die Auferlegung einer Geldbuße und die Veröffentlichung im Amtsblatt (siehe Beschlüsse vom 30.9.2011 und 2.12.2011 des Kirchlichen Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg, in Rechtsprechung AuK 4/2011, S. 143/144).

Gegen diese Sonderbehandlung wendete sich nun der Vorstand der Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes in einem offenen Brief an den Deutschen Orden mit der Forderung, die AVR vollumfänglich in allen Einrichtungen des Deutschen Ordens ab dem 1.1.2012 anzuwenden. Abweichungen von den AVR seien nur durch Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (AK) bzw. einer ihrer Unterkommissionen möglich. Dem Vorstand des Deutschen Caritasverbandes (DC) stehe es arbeitsrechtlich nicht zu, den Deutschen Orden für fünf Jahre trotz Mitgliedschaft im DC von der vollständigen Anwendung der AVR freizustellen. Lediglich dort, wo aus wirtschaftlichen Gründen die Anwendung der AVR nicht möglich sei, hätten die Einrichtungen das Recht, einen Antrag gemäß § 11 AK-Ordnung an die zuständige Regionalkommission der AK zu stellen.

www.caritas.de/fuerprofis/presse/pressemeldungen/deutscherordenwirdmitglieddesdeutschenca;
www.akmas.de

AGAPLESION und proDIAKO fusionieren

Seit Ende November 2011 führten der christliche Gesundheitskonzern AGAPLESION und das diakonische Krankenhaus- und Pflegedienstleistungsunternehmen proDIAKO Gespräche über eine mögliche Zusammenarbeit. Mitte Februar 2012 beschlossen nun beide Träger, durch gesellschaftsrechtliche Fusion ihre Einrichtungen in eine gemeinsame Konzernstruktur einzubringen. Dabei wird die proDIAKO künftig unter dem Dach der AGAPLESION geführt.

Bei den beiden Unternehmen handelt es sich um zwei ungleichgroße Partner. Zu der AGAPLESION, einer gemeinnützigen Aktiengesellschaft mit Sitz in Frankfurt am Main, gehören bundesweit 80 Einrichtungen, darunter 22 Krankenhäuser sowie 32 Wohn- und Pflegeeinrichtungen. Insgesamt zählt die AGAPLESION über 12.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; in den rund 5.000 Krankenhausbetten werden über 280.000 Patienten versorgt. Die Wohn- und Pflegeeinrichtungen verfügen über rund 2.800 Plätze in der Pflege und zusätzliche 800 betreute Wohnungen. Der Jahresumsatz wird mit 620 Millionenen Euro angegeben.

Die proDIAKO gemeinnützige GmbH mit Sitz in Rotenburg (Wümme) dahingegen ist noch nicht einmal halb so groß wie der Konzernriese AGAPLESION. Die proDIAKO ist ein diakonisches gemeinnütziges Krankenhausunternehmen in Niedersachsen. Unter ihrem Dach arbeiten zehn Krankenhäuser, acht stationäre und vier ambulante Pflegeeinrichtungen sowie zwei Reha-Einrichtungen. Die proDIAKO versorgt in den Krankenhäusern mit ca. 2.300 Betten pro Jahr etwa 100.000 stationäre Patientinnen und Patienten. Der Jahresumsatz wird mit 330 Millionen Euro angegeben.

Vor dem Hintergrund immer schwieriger werdender Rahmenbedingungen und dem zunehmenden Wettbewerb für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sei man überzeugt, dass dieser Schritt dazu beitragen werde, die in der proDIAKO vereinten Häuser zu stärken, erklärten die proDIAKO -Geschäftsführer Heinz Kölking und Michael Schwekendiek.

Darüber hinaus betonte der Vorstandsvorsitzende der AGAPLESION, Bernd Weber, als diakonische Träger von Gesundheitseinrichtungen sei es ihre Aufgabe, christliche Unternehmen mit dem ihnen eigenen Profil zu stärken und damit neben der Arbeitsplatzerhaltung und -sicherung Diakonie und Kirche weiterhin in der Gesellschaft wahrnehmbar zu erhalten.

(Schaumburger-Zeitung, 17.2.2012; www.prodiako.de/aktuelles/news/detailansicht/agaplesion-und-prodiako-unterzeichnen-letter-of-intend.html)

Nach Arbeitskampfmaßnahmen gilt im AGAPLESION Diakonieklinikum Hamburg nun der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie (KTD)

Nach vielen Arbeitskampfmaßnahmen und juristischen Auseinandersetzungen erklärte das AGAPLESION Diakonieklinikum Hamburg seinen Beitritt zum Arbeitgeberverband vkda und damit zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD). Damit erhalten die Beschäftigten im DKH endlich annähernd das Gehalt, das in den anderen Hamburger Krankhäusern oder im TVöD gezahlt wird. Dies bedeutet für den einzelnen Beschäftigten unter Umständen zwischen 150 und 500 Euro mehr im Monat. Darüber hinaus wird im DKH eine betriebliche Altersversorgung für alle eingeführt und die 38,5-Stunden-Woche beibehalten. ver.di äußerte sich sehr positiv über das Ergebnis: Trotz aufgeladener Arbeitskampfmaßnahmen und juristischer Auseinandersetzungen sei man zu einer Tarifpartnerschaft gelangt. Dies solle ein Zeichen für alle anderen diakonischen Arbeitgeber sein. Diese sollten sich von den AVR.DW.EKD verabschieden und endlich ebenfalls einen Tarifvertrag mit ver.di abschließen.

Kirchen.info Nr. 17, S. 13

AWO fordert einen allgemeinverbindlichen Branchentarifvertrag Soziales

Arbeiterwohlfahrt (AWO) und Arbeitgeberverband der AWO haben eine Initiative für einen allgemeinverbindlichen Entgelttarifvertrag Soziales beschlossen. Der Wettbewerb in der Sozialbranche dürfe nicht über Niedriglöhne geführt werden. Lohndumping und ruinöser Preiswettbewerb gingen zu Lasten der Qualität. Soziale Arbeit müsse aufgewertet werden, ein allgemeingültiger Tarifvertrag sei hierfür das beste Mittel, so erklärte der Bundesvorsitzende Wolfgang Stadler. Die AWO wolle eine Vorreiterrolle bei der Entwicklung und Umsetzung eines allgemeinverbindlichen Entgelttarifvertrages übernehmen.

www.awo-obb.de/aktuelles/newsdetails/awo-fuer-allgemeinverbindlichenbranchentarifvertrag-soziales.de

Hat der Dritte Weg noch eine Zukunft?

25 Thesen[1]

Von Prof. Dr. Ulrich Hammer

Dass in kirchlichen Einrichtungen der ›Dritte Weg‹ teilweise nicht mehr beschritten wird, ist schon lange kein Geheimnis mehr. Wie man aber auf diese ›schwarzen Schafe‹ reagiert, darüber besteht Uneinigkeit – genauso wie darüber, wer in welcher Form auf diese Verstöße reagieren darf.

Der Autor

Prof. Dr.
Ulrich Hammer
Rechtsanwalt
dr.hammer@hammer-rechtsanwaelte.de

Der Dritte Weg in der Krise

1. Die Kirchen und ihre Einrichtungen befinden sich gegenwärtig in einem permanenten Prozess struktureller Unterfinanzierung, der sowohl die Qualität als auch die Qualifikation ihrer Arbeit für andere i. S. d. Leitbilds einer christlichen Dienstgemeinschaft bedroht.
2. Der Dritte Weg der Kirchen und ihrer Einrichtungen zur überbetrieblichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen droht ohne weiteres Zutun der Beteiligten zu scheitern, weil er nicht in der Lage zu sein scheint, ein den wirtschaftlichen und sozialen Besonderheiten von Pflege und Betreuung hilfebedürftiger Menschen gerecht werdendes Tarifwerk zu schaffen.
3. Grund ist eine sich immer weiter öffnende Schere zwischen Refinanzierungsmöglichkeiten und Kosten, bei personalintensiven Pflegeinrichtungen vor allem der Personalkosten. Die Steigerungsrate dieser Kosten wird schon seit Jahren nicht mehr von den Steigerungsraten der Pflegesätze aufgefangen. Diese – zwischen den Bundesländern unterschiedlichen – immer weiter eingeschränkten Refinanzierungsmöglichkeiten konnten zwar zu Beginn – etwa ab 1995 – positive Auswirkungen auf den Wettbewerb im Sozial- und Gesundheitsmarkt zeitigen, wirken sich heute aber immer stärker zu Lasten der Klientel aus und bedrohen im Rahmen marktradikaler Ökonomisierung sowohl die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten als auch das christliche Selbstverständnis.
4. Ein wichtiges Teilstück in diesem Prozess ist die angemessene, d. h. für beide Seiten – Arbeitnehmer (Dienstnehmer) wie Arbeitgeber (Dienstgeber) – auskömmliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen, an denen – zumal in Einrichtungen mit einem Personalkostenanteil von 70 bis 80 Prozent – Qualität und Qualifikation der Arbeit, insbesondere auch die Gewinnung ausreichenden und ausreichend qualifizierten Nachwuchses, maßgeblich ›hängen‹.
5. Die Frage, die sich in diesem Zusammenhang stellt, lautet daher: Ist der Dritte Weg, so wie wir ihn heute vorfinden, praktisch – nicht nur grundsätzlich oder theoretisch – geeignet, unter den gegebenen Bedingungen die erforderliche Qualität und Qualifikation der Arbeit für andere – nicht zuletzt auch im Sinne christlicher Nächstenliebe – zu sichern und insoweit angemessene Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu garantieren?

Der Mangel materieller Parität als Ursache der Krise

6. Grund für die gegenwärtigen Probleme des Dritten Weges ist – neben allen Querelen, gegenseitigen Schuldvorwürfen und Einzelaktionen, die sich als Elemente der Umsetzung seines drohenden Scheiterns interpretieren lassen – die fehlende materielle Parität von Dienstnehmer-(Arbeitnehmer-) und Dienstgeber-(Arbeitgeber-)Seite in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen (ARK).
7. Parität ist Voraussetzung dafür, dass – in den Worten des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) – das strukturelle Übergewicht der Arbeitgeberseite auf der Ebene des Einzelarbeitsvertrags durch Verhandlungen und Vertragsabschlüsse auf kollektiver Ebene kompensiert wird.
8. Wenn immer wieder die Forderung nach Aushandlung von Arbeitsbedingungen ›auf Augenhöhe‹ gefordert wird, ist damit nichts anderes gemeint als materielle Parität.
9. Materielle Parität ist von der formellen zu unterscheiden. Formelle Parität – gleiche Anzahl von Arbeitnehmer-(Dienstnehmer-)Vertretern und Arbeitgeber-(Dienstgeber-)Vertretern in den ARK, ohne dass sich eine Seite gegen die andere mit eigener Mehrheit durchsetzen kann – und materielle Parität können einander nicht ersetzen und dürfen nicht miteinander gleichgesetzt werden.
10. Parität in Arbeitsbeziehungen ist objektiv schwer bestimmbar. In der Regel wird es zur Bestimmung der Parität darauf ankommen, dass die Beteiligten das Verfahren der ARK subjektiv als paritätisch empfinden und definieren. Das ist nur materiell – inhaltlich – nicht formell – quantitativ – möglich. Die einzige quantitative Messgröße in diesem Zusammenhang ist das Einkommen. Geld allein generiert aber nicht – subjektive – Arbeitszufriedenheit. Materielle und formelle sowie subjektive und objektive Parität stehen in einem komplexen Beziehungs- bzw. Bedingungsgeflecht.
11. Subjektiv empfundene Parität ist stets interessengebunden aus Sicht der jeweiligen Beteiligten, was im Arbeitsleben, auch kirchlicher Einrichtungen, zur Folge hat, dass die Sichtweise

1 Leicht überarbeitete Fassung als Grundlage eines Vortrags, den der Autor am 19.01.2012 in der FH der Diakonie zum gleichen Thema gehalten hat.

arbeitsrechtlicher Parität von Arbeitnehmer- bzw. Dienstnehmerseite sowie Arbeitgeber- bzw. Dienstgeberseite – gelinde ausgedrückt – ›unterschiedlich‹, im Extremfall sogar diametral gegensätzlich sein kann.

12. Ohne hinreichend objektive Grundlagen ist subjektive Parität nicht denkbar. Jede allein objektive Bestimmung von Parität wird von den Beteiligten jedoch als Fremdbestimmung und als direkt gegen ihre Freiheit im Arbeitsleben gerichtet empfunden. Zur Sicherung arbeitsrechtlicher Parität bedarf es daher größtmöglicher Beteiligung aller Betroffenen an der Aushandlung von Arbeitsbedingungen sowie demokratischer Legitimation von Verhandlungskommissionen auf beiden Seiten – Arbeitnehmer- bzw. Dienstnehmer- sowie Arbeitgeber- bzw. Dienstgeberseite.
13. Ausschlaggebend für die Annahme von Parität im objektiven wie subjektiven Sinne ist die materielle Parität, auch wenn sie ohne formelle nicht vorstellbar ist. Die eine mag Bedingung – im Sinne einer condicio sine qua non – für die andere und umgekehrt sein. Nicht ausreichend ist – was hier deutlich entgegen eines Teils der herrschenden Lehre im kirchlichen Arbeitsrecht festgehalten werden muss – die bloß formelle Parität.

3. Weg und Tarifvertragssystem im Vergleich

14. Die größte Vermutung formeller und materieller Parität hat – trotz aller Kritik, die immer wieder, ob zu Recht oder zu Unrecht geübt wird – das Tarifvertragssystem, weil es in der deutschen Geschichte – bis ins Mittelalter hinein – fest verankert, in seiner aktuellen Erscheinungsform fast 150 Jahre alt und damit – wie die Juristen sagen – ›historisch überkommen‹ ist. Mit ihm liegen die meisten positiven Erfahrungen sowohl der Arbeitnehmer- als auch der Arbeitgeberseite – insbesondere auch im internationalen Vergleich – vor. Demgegenüber ist der Dritte Weg erst gut 30 Jahre alt. Seine paritätische Wirkung war von Anfang an m. o. w. heftig umstritten, während die anfängliche Vermutung zugunsten seiner – im Vergleich zum Tarifvertragssystem – größeren Parität und demokratischen Legitimation schwindet.
15. Kern der materiellen Parität sind im Wesentlichen zwei Dinge:

a.) Erstens: *Die Sicherung der Qualifikation der Verhandlungsführer* auf beiden Seiten, insbesondere aber auf Arbeitnehmerseite, wo sie aus naheliegenden Gründen eher ›prekär‹ ist, sowie die *Sicherung der Qualität der Verhandlungen*.

- Für beides stehen im Tarifvertragssystem traditionell die Gewerkschaften bzw. Berufsverbände, die ihre Verhandlungsführer schulen und mit qualifizierten Stäben bei den Verhandlungen unterstützen.
- Das ist im Dritten Weg nicht anders. Wenn der Dritte Weg funktionieren soll, müssen sich die Kirchen und ihre Einrichtungen auf die Gewerkschaften und Berufsverbände der kirchlichen Beschäftigten einlassen und dürfen nicht – wie gegenwärtig noch – versuchen, sie aus ihren Einrichtungen herauszuhalten oder gar herauszudrängen (Beispiel: Verbot von Wahllisten der Gewerkschaften und Berufsverbände durch MVG[2] und MAVO[3]).

b.) Zweitens: Die *demokratische Legitimation der Verhandlungsführer*. Sie stand als Postulat am Beginn des Dritten Weges, weil dieser nach kirchlichem und christlichem Selbstverständnis eine höhere demokratische Legitimation gewährleisten sollte als das Tarifvertragssystem (durch Urwahl bzw. Stufenwahl der Mitarbeitervertretungen von unten nach oben).

- In der Praxis des Dritten Weges hat sich diese Erwartung an den Dritten Weg jedoch nicht umsetzen lassen (Beispiel Neuregelung des ARRGD vom 11.10.2011: Bei Nichtbeteiligung von Mitarbeitervertretungen wegen Ablehnung des Dritten Weges fallen deren Sitze an die beteiligten Mitarbeitervertretungen, die aber – soweit ersichtlich – derzeit in der Minderheit sind).
- Zudem hat sich der Dritte Weg für viele kirchliche Einrichtungen als – im Verhältnis zu den an sie gestellten wirtschaftlichen und sozialen Anforderungen – zu unflexibel gezeigt. Es sind nicht nur Beschäftigte, Mitarbeitervertretungen sowie Berufsverbände und Gewerkschaften, die heute den Dritten Weg in Frage stellen, sondern auch Kirchen und viele kirchliche Einrichtungen.

16. Die demokratische Legitimität des Dritten Weges wird sich nur im Konsens zwischen Arbeitnehmer-(Dienstnehmer-) und Arbeitgeber-(Dienstgeber-)Seite sichern lassen, und zwar indem die grundsätzliche Akzeptanz des Dritten Weges auch durch die Arbeitnehmer-(Dienstnehmer-)Seite hergestellt bzw. wieder hergestellt wird. Gelingt das nicht, wird der Dritte Weg – nicht als solcher, wohl aber als Alternative zum Tarifvertragssystem – scheitern.
17. Im Tarifvertragssystem ist die demokratische Legitimität und mit ihm die materielle Parität durch Beteiligung der Gewerkschaften bzw. Berufsverbände gesichert sowie dadurch, dass das Tarifvertragssystem Teil und Zentrum eines umfassenderen Systems der sozialen Demokratie mit dem Ziel größtmöglicher Freiheitssicherung im Rahmen des Unternehmenszwecks auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist.
18. Durch die fachliche Kompetenz – persönliche Qualifikation, Verhandlungserfahrung, Rückbin-

2 Mitarbeitervertretungsgesetz (ev. Kirchen).
3 Mitarbeitervertretungsordnung (kath. Kirche).

dung an die betroffenen Beschäftigten usw. – der im Tarifvertragssystem auf Arbeitnehmerseite maßgeblichen Gewerkschaften bzw. Berufsverbände, durch ihre – von den Zivilgerichten trotz Fehlens eines so genannten Verbändegesetzes peinlich überwachte – demokratische Binnenstruktur sowie durch die unmittelbare Beteiligung Betroffener an Tarifverhandlungen (Tarifkommissionen) usw. ist die demokratische Legitimation des Tarifvertragssystems dem Dritten Weg derzeit (m. o. w. weit, je nach Geschmack) überlegen.

Die Zukunft des Dritten Weges

19. Die Kirchen und ihre Einrichtungen haben das – europaweit akzeptierte – Recht, am Dritten Weg als besondere kirchliche Einrichtung des partnerschaftlichen Zusammenwirkens von Dienstnehmern und Dienstgebern unter dem (Unternehmens-)Leitbild der christlichen Dienstgemeinschaft bei der überbetrieblichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen festzuhalten. Gleichwohl wird es zukünftig (mehr) Tarifverträge in der Diakonie geben. Auch Arbeitsniederlegungen werden – voraussichtlich – kein absolutes Tabu mehr sein. Rechtlich entscheiden hierüber wird – wahrscheinlich noch 2012 – das Bundesarbeitsgericht. Danach können von jedem Beteiligten noch das Bundesverfassungsgericht und schließlich der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte angerufen werden. Zeitlich betrachtet kann dieser Prozess etwa noch vier bis sechs Jahre dauern.
20. Wollen die Kirchen und ihre Einrichtungen am Dritten Weg festhalten, stellt sich die Frage, wie sich die fachliche Qualifikation und Qualität sowie demokratische Legitimation sowohl der Dienstgeber- als auch der Dienstnehmerseite sichern lässt. Das geht nicht gegen die Beschäftigten, sondern nur mit ihnen.
21. Zudem geht es, so wie die Dinge stehen und sich in der Vergangenheit entwickelt haben, nur im Einklang mit und nicht unter Abgrenzung vom Tarifvertragssystem einschließlich der Gewerkschaften bzw. Berufsverbände, insbesondere wegen deren historisch festen Verwurzelung im Tarifvertragssystem, aber auch wegen starker Ablehnung des Dritten Weges durch eine derzeit – wie es scheint – beachtliche Mehrheit aktiver Mitarbeitervertretungen.
22. Der Dritte Weg als arbeitsrechtliche Besonderheit der Kirchen und ihrer Einrichtungen hat niemals eigenständig, sondern nur im Zusammenhang, Kontext und Zusammenwirken mit dem Tarifvertragssystem funktioniert. Insbesondere wurde er durch die so genannte BAT-Automatik gestützt, die es den ARK ermöglicht hat, die materielle Parität des Tarifvertragssystems für den Dritten Weg gleichsam zu ›beleihen‹. Mit der durch strukturelle Unterfinanzierung, Abschaffung des BAT sowie Entstehung des TVöD begünstigten, teilweise auch erzwungenen, Abkopplung kirchlicher Einrichtungen vom BAT stellt sich deshalb zwangsläufig die Frage nach der materiellen Parität des Dritten Weges neu.
23. Mit der Abkopplung von ›fremden‹, nichtkirchlichen Tarifverträgen ist der Dritte Weg gezwungen, (mindestens) die im Tarifvertragssystem beschlossene materielle Parität aus eigener Kraft zu generieren. Wie es scheint, ist er dazu nach subjektiver Auffassung der Beteiligten nicht, zumindest nicht ohne weiteres in der Lage. Das spricht für eine Verbindung von Drittem Weg und Tarifvertragssystem.
24. Der Dritte Weg kann mittel- und langfristig materielle Parität zwischen Dienstnehmer- und Dienstgeberseite nur sichern, indem er sich dem Tarifvertragssystem öffnet und insbesondere die darin wirkende fachliche Kompetenz sowie demokratische Legitimität mit seiner eigenen verbindet und beide optimiert. Nur auf diese Weise wird sich für kirchliche Einrichtungen das Postulat des Bundesverfassungsgerichts (und des EGMR) verwirklichen lassen, in vollem Umfang staatliches Arbeitsrecht anzuwenden, aber zugleich die christliche Dienstgemeinschaft als Unternehmensleitbild zu bewahren.
25. Wie die Verbindung zwischen Drittem Weg und Tarifvertragssystem im Einzelnen aussehen kann und wird – integriertes Tarif- und Kommissionsmodell, koordiniertes Nebeneinander von Tarifvertragssystem und Drittem Weg, so genannte Kirchengemäße Tarifverträge, Dominanz der Tarifvertragsparteien im Dritten Weg, Tarifverträge als Referenzsystem für ARK-Beschlüsse usw. –, ist derzeit offen und muss zwischen den Beteiligten verhandelt werden. Der Weg der nordelbischen und berlin-brandenburgischen Kirche ist hierfür nur ein Beispiel, aber kein die weite Skala der Möglichkeiten abschließendes Modell.

Keine Streichung von Weihnachtsgeld (AVR-Caritas) durch Beschlüsse von Unterkommissionen oder Regionalkommissionen

Leitsatz:

Ein sich aus der Anlage 1 XIV zu den AVR (Caritas) ergebender Anspruch auf Weihnachtszuwendung kann nicht durch Beschlüsse von Unterkommissionen oder Regionalkommissionen rechtswirksam ausgeschlossen werden, wenn

1. in den arbeitsvertraglich in Bezug genommenen AVR selbst weder eine Regelung zur Reduzierung der Weihnachtszuwendung auf null noch eine Öffnungsklausel zur Abweichung von den Regelungen der AVR, bezogen auf einzelne Einrichtungen, enthalten ist und

2. es an einer Bezugnahmeklausel fehlt, welche die Regelungen, die die Unter- und Regionalkommissionen aufgrund ihrer Ordnungen beschließen, wirksam einbezieht.

(nichtamtlicher Leitsatz)

Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 02. März 2011 Az.: 7Sa 141/10, Vorinstanz: Arbeitsgericht Duisburg 2 Ca 324/09

Sachverhalt:

Der Kläger ist bei der Beklagten, einem katholischen Krankenhaus, seit 1980 als Apothekerassistent beschäftigt. Er macht mit seiner Klage einen Anspruch auf Weihnachtsgeld für die Jahre 2007 und 2008 geltend. Aufgrund § 2 des geschlossenen Dienstvertrages gelten für das Dienstverhältnis die ›Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes‹ (AVR) in der zur Zeit des Vertragsabschlusses in der ›Caritas-Korrespondenz‹ veröffentlichten und im Amtsblatt des Ortsbistums in Kraft gesetzten Fassung. Bei Änderungen der AVR gilt jeweils die in der ›Caritas-Korrespondenz‹ veröffentlichte und die im Amtsblatt des Ortsbistums in Kraft gesetzte Fassung, ohne dass es einer weiteren Vereinbarung bedarf.

Gemäß Anlage 1 XIV der AVR erhält der Mitarbeiter unter den dort festgelegten Voraussetzungen, die der Kläger unstreitig erfüllt, jährlich eine Weihnachtszuwendung. Bis 2005 sah eine Öffnungsklausel in den AVR die Möglichkeit vor, dass durch Abschluss einer Dienstvereinbarung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung für Einrichtungen, die sich in einer wirtschaftlichen Notlage befanden, Arbeitsentgelte reduziert werden konnten. Die AVR selbst enthalten darüber hinaus keine Regelung zur Reduzierung der Weihnachtszuwendung. Für die Jahre 2007 und 2008 beschlossen die von der Arbeitsrechtlichen Kommission eingerichteten Unterkommission sowie die Regionalkommission aufgrund der jeweils geltenden Regelungswerke, der Unterkommission-Ordnung (UK-Ordnung) und der Regionalkommission-Ordnung (RK-Ordnung), dass die Beklagte für die o. g. Jahre kein Weihnachtsgeld zahlen musste.

Der Kläger vertritt die Auffassung, die Beschlüsse der Unterkommission sowie der Regionalkommission seien unwirksam. Die AVR beinhaltete keinerlei Absenkungsmöglichkeit und die Beschlüsse seien außerdem nicht wie gefordert im Amtsblatt bzw. in der Caritas-Zeitschrift veröffentlich worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Gegen dieses Urteil hat die Beklagte beim Landesarbeitsgericht Berufung eingelegt.

Die Beklagte vertritt die Auffassung, dass die AK-Ordnung bzw. die UK-Ordnung auf das Dienstverhältnis Anwendung finden. Es sei aufgrund der Besonderheit des kirchlichen Arbeitsrechts selbstverständlich, dass nicht nur die AVR selbst und in statischer Fassung, sondern darüber hinaus auch alle sonstigen mit den AVR verbunden Verfahrensregeln und materiellen Regelungen Anwendung fänden.

Aus den Gründen:

Die statthafte (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässige (§ 64 Abs. 2 ArbGG), form- und fristgerecht eingelegte und begründete Berufung (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. §§ 519, 520 Abs. 3 ZPO) ist zulässig.

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben. Dabei kann letztlich dahinstehen, ob die in der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel vorgesehene Veröffentlichung in der Zeitschrift ›neue caritas‹ konstitutive oder nur deklaratorische Wirkung hat, denn nach der streitgegenständlichen Bezugnahmeklausel findet die Übertragung der Entscheidung über Absenkungsanträge auf die Unterkommission in der UK-Ordnung bzw. auf die Regionalkommission in der AK-Ordnung nach Auffassung der Berufungskammer auf das Arbeitsverhältnis des Klägers keine Anwendung mit der Folge, dass die von diesen Kommissionen gefassten Beschlüsse den sich zu Gunsten des Klägers aus den AVR ergebenden Anspruch auf die Weihnachtszuwendung für die Jahre 2007 und 2008 nicht rechtswirksam ausschließen können. Dies ergibt sich aus einer Auslegung der Bezugnahmeklausel.

Im Rahmen der Auslegung ist zu klären, ob die streitgegenständliche Bezugnahmeklausel auch eine Regelung in der UK-Ordnung bzw. AK-Ordnung einbezieht, die den Anspruch auf eine sich aus der Anlage 1 XIV zu den AVR ergebende Weihnachtszuwendung ausschließt, obwohl in den arbeitsvertraglich in Bezug genommenen AVR selbst weder eine Regelung zur Reduzierung der Weihnachtszuwendung auf null noch eine Öffnungsklausel zur Abweichung von den Regelungen der AVR, bezogen auf einzelne Einrichtungen, enthalten ist. Eine einrichtungsspezifische Regelung mit einer Reduzierungsmöglichkeit für die Weihnachtszuwendung auf null ergibt sich nur noch aus den Ordnungen, nachdem die seinerzeit befristet in den AVR enthaltene Öffnungsklausel für Dienstvereinbarungen ersatzlos erloschen ist. In Kraft gesetzt und im Amtsblatt veröffentlicht wurden sodann Beschlüsse der Kommissionen, die auf der Rechtsgrundlage der Ordnungen basieren. Fraglich ist, ob darin – wie durch die Bezugnahmeklausel arbeitsvertraglich vereinbart – eine ›Änderung der AVR‹ gesehen werden kann. § 8 der UK-Ordnung und § 11 der AK-Ordnung in Verbindung mit den darauf beruhenden Beschlüssen, die materiell rechtlich auf das zwischen den Parteien vereinbarte Leistungsgefüge Einfluss nehmen, könnten auf das Dienstverhältnis nur dann Anwendung finden, wenn zum einen durch die Bezugnahmeklausel im Dienstvertrag auch die Ordnungen mit einbezogen worden sind und zum anderen durch die Formulierung ›Änderungen der AVR‹ in § 2 des Dienstvertrages auch Änderungen

der AK-Ordnung bzw. UK-Ordnung erfasst werden, und zwar auch dann, wenn die materiell rechtlichen Regelungen in den AVR unverändert bleiben und einen Anspruch des betreffenden Mitarbeiters ohne Einschränkungen beinhalten. Es müsste sich bei den Änderungen der Ordnungen und den auf den Ordnungen beruhenden streitgegenständlichen Beschlüssen mithin um eine ›Änderung der AVR‹ handeln in der ›im Amtsblatt des Ortsbistums in Kraft gesetzten Fassung‹. Es kommt danach darauf an, wie, nach welchem Maßstab und mit welchem Inhalt die streitgegenständliche Bezugnahmeklausel auszulegen ist. Bereits das Arbeitsgericht hat darauf hingewiesen, dass die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission möglicherweise nicht wirksam in den Arbeitsvertrag des Klägers einbezogen worden sein könnten.

Zur Auslegung von Bezugnahmeklauseln hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 22.07.2010, 6 AZR 847/07, Rn. 12, zitiert nach juris, Folgendes ausgeführt:

›Bei der in § 2 des Formulardienstvertrages vom 9. September 1987 getroffenen Verweisungsklausel handelt es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung i. S. d. §§ 305 ff BGB (...). Der Inhalt Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist nach einem objektiv-generalisierenden Maßstab zu ermitteln. Diese sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut (...). Dies gilt auch für Vertragsklauseln, die dynamisch auf Tarifverträge verweisen (...). Nehmen die Arbeitsvertragsparteien auf kirchlich-diakonische Arbeitsbedingungen und ihre Änderungen und Ergänzungen und damit auch auf ein von ihnen selbst nicht abzuänderndes externes Regelwerk Bezug, besteht kein Anlass, von den für die Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen allgemein geltenden Grundsätzen abzugehen (...).‹

Danach hat die Auslegung der streitgegenständlichen Klausel trotz Bezugnahme auf das Regelungswerk eines ›Dritten‹, nämlich der Arbeitsrechtlichen Kommission, nach allgemeinen Grundsätzen zu erfolgen.

Allgemeine Geschäftsbedingungen sind trotz ihres abstrakt generellen Charakters keine Rechtsnormen, sondern Vertragsbedingungen, für deren Auslegung grundsätzlich die allgemeinen Regeln der §§ 133, 157 BGB gelten.

Bei der nach den §§ 133, 157 BGB vorzunehmenden Auslegung einer Willenserklärung bzw. eines Vertrages ist maßgebend, wie die Erklärung nach Treu und Glauben und unter Berücksichtigung der Verkehrssitte aufzufassen ist. Zunächst ist vom Wortlaut der Erklärung nach dem allgemeinen Sprachgebrauch und dem darin objektiv zum Ausdruck kommenden Parteiwillen auszugehen. In einem zweiten Schritt sind dann die bei Abgabe der Erklärung bestehend en, äußeren Umstände hinzuzuziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt zulassen. Auch zeitlich nach Abgabe der Erklärung liegende Umstände, Äußerungen und Verhaltensweisen der Parteien können zumindest als Indizien für die Auslegung von Bedeutung sein.

Auszugehen ist danach zunächst vom Wortlaut der Vereinbarung. Vom Wortlaut her sind ›Änderungen der AVR‹ in das Dienstverhältnis einbezogen worden.

Bei der Auslegung ist zunächst zu berücksichtigen, dass die arbeitsvertragliche Klausel durch Verwendung des Begriffes ›Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR)‹ auf ein in sich abgeschlossenes Regelwerk Bezug nimmt. Die Klausel ist mithin nicht weit gefasst und erstreckt sich nach dem Sprachgebrauch nicht auf die Ordnungen der jeweiligen Kommissionen, die sich über Zuständigkeitszuweisungen und Verfahrensregeln hinsichtlich der Beschlussfassung verhalten.

Rein vom Wortlaut her handelt es sich mithin bei § 8 UK-Ordnung und § 11 AK-Ordnung und den darauf beruhenden streitgegenständlichen Beschlüssen nicht um eine ›Änderung der AVR‹, denn die ›Arbeitsvertraglichen Richtlinien‹ sind unstreitig nicht ›geändert‹ worden. Die seinerzeit bestehende Öffnungsklausel, die es dem Dienstgeber ermöglichte, mit der Mitarbeitervertretung in schwierigen wirtschaftlichen Lagen eine Dienstvereinbarung zu treffen, ist ersatzlos entfallen. Auch durch die Ordnungen und die darauf basierenden Beschlüsse der Kommissionen sind nicht die AVR ›geändert‹ worden, sondern der sich aus den AVR nach wie vor uneingeschränkt ergebende Anspruch auf die Weihnachtszuwendung ist lediglich faktisch für einzelne Einrichtungen ausgesetzt worden. Die AVR selbst, aus denen sich die für die Arbeitsverhältnisse geltenden materiell-rechtlichen Regelungen ergeben, enthalten keine Ermächtigungsgrundlage für die Streichung dieses Anspruchs. Die AVR enthalten auch keine Bezugnahme auf die AK-Ordnung oder die UK-Ordnung. Vorliegend sind nicht die AVR, aus denen der Kläger seine Ansprüche herleitet, sondern die Verfahrensordnungen geändert worden.

Festzuhalten ist danach, dass sich eine materiell-rechtliche Grundlage für die Reduzierung der Weihnachtszuwendung nicht aus den in Bezug genommenen AVR – insbesondere nicht aus einer Änderung derselben – ergibt.

Zuzustimmen ist der Beklagten zwar dahingehend, dass grundsätzlich eine Verfahrensordnung, die sich über die Zuständigkeiten der einzelnen Kommissionen, die Besetzung der Kommissionen, die Form der Beschlussfassung und die Inkraftsetzung der Beschlüsse verhält, immanent durch die arbeitsvertragliche Klausel in Bezug genommen ist, denn diese Verfahrensvorschriften regeln die Modalitäten, die bei einer Änderung der AVR einzuhalten sind. Dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen unterliegt die Festlegung des Verfahrens, in dem die kollektiven Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts zustande kommen. Um derartige Vorschriften handelt es sich allerdings bei § 8 UK-Ordnung 2007 bzw. § 11 der AK-Ordnung 2008 nicht. Diese Vorschriften ermöglichen einen materiell-rechtlichen Eingriff in einen sich aus den AVR ergebenden Vergütungsanspruch. Es stellt sich damit die Frage, ob unter Berücksichtigung der Formulierung der streitgegenständlichen Bezugnahmeklausel auch eine materiell-rechtliche Kürzungsregelung, die sich in einer Verfahrensordnung befindet und nicht zu einer ›Änderung der AVR‹, sondern zum Außerkraftsetzen eines sich aus der AVR ergebenden Anspruchs – zudem bezogen auf einzelne Einrichtungen – führt, auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden kann. Nach Auffassung der Berufungskammer ist diese Frage unter Berücksichtigung der vorstehenden Ausführungen und des ersten Absatzes der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel zu verneinen. Nach dem ersten Absatz ist zwischen den Parteien die Geltung der AVR in der zur Zeit des Vertragsabschlusses ›in der Caritas-Korrespondenz veröffentlichten und im Amtsblatt des Ortsbistums in Kraft gesetzten Fassung‹ vereinbart. Die Parteien haben damit ein konkretes Regelwerk, nämlich die AVR, in Bezug genommen, die das Arbeitsverhältnis materiell-rechtlich gestalten. Vereinbaren die Parteien sodann im dritten Absatz der Bezugnahmeklausel, dass bei ›Änderungen der AVR‹ die ›jeweils in der Caritas-Korrespondenz veröffentlichte und im Amtsblatt des Orts-

bistums in Kraft gesetzte Fassung‹ gelten soll, nehmen sie erneut auf dasselbe Regelwerk Bezug mit der Folge, dass auch nur eine Änderung dieses Regelwerks auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden soll, jedenfalls dann, wenn nach den AVR geltende materiell-rechtliche Regelungen verändert werden sollen. Nach Auffassung der Berufungskammer wäre eine Einschränkung oder der vollständige Entzug der Weihnachtszuwendung für eine Einrichtung unter Berücksichtigung vorstehender Ausführungen und dem konkreten Inhalt der streitgegenständlichen Bezugnahmeklausel nur dann zulässig gewesen, wenn sich aus den AVR eine solche Möglichkeit ergäbe und eine entsprechende Änderung der AVR in diesem Sinne zumindest im Amtsblatt in Kraft gesetzt worden wäre. Zwar ist die Kirche – wie bereits ausgeführt – dazu berechtigt, eigene Regelungen aufzustellen. Diese müssen allerdings wirksam in den Arbeitsvertrag einbezogen werden, um im Arbeitsverhältnis Geltung zu erlangen. Ist die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel insoweit unzureichend, finden die Regelungen auf das konkrete Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Aus der Handhabung der Bezugnahmeklauseln durch die Parteien ergibt sich kein anderes Auslegungsergebnis. Die bisherige Vertragspraxis könnte dann zur Auslegung der Bezugnahmeklausel herangezogen werden, wenn sie Rückschlüsse auf den zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bestehenden Erklärungswillen der Parteien zuließe. Angesichts des Umstandes, dass es sich bei den streitgegenständlichen Regelungen und Beschlüssen nicht um den Kläger begünstigende Regelungen handelt, könnte der bisherigen Vertragspraxis mithin nur hinsichtlich solcher Regelungen in einer Ordnung Bedeutung zukommen, die dem Kläger eine bisherige Rechtsposition entzogen haben. Nach dem Vortrag des Klägers war dies in der Vergangenheit nicht der Fall.

Die Auslegung der konkreten Bezugnahmeklausel ergibt mithin, dass die streitgegenständlichen Beschlüsse der Kommissionen dem Anspruch des Klägers auf die Weihnachtszuwendung nicht entgegenstehen.

Hinsichtlich der Weihnachtszuwendung für das Jahr 2008 dürfte ein Anspruchsausschluss des Klägers auch deshalb ausscheiden, weil die in § 11 der AK-Ordnung enthaltene einrichtungsspezifische Regelung von der Delegiertenversammlung und damit nach den selbst gesetzten Zuständigkeiten von dem dafür nicht zuständigen Gremium beschlossen worden ist. Zwar beschließt die Delegiertenversammlung das Verfahrensrecht und damit die AK-Ordnung. Für die AVR und damit auch für die Änderung der AVR ist jedoch die Arbeitsrechtliche Kommission zuständig, was bedeutet, dass ein Ausschluss eines Anspruchs, der sich aus den AVR ergibt, nur von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossen werden kann. Damit ist festzustellen, dass die einrichtungsspezifische Regelung nicht gemäß den einschlägigen Organisations- und Verfahrensvorschriften entstanden ist.

Schließlich stellt sich unter Berücksichtigung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 22.07.2010, 6 AZR 170/08 die Frage, ob die streitgegenständliche Bezugnahmeklausel nicht bereits im Hinblick auf das Letztentscheidungsrecht des Bischofs unwirksam ist. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner vorbezeichneten Entscheidung insoweit Folgendes ausgeführt:

›Eine Bezugnahmeklausel in einem Arbeitsvertrag mit einem kirchlich-diakonischen Anstellungsträger, die nicht ausschließlich auf die auf dem Dritten Weg von einer paritätisch mit weisungsunabhängigen Mitgliedern besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen Arbeitsvertragsregelungen Bezug nimmt, sondern darüber hinaus – etwa bei einem kirchenrechtlich vorgesehenen Letztentscheidungsrecht der Synode oder des Bischofs – auch einseitig von der Dienstgeberseite vorgegebene Regelungen erfasst und damit inhaltlich ein Vertragsänderungsrecht der Dienstgeberseite darstellt, dürfte zu weit gefasst und damit insgesamt unwirksam sein (vgl. BAG 11. Februar 2009 - 10 AZR 443/08 - Rn. 23, a.a.O.), wenn die Klausel sprachlich nicht teilbar ist und sie deshalb nicht auf einen verständlichen, zulässigen Inhalt zurückgeführt werden kann (vgl. ...).‹

Letztendlich konnte das Bundesarbeitsgericht die Frage der Unwirksamkeit der Klausel offen lassen, da in der in dem dortigen Verfahren in Bezug genommenen Klausel kein kirchenrechtliches Letztentscheidungsrecht gegeben war. Vorliegend ist jedoch ein Letztentscheidungsrecht des Bischofs gegeben, so dass sich die Frage der Unwirksamkeit der streitgegenständlichen Bezugnahmeklausel auch unter diesem Gesichtspunkt stellt. Zu fragen ist insoweit, ob ein durch den Bischof in Kraft gesetztes Regelwerk oder – wie vorliegend – auch ein einzelner einrichtungsbezogener Beschluss – unter Berücksichtigung des Letztentscheidungsrechts des Bischofs – als paritätisches Normsetzungsverfahren anerkannt werden kann.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 21.10.2009, 10 AZR 786/08, Rn. 26, die die Beklagte und auch den streitgegenständlichen Streichungsbeschluss hinsichtlich der Weihnachtszuwendung für das Jahr 2007 betraf, offen gelassen, unter welchen Voraussetzungen eine in einem Formularvertrag gestellte dynamische Bezugnahmeklausel auf ein von einer Arbeitsrechtlichen Kommission geschaffenes kirchliches Regelungswerk, bei der es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung im Sinne von § 305 Abs. 1 BGB handeln soll, einer Kontrolle nach Maßgabe der §§ 305 ff BGB standhält.

Auch vorliegend braucht diese Frage nicht entschieden zu werden, da – wie bereits ausgeführt – schon eine Auslegung der Bezugnahmeklausel zu dem Ergebnis führt, dass die Beschlüsse der Kommissionen den Anspruch des Klägers auf die Weihnachtszuwendung nicht ausschließt.

Die Berufungskammer hat aufgrund des der Beklagten nachgelassenen Schriftsatzes nebst Anlagen vom 14.02.2011 erneut beraten. Ausweislich der zur Akte gereichten Anlagen sind sowohl die Änderungen der AK-Ordnung als auch der UK-Ordnung im Amtsblatt in Kraft gesetzt worden. Wäre dies nicht der Fall gewesen, wäre der Anspruch des Klägers schon aufgrund der fehlenden Inkraftsetzung und Veröffentlichung der Änderungen zumindest im Amtsblatt nicht wirksam ausgeschlossen gewesen mit der Folge, dass eine Auslegung der Klausel nicht erforderlich gewesen wäre. Selbst wenn aufgrund des nachgelassenen Schriftsatzes davon ausgegangen wird, dass die Veröffentlichung aller einschlägigen Änderungen im Amtsblatt erfolgt ist, ändert dieser Umstand an dem Ergebnis der Auslegung nichts.

Die Berufung der Beklagten war mithin zurückzuweisen.

(...)

Nicht ohne MAV – Seminare 2012

MAV: Umstrukturierungen und ihre Folgen
Bielefeld, 03.09.–07.09.2012
Seminar-Nr. D3-125310-119

MAV: Einführung in die Aufgaben der MAV
Hattingen, 10.09.–12.09.2012
Seminar-Nr. D3-125302-119

Nähere Infos:
DGB-Bildungswerk-NRW e. V.
Doris Kluthausen
Bismarckstr. 77 • 40210 Düsseldorf
Telefon 02 11-1 75 23-188
www.dgb-bildungswerk-nrw.de

Termine & Seminare April bis Juli 2012

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
11.04.–13.04.	e	*Burn-out*	Springe, dia e. V.
11.04.–13.04.	e	*Personalbemessung im Krankenhaus*	Springe, dia e. V.
11.04.–13.04.	e	*Einführung in die Rechte der Jugend-/Auszubildendenvertretung*	Springe, dia e. V.
23.04.–27.04.	e	*Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte*	Borkum, dia e. V
23.04.–27.04.	e	*AVR-K Einführung*	Borkum, dia e. V.
07.05.–11.05.	e	*Kündigungen verhindern*	Frenswegen, dia e. V.
02.05.	k	*Die Arbeitsvertragsrichtlinien/NRW*	Bad Honnef, Kath.-Soziales-Institut
02.05.–04.05.	k	*Mediation in der MAV-Arbeit*	Bad Honnef Kath.-Soziales-Institut
07.05.–11.05.	e	*TV-L/DVO*	Frenswegen, dia e. V.
07.05.–11.05.	e	*Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes*	Illschwang DGB Bildungswerk Bayern e. V.
07.05.–11.05.	e	*MAV – Kompakte Mitbestimmung*	Bielefeld DGB-Bildungswerk NRW e. V.
09.05.–11.05.	e	*Einführung in das MVG*	Reinfeld, Bildungszentrum DAI e. V.
14.05.	e	*Mitarbeitergespräche*	Hannover, dia e. V.
14.05.–16.05.	k	*MAVen in der Kinder- und Jugendhilfe*	Bad Honnef Kath.-Soziales-Institut
14.05.–16.05.	k	*Optimierung der MAV-Arbeit*	Bad Honnef Kath.-Soziales-Institut
14.05.–16.05.	k	*Arbeitsrechts-Grundkurs AVR*	Bad Honnef Kath.-Soziales-Institut
15.05.	e	*Qualitätsmanagement*	Hannover, dia e. V.
21.05.–23.05.	e	*Qualifiziert älter werden im Betrieb*	Illschwang DGB Bildungswerk Bayern e. V.
21.05.–23.05.	e	*MAV-Strategie*	Hattingen DGB-Bildungswerk NRW e. V.
21.05.–23.05.	e	*Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte*	Dassel dia e. V.
21.05.–23.05.	e	*Teilzeitarbeit/ Befristete Arbeitsverhältnisse*	Dassel dia e. V.
21.05.–23.05.	e	*MVG für Fortgeschrittene*	Dassel, dia e. V.
04.06.–06.06.	k	*Souverän auftreten*	Bad Honnef Kath.-Soziales-Institut
04.06.–06.06.	k	*Das Sozialrecht im Arbeitsalltag*	Bad Honnef Kath.-Soziales-Institut
04.06.–06.06.	k	*Für MAVen in Krankenhäusern*	Bad Honnef Kath.-Soziales-Institut
04.06.–06.06.	e	*AVR-EKD Einführung*	Kloster Drübeck, dia e. V.
06.06.–08.06.	e	*KTD*	Reinfeld, DAI e. V.
11.06.–13.06.	e	*Einführung in die Dienstvertragsordnung der Evang.-Luth. Kirche in Bayern (DIVO)*	Schweinfurt DGB Bildungswerk Bayern e. V.
14.06.–15.06.	k	*Analyse wirtschaftlicher Daten*	Bad Honnef Kath.-Soziales-Institut
18.06.–20.06.	e	*Rhetorik*	Beilngries-Paulushofen DGB Bildungswerk Bayern e. V.
20.06.–22.06.	k	*Einführung in die MAVO*	Bad Honnef Kath.-Soziales-Institut
20.06.–22.06.	k	*Konfliktmanagement*	Bad Honnef Kath.-Soziales-Institut
21.06.	k	*Rund um die Diensplangestaltung*	Bad Honnef Kath.-Soziales-Institut

Streichung von Weihnachtsgeld; Kompetenz der Regionalkommission im Bereich Caritas, Vergütungsbestandteile der AVR zu streichen

Leitsatz:

1. Grundsätzlich hat die Regionalkommission die Kompetenz für alle Caritaseinrichtungen ihrer gesamten Region, die Höhe der Vergütungsbestandteile innerhalb einer Bandbreite, die in § 10 Abs. 1 der AK-Ordnung festgelegt ist, zu beschließen.

2. Unter den Voraussetzungen, die in § 11 AK-Ordnung normiert sind, kann die Regionalkommission für eine Einrichtung von den von ihr getroffenen Vergütungsregelungen abweichen.

(nichtamtliche Leitsätze)
Arbeitsgericht Oldenburg,
Urteil vom 14.12.2010 Az.: 5 Ca 351/10

Sachverhalt:

Die Klägerin ist bei der Beklagten, einer Alten- und Pflegeheimeinrichtung der Caritas, als Altenpflegerin beschäftigt. Sie macht mit ihrer Klage einen Anspruch auf Weihnachtsgeld für das Jahr 2010 geltend.

Gemäß § 2 des Arbeitsvertrages gelten die ›Richtlinien für die Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes‹ (AVR) in der jeweils geltenden Fassung. Danach stand der Klägerin unstreitig gemäß § 1 AVR ein Weihnachtsgeld zu.

Die AVR werden durch die Arbeitsrechtliche Kommission (AK) aufgestellt und gegebenenfalls nach Maßgabe der ›Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes‹ (AK-Ordnung) verändert. Nach Antrag der Beklagten auf eine einrichtungsspezifische Regelung im Sinne von § 11 AK-Ordnung beschloss die Regionalkommission Nord, dass für das Kalenderjahr 2010 in der Einrichtung der Beklagten kein Weihnachtsgeld gezahlt werde.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Regionalkommission keine Regelungskompetenz habe, um die bestehenden Arbeitsverträge, insbesondere die Regelung zum Weihnachtsgeld nach Anlage 1 Abschnitt XIV AVR, zu ändern. Insbesondere die ersatzlose Streichung eines Vergütungsanspruches liege nicht in ihrem Kompetenzbereich.

Die Beklagte vertritt die Auffassung, die Regionalkommission Nord sei gemäß § 11 AK-Ordnung befugt, einrichtungsspezifische Regelungen zu beschließen, falls sich einzelne Einrichtungen in einer Notlage befänden.

Aus den Gründen:

Die Klage ist unbegründet.

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld für das Jahr 2010 aus der Anlage 1 Abschnitt XIV AVR, weil die Regionalkommission Nord mit Beschluss vom 03.11.2010 in Ziffer 1 des Beschlusses beschlossen hat, dass in Abweichung von Abschnitt XIV der Anlage 1 zu den AVR im Kalenderjahr 2010 keine Weihnachtszuwendung gezahlt werde. Damit ist die Anspruchsgrundlage wirksam für das Jahr 2010 ausgesetzt worden. Die Regionalkommission Nord war gemäß § 11 der AK-Ordnung berechtigt, von den von ihr festgelegten Regelungen der Höhe aller Vergütungsbestandteile, zu denen auch die Weihnachtszuwendung gehört, abzuweichen. Gemäß § 10 Abs. 2 der AK-Ordnung ist der Regionalkommissionen die ausschließliche Zuständigkeit für die Festlegung der Höhe aller Vergütungsbestandteile innerhalb der von der Bundeskommission festgelegten Bandbreite zugewiesen worden. Das bedeutet grundsätzlich, dass die Regionalkommission die Kompetenz hat, für alle Caritaseinrichtungen ihrer gesamten Region die Höhe der Vergütungsbestandteile innerhalb einer Bandbreite, die in § 10 Abs. 1 der AK-Ordnung festgelegt ist, zu beschließen. Für das Weihnachtsgeld hat die Regionalkommission Nord davon Gebrauch gemacht, indem sie beschlossen hat, dass im Bereich der Regionalkommission Nord Weihnachtsgeld grundsätzlich für alle Einrichtungen in Höhe von 77,51 Prozent der Bemessungsgrundlage gezahlt wird. Unter den Voraussetzungen, die in § 11 AK-Ordnung normiert sind (schriftlicher begründeter Antrag und Vorlage geeigneter Unterlagen), kann die Regionalkommission für eine Einrichtung, die Einrichtungen eines Trägers oder einen Teil einer Einrichtung von den von ihr getroffenen Vergütungsregelungen abweichen. Sie ist dabei nicht auf die Bandbreite beschränkt. Diese Einschränkung findet sich in § 11 AK-Ordnung nicht. Aus dem Zusammenhang der §§ 10 und 11 AK-Ordnung ergibt sich nach Auffassung der Kammer, dass für die Regelungen der Höhe der Vergütung für eine gesamte Region die Regionalkommission zuständig ist, allerdings nur innerhalb einer bestimmten Bandbreite, weil dies in § 10 Abs. 2 AK-Ordnung so geregelt ist und die Einschränkung ausdrücklich aufgenommen worden ist. Soweit die Regionalkommission allerdings angerufen wird und nach § 11 Abs. 1 eine Regelung nur für eine Einrichtung oder einen Träger, der mehrere Einrichtungen betreibt, treffen muss, ist die Regionalkommission bei ihrer Entscheidung über die Höhe der Vergütungsbestandteile nicht auf die Bandbreite beschränkt, wie dies nur in § 10 Abs. 2 AK-Ordnung ausdrücklich geregelt ist. Die Einschränkung der Entscheidung der Regionalkommission auf die Bandbreite ist gerade in § 11 Abs. 1 AK-Ordnung nicht mit aufgenommen worden. In den konkreten Einzelfällen, in denen die Regionalkommission nach § 11 Abs. 1 AK-Ordnung entscheiden kann, ist sie deshalb auf die in § 10 Abs. 1 AK-Ordnung genannte Bandbreite nicht beschränkt. Diese Auffassung wird gestützt durch die Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 19.06.2008 unter I. A. 3. (veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt Münster 2008 Nummer 17 Seite 263). Unter anderem heißt: es dort: ›... Soweit und solange die Bundeskommission für den Zeitraum nach dem 31.12.2009 keine neuen Mittelwerte für die Höhe der Vergütungsbestandteile und für den Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 1 der Anlage (...) vorher festgelegt hat, besteht ab dem 01.01.2010 keine Möglichkeit für die Regionalkommissionen, neue Werte zur Höhe der Vergütungsbestandteile und zum Umfang der Arbeitszeit zu beschließen. Es gelten die zu diesem Zeitpunkt gültigen Werte der Regionalkommissionen unverändert fort. Beschlüsse nach §11 AK-Ordnung sind weiterhin zulässig.‹ Wenn also nach dem 31.12.2009 den Regionalkommissionen keine Möglichkeit gegeben war, über die Höhe der Vergütungsbestandteile innerhalb von Bandbreiten zu entscheiden, ihnen aber die Möglichkeit offen gelassen war, Beschlüsse nach § 11 AK-Ordnung weiterhin zu treffen, muss dies heißen, dass derartige Beschlüsse nicht nur innerhalb einer bestimmten Bandbreite getroffen werden konnten, da es ab diesem Zeitpunkt weder einen Mittelwert noch eine Festlegung der Bandbreite gab. Mithin durfte die Regionalkommission im vorliegenden Fall nicht nur innerhalb der Bandbreite das Weihnachtsgeld 2010 kürzen, sondern war berechtigt, das Weihnachtsgeld 2010 für die Einrichtung der Beklagten auf null zu kürzen bzw. für dieses eine Jahr auszusetzen.

Die Klage war daher abzuweisen.

(...)

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
25.06.–27.06.	k	*Grundlagen des Arbeitszeitrechts*	Bad Honnef Kath.-Soziales-Institut
25.06.–27.06.	k	*Grundlagen der MAV-Arbeit*	Bad Honnef Kath.-Soziales-Institut
27.06.–29.06.	k	*MAV-Kurs für Frauen*	Bad Honnef Kath.-Soziales-Institut
27.06.–29.06.	k	*Arbeitsrechts-Grundkurs AVR*	Bad Honnef Kath.-Soziales-Institut
27.06.–29.06.	e	*MVG II – Mitbestimmung in organisatorischen und personellen Angelegenheiten*	Hamburg DAI e. V.
28.06.	k	*Arbeitszeitmanagement/ Arbeitszeitkonzepte*	Kath.-Soziales-Institut Bad Honnef
02.07.–06.07.	e	*Einführung in das Mitarbeitervertretungsgesetz*	Brannenburg DGB Bildungswerk Bayern e. V.
10.07.	e	*Kirchengerichtsverfahren*	Nürnberg DGB Bildungswerk Bayern e. V.
23.07.	e	*Mobbing als Sonderfall betrieblicher Konflikte*	Ohlstadt DGB Bildungswerk Bayern e. V.

Anmerkung zu den Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts

Düsseldorf, Az.: 7 SA 141/10, und des Arbeitsgerichts Oldenburg, Az.: 5 CA 351/10, siehe S. 31–35

Betriebe der Caritas und der Diakonie geraten zunehmend in wirtschaftliche Schwierigkeiten. Unabhängig von den Ursachen wird in der Regel eine Sanierung über die Absenkung der Personalkosten versucht. Soweit die Betriebe diese Personalkostenabsenkung nicht auf kaltem Wege versuchen, in dem sie bestimmte Vergütungsanteile (z. B. Jahressonderzahlung) ohne Rechtsgrundlage nicht zahlen, ziehen sie als Rechtsgrundlage eine Sonderregelung einer Arbeitsrechtlichen Kommission heran. Die hierfür zur Verfügung gestellten Instrumente sind unterschiedlich. Die Arbeitsvertragsrichtlinien des DW der EKD enthalten dazu Öffnungsklauseln, aufgrund derer durch Dienstvereinbarung (§ 17) oder durch Dienstvereinbarung mit Genehmigung durch die Arbeitsrechtliche Kommission (Anlage 17) Vergütungsabsenkungen begründet werden. Der BAT-KF für die Landeskirchen Rheinland, Westfalen und Lippe sehen in der Beschäftigungssicherungsordnung ähnliche Instrumente vor. Einen anderen Weg hat die Caritas bestritten. Die AVR-Caritas sehen Notlagenregelungen nicht vor. Die entsprechende Regelungskompetenz wird der Arbeitsrechtlichen Kommission (hier: der Unterkommission der jeweiligen Regionalkommission) durch § 11 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission eingeräumt. Mit der Frage, ob die Unterkommission für den Erlass einer solchen betriebsbezogenen Regelung der Vergütung (Absenkung der Vergütung zur Überwindung einer Notlage) hinreichend legitimiert ist, setzt sich das Arbeitsgericht Oldenburg in seiner Entscheidung auseinander und sieht in § 11 Ordnung der AK eine hinreichende (kirchenrechtliche) Grundlage. Einer anderen Frage geht indes das Landesarbeitsgericht Düsseldorf nach. Es prüft, ob die ordnungsgemäß zustandegekommenen Beschlüsse der (Unter-) Kommission dazu führen, dass die Arbeitnehmer nur noch einen entsprechend geminderten Anspruch haben. Ausgangspunkt der Prüfung ist der Umstand, dass die kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien – anders als Tarifverträge – keine normative Geltung haben. Zwar ordnen einige Arbeitsrechtsregelungsgesetze eine solche normative Wirkung an. Dieser kirchengesetzliche Befehl entfaltet jedoch nur dort Wirkung, wo diese kirchliche Regelung selbst normative Wirkung entfalten kann: im kirchlichen Bereich. Das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und kirchlichem Arbeitgeber wird nach weltlichem Recht begründet und ausgestaltet. Der kirchliche Gesetzesbefehl bindet die Parteien des Arbeitsverhältnisses nicht. Es entspricht ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass die kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien (nur) dort gelten, wo dies zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausdrücklich vereinbart ist. Nur wenn der Arbeitsvertrag etwa folgende Klausel enthält: auf das Arbeitsverhältnis finden die Arbeitsvertragsrichtlinien in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer an die AVR gebunden. Die durch kirchliche Kommissionen gesetzten Regelungen müssen in die nach weltlichem Recht ausgestalteten Arbeitsverhältnisse transformiert werden. Bekannt sind aus der Praxis auch Bezugnahmeklauseln, durch die Arbeitsvertragsrichtlinien nur teilweise einbezogen sind. Und so hat das LAG Düsseldorf geprüft, ob der Verweis auf die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes in der jeweils geltenden Fassung auch zur Einbeziehung der die Vergütung absenkenden Beschlüsse der (Unter-) Kommission mit erfasst. Stellt man diese Frage, so liegt die Antwort auf der Hand: Ein Arbeitnehmer, der die Geltung der AVR vereinbart, kann und muss nicht auf die Idee kommen, dass mit dieser Vereinbarung auch Beschlüsse einer ihm in der Regel nicht bekannten Kommission erfasst sein sollen, die er nicht einmal in den Arbeitsvertragsrichtlinien nachlesen kann. Die Sprengkraft der Entscheidung des LAG Düsseldorf liegt ebenso auf der Hand: Wird die Entscheidung durch das Bundesarbeitsgericht bestätigt, sind alle Notlagenregelungen der Caritas gegenstandslos – jedenfalls wenn sich die Arbeitnehmer dagegen wehren.

Bernhard Baumann-Czichon

Die praktische Hilfe

Alle »Arbeitsrecht und Kirche«-Ausgaben auf CD-ROM
Über 5 Jahre Fachwissen, Artikel und Rechtsprechung

- Alle Ausgaben der Jahre 2004–2009
- Mit Volltext-Suche und umfassendem Inhalts-verzeichnis
- Auf jedem PC anwendbar
- Mit Rechtsprechungstexten zum kirchl. Arbeitsrecht
- Aktuelle Artikel zu allen arbeitsrechtlichen Themen in Kirche, Diakonie und Caritas
- Auch als Mehrplatz-versionen erhältlich

Jetzt bestellen

Die CD-ROM ist ab sofort lieferbar. Bestellen Sie jetzt über den untenstehenden Fax-Abschnitt oder per Post, Telefon oder E-Mail.

Kellner-Verlag
St.-Pauli-Deich 3 • 28199 Bremen • Telefon: 0421-77866
buchservice@kellnerverlag.de • www.kellnerverlag.de

Rechung beiliegend. Lieferung erfolgt versandkostenfrei.

Für Abonnenten der AuK nur € 16,90
(regulärer Preis € 29,90)

Fax-Bestellung an 0421 - 704058

An die Mitarbeitervertretung der

Zu Händen:

Straße:

PLZ/Ort:

Telefonnummer:

E-Mail:

Ja, **wir bestellen ____ Exemplar(e) der AuK-CD-ROM als**

- ☐ **Einzelplatzversion**
- ☐ **Version für fünf Arbeitsplätze (€ 49,80)**
- ☐ **Version für zehn und mehr Arbeitsplätze (€ 79,80)**

Soziale Arbeit ist **mehr wert**

Was läuft schief in Diakonie und Caritas?

ver.di startet die Aktion »Schwarze Schafe« und verleiht den übelsten Abweichlern von kirchlichem Arbeitsrecht das schwarze Schaf.

Erster Preisträger ist das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, dass bei circa 450 Mitgliedern auf stolze 120 Abweichler kommt! Hier ist das System des dritten Weges dieses diakonischen Werkes selbst das schwarze Schaf.

Weitere schwarze Schafe in Caritas und Diakonie können benannt werden: info@streikrecht-ist-grundrecht.de

Benannte schwarze Schafe und Informationen unter: www.streikrecht-ist-grundrecht.de

Unsere Ansprechpartner/innen in den ver.di Landesbezirken

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

Hamburg
Arnold Rekittke
Tel. 040 / 2858-4147
arnold.rekittke@verdi.de

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

Hessen
Georg Schulze-Ziehaus
Tel. 069 / 2569-1322
georg.schulze-ziehaus@verdi.de

Nordrhein-Westfalen
Sylvia Bühler
Tel. 0211 / 61824-290
sylvia.buehler@verdi.de

ver.di Landesbezirk
Berlin-Brandenburg
Meike Jäger
Tel. 030 / 8866-5250
meike.jaeger@verdi.de

SAT (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen)
Petra Petzoldt
Tel. 0341 / 52901-231
petra.petzoldt@verdi.de

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

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

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

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

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

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

ver.di

Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft