

Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

3 2012



aus dem **Inhalt**

- 74** Die Arbeit der Mitarbeitervertretung – Die Arbeitsbefreiung
- 81** Pflege in Not
- 86** Schlampige Kopisten, Diakonie und Caritas klonen sich Tarifrechte: Zu Unrecht
- 90** AVR DW EKD: Rendite statt (Urlaubs-) Reise
- 92** Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis – Teil 9

ISSN 1614-1903

Kellner
Dienste • Güter

Kirchliches Arbeitsrecht in der Krise – wie kommt man zu gerechten Arbeitsbedingungen?

Mitte der 1970er-Jahre ist die Kirche angetreten, um mit ihrem ›Dritten Weg‹ die Auseinandersetzung um die Höhe der Löhne und sonstigen Arbeitsbedingungen auf kirchengemäße Weise zu gestalten. In den Zeiten der Selbstkostenerstattung (also bis 1994) erwies sich dieser Weg als Nebenstrecke. Denn im Wesentlichen

wurde das Tarifergebnis des öffentlichen Dienstes abgeschrieben. So war dieser Weg – wenn auch mit Verzögerungen und Umwegen – immerhin befahrbar. Doch inzwischen ist dieser Weg zur Sackgasse geworden. Denn das Ziel, nämlich gleichwertige Arbeitsbedingungen für die diakonischen Mitarbeiter zu schaffen und dabei die Arbeitnehmer auf Augenhöhe zu beteiligen, wird schon lange nicht mehr erreicht.

Darüber hinaus versuchen viele kirchliche Arbeitgeber alles, um sich aus dem kirchlichen Arbeitsrecht zu befreien: Sie setzen eigene Leiharbeitsfirmen ein, sie missachten das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften, vor allem geringfügig Beschäftigter, und sie setzen sich über die Verpflichtung zur Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts hinweg.

Dieser Band enthält die Fachbeiträge der 9. Kasseler Fachtagung und zeigt Handlungsmöglichkeiten für Mitarbeitervertretungen auf.



**40 Seiten,
DIN A4, geheftet,
12,90 Euro**

**Nur erhältlich auf
Bestellung beim:**

Kellner
Verlag - Bremen

KellnerVerlag
St.-Pauli-Deich 3
28199 Bremen
Tel. 0421-77 8 66
Fax 0421-70 40 58
buchservice@kellnerverlag.de
www.kellnerverlag.de

Arbeitsrecht und Kirche
Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

Redaktion:

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

Redaktionsanschrift:

Am Hulsberg 8
28205 Bremen
Telefon: 04 21-4 39 33-53
Telefax: 04 21-4 39 33 33
eMail:
arbeitsrechtkirche@
nord-com.net

**Verlagsanschrift und
Anzeigenverwaltung:**

SachBuchVerlag Kellner,
St.-Pauli-Deich 3
28199 Bremen
Telefon: 04 21-778 66
Telefax: 04 21-704058
eMail:
arbeitsrechtundkirche@
kellnerverlag.de
www.kellnerverlag.de

Herstellung:

Manuel Dotzauer

Grafische Gestaltung:

Designbüro
Möhlenkamp, Bremen
Marlis Schuldt,
Jörg Möhlenkamp

Bezugspreis:

Einzelheft Euro 12,90
Abonnement: pro Jahr
Euro 50,- (4 Ausgaben)
Euro 60,- inkl. AuK-
Schnelldienst
Kündigungsmöglichkeit:
4 Wochen vor Jahresende.

Nachdruck nur mit Erlaub-
nis des Verlags. Die Ver-
wendung für Zwecke ein-
zelner Mitarbeitervertretun-
gen oder deren Zusam-
menschlüsse (z. B. für
Schulungen) ist bei
Quellenangabe gestattet.
Bitte Belegexemplare
an den Verlag senden.

Für unverlangt ein-
gesandte Manuskripte
kann keine Gewähr
übernommen werden.

Liebe Leserin, lieber Leser,

kurz nach Redaktionsschluss verkündete das Bundesarbeitsgericht die Entscheidung, ob die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di in diakonischen Einrichtungen zum Streik aufrufen darf. Die Landesarbeitsgerichte Hamburg und Hamm hatten zuvor der Gewerkschaft das Streikrecht zugestanden. Sie werden inzwischen wissen, ob der so genannte ›Dritte Weg‹ weiterhin praktiziert werden kann. Welche Auffassung die AuK dazu vertritt, ist Ihnen bereits vielfältig dargelegt worden.

Auf ein anderes schwärendes Thema möchte ich Sie hinweisen, das nicht nur bei Caritas und Diakonie, sondern irgendwann im Leben eines jeden Menschen bedeutsam werden kann: Pflege im Alter. Dazu hat der KellnerVerlag jüngst ein Buch einer Altenpflegerin herausgebracht, in dem auch gewerkschaftliche Aspekte eine Rolle spielen. Es handelt sich um die Veröffentlichung von Annette Rehwald: Pflege im Schweinsgalopp – Die unerhörten Erlebnisse der Schwester Annette.

Ständiger Zeitdruck, unzumutbare Arbeitszeiten und vernachlässigte Patienten bei schlechter Bezahlung sind die Widrigkeiten, mit denen sich Schwester Annette rumschlagen muss. Die energiegeladene norddeutsche Pflegekraft lässt sich jedoch von nichts und niemandem einschüchtern. Sie prangert Missstände an und hilft, wo sie kann. Wertvolle Erfahrungen aus dem Bereich der Pflege gepaart mit praktischen Tipps für Angehörige und zur Interessenvertretung. Mit 14 Seiten Ratgeberteil. Siehe Seite 82.

Der Beitrag von Nora Wölfl ab Seite 74 verdient besondere Aufmerksamkeit, weil die erforderlichen Schulungsmaßnahmen für MAV-Mitglieder unverzichtbar sind, um die Aufgaben ordnungsgemäß ausführen zu können.

*Mit besten Wünschen
verbleibt Ihr Verleger
und ver.di-Kollege
Klaus Kellner*



Verleger

Klaus Kellner



Inhalt

- 74** Die Arbeit der Mitarbeitervertretung – Die Arbeitsbefreiung
- 81** Pflege in Not
- 84** Bielefelder Appel
- 86** Schlampige Kopisten, Diakonie und Caritas klonen sich Tarifrechte: Zu Unrecht
- 90** AVR DW EKD: Rendite statt (Urlaubs-) Reise
- 92** Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis – Teil 9
- 96** Aktuelle Meldungen
- 98** Krankenversicherung beim Zusammentreffen unterschiedlicher Einkunftsarten
- 100** Rechtsprechung
- 100** Seminartermine November bis Dezember 2012

Die Arbeit der Mitarbeitervertretung

Die Arbeitsbefreiung

Nora Wölfel

Die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung ist zeitaufwändig und erfordert Kenntnisse und Fähigkeiten, die sich die Mitglieder der Mitarbeitervertretung in der Regel erst im Rahmen ihrer Amtszeit aneignen müssen. Die Autorin zeigt die Möglichkeiten der Arbeitsbefreiung von Mitarbeitervertretern, insbesondere auch der Arbeitsbefreiung für Schulungen zur Fortbildung der Mitarbeitervertretung.



Die Autorin

Nora Wölfel,
Rechtsanwältin,
Bremen

arbeitsrecht@bremen.de

Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind im Rahmen ihrer allgemeinen Arbeitszeit von ihrer Arbeitspflicht befreit, soweit dies für die Tätigkeiten der Mitarbeitervertretung notwendig ist. Diese Befreiung von der Arbeitspflicht führt nicht zu einer Minderung der Bezüge. Dies ist unter dem Stichwort der Arbeitsbefreiung in § 19 Abs. 2 MVG-EKD geregelt.

Wie wird über die Arbeitsbefreiung entschieden?

Die Arbeitsbefreiung des Mitarbeitervertreters muss nicht von der Dienststellenleitung im Voraus genehmigt werden. Sie bedarf damit nicht der Zustimmung durch den Arbeitgeber. Der Mitarbeitervertreter entscheidet eigenverantwortlich nach pflichtgemäßem Ermessen, ob eine Arbeitsbefreiung notwendig ist. Bei dieser Entscheidung steht dem Mitarbeitervertreter ein Beurteilungs- und Ermessensspielraum zu, d. h. er muss gewissenhaft die Notwendigkeit überprüfen und bei ruhiger und vernünftiger Würdigung aller Umstände die Versäumung der Arbeitszeit zur Ausübung der Tätigkeit für erforderlich halten.

Dabei sollte sich jeder Mitarbeitervertreter klar werden, dass die notwendige Arbeit der Mitarbeitervertretung Vorrang vor der Arbeitspflicht hat. Hier besteht häufig das Problem, dass es den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung selbst widerstrebt, diesen Vorrang vor den dienstlichen Pflichten zu praktizieren. Zum Einen steht dem häufig die Identifikation mit der Arbeit entgegen, zum Anderen wird Rücksicht auf Kolleginnen und Kollegen genommen, die den durch den Ausfall anfallenden Arbeitsaufwand aufzufangen haben. Tatsächlich kann eine solche Situation auch zu Belastungen mit Kolleginnen und Kollegen oder den Vorgesetzten führen. Umso wichtiger ist es, vor allem den Kolleginnen und Kollegen regelmäßig – vor allem auch bei Erfolgen – zu ver-

deutlichen, warum die Arbeit für die Mitarbeitervertretung von so großer Bedeutung ist. Insofern lässt sich dann auch der Druck am Arbeitsplatz vermeiden oder zumindest verringern.

Bei einer stetigen Überlastungssituation eröffnet das Gesetz aber auch die Möglichkeit, dass der betroffene Mitarbeitervertreter den Antrag stellt, von seinen dienstlichen Pflichten in angemessenem Umfang entlastet zu werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Ausübung des Amtes innerhalb der Arbeitszeit in der Regel ohne Ausfälle nicht möglich ist. Eine Entlastung kann zum einen erfolgen, indem ein fest umrissener Aufgabenkreis verkleinert wird oder dadurch dass eine Ersatzkraft eingestellt wird. Bei Lehrern z. B. führt ein solcher Antrag in der Regel zu einem Anspruch auf Reduzierung der Regelunterrichtsverpflichtung.

Wann ist eine Arbeitsbefreiung ›notwendig?‹

Bei der Frage der ›Notwendigkeit‹ ist darauf abzustellen, ob bei Nichterbringung dieser Tätigkeit die ordnungsgemäße Durchführung der durch das Mitarbeitervertretungsgesetz geregelten Aufgaben gefährdet ist. Dabei bezieht sich der Begriff der ›Notwendigkeit‹ neben der Tätigkeit auch auf die Dauer der Arbeitsbefreiung, sowie ihren Zeitpunkt. Zu beachten ist auch, ob z. B. freigestellte Mitglieder der Mitarbeitervertretung – wenn es denn welche gibt – die Aufgabe erfüllen könnten und welche Auswirkungen die Abwesenheit an der Arbeitsstelle hätte.

Notwendige Tätigkeiten sind zunächst solche zur Erfüllung der gesetzlich geregelten Aufgaben. Dies sind z. B. die Teilnahme an Sitzungen, aber auch die dafür erforderliche Vor- und Nachbereitung, die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung, das Abhalten von Sprechstunden, das Aufsuchen von Mitarbeitern am Arbeitsplatz, die Teilnahme an Mitarbeiterversammlungen, die Beratung mit der Dienststellenleitung, die Teilnahme an Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung und die Informations-einholung bei Außenstehenden, z. B. Gewerkschaften, Rechtsanwälten oder Beratungsstellen.

Aber auch außerhalb des MVG liegende Aufgaben können hierzu gehören, so z. B., wenn die Agentur für Arbeit eine Stellungnahme erbittet oder die Hauptfürsorgestelle im Rahmen des Zustimmungsverfahrens zur Kündigung die Mitarbeitervertretung anhört.

Nicht zu den Aufgaben der Mitarbeitervertretung gehört die Teilnahme an Veranstaltungen ausschließlich gewerkschaftlichen Charakters. Ausnahmsweise kann eine Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen mit unterrichtendem Charakter erforderlich sein, wenn das Thema einen betrieblichen Bezug aufweist. Auch Rechtsstreitigkeiten einzelner Mitarbeiter gehören nicht in den Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung, eine Prozessbeobachtung kann

aber ausnahmsweise notwendig sein, wenn zu erwarten ist, dass die Mitarbeitervertretung notwendige Informationen zur Durchführung einer ihrer Aufgaben erhält, die sie anders nicht bekommen kann. Nicht zu den Aufgaben der Mitarbeitervertretung gehört die Vorbereitung eines Mitarbeiterausfluges oder auch Krankenbesuche bei Kollegen. Auch hier kann es Ausnahmen geben, etwa, wenn nach einem Arbeitsunfall ein Gespräch mit dem Kollegen notwendig ist, um kurzfristig über Unfallgefahren Auskunft zu erhalten, die auch andere Kollegen am Arbeitsplatz betreffen können.

Eine weitere erforderliche Aufgabe für die Mitarbeitervertretung stellt das Eigenstudium dar. Auch die Qualifikation eines Mitarbeitervertreters in Form des Eigenstudiums ist erforderliche Aufgabe zur Ausübung der Tätigkeit für die Mitarbeitervertretung, sodass auch hierfür Arbeitsbefreiung zu gewähren ist. Häufig wird das Eigenstudium von Mitarbeitervertretern in der Freizeit vorgenommen, jedoch sollte man sich darüber klar werden, dass die Weiterbildung zur Aufgabenerfüllung gehört, so dass hierfür Arbeitsbefreiung in Anspruch genommen werden kann.

Wie muss der Mitarbeitervertreter vorgehen, wenn er eine Arbeitsbefreiung benötigt?

Da die Arbeitsbefreiung zu einer Störung im Arbeitsablauf führt, sind Mitglieder der Mitarbeitervertretung dazu verpflichtet, sich für die Zeit der Tätigkeit für die Mitarbeitervertretung bei dem entsprechenden Vorgesetzten abzumelden. Hierbei muss der Mitarbeitervertreter lediglich in groben Zügen den Grund und – soweit absehbar – die ungefähre Dauer für die begehrte Arbeitsbefreiung mitteilen, in der Regel genügt eine mündliche Unterrichtung, dass Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahrgenommen werden. Die Abmeldung soll rechtzeitig erfolgen, was im Zweifel bedeutet, dass Sie unverzüglich bei Kenntnis der Erforderlichkeit einer Arbeitsbefreiung gegenüber den Vorgesetzten erfolgen soll. Bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz sollte der Vorgesetzte auch hiervon informiert werden, damit auch hier keine Störungen im Arbeitsablauf auftreten.

Kann die Dienststellenleitung gegen eine Arbeitsbefreiung vorgehen?

Die Dienststellenleitung kann die Notwendigkeit einer Arbeitsbefreiung in Zweifel ziehen, allerdings ist sie dann verpflichtet eine auf den Einzelfall bezogene substantielle Begründung abzugeben. Stellt sich heraus, dass die Inanspruchnahme von Arbeitsbefreiung nicht erforderlich war, so kann dem Mitglied der Mitarbeitervertretung für diesen Zeitraum der Lohn gekürzt werden, wenn der Mitarbeitervertreter die Wahrnehmung dieser Tätigkeit nicht für erforderlich

halten konnte und auch nicht für erforderlich halten durfte. Im schlimmsten Falle kann das Mitglied deswegen abgemahnt werden. Eine solche Sanktionierung kommt allerdings nur in Betracht, wenn der Mitarbeitervertreter auf eine besonders schwerwiegende Art und Weise seine Pflichten verletzt hat. Eine bloß unklare Lage reicht hier nicht aus.

Zur Klarstellung: Wenn der Mitarbeiter nach Abwägung aller Umstände zu einem Ergebnis gekommen ist, dass im Nachhinein fragwürdig ist oder sogar als Fehleinschätzung betrachtet werden kann, so ist dies noch kein Grund zur Lohnkürzung, erst recht nicht zur Abmahnung. Erst wenn man nach Würdigung der Kenntnisse des Mitarbeitervertreters und der Umstände der Situation zu dem Schluss kommt, dass der Mitarbeitervertreter bei einer gewissenhaften Prüfung nicht zu dem Ergebnis der Notwendigkeit hätte kommen können und dürfen, dass also hier eine gewissenhafte Prüfung nicht erfolgt ist, dann kann dies eine Lohnkürzung auslösen. In der Regel kann man aber davon ausgehen, dass der gesunde Menschenverstand hier weiterhilft: Wenn der Mitarbeitervertreter ernstliche Zweifel daran hat, ob die Tätigkeit für die Mitarbeitervertretung zu dem Zeitpunkt in der Form erforderlich ist, sollte hier ein Tätigwerden unterbleiben. Fordert ein Kollege z. B. zu einem Besuch der Eisdielen auf, »um nur mal ein bisschen zu schnacken«, so wird eine Prüfung ergeben, dass diese Umstände weder in Hinsicht auf den Inhalt, noch den Ort des Gesprächs eine Arbeitsbefreiung rechtfertigen. Äußert der Kollege hingegen, dass er Stress mit seinem Vorgesetzten und Angst habe, mit einem Mitglied der Mitarbeitervertretung von diesem gesehen zu werden, so kann dies auch den Besuch einer Eisdielen auf einen Kaffee notwendig machen. Hier muss der Mitarbeitervertreter die Situation und ggf. die Bedürfnisse des Kollegen beurteilen. Die Dienststellenleitung ist dann nicht befugt, den Beurteilungsspielraum der Mitarbeitervertretung »auszuhöhlen«, indem sie die Richtigkeit der Beurteilung in Frage stellt.

Sollte dies dennoch vorkommen, ist es wichtig, dass einerseits die Mitarbeitervertretung klare Position bezieht, zum anderen sollte der Mitarbeitervertreter, der von einer Lohnkürzung betroffen ist, das Arbeitsgericht anrufen und den zu Unrecht einbehaltenen Lohn einklagen. Ein solch rigoroses Vorgehen ist in solchen Fällen anzuraten, denn auf lange Sicht würde eine solche Umgangsweise der Dienststelle mit den Arbeitsbefreiungen dazu führen, dass die Mitarbeitervertreter aus Angst vor Lohneinbußen oder gar Abmahnung nicht mehr unabhängig entscheiden können und im Zweifel nicht für die Mitarbeitervertretung tätig werden.

Was passiert, wenn Aufgaben außerhalb der individuellen Arbeitszeit anfallen?

Wenn eine Erfüllung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen innerhalb der persönlichen Arbeitszeit nicht möglich ist, ist für die daraus resultierende Mehrarbeit Freizeitausgleich zu gewähren. Häufig tritt ein solcher Fall im Rahmen der Anwesenheit bei Sitzungen der Mitarbeitervertretung ein. Denn in Einrichtungen, in denen überwiegend im Schichtdienst gearbeitet wird, wird es schwer sein, dass die Sitzung in die Arbeitszeit aller Mitglieder gelegt wird, dass also alle zur gleichen Zeit Dienst haben. In einem solchen Fall haben die Mitglieder, welche keinen Dienst hatten, einen Anspruch auf Freizeitausgleich. Dieser ist zu beantragen und darf nicht durch Vergütung ersetzt werden.

Folgendes ist dabei zu berücksichtigen: Sollte ein Mitglied der Mitarbeitervertretung mehr Zeit, als die vertraglich geschuldete Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben der Mitarbeitervertretung benötigen, hat ggf. zunächst eine Umverteilung auf andere Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu erfolgen, soweit dies möglich ist.

Sonderfall: Arbeitsbefreiung für Schulungen

Die Mitglieder einer Mitarbeitervertretung kommen meistens aus sehr unterschiedlichen Berufsfeldern. Für die Erfüllung der komplexen Aufgaben in der Mitarbeitervertretung sind allerdings spezielle und vielfältige Kenntnisse unerlässlich. Insofern ist es notwendig, dass die einzelnen Mitglieder der Mitarbeitervertretung geschult werden. Dieser Anspruch auf Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen zur Erlangung der für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse ist in § 19 Abs. 3 MVG-EKD geregelt.

Die Mitarbeitervertretung sollte das Thema Schulungen stets aktiv und auch strategisch angehen. Sie sollte auch grundlegenden Überlegungen gerade zu Beginn einer Amtszeit ausreichend Raum in den Sitzungen geben, denn je strukturierter die einzelnen Themenbereiche abgedeckt werden und die Kompetenzbildung aller Mitglieder der Mitarbeitervertretung stattfindet, desto leichter wird die Arbeit in der Mitarbeitervertretung von der Hand gehen und desto qualitativ besser kann die Mitarbeitervertretung die Belange der Mitarbeiter vertreten. Hierbei ist es auch wichtig, Kontinuität zu schaffen, d. h. die Mitarbeitervertretung als Organ so aufzustellen, dass sich die Kompetenzen nicht auf einzelne Mitglieder konzentrieren, sondern dass die Mitarbeitervertretung auch im Falle eines Ausfalls oder nach einer Besetzungsänderung nach Neuwahlen weiterhin in der Lage ist, die Aufgaben kompetent zu erfüllen.

Anspruch auf Schulung

Mitglieder einer Mitarbeitervertretung sind nach § 19 Abs. 3 MVG-EKD berechtigt, für die Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit an Tagungen und Lehrgängen teilzunehmen, soweit diese Schulungen ihnen die für die Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse vermitteln. Grundsätzlich hat also jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung einen Anspruch auf vier Wochen Schulung pro Amtszeit. Zu beachten ist, dass auf diese vier Wochen nur solche Veranstaltungen anzurechnen sind, für die das Mitglied einer Arbeitsbefreiung nach § 19 Abs. 3 MVG-EKD in Anspruch genommen hat. Nicht anzurechnen ist die Teilnahme an Veranstaltungen in der Freizeit oder während des Urlaubs oder an Veranstaltungen, für die Bildungsurlaub gewährt wurde.

Der Anspruch auf die ganzen vier Wochen besteht im Übrigen auch für Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die erst in der laufenden Amtsperiode Mitglied der Mitarbeitervertretung wurden. Der Anspruch wird hier nicht anteilig gekürzt. Dieser Anspruch ist ein individueller Anspruch, die Entscheidung, wer wann an welcher Fortbildung teilnimmt, trifft aber nicht das Mitglied allein, sondern die Mitarbeitervertretung als Kollegialorgan.

Es ist aber auch möglich, das Gesamtkontingent an individueller Schulungszeit unter den Mitgliedern unterschiedlich zu verteilen. Über eine solche Aufteilung des Schulungsanspruchs zwischen den einzelnen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung muss dann allerdings eine Dienstvereinbarung geschlossen werden. Das heißt dann, dass nicht gezwungenermaßen jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung vier Wochen in Anspruch nehmen muss, sondern dass auch vereinbart werden kann, dass einem einzelnen Mitglied sechs Wochen zustehen, während ein anderes Mitglied lediglich zwei Wochen Schulung in Anspruch nehmen kann. Dies hat in mehreren Fällen Vorteile: Zum einen können neue Mitglieder der Mitarbeitervertretung einen erhöhten Schulungsbedarf gegenüber langjährigen Mitgliedern haben, zum anderen kann dies auch beim Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung der Fall sein, der eventuell weiterreichendere Kenntnisse und Kompetenzen aufweisen muss, als andere Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Eine solche Regelung ist aber auch von Vorteil, wenn in der Mitarbeitervertretung Teilzeitkräfte vertreten sind, für welche es u. U. eine größere Belastung sein kann, an einwöchigen Schulungsveranstaltungen teilzunehmen, als für ein Mitglied der Mitarbeitervertretung, welches in Vollzeit arbeitet. Auch persönliche Gründe, die eine längere Abwesenheit unmöglich machen, sind hier von Bedeutung. Zu beachten ist hier aber auch wieder, dass sich hier nicht eine Konzentration der Kompetenzen auf nur wenige Mitglieder herausbildet, sondern dass die Mitarbeitervertretung als Organ ausreichend geschult ist.

Die Mitarbeitervertretung sollte dementsprechend zu Beginn der Amtszeit eine Bestandsaufnahme der Fähigkeiten und Kenntnisse der einzelnen Mitglieder machen, damit klar wird, in welchen Bereichen die Mitarbeitervertretung insgesamt einen geringen Kenntnisstand hat und inwieweit für die einzelnen Mitglieder spezieller Schulungsbedarf (etwa hinsichtlich der Grundlagen der Mitarbeitervertretungsarbeit) besteht. Außerdem sollten die persönlichen Möglichkeiten hinsichtlich einer Abwesenheit für eine Schulung besprochen werden, so dass sich ein Gesamtbild ergibt, bei dem sich einschätzen lässt, ob eine Dienstvereinbarung Sinn machen würde.

Wie kommt es zu einer Teilnahme an einer bestimmten Schulung?

Da die Entscheidung über die Teilnahme an einer Tagung oder einer Fortbildung nicht dem einzelnen Mitglied der Mitarbeitervertretung obliegt, sondern der Mitarbeitervertretung als Kollegialorgan, muss diese in einer Sitzung den Beschluss zur Teilnahme eines bestimmten Mitgliedes an einer bestimmten Schulungsveranstaltung fasst. Es reicht nicht, dass ein Beschluss zur Teilnahme an irgendeiner Veranstaltung vorliegt, oder dass die Teilnahme nachträglich genehmigt wird.

Für diese Entscheidung wer, wann an welcher Fortbildung teilnehmen kann, sieht das MVG-EKD als Rahmen lediglich vor, dass die Schulung die ›für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderlichen Kenntnisse vermitteln‹ muss. Bei der Bewertung, wann die Teilnahme erforderlich ist, steht der Mitarbeitervertretung ein Beurteilungsspielraum zu. Das heißt, dass die Mitarbeitervertretung die eigenen Interessen (wie z. B. die Dringlichkeit der Fortbildung für die Arbeit), die Interessen der Mitarbeiter, sowie die Interessen der Dienststelle abwägen und dann zu einem aus ihrer Sicht – aber mit dem Maßstab eines objektiven Dritten – angemessenen Ergebnis kommen muss. Die Darlegung der Erforderlichkeit durch die Mitarbeitervertretung ist dabei nur sehr eingeschränkt zu verlangen. Denn die Kontingentierung der Schulungen auf maximal vier Wochen stellt schon sicher, dass hier keine ›Überschulung‹ stattfindet.

Für eine spätere Beurteilung, ob die Mitarbeitervertretung davon ausgehen konnte, dass die Schulung in diesem Sinne erforderlich war, kommt es immer auf den Zeitpunkt der Beschlussfassung der Mitarbeitervertretung und auf ihre Perspektive an. Später eingetretene Umstände und eine andere Auffassung der Dienststellenleitung machen eine Entscheidung nicht im Nachhinein richtig oder fehlerhaft. Die Kontrolle kann sich nur darauf beschränken, ob ein vernünftiger Dritter der die Interessen des Betriebes einerseits und die der Mitarbeitervertretung andererseits gegeneinander abzuwägen hat, eine derartige Entscheidung getroffen hätte.

Welche Inhalte sollten die Schulungen haben?

In der Wahl der Inhalte der Schulungen ist die Mitarbeitervertretung grundsätzlich frei. Eine Schulung ist dann erforderlich, wenn sie notwendig ist, damit die Mitarbeitervertretung ihre Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann. Für die Notwendigkeit der Teilnahme an bestimmten Schulungen sind dabei die konkreten Verhältnisse der Dienststelle und die individuellen Kenntnisse des einzelnen Mitgliedes zu berücksichtigen. Hierbei sind stets die konkreten Verhältnisse der Dienststelle und die individuellen Kenntnisse des einzelnen Mitgliedes zu berücksichtigen.

Hierbei ist es ratsam, dass die Mitarbeitervertretung bei der Entscheidung über die Teilnahme der einzelnen Mitglieder der Mitarbeitervertretung strategisch vorgeht, um in möglichst vielen Bereichen ausreichend Kompetenzen zu erwerben.

Zunächst ist es unerlässlich für die Arbeit der Mitarbeitervertretung, dass die Mitglieder Kenntnisse im Kirchen-, Arbeits- und Sozialrecht haben. Darüber hinaus sind in einigen Bereichen tarifrechtliche Kenntnisse unerlässlich. Die Mitarbeitervertretung muss allerdings auch in anderen Bereichen Kompetenzen aufweisen. So folgt aus dem Gebot der sparsamen Verwendung von Mitteln, dass die Mitarbeitervertretung in der Lage sein muss, ihre Arbeit rational und effektiv zu organisieren. Es kann also erforderlich sein, dass sie sich auch in diesen Bereichen, d.h. in rationaler Büroorganisation, in effektiver Entscheidungsfindung und in Diskussions- und Verhandlungsführung qualifiziert.

Ohne Frage ist ein Grundlagenseminar zum Mitarbeitervertretungsgesetz zu Beginn der Amtstätigkeit für jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung erforderlich. Auch ein Wochenseminar zu den Grundlagen des Arbeitsrechts sollte jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung zu Beginn seiner Tätigkeit besuchen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn das betroffene Mitglied noch keine Grundkenntnisse in diesen Bereichen hat.

Problematischer wird die Beurteilung in Fällen, in denen die Seminare speziellere Themen behandeln. Hier ist einerseits danach zu fragen, ob diese speziellen Kenntnisse einen Bezug zur Dienststelle haben. Eine Teilnahme an einem Seminar zum Thema ›Mobbing‹ ist beispielsweise nur dann erforderlich, wenn tatsächliche Anhaltspunkte dafür bestehen, dass auf Grund von betrieblichen Konflikten ein Handlungsbedarf für die Mitarbeitervertretung besteht. Davon kann allerdings in größeren Einrichtungen regelmäßig ausgegangen werden. Auch Fortbildungen zum Thema ›Qualitätsmanagement‹ oder ›Zusatzversorgung‹ können erforderlich sein, wenn die Dienststelle eine Einführung oder Neuerungen in dieser Hinsicht plant. Voraussetzung ist allerdings stets, dass es sich hier nicht um rein theoretische Fortbildungen handelt, sondern dass die Fortbildung die

Buchtipp:

Viele Details zum Thema werden ausführlich in der ab Anfang 2013 lieferbaren 4. Auflage des Kommentars zum MVG-EKD erläutert.



Siehe Seite 107

praktischen Auswirkungen in Einrichtungen – vor allem in Hinblick auf die Arbeit der Mitarbeitervertretung – behandelt.

Einen Sonderfall bilden Seminare, Fortbildungen und Tagungen zu speziellen gesellschafts- oder staatspolitischen Themen: Für die Arbeit von Betriebsräten ist weitgehend anerkannt, dass im Hinblick auf das weitläufige und vielschichtige Aufgabengebiet der Sachzusammenhang nicht zu eng gesehen werden darf und auch eine gewisse Allgemeinbildung gesellschaftspolitischer und staatsbürgerlicher Art jedenfalls zweckmäßig sein kann. So werden insbesondere auch Veranstaltungen, in denen verfassungsrechtliche Grundlagen des Arbeitsrechtes und seine Einbettung in das allgemeine Rechtssystem vermittelt werden, als geeignet angesehen. Dies muss auch für eine Mitarbeitervertretung gelten. Und da – im Unterschied zum weitergehenden Schulungsanspruch von Betriebsräten – die Mitarbeitervertretung lediglich einen Anspruch von vier Wochen hat, ist erst Recht davon auszugehen, dass die Mitarbeitervertretung die Freiheit haben muss, in diesem Kontingent auch solche Themenbereiche abzudecken.

Insgesamt gilt bei der Auswahl der Themen auch wieder: Eine gewissenhafte Prüfung des Bedarfs in der Mitarbeitervertretung, die Berücksichtigung von Zweifeln und Einwänden, führt in der Regel zu einer richtigen Entscheidung der Mitarbeitervertretung.

Welche und wie viele Mitglieder sollen an der Fortbildung teilnehmen?

Ohne Frage ist ein Grundlagenseminar zum MVG zu Beginn der Amtstätigkeit für jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung erforderlich. Auch ein Wochenseminar zu den Grundlagen des Arbeitsrechts sollte jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung zu Beginn seiner Tätigkeit besuchen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn das betroffene Mitglied noch keine Grundkenntnisse in diesen Bereichen hat. Hier empfiehlt es sich ggf. auch, dass mehrere Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu Beginn ihrer Tätigkeit gemeinsam an diesen Seminaren teilnehmen.

Bei Seminaren zu spezielleren Themengebieten wird man im Zweifel davon ausgehen können, dass es ausreichend ist, wenn einzelne Mitglieder der Mitarbeitervertretung an solchen Seminaren teilnehmen und das erlangte Wissen dann den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung vermitteln. Bei der Wahl des einzelnen Mitgliedes ist dann insbesondere zu berücksichtigen, welchen Kenntnisstand das einzelne Mitglied mitbringt und welche Aufgaben das Mitglied bisher in der Mitarbeitervertretung erfüllt hat und zukünftig erfüllen soll.

Geht es z. B. um die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu Themen wie »Diskussionsführung und Verhandlungstechnik«, dann ist z.B. erforderlich, dass das an der Schulung teilnehmende Mitglied eine

derart herausgehobenen Stellung in der Mitarbeitervertretung einnimmt, dass gerade seine Schulung für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung notwendig ist. Dies ist unproblematisch der Fall bei dem/der Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung, denn diese werden naturgemäß sowohl innerhalb der Mitarbeitervertretung, als auch mit der Dienststellenleitung und Dritten verhandeln und diskutieren. Auch für Schriftführer werden spezielle Fortbildungsveranstaltungen angeboten.

Die Mitarbeitervertretung kann auch ein Ersatzmitglied zu einer Schulungsveranstaltung schicken, wenn dies im Einzelfall zur Gewährleistung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich ist. Dies ist dann anzunehmen, wenn das Ersatzmitglied über einen längeren Zeitraum hinweg etwa an der Hälfte der Sitzungen der Mitarbeitervertretung teilgenommen hat und zu erwarten ist, dass dies auch zukünftig weiterhin der Fall sein wird.

Wann sollte man an Schulungen teilnehmen?

Die Verteilung der Tagungen und Lehrgänge innerhalb der Amtszeit obliegt der Mitarbeitervertretung. Hierbei findet eine Begrenzung auf vier Wochen statt, allerdings keinerlei Regelung, wie lange die einzelnen Schulungen sein sollen oder ob und wann sie stattfinden sollen. Das heißt, dass es auch möglich ist an einer Veranstaltung teilzunehmen, welche mehr als eine Woche dauert. Es kommt allein darauf an, ob es sich hierbei um eine erforderliche und angemessene Schulung handelt. Auch bei einer bevorstehenden Neuwahl kann weiterhin einen Anspruch auf Teilnahme an Fortbildungen bestehen, wenn die dort vermittelten Kenntnisse bis zum Ende der Amtszeit noch in die Arbeit der Mitarbeitervertretung eingebracht werden können.

Welche besonderen dienstlichen Erfordernisse sind zu berücksichtigen?

Hinsichtlich des Zeitpunktes der Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen sind außerdem die dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen. Als Hinderungsgründe kommen allerdings nur solche Erfordernisse in Betracht, die vorübergehender Natur sind, z. B. Krankheitsfälle, die Haupturlaubszeit oder saisontypischer Arbeitsanfall. Ist die Dienststelle ständig personell unterbesetzt, so hindert dies die Möglichkeit einer Teilnahme nicht.

Welcher Veranstalter soll es sein?

Zu beachten ist, dass die Mitarbeitervertretung bei der Auswahl der Veranstalter von Schulungsmaßnahmen frei ist. In Betracht kommen Veranstaltungen von Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüssen,

aber auch von Gewerkschaften oder gewerkschaftsnahen Trägern.

Bei der Auswahl geeigneter Schulungen hat die Mitarbeitervertretung aber Kostengesichtspunkte zu berücksichtigen. Zwischen zwei inhaltlich gleichwertigen Seminaren hat sie das kostengünstigere zu wählen. Es steht ihr allerdings bei der Bewertung der Gleichwertigkeit eine Beurteilungsspielraum zu, d. h. wenn Sie eine Fortbildungsmaßnahme für qualitativ höherwertig hält, ist sie berechtigt auch die Teilnahme an einer teureren Schulungsmaßnahme zu beschließen. Ebenso hat sie unter Kostengesichtspunkten die Entfernung des Veranstaltungsorts zur Dienststelle und die damit anfallenden Reisekosten zu berücksichtigen. Auch hier gilt im Zweifel: Zwischen zwei gleichwertigen Seminaren ist das weniger weit von der Dienststelle entfernte Seminar zu wählen.

In welcher Form ist die Dienststellenleitung zu informieren?

Die Mitarbeitervertretung hat die Teilnahme rechtzeitig gegenüber der Dienststellenleitung anzuzeigen. Zu der Mitteilungspflicht gehört die Information, welches Mitglied der Mitarbeitervertretung in welchem Zeitraum an welchem Ort an welcher Schulungsveranstaltung teilnehmen soll. Der Dienststellenleitung ist also auch das Lehrgangsthema anzugeben bzw. ggf. auch der Seminarplan, damit diese die Erforderlichkeit der Schulung einschätzen kann.

Rechtzeitig bedeutet hier, dass die Dienststellenleitung noch ausreichend Zeit hat, sich mit den inhaltlichen und organisatorischen Aspekten hinsichtlich der Schulung auseinanderzusetzen und ggf. für eine erforderliche Vertretung zu sorgen.

Hat die Mitarbeitervertretung die Schulungsmaßnahmen nicht rechtzeitig gegenüber der Dienststellenleitung angezeigt, so ist zu prüfen, ob alle anderen Voraussetzungen zur Teilnahme vorliegen. Ist dies der Fall, d. h. es stehen keine besonderen dienstlichen Erfordernissen entgegen und die Teilnahme ist auch hinsichtlich des Themas notwendig, so ist nach überwiegender Auffassung davon auszugehen, dass trotz der verspäteten Mitteilung keine Möglichkeit zur Verweigerung der Arbeitsbefreiung besteht.

Kann die Dienststellenleitung die Teilnahme versagen?

Sind die besonderen dienstlichen Erfordernisse nicht ausreichend berücksichtigt, kann die Dienststellenleitung die Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an einer Fortbildung versagen. Auch, wenn sie die Fortbildung nicht für erforderlich erachtet, wird sie im Zweifel die Arbeitsbefreiung und die Kostenübernahme verweigern. Unklar ist, innerhalb welcher Frist die Dienststellenleitung die Teilnahme verweigern kann. Zunächst ist davon auszugehen, dass von der Dienst-

stellenleitung eine angemessene kurzfristige Reaktion verlangt werden kann. Hier wird man im Zweifel von einer Frist von zwei Wochen ausgehen können. Da dies allerdings nicht gesetzlich geregelt ist, ist der Mitarbeitervertretung zu empfehlen, nach zwei Wochen bei der Dienststellenleitung nochmals nachzufragen, ob mit einer Arbeitsbefreiung und Kostentragung zu rechnen ist. Reagiert die Dienststellenleitung auf diese Nachfrage nicht, wird nach teilweiser Auffassung die Zustimmung der Dienststellenleitung unterstellt, nach anderer Auffassung eine Ablehnung. Hier ist zu empfehlen, von einer Ablehnung auszugehen, denn letztlich kann es hier zu einer Auseinandersetzung kommen, bei der das einzelne Mitglied der Mitarbeitervertretung das volle Risiko trägt. Es ist damit zu rechnen, dass die Dienststelle den Lohn kürzt und die Kosten der Schulung nicht trägt. Sollte bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung die Entscheidung zugunsten der Dienststellenleitung fallen, so wird das Mitglied, welches an der Schulung teilgenommen hat, die Kosten selbst tragen müssen.

Hat die Dienststellenleitung die Teilnahme wegen besonderer betrieblicher Erfordernisse versagt, dann kann die Mitarbeitervertretung einen Anspruch darauf haben, dass entweder ein anderes Mitglied an dem Seminar teilnimmt, oder dass das verhinderte Mitglied zu einem anderen Zeitpunkt an einer gleichartigen Veranstaltung teilnimmt. Ob dieser Anspruch besteht, ist wieder nach den oben genannten Kriterien zu beurteilen.

Wann sollte das Kirchengericht angerufen werden?

Aufgrund des Vorrangs der erforderlichen Arbeit der Mitarbeitervertretung, die nicht unter einem Genehmigungsvorbehalt seitens der Dienststellenleitung steht, kann man darüber nachdenken, ob den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung nicht auch bei der Frage der Arbeitsbefreiung zur Schulung ein Selbstentscheidungsrecht, d. h. ein Selbstbeurlaubungsrecht zusteht. Dies wäre – konsequent gedacht – der Fall. Dennoch gebieten es die Risiken – nämlich bei der Feststellung einer Fehlentscheidung die Kostentragung und der Lohnausfall durch das einzelne Mitglied der Mitarbeitervertretung –, dass die Mitarbeitervertreter hier nicht entgegen einer Ablehnung trotzdem das Seminar besuchen, sondern dass hier eine gerichtliche Prüfung vor Seminarbeginn erfolgt.

Versagt die Dienststellenleitung die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen bzw. gewährt keine Arbeitsbefreiung und Kostenübernahme, so kann zur Überprüfung dieser Entscheidung das Kirchengericht angerufen werden. Dies kann auch im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes, dass heißt im Schnellverfahren (Einstweilige Anordnung) geklärt werden, wenn der Zeitraum bis zum Seminarbeginn. Sollte sich die Mitarbeitervertretung nicht sicher sein, ob hier eine

Versagung zu Unrecht erfolgt ist, so sollte zunächst anwaltlicher Rat eingeholt werden.

Wer trägt die Kosten der Schulung und was ist noch zu beachten?

Die Kosten für die Teilnahme an Schulungen trägt die Dienststellenleitung gemäß § 30 Abs. 2 MVG-EKD. Das beinhaltet auch die Reisekosten und ggf. Stornokosten, soweit solche aufgrund einer verspäteten Versagung entstehen und die Schulung bereits gebucht war. Es können aber durch die Fortbildung auch andere Kosten entstehen, wie etwa Kindebetreuungskosten bei alleinerziehenden Mitgliedern, die an einer mehrtägigen Schulung teilnehmen. Diese Kosten hat die Dienststelle ebenfalls zu tragen.

Bei gewerkschaftlichen Schulungen ist zu berücksichtigen, dass die Gewerkschaft selbst durch die Kosten keinen Gewinn ziehen darf, da die Dienststelle nicht verpflichtet ist, die Arbeit von Arbeitnehmerkoalitionen zu finanzieren. Die Dienststelle hat insofern nur die tatsächlich entstandenen Kosten zu tragen, d. h. etwa die Kosten für Übernachtung, Verpfle-

gung, für die Unterlagen und Kosten für externe Referenten. Hier wird aber in der Regel bei gewerkschaftlichen Schulungen dieser Umstand bereits berücksichtigt und die Rechnung entsprechend aufgeschlüsselt, sodass der Dienststellenleitung nachvollziehbar dargelegt ist, welche Kosten Sie zu tragen hat.

Übersteigt die Lehrgangsdauer die individuelle Arbeitszeit, so steht dem Teilnehmer dafür kein weiterer Ausgleichsanspruch zu. Das gleiche gilt auch für An- und Abreise zum Tagungsort. Diese Zeiten werden nur als Arbeitszeit anerkannt, wenn es in der Dienststelle hierfür eine entsprechende Regelung gibt.

Eine Ausnahme bilden hier die Teilzeitkräfte, welchen im Falle einer Schulung Vergütungs- oder Ausgleichsansprüche bis zur Höhe der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten zustehen. Dies ist erst seit kurzer Zeit abschließend geklärt, so dass es hier im Einzelfall aufgrund von Unkenntnis der neuen Regelung Probleme geben kann. Eine Geltendmachung lohnt sich aber aufgrund der nunmehr klaren Rechtslage.

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2012



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

05.–09.11. in Springe

Strategie und Taktik der MAV

05.–09.11. in Springe

Kompetenz-Modul für Vorsitzende: MAV-Vorsitz

05.–09.11. in Springe

MVG in der ambulanten Pflege

19.–21.11. in Frenswegen

Demografischer Wandel und altersgerechtes Arbeiten

19.–23.11. in Frenswegen

Umstrukturierungsprozesse als MAV verantwortlich begleiten

21.–23.11. in Frenswegen

Datenschutz

26.–30.11. in Springe

Einführung in das Mitarbeitervertretungsrecht

Tagesveranstaltungen:

29.11.2012 in Hannover

Stress lass nach...<

17.01.2013 in Hannover

Wahlvorstandsschulung

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

Kosten

Wochenseminar:
780,- Euro
inkl. Unterkunft
und Verpflegung
Tagesseminar:
120,- Euro

Pflege in Not

Judith Ruthke-Mose

Der Bedarf an Pflegekräften wird in den kommenden Jahren drastisch ansteigen. Schon jetzt werden qualifizierte Pflegekräfte gesucht. Bei der Begegnung eines Fachkräftemangels werden vor allen Dingen auch die Arbeitsbedingungen in den Pflegeberufen eine große Rolle spielen. Die Autorin beschreibt auf der Grundlage einer Beschäftigtenumfrage zur Ermittlung des DGB-Index Gute Arbeit die schwierigen Arbeitsbedingungen und ihre Auswirkungen in der Pflege.



Die Autorin

Judith Ruthke-Mose,
wissenschaftlich-
juristische Assistentin
arbeitsrecht@bremen.de

Der Bedarf an Pflegekräften wird in den kommenden Jahren drastisch ansteigen. Schon jetzt werden qualifizierte Pflegekräfte gesucht. Bei der Begegnung eines Fachkräftemangels werden vor allen Dingen auch die Arbeitsbedingungen in den Pflegeberufen eine große Rolle spielen. Die Autorin beschreibt auf der Grundlage einer Beschäftigtenumfrage zur Ermittlung des DGB-Index Gute Arbeit die schwierigen Arbeitsbedingungen und ihre Auswirkungen in der Pflege.

Aktuell ist die Zukunft der Pflegeberufe wohl eines der meist diskutierten gesundheitspolitischen Themen.

Aufgrund der Zunahme an älteren und alten Menschen in der Gesellschaft (demografischer Wandel) ist davon auszugehen, dass auf der Basis einer konstanten altersspezifischen Pflegewahrscheinlichkeit die Zahl der Pflegbedürftigen auf ca. 3,4 Millionen im Jahre 2030 ansteigen wird.¹

Einhergehend mit dem erwarteten Anstieg der Zahl der Pflegebedürftigen, wird auch der Bedarf an Pflegekräften in den kommenden Jahrzehnten drastisch ansteigen. Laut einer aktuellen Studie des Wirtschaftsprüfungsunternehmens Pricewaterhouse Coopers (PwC) werden bis einschließlich 2030 knapp eine halbe Million Pflegekräfte fehlen.² Um diesem Fachkräftemangel im Gesundheitswesen begegnen zu können, werden insbesondere faire und leistungsgerechte Bezahlungen, die Erhöhung des Ansehens und der gesellschaftlichen Wertschätzung für den Pflegeberuf, die Zusammenführung der Ausbildungen von Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie die Erhöhung der Ausbildungszahlen gefordert.³

Erstaunlich ist, dass in diesem Zusammenhang die konkreten Arbeitsbedingungen von Altenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpflegerinnen kaum Beachtung finden. Dabei ergreifen auch aufgrund der sehr hohen Arbeitsbelastung und zeitlichen Intensität immer weniger Menschen einen Pflegeberuf. Die Arbeitsbelastung in den Pflegeberufen sei nur noch schwer erträglich, so Ellen Paschke Mitglied des ver.di Bundesvorstands. Ein Pflegenotstand sei nur noch abwendbar, wenn deutlich mehr Personal zur

Bewältigung der Arbeit eingestellt, die Arbeitsbelastung drastisch reduziert und die Einkommensbedingungen spürbar verbessert würden.⁴

Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten

Eine von der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di in Auftrag gegebene Sonderauswertung der Ergebnisse des DGB-Index ›Gute Arbeit‹⁵ belegt nun auch zahlenmäßig, dass eines der größten Probleme ihrer Arbeit für Krankenhaus-Beschäftigte die Arbeitsintensität ist. Die Studie, die auf Ergebnissen von Beschäftigtenumfragen basiert, zeigt insgesamt, dass die Arbeit in Krankenhäusern von den Beschäftigten sehr viel schlechter eingeschätzt wird als in anderen Branchen.

Dabei haben die in den letzten Jahren vorgenommenen tief greifenden Systemwechsel in der Finanzierung des Krankenhausbetriebes wesentlichen Anteil an der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Dies sind zum einen die 1993 eingeführte Deckelung des Krankenhausbudgets, die die jährlichen Budgeterhöhungen für Krankenhäuser an die Entwicklung der beitragspflichtigen Einnahmen der gesetzlichen Krankenkassen bindet (82 Prozent der Ausgaben der Krankenhäuser werden von den gesetzlichen Krankenkassen getragen) und zum anderen die Einführung von Fallpauschalen, die eine pauschale Vergütung in Abhängigkeit von Diagnose und Therapie vorsehen. Gleichzeitig nahmen die Krankenausfördermittel der Länder für Investitionen und ähnliches ab.⁶

Um die Einnahmen der Krankenhäuser zu steigern, die fehlende Investitionsförderung der Länder und die unzureichende Finanzierung der Krankenbehandlungen auszugleichen, werden immer mehr Patienten in immer kürzerer Zeit behandelt. So wurden 18,3 Millionen Patienten 2011 stationär behandelt, 300.000 Fälle mehr als noch 2010. Die durchschnittliche Verweildauer eines Patienten verringerte sich von 15 Tagen Anfang der 80er auf 7 Tage im Jahr 2011.⁷ Die steigenden Fallzahlen führten aber nicht zu einer Erhöhung des Krankenhauspersonals, sondern im Bereich des Pflegedienstes wurden zwischen 1995 und 2009 die Vollkräfte um ca. 9 Prozent (das sind 50.000 Vollkräfte weniger) verringert.⁸ Mehr Patienten, kürzere Verweildauer, das heißt mehr Arbeit für das verringerte Personal. Da verwundert es nicht, dass sich die Berufsgruppe Pflegedienst im Vergleich zu den anderen Beschäftigtengruppen in Kliniken in überdurchschnittlich hohem Maße Belastungen ausgesetzt sieht.

Zusätzlich kommt es noch zu vermehrten administrativen Aufgaben sowie aus Kostengründen häufig zur Übertragung von ärztlichen Tätigkeiten auf das Pflegepersonal. Dabei erfolgt die Übertragung ärztlicher Tätigkeiten oftmals ohne Einweisung bzw. Qualifizierung des Pflegepersonals, noch spiegelt sich der

Buchtipp des Verlags:

ANNETTE REHWALD:

Pflege im Schweinsgalopp

Die unerhörten
Erlebnisse der
Schwester Annette

Ständiger Zeitdruck, unzumutbare Arbeitszeiten und vernachlässigte Patienten bei schlechter Bezahlung. Das sind die Widrigkeiten, mit denen sich Schwester Annette rumschlagen muss. Die energiegeladene norddeutsche Pflegekraft lässt sich jedoch von nichts und niemandem einschüchtern. Sie prangert Missstände an und hilft, wo sie kann. Wertvolle Erfahrungen aus dem Bereich der Pflege gepaart mit praktischen Tipps für Angehörige. Mit 14 Seiten Ratgeberanteil.

240 Seiten, A5, Softcover, ISBN 978-3-9399928-74-4, € 12,90



Erhältlich beim BuchKellner:
Tel. 0421 - 77 8 66
Fax 0421 - 70 40 58
buchservice@kellnerverlag.de
www.kellnerverlag.de

erweiterte Aufgabenbereich in den Einkommen der einzelnen Pflegekraft wieder. Trotz erweitertem Aufgabenbereich bleibt die dünne Personaldecke in der Regel unverändert, so dass es aufgrund der berufsfernen Tätigkeiten unter Umständen sogar zu einer Vernachlässigung der pflegerischen Aufgaben kommen kann.⁹ Diese hohe Arbeitsintensität stellt in der Pflege eines der größten Probleme dar, und beeinflusst nicht nur die Patientenversorgung, sondern vor allem auch die Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten negativ.¹⁰ So kann eine dauerhaft erhöhte Arbeitsintensität als einer der wichtigsten Stress auslösenden Faktoren zu starken gesundheitlichen und emotionalen Beeinträchtigungen führen. Insbesondere können Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Störungen des Verdauungssystems, die Schwächung des Immunsystems sowie psychische Beeinträchtigungen wie Schlafstörungen, Ängste, Depressionen und Gereiztheit die Folge sein. Laut DAK-Gesundheitsreport von 2012 liegt das ›Gesundheitswesen‹ hinsichtlich des Krankenstandes deutlich an der Spitze und eindeutig über dem Durchschnitt aller Branchen¹¹ Pflegende sind überdurchschnittlich stark von Krankheiten und Gesundheitsstörungen betroffen, wobei Muskel-Skelett-Erkrankungen und in zunehmendem Maße psychische Störungen eine besonders wichtige Rolle spielen. Beide Krankheitsarten stehen in den überwiegenden Fällen im Zusammenhang mit den stark belastenden Arbeitsbedingungen in diesem Sektor.¹²

Die Arbeitsverdichtung und Arbeitsbelastung hat neben der Auswirkung auf die Beschäftigten in der Pflege, aber auch Auswirkungen auf die Patientenversorgung. So ist festzustellen, dass sich eine abnehmende Pflegekapazität und die Arbeitsverdichtung in hohem Maße negativ auf die Patientenversorgung und Patientensicherheit auswirken.¹³ Dies spiegelt auch die Befragung der Pflegenden beim DGB-Index Gute Arbeit wieder, so gaben 48 Prozent an in hohem oder sogar sehr hohem Maße Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen zu müssen.¹⁴

Hierzu zählen nicht nur Abstriche in berufsfernen Bereichen wie der Dokumentation, sondern auch in Kernbereichen pflegerischer Aufgabenfelder, wie z. B. der Mobilisierung von Patienten und der Beobachtung und Überwachung sowie Hygienemaßnahmen.¹⁵

Auch gab ein Großteil der Befragten der Studie an, aufgrund der Arbeitsintensität Abstriche bei der notwendigen emotionalen und psychosozialen Unterstützung und Betreuung der zu Pflegenden machen zu müssen.¹⁶

Dabei erhalten die Beschäftigten in der Pflege ein Einkommen, das im Hinblick auf die mit der pflegerischen Tätigkeit verbundenen schweren Belastungen und Anforderungen weder angemessen noch ausreichend ist. Außerdem ist ein großer Teil der Beschäftigten von prekären Beschäftigungsverhältnissen, wie Teilzeitbeschäftigungen, befristeten Arbeitsverhältnissen und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen

betroffen. Die DGB-Index Befragung ergab, dass weniger als die Hälfte der befragten Teilzeitbeschäftigten mit ihrem momentanen Arbeitsumfang zufrieden ist.

Nicht außer Acht gelassen werden darf bei der Gesamtwürdigung ein wesentliches Belastungsmoment der Beschäftigten und zwar die für die Arbeitsplätze in der Pflege charakteristische Arbeitszeitgestaltung. Lange Arbeitszeiten, in Kombination mit Schicht- und Wochenendarbeit, Feiertagsarbeit sowie Nachtdienst erhöhen das Risiko gesundheitlicher Beeinträchtigung der Beschäftigten und erschweren die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.¹⁷

So verwundert es nicht, dass es aufgrund der vielfach schlechten Arbeitsbedingungen, besonders aufgrund der mit der Arbeit verbundenen Belastungen jeder oder jedem zweiten der befragten Beschäftigten als unwahrscheinlich erscheint unter den derzeitigen Anforderungen das Rentenalter in diesem Beruf zu erreichen.¹⁸

Fazit

Beschäftigte in Pflegeberufen sehen sich in einem überdurchschnittlichen Maße hohen Belastungen ausgesetzt. Insbesondere die erhöhte Arbeitsbelastung und die Arbeitsverdichtung – beides Folgen von kontinuierlichem Personalabbau – führen zunehmend zu starken gesundheitlichen und emotionalen Beeinträchtigungen der Beschäftigten. Gleichzeitig ist festzustellen, dass es aufgrund der viel zu hohen Arbeitsbelastung auch in zunehmendem Maße zu erheblichen Abstrichen in der Versorgung und Betreuung der zu pflegenden oder zu betreuenden Menschen kommt.

Deshalb müssen die Arbeitsbedingungen in der Pflege umgehend verbessert werden, um zum einen die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der dort Beschäftigten zu erhalten und zum anderen damit alte, kranke und behinderte Menschen ohne Einschränkung die gute Pflege, Betreuung und Begleitung erfahren, auf die sie einen Anspruch haben. Dafür ist es allerdings unumgänglich neue und bessere Rahmenbedingungen zu schaffen. Zu fordern sind deutlich mehr Personal zur Bewältigung der Arbeit, die drastische Reduzierung der Arbeitsbelastung sowie ganz erhebliche Erhöhungen der Einkommen in diesen Berufsbereichen.

Dies ist allerdings nicht allein von den Trägern der jeweiligen Einrichtungen zu fordern. Hier sind darüber hinaus die politisch Agierenden in ihre sozialpolitische Verantwortung zu nehmen. Die Versorgung der Gesellschaft mit sozialen und pflegerischen Einrichtungen ist und bleibt auch eine öffentliche Aufgabe. Die Politik hat einen Rahmen zu setzen, insbesondere eine Finanzierung zu gewährleisten, die es ermöglicht, dass Arbeit in den Bereichen des Sozial- und Gesundheitswesens eine gerechte und leistungsentprechende Entlohnung erfährt und darüber hinaus

die Beschäftigten in der Pflege Arbeitsbedingungen vorfinden, die ihre Gesundheit und Arbeitsfähigkeit auch bis zum Rentenalter erhalten, damit Pflege, Betreuung und Begleitung von alten, kranken und behinderten Menschen uneingeschränkt gewährleistet werden kann.

Was kann die MAV tun?

Die Arbeitsbelastung und die sich daraus ergebenden gesundheitlichen Folgen berühren die Arbeitnehmer wie kaum ein anderer Faktor des Arbeitsverhältnisses. Die Mitarbeitervertretung hat den Auftrag, die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter zu fördern. Die Mitarbeitervertretung hat auch ein Mitbestimmungsrecht im Hinblick auf Maßnahmen des Gesundheitsschutzes. Gleichwohl sind die Handlungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Überforderungen am Arbeitsplatz beschränkt. Denn die entscheidende Frage, mit wie viel Arbeitskräften mit welcher Qualifikation eine bestimmte Aufgabe zu erledigen ist, unterliegt nicht dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung. Gemäß § 46 lit. e MVG-EKD steht der Mitarbeitervertretung hinsichtlich der Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs lediglich ein Mitberatungsrecht zu. Auch im Hinblick auf den Stellenplan hat die Mitarbeitervertretung lediglich ein Mitberatungsrecht. Materiell bedeutet Mitberatung, dass der Arbeitgeber die Mitarbeitervertretung anhören muss, ohne dass ihn das Votum der Mitarbeitervertretung in irgendeiner Weise bindet.

Die Mitarbeitervertretung kann deshalb nur mittelbar auf die Personalausstattung Einfluss nehmen. So hat die Mitarbeitervertretung gemäß § 40 lit. i. MVG-EKD ein Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung. Eine Hebung der Arbeitsleistung liegt dann vor, wenn Arbeitnehmer die gleiche Arbeitsmenge innerhalb kürzerer Zeit oder innerhalb gleicher Zeit eine höhere Arbeitsmenge zu verrichten haben. Ob eine Hebung der Arbeitsleistung vorliegt, kann sich nur aus einem Vorher/Nachher-Vergleich ergeben.

Ein wichtiges Instrument zur Vermeidung von physischer und psychischer Überlastung ist die gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz von jedem Arbeitgeber durchzuführende Gefährdungsbeurteilung. Traditionell erstreckte sich diese Gefährdungsbeurteilung auf technische Aspekte wie Schutz von elektrischen Leitungen, Schutz vor Gasen, Stolpergefahren usw. Inzwischen setzt sich aber zunehmend die Erkenntnis durch, dass Arbeitnehmer vor allem psychischen Belastungen ausgesetzt sind. In vielen Fällen wird die Gefährdungsbeurteilung deshalb auch auf diese Aspekte erweitert. Die Berufsgenossenschaft Wohlfahrt empfiehlt hierzu eine moderierte Mitarbeiterbefragung. Wer sich hierüber informieren will, ist gut beraten, die Internetseite der Berufsgenossenschaft

Wohlfahrt aufzusuchen. Die BGW stellt hierzu auch umfangreiche Schriften zur Verfügung.

Die Erfahrung zeigt, dass bereits die Durchführung der moderierten Mitarbeiterbefragung zu einer Veränderung im Betrieb führen kann. Schon das Gespräch unter Kollegen macht Belastungen und deren Ursachen sichtbar. In vielen Fällen sehen sich dann die Verantwortlichen einem solchen Druck ausgesetzt, dass sie korrigierende Maßnahmen ergreifen.

Bielefelder Appell – Pflegekräfte fordern bessere Arbeitsbedingungen

Mit der Veröffentlichung des ›Bielefelder Appells‹ machen nun einundzwanzig Mitarbeitervertretungen und Betriebsräte aus Einrichtungen und Diensten der Pflege, Betreuung und Begleitung in Bielefeld auf die schwierigen Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter und die in der Personalknappheit begründete unzureichende Pflege, Betreuung und Begleitung vielerorts aufmerksam.

Die einundzwanzig Mitarbeitervertretungen und Betriebsräte vertreten die Interessen von insgesamt 10.500 Mitarbeitenden in Bielefelder Einrichtungen u.a. Mitarbeitende von Bethel, dem Johanneswerk, dem DRK, der GfS, Stiftung Ummeln und der AWO. Mit dem Bielefelder Appell wollen die Interessenvertretungen an die Öffentlichkeit und die verantwortlichen Politiker in Land und Bund treten. Sie verstehen sich dabei in erster Linie nicht als lokale Interessenvertretungen, die sich zu Wort melden, sondern als Beispiel für die Einschätzung von Interessenvertretungen in der Bundesrepublik.

Der Bielefelder Appell soll bundesweite Unterstützung und Verbreitung erfahren, darum bitten die Initiatoren um Unterstützung durch andere Vereine, Verbände oder Einrichtungen.

›Es geht um die Frage, wie viel es unserer Gesellschaft wert ist, dass alte, kranke und behinderte Menschen menschenwürdig gepflegt, betreut und begleitet werden können‹, so Christian Janßen, Vorsitzender der Mitarbeitervertretung von ›Bethel. Regional‹ und einer der Ideengeber des Appells ›Die meisten Pflegekräfte opferten sich auf, trotzdem könnten sie ihre eigenen Ansprüche nicht mehr erfüllen.‹ ›Gefordert werden für die Beschäftigten in der Pflege deutlich bessere Arbeitsbedingungen, die nicht krank machen sowie eine gerechtere Bezahlung.‹ so Annelie Buntenschach, DGB-Vorstandsmitglied.

Rückmeldung zur Unterstützung des Bielefelder Appells bitte an:

sivus-online@web.de

Weitere Infos finden Sie auf

www.soltauer-impulse.culturebase.org

- 1 www.bmg.bund.de/pflege/pflegekraefte/pflegefachkraefte-mangel.html
- 2 WK vom 09.10.2012, Auf dem Weg in den Pflege-Notstand
- 3 www.bmg.bund.de/pflege/pflegekraefte/plegefachkraefte-mangel.html
- 4 www.pflegemarkt.com/de/fachartikel
- 5 Der DGB-Index „Gute Arbeit“ ist ein arbeitswissenschaftliches Analyseinstrument, das auf der Basis von 31 Fragen, die wiederum zu 15 Arbeitsdimensionen zusammengefasst werden, die Qualität der Arbeitsbedingungen erhebt.
- 6 Roth, Die Arbeitsbedingungen in Krankenhäusern aus der Sicht der Beschäftigten, Ein Branchenbericht auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit, (ver.di Broschüre) S. 9 f.
- 7 Vgl. Weser-Kurier vom 25.8.2012, S. 2
- 8 Roth, a.a.O., S. 13
- 9 Roth, a.a.O. S. 35
- 10 Roth, a.a.O. S. 34
- 11 DAK-Gesundheitsreport 2012, S. 131
- 12 DAK-Gesundheitsreport 2012, S. 132
- 13 Pflege-Thermometer 2009, Studie des Deutschen Instituts für angewandte Pflegeforschung, S. 76
- 14 Roth, a.a.O. S. 35
- 15 Pflege-Thermometer 2009, a.a.O., S. 62 ff.
- 16 Pflege-Thermometer 2009, a.a.O. S. 75
- 17 Roth, a.a.O. S. 23
- 18 Roth, a.a.O. S. 54

Bielefelder Appell

Appell der einundzwanzig Mitarbeitendenvertretungen und Betriebsräte aus Einrichtungen und Diensten der Pflege, Betreuung und Begleitung in Bielefeld

Misstände in Kliniken, ambulanten Diensten und Heimen – insbesondere Altenheimen – erreichen seit Jahren immer wieder die Öffentlichkeit. Patienten und Angehörige beklagen sich über nicht ausreichende Betreuung und Begleitung.

Wir, die Interessenvertretungen aus Bielefelder Einrichtungen und Diensten der Pflege, Betreuung und Begleitung stellen fest:

Die in pflegerischer, hygienischer und mitmenschlicher Hinsicht häufig nicht mehr hinnehmbare Verfassung der Einrichtungen ist nicht lediglich Ergebnis von Managementfehlern und schon gar nicht nur Ausdruck individueller Fehler an der Basis.

Heute werden die Misstände in einem Krankenhaus eines diakonischen Trägers öffentlich, morgen vielleicht in den zahlreichen Heimen oder ambulanten Diensten dieses Trägers, übermorgen in einem Altenheim der AWO oder in einer Einrichtung der Lebenshilfe.

Jedem Betriebsrat, jeder Mitarbeitendenvertretung ist der Problembereich bekannt. Jede Interessenvertretung weiß von der nicht mehr ausreichend zu leistenden Versorgung der kranken oder behinderten Menschen. Jede Interessenvertretung weiß von der großen insbesondere psychosozialen Belastung der Beschäftigten, von alarmierenden Krankenständen. Ihre Zahl liegt im Gesundheits- und Sozialwesen über dem Bundesdurchschnitt, in manchen Berufen und Einrichtungen um 20 bis über 50 % über dem Branchendurchschnitt.

Befragungen liefern Daten, in denen die Mitarbeitenden subjektiv ihre Arbeitsbelastung als sehr hoch und das persönliche Befinden durch die Arbeit als stark eingeschränkt beurteilen. Das Gehalt für die anspruchsvolle Tätigkeit und den Stress bei der Arbeit wird als nicht angemessen beurteilt.

Wir Bielefelder Interessenvertretungen stellen fest:

Hier wird das grundsätzliche Problem einer sich immer mehr verschärfenden Krise aller Einrichtungen der Pflege, Betreuung und Begleitung sichtbar. Es handelt sich in erster Linie nicht um Probleme einzelner Einrichtungen bzw. Dienste. Und: Ursache und Art der Probleme weisen weit über Bielefeld hinaus.

Es geht im Kern darum, welche Prioritäten unsere Gesellschaft setzt, wie viel uns die Pflege, Betreuung und Begleitung von alten, kranken, sozial geschwächten und behinderten Menschen wert ist. Es geht um eine Politik, die seit Jahren die Weichen so stellt, dass die gesellschaftliche Schere zwischen Arm und Reich immer größer wird. Es geht um eine Politik, die ihre Prioritäten nicht in die Rettung ›notleidender Menschen‹ und eine menschenwürdige Pflege, Betreuung und Begleitung setzt, sondern immer wieder Milliarden in die Rettung ›notleidender Banken‹ investiert.

Zu kritisieren ist eine Politik,

- *die insbesondere durch ungerechte Steuergesetzgebung seit Jahren die kommunalen Haushalte, von denen die Finanzierung unserer Dienste und Einrichtungen weitgehend abhängen, handlungsunfähig macht,*
- *die ohne Rücksicht auf die Folgen für alte, kranke, sozial geschwächte oder behinderte Menschen in den sozialen Bereichen spart, die*

- *die Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitsbereichs ökonomisch stranguliert und sie den Prinzipien von Wettbewerb und Konkurrenz unterwirft,*
- *die dafür verantwortlich ist, dass den Beschäftigten Tariflohnsteigerungen verwehrt werden, die einen Reallohnverlust verhindern.*

Wir Bielefelder Interessenvertretungen stellen fest:

Die Auswirkungen dieser inzwischen 25-jährigen Politik werden immer unubersichtlicher. Zunächst kommt es nur hier und da zu Protesten und zur Skandalisierung der unzumutbaren Zustände. Wenn die Auswirkungen dieser Politik erst im großen Maßstab sichtbar sind, wird es bereits zu spät sein. Deshalb melden wir uns zu Wort – die gewählten Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten in Bielefelder Einrichtungen und Diensten von Pflege, Betreuung und Begleitung. Wir sind zuständig für etwa 10.500 Mitarbeitende in den meisten Einrichtungen und Diensten aus Bielefeld.

Wir Bielefelder Interessenvertretungen stellen fest:

In den sozialen Bereichen von Begleitung, Betreuung und Pflege lassen sich Menschen ausbilden, die mit Menschen arbeiten wollen. Hier arbeiten Menschen, die motiviert und engagiert sind. Motivation und Engagement sind jedoch verletzlich. Wird der Arbeitsdruck zu hoch und die Möglichkeit mit den alten, kranken, sozial geschwächten oder behinderten Menschen ausreichend zu kommunizieren zu sehr eingeschränkt, retten sich manche Mitarbeitende in Überlebensstrategien wie z. B. Dienst nach Vorschrift. Manche Altenpfleger können ohne Stress bei der Arbeit bereits nach wenigen Jahren nicht mehr ertragen und kündigen.

Wir Bielefelder Interessenvertretungen stellen fest:

Immer mehr Beschäftigte arbeiten in prekären Beschäftigungsverhältnissen in manchmal über viele Jahre immer wieder befristeten Verträgen, als geringfügig Beschäftigte, in abgesenkten Tarifen oder ohne Grundlage eines Tarifvertrages in frei ausgehandelten Löhnen.

Viele der regulär Beschäftigten arbeiten auf Teilzeitzellen, die es immer schwerer machen, ohne Nebenjob den Lebensunterhalt zu bestreiten. In einzelnen Bereichen arbeitet nur noch ein Funftel der Beschäftigten auf einer Vollzeitstelle.

Andere Mitarbeitende zerbrechen an der Unmöglichkeit, das tun zu können, was sie fachlich und ethisch tun möchten. Ist Motivation und Engagement jedoch einmal zerstört, hat die Gesellschaft etwas verloren, das nur in jahrelangem Bemühen wieder aufgebaut werden kann – wenn überhaupt.

Wir Bielefelder Interessenvertretungen stellen fest:

Es besteht die Gefahr, dass die Mitarbeitenden in Pflege, Betreuung und Begleitung die Menschen aus dem Blick verlieren und sie nicht mehr verantwortungsvoll begleiten können.

Die Überlastungsanzeigen aus den Einrichtungen und Diensten, mit denen wir konfrontiert werden, weisen darauf hin, dass Mitarbeitende die Verantwortung für ihr Handeln nicht mehr übernehmen können und nicht mehr übernehmen wollen. Sie reagieren mit dem einzigen ihnen gesetzlich zur Verfügung stehenden Mittel: sie geben die Verantwortung an ihre Leitung zurück und dokumentieren damit: Wir können unter diesen personellen Zuständen keine verantwortungsvolle Arbeit leisten.

Wir Bielefelder Interessenvertretungen stellen fest:

Begleitung, Betreuung und Pflege können nicht nach ökonomischen Kriterien und nicht nach Modellen des Wettbewerbs und der Profitmaximierung ausgerichtet werden, wie sie in der freien Wirtschaft bekannt sind. Hier geht es um eine gesellschaftliche Aufgabe, finanziert von der Gemeinschaft der Beitragszahlenden, von sozialen Leistungen, die von Menschen an Menschen erbracht werden, die alt, krank, sozial benachteiligt oder behindert und hilfebedürftig sind.

Die Mitarbeitenden – die wir vertreten – sowie die Patient/-innen, Klient/-innen und ihre Angehörigen baden die grundsätzlichen Probleme der Ökonomisierung des Sozialen aus. Wir Interessenvertreterinnen und -vertreter können die Augen nicht mehr länger vor diesen Problemen verschließen.

Wir Bielefelder Interessenvertretungen appellieren zusammen mit Fach- und Berufsverbänden, Angehörigen, Patientinnen und Patienten und Klientinnen und Klienten an Sie, die gewählten und verantwortlichen Vertreterinnen und Vertreter in der Politik:

- *Nehmen Sie die Wirkung Ihrer Politik aus den letzten 25 Jahren in den Einrichtungen und Diensten der Pflege, Betreuung und Begleitung von alten, kranken, sozial benachteiligten und behinderten Menschen kritisch wahr!*
- *Informieren Sie sich bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die Arbeitsbedingungen in den Diensten und Einrichtungen Ihrer Stadt und Gemeinde – in Ihrem Wahlkreis!*
- *Setzen sie sich für eine menschengerechte Pflege, Betreuung und Begleitung ein!*
- *Sorgen Sie in Ihrem Verantwortungsbereich dafür, dass Begleitung, Betreuung und Pflege finanziell so ausgestattet werden, dass sie den betroffenen Menschen gerecht wird und Menschenwürde garantiert.*
- *Sorgen sie für eine angemessene Bezahlung dieser verantwortungsvollen Arbeit.*

Wir Bielefelder Interessenvertretungen wünschen uns von den Redakteurinnen und Redakteuren von Zeitungen, Rundfunk- und Fernsehsendern, dass sie ihren gesellschaftlichen Auftrag wahrnehmen. Berichten Sie nicht nur über die Skandale selbst, sondern auch über die Hintergründe der Skandale – über die Krise der Unterfinanzierung im Sozial- und Gesundheitswesen.

- *Fragen Sie die Politikerinnen und Politiker zu ihren Entscheidungen zur Finanzierung der Pflege, Betreuung und Begleitung von alten, kranken, sozial benachteiligten und behinderten Menschen!*
- *Lassen Sie sich nicht abspeisen, recherchieren Sie!*
- *Informieren Sie sich bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die Auswirkungen dieser Politik in Ihrer Stadt und Gemeinde!*

Der Bielefelder Appell richtet sich an Politikerinnen und Politiker unseres Landes und wurde bisher von folgenden Interessenvertretungen, Betriebsräten und Mitarbeitendenvertretungen aus Bielefelder Einrichtungen und Diensten der Pflege, Betreuung und Begleitung unterzeichnet.

Mitarbeitendenvertretungen:

- MAV Bethel.regional vBS Bethel mit etwa 4500 Beschäftigte
- MAV Diakonie für Bielefeld im Ev. Johanneswerk 250 Beschäftigte

- MAV Diakonieverband Brackwede 400 Beschäftigte
- MAV Sarepta/Nazareth vBS Bethel 600 Beschäftigte
- MAV Altenheim Marienstift 100 Beschäftigte Regionalausschuss Bielefeld der GMAV des Ev. Johanneswerk 680 Beschäftigte
- MAV proWerk vBS Bethel 675 Beschäftigte
- MAV der Kita Haus Sonnenblume im Ev. Johanneswerk 15 Beschäftigte MAV Haus Nordpark stationäre Reha-Einrichtung für aus der Haft Entlassene 10 Beschäftigte
- MAV der Altenheime Johannesstift 280 Beschäftigte
- MAV Altenheim Jochen-Klepper-Haus 130 Beschäftigte
- MAV Sozialdienst katholischer Menschen 20 Beschäftigte – SKM-Bielefeld e.V.
- MAV Stiftung Ummeln 440 Beschäftigte
- MAV des Lutherstiftes 100 Beschäftigte

Betriebsräte:

- BR Gesellschaft für Sozialarbeit (GfS) 700 Beschäftigte
- BR Lebenshilfe Bielefeld 250 Beschäftigte
- BR AWO Kreisverband Bielefeld 520 Beschäftigte
- BR DRK Bielefeld Soziale Dienste gGmbH 275 Beschäftigte
- BR Gemeinsam Wohnen 30 Beschäftigte
- BR DRK Kreisverband Bielefeld e.V. 500 Beschäftigte
- BR AWO Bezirk Ostwestfalen-Lippe e.V. 500 Beschäftigte

Diese Interessenvertretungen stehen für etwa 10.500 Mitarbeitende in Einrichtungen und Diensten aus Bielefeld.

Wir sind Erstunterstützer des Bielefelder Appells der einundzwanzig Bielefelder Interessenvertretungen:

- Angehörigenvertretung Bethel.regional
- Behindertenbeirat der Stadt Bielefeld
- Bielefelder Sozialforum
- Eltern für Integration e.V., Bielefeld
- DGB-Region OWL
- DIE LINKE Kreisverband Bielefeld
- Gesellschaft für Sozialarbeit (GfS) Vorstand und Geschäftsführung
- GEW Stadtverband Bielefeld
- Seniorenrat der Stadt Bielefeld
- Soltauer Initiative OWL
- Verband diakonischer Mitarbeiter Rheinland-Westfalen-Lippe (vkm-owl)
- Verband Psychiatrieerfahrene – VPE
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di Bezirk Paderborn-Bielefeld
- Westfälische Gesellschaft für Soziale Psychiatrie – WGSP
- Arbeitskreis kritische Soziale Arbeit Erfurt (AKS EF)
- Bundesverband von Angehörigen- und Betreuervertretungen für Menschen mit Behinderung in diakonischen Wohneinrichtungen und Werkstätten – BABdW
- Deutsche Gesellschaft für Soziale Psychiatrie – DGSP
- Deutsche Gesellschaft für Soziale Psychiatrie – Landesverband Niedersachsen
- Deutscher Berufsverband für Altenpflege DBVA e.V.
- Köln-Ring GmbH, Wohnverbund für Psychisch Kranke und Behinderte in der Stadt Köln
- MAV der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.
- Soltauer Initiative

Rückmeldungen zur Unterstützung des Bielefelder Appells sind willkommen: Interessenvertretungen Bielefeld c/o christian.janssen@bethel.de

Schlampige Kopisten

Diakonie und Caritas klonen sich

Tarifrechte: Zu Unrecht!

Tobias Michel

Das Abschreiben hat eine lange Tradition. Mönche sicherten so im Mittelalter den Bestand der Bücher und Urkunden. Heute werden tarifliche Regeln für kirchliche Betriebe abgekupfert. Weniger erfolgreich, wie der Autor Tobias Michel in diesem Beitrag aufzeigt.



Der Autor

Tobias Michel,
Betriebsrat
im Essener Alfried-
Krupp-Krankenhaus.
Aus guten Gründen
ruhelos in und
für ver.di.
Tobias.Michel@krupp-
krankenhaus.de

Richtlinien für Arbeitsverträge (AVR) sind keine Tarifverträge. Als vom jeweiligen Arbeitgeber hergestellte Allgemeine Geschäftsbedingungen können sie nur kraft einzelvertraglicher Bezugnahme auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung finden (so zuletzt das BAG im Urteil vom 22.02.2012 – 4 AZR 24/10).

Sie dürfen gutwillig einen Tarif wie den TVöD in weiten Teilen abschreiben. Seit Anfang 2011 versuchen das die AVR der Caritas. Sie dürfen sich sogar den Titel eines Tarifvertrags anmaßen – wie die westdeutsche Variante ›BAT – kirchliche Fassung‹. Sie bleiben jedoch lediglich ›Kollektivvereinbarungen besonderer Art‹.

Besser gut kopiert als schlecht herumgebastelt. Doch ihr Klonen und Imitieren bringt nicht immer rechtswirksame Ergebnisse zustande. Mönche im Mittelalter reimten ungeniert: ›Quod licet Iovi, non licet bovi‹ – was sich für Jupiter gehört, gehört sich nicht für ein Rindvieh.

Wir übersetzen: Was die Gesetzgeber Tarifverträgen freistellen, bleibt den AVR verwehrt. Die dramatischen Rechtsfolgen werden am Beispiel deutlich.

Helga soll am Wochenende arbeiten. Am Samstag ist eine Frühschicht mit acht Stunden geplant, am Sonntag ein Bereitschaftsdienst von 24 Stunden.

Sie meldet sich mit schwerem Fieber arbeitsunfähig.

- Was wird aus ihren Vergütungsansprüchen?
- Was wird aus der geschuldeten Arbeitszeit?

Entgelt im Krankheitsfall

Beschäftigte in Diakonie und Caritas kümmern sich um Kranke und Bedürftige. Wenn sie selbst krank werden, greift das Entgeltfortzahlungsgesetz. Dort klingt alles einfach. Der Arbeitgeber muss Helga das bei der für sie maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzahlen, nicht jedoch das für Überstunden (EntgFG §4 Abs. 1 und 1a).

Der Schichtplan weist den Zeitfaktor in Stunden klar aus – die maßgebende Arbeitszeit. Der Arbeits-

vertrag regelt den Geldfaktor – das stündlich oder monatlich zustehende Arbeitsentgelt.

Stundenweise fallen die Zeitzuschläge an. Doch auch der regelmäßige geplante Bereitschaftsdienst muss Helga bezahlt werden. Die 24 Stunden sind zwar Überarbeit. § 4 Abs 1a des EntgFG schließt jedoch nur unregelmäßige Überstunden aus. Ist für regelmäßig geleistete Bereitschaftsdienste Freizeitausgleich vorgesehen, so bleibt im Krankheitsfall dennoch der Entgeltanspruch.

Vergütung für geleistete Bereitschaftsdienste oder der entsprechende Freizeitausgleich stellen gleichsam zwei Seiten derselben Medaille dar: Die Höhe des vom Arbeitgeber geschuldeten Freizeitausgleichs folgt den Regelungen über die an sich geschuldete Vergütung. (LAG Niedersachsen, Urteil vom 14.11.2006 – 12 Sa 773/06)

Erfahrene Mitarbeitervertreter/innen beginnen nun vielleicht, unruhig hin und her zu rutschen. Erleben sie es doch Tag für Tag ganz anders. Beispielsweise weisen die AVR DW EKD in § 28 Abs. 10 an, bei unständigen Bezügen für jeden Krankheitstag einen Aufschlag zu zahlen. Dieser sei als Durchschnitt der vorangegangenen drei Monate zu bilden.

Die AVR wechseln hier bei der Ermittlung der Entgelthöhe (Geldfaktor) die Methode, weg vom im Gesetz beschriebenen Ersatz des konkreten Entgeltausfalls, hin zu einem Referenzprinzip.

Die Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit und Sonderdienste sind der Preis, den die Arbeitgeber für unsere Flexibilisierung zahlen. Sie fallen so unsterk an wie die Belastungen, welche sie mildern sollen. Bei Krankheit oder Urlaub drohen Willkür durch die Schichtplaner, vielleicht auch Missbrauch durch Beschäftigte. Die Flexibilisierung unserer Arbeitszeiten ruft also nach ihrer hässlichen Schwester, der Pauschalisierung.

Der täglich gleichhohe ›Aufschlag‹ ist eine solche Pauschale. Ein Aufschlag ist jedoch etwas völlig anderes als das für die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt.

Eine ähnliche Vorschrift, um einen ›Durchschnitt‹ zu ermitteln, findet sich in TVöD § 21. Sie wurde durch die Bundesarbeitsrichter geprüft und erläutert (BAG, Urteil vom 01.09.2010 – 5 AZR 557/09). Sie ist zulässig. Denn ein Tarifvertrag darf eine vom Gesetz abweichende Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts festlegen (EntgFG § 4 Abs. 4).

Geltend machen!

Die westdeutsche Variante BAT-KF weist zu allem Überfluss in § 6 (1) an, neben dem Geldfaktor auch den Zeitfaktor zu pauschalieren. An einem Krankheitstag sei lediglich ›die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit der/des Mitarbeitenden‹ anzurechnen.



*Der Arbeitgeber klagt. Seine Buchhaltung stöhnt. Von den Betriebsmauern hallt die weltliche Liturgie der Verdianer wider –
 > Mit TVöD wär's kein Problem.
 Mit TVöD wird es bequem! <*

Falls aufgrund von Schwankungen der Umfang der ausgefallenen Arbeit nicht exakt bestimmt werden kann, bedarf es der Festlegung eines Referenzzeitraums. Dessen durchschnittliche Arbeitsmenge ist dann maßgebend (BAG, Urteil vom 21.11.2001 – 5 AZR 457/00).

Ein Plan legt jedoch die Schichten in ihrer Lage und Dauer fest und damit auch den Umfang. Sollte ein Beschäftigter ›schichtplanmäßig eingesetzt gewesen sein und während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit ein für ihn geltender Schichtplan bestanden haben, bestimmte sich der Zeitfaktor des fortzuzahlenden Entgelts nach den tatsächlich ausgefallenen Arbeitsstunden‹ (BAG, Urteil vom 26.06.2002 – 5 AZR 5/01). Müssen wir dann auch nur eine krankheitsbedingte Minusstunde nacharbeiten? Keinesfalls!

§ 4 Abs. 4 des EntgFG räumt den Tarifparteien ein, anders zu rechnen, betriebsnäher, einfacher. AVR sind keine Tarifverträge. Das Privileg bleibt ihnen versperrt. Sie mögen Tarifverträge wortgetreu kopieren oder übertrumpfen. Weichen AVR mit ihren Vorgaben bei der Bemessungsgrundlage vom Gesetz ab, wechseln sie gar komplett die Methode, dann ist dies wohl komplett rechtsunwirksam.

In unserem Fall braucht Helga die Unterstützung einer umtriebigen Mitarbeitervertretung. So fordert Helga umgehend und schriftlich ihre Vergütung des Bereitschaftsdienstes ein. Und sie erweitert sie um die ›spitz‹ gerechneten vollen Zeitzuschläge für ihre Samstags- und Sonntagsarbeit. Steuerfrei sind die allerdings nicht. Denn § 3b EStG (Einkommensteuergesetz) begünstigt nur Zuschläge für solche Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit, die tatsächlich geleistet wurde.

Urlaubsentgelt? Rechtzeitig!

Ähnlich, aber anders durchbrechen kircheneigene Ersatztarife die Schranken des Gesetzes beim Urlaub.

Helga möchte ab Montag, dem 7. Januar, für zwei Wochen ins Sauerland auf die Skipiste. Die Hoffnung auf Schnee stirbt zuletzt.

■ Was bekommt sie als Urlaubsentgelt?

■ Wann bekommt sie ihr Urlaubsentgelt?

Das Bundesurlaubsgesetz blickt hier – abweichend von der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – als Referenzzeitraum auf die letzten dreizehn Wochen vor Urlaubsantritt. Helga erhält so an jedem Urlaubstag den Durchschnitt von dem, was sie an ihren Arbeitstagen seit dem 8. Oktober erhalten hat.

Früher wurde im öffentlichen Dienst am Ende jeder Woche den Arbeitern ihre Lohntüte ausgehändigt. Das ist Geschichte. Die Tarifverträge wechselten daher von den dreizehn vorgegebenen Wochen zu den drei vorangegangenen Kalendermonaten.

Das Bundesurlaubsgesetz stellt dies in § 13 den Tarifparteien frei. AVR sind keine Tarifverträge. Ihnen verbietet § 13 ausdrücklich, ›zuungunsten des



Szene aus ›Der Name der Rose‹, Constantin-Film



Arbeitnehmers« abzuweichen. Sie folgten dennoch ungeniert, aber still dem öffentlichen Dienst nach.

Ihre Nachfolge bleibt grob. Sie vereinbarten nicht etwa, die einschlägigen tariflichen Urlaubsregeln als Ganzes anzuwenden. Ob AVR, KDAVO oder BAT-KF – jede brät sich gleich ein paar Extrawürste hinzu, eigene Referenzzeiträume, abweichend gefassten »Arbeitsverdienst« und verschobene Fälligkeit.

Wer könnte da noch ermitteln, was »zuungunsten des Arbeitnehmers« abweicht? Was die eine zu wenig bekommt, bekommt eine andere vielleicht übergesetzlich. Beschränken wir uns darum hier auf die Fälligkeit:

Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs auszu zahlen. (BUrIG § 11 Abs. 2)

Vor Antritt des Urlaubs – das trifft in Helgas Beispielfall auf Sonntag, den 6. Januar. Geld am Wochenende? Aufgrund BGB § 193 hat Helga bereits am Freitag, dem 4. Januar, Anspruch auf ihren Verdienst der folgenden zwei Wochen.

Die Mitarbeitervertretung wird aktiv und verteilt Muster für eine Geltendmachung. Der Verzugszins gemäß BGB § 288 liegt derzeit bei 5,12 %. Hat Helga die Reise und das Hotel im Voraus bezahlt? Musste sie dazu ihr Konto überziehen? Dann darf sie aus BGB §§ 280, 288 Abs. 4 noch den Ersatz dieses Schadens verlangen.

*Der Dienstherr kehrt freudlos um und besinnt sich auf die Urtexte. Der Bußgänger wird dabei durch die Verdianer ermutigt –
 > Tarifverträge schonen,
 im Gegensatz zu Klonen! <*

Verlässliche Pläne

Geld ist nicht alles. Es gibt Leben jenseits der Arbeit. Dafür brauchen wir unsere Schichtpläne rechtzeitig und verbindlich.

Resi schreckt auf – ihr Handy klingelt.

Ich muss Ihnen sagen, dass Sie morgen nicht frei haben, sondern Spätschicht.<

■ *Muss sie dem Ruf der Finsternis folgen?*

Die wenigsten müssen sich auf »Arbeit auf Abruf« einlassen. Selbst ihnen zieht § 12 TzBfG dann ein paar Schutzschranken hoch. Was ihr Dienstherr – kurz- wie langfristig – bestimmt, das gilt (BGB § 315 Abs. 2).

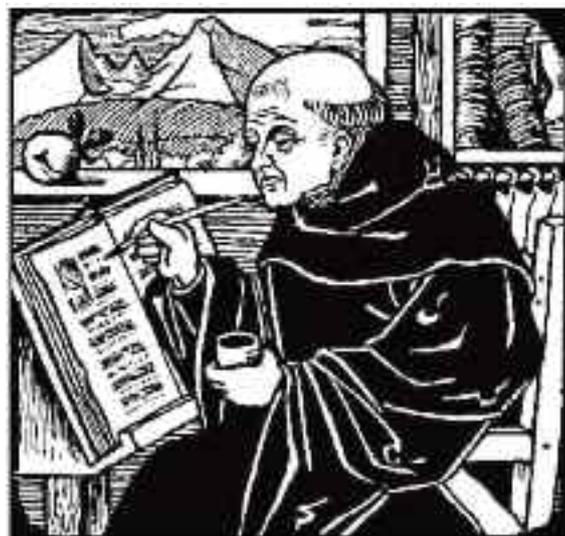
Schlimmer geht immer – zumindest, wenn der Arbeitgeber seine Eintrittskarte ordentlich löst. Durch Tarifvertrag kann auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, falls der Tarifvertrag eine verkürzte Vorankündigungsfrist vorsieht (TzBfG § 12 Abs. 3).

Die Tarifkommissionen im öffentlichen Dienst wurden bislang über diesen Tisch nicht gezogen. Den Arbeitgebern bei Diakonie oder Caritas fehlte eine Klausel zum Nachhaken. In Süddeutschland bemühte die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern die Macht der Fantasie.

Seit dem 1. April 2011 gaben sie die Freizeit ihrer Beschäftigten Übergriffen preis:

Liegen dienstliche bzw. betriebliche Gründe vor, so kann der Dienstplan vom Dienstgeber geändert werden. Die betroffenen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sind vor der Änderung zu hören und dann über die Änderung unverzüglich zu informieren. (AVR Bayern, § 16a Abs. 1)

Sie wussten, was sie taten: »Die rechtzeitige Vorlage der Dienstpläne soll gewährleisten, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit haben, ihre Freizeit zu planen. [...] Entscheidend ist, dass der Dienstgeber einen Grund für die Änderung hat und dies dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin



bekannt gibt, da nur so dieser bzw. diese prüfen kann, ob es sich hierbei um eine willkürliche Abweichung vom Dienstplan handelt oder um eine rechtmäßige Änderung.

Wer ein Gesetz zu unterlaufen versucht, muss dessen Paragraf nicht ausdrücklich nennen. Am TzBfG § 12 vorbei ist Arbeit auf Abruf unzulässig. Wer die dort gezogene Vier-Tage-Frist weiter kürzt, wer noch zusätzlich ein Recht zur einseitigen Änderung behauptet, hat aus dem Mittelalter nicht herausgefunden.

Die Mitarbeitervertretung bringt Licht in die Finsternis. Sie klärt die Beschäftigten über deren Recht zur verlässlichen Freizeit auf. Ohne ihre Zustimmung ist keine wirksame Änderung möglich.

*Die Verdianer leuchten ihren Herren heim –
Kein Vertrag soll uns je zwingen,
an freien Tagen einzuspringen!*

Magie der Wandlung

Wir möchten vielleicht etwas vom Lohn für unsere Mühen in unser späteres Leben verschieben. Weniger romantisch heißt dies ›Entgeltumwandlung‹. Wir können vom Arbeitgeber verlangen, Entgeltansprüche in unsere Altersversorgung umzuleiten – vorbei an der Steuer und der gemeinsam finanzierten Sozialversicherung (BetrAVG § 1).

Auf tarifvertragliche Entgeltansprüche darf eigentlich niemand verzichten. Sie sind unabdingbar. Darum baute das Gesetz in § 17 den Tarifverträgen eine großzügige Brücke.

Die anderen – auch unsere AVR – setzen keinen Fuß auf diese Brücke. Sie dürfen nicht zuungunsten der Beschäftigten abweichen. Sie dürfen keine Entgeltbestandteile von unserem Recht zur Umwandlung ausnehmen. Das ist unverzichtbar.

Beschränken dennoch die AVR – wie die AVR DW EKD in § 27b – unsere Auswahl auf Tabellenentgelt und Jahressonderzahlungen? Das ist rechtsunwirksam.

Wir können unbeeindruckt Mehrarbeitsvergütung jeder Art zur Umwandlung anweisen. Der Dienstherr darf sich nicht herausreden, monatlich gleiche Beträge seien für ihn praktischer.

Eine Mitarbeitervertretung organisiert die Aktiven im Betrieb in einer kleinen Pfennigparade zur Personal-Buchhaltung: ›Die Vergütung der nichtgewährten Pause gestern, buchen Sie die bitte zu meiner Betriebsrente. Vielen Dank!‹

*Es braucht nicht viel Magie, um den Zauber
der Tarifverträge zu entfalten.
Für unser Alter Brot und Wein.
TVöD, dann wird es fein!*

Kann Gewerkschaft
Sünde sein?



Unsere Ansprechpartner/innen in den ver.di Landesbezirken

<p>Nord Sabine Dass Tel. 0451 / 8100-716 sabine.dass@verdi.de</p>	<p>Rheinland-Pfalz Andrea Hess Tel. 06131 / 9726-140 andrea.hess@verdi.de</p>
<p>Hamburg Dr. Arnold Rekkittke Tel. 040 / 2858-4147 arnold.rekkittke@verdi.de</p>	<p>Saar Lisa Summkeller Tel. 0681 / 98849-133 lisa.summkeller@verdi.de</p>
<p>Niedersachsen-Bremen Annette Klausing Tel. 0 511 / 12400-256 annette.klausing@verdi.de</p>	<p>Bayern Lorenz Ganterer Tel. 089 / 59977-1031 lorenz.ganterer@verdi.de</p>
<p>Hessen Georg Schulze-Ziehaus Tel. 069 / 2589-1322 georg.schulze-ziehaus@verdi.de</p>	<p>Baden-Württemberg Irene Götz Tel. 07 11 / 88788-0330 irene.goetz@verdi.de</p>
<p>Nordrhein-Westfalen Sylvia Bühler Tel. 0211 / 61824-290 sylvia.buehler@verdi.de</p>	<p>ver.di Bundesverwaltung Georg Güttner-Mayer Tel. 030 / 6956-1805 georg.guettner-mayer@verdi.de</p>
<p>Berlin-Brandenburg Meike Jäger Tel. 030 / 8866-5250 meike.jaeger@verdi.de</p>	<p>Berno Schuckart-Witsch Tel. 030 / 6956-1885 berno.schuckart-witsch@verdi.de</p>
<p>SAT (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen) Gisela Mende Tel. 0341 / 52901-230 gisela.mende@verdi.de</p>	



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft

AVR DW EKD:

Rendite statt (Urlaubs-) Reise

Manfred Weidenbach, Bernhard Baumann-Czichon

Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR DW EKD) sehen die Zahlung der Jahressonderzahlung in zwei Raten vor. Die zweite Rate wird nur gezahlt, wenn und soweit kein negatives betriebliches Ergebnis erreicht wird (Anlage 14). Die Autoren stellen im Folgenden dar, dass die jüngste Änderung in den meisten Einrichtungen zu einem Wegfall der zweiten Rate (Sommergeld) führt.



Der Autor

Manfred Weidenbach
Steuerberater, Bremen,
steuerberater@bremen.de

Die Jahressonderzahlung nach Anlage 14 AVR DW EKD kann abhängig vom wirtschaftlichen Ergebnis einer Einrichtung gezahlt werden, vorausgesetzt die Einrichtung erfüllt die Tariftreueanforderungen nach § 1 Abs. 5 AVR DaW EKD. Die für die Zahlung der zweiten Rate (Sommergeld) maßgebliche Kennziffer ist das (negative) betriebliche Ergebnis. Dies wird errechnet, indem der im Jahresabschluss gem. § 243 HGB ermittelte Jahresüberschuss (oder Verlust) gem. Anlage 14 Abs. 5 im Wege einer **Überleitungsrechnung** um folgende Positionen verändert wird:

- *ohne betriebsfremde Aufwendungen und Erträge*
- *ohne außerordentliche Aufwendungen und Erträge im Sinne von § 277 Abs. 4 HGB*
- *ohne aperiodische Aufwendungen und Erträge*
- *ohne Ergebnisauswirkungen aus Bilanzierungs- und Bewertungsänderungen*
- *mit Pflichtrückstellungen für Altersteilzeit, Jubiläumszuwendungen und bereits beauftragten Instandhaltungsmaßnahmen, die im ersten Quartal des Folgejahres abgeschlossen werden*
- *ohne Erträge aus der Auflösung bzw. ohne Aufwendungen aus der Bildung von Aufwandsrückstellungen gemäß § 249 Abs. 2 HGB*
- *bei Einrichtungen, die zur Finanzierung laufender Kosten regelmäßig und betriebsüblich Spenden einsetzen, mit Spenden in der entsprechenden Höhe*
- *mit außerordentlichen Erträgen aus Pflegesatzstreitigkeiten*

Mit der letzten Änderung der Anlage 14 ist folgender Korrekturposten hinzugekommen:

- *ohne die mit den jeweiligen Kosten-/Leistungsträgern verhandelten oder festgelegten Investitionskostenerstattungen oder -vergütungen bis zu einer Höhe von 3% der Erträge.*

Die von sozialen Einrichtungen benötigten Immobilien müssen letztlich von den Nutzern (Patienten, Bewohner ...) bzw. den Kostenträgern (re-) finanziert werden. Dies erfolgt teilweise durch Investitionszuschüsse, z.B. für Krankenhausneubauten. Vor allem aber werden den Einrichtungen zusätzlich zu den Leistungsentgelten Entgelte oder Vergütungen für Investitionen gezahlt. Diese werden teils ausdrücklich ausgewiesen (Altenhilfe: Investitionsfolgekosten), teils in die Entgelte eingerechnet. Entgelte oder Vergütungen für zuvor von der Einrichtung finanzierte Investitionen werden zukünftig das betriebliche Ergebnis im Sinne der Anlage 14 mindern.

Im Prinzip funktioniert das so:

Pflege	85,53 Euro	Anteil: 58 %
Unterkunft und Verpflegung	43,49 Euro	Anteil: 29,5 %
Investitionsfolgekosten	18,19 Euro	Anteil: 12,5 %
Summe	147,21 Euro	

Auch wenn dieses Beispiel nicht repräsentativ ist, wird daran deutlich, dass die Investitionsfolgekosten einen erheblichen Anteil der Einnahmen einer Altenhilfeeinrichtung ausmachen (können). Aufgrund der Neuregelung der Anlage 14 werden von dem Jahresüberschuss die Investitionsfolgekosten abgezogen, und zwar bis zur Höhe von 3 % des Umsatzes. Wenn wir einen Moment lang so tun, als ob unser Musteraltenheim nur Erträge aus Pflegestufe II und keine weiteren Einnahmen hätte, dann könnte die Einrichtung pro Tag und Bewohner 3 % von €147,21, also €4,42 vom Ergebnis abziehen und in diesem Umfang das Sommergeld kürzen.

Die genaue Auswirkung der Neuregelung zeigt sich an folgendem (anonymisierten) realen Beispiel:

Altenpflegeheim mit 77 Vollzeitstellen	
Erlöse für Pflegeleistungen	3.373.000 Euro
Erlöse für Unterkunft und Verpflegung	967.000 Euro
Erträge aus gesonderter Berechnung von Investitionskosten	735.000 Euro
Erlöse gesamt	5.436.000 Euro
Personalaufwand inkl. Jahressonderzahlung (Sommergeld: 112.500 Euro)	3.600.000 Euro
Sonstige Aufwendungen	1.782.000 Euro
Jahresüberschuss	54.000 Euro

Diese Einrichtung muss nach alter Regelung das Sommergeld voll auszahlen. Die zukünftige Berechnung führt zu folgendem Ergebnis:

Jahresüberschuss	54.000 Euro
Rückstellung Sommergeld	112.500 Euro
Erträge aus gesonderter Berechnung der Investitionskosten	735.000,-
3% des Umsatzes von 5.436.000 Euro	163.080,- 163.080 Euro
Betriebliches Ergebnis im Sinne von Anlage 14	3.420 Euro

Da das Sommergeld (fast) nicht ausgezahlt wird, erhöht sich der Jahresüberschuss auf €163.080.

Nach neuer Berechnung stehen für 77 Vollzeitstellen insgesamt €3.420, also rund €45 pro Stelle zur Verfügung.

Ein noch deutlicheres Beispiel:

Krankenhaus mit angeschlossenem Altenheim und rund 4.000 Arbeitnehmern	
Erlöse Pflegeleistungen	264.800.000 Euro
Erlöse aus gesonderter Berechnung von Investitionskosten	6.200.000 Euro
Sonstige Erlöse	9.500.000 Euro
Erlöse gesamt	280.500.000 Euro
Personalaufwand (Sommergeld: 5.406.250 Euro)	173.000.000 Euro
Sonstige Aufwendungen	106.300.000 Euro
Jahresüberschuss	1.200.000 Euro

Nach alter Regelung musste die Einrichtung das Sommergeld auszahlen, denn nach Zahlung des Sommergeldes verblieb ein Überschuss von €1,2 Millionen.

Die Neuberechnung führt zu folgendem Ergebnis:

Jahresüberschuss	1.200.000 Euro
Rückstellung Sommergeld	5.406.250 Euro
Erträge aus gesonderter Berechnung der Investitionskosten	6.200.000,-
3% des Umsatzes von 264.800.000 Euro	7.944.000,- 6.200.000 Euro
Betriebliches Ergebnis im Sinne von Anlage 14	406.250 Euro

Da das Sommergeld (fast) nicht ausgezahlt wird, erhöht sich der Jahresüberschuss auf €6.793.750.

Nach alter Regelung hätten alle 4.000 Arbeitnehmer ihr volles Sommergeld erhalten. Nach neuer Regelung steht ihnen lediglich ein Betrag von durchschnittlich €100 zu. Damit erweist sich die Neuregelung als Abschaffung des Sommergeldes. Die Arbeitsrechtliche Kommission zog es vor, den diakonischen Unternehmen eine ordentliche Rendite zu sichern, als den Arbeitnehmern die Urlaubsreise.



Der Autor

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

Geschlechter- sensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis

Teil 9 – Gendersensibilität in Instru- menten der Betrieblichen Gesund- heitsförderung am Beispiel von Gesundheitszirkel, Gesundheitswork- shop und Arbeitssituationsanalyse

Christian Janßen

In mehreren Ausgaben beschäftigte sich Arbeitsrecht und Kirche wiederholt mit verschiedenen konkreten Praxisbeispielen des Gender Mainstreaming (z. B. Janßen & Kleinitz, 2005). Alle Artikel gehen der Frage nach: Wie sehen konkrete Umsetzungen des Gender Mainstreaming im Betrieb aus? Welche Möglichkeiten hat die Mitarbeitendenvertretung, Geschlechteraspekte z. B. in die Mitarbeitendenversammlung oder im Personalausschuss einzubringen? In diesem Artikel wie in den vorangegangenen steht jeweils ein konkretes Praxisbeispiel im Zentrum. Damit soll deutlich werden, wie wichtige Aspekte geschlechtersensibler Umsetzungen passgenau aussehen können.



Der Autor

Christian Janßen,
Dipl. Psychologe, PP,
Mitarbeitervertreter

Mit der Formulierung von Leitbildern durch die Europäische Union (1996) ist Gleichstellungspolitik als Regierungspolitik verankert worden. Die Bundesregierung hat diese Vorgaben übernommen und z. B. im Jahr 2000 in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Ministerien festgeschrieben (Bundesregierung, 2000). Im Anschluss ist die Übertragung des Gender Mainstreaming in die bundesdeutsche Arbeitswirklichkeit ein erklärtes Ziel vieler Verbände – man könnte jedoch inzwischen auch ketzerisch ergänzen: Gender Mainstreaming ist nicht nur erklärtes Ziel, sondern auch wieder Lippenbekenntnis geworden. Ursprünglich und im eigentlichen Sinne bedeutet das, in allen Maßnahmen und Projekten die gegebenenfalls unterschiedlichen Perspektiven von Frauen und Männern von der Planung bis zur Evaluierung einzubeziehen. Eine solche Strategie nennt man Gender Mainstreaming.

›Gender Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik [eines Unternehmens] aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von [...] Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem [...] Bereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken zu können. Dieser Prozess soll Bestandteil des normalen Handlungsmusters aller Abteilungen und Organisationen werden, die an [...] Entscheidungsprozessen beteiligt sind.‹ (Europarat, 1998, S. 11 ff.)

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist wie der Gender-Mainstreaming-Ansatz eine innerbetriebliche Strategie, die in den letzten 15–20 Jahren einen Aufschwung verzeichnen konnte. Wie beim Gender Mainstreaming kann die BGF als Ansatz zur Kostenreduzierung verstanden werden. Beide können jedoch auch als intra- und interindividuelle Strategie verstanden und genutzt werden, die Gesundheit der Beschäftigten bei zunehmendem Arbeitsdruck zu schützen und zu stärken. Das letztgenannte Verständnis einer Strategie zur BGF ist seit 1996 im Arbeitsschutzgesetz (insbesondere § 2, 3, 5) verankert. Diese Interpretation soll in den folgenden Ausführungen zugrunde gelegt werden, wenn eine der wichtigsten Instrumentenfamilien der BGF unter geschlechtersensiblen Blickwinkel in Augenschein genommen wird. Eine erfolgreiche systematische BGF ist dem Betrieb dann sekundär durch Reduzierung der AU-Tage auch finanziell von Nutzen.

Die MAV kann eine BGF über ihr Initiativrecht nach § 47 MVG befördern und in der konkreten Planung nach §§ 35 und 40 MVG die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Dienststelle fördern. Sie ist bei den meisten Maßnahmen der BGF in der Mitbestimmung – z. B. für Mitarbeitendenbefragungen und für Instrumente der BGF (§ 40b MVG). Über diese Paragraphen hat die MAV auch den Hebel für eine geschlechtersensible BGF in der Hand.

Unter der Maßgabe einer partizipativen und emanzipativen BGF bleiben bei der Frage nach geeigneten Instrumenten relativ wenige übrig: Auf der Analyseseite gilt es, die Gesundheitsberichterstattung der gesetzlichen Krankenkassen durch Ausweisung geschlechterdifferenzierter Daten aussagekräftig zu machen. Als Ergänzung bieten sich einige wissenschaftlich fundierte, teamzentrierte Mitarbeitendenbefragungen wie der KFZA (Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse, Prümper, 1995, 2009), der seit kurzem als Impuls-Test in Österreich wieder aufgelegt wurde (Bundesarbeitskammer Österreich u. a., 2002), oder Befragungsinstrumente der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW, z. B. 2001) an. Mit dem KFZA/Impuls-Test ist beispielsweise eine teambezogene Befragung kon-

zipiert, deren Ergebnisse und Schlussfolgerungen ebenfalls auf dieser Ebene (Team) eine geschlechterdifferenzierte Diskussion sowie geschlechtersensible Maßnahmen ermöglichen.

Auf der Seite von Instrumenten zu konkreten Maßnahmen der BGF sticht die Familie von Gesundheitszirkel, Gesundheitsworkshop oder Arbeitssituationsanalyse hervor, die gleichfalls teambezogen und partizipativ die Identifizierung, Analyse und konsensorientierte Veränderung von Problemen im konkreten Arbeitszusammenhang zum Inhalt haben. Diese Instrumente – Gesundheitszirkel (Hien, 2010, Schichterich, 2004, Vogt, 1999), Gesundheitsworkshop (Genz u. a., 2002, 2003, Vogt, U., 2012, im Druck) oder Arbeitssituationsanalyse (Bueren, 2002, Vogt, a. a. O., 2012) – befassen sich in unterschiedlichem Zeitumfang mit den von den Teammitgliedern geäußerten Problemen im Team. Alle drei Instrumente sind im Rahmen der Berufsgenossenschaft für Verwaltung und Wohlfahrtspflege (BGW) entwickelt worden (Vogt, U., 2004). Die Gemeinsamkeit dieser Instrumente besteht darin, dass Mitarbeitende partizipativ in einem unterschiedlich langen Bearbeitungsprozess Problemsichten und Lösungswege für teamorientierte, gesundheitsbezogene Fragen aus der Arbeit zunächst ohne ihre Teamleitung erarbeiten und sie zusammen mit den gefundenen Lösungsalternativen sowie deren Umsetzungsplanung in einem zweiten Schritt mit der Leitung absprechen. Im Folgenden wird auf den Gesundheitsworkshop als Beispiel für das Prinzip eingegangen, das allen drei Instrumenten zugrunde liegt.

Der Gesundheitsworkshop wurde auch aufgrund seiner größeren Zeiteffizienz aus dem Gesundheitszirkel entwickelt (vgl. Vogt, a. a. O., 2012). Der Zeitraum für einen Gesundheitsworkshop wird mit vier jeweils zweistündigen Sitzungen veranschlagt. Hier geht es, wie in den anderen Instrumenten, zunächst um eine strukturierte Abfrage bei den Teammitgliedern nach Problemen im Arbeitszusammenhang Team. Dies kann nur auf der Basis der aktiven und freiwilligen Mitarbeit im Team geschehen. Das heißt, die Vereinbarung eines Gesundheitsworkshops wird zuvor gemeinsam im Team getroffen und nicht nur von der Leitung angeordnet. ›Der Ablauf der einzelnen Sitzungen erfolgt nach einer festgelegten Struktur: Die erste Sitzung beginnt [...] mit der Sammlung von gesundheitsbelastenden Aspekten der Arbeit. Die von den Mitarbeitenden eingebrachten Belastungsfaktoren werden nach inhaltlichen Zusammenhängen sortiert/geclustert. Die Mitarbeitenden wählen anschließend (durch Punktung) aus, mit welchen der gesammelten Themen sie sich in dem Gesundheitsworkshop intensiver beschäftigen möchten. [Dabei wird darauf eingegangen, wie sich diese Belastungen auf die Gesundheit auswirken und welche gesundheitsförderlichen Aspekte andererseits in der Arbeit vorliegen.] In der zweiten und dritten Sitzung steht die Bearbeitung der ausgewählten The-

men im Mittelpunkt. Die gesammelten Belastungen werden ausführlich besprochen, es wird nach Ursachen für diese Belastungen gesucht und [...] Lösungs-ideen/Verbesserungsvorschläge gesammelt. In der vierten Sitzung werden die zusammengetragenen Verbesserungsvorschläge mit der direkt zuständigen Führungskraft besprochen und entweder in der vorgeschlagenen oder in einer modifizierten Art in einen Maßnahmenplan übernommen.‹ (Vogt, a. a. O., 2012)

Aber warum ist ein geschlechtersensibler Blick auch in der BGF sinnvoll und notwendig (vgl. Janßen, 2009) und wie können im Rahmen des Gesundheitsworkshops Genderaspekte eingebracht werden?

Deutlich mehr Frauen als Männer arbeiten im Gesundheits- und Sozialwesen – in den vBS Bethel sind z. B. etwa zwei Drittel aller Beschäftigten weiblich, in manchen Geschäftsfeldern bis zu 75 %. Dieses Verhältnis spiegelt sich auch bei den Teilnehmenden in einem Gesundheitsworkshop wider und muss in Planung und Durchführung bedacht werden. Dabei ist es grundsätzlich wichtig zu vergegenwärtigen, dass sich die Lebensrealitäten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sozial- und Gesundheitswesen in vielfältiger Hinsicht unterscheiden. Diese Unterschiedlichkeiten beziehen sich beispielsweise auf Stellenanteile, Unterschiede im Geschlechterverhältnis auf der Ebene des Basisdienstes im Vergleich zu den Leitungsebenen oder auf die geschlechterdifferenzierte Verteilung von Zusatzaufgaben im Team, um nur einige wenige Stichworte zu nennen. Auch die Doppel- oder Mehrfachbelastung vieler Kolleginnen in Bezug auf Haushalt, Familie und Beruf muss als Lebensrealität berücksichtigt werden. So ist z. B. bekannt, dass Frauen neben ihrer Erwerbsarbeit über drei Viertel der unbezahlten Familien- und Hausarbeit leisten (Bergmann & Primminger, 2004, S. 19).

Ein anderer Aspekt betrifft die Arbeit in einer allein zahlenmäßig frauendominierten Branche wie der Pflege und Betreuung. Diese fordert tendenziell eher Frauen zugeordnete, ›typisch weibliche‹ Fähigkeiten ein: soziale und kommunikative Kompetenzen wie die Fähigkeit zu aktiver und konstruktiver Beziehungsgestaltung oder eine kontinuierliche Anpassung der Arbeit an die individuellen Fähigkeiten und Einschränkungen der begleiteten Frauen und Männer. Mit welchen Geschlechterbildern gehen Frauen und Männer auf die Arbeit und die zahlenmäßige Frauendominanz im Arbeitsbereich zu, wie erleben sie Arbeitsverdichtung, Stress oder Gewalt? Welche Wirkung haben diese Rollenbilder in ihrem Betreuungsalltag? (vgl. Nielbock & Gümbel, 2010)

Literatur:

- Badura, B. & Hehlmann, T. (Hrsg.)
Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation, Berlin, Springer, 2003
- Badura, B.; Ritter, W. & Scherf, M.
Betriebliches Gesundheitsmanagement, Berlin, Ed. Sigma, 1999
- Baumeister, A.
Arbeitssituationsanalyse. In: Badura, B.; Hehlmann, T. (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation. Springer Verlag: Berlin, 2003, S. 237–242
- Bergmann, N. & Pimminger, N.
Praxishandbuch Gender Mainstreaming, Wien, 2004
- Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
BGW-Betriebsbarometer – Beschäftigtenbefragung – Krankenhäuser, Hamburg, 2001
- Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
Arbeitsituationsanalyse als Methode in einer Altenhilfeeinrichtung, Hamburg, 2009
- Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
Gesundheitsworkshops am Beispiel von ambulanten Diensten, Hamburg, 2009b
- Brandenburg, St., Endl, H.-L., Glänzer, E., Meyer, P. & Mönig-Raane, M. (Hrsg.)
Arbeit und Gesundheit: geschlechtergerecht?! – Präventive betriebliche Gesundheitspolitik aus der Perspektive von Männern und Frauen, Hamburg, VSA, 2009
- Bundesarbeitskammer Österreich, Wirtschaftskammer Österreich & Österreichischer Gewerkschaftsbund (Hrsg.), IMPULS-Test - Betriebliche Analyse der Arbeitsbedingungen Erkennen von Stressfaktoren und Optimieren von Ressourcen im Betrieb, 2002

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2009) Fortbildung – gleichstellungsorientiert, Arbeitshilfen zur Integration von Gender-Aspekten in Fortbildungen, Berlin, 2009

Genz H.O., Oberkötter R., Vogt-Akpetou, U.

Gesundheitsworkshops in ambulanten Diensten, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (Hrsg.), Hamburg, 2003

Hien, W.

Gesundheitszirkel – ein geeignetes Instrument, um psychische Belastungen zu erfassen, Gute Arbeit 2010, 7/8

Genz, H.O. & Vogt-Akpetou, U.

Gesundheitsworkshop in Kleinbetrieben, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (Hrsg.), Hamburg, 2002

Bueren, H.

Betriebliche Gesundheitsförderung, Frankfurt, Bund-Verlag, 2002

Janßen, Chr. & Kleinitz, L. Gender Mainstreaming in der Mitarbeitendenvertretung – Praktische Erfahrungen aus der Einführung des Ansatzes, Teil 1, Arbeitsrecht und Kirche, 2005, 1, S. 17–21

Janßen, Chr.

Gender Analyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung, Verhaltenstherapie & Psychoziale Praxis, 2007, 1, S. 99–108

Janßen, Chr. & Kleinitz, L. Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 1 – Genderanalyse und Genderberatung im Team, Arbeitsrecht und Kirche, 2008, 3, S. 93–95

Janßen, Chr.

Betriebliche Regelungen für eine gendersensible Gesundheitsförderung, In: Brandenburg, St. u.a. (Hrsg.), a. a. O., 2009, S.149–166

Krug, G. Derichs-Kunstmann & Bley, N. (Hrsg.)

Ein Beispiel für den unterschiedlichen Umgang mit dem gleichen Thema bei Frauen und Männern ist das der Gewalt im Betreuungsalltag von Einrichtungen in der Behindertenhilfe. Wie reagieren Männer auf Gewalt von Bewohnern in Wohngruppen? Floskeln wie ›Indianer kennen keinen Schmerz‹ oder ›Männer weinen nicht‹ und ›sie zeigen keine Gefühle‹ sind Ausdruck der erlernten sozialen Geschlechterrolle. Bei Frauen dagegen sind Gefühle wie Hilflosigkeit und Weinen sozial akzeptiert, vielleicht sogar gefordert. ›Seltsam‹ wirkt es doch, wenn frau sich souverän in einer Gewaltsituation verhält. Frauen sind eben ›Opfer‹ von Gewalt und ›hilfsbedürftig‹. So haben wir das gelernt und verinnerlicht. Es ist in unserem Weltbild ›normal‹, dass Frauen Gefühle ausdrücken und schwach sind. Wenn Männer das gleiche emotional offene Verhalten zeigen, laufen sie dagegen Gefahr, im Wiederholungsfall als ›Weicheier‹ oder ›leistungsgemindert‹ bezeichnet und in ihrer Kompetenz für ihre Arbeit hinterfragt zu werden. Das Verhalten von Männern und Frauen wird in einer gleichen Situation ganz unterschiedlich bewertet. (Janßen, Chr. & Kleinitz, L., 2005, S. 18)

Darüber hinaus gibt es weitere relevante Aspekte für die Planung und Durchführung eines geschlechtersensiblen Gesundheitsworkshops: Männer melden sich in Gesprächsgruppen und Versammlungen deutlich häufiger zu Wort als Frauen, sie haben oft den größeren Redeanteil in Diskussionen und dominieren dadurch gegebenenfalls Problemsuche und Lösungswege auch in Gruppen, in denen zahlenmäßig Frauen stärker vertreten sind.

Aber auch die geschlechterstereotype Zuweisung von Aufgaben im Team (Männer sind für die technisch-handwerklichen Aufgaben zuständig, Frauen für Dekoration und das Milieu) sind Aspekte, die geschlechterdifferenziert im Arbeitsalltag wirksam sind und im Gesundheitsworkshop gegebenenfalls eine Rolle spielen.

Bei der Anwendung von Instrumenten der Betrieblichen Gesundheitsförderung wie dem Gesundheitsworkshop müssen diese Unterschiedlichkeiten Berücksichtigung finden, damit sie von den Verantwortlichen und der jeweiligen Zielgruppe wahrgenommen, also im Prozess effektiv werden können. Im Folgenden sollen einige Möglichkeiten dargestellt werden, die im Gesundheitsworkshop bzw. einer der beiden anderen Spielarten eingesetzt werden können.

Teambezogene Genderanalyse

Genderaspekte können im Vorfeld bereits bei der Planung eines Gesundheitsworkshops bedacht werden.

Hier bietet sich neben einer gendersensiblen konkreten Ablaufplanung des Workshops durch die Verantwortlichen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2009) z. B. eine Genderana-

lyse der Teamsituation im Vorfeld des Workshops an (Janßen & Kleinitz, 2008). Damit ist gemeint, Teamstruktur, Arbeitsorganisation und konkrete Betreuungsarbeit anhand der Kategorie Geschlecht darzustellen und zu analysieren. Dies dient dazu, verdeckte Wirkzusammenhänge aufzudecken und bewusst zu machen, die auf das Geschlecht zurückzuführen sind. Bei der von Janßen & Kleinitz konzipierten Genderanalyse erfolgt die Bestandsaufnahme nach einem vorgegebenen Raster. Dazu werden im Vorfeld Fragen (von einem Teammitglied oder der Teamleitung) bearbeitet: Bezogen auf die Teamstruktur sind dies beispielsweise Fragen nach dem Geschlechterverhältnis im Team, den jeweiligen Stellenanteilen oder der Qualifikation. In der Arbeitsorganisation geht es um die Arbeitsschwerpunkte von Frauen und Männern im Team: Gestaltung des Wohnumfelds, hauswirtschaftliche und handwerkliche Tätigkeiten oder Umgang mit technischen Geräten und PC. Wie sind zusätzliche Verantwortlichkeiten zwischen Frauen und Männern im Team verteilt, z. B. bei der Kassenführung, der Visite oder bei der Moderation von Teamsitzungen? Wer ist im Team PC- oder Sicherheitsbeauftragte – Frau oder Mann?

In der Betreuungsarbeit können auch die Zuständigkeiten in der Bezugsarbeit für Nutzerinnen oder für Nutzer analysiert werden. Ist z. B. gewährleistet, dass Nutzerinnen von Frauen oder Nutzer von Männern z. B. in der Körperhygiene begleitet werden?

Zusätzlich können bei der Genderanalyse auch geschlechterdifferenzierte Daten aus dem Gesundheitsbericht der Krankenkassen oder der Fehlzeitenanalyse eines internen Dienstplanprogramms verwendet werden.

Die genannten und andere Merkmale dienen einem Überblick zum Ist-Stand im Team. Mit Hilfe dieser teambezogenen Genderanalyse kann eine Datengrundlage für Instrumente wie den Gesundheitsworkshop erstellt werden, auf deren Basis im Workshopprozess selbst eine Bewertung und Gewichtung von erarbeiteten Fragen und Themen aus einer Geschlechterperspektive stattfinden kann. Details finden sich bei Janßen & Kleinitz (2008).

Kurzfragen zur Genderprüfung

Ein weiteres ebenso offenes Instrument steht im Workshop selbst zur Verfügung: Gesundheitsfördernde und gesundheitsbelastende Aspekte der Arbeit bzw. Problembeschreibungen und schließlich Lösungsvorschläge können anhand von ›Kurzfragen zur Genderprüfung‹ (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, 2002; Janßen, 2007) auf wirksame Geschlechteraspekte überprüft werden.

Wenige Fragen nur sind nötig, um das Augenmerk und eine Sensibilisierung der Teilnehmenden für die Geschlechterfrage zu fördern. Die Kurzfragen sollten so formuliert sein, dass sie für jede Entscheidung in Projekten wie auch im Team bedacht werden können.

Damit stehen sie – leicht modifiziert – auch Instrumenten der Betrieblichen Gesundheitsförderung (wie dem Gesundheitsworkshop) zur Verfügung. Die Fragen dienen einerseits der grundsätzlichen Öffnung der Kollegen/-innen für das Thema und einer allgemeinen Sensibilisierung. Wichtiger ist jedoch die Frage, ob gesundheitsbelastende und -fördernde Aspekte einer Problembeschreibung oder eines Lösungsvorschlags als (mit-)verursachenden Hintergrund das Geschlecht der Mitarbeitenden haben und vor diesem wirksam werden:

Fragen im Rahmen der Problembeschreibung:

1. *Haben Frauen Nachteile durch das benannte Problem/Belastung? Welche Auswirkungen haben diese Nachteile auf Kolleginnen, Kollegen sowie auf die Arbeitsinhalte?*

Wie wirkt sich eine Bearbeitung des Problems auf die identifizierten Nachteile von Frauen und Männern im Team aus?

2. *Haben Männer Nachteile durch das benannte Problem/Belastung? Welche Auswirkungen haben diese Nachteile auf Kolleginnen, Kollegen sowie auf die Arbeitsinhalte?*

Wie wirkt sich eine Bearbeitung des Problems auf die identifizierten Nachteile von Frauen und Männern im Team aus?

Fragen im Rahmen der Erarbeitung von Lösungsvorschlägen:

1. *Welcher Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit soll mit dem Lösungsvorschlag erreicht werden?*

2. *Haben Frauen Nachteile durch den Lösungsvorschlag?*

Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?

3. *Haben Männer Nachteile durch den Lösungsvorschlag?*

Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?

4. *Inwieweit werden durch den Lösungsvorschlag Frauen und Männer besonders angesprochen?*

Auch gesundheitsfördernde Aspekte der Arbeit können geschlechterspezifisch durchaus Nachteile für ein Geschlecht haben. Um diese bewusst zu machen, ist auch hier eine Analyse sinnvoll:

1. *Haben Frauen Nachteile durch die benannten gesundheitsfördernden Aspekte in der Arbeit? Wie können diese Nachteile verhindert werden?*

2. *Haben Männer Nachteile durch die benannten gesundheitsfördernden Aspekte in der Arbeit? Wie können diese Nachteile verhindert werden?*

Kurzfragen bieten die Möglichkeit, die Aufmerksamkeit kurz auf die Geschlechterperspektive und die gegebenenfalls unterschiedlichen Auswirkungen eines Problems wie auch eines Lösungsvorschlags auf Frauen und Männer zu richten. Dies gilt im Bereich der BGF genauso wie für andere Fragen oder Entscheidungen.

Weitere Möglichkeiten für einen geschlechtersensiblen Gesundheitsworkshop

Grundsätzlich sollten in der Vorbereitung des Gesundheitsworkshops, im Prozess und in der Umsetzung von Lösungsansätzen Frauen und Männer beteiligt sein.

Verschiedenfarbige Moderationskarten ermöglichen eine geschlechterdifferenzierte Dokumentation von Problemnennungen und Lösungsvorschlägen (vielleicht rosa für Kolleginnen und hellblau für Kollegen?), darüber hinaus gibt es weitere geschlechterdifferenzierte Auswertungsmöglichkeiten von Diskussionsbeiträgen (Krug, Derichs-Kunstmann & Bley, 2000).

Das Wissen um das oben bereits erwähnte geschlechterdifferenzierte Redeverhalten von Frauen und Männern in Gruppen führt die Moderation zwangsläufig zur Beachtung der Redezeit während des Workshops. Dies kann zur Folge haben, dass individuell eine Unterstützung in den Äußerungen und dem Ausredenlassen von Frauen bzw. ein Bremsen von Männern – um es stereotyp zu überspitzen – in Erwägung gezogen bzw. gegebenenfalls notwendig wird. Die jeweilige Perspektive von Frauen und Männern kann beim Auftreten dieser Probleme im Workshopprozess auch situationsbezogen z. B. durch das Angebot von geschlechtshomogenen Arbeitsgruppen berücksichtigt werden. Auch in der konkreten Bearbeitung von zuvor benannten Themen kann eine solche Differenzierung der Arbeitsgruppen nach Kolleginnen und Kollegen sinnvoll sein.

Schließlich sollten bei der Interpretation der Lösungsvorschläge geschlechterspezifische Unterschiede in z. B. Erkrankungsrisiken, Gesundheitsverhalten oder der zeitlichen Belastung von Frauen durch Haushalt, Erziehung oder gegebenenfalls Pflege von Angehörigen berücksichtigt werden – letztlich auch eine spezifische Anspracheform von Frauen und Männern für Lösungen aus dem Gesundheitsworkshop.

Aus den genannten Gründen sollte deutlich geworden sein, dass in der Planung und Durchführung eines Gesundheitsworkshops wie auch im Gesundheitszirkel oder einer Arbeitssituationsanalyse Genderaspekte als Lebensrealität von Frauen und Männern im Unternehmen mitgedacht und berücksichtigt werden sollten. Mit einer Genderanalyse kann dieses partizipative Instrument der Betrieblichen Gesundheitsförderung um eine wichtige Dimension ergänzt werden, die im ursprünglichen Aufbau nicht mitgedacht wurde. Eine geschlechtersensible Zirkelarbeit wiederum erweitert den Horizont des Teams für eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitssituation und -organisation im Team.

Methoden der politischen Erwachsenenbildung aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit, Recklinghausen, 2000

Nieder, P.

Anpacken wo der Schuh drückt. Das Instrument der Arbeitssituationsanalyse. Organisationsentwicklung, 2005, 4, S. 54–61

Nielböck, S. & Gumbel, M.

Arbeitsbedingungen beurteilen – geschlechtergerecht, Gender Mainstreaming in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, Berlin, 2010

Prümper, J., Hartmannsgruber, K. & Frese, M. Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA), Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 1995, 39, 3, S. 125–131

Prümper, J.

KFZA – Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse, In: Sarges, W. & Wottawa, H. (Hrsg.), Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren, Band 2, Lengerich, Pabst-Verlag, 2009

Schichterich, W.

Moderation von Projektgruppen und Gesundheitszirkeln, Hamburg, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (Hrsg.), 2004

Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft

Fit für Gender Mainstreaming, Berlin, 2002

Vogt-Akpetou, U.

Gesundheitszirkel, In: Badura, B. u. a., a. a. O., 1999, S.159–162



Aktuell

Diakonische Altenhilfe beantragt eigenverwaltete Insolvenz

Die Diakonische Altenhilfe mit Hauptsitz in Lilienthal, betreibt in den Landkreisen Cuxhaven und Osterholz fünf Einrichtungen und beschäftigt insgesamt 450 Mitarbeiter. Aufgrund des beabsichtigten Austritts aus dem Diakonischen Werk der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers, wird das Unternehmen in naher Zukunft mit ca. 3,5 Millionen für Rentenansprüche belastet werden. Allein aus diesem Grunde habe man sich für die Beantragung einer eigenverwalteten Insolvenz entschlossen. Bei der eigenverwalteten Insolvenz geht die Verwaltungs- und Vertretungsbefugnis nicht auf einen Insolvenzverwalter über sondern verbleibt beim Schuldner. Die Geschäftsleitung eines in eigenverwalteter Insolvenz befindlichem Unternehmen hat damit die Möglichkeit, erforderliche Restrukturierungsmaßnahmen auf der Grundlage eines Sanierungskonzeptes auch unter Insolvenzbedingungen »in eigener Regie« erfolgreich umzusetzen. Der Antrag der eigenverwalteten Insolvenz sei in Absprache mit den Mitarbeitern vorsorglich erfolgt und solle die Sanierung des Unternehmens erleichtern, so der Geschäftsführer Hans Mencke. Das Unternehmen sei weder zahlungsunfähig, noch überschuldet sondern habe sich in den letzten fünf Jahren sogar positiv entwickelt. Allerdings reichten die Überschüsse bei weitem nicht aus den Ausgleichsbetrag zahlen zu können, der durch den Austritt aus dem Diakonischen Werk und damit durch die Kündigung der Mitgliedschaft in der kirchlichen Versorgungskasse auf das Unternehmen zukommen wird.

Der Austritt aus dem Diakonischen Werk der Evangelisch-lutherischen Landeskirche war notwendig geworden, da das Unternehmen seit Jahren gegen das kirchliche Arbeitsrecht verstößt, indem es über eine eigene Zeitarbeitsfirma fast alle Mitarbeiter beschäftigt, die einen Lohn erhalten, der 20 Prozent unter dem Kirchentarif liegt (siehe auch AuK 1/2012 Aktuell S. 26).

(vgl. WK vom 03.07.2012,
Wümme-Zeitung vom 3.07.2012)

Mitarbeiterseite der Regionalkommission Nord der ARK des Deutschen Caritasverbandes kritisiert unverantwortliches Verhalten einer Caritaseinrichtung

Im April 2012 Jahres stellte eine aus drei Altenheimen bestehende Caritaseinrichtung einen Absenkungsantrag an die Regionalkommission Nord, da die zu dieser Zeit bestehende Gesamtmitarbeitervertretung der Einrichtung einzelvertragliche Regelungen ablehnte. Nachdem im Mai 2012 fünf der sieben Mitarbeitervertreter neu gewählt worden waren und seit Ende Mai der alte und neue Vorsitzende der Gesamtmitarbeitervertretung aufgrund eines Unfalls krankheitsbedingt fehlte, vereinbarte die Geschäftsführung mit der neuen, noch nicht eingearbeiteten Mitarbeitervertretung und Mitarbeiterversammlung, dass fast alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzelvertraglich auf 80 Prozent der Jahressonderzahlung verzichten sollten. Daraufhin wurde der Antrag auf Absenkung, vormals bei der RKNord eingereicht, wieder zurückgezogen.

Mit diesem unverantwortlichen Verhalten habe die Einrichtung, so die Kritik der RKNord, dem dritten Weg schweren Schaden zugefügt.

Der Dritte Weg der Caritas beanspruche inhaltlich für sich, dass die Löhne und Gehälter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über gerechte Verfahren und durch einen fairen Interessenausgleich in den arbeitsrechtlichen Kommissionen realisiert würden. Einzelvertragliche Regelungen, insbesondere zur Gehaltsabsenkung, würden diesem Anspruch entgegenstehen. Einrichtungen, die sich in einer wirtschaftlichen Notlage befänden, könnten einen entsprechenden Antrag auf befristete Lohnabsenkungen an die zuständigen Regionalkommissionen stellen.

(vgl. Sonderinfo der Mitarbeiterseite der RKNord,
ak.mas vom 08.08.2012, www.akmas.de)

Pflegeeinrichtungen der Wohlfahrtsverbände immer mehr auf dem Rückzug

Im bundesweiten Vergleich gibt es in Niedersachsen den größten Anteil an privaten Pflegeeinrichtungen. In manchen Regionen beträgt der Anteil mehr als 75 Prozent, so z.B. im Landkreis Diepholz. Das bedeutet 30 von 40 stationären Pflegeeinrichtungen werden privat betrieben. Und dieser Trend geht weiter, da immer mehr Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände, wie die der Caritas, der Diakonie oder der Arbeiterwohlfahrt (AWO) aufgegeben werden. Grund dafür seien die Schwierigkeiten bei der Refinanzierung der Pflegestandards: so die Pressesprecherin des AWO-Bezirksverbandes Hannover, Kerstin Kromminga. Die freigemeinnützigen Träger entlohnten ihre Angestellten nach Tarif, dies sei jedoch bei den republikweit niedrigsten Pflegesätzen in Niedersachsen und den hohen Personalkosten aufgrund des hohen Standards in den Einrichtungen nicht mehr zu finanzieren, so die Geschäftsführerin der AWO-eigenen Wohnen und Pflege GmbH, Angela Willamowius. Die Träger der freien Wohlfahrtsverbände forderten deshalb einen allgemeingültigen Tarifvertrag Soziales für alle Anbieter; der Staat dürfe sich durch die Übertragung seiner sozialen Aufgaben an private Anbieter nicht völlig seiner Verantwortung entziehen.

Dem entgegenete der Sprecher des niedersächsischen Sozialministeriums, Thomas Spieker, die Höhe der Pflegesätze würden frei zwischen den privaten und den Einrichtungsträgern der freien Wohlfahrtsverbände sowie den Kommunen und den Pflegekassen vereinbart, das Land hätte darauf keinen Einfluss. Der Medizinische Dienst der Krankenkassen habe rund 40 Prozent der privaten Einrichtungen hervorragende Noten ausgestellt, in privaten Heimen würde nicht schlechter gearbeitet. Darüber hinaus entzögen sich auch die Einrichtungen der freien Wohlfahrtsverbände nicht selten dem Problem, indem sie Service-Gesellschaften auslagerten, die dann unter Tarif entlohnten, so Gerhard Ehlers verantwortlich. Diakonische Einrichtung würden darüber hinaus in der Regel ihre Angestellten überhaupt nicht nach Tarif entlohnen.

(vgl. Weser Kurier, (WK) vom 17.09.2012, S. 13)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Caritas in Niedersachsen erhalten mehr Lohn

Die Regionalkommission Nord erzielte für die knapp 40.000 Beschäftigten bei der Caritas in Niedersachsen eine 6,3 Prozent tabellenwirksame Lohnsteigerung für 2012/2013 und verhinderte damit zugleich eine Absenkung der unteren Lohngruppen. Die Lohnsteigerung vollzieht sich in drei Schritten und zwar erhalten die Beschäftigten zum 01. Oktober 2012 3,5 Prozent, dann zum 01. Januar noch einmal 1,4 Prozent und zum 01. August noch einmal 1,4 Prozent mehr Lohn. Die Auszubildenden erhalten eine Erhöhung der Auszubildendenvergütung um 50,- Euro ab dem 01. März 2012 und ab dem 1. August 2012 eine Erhöhung um 40,- Euro. In diesem Jahr erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 30 Tage Urlaub, ab 2013 erhalten alle Mitarbeiter 29 Tage und ab dem 55. Lebensjahr 30 Tage. Diejenigen, die bereits 30 Tage erhalten haben, behalten diesen Anspruch aufgrund des Bestandschutzes. Darüber hinaus erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anlage 30 zum 01.04. 2012 2,9 Prozent mehr. Die Leistungszulage für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflege (Anlage 31 und 32) sowie im Sozial und Erziehungsdienst (Anlage 33) erhöht sich ab 2013 von 1,75 auf 2 Prozent.

Ganz anders sieht es dagegen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Caritas in Baden-Württemberg aus. Hier konnte die Regionalkommission Baden-Württemberg bislang keine Lohnsteigerung erzielen. Zwar waren sich in den Verhandlungen der Regionalkommission Dienstgeber- und Dienstnehmerseite darüber einig, dass es ein Seiten übergreifendes, alle Wohlfahrtsverbände umfassendes Bündnis braucht, um die Politik zu zwingen, die sozialen Dienste und vor allen Dingen auch die Altenhilfe ausreichend zu finanzieren und damit den Werteverfall sozialer Arbeit zu stoppen. Dem Dienstgeberangebot konnte die Dienstnehmerseite jedoch nicht folgen, da die Erhöhung der Tarife um insgesamt 6,3 Prozent, für die unteren Vergütungsgruppen ab 01.07.2014 nur noch zur Hälfte wirksam sein sollte. Die Verhandlungen sind bis zum 15.11.2012 unterbrochen

(vgl. Info der Mitarbeiterseite der RKNord vom 20. September 2012, www.akmas.de; AK-Info-BaWü, vom 27./28. September 2012, www.diagb-mav-freiburg.de)

Krankenversicherung beim Zusammentreffen unterschiedlicher Einkunftsarten

Arbeitnehmer unterliegen der Sozialversicherungspflicht, insbesondere der Krankenversicherungspflicht. Dies gilt jedenfalls solange sie nicht ein Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze erzielen. Viele Arbeitnehmer haben jedoch weitere Einkünfte, z.B. aus einem zweiten Arbeitsverhältnis. Dann werden die Löhne aus beiden oder gar mehreren Arbeitsverhältnissen zusammengerechnet und der Sozialversicherung (unter Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenzen) unterworfen. Komplizierter wird die Sache, wenn weitere Einkünfte z.B. aus einer selbstständigen Tätigkeit erzielt werden. So

kann ein Psychologe als Arbeitnehmer in einer Beratungsstelle arbeiten und daneben eine private Praxis betreiben. Einkünfte aus einem Arbeitsverhältnis können aber auch mit Einnahmen aus Vermietung oder Erträgen aus Kapitalvermögen (Zinsen) zusammentreffen.

Die folgende Übersicht verdeutlicht, wann Versicherungspflicht in der Krankenversicherung besteht und welche Einkünfte bei der Bemessung des Krankenversicherungsbeitrages zu berücksichtigen ist.

Ist ein Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig, trägt der Arbeitgeber den sog. Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Unterliegt ein Arbeitnehmer jedoch der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht nicht, so gelten folgende Regelungen.

Hauptberuflich Arbeitnehmer	Pflichtversicherung in der Krankenversicherung
Hauptberuflich Arbeitnehmer und nebenberufliche selbstständige Tätigkeit	Pflichtversicherung als Arbeitnehmer, keine Beiträge auf Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit
Hauptberuflich Arbeitnehmer und Einkünfte aus Vermietung aus Kapital (Zinsen)	Pflichtversicherung als Arbeitnehmer und keine Beiträge auf Vermietung/Zinsen
Hauptberuflich selbstständige Tätigkeit	Keine Pflichtversicherung, Möglichkeit der freiwilligen Versicherung der gesetzlichen Krankenkasse oder private Kranken- und Pflegeversicherung
Hauptberuflich selbstständige Tätigkeit und 400-E-Job	Auf selbstständige Tätigkeit keine Pflichtversicherung, Möglichkeit der freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung oder private Krankenversicherung, der 400-E-Job ist anzugeben und ggfs. bei der Beitragsbemessung zu berücksichtigen; der Arbeitgeber des 400-E-Jobs zahlt pauschal 15% Rentenversicherung und 13% Krankenversicherung
Hauptberuflich selbstständige Tätigkeit und Einkünfte aus Vermietung und Kapital (Zinsen)	Auf selbstständige Tätigkeit keine Pflichtversicherung, Möglichkeit der freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung oder private Krankenversicherung, Einkünfte aus Vermietung und Zinsen sind anzugeben und ggfs. bei der Beitragsbemessung zu berücksichtigen
Hauptberuflich selbstständige Tätigkeit und nebenberuflich Arbeitnehmer	Auf selbstständige Tätigkeit keine Pflichtversicherung, Möglichkeit der freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung oder private Krankenversicherung, Einkünfte aus Arbeitsverhältnis sind anzugeben und ggfs. bei der Beitragsbemessung zu berücksichtigen – Arbeitgeber muss Zuschuss zur Krankenversicherung leisten

§ 61 SGB XI Beitragszuschüsse für freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung und Privatversicherte

1. Beschäftigte, die in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert sind, erhalten unter den Voraussetzungen des § 58 von ihrem Arbeitgeber einen Beitragszuschuss, der in der Höhe begrenzt ist, auf den Betrag, der als Arbeitgeberanteil nach § 58 zu zahlen wäre. Bestehen innerhalb desselben Zeitraums mehrere Beschäftigungsverhältnisse, sind die beteiligten Arbeitgeber anteilmäßig nach dem Verhältnis der Höhe der jeweiligen Arbeitsentgelte zur Zahlung des Beitragszuschusses verpflichtet. Für Beschäftigte, die Kurzarbeitergeld nach dem Dritten Buch beziehen, ist zusätzlich zu dem Zuschuss nach Satz 1 die Hälfte des Betrages zu zahlen, den der Arbeitgeber bei Versicherungspflicht des Beschäftigten nach § 58 Abs. 1 Satz 2 als Beitrag zu tragen hätte.
2. Beschäftigte, die in Erfüllung ihrer Versicherungspflicht nach den §§ 22 und 23 bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind

und für sich und ihre Angehörigen oder Lebenspartner, die bei Versicherungspflicht des Beschäftigten in der sozialen Pflegeversicherung nach § 25 versichert wären, Vertragsleistungen beanspruchen können, die nach Art und Umfang den Leistungen dieses Buches gleichwertig sind, erhalten unter den Voraussetzungen des § 58 von ihrem Arbeitgeber einen Beitragszuschuss. Der Zuschuss ist in der Höhe begrenzt auf den Betrag, der als Arbeitgeberanteil bei Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung als Beitragsanteil zu zahlen wäre, höchstens jedoch auf die Hälfte des Betrages, den der Beschäftigte für seine private Pflegeversicherung zu zahlen hat. Für Beschäftigte, die Kurzarbeitergeld nach dem Dritten Buch beziehen, gilt Absatz 1 Satz 3 mit der Maßgabe, dass sie höchstens den Betrag erhalten, den sie tatsächlich zu zahlen haben. Bestehen innerhalb desselben Zeitraumes mehrere Beschäftigungsverhältnisse, sind die beteiligten Arbeitgeber anteilig nach dem Verhältnis der Höhe der jeweiligen Arbeitsentgelte zur Zahlung des Beitragszuschusses verpflichtet.
(...)

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
60,- Euro pro Jahr inkl. *AuK-Schnelldienst.*
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.

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:
Bitte auch in Druckbuchstaben

Zur Kenntnis genommen:
Arbeitgeber:

Das Dankeschön

Bei jedem neuen Abonnenten bedanken wir uns mit einem Geschenk.



An den
SachBuchverlag Kellner
St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen

Termine & Seminare November–Dezember 2012

Termin	Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
05.11.	e <i>Fachtagung für Mitarbeitervertreter/-innen</i>	Nürnberg DGB Bildungswerk Bayern e. V.
05.11.–07.11.	k <i>Souverän auftreten und verhandeln Stärken Sie Ihr Selbstbewusstsein als MAV-Mitglied</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
05.11.–07.11.	k <i>MAVEN der Erzbischöflichen Schule im Erzbistum Köln Aktuelle Fragen des Arbeitsrechts</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
05.11.–09.11.	e <i>Strategie und Taktik der MAV</i>	Springe, dia e. V.
05.11.–09.11.	e <i>Kompetenz-Modul für Vorsitzende: MAV-Vorsitz</i>	Springe dia e. V.
05.11.–09.11.	e <i>MVG in der ambulanten Pflege</i>	Springe, dia e. V.
07.11.	e <i>Die Öffentlichkeitsarbeit der Mitarbeitervertretung</i>	Nürnberg DGB Bildungswerk Bayern e. V.
07.11.–09.11.	k <i>Das ABC der sozial- und arbeitsrecht- lichen Fragen, Grundlagen des Sozial- und Arbeitsrechts</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
07.11.–09.11.	k <i>Für die Delegierten der DiAG MAV Köln Entwicklung im Arbeitsrecht</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
12.11.–16.11.	e <i>Einführung in die Arbeitsvertrags- richtlinien des Diakonischen Werkes</i>	Brannenburg DGB Bildungswerk Bayern e. V.
19.11.–21.11.	e <i>Demografischer Wandel und altersge- rechtes Arbeiten</i>	Frenswegen dia e. V.
19.11.–21.11.	k <i>Einführung in die MAVO Rechtsgrundlage für Mitarbeitervertreter/-innen</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
19.11.–21.11.	k <i>Rente, KZVK, Teilzeitbeschäftigung Grundwissen für Mitarbeitervertreter/-innen</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
19.11.–21.11.	e <i>MVG II – Mitbestimmung in organisa- torischen und personellen Angelegenheiten</i>	Undleoh DAI e. V.
19.11.–23.11.	e <i>Umstrukturierungsprozesse als MAV verantwortlich begleiten</i>	Frenswegen dia e. V.
20.11.	e <i>Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten</i>	Nürnberg DGB Bildungswerk Bayern e. V.
21.11.–23.11.	e <i>Datenschutz</i>	Frenswegen, dia e. V.
21.11.–23.11.	e <i>MVG III – Von der Reaktion zur Aktion</i>	Undleoh, DAI e. V.
21.11.–23.11.	k <i>Die Arbeitsvertragsrichtlinien NRW Aufbau und Handhabung der AVR</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
21.11.–23.11.	k <i>Konfliktmanagement für Mitarbeitervertreter/-innen Vom Umgang mit Konflikten</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
26.11.–30.11.	e <i>Einführung in das Mitarbeitervertretungsrecht</i>	Springe dia e. V.
29.11.	e <i>Stress lass nach</i>	Hannover, dia e. V.
05.12.–07.12.	k <i>Rente, KZVK, Teilzeitbeschäftigung Grundwissen für Mitarbeitervertreter/-innen</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut

Mitbestimmung Preiser- höhung Personalkantine

Leitsatz:

1. Ein erneutes, dieselbe Angelegenheit betref-
fendes Zustimmungersuchen setzt für die
Mitarbeitervertretung keine neue Erklärungsfrist
nach § 38 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD in Lauf, wenn
und weil das zuvor ausgelöste Zustimmungs-
verfahren noch läuft.
2. Eine Sozialeinrichtung i. S. des § 40 Buchstabe
c) MVG-EKD setzt ferner voraus, dass ihr
Aufgabenbereich grundsätzlich auf die Mitar-
beiterinnen und Mitarbeiter der daran beteiligten
Dienststelle beschränkt ist.
3. Preiserhöhungen in einer Personalkantine fallen
als Maßnahme der Verwaltung einer Sozialeinrich-
tung unter § 40 Buchstabe c) MVG-EKD

(AMTLICHE LEITSÄTZE)

KIRCHENGERICHTSHOF DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND

SENATE FÜR MITARBEITERVERTRETUNGSRECHTLICHE STREITIGKEITEN;

BESCHLUSS VOM 24. MAI 2011, AZ.: -I-0124/S32-10 -

VORINSTANZ: GEMEINSAME SCHLICHTUNGSSTELLE DER EV. KIRCHE IM

RHEINLANDUND DES DIAKONISCHEN WERKES DER EV. KIRCHE IM RHEIN-

LAND, AZ.: 1 GS 111/2007

Sachverhalt:

Die Beteiligten, die mehrere Krankenhäuser führende Dienststellenleitung und die bei ihr gebildete Mitarbeitervertretung, streiten darüber, ob die beschwerdeführende Dienststellenleitung das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung bei der Verwaltung von Sozialeinrichtungen (§ 40 Buchstabe c) MVG-EKD) verletzt hat, indem sie die Personal-Preise für die Kantinen erhöht hat.

In den von der Dienststellenleitung geführten Krankenhäusern werden für das Publikum und für das Personal – außer im Dienststellenteil D – getrennte Kantinenräume vorgehalten. Ist eine der Publikumskantinen an einem Tag geschlossen, so steht die Personalkantine auch dem Publikum offen; allerdings verbleibt es bei den unterschiedlichen Preisen für das Personal und für andere Gäste. Die Kantinenbewirtschaftung erfolgt einheitlich; für das Publikum und das Personal gibt es getrennte Preise.

Am 25. September 2007 teilte die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung mit, dass sie aufgrund von Preissteigerungen für Lebensmittel die Preise für Lebensmittel in der Personalcafeteria erhöhen müsse. Am 5. Oktober verlangte die Mitarbeitervertretung die Erörterung.

Es fanden Erörterungsgespräche statt, in denen die Mitarbeitervertretung u. a. um Einsicht in die Einkaufspreise und die entsprechende Preiskalkulation bat. Am 15. November forderte die Dienststellenleitung die Mitarbeitervertretung erneut auf, die Zustimmung zu erteilen. Noch vor Beendigung der Erörterung nahm die Dienststellenleitung die Preiserhöhung ab 27. November vor. Die Mitarbeitervertretung erklärte am 5. Dezember die Erörterung für beendet und rief daraufhin die Schlichtungsstelle an. Die Vorinstanz stellte fest, dass die Dienststellenleitung das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung mit den ab 27. November durchgeführten Preiserhöhungen in den Personalkantinen verletzt hat. Hiergegen richtet sich die Beschwerde der Dienststellenleitung.

II. Aus den Gründen:

Hinsichtlich der Personalkantinen in allen anderen Dienststellenteilen – außer im Dienststellenteil D – ist die Beschwerde unbegründet. Die Vorinstanz hat insoweit zutreffend festgestellt, dass die Dienststellenleitung das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 40 Buchstabe c) MVG-EKD mit den ab 27. November 2007 durchgeführten Preiserhöhungen in diesen Personalkantinen verletzt hat.

1. Für die begehrte Feststellung besteht ein hinreichendes Feststellungsinteresse i. S. des § 256 Abs. 1 ZPO i. V. m. § 62 Satz 1 MVG-EKD, § 80 Abs. 2, § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG. Die Beteiligten streite nach wie vor darüber, ob es sich bei den Personalkantinen um eine Sozialeinrichtung i. S. des § 40 Buchstabe c) MVG-EKD mit der Folge handelt, dass die am 27. November 2007 von der Dienststellenleitung ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorgenommene Preiserhöhung eine Maßnahme der Verwaltung einer Sozialeinrichtung darstellt. Die Dauer des Streites hat nichts daran geändert, dass nach wie vor für die Antragstellerin ein rechtliches Interesse an einer ›alsbaldigen‹ Feststellung dieses Rechtsverhältnisses besteht. Die mit Wirkung ab 27. November 2007 vorgenommene Preiserhöhung ist nicht zurückgenommen worden.

Der zustimmungswidrige Zustand besteht fort. Die Preiserhöhung ab 27. November 2007 bedurfte der Zustimmung der antragstellenden Mitarbeitervertretung nach § 40 Buchstabe c) i. V. m. § 38 Abs. 1 Satz 1 und 2 MVG-EKD. Daran ändert nichts, dass die Dienststellenleitung diese Maßnahme ab 27. November 2007 nach § 38 Abs. 5 MVG-EKD ›vorläufig‹ durchführt. Die Mitarbeitervertretung hat ihre Zustimmung zur ›endgültigen‹

Erhöhung der Preise in den Personalkantinen nicht erteilt. Es wäre Sache der Dienststellenleitung gewesen, ihrerseits nach § 38 Abs. 4 MVG-EKD binnen zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung das Kirchengericht (Schlichtungsstelle) anzurufen mit dem Ziel, gem. § 60 Abs. 6 MVG-EKD die fehlende Zustimmung der Mitarbeitervertretung ersetzen zu lassen. Das aber ist nicht geschehen.

2. Die tatsächlich nicht erteilte Zustimmung der Mitarbeitervertretung gilt nicht nach § 38 Abs. 3 MVG-EKD als gebilligt. Dies hat die Vorinstanz zutreffend erkannt. Die Mitarbeitervertretung ist mit dem Schreiben vom 25. September 2007 um ihre Zustimmung zur Preiserhöhung gebeten worden; sie hat innerhalb der zweiwöchigen Anhörungsfrist, nämlich am 5. Oktober 2007, die mündliche Erörterung der Angelegenheit verlangt.

Zwar meint die Beschwerde, die Zustimmung habe als erteilt zu gelten, weil sie die Mitarbeitervertretung hierzu in ihrem Schreiben vom 15. November 2007, der Mitarbeitervertretung zugegangen am 19. November 2007, aufgefordert habe und die Mitarbeitervertretung auf diese Aufforderung zur Zustimmung nicht innerhalb der Frist des § 38 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD, d. h. bis zum 3. Dezember 2007, reagiert habe. Dem ist nicht zu folgen. Unbeschadet dessen, dass die Dienststellenleitung hiervon im Jahr 2007 wohl selbst nicht ausgegangen ist – welchen Sinn sollte sonst das Erörterungsgespräch am 5. Dezember 2007 über die mit Schreiben vom 25. September 2007 beantragte Zustimmung zur selben Preiserhöhung gehabt haben? –, hat die Zustimmungsaufforderung im Schreiben vom 15. November 2007 die Frist des § 38 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD nicht nochmals in Lauf gesetzt. Ein erneutes, dieselbe Angelegenheit betreffendes Zustimmungersuchen setzt für die Mitarbeitervertretung keine neue Erklärungsfrist nach § 38 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD in Lauf, wenn und weil das zuvor ausgelöste Zustimmungsverfahren noch läuft. Vorliegend lief dieses Verfahren noch. Die laufende Erörterung der Angelegenheit mit der Mitarbeitervertretung auf Grund des Zustimmungersuchens der Dienststellenleitung in deren Schreiben vom 25. September 2007 ist noch nicht abgeschlossen. Die durch dieses Schreiben ausgelöste Anhörungsfrist hat die Mitarbeitervertretung gewahrt, indem sie rechtzeitig am 5. Oktober 2007 die Erörterung der Angelegenheit verlangt hat. Die letzte Erörterung hierüber fand erst nach dem 19. November 2007, nämlich nach dem Erörterungsgespräch vom 5. Dezember 2007, statt; sodann

hat die Mitarbeitervertretung die Beendigung der Erörterung beschlossen (vgl. Protokollauszug vom 5. Dezember 2007; Schreiben der Mitarbeitervertretung an die Dienststellenleitung vom 11. Dezember 2007).

3. Die Mitarbeitervertretung hat auch die Frist zur Anrufung der Kirchengerichtsbarkeit nach § 61 Abs. 1 MVG-EKD unstreitig gewahrt.

4. Der Hauptantrag ist – außer hinsichtlich des Dienststellenteiles D – begründet. Auch dies hat die Vorinstanz richtig erkannt. Preiserhöhungen in einer Personalkantine fallen als Maßnahmen der Verwaltung einer Sozialeinrichtung unter § 40 Buchstabe c) MVG-EKD

a) Bei den in den Krankenhäusern der Dienststelle eingerichteten Personalkantinen handelt es sich um Sozialeinrichtungen i. S. des § 40 Buchstabe c) MVG-EKD.

aa) Eine Sozialeinrichtung i. S. des § 40 Buchstabe c) MVG-EKD setzt unter dem rechtlichen Gesichtspunkt der ›Einrichtung‹ voraus, dass sie durch eine gewisse Organisation auf Dauer und nicht nur vorübergehend von den übrigen Vermögensgegenständen der Dienststelle abgegrenzt ist (vgl. zu der insoweit vergleichbaren ›Sozialeinrichtung‹ i. S. des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG: BAG vom 10. Februar 2009 - 1 ABR 94/07 - AP Nr. 21 zu § 87 BetrVG 1972 Sozialeinrichtung).

Diese Voraussetzungen liegen hinsichtlich der Personalkantinen vor. Sie sind als gesonderte räumliche Einheiten, einschließlich Mobiliar und Ausstattung, mit Geschirr und Bestecken usw., dauerhaft eingerichtet und insoweit vom übrigen Vermögen der Dienststelle getrennt oder zumindest trennbar. Der Umstand, dass die Speisen nicht gesondert für das Personal in einer gesonderten Personalküche zubereitet werden, und, dass die Zutaten und Rohstoffe ebenfalls nicht gesondert für die Personalkantine eingekauft, gelagert und verwendet werden, sondern auch für die Nutzer anderer Kantinen, wie den Publikumskantinen, ist unerheblich. Entscheidend ist vielmehr, dass die Essen- und Getränkeausgabe gesondert an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung und die Einnahme dieser Essen in gleicher Weise gesondert erfolgt.

bb) Eine Sozialeinrichtung i. S. des § 40 Buchstabe c) MVG-EKD setzt ferner voraus, dass ihr Aufgabenbereich grundsätzlich auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der daran beteiligten Dienststelle beschränkt ist.

(1) Dies kommt zwar im Wortlaut des § 40 Buchstabe c) MVG-EKD selbst nicht zum Ausdruck; es ergibt sich aber aus dem Zweck des § 40 Buchstabe c) MVG-EKD. Dieser besteht

darin, ein Mitbestimmungsrecht für solche Einrichtungen zu gewähren, deren soziales Wirken den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Dienststelle zu Gute kommt. Insofern ist die Bestimmung des § 40 Buchstabe c) MVG-EKD der des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG nachgebildet. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG besteht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, hinsichtlich Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist.

(2) Diese Beschränkung ist nach dem Zweck des § 40 Buchstabe c) MVG-EKD auch für die darin genannten Sozialeinrichtungen vorzusetzen. Die Einrichtung muss nicht nur allgemeinen sozialen Zwecken dienen, sondern – und nur deshalb besteht ein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung – eben sozialen Zwecken der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle. Dabei stehen die Leistungen der Sozialeinrichtung nicht im Leistungsaustauschverhältnis von Arbeit gegen Entgelt (vgl. zu § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG: BAG vom 10. Februar 2009 a.a.O.). Der Zweck des Mitbestimmungsrechts besteht darin, die Verteilungsgerechtigkeit dieser sozialen Leistungen außerhalb des Entgeltes sicherzustellen, indem die Transparenz der Verteilungsmaßstäbe durch Verfahrensbeteiligung der Mitarbeitervertretung organi-

siert wird (vgl. Berliner Kommentar zum MVG-EKD/Keilich, Stand 2007, § 40 Rn. 19). Dieser Anlass der Mitbestimmung setzt aber voraus, dass es sich um eine soziale Einrichtung handelt, deren Wirkungsbereich grundsätzlich auf die dienststellenangehörigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschränkt ist.

(3) Auch diese Voraussetzung ist gegeben, wie die Vorinstanz zutreffend erkannt hat. Die hiergegen gerichteten Angriffe der Beschwerde sind nicht begründet. Die Gemeinsamkeit des Einkaufs der Lebensmittel und Rohstoffe, wie auch der sonstigen Verbrauchsmittel, wie auch die Gemeinsamkeit der Speisenzubereitung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ganz andere Verwender (Publikum, Patienten), ist rechtlich ohne Bedeutung. Das ändert nichts daran, dass die Personalkantinen eben dem Personal und grundsätzlich nicht anderen zur Verfügung stehen. Der Umstand, dass die Personalkantine an einem Tag in der Woche auch dem Publikum offen steht, nämlich an dem Tag, an welchem die Publikumskantine geschlossen ist, ändert am wesentlichen Zweck der Personalkantine, nämlich der Versorgung des Personals, bei der nötigen Betrachtung über längere Zeiträume nichts Entscheidendes. Gleiches gilt für die Möglichkeit der gelegentlichen Verwendung der Personalkantine für andere Zwecke.

b) Die Erhöhung der Personalkantinenprei-

se stellt – hierüber streiten die Beteiligten letztlich nicht – eine Maßnahme i. S. von Verwalten einer Sozialeinrichtung (§ 40 Buchstabe c) MVG-EKD) dar. Ob die Mitarbeitervertretung einen Grund hat, ihre Zustimmung zur Preiserhöhung zu verweigern, oder ob die fehlende Zustimmung nach § 60 Abs. 6 MVG-EKD zu ersetzen ist, war im vorliegenden Verfahren nicht zu entscheiden.

III. Die Beschwerde ist dagegen begründet, soweit es um den Dienststellenteil D geht. Insofern verfolgt die antragstellende Mitarbeitervertretung weder ihren Haupt- noch ihren Hilfsantrag weiter. Hinsichtlich des Dienststellenteils D sind der Hauptantrag, wie auch der Hilfsantrag, schon deshalb als unbegründet zurückzuweisen, weil die Kantine in diesem Dienststellenteil keine Sozialeinrichtung i. S. des § 40 Buchstabe c) MVG-EKD darstellt. Für eine von einer Dienststelle getragene Sozialeinrichtung i. S. des § 40 Buchstabe c) MVG-EKD ist vorzusetzen, dass sie im Wesentlichen nur den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eben dieser Dienststelle zugänglich ist (vgl. zur Sozialeinrichtung i. S. des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG: BAG vom 10. Februar 2009 a.a.O.). Diese Beschränkung ist hinsichtlich der Kantine im Dienststellenteil D nicht gegeben. Wie im zweiten Rechtszug unstreitig gestellt worden ist, steht jene Kantine gleichermaßen den Beschäftigten wie auch den Patienten und den Besuchern offen.

IV. (...)

Rückzahlungsansprüche, Ausschlussfrist gemäß § 37 I TV-L

Leitsatz:

- 1. Berechnet der Arbeitgeber die Vergütung fehlerhaft, obwohl ihm die maßgeblichen Berechnungsgrundlagen bekannt waren oder hätten bekannt sein müssen, entsteht sein Rückzahlungsanspruch bei überzahlter Vergütung im Zeitpunkt der Überzahlung und wird auch zugleich fällig.*
- 2. Auf die Kenntnis des Arbeitgebers von seinem Rückzahlungsanspruch kommt es in einem solchen Fall nicht an. Sind dem Arbeitgeber die Grundlagen der Berechnung bekannt, fallen Fehler bei der Berechnung der Vergütung regelmäßig in seine Sphäre.*
- 3. Die Berufung auf eine Ausschlussfrist ist nur dann rechtsmissbräuchlich, wenn der Arbeitnehmer in Kenntnis des Irrtums des Arbeitgebers diesem Informationen vorenthalten hat, die zu einer Entdeckung des Irrtums geführt und dem Arbeitgeber die Wahrung der Ausschlussfrist bei der Rückforderung der überzahlten Vergütung ermöglicht hätten.*

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

ARBEITSGERICHT HANNOVER URTEIL VOM 7.01.2012 AZ.: 11 CA 228/11

I. Sachverhalt:

Die Parteien streiten um Rückzahlungsansprüche der Beklagten aus einer Nachzahlung von Vergütung. Der Kläger ist seit 1977 bei der Beklagten als Erzieher beschäftigt. Arbeitsvertraglich vereinbarten die Parteien seinerzeit, dass für das Dienstverhältnis die Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrages in der jeweils gültigen Fassung gelten. Nach dem Wegfall des BAT zahlte die Beklagte zunächst die sich aus dem BAT zuletzt ergebende Vergütung weiter. Nachdem das BAG in Parallelfällen entschieden hatte, dass die arbeitsvertragliche Klausel auch einen Wechsel auf den TV-L vorsieht, berechnete die Beklagte die sich ergebende Differenz zwischen der nach BAT gezahlten und der nach TV-L geschuldeten Vergütung ab 2006.

Im August 2010 zahlte die Beklagte die von ihr errechnete Differenzsumme i. H. v. insgesamt 6,341,23 € an den Kläger aus. Unter dem 01.02.2011 widersprach der Kläger der Berechnung mit der Begründung, dass ihm bekannt geworden sei, dass die Zahlung noch überprüft und ggf. eine Nachzahlung erfolgen würde. Mit Schreiben vom 15.03.2011 teilte die Beklagte dem Kläger die Berechnungsgrundlage für den ermittelten Nachzahlungsbetrag mit und wies gleichzeitig darauf hin, dass bei einigen Mitarbeitern die Nachzahlung zunächst zu hoch kalkuliert worden sei, so dass sich ggf. eine Rückzahlung ergebe. Sie verwies insoweit auf eine dem Schreiben beigefügte Differenzberechnung, aus der sich für den Kläger eine Überzahlung i. H. v. 1.088,62 Euro ergab. Im Mai 2011 kündigte die Beklagte dem Kläger an, den Betrag dieser Überzahlung vom Juni-Gehalt 2011 einzubehalten.

Mit seiner am 01.06.2011 beim Arbeitsgericht Hannover eingegangenen Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass die Beklagte zu diesem Einbehalt nicht berechtigt ist. Seiner Auffassung nach scheitere der Anspruch insbesondere an der tarifvertraglichen Ausschlussfrist.

II. Aus den Gründen:

1. Die zulässige Klage ist begründet. Der Kläger hat Anspruch auf Feststellung, dass ein Rückzahlungsanspruch der Beklagten in Höhe der behaupteten Überzahlung nicht besteht.

a) Die Klage ist zulässig. Insbesondere verfügt sie über das notwendige Feststellungsinteresse. Die Zulässigkeit einer negativen Feststellungsklage setzt voraus, dass eine begründete Besorgnis einer Rechtsgefährdung besteht (Germelmann-Germelmann, ArbGG,

7. Aufl., Rn. 97 zu § 46 ArbGG). Das ist der Fall, wenn sich der Beklagte eines eigenen Rechts gegen den Kläger berührt hat (Musielak-Foerste, ZPO, 8. Aufl., Rn. 9 zu § 256 ZPO). Vorliegend hat sich die Beklagte gegen den Kläger eines Rückzahlungsanspru-

ches in Höhe von 1.088,62 Euro berührt, für ihn besteht die Gefahr des Einbehaltes dieses Betrages vom Entgelt, d. h. die Gefährdung seines Rechts auf Auszahlung des monatlich geschuldeten Arbeitsentgeltes. Da die Beklagte bis zum Termin der Kammerverhandlung Einbehalte tatsächlich nicht vorgenommen hat, konnte der Kläger seinen Anspruch auch nicht im Wege der grundsätzlich vorrangigen Leistungsklage geltend machen.

b) Die Klage ist auch begründet, da für die Beklagten ein Rückzahlungsanspruch nicht besteht. Die Ansprüche sind nämlich jedenfalls verfallen.

aa) Nach § 37 I TV-L verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Berechnet der Arbeitgeber die Vergütung fehlerhaft, obwohl ihm die maßgeblichen Berechnungsgrundlagen bekannt waren oder hätten bekannt sein müssen, entsteht sein Rückzahlungsanspruch bei überzahlter Vergütung im Zeitpunkt der Überzahlung und wird auch zugleich fällig. Auf die Kenntnis des Arbeitgebers von seinem Rückzahlungsanspruch kommt es in einem solchen Fall nicht an. Sind dem Arbeitgeber die Grundlagen der Berechnung bekannt, fallen Fehler bei der Berechnung der Vergütung regelmäßig in seine Sphäre, weil sie von ihm eher durch Kontrollmaßnahmen entdeckt werden können als vom Empfänger der Leistung. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Arbeitgeber die Überzahlung nicht erkennen kann, weil die Fehler bei der Berechnung der Vergütung in die Sphäre des Arbeitnehmers fallen, etwa weil dieser Änderungen in seinen persönlichen Verhältnissen, die sich auf die Höhe der Vergütung auswirken, dem Arbeitgeber nicht mitgeteilt hat (LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 02.08.2011 -3 Sa 53/11; BAG, Urt. v. 01.06.1995, NZA 1996, 153). Vorliegend waren der Beklagten alle Berechnungsgrundlagen für die zu lei-

stenden Nachzahlungen bekannt, sie wusste um die durch sie an den Kläger geleisteten Sonderzahlungen, auch die falsche Zinsberechnung ist allein ihrer Sphäre zuzurechnen. Insoweit begann die Frist vorliegend bereits mit Überzahlung zu laufen.

Die Beklagte hat die behauptete Überzahlung mit dem Augustlohn geleistet. Die Sechs-Monats-Frist des § 37 TV-L endete mithin am 28.02.2012. Die Beklagte hat ihren Rückzahlungsanspruch jedoch erst mit Schreiben vom 15.03.2011 gegenüber dem Kläger geltend gemacht, so dass die Frist des § 37 TV-L nicht eingehalten ist.

bb) Der Kläger beruft sich auch nicht rechtsmissbräuchlich auf den Ablauf der tariflichen Ausschlussfrist. Das wäre der Fall, wenn der Kläger die Beklagte durch aktives Handeln an der Einhaltung der Ausschlussfrist gehindert hätte. Erkennt der Arbeitnehmer, dass der Arbeitgeber ihm irrtümlich eine zu hohe Vergütung zahlt, beruht der Vorwurf einer rechtsmissbräuchlichen Berufung auf den Verfall des Rückzahlungsanspruchs darauf, dass der Arbeitnehmer in Kenntnis des Irrtums des Arbeitgebers diesem Informationen vorenthalten hat, die zu einer Entdeckung des Irrtums geführt und dem Arbeitgeber die Wahrung der Ausschlussfrist bei der Rückforderung der überzahlten Vergütung ermöglicht hätten (BAG, Urt. v. 10.03.2005, NZA 2005, 812, 813). Dies ist vorliegend jedoch nicht der Fall. Zwar hatte der Kläger offensichtlich seinerseits Zweifel an der Richtigkeit der Berechnung der Beklagten, wie sich aus seinem Schreiben vom 01.02.2011 ergibt. Ebenso offensichtlich richteten sich die Zweifel jedoch nicht auf eine mögliche Über-, sondern auf eine mögliche Unterzahlung, d. h. ihm lagen gerade keine Informationen vor, die auf eine Überzahlung schließen ließen.

c) Auf die Frage, ob und ggf. in welchem Umfang der Kläger möglicherweise entreichert sein könnte, kam es daher nicht mehr an.

(...)

Informationsanspruch, Jahresabschluss, Rechtssetzungsbefugnis

Leitsatz:

1. Maßgeblich für die Beurteilung des Begehrens ist der Zeitpunkt des Antrags auf Einsichtnahme in den Jahresabschluss. Erst nach Geltendmachung des Informationsanspruchs vorgenommene Ergänzungen zum MVG.EKD sind unbeachtlich.
2. Auch das Mitarbeitervertretungsrecht muss durch Rechtsakt des synodalverfassten Gesetzgebers legitimiert sein, damit es formelle Rechtskraft erhält. Es ist keine hinreichende Ermächtigung dafür erkennbar, dass der Stiftungsrat einer Dienststelle an die Stelle des synodalen Gesetzgebers treten und für die Einrichtung ein eigenständiges – Mitbestimmungsrechte beschneidendes – Mitarbeitervertretungsrecht schaffen kann.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

KIRCHENGERICHTSHOF DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND, SENATE FÜR MITARBEITERVERTRETUNGSRECHTLICHE STREITIGKEITEN, BESCHLUSS VOM 21.09.2012, Az.: II-0124/T28-11

VORINSTANZ: Az.: 1-2011 SCHLICHTUNGSSTEILE DES DIAKONISCHEN WERKES DER EV. KIRCHE

2. Der angefochtene Beschluss erweist sich bereits deshalb als zutreffend, weil die von der Dienststelle vorgenommene Ergänzung in § 34 Abs. 2a MVG-Pfalz erst nach Geltendmachung des Informationsanspruchs durch die Antragstellerin von der Dienststelle vermeintlich in Kraft gesetzt wurde. Maßgeblich für die Beurteilung des Begehrens ist der Zeitpunkt des Antrags auf Einsichtnahme in den Jahresabschluss 2009. Dass der Anspruch der Antragstellerin zu diesem Zeitpunkt für ihr Begehren eine gesetzliche Grundlage gefehlt hat, wendet die Dienststellenleitung nicht ein (vgl. insoweit auch Kircheng Gerichtshof der EKD, Beschluss vom 31. Oktober 2005 -11-0124/L24-05 - ZMV 206, 146).

3. Nach den vorstehenden Erwägungen stellt sich in diesem Verfahren nicht die von der Dienststellenleitung als grundsätzlich bezeichnete Frage, ob sie befugt ist, ein Mitarbeitervertretungsrecht abweichend von dem Mitarbeitervertretungsrecht der Landeskirche zu beschließen. Insoweit gilt, dass kirchliches Recht von einem kirchlichen Gesetzgeber geschaffen sein muss (Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 6. Auflage 2012, § 19 Rn. 5). Auch das Mitarbeitervertretungsrecht muss durch einen Rechtsakt des synodalverfassten Gesetzgebers legitimiert sein, damit es formell Rechtsqualität erhält. Inwieweit danach der Hauptausschuss des Diakonischen Werkes Änderungen zu Lasten der Mitarbeitervertretungen vornehmen kann (vgl. Umsetzungsbeschluss des Hauptausschusses des Diakonischen Werkes Pfalz vom 9. September 2011) kann dahinstehen; eine hinreichende Ermächtigung dafür, dass der Stiftungsrat der Dienststelle an die Stelle des synodalverfassten Gesetzgebers treten und für die Einrichtung ein eigenständiges – Mitbestimmungsrechte beschneidendes – Mitarbeitervertretungsrecht schaffen kann, ist nicht erkennbar.

4. (...)

III. (...)

Sachverhalt:

Die Beteiligten, die bei der Dienststellenleitung gebildete Gesamtmitarbeitervertretung sowie die Dienststelle, eine mehrere Einrichtungen betreibende Stiftung der Ev. Kirche streiten über Informations- und Einsichtsrechte bezüglich des Jahresabschlusses der Dienststelle aus dem Jahr 2009. Die Gesamtmitarbeitervertretung beantragte im November 2010, dem von ihr gebildeten Ausschuss für Wirtschaftsfragen Einsicht in den Jahresabschluss 2009 zu gewähren.

Nach Übernahme des Mitarbeitervertretungsrechts der EKD durch die Landessynode im November 2010, beschloss der Stiftungsrat der Dienststelle für die Einrichtungen Änderungen des Mitarbeitervertretungsrechts, die im Juni 2011 in Kraft treten sollten. Diese Änderungen verneinten u.a. einen Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung sowie des Ausschusses für Wirtschaftsfragen bezüglich des konsolidierenden Jahresabschlusses der Stiftung.

Gegen den Beschluss der Schlichtungsstelle, der die Dienststelle verpflichtete dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen den testierten Jahresabschluss 2009 auszuhändigen, hat die Dienststellenleitung Beschwerde beim Kircheng Gerichtshof eingereicht.

Aus den Gründen:

II. Die Beschwerde war nicht zur Entscheidung anzunehmen, weil ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses

(§ 63 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 MVG.EKD) nicht bestehen.

1. Ernstliche Zweifel an der materiell-rechtlichen Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses sind nur anzunehmen, wenn die Entscheidung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit voraussichtlich anders zu treffen sein wird; die bloße Möglichkeit einer entgegen gesetzten Entscheidung genügt nicht (st. Rechtsprechung des KGH.EKD, zuletzt Beschluss vom 23. Februar 2012 -11-0124/T60-11 – www.kirchenrecht-ekd.de). Maßgeblich ist, dass die Entscheidung in der Sache, nicht aber nur deren Begründung, mit überwiegender Wahrscheinlichkeit anders ausgehen wird. Die Gründe, aus denen sich die ernstlichen Zweifel an der materiellen Richtigkeit der Entscheidung ergeben sollen, müssen innerhalb der Beschwerdebegründungsfrist schriftsätzlich vorgetragen worden sein.

Wir möchten Sie darauf hinzuweisen, dass wir in der letzten Ausgabe ein falsches Aktenzeichen und ein falsches Datum im Rechtssprechungsteil angegeben haben. Das von uns abgedruckte Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 21.03.2012 hat das Aktenzeichen 2 SA 36/12 und das Urteil der Vorinstanz ist aus 2011, nicht aus 2012. Wir bitten um Entschuldigung.

Außerordentliche Kündigung einer Dienstvereinbarung, Ablehnung der Annahme der Beschwerde

Leitsatz:

1. Bei der Prüfung, ob ein Festhalten an einer Dienstvereinbarung unzumutbar ist oder nicht, kommt es nicht darauf an, ob dies ggf. im Zeitpunkt deren (angeblicher) Verletzung der Fall gewesen sein mag, sondern auf den Zeitpunkt des Zugangs der Erklärung der außerordentlichen Kündigung.
2. Unter Umständen ist es einer Mitarbeitervertretung im maßgeblichen Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung nicht unzumutbar, an einer Dienstvereinbarung festzuhalten, wenn die Restlaufzeit der Dienstvereinbarung nicht einmal mehr einen Monat beträgt.
3. Die Annahme der Beschwerde setzt u. a. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses voraus. Ernstliche Zweifel an der materiell-rechtlichen Richtigkeit sind nur anzunehmen, wenn die Entscheidung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit voraussichtlich anders zu treffen sein wird; die bloße Möglichkeit einer entgegengesetzten Entscheidung genügt nicht.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

KIRCHENGERICHTSHOF DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND

SENATE FÜR MITARBEITERVERTRETUNGSRECHTLICHE STREITIGKEITEN

BESCHLUSS (ÜBER DIE ABLEHNUNG DER ANNAHME DER BESCHWERDE) VOM 22.12.2011

Az.: - I-0124/T21-11

VORINSTANZ: Az. 2 M 120/09, SCHLICHTUNGSSTELLE NACH DEM MITARBEITERVERTRETUNGSGESETZ DER EV. KIRCHE VON WESTFALEN – 2. KAMMER IN MÜNSTER (WESTF.)

Sachverhalt:

Die Beteiligten, die Dienststelle einer diakonischen Suchtkrankenhilfeeinrichtung sowie die bei der Dienststelle gebildete Mitarbeitervertretung, streiten darüber, ob die von der Mitarbeitervertretung erklärte außerordentliche Kündigung einer Dienstvereinbarung berechtigt war.

Aufgrund einer wirtschaftlichen Notlage im Jahr 2006 beschlossen die Beteiligten die genannte ›Dienstvereinbarung gemäß der Beschäftigungssicherungsordnung‹ (DV.BSO). Diese Dienstvereinbarung beinhaltete u. a. eine einmalige Kürzung der Sonderzahlung für das Jahr 2006 und im Gegenzug dazu die Regelung, dass betriebsbedingte Kündigungen und die Ausgliederung von Arbeits- und Funktionsbereichen bis zum Ende der Dienstvereinbarung am 31.12.2009 ausgeschlossen sein sollten. Die Kündigung der Dienstvereinbarung sollte nur aus wichtigem Grunde erfolgen können, insbesondere, wenn die Dienststellenleitung während der Laufzeit der Dienstvereinbarung betriebsbedingte Kündigungen bzw. Änderungskündigungen aussprechen würde oder die Dienststelle oder

Teile dieser auf einen anderen Inhaber ohne ausdrückliche Zustimmung der Mitarbeitervertretung übergehen würden.

Im Sommer 2009 wurde der Waschbetrieb in zwei Waschküchen der Dienststelle eingestellt. Der an fremde Unternehmen vergebene Anteil der Wäsche stieg von 15 % auf 27 %. Die nicht mehr in den Waschküchen eingesetzten Mitarbeiterinnen wurden danach in der Einrichtung für andere hauswirtschaftliche Arbeiten eingesetzt. Betriebsbedingte Kündigungen oder Änderungskündigungen wurden in diesem Zusammenhang nicht ausgesprochen.

Mit dem Schreiben vom 1. Dezember 2009 hat die Mitarbeitervertretung die Dienstvereinbarung außerordentlich gekündigt und zur Begründung ausgeführt, die Dienststellenleitung habe ›die Wäscherei geschlossen und die Funktion auf externe Unternehmen übertragen‹. In dem von der Dienststellenleitung daraufhin eingeleiteten Beschlussverfahren hat die Schlichtungsstelle dem Antrag der Dienststellenleitung entsprochen und festgestellt, dass der Mitarbeitervertretung ein Recht zur außerordentlichen Kündigung

der Dienstvereinbarung nicht zur Seite gestanden habe. Hiergegen wendet sich die Mitarbeitervertretung mit dem Rechtsmittel der Beschwerde.

Aus den Gründen:

(...)

III.

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

1. Die Entscheidung über die Statthaftigkeit, Zulässigkeit und das Verfahren der Beschwerde richtet sich nach § 63 MVG-EKD i. V. m. § 1 EGMVG.Westfalen (KABl. 2003, S. 404).

2. Nach § 63 Abs. 2 Satz 1 MVG-EKD bedarf die Beschwerde gegen Beschlüsse der Kirchengerichte der Annahme durch den Kirchengerichtshof der EKD. Sie ist nach § 63 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD anzunehmen, wenn 1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen, 2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat, 3. der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder 4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann.

Keine dieser Voraussetzungen liegt vor, vor allem nicht die zu § 63 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 MVG-EKD.

a) Ernstliche Zweifel an der materiell-rechtlichen Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses sind nur anzunehmen, wenn die Entscheidung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit voraussichtlich anders zu treffen sein wird; die bloße Möglichkeit einer entgegengesetzten Entscheidung genügt nicht (st. Rechtsprechung des KGH-EKD, zuletzt Beschluss vom 10. März 2011 - I-0124/S62-10 - ZMV 2011, 213). Maßgeblich ist, dass die Entscheidung in der Sache, nicht aber nur deren Begründung, mit überwiegender Wahrscheinlichkeit anders ausgehen wird. Die Gründe, aus denen sich die ernstlichen Zweifel an der materiellen Richtigkeit der Entscheidung ergeben sollen, müssen innerhalb der Beschwerdebegründungsfrist schriftsätzlich vorgetragen worden sein.

b) Solche Zweifel liegen hier nicht vor. Die Vorinstanz hat dem Antrag zumindest im Ergebnis zu Recht stattgegeben. Im maßgeblichen Zeitpunkt, nämlich der Erklärung der außerordentlichen Kündigung durch das Anwaltsschreiben vom 1. Dezember 2009, hat für die Mitarbeitervertretung kein Grund

(mehr) bestanden, der die außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann.

aa) Eine für eine bestimmte oder unbestimmte Dauer geltende Dienstvereinbarung kann nicht nur ordentlich (fristgemäß) gekündigt werden (vgl. § 36 Abs. 5 MVG-EKD); sie kann auch außerordentlich (fristlos) gekündigt werden. Letzteres ist zwar im Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD nicht ausdrücklich normiert worden; es ergibt sich aber aus dem Grundgedanken des § 626 BGB (vgl. Fey/Rehren, Praxiskommentar zum MVG-EKD, Stand Juli 2011, § 36 Rn. 20; Berliner Kommentar zum MVG-EKD/Andelewski, Stand 2007, § 36 Rn. 44).

bb) Die Voraussetzungen der besonders normierten Gründe für eine außerordentliche Kündigung (Ziffer 7 Abs. 1 Satz 2 DV.BSO) liegen nicht vor. Die Reduzierung des Betriebs der beiden Waschküchen stellt keinen der in Ziffer 7 Abs. 1 Satz 2 DV.BSO genannten Kündigungsgründe dar. Insbesondere liegt kein Übergang des Betriebes oder Betriebsteiles auf Dritte vor. Es ist lediglich ohne jeden Übergang von Betriebsmitteln, wie z. B. Waschmaschinen oder Trocknern, der Wäscheauftrag an externe Wäschereien von etwa 15 auf ca. 27 v. H. des gesamten Wäscheaufkommens erhöht worden. Ebenso ist es nicht zu einer betriebsbedingten Beendigungs- oder Änderungskündigung gekommen.

cc) Es hat für die Mitarbeitervertretung aber auch kein Grund für eine außerordentliche Kündigung nach Ziffer 7 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Ziffer 3 Satz 1 DV.BSO bestanden. Vielmehr war es ihr zuzumuten, den Ablauf der DV.BSO abzuwarten.

(1) Die außerordentliche Kündigung einer Dienstvereinbarung setzt voraus, dass dem Kündigenden das Festhalten an der Dienst-

vereinbarung unter Abwägung der Umstände des Einzelfalles nicht zugemutet werden kann (vgl. für die außerordentliche Kündigung einer Betriebsvereinbarung: BAG, Beschluss vom 28. April 1998 - 1 ABR 43/97 - EzA § 77 BetrVG 1972 Nachwirkung Nr. 1). Daran fehlt es hier. Es war der Mitarbeitervertretung im maßgeblichen Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung durch das Kündigungsschreiben vom 1. Dezember 2009 nicht unzumutbar, für die nicht einmal mehr einen Monat betragende Restlaufzeit an der DV.BSO festzuhalten, nachdem die Dienstgeberin die von ihr beabsichtigten Veränderungen im Frühjahr 2009 angekündigt und im Sommer 2009 verwirklicht hatte.

(2) Dies ergibt die gebotene Gesamtabwägung aller Umstände, selbst wenn man zu Gunsten der Mitarbeitervertretung unterstellt, die in Rede stehenden Veränderungen bei der Wäscherei seien nach der DV.BSO unzulässig gewesen.

(3) Der erkennbare Sinn der Gegenleistung der Dienstgeberin für die einmalige Kürzung der Sonderzahlung für das Jahr 2006 hat darin bestanden, dass die Arbeitsverhältnisse erhalten bleiben sollten. Sie sollten weder betriebsbedingt gekündigt noch durch Ausgliederungen auf Dritte übertragen werden. Der Sinn der Gegenleistung besteht dagegen erkennbar nicht in der bloßen Beibehaltung der bei Abschluss der DV.BSO bestehenden betrieblichen Gegebenheiten, insbesondere des unveränderten Weiterbetriebs der beiden Waschküchen oder der Durchführungsstruktur der Wäschepflege als solcher. Die von der Mitarbeitervertretung als Verletzung der DV.BSO angesehene Veränderungen bei den Waschküchen haben auf keinen Fall dem Sinn der Gegenleistung widersprochen.

(4) Zudem spricht der Zeitablauf gegen die

Möglichkeit, im maßgeblichen Zeitpunkt der Erklärung der außerordentlichen Kündigung sei es für die Mitarbeitervertretung (noch) unzumutbar gewesen, an der DV.BSO festzuhalten. Entgegen der nicht näher begründeten Annahme der Mitarbeitervertretung kommt es für die Prüfung, ob ein Festhalten an einer Dienstvereinbarung unzumutbar ist oder nicht, nicht darauf an, ob dies ggf. im Zeitpunkt deren (angeblicher) Verletzung der Fall gewesen sein mag, sondern auf den Zeitpunkt des Zugangs der Erklärung der außerordentlichen Kündigung. Denn zu dieser Zeit muss es unzumutbar sein, an der Dienstvereinbarung auch nur bis zu deren regulärer Beendigung (oder Beendigungsmöglichkeit, z. B. durch eine ordentliche Kündigung) festzuhalten. Anderenfalls kann nicht geprüft werden, ob dem Kündigenden die Einhaltung der Dienstvereinbarung (noch) zugemutet werden kann.

(5) Maßgeblicher Zeitpunkt ist hier der Zugang der Erklärung der außerordentlichen Kündigung der DV.BSO im Anwaltsschreiben vom 1. Dezember 2009. Die am 14. November 2006 abgeschlossene DV.BSO war jedenfalls bis zum Sommer 2009 unbeanstandet eingehalten worden. Zwischen dem Ausspruch der Kündigung durch das Anwaltsschreiben vom 1. Dezember 2009 und dem Ende der DV.BSO wegen Fristablaufs am 31. Dezember 2009 lag kein voller Monat mehr. Die von der Mitarbeitervertretung als wichtiger Grund angesehene Veränderung war ihr im Frühjahr 2009 angekündigt und im Sommer 2009 durchgeführt worden. Zumindest dieser lange Abstand lässt es nicht (mehr) als unzumutbar erscheinen, für den letzten Monat der für insgesamt etwas mehr als 37 Monate vereinbarten DV.BSO an ihr festzuhalten. (...)

Das Praxisseminar für Personalverantwortliche in kirchlichen Einrichtungen



Kirchliches Arbeitsrecht
Überkonfessionelle Besonderheiten
für kirchliche Arbeitgeber

30. Januar 2013 in Düsseldorf

Sind Sie dabei?!



Weitere Informationen erhalten Sie mit dem QR-Code
oder auf www.forum-institut.de mit dem Webcode AK0 1462

Fachbuch Ratgeber

für Mitarbeitervertretungen



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



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, 1230 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 Krankmobbing wehren können, wird in diesem gut lesbaren Buch dargestellt.
2. Auflage 2002, 160 Seiten, KellnerVerlag, 16,90 Euro

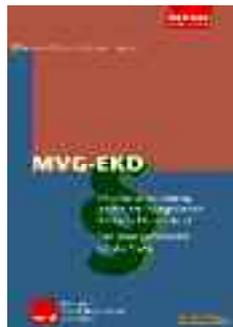
Nr. 443 ■

DEPPISCH/JUNG U. A.:
Tipps für neu- und 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, bald lieferbar ab Anfang 2013



Nr. 032 ■ BAUMANN-CZICHON/
GATHMANN/GERMER
Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)

Der umfassende Kommentar für die Praxis der MAVen und Dienststellenleitungen bei der EKD, deren Einrichtungen und vielen Landeskirchen. Mit Kommentar zur Wahlordnung und vielen Nebengesetzen. Unentbehrlich für jedes MAV-Mitglied und alle Personalverantwortlichen.
648 Seiten, Hardcover, 4. akt. Auflage 2013. KellnerVerlag, 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. 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



Der BuchKellner
St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen
Tel. 0421 · 7 78 66
Fax 0421 · 70 40 58
buchservice@kellnerverlag.de
www.kellnerverlag.de

**Recht der betrieblichen
Interessenvertretung**

KOHEKD: Verleumdung durch
Bsp.: geringfügige Störung nicht ausre-
ichend für soziale Nachbetrachtung [mehr](#)

KOHEKD: Aufwendungs-Kündigung
ohne Dienstverweigerung [mehr](#)

KOHEKD: Mitarbeiterung bei der
Erstellung von Ein-Eink-Konten
(§ 104 SGB II) [mehr](#)

KADH: Eingruppierung ohne
arbeitsvertragliche Fachkraft [mehr](#)

KADH Rottenburg-Stuttgart:
Eingruppierung ohne Arbeitsvertrag
[mehr](#)

KADH Bietzen: Kriterien für die
Beauftragung eines Nacharbeiters
[mehr](#)

Arbeitsrecht

BAG: Kündigung der Betriebsanteile
für Beschäftigte in Arbeitszeit [mehr](#)

BAG: Fristlose Kündigung -
Betriebsanteile-Pflichtverletzung
durch Kündigung [mehr](#)

LAG Rheinland-Pfalz:
Arbeitsverweigerung [mehr](#)

LAG Schleswig-Holstein:
Drittkündigung [mehr](#)

EuGH: Diskriminierung im
Beschäftigungsverfahren [mehr](#)

LSG Bayern: Rückwirkende Prüfung
von Sozialbeiträgen [mehr](#)

Sozialrecht

Steuerrecht

BFG: Einkommensgrenzen bei Fahrten
zur Arbeitsstätte [mehr](#)

BFG: Einkommensgrenzen für
Kfz-Fahrtkosten vertraglich
Vertrag [mehr](#)



! Bitte umgehend die E-Mail-Adresse der MAV oder eines MAV-Mitglieds an den KellnerVerlag senden. Danke.

AuK-Schnelldienst: Rechtsprechung als monatliche E-Mails für AuK-Abonnenten

NEU

ab 2013

Herausgegeben von den
Fachanwälten für Arbeits-
recht, Bernhard Baumann-
Czichon und Mira Gathmann,
Redaktion Henrike Busse
und Judith Ruthke-Mose,
sowie dem KellnerVerlag:
bevorzugt für Abonnenten
von AuK und der EkA.
Aktuelle Urteile zum kirch-
lichen sowie weltlichen
Arbeits- und Sozialrecht.

Kurze und gut verständliche Erläuterungen, keine
seitenlangen Kommentare, sondern eine Übersicht.
Nur das Wichtigste aus Arbeitnehmersicht, damit
Sie gut informiert sind, mit Verlinkungen zum
jeweiligen Urteilstext, sofern Sie ausführlichere Infos
benötigen.

Das ergänzt AuK, ist schnell und unkompliziert.
Pro Monat werden aktuelle Urteile per E-Mail
zugestellt, die selbst ausgedruckt und je nach Thema
archiviert werden können.

Benötigt werden lediglich ein PC mit Internetan-
schluss und eine E-Mail-Adresse zum Empfang
der monatlichen Sendungen. Im Herbst 2012 er-
halten Sie zunächst einen korrekten Mustertext und
ab Januar die monatlichen Lieferungen.

*Dieser Service kostet für Abonnenten von AuK
weniger als 1,- Euro pro Monat:*

*Der Bezugspreis erhöht sich deshalb ab Januar
2013 automatisch auf 60,- Euro.*

*Wenn Sie AuK-Schnelldienst beziehen möchten,
teilen Sie uns bitte Ihre E-Mail-Adresse mit. Danke.*

*An: buchservice@kellnerverlag.de
oder Fax an: 0421-70 40 58*

E-Mail-Adresse:

Meine Abo-Nummer (soweit bekannt):

Verhaltensbedingte Kündigung, geringfügige Störung

KOLLEKTORENRUF, Newsletter vom 24.02.2012

Eine geringfügige Störung genügt für die soziale Rechtfertigung einer verhaltensbedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses (§ 1 Abs. 2 KSchG) in aller Regel nicht. Auf vorweggenommenes Fehlverhalten kann zur Rechtfertigung einer verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung nicht mehr zurückgegriffen werden, wenn es Gegenstand einer Abmahnung geworden ist. (amtliche Leitlinie)

Im Rahmen der Anbahnung einer Beschwerde hatte der Kirchengerichtshof darüber zu entscheiden, ob die Mitarbeitervertretung zu Recht die Zustimmung zu einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung verweigert hatte. Die Dienststelle (Westfälische) dem Mitarbeiter C verhaltensbedingt ordentlich zu kündigen, da dieser vorweggenommen, seine seinen Vorgesetzten davon in Kenntnis zu setzen bzw. die Erklärung abzugeben würde. In der Zwischenzeit wurde der Mitarbeiter C auch schon vorher aufgrund anderweitigen Fehlverhaltens abgemahnt worden sein.

Der Kirchengerichtshof stellt fest, dass die Mitarbeitervertretung zu Recht ihre Zustimmung zu dieser ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung verweigert hatte. Eine Kündigung aus dem Grunde im Verfahren des Arbeitsrechtes i.S. von § 1 Abs. 2 KSchG ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn ihr Arbeitsnehmer auf dem für vorgeworfenen Verhalten eine Vertragspflicht – in der Regel schuldhaft-leistlich, nicht, das Arbeitsverhältnis konnte befristet sein, eine zurechenbare Möglichkeit einer anderen Beschäftigung nicht besteht und die Lösung des Arbeitsverhältnisses in Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien billigerweise und angemessen erscheint (BAG, Urteil vom 31. Mai 2007 – 2 AZR 333/06 – NZA 2007, 322 m.w.N.). Eine nur geringfügige Störung genügt dabei für die soziale Rechtfertigung einer verhaltensbedingten Kündigung nicht. Im vorliegenden Fall sei dem Pächter ein geringes Gewicht beizumessen, da die Dienststelle, die die Maßnahme ausgesprochen hat, darüber hinaus sei noch nicht einmal ein Arbeitsvertrag dadurch entstanden.

Auf vorweggenommenes Fehlverhalten können die Dienststelle nur dann zurückgegriffen, wenn dieses nicht bereits Gegenstand einer Abmahnung geworden sei.

Außerordentliche Kündigung einer Dienstvereinbarung

KOLLEKTORENRUF, Newsletter vom 22.12.2011

Eine für eine bestimmte oder unbestimmte Dauer geltende Dienstvereinbarung kann nicht nur ordentlich (fristgemäß) gekündigt werden sondern sie kann auch außerordentlich (fristlos) gekündigt werden.

Die außerordentliche Kündigung einer Dienstvereinbarung setzt voraus, dass dem Kündigenden die Festhalten an der Dienstvereinbarung unter Abwägung der Umstände des Einzelfalls nicht zugemutet werden kann.

Bei der Prüfung, ob ein Festhalten an einer Dienstvereinbarung unzumutbar ist oder nicht, kommt es nicht darauf an, ob dies ggf. in Zeitpunkt deren (angeblicher) Verletzung der Fall gewesen sein mag, sondern auf den Zeitpunkt des Zugangs der Erklärung der außerordentlichen Kündigung.

Unter Umständen ist es einer Mitarbeitervertretung nicht unzumutbar an einer Dienstvereinbarung festzuhalten, wenn die Restlaufzeit der Dienstvereinbarung nicht einmal mehr einen Monat beträgt.

Aufgrund einer wertschöpfenden Leistung im Jahr 2010 wurden die Beteiligten, die Dienststelle einer diakonischen Buchhandelsabteilung sowie die bei der Dienststelle geltende Mitarbeitervertretung, eine Dienstvereinbarung beschlossen. Diese sah u.a. eine stündliche Kün-

NEU!



Baumann-Czichon/Gathmann/Gerner

Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD). Der Kommentar.

4. Auflage

ab Januar lieferbar



Der umfassende Kommentar für die Praxis der MAVen und Dienststellenleitungen bei der EKD, deren Einrichtungen und vielen Landeskirchen ist nun in der vierten Auflage erschienen. Er berücksichtigt die Änderungen der 11. Synode und kommentiert auch die Wahlordnung. Enthalten sind wichtige kirchenrechtliche und staatliche Gesetze. Es gibt keine vergleichbare Alternative ...

4., aktualisierte Auflage 2013
648 Seiten, 13,5 x 21 cm
Hardcover, € 44,90
ISBN 978-3-927155-32-9

44,90 €

KEINE Versandkosten

Fax-Bestellung an: 0 421-70 40 58

Name

Straße, Hausnummer

PLZ, Ort

Telefon

Datum, Unterschrift

Ja, wir bestellen

Exemplar/e der 4. Auflage
der MVG-EKD für 44,90 €
je Exemplar.

Listung mit Rechnung.

Kellner Verlag
St.-Pauli-Deich 3
28199 Bremen
Telefon: 0 421-77 8 66
buchvertrieb@kellnerverlag.de
www.kellnerverlag.de