

Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR
MITARBEITERVERTRETUNGEN

4 > 2016

119

Arbeitszeit
und Gesundheit

122

Schnell und einfach
mitbestimmen

132

Dienstplan
ohne Zustimmung?

ARBEIT,
ZEIT,
MITBESTIMMEN

S E I T E 1 3 0

Abo Direktbestellung



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

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

Abopreis für 4 Ausgaben
60,- Euro pro Jahr inkl. monatlichem A+K-Schnelldienst: Rechtsprechung
Lieferung frei Haus. Bei Einzelbestellung 15 Euro pro Exemplar. Das Abo verlängert sich jeweils um ein Jahr, sofern nicht spätestens 4 Wochen vor dem Jahresende schriftlich gekündigt wurde.

Absender:

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

Datum/MAV-Unterschrift:
Bitte in Druckbuchstaben

Zur Kenntnis genommen
Arbeitgeber:

An den

KELLNERVERLAG

ST.-PAULI-DEICH 3, 28199 BREMEN

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



Schnelldienst

für jeden A+K-Abonnementen gratis

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

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

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

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

Bitte senden an:

buchservice@kellnerverlag.de



Liebe Leserin, lieber Leser,

ein Arbeitsverhältnis ist durch die persönliche Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers geprägt, denn dem Arbeitgeber steht das Direktionsrecht zu: Er bestimmt, wann und wo der Arbeitnehmer welche Tätigkeiten verrichtet. Vor allem das Recht des Arbeitgebers, die zeitliche Lage der Arbeit zu bestimmen, beeinflusst die Arbeitnehmer sogar in ihrer privaten Lebensführung. Der Mangel an Fachkräften in der (Alten-)Pflege erklärt sich auch dadurch, dass viele Menschen sich den Belastungen eines sich ständig ändernden Dienstplans nicht mehr unterwerfen wollen.

Die Arbeitszeitgestaltung unterliegt der Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretung. Jegliche Festlegung der Arbeitszeit, auch die Änderung eines Dienstplans, bedarf deren Zustimmung. Doch wie soll eine Mitarbeitervertretung diesen Aufwand leisten? Und was ist, wenn der Arbeitgeber den Dienstplan ohne Beteiligung der Mitarbeitervertretung ändert?

Der Kirchengengerichtshof der EKD hat mit seiner Entscheidung vom 30. Mai 2016 dem faktischen Alleinbestimmungsrecht des Arbeitgebers durch Anordnung einer ›vorläufigen Maßnahme‹ ein Ende gesetzt – vorausgesetzt, die Mitarbeitervertretung nutzt die ihr eingeräumten Rechte.

Wir zeigen in verschiedenen Beiträgen, welche Bedeutung das Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Arbeitszeit hat, welche Rechte die Mitarbeitervertretung hat und wie sie diese umsetzen kann. Wir wünschen Ihnen eine erfolgreiche Arbeit.

Mit den besten Grüßen
Ihr Bernhard Baumann-Czichon

Inhalt

Dieser Ausgabe liegt das Seminarprogramm von Arbeit und Leben, Herford, bei. Wir bitten um Beachtung.

- 116 Nimm dir die Zeit – Gesund arbeiten – gut leben
- 119 Arbeitszeit und Gesundheit
- 122 Schnell und einfach – Pläne mitbestimmen
- 126 Arbeitszeit und Mitbestimmung
- 130 Kurz notiert – Arbeit, Zeit, Mitbestimmen
- 132 Dienstplan ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung – geht das?
- 137 Bessere Arbeitsbedingungen in Caritas und Diakonie gefordert

116
Themen

141
Aktuell

142
Leserfragen

144
Rechtsprechung

145
Seminare

Nimm dir die Zeit Gesund arbeiten – gut leben

BERNO SCHUCKART - WITSCH

Zeitdruck, Leistungsverdichtung, Überforderung – immer mehr Menschen fühlen sich gestresst. Das hat viel mit den Veränderungen in der Arbeitswelt zu tun, mit gestiegenen Anforderungen und entgrenzten Arbeitszeiten.

Die Arbeitszeit wiederum kann nicht unabhängig von der Frage diskutiert werden, wie viel Geld ein Beschäftigter pro Stunde dafür erhält, dass er seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt. Hier besteht ein innerer Zusammenhang. Zugleich ist zu berücksichtigen, dass der Mensch in vielen Fällen auch für seine Selbstverwirklichung arbeitet. Studien im sozialen Sektor belegen immer wieder eine hohe Identifikation mit der Arbeit und damit auch eine hohe Bereitschaft, Zeit zu ›opfern‹.

Das Problem: Abhängig Beschäftigte können über die Zeit, die sie dem Arbeitgeber zur Verfügung stellen, nicht selbst verfügen. Ebenso wenig bestimmt der Beschäftigte die Höhe seines Lohnes selbst. Dauer und Lage der Arbeitszeit sowie ein auskömmlicher Lohn sind letztlich abhängig von der Durchsetzungsfähigkeit solidarisch handelnder Beschäftigter und ihrer Interessenvertretungen. Ergebnisse dieser häufig konflikthaft ausgetragenen Auseinandersetzungen schlagen sich in Tarifverträgen nieder, die dann die jeweiligen Kräfteverhältnisse zwischen der (organisierten) Arbeitnehmerschaft und den Arbeitgebern widerspiegeln. Auch im kirchlichen Bereich besteht dieser zentrale Widerspruch. Mit wenigen Ausnahmen wird er indessen durch die Existenz Arbeitsrechtlicher Kommissionen übertüncht, die bekanntermaßen kirchenrechtlich gezwungen sind, unter ›Drohung‹ einer Zwangsschlichtung nach dem Konsensprinzip zu arbeiten.

Arbeitszeiten sind mittlerweile auch in der Sozialbranche zumeist hochflexibel angelegt und entziehen sich weitgehend einer souveränen Gestaltung durch die abhängig Beschäftigten. Diese befinden sich insbesondere in der Sorgearbeit in einer Zwickmühle zwischen ›Broterwerb‹ und ›Zuneigungsgefangenschaft‹ (Rauschenberger/Puschner, Der Freitag 12/16).

Die Verfügbarkeit über die Arbeitskraft ist in einer kapitalistisch verfassten Gesellschaft stets ein Feld betrieblicher und gesellschaftlicher Auseinandersetzungen. Der möglichst freie Zugriff auf die Zeit der abhängig Beschäftigten ist besonders im Sozial- und Gesundheitswesen von hoher Bedeutung, um die Versorgung hilfebedürftiger Menschen angesichts der extremen Personalnot zu sichern. Die Folge: Kolleginnen und Kollegen sind ausgebrannt, werden krank. Das seit Jahren unterfinanzierte und dem privaten Gewinnstreben überlassene Sozial- und Gesundheitswesen führt zu diesen Zuständen. Der Druck auf die Belegschaften

›Der Druck auf die Belegschaften ist enorm.‹



ist enorm. Das gilt auch für die Betriebe von Diakonie und Caritas. Auch dort gibt es ein ›Kräfteungleichgewicht zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern, welches auszugleichen ist‹, so das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung zum Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen vom 20. November 2012.

Wenn Mitarbeitervertretungen die Einhaltung gesetzlicher Normen und arbeitsvertraglicher Vereinbarungen sicherstellen wollen, berichten sie teilweise nicht nur von Konflikten mit dem Arbeitgeber, sondern auch mit betroffenen Beschäftigten. Im Zuge indirekter Formen der Unternehmenssteuerung wird ihnen die Verantwortung für das Aufrechterhalten des Betriebs, für die Versorgung von Hilfebedürftigen unter prekären Bedingungen auferlegt. Die Folge ist, dass manche auf Kosten ihrer Gesundheit arbeiten und Interessenvertreter, die auf die Einhaltung von Schutzgesetzen und Verträgen pochen, als störend empfinden. Hier gilt es, Überzeugungsarbeit zu leisten, die Betroffenen mitzunehmen, neue Antworten zu entwickeln. Nur die mutigsten Mitarbeitervertretungen sind in dieser Situation bereit und in der Lage, Konflikte mit dem Arbeitgeber auszutragen und diese bis vor die Kirchengenichte zu tragen.

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass Befragungen von Beschäftigten besorgniserregende Ergebnisse zeigen. So zum Beispiel der DGB Index Gute Arbeit 01/2015, der sich auf Erziehungsberufe bezieht, so oder ähnlich aber für alle Tätigkeiten im Sozial- und Gesundheitswesen gelten kann:

- > 97 Prozent identifizieren sich in hohem oder sehr hohem Maß mit ihrer Arbeit.
- > 96 Prozent sehen ihre Arbeit als einen Beitrag für die Gesellschaft.
- > ErzieherInnen sind überdurchschnittlich häufig starken körperlichen Belastungen ausgesetzt (ungünstige Körperhaltung, schweres Heben/Tragen).
- > Bei den psychischen Belastungen stechen widersprüchliche Anforderungen in der Arbeit sowie Qualitätseinbußen aufgrund der hohen Arbeitsdichte hervor.

- > Zwei Drittel bezeichnen ihren Lohn als nicht leistungsgerecht.
- > Lediglich ein Drittel geht davon aus, unter den aktuellen Arbeitsbedingungen bis zur Rente durchhalten zu können.

Die Fakten sind bekannt. Es gilt, die entsprechenden Schlussfolgerungen zu ziehen.

- + **> Fakt ist: Je länger die Arbeitszeiten, desto größer die Wahrscheinlichkeit gesundheitlicher Beschwerden.** Deshalb: Acht Stunden sind genug. Arbeitsfreie Zeiten sind ein Muss.
- + **> Fakt ist: Zeit- und Leistungsdruck schaden der Gesundheit. Dauerhafte Überforderung macht krank.** Deshalb: Übermäßige Anstrengungen ziehen einen gesteigerten Erholungsbedarf nach sich. Vor Überforderung schützen kürzere Arbeitszeiten.
- + **> Fakt ist: Flexible Arbeitszeiten brauchen Regeln, sie dürfen sich nicht allein an betrieblichen Bedürfnissen ausrichten.** Deshalb: Zeitsouveränität der Beschäftigten sollte ganz oben stehen.
- + **> Fakt ist: Zur Regeneration bedarf es angemessener Pausen und Erholungszeiten. Das gehört zu den am besten gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen.** Deshalb: Gesetzliche Regelungen zu Pausen und Höchstarbeitszeiten müssen eingehalten und kontrolliert werden.
- + **> Fakt ist: Die Leistungsfähigkeit des Menschen schwankt innerhalb von 24 Stunden. Tagsüber sind wir auf Leistung, nachts auf Erholung eingestellt.** Deshalb: Schicht- und Nachtarbeit müssen sozial und gesundheitsverträglich gestaltet und soweit wie möglich eingedämmt werden.
- + **> Fakt ist: Die Auflösung der Fünf-Tage-Woche ist weit vorangeschritten. Flexibilisierte und entgrenzte Arbeitszeiten richten sich in der Regel nach den Bedürfnissen des Betriebs, nicht des Beschäftigten.** Deshalb: Maßstab sollten mindestens zwei arbeitsfreie Wochentage sein.



> **Fakt ist:** Nur wenige schaffen es im Job bis zum gesetzlichen Rentenalter, das noch dazu sukzessive erhöht wird.

Deshalb: Altersgerechte Arbeitszeiten müssen her. Lebenslange Erwerbsarbeit erfordert Erleichterungen für ältere Beschäftigte sowie eine vernünftige Gestaltung und Verkürzung der Arbeitszeiten sowohl von jüngeren als auch von älteren Beschäftigten.

Höchste Zeit zu handeln

Gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretungen haben viele Möglichkeiten, für Gesundheitsschutz und gute Arbeit einzutreten. Hier eine Auswahl:

- > Aktiv werden für die Gestaltung alternativer Arbeitszeitmodelle.
- > Gefährdungsanalysen über psychische Belastungen einfordern und durchführen (§ 5 Arbeitsschutzgesetz).
- > **ww** In Gewerkschaftsgruppen Arbeitszeitfragen diskutieren und Forderungen gemeinsam entwickeln. Lernen, eigene Bedürfnisse und Interessen auszusprechen. Teams, Abteilungen, Stationen regeln häufig ihre Arbeitszeiten ›autonom‹. Das Management setzt auf die Bereitschaft der ArbeitnehmerInnen, sich mit der Unternehmensorganisation (und ihren Problemen) zu identifizieren (Indirekte Steuerung). Darauf braucht es neue Antworten der Interessenvertretungen.
- > Ein Mitwirken der Beschäftigten bei der Dienstplanung mit Wunschbüchern und ähnlichem ersetzt keine durchsetzungsfähige Mitbestimmung. Beschäftigte brauchen Planungssicherheit. Deshalb sind Tarifverträge und Dienstvereinbarungen – diskutiert auf Mitarbeiter(teil)versammlungen – ein Muss in jedem Unternehmen.

- > Fortbildungen für Dienstplanung und Arbeitszeitgestaltung besuchen.
- > Mitarbeitervertretungen und Betriebsräte sind gefordert, Konzepte für gesunde Arbeitszeiten zu entwickeln.
- > Mehr Personal einfordern, um Entlastung für die Arbeit in Krankenhäusern, in der Altenpflege, der Kinder- und Jugendarbeit und anderen Bereichen durchzusetzen.

Angesichts der Personalsituation in Diakonie, Caritas und in der gesamten Sozialbranche ist klar: Gesundheitsförderliche Arbeitszeiten und -bedingungen werden in Zukunft noch wichtiger. Verbessern wird sich nur etwas, wenn wir selbstbewusste Gegenmachtstrategien entwickeln.

Jetzt bist du gefragt!

ver.di-Broschüren zum Weiterlesen:

- > Schichtplanfibel – Lösungen für unseren Alltag: www.schichtplanfibel.de
- > Schichtplanfibel – Das Buch: www.gesundheit-soziales.verdi.de/service/publikationen/++co++od5450ce-98eb-11e5-a8db-525400ed87ba
- > Gegendruck. Hilfe zur Selbsthilfe bei Überlastung und Personalnot: www.bit.ly/GD-FB3
- > ver.di-Studie zu Arbeitszeit und Belastung im Dienstleistungssektor: innovation-gute-arbeit.verdi.de



BERNO SCHUCKART - WITSCH

Gewerkschaftssekretär beim ver.di-Bundesvorstand in Berlin, Fachbereich 3

Arbeitszeit und Gesundheit – eine wichtige Aufgabe für die Mitarbeitervertretung

H E N R I K E B U S S E

Arbeit kann krank machen. Wir wissen aber auch, dass Menschen, die keine Arbeit finden, durch die damit verbundenen Belastungen krank werden. Und wir wissen, dass es Berufsgruppen gibt, in denen mehr Menschen krank sind (vor allem langzeiterkrankt) als in anderen Berufen. Die Autorin berichtet über den Zusammenhang von Arbeitsbedingungen – insbesondere der Arbeitszeitgestaltung – und Gesundheit beziehungsweise Krankheit der MitarbeiterInnen.

Die Arbeitsmediziner sind auf der Suche nach den Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen. Manche Ursachen liegen auf der Hand. Wer über viele Jahre schwerer körperlicher Belastung ausgesetzt ist, spürt irgendwann die Folgen. Deshalb überrascht es nicht, dass Pflegekräfte häufiger mit Rückenproblemen zu tun haben.

Der Gesetzgeber hat inzwischen reagiert und mit § 5 Arbeitsschutzgesetz ein Instrument geschaffen, um mit gesundheitlichen Gefahren präventiv umzugehen, indem die Betriebe sogenannte Gefährdungsanalysen durchführen müssen. Sie müssen möglichen Ursachen für gesundheitliche Gefahren nachspüren und nach Möglichkeit Abhilfe schaffen. Dazu sind oft die Bedingungen am Arbeitsplatz zu verändern.

Bei dem präventiven Gesundheitsschutz werden die Betriebe durch die Krankenkassen unterstützt. Diese berichten meist jährlich in Gesundheitsreporten über krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeiten und deren Verteilung nach Branchen, Regionen, Alter, Geschlecht etc. Darüber hinaus erstellen die Krankenkassen auch betriebliche Gesundheitsreporte. Anders als die Arbeitgeber erfahren die Krankenkassen neben der Dauer der Arbeitsunfähigkeit auch die Diagnosen. Daraus können sie für jeden Betrieb (bezogen auf die bei ihnen Versicherten) aufzeigen, welche Diagnosen wie häufig auftreten und wie viele Fehlzeitentage auf welcher Diagnose beruhen.

Schaut man sich die in den vergangenen Jahren veröffentlichten (überbetrieblichen) Reporte an, dann zeigt sich folgendes Bild: Schon seit vielen Jahren liegt der Krankenstand in den Berufen im erzieherischen und Gesundheitsbereich deutlich über dem Durchschnitt. Auch sind die Mitarbeiter in sozialen Berufen stärker von psychischen Erkrankungen betroffen, die zu besonders langen Fehlzeiten führen. Unter den zehn am häufigsten von Burnout betroffenen Berufsgruppen sind die Hälfte soziale Berufe¹. Auch im von der Techniker Krankenkasse 2014 herausgegebenen ›Depressionsatlas‹, der die Krankschreibungen aufgrund von Depressionen auswertet, wird deutlich, wie belastet die Mitarbeiter im Bereich Gesundheit und Soziales sind². Von den zehn Berufsgruppen, die am häufigsten von Depressionen betroffen waren, gehören sieben dem Berufsbereich ›Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung‹ an³. Auch der Fehlzei-

¹ Siehe Abbildung S. 121.

² Depressionsatlas – Auswertungen zu Arbeitsunfähigkeit und Arzneverordnungen, PDF als Download unter www.tk.de, S. 13.

³ Depressionsatlas, S. 14.

›Es ist entscheidend, dass die MAV durch die Mitbestimmung bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit für eine menschengerechte Arbeitszeitgestaltung sorgt.‹



tenreport 2016 der AOK zeigt: Das Gesundheits- und Sozialwesen hat die höchste Fallzahl an psychischen Erkrankungen zu verzeichnen⁴.

Bei den Zahlen der AU-Fälle insgesamt pro Versicherungsjahr sowie der AU-Tage pro Versicherungsjahr sind die nichtmedizinischen Gesundheitsberufe und die erzieherischen Berufe ›ganz vorn‹⁵.

Die Arbeit und insbesondere die damit verbundenen Arbeitsbedingungen beeinflussen schon aufgrund der Dauer, die ein Beschäftigter täglich mit Arbeit verbringt, maßgeblich die Gesundheit von Beschäftigten. Neben der Tätigkeit selbst spielen auch weitere Rahmenbedingungen wie zum Beispiel die schulische und berufliche Vorbildung, der Arbeitszeitumfang, die Vertragsform (Befristung, zwangsweise Teilzeit), die Stellung im Beruf und das Anforderungsniveau der Tätigkeit eine wichtige Rolle.

Bei der Arbeit ›am Menschen‹ kommt ein Aspekt hinzu, der möglicherweise im Kern dazu führt, dass die Anzahl an psychischen Erkrankungen in diesem Bereich so hoch ist: der Anspruch, in seinem Beruf für andere zu sorgen, sich um andere zu kümmern, ihnen helfen zu wollen. Die Interaktions- und Gefühlsarbeit jedoch ist betriebswirtschaftlich unzweckmäßig. Besonders ausgeprägt zeigt sich diese ›Klemme‹ bei der Krankenhauspflege: Zum einen sollen und wollen die Mitarbeiter möglichst eigenständig und mit Einsatz ihrer ganzen Persönlichkeit die notwendige Arbeit leisten, und zum anderen sollen Patienten nicht als Menschen, sondern als Wirtschaftsgüter betrachtet werden, die nicht nur kostendeckend, sondern gewinnbringend ›bearbeitet‹ werden müssen.

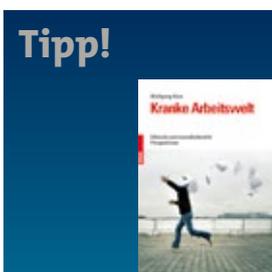
Die Pflegekräfte gehen häufig mit dem Gefühl nach Hause, die Arbeit ›nicht richtig‹, ›nur unvollständig‹, ›zu oberflächlich‹ gemacht zu haben. Gemischt mit dem Bewusstsein, dass die Umstände nicht selbst verschuldet sind, sondern dass die Zeit einfach nicht ausreicht, um alle Aufgaben sorgfältig und angemessen zu erfüllen, führt dies zu einer inneren Zerrissenheit zwischen den eigenen berufsethischen Ansprüchen und der tatsächlich geleisteten und leistbaren Arbeit. Und das macht krank.

Der Druck, wirtschaftlich zu arbeiten, führt zu fortschreitendem Personalabbau in Krankenhäusern und entsprechender Arbeitsverdichtung: Zwischen 1991 und 2014 hat die Patientenfallzahl von zirka 14 Millionen auf knapp 19 Millionen pro Jahr zugenommen. Die Zahl der Beschäftigten in den Krankenhäusern ist im gleichen Zeitraum dagegen mit etwa 1,1 Millionen fast gleichbleibend⁶.

Die Arbeitsverdichtung gehört zu den Faktoren, die sich schwer beeinflussen lassen. Zwar hat die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht im Hinblick auf Maßnahmen des Gesundheitsschutzes, die Handlungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Überforderungen am Arbeitsplatz sind jedoch beschränkt. Denn die entscheidende Frage, mit wie viel Arbeitskräften mit welcher Qualifikation eine Station zu besetzen oder eine bestimmte Aufgabe zu erledigen ist, unterliegt nicht dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung. Lediglich ein Mitberatungsrecht steht der Mitarbeitervertretung gemäß § 46 lit. e MVG-EKD (§ 47 Nr. 4 MVG-K) bezüglich der Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs und gemäß § 46 lit. f (§ 47 Nr. 4 MVG-K) bezüglich Aufstellung und Änderung des Stellenplans zu. Der Arbeitgeber muss die Maßnahmen der Mitarbeitervertretung bekannt geben und auf Verlangen mit ihr erörtern. Die Maßnahme kann jedoch auch ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung durchgeführt werden, ›schlimmstenfalls‹ muss der Arbeitgeber seine abweichende Entscheidung schriftlich begründen.

Ein wichtiges Instrument zur Vermeidung von Überlastungen ist daher die oben bereits angeführte Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz. Künftig müssen bei dieser auch psychische Belastungen berücksichtigt werden. Für Arbeitsstät-

4 Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.): Fehlzeitenreport 2016, S. 252.
5 Siehe Abbildung S. 121.
6 Hien: Kranke Arbeitswelt, S. 124.
7 KGH-EKD, Beschluss vom 30.05.2016, I-0124/41-2015.



WOLFGANG HIEN

Kranke Arbeitswelt
Ethische und sozialkulturelle Perspektiven

192 Seiten, 16,80 Euro

Zu beziehen beim BuchKellner:

Telefon 0421.77866

buchkellner@kellnerverlag.de

ten wird dies durch die im Dezember 2016 in Kraft getretene neue Arbeitsstättenverordnung konkretisiert und betrifft zum Beispiel Belastungen und Beeinträchtigungen der Beschäftigten durch störende Geräusche oder Lärm, ungeeignete Beleuchtung oder ergonomische Mängel am Arbeitsplatz.

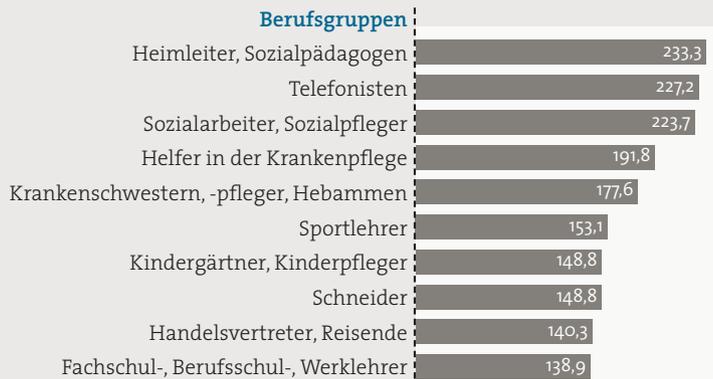
Aus der Arbeitsmedizin wissen wir auch, dass die Arbeitszeitgestaltung wesentlichen Einfluss auf die Gesundheit der Arbeitnehmer hat. Das Arbeitszeitrecht ist deshalb ein Kernelement des gesetzlichen Gesundheitsschutzes. Und § 6 Abs. 1 ArbZG sieht vor, dass Nacht- und Schichtarbeit nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen ist. Die bloße Beachtung der Höchstarbeitszeit und der Ruhezeiten reicht dazu nicht aus. Vor allem hat es sich als besonders gesundheitsgefährdend herausgestellt, wenn Arbeitnehmer nicht verlässlich wissen, wann sie arbeiten müssen und wann sie frei haben. Die besondere Belastung des Gesundheitswesens mit psychischen Erkrankungen hat in den Defiziten der Dienstplanung eine wesentliche Ursache. Umso wichtiger ist es, dass die Mitarbeitervertretung durch die Mitbestimmung bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit für eine menschengerechte Arbeitszeitgestaltung sorgt.

Seit der Entscheidung des KGH-EKD vom 30.05.2016⁷ ist das Mitbestimmungsrecht aus § 40 lit. d MVG-EKD gestärkt. Der Arbeitgeber kann sich durch die Erforderlichkeit der Einleitung eines Verfahrens beim Kirchengengericht, um die Mitarbeitervertretung zur Duldung der einstweiligen Anordnung des Dienstplanes zu verpflichten, nicht mehr auf die vorläufige Durchführung des Dienstplans beschränken. Dadurch ist der Einfluss der Mitarbeitervertretung auf die Arbeitszeitgestaltung zwar noch nicht so wirksam, wie er sein sollte, aber das bisher durch die lange Dauer der Kirchengengerichtsverfahren entstandene faktische Alleinbestimmungsrecht des Arbeitgebers ist Vergangenheit.

Nun sind die Mitarbeitervertretungen gefordert, von ihrem Mitbestimmungsrecht Gebrauch zu machen!

Gesundheitliche Belastung in sozialen Berufen

Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung, AU-Tage je 1.000 AOK-Mitglieder nach häufigsten Berufsgruppen, 2010.



Quelle: Wissenschaftl. Institut der AOK

Krankenstandswerte in den neun Wirtschaftsgruppen mit besonders hoher Mitgliederzahl. Anteil an Krankgeschriebenen pro Kalendertag in Prozent.



Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit 2015



Rechtsanwältin, Bremen,
arbeitsrecht@bremen.de

Schnell und einfach – Pläne mitbestimmen

TOBIAS MICHEL

Abstimmung!
Hände gehen hoch.
Einige nehmen
sich vornehm zurück.
Doch die Mehrheit stimmt
den Schichtplänen zu.
Die Niederschrift
der Sitzung hält fest:
›Angenommen 6:0:3‹.
Gibt's noch Probleme?

Jedes Mal wieder nervt der enorme Aufwand bei der Erstellung der Schichtpläne. Mühsam verteilen die Vorgesetzten das ihnen knapp zugeteilte Personal. Sie schätzen den Arbeitsanfall der Zukunft und teilen die Dienste zu. Sie achten dabei auf den von oben vorgegebenen Qualifikationsmix, auf die angekündigten Krankheiten, die Urlaube, Fortbildungen und die Teambesprechung, dann noch auf die Hürden des Arbeitszeitgesetzes. Hoffentlich berücksichtigen sie auch die Arbeitsverträge, die betrieblichen Vereinbarungen – und die Wünsche der Kolleginnen und Kollegen.

Läuft der Arbeitsbereich rund um die Uhr? Dann verbraucht die Erstellung so eines Schichtplans zwischen fünf und fünfzehn Arbeitsstunden. 60 bis 90 Prozent der Kosten eines Pflege- oder Gesundheitsbetriebs gehen an das Personal. Das Management nimmt deshalb dessen Einsatzplanung ernst.

Unsere Kolleginnen und Kollegen müssen sich verplanen lassen. Die Entscheidungen greifen dabei tief in ihr Leben ein. Wie viel Zeit und Mühen bringen wir auf, um diese Pläne mitzubestimmen? Wie viel Zeit nehmen wir uns?

Initiativrecht: § 87 BetrVG

(zuletzt BAG, Beschluss 26.10.2004 – 1 ABR 31/03 (A) Rn. 52), § 47 MVG-EKD, § 32 MAVO

Durch ihr umfassendes Initiativrecht stehen der Interessenvertretung zunächst alle Informationen zu, welche der Arbeitgeber seinen beabsichtigten Maßnahmen zugrunde legt. Sie beansprucht weitergehend die Unterlagen, die für ihre sachgerechte Entscheidung notwendig sind.¹ Schließlich wird die Freistellung der beteiligten Gremiumsmitglieder notwendig, um einen eigenen Vorschlag erstellen zu können. Deren Umfang entspricht dem Aufwand des Arbeitgebers.

Doch die Verhältnisse, die sind nicht so. Mitarbeitervertretungen tun sich schwer mit ihren Rechten und Aufgaben. Besonders, wenn es um die Schichtpläne geht. Nicht von ungefähr. Schließlich erschwert der Arbeitgeber das Amt nach Kräften. Er sperrt sich bereits, seine einzelnen Pläne rechtzeitig auszudrucken und vorzulegen. Er verweigert die begleitenden Informationen. Er meidet die Mitbestimmung. Er ist clever und stellt sich dumm.

¹ Zum Informationsumfang bei der Dienstplanung: AuK 2/2016, Seite 50.

›Die Anordnungen sind beidseitig verbindlich, für den Arbeitgeber genauso wie für die Kolleginnen.‹



Wir beschreiben und untersuchen daher im Folgenden ein paar bewährte Erleichterungen und Abkürzungen.

Die Blanko-Zustimmung

In der Tagesordnung für unsere nächste Sitzung lauert unter dem Punkt Arbeitszeiten bereits der Beschlussvorschlag: ›Wir stimmen den Schicht- und Rufdienstplänen des Arbeitgebers für die Zeitspanne vom ... bis zum ... zu. Bitte ordnen Sie diese und nur diese so an.‹

Der Beschluss kommt etwas karg daher. Umso mehr verblüfft seine Gestaltungswirkung. Nach diesem Beschluss dürfen die Vorgesetzten rechtswirksame Dienstpläne anordnen. Die Anordnungen sind beidseitig verbindlich, für den Arbeitgeber genauso wie für die Kolleginnen. Tage ohne Anordnung werden da zum angeordneten Frei. Arbeitszeit über die angeordneten Stunden hinaus kann zu Zeitzuschlägen für Überstunden führen. Im TVöD, ebenso in seinen Nachfolgern, wird damit zugleich der Ausgleichszeitraum für die regelmäßige Zeitschuld in Lage und Länge abschließend bestimmt (§ 7 Abs. 8c TVöD).

Mitbestimmung als Wirksamkeitsvoraussetzung: Ohne Mitbestimmung bleiben die Anordnungen rechtsunwirksam.²

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (vgl. § 38 MVG-EKD, § 33 MAVO) verlangt eine durch Beschluss des Gremiums herbeigeführte Zustimmung des Betriebsrats zu jedem Dienstplan, mit dem der Arbeitgeber die Arbeitszeit der davon betroffenen Arbeitnehmer verbindlich festlegen will.

Davon kann allenfalls im Rahmen einer Betriebsvereinbarung, in der Grundsätze der Dienstplanung geregelt sind, in engen Grenzen abgewichen werden.

(LAG Mecklenburg-Vorpommern, 10.11.2015 – 2 TaBVGa 5/15)

Das Rundschreiben

Vielleicht versuchen in der Sitzung einige Bedenken-träger, uns auszubremsen: Wie könnten wir Dienstplänen zustimmen, die allzu oft gegen Gesetz und Vertrag verstoßen?

Da fahren wir schweres Geschütz auf: All die schlimmen Gesetzesverstöße und vertragswidrigen Zumutungen verwandeln sich auch durch eine Zustimmung

der MAV nicht in verbindliche Anordnungen. Unrecht bleibt Unrecht. Die Gesetzgeber bedrohen diejenigen, die mit ihren Schichtplänen Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers notorisch gefährden, mit Freiheitsentzug (§ 23 ArbZG). Dies zielt auf diejenigen, die solche Pläne anordnen, auf die Betriebsleitung, vielleicht auf einige Vorgesetzte. Die Interessenvertretung wirkt unschuldig. Doch wer seine untätigen Hände in Unschuld waschen will, verletzt grob seine Amtspflichten.

Noch Bedenken? Zu Recht! Im Streitfall wollen wir nachweisen können: Welchem Plan haben wir zugestimmt? Was genau hat der Arbeitgeber angeordnet? Oft helfen uns betroffene Kolleginnen und Kollegen weiter. Sie erinnern sich recht genau, was da für sie als Anweisung ausgehängt wurde. Aber können sie davon auch all die späteren Änderungen abgrenzen?

All diese Bedenken wiegen nicht so schwer wie die Folgen eines weiteren Verharrens im Zaudern und Dulden. Wir schlagen im Gremium aber vor, in dieser wichtigen Angelegenheit die Betroffenen mit ein-zubeziehen. Unser Rundschreiben ist schnell entworfen:

›Liebe Kolleginnen und Kollegen, bei den Dienst- und Schichtplänen sind Eure Wünsche sehr wichtig, ebenso der Schutz vor Überlastung. Falls etwas nicht richtig umgesetzt wird, könnt Ihr das weit besser als wir erkennen. Bitte gebt uns zeitnah Bescheid. Denn wir bestimmen Eure Schicht- und Dienstpläne mit. Wir können dann Änderungen erreichen. Liegen uns keine Einwände vor, werden sie mit unserer Zustimmung verbindlich angeordnet. Bis bald!‹

Selbsthilfe

Der Beschluss hat nur wenige Minuten gekostet. Die Mehrheit musste sich zu einem Standpunkt durchringen. Doch die Blanko-Zustimmung ist noch kein Ruhmesblatt.

Wir können das besser. Dazu besorgen wir uns vor der Sitzung ein paar Pläne. Vielleicht hängen sie in einigen Dienstzimmern aus. Dann genügt es bereits, das Smartphone zu zücken, sie zu knipsen und dies auszudrucken. Wir suchen uns dabei solche Pläne heraus, in denen wir kaum Probleme sehen und mit denen die Kolleginnen zufrieden scheinen.

Wir ergänzen nun den Beschlussvorschlag: ›Wir stimmen den uns heute vorliegenden Schicht- und Ruffdienstplänen des Arbeitgebers für die Arbeitsbereiche A, B und C und jeweils die Zeitspanne vom ... bis zum ... zu. Bitte ordnen Sie diese und nur diese so an. Bitte reichen Sie die übrigen zeitnah nach.‹

Die rechtliche Wirkung dieses Beschlusses bleibt nicht auf die zugestimmten Pläne beschränkt. Auf die übrigen, noch ausstehenden Pläne legt sich ein schwerer Makel. Der Arbeitgeber kann sich nun nicht auf eine angebliche Amtsmüdigkeit der Mitarbeitervertreter berufen. Er darf die übrigen Pläne ohne ausdrückliche Zustimmung nicht umsetzen. Er muss liefern. Und wir werden sehen: Er wird liefern.

Widerwillen

Der Beschluss geht an den Arbeitgeber, das Rundschreiben wird über die Bereiche verteilt. Die Interessenvertretung hat mit einem ordentlichen Knall die Bühne betreten. Sie wundert sich nicht, wenn unter ihr ein paar der Bretter, die sich für die Welt halten, knarren und knarzen.

Wahrscheinlich meldet sich alsbald die Personalleiterin oder der Pflegefürst. Sie möchten das heraufziehende Unheil abwenden: Beißt sich die flexible und menschnahe Betreuung unserer Kunden nicht mit der Mitbestimmung? Gibt es nicht bereits zu viel Papierkrieg, hin und her? Reichen nicht gelegentliche EDV-gestützte Einsichtsrechte aus, das Betrachten der Planung, besser noch nur der dokumentierten Arbeitszeiten?

Nein – unsere Informationsrechte ersetzen nicht die formale Mitbestimmung.³ Sie sind deren Voraussetzung! Wir freuen uns auf eine umfassende Information. Und wir machen im Einzelfall davon unsere Zustimmung abhängig. Wir sind da für eine vereinfachende Abwicklung zu haben. Dazu schlagen wir eine knappe betriebliche Vereinbarung vor:

›Jeweils fünf Wochen vor dem Planungszeitraum legt der Arbeitgeber den Betroffenen und der Mitbestimmung seine Pläne zur beabsichtigten Diensterteilung vor. Erst nach der Zusendung des Beschlusses über die Zustimmung zu einem Dienst- oder Schichtplan wird dieser durch die Vorgesetzten in den Arbeitsbe-

reichen am folgenden Werktag verbindlich angeordnet (Aushang mit Unterschrift).‹

Der Arbeitgeber hat solche Vereinbarungen und damit auch die daraus folgenden Pläne im Betrieb zu veröffentlichen. Die Vereinbarung selbst ist kurz und klar. Alle verstehen sie.

Jeder dieser Pläne wird Teil dieser betrieblichen Vereinbarung⁴. Die darin verplanten Kolleginnen gewinnen einen eigenen Anspruch auf Durchführung: So und nur so sollen sie arbeiten. Der Arbeitgeber ist an die vereinbarten Pläne gebunden. Er kann diese Bindung – mit einer Frist von drei Monaten – kündigen. Sie wirkt nach, bis es zu einer neuen, einvernehmlichen Einigung kommt.

Ein Dienstgeber mit diakonischem Sonderrecht mag nun mit einseitiger Verfügung der Dienstplanung drohen. Die oben skizzierte Vereinbarung richtet dagegen eine Hürde auf.

Die Schraube anziehen

Von nun an wiederholt sich etwa alle vier Wochen die Routine. In fast jeder Sitzung liegen Pläne auf dem Tisch, der Stapel wächst. Kaum einer gefällt uns wirklich.

Es hilft, im Gremium diejenigen zu bestimmen, die bereits vorbereitend die Pläne durchschauen sollen. Viele Mängel können sie mit einem Telefonat ausräumen, besser bei einem Kurzbesuch auf der Station oder in dem Arbeitsbereich.

Abschließend picken wir die zwei oder drei schlimmsten Pläne heraus, widersprechen ihnen und fordern ihre Wiedervorlage. Wir nennen dabei möglichst nicht die Mängel beim Namen. Auf Kritik reagieren Vorgesetzte oft überreizt. Stattdessen und mit Taktgefühl beschreiben wir von uns gewünschte ›weitere Verbesserungen‹. Den übrigen Plänen stimmt das Gremium zu.⁵

Vorgesetzte lassen sich bei ihren Planungen ungern überraschen. Um ihnen zu helfen, geben wir rechtzeitig klare Signale, wohin die Reise geht. Wir formulieren dem Arbeitgeber und seinen Vorgesetzten ihren nächsten Arbeitsauftrag: ›Wahrscheinlich bereiten Sie bereits Pläne vor, die in etwa acht Wochen anschließen sollen. In diesen werden wir bei unserer fortschreitenden Mitbestimmung den Augenmerk auf die folgende Regel zum Gesundheitsschutz legen: ...‹

² Zur Wirksamkeitsvoraussetzung:

AuK 2/2014, Seite 46.

³ Landesarbeitsgericht Hamburg, Beschluss 27.01.2016 – 3 TaBV 10/15.

⁴ Zum Vorteil von Vereinbarungen: AuK 2/2014, Seite 46.

⁵ Der gleichzeitige Widerspruch gegen eine große Anzahl der Pläne oder gar gegen alle mag verlocken. Doch Vorsicht! Die unweigerlich folgende Eskalation ist dem Autor gelegentlich außer Kontrolle geraten.

Diese jeweils neuen Herausforderungen sollten einfach, verständlich und umsetzbar erscheinen. Sie kommen Schritt für Schritt daher. Wir ziehen die Schraube langsam an. Manches drängt, anderes muss noch warten. Drei Beispiele zeigen hier die Richtung auf:

- > Die Vollzeitbeschäftigten leisten etwa ein Fünftel ihrer Zeitschuld an den Wochenenden. Die Kolleginnen und Kollegen in Teilzeit brauchen nur anteilig ihrer wochendurchschnittlichen Zeitschuld an dieser Belastung teilzunehmen (LAG Berlin-Brandenburg, 20.08.2015 – 26 Sa 2340/14)⁶. Bitte stellen Sie dies sicher!
- > Sie schützen Schichtarbeitende vor der Massierung von Belastung (§ 6 Abs. 1 ArbZG). Unsere Unfallversicherung beschreibt dazu recht deutlich: »Es sollten nicht mehr als fünf Schichten aufeinander folgen.« (DGUV Report 1/2012) In NRW zieht die Landesregierung die Obergrenze bei »7 Arbeitstagen in Folge« (Erlass des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW vom 30. Dezember 2013 (III 2 – 8312))⁷. Wir werden keinen Plänen mehr zustimmen, in denen ohne ausdrückliche Zustimmung der Betroffenen zu mehr als acht Schichten in Folge eingeteilt wird.
- > Bitte ergänzen Sie die Beschreibung bei den Früh- und Spätschichten (Legende der Pläne) jeweils um Beginn und Ende der Pause. Diese sollen sich, soweit es sich um unbezahlte Pausenzeiten handelt, allein an der Maximierung der sozialen und erholenden Wirkung orientieren.⁸

Es wäre fast sinnfrei, derartige Regeln mühsam neu zwischen den Betriebsparteien auszuhandeln. Sind sie doch lange schon in den Gesetzen und Arbeitsverträgen zwingend verankert. Neuerliche Aushandlungsversuche würden nicht nur Kraft und Zeit kosten. Sie verheddern sich unweigerlich in den Sperrklauseln der Mitbestimmung.⁹

Demgegenüber schneller und einfacher wirkt das geschilderte Vorgehen. Dieses »initiative Mitbestimmen der beabsichtigten Einzelmaßnahmen« dreht alle paar Wochen die Daumenschrauben fest und fester.

Knüppel aus dem Sack

Die Verträge und Gesetze wollen – oft etwas zaghaft – den Schutz der Gesundheit sicherstellen. Manchmal kennen die Kolleginnen und Kollegen einige dieser Regeln nicht. Dann beschwert sich keine über die Verletzungen ihrer Ansprüche. Unwissen macht sprachlos.

Personal fehlt, und Vorgesetzte sollen trotzdem auf sich gestellt einen Plan zaubern. Für diesen Planungsvorgang wirken die aktivierten Regeln zum Gesundheits- und Sozialschutz wie eine zusätzliche Belastung. Mitbestimmung stört. Manche bringen dann sich und ihr Team in Stellung. Doch nicht etwa gegen den Dienstgeber, nicht gegen die Übergriffe, sondern gegen die Schutzrechte.

Ziehen solche Konflikte herauf? Spüren die Bremser und Bedenkenträger im Gremium wieder Rückenwind?

Vorausschauend informiert die Interessenvertretung die Betroffenen über ihre Ansprüche und die erst schrittweise aktivierten Regelungen und Verbesserungen. Noch wirksamer als aktivierte Schutzregeln sind aktivierte Kolleginnen und Kollegen! Denn sie beginnen, mitzuhelfen und sich selbst zu helfen.

- 6 Zur anteiligen Belastung bei Teilzeit: AuK 3/2010, Seite 78.
- 7 www.leitlinien.schichtplanfibel.de
- 8 Zur Wirkung von unbezahlter Pausenzeit: AuK 3/2011, Seite 4.
- 9 BetrVG § 87 Abs. 1 Satz 1, MVG § 36 Abs. 1, MAVO § 38 Abs. 3 oder BPersVG § 75 Abs. 3.



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

Arbeitszeitexperte und Autor
rund um die Schichtplan-Fibel
www.arbeitsbereitschaft.schichtplanfibel.de

Arbeitszeit und Mitbestimmung – zur Auslegung eines Mitbestimmungstatbestandes

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

Nach § 40 Buchst. d MVG-EKD hat die Mitarbeitervertretung mitzubestimmen bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit. Die Autorin zeigt auf, welche Regelungen von diesem Mitbestimmungsrecht erfasst werden. Sie widerlegt den verbreiteten Irrtum, dass darunter nur die Festlegung des Schichtrythmus zu verstehen sei. Weiter zeigt die Autorin auf, mit welchen Argumenten die Mitarbeitervertretung einem Dienstplan widersprechen kann.

Der Arbeitgeber legt fest, welche Arbeitnehmer an welchen Tagen zu welcher Zeit arbeiten. Dies folgt aus seinem Direktionsrecht nach § 106 GewO. Bei dieser Festlegung muss der Arbeitgeber die sich aus dem Arbeitsvertrag (zum Beispiel als Nachtschwester oder Absprachen über die Lage der Arbeitszeit bei Teilzeitkräften nach § 8 Abs. 2 TzBfG) sowie tariflichen (zum Beispiel Regelungen über die Verteilung der Arbeit) und gesetzlichen Bestimmungen (vor allem ArbZG) ergebenden Grenzen beachten. Auch innerhalb dieser Grenzen ist der Arbeitgeber bei der Festlegung der Arbeitszeit nicht völlig frei. Denn einerseits muss er sein Direktionsrecht im Rahmen billigen Ermessens ausüben. Er darf sich also nicht willkürlich über die Belange der Arbeitnehmer hinwegsetzen. Wenn betriebliche Belange es erfordern, ist er aber nicht verpflichtet, auf die Belange der Arbeitnehmer einzugehen.

Vor allem aber unterliegt die Festlegung der Arbeitszeit dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung: Nach § 42 Buchst. d MVG-EKD unterliegt die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Lage der Pausen dem Zustimmungsvorbehalt der MAV. Dieses Mitbestimmungsrecht wird dadurch erweitert, dass die MAV schon mitzubestimmen hat, wenn vorab Grundsätze für die Dienstplanung aufgestellt werden.

Mitbestimmung bei der Aufstellung des Dienstplans

Die Mitarbeitervertretung hat mitzubestimmen bei der Festlegung der täglichen Arbeitszeit. Diese Festlegung erfolgt in den meisten Fällen durch einen Dienstplan. Sie kann aber auch auf andere Weise erfolgen. In ambulanten Pflegediensten werden gelegentlich nur Tourenpläne aufgestellt. Aber auch aus dem Tourenplan ergibt sich indirekt, wann ein Arbeitnehmer seine Arbeit aufzunehmen hat und bis wann er arbeiten muss. Es kommt auch vor, dass widersprüchliche Festlegungen vorgenommen werden, wenn zum Beispiel für das Team im Operationssaal ein OP-Plan aufgestellt wird, der auch bei normalem Verlauf in der vorgesehenen Arbeitszeit nicht abgearbeitet werden kann. Das Mitbestimmungsrecht besteht unabhängig von der Art und Weise, in der Beginn und Ende der Arbeitszeit festgelegt werden. Sonst könnte sich der Arbeitgeber

›Die Mitarbeitervertretung hat mitzubestimmen bei der Festlegung der täglichen Arbeitszeit.‹



dem Mitbestimmungsrecht leicht entziehen. Die Mitarbeitervertretung hat mithin immer mitzubestimmen, wenn eine Anordnung ergeht, aus der sich für Arbeitnehmer ergibt, wann sie die Arbeit aufzunehmen und zu beenden haben.

Die Mitarbeitervertretung hat nicht nur mitzubestimmen, wenn zum Beispiel Schichtzeiten (Dienstplanlegende) festgelegt werden. Da die tägliche Arbeitszeit dem Mitbestimmungsrecht unterliegt, ist die Festlegung, welcher konkrete Arbeitnehmer an welchem konkreten Tag zu welcher Zeit zu arbeiten hat, mitbestimmungspflichtig.

Von dem Mitbestimmungsrecht sind nur solche Festlegungen ausgenommen, die in keinem Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz stehen, sondern nur mit Rücksicht auf eine bestimmte Person getroffen werden: Die Sekretärin bittet ihren Vorgesetzten, morgens eine Stunde früher kommen zu können. Erfolgt die Anordnung der Arbeitszeit jedoch wegen der Anforderungen des Arbeitsplatzes, dann ist auch die Anordnung gegenüber nur einem Arbeitnehmer mitbestimmungspflichtig.

Vor allem im Bereich (stationärer) Pflege und Betreuung ist der Dienstplan schon kurz nach seiner Aufstellung oft Makulatur, weil Arbeitnehmer erkranken und Vertretung organisiert werden muss. Es kommt deshalb immer wieder zu Änderungen des Dienstplans. Wie solche Änderungen angeordnet, dargestellt und erfasst werden, ist für das Mitbestimmungsrecht völlig unerheblich. Die in der Praxis üblichen Bezeichnungen wie Soll-Dienstplan, Ist-Dienstplan, Vorplanung usw. sind in diesem Zusammenhang völlig unbeachtlich. Dem Mitbestimmungsrecht unterliegt die Festlegung der Arbeitszeit. Und wenn die Festlegung geändert wird, dann unterliegt diese Änderung dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung.

Dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung unterliegt auch die Festlegung, ob in einer bestimmten Zeitspanne Bereitschaftsdienst oder Rufdienst zu leisten ist. Dies hat der Kirchengerichtshof in einem Fall entschieden, in dem der Arbeitgeber den Dienst lediglich ›umgewidmet‹ hat, ohne die zeitliche Lage zu verändern.

Arbeitszeitregelung ohne Zustimmung ist unwirksam

Der Gesetzgeber hat nicht nur angeordnet, dass die Festlegung der Arbeitszeit dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung unterliegt. Er hat in § 38 Abs. 1 Satz 2 MVG-EKD auch festgelegt, welche Folgen es hat, wenn eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme ohne Zustimmung der MAV durchgeführt wird: Sie ist unwirksam. Das hat für den Betrieb einer Einrichtung weitreichende Folgen. Denn kein Arbeitnehmer ist verpflichtet, nach einem Dienstplan (oder einer anderen Anordnung der Arbeitszeit) zu arbeiten, wenn die Mitarbeitervertretung nicht zugestimmt (oder das Kirchengericht die Zustimmung ersetzt) hat. Das gilt nicht nur für den ursprünglichen Dienstplan, sondern auch für jede nachfolgende Änderung (›Rufen aus dem Frei‹). Wir wollen nun keineswegs dazu aufrufen, Patienten, Bewohner usw. unversorgt zu lassen, weil die Beteiligungsrechte der MAV verletzt wurden. Aber dem Arbeitnehmer, der zu spät zur Arbeit kommt, kann dieser Hinweis helfen, sich gegen eine Abmahnung zu wehren. Und wer aufgefordert wird, an einem als frei geplanten Tag zu arbeiten, der mag diesen Hinweis auch nutzen, um seinen freien Tag zu verteidigen.

Kann die Mitarbeitervertretung auf ihr Mitbestimmungsrecht verzichten?

Die Rechte der Mitarbeitervertretung sind durch Gesetz festgelegt. Nur der Gesetzgeber kann darüber verfügen. Die Mitarbeitervertretung kann daher nicht auf irgendein Mitbestimmungsrecht verzichten. Sollte ein solcher Verzicht zum Beispiel in einer Dienstvereinbarung geregelt sein, so wäre diese Regelung unwirksam.

Eine andere Frage ist es, wie die Mitarbeitervertretung ihr Mitbestimmungsrecht wahrnimmt. Wenn die MAV ihr Mitbestimmungsrecht nicht wahrnimmt und es hinnimmt, dass der Arbeitgeber sie bei der Festlegung der Arbeitszeit nicht beteiligt, dann ist das rechtlich nicht zu beanstanden. Ob das klug ist, ist eine andere Frage. Darüber entscheiden die Wähler alle vier Jahre.

Auch durch Dienstvereinbarungen kann dem Arbeitgeber nicht wirksam das Recht eingeräumt werden, die

›Der bloße Verweis auf Vorschriften genügt nicht, um die Zustimmung zu verweigern.«



Lage der Arbeitszeit einseitig festzulegen. Hingegen können Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung in einer Dienstvereinbarung festlegen, dass dem Arbeitgeber unter genau bestimmten Voraussetzungen gestattet ist, die Lage der Arbeitszeit festzulegen. So kann ein fester Schichtrhythmus vereinbart werden, aus dem für die Arbeitnehmer vorhersehbar die Lage der Arbeitszeit abgeleitet wird. Auch kann dem Arbeitgeber durch eine solche Dienstvereinbarung das Recht eingeräumt werden, in einem klar definierten Korridor von dem Schichtrhythmus abzuweichen. Die Delegation der Entscheidung über die Lage der Arbeitszeit darf jedoch das Mitbestimmungsrecht nicht in seiner Substanz verletzen. Arbeitnehmer sind von ihrem Arbeitgeber persönlich abhängig (anderenfalls wären sie Unternehmer, Selbstständige usw.). In dem auf die Lage der Arbeitszeit bezogenen Direktionsrecht des Arbeitgebers konkretisiert sich diese Abhängigkeit in besonderer Weise. Der Zweck des Mitbestimmungsrechts bei der Festlegung der Arbeitszeit liegt darin, die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage der Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien Zeit, die sie für die Gestaltung ihres privaten Lebens (vorhersehbar) nutzen können, angemessen zur Geltung zu bringen. Durch das Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Arbeitszeit trägt die Mitarbeitervertretung dazu bei, Arbeit und Privatleben in ein ausgewogenes Verhältnis zu setzen.

Zugleich ist es Aufgabe der Mitarbeitervertretung, im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte die Arbeitnehmer von gesundheitlicher Überforderung zu schützen. Die bloße Beachtung der gesetzlichen Arbeitszeitschriften ist dafür nicht ausreichend.

Was kann die MAV gegen die Dienstplanung einwenden?

Das Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Arbeitszeit gehört zu den nicht eingeschränkten Mitbestimmungsrechten. Die Mitarbeitervertretung kann daher einem Dienstplan oder einer sonstigen Anordnung der Arbeitszeit aus jedem von ihr für maßgeblich gehaltenen Grund die Zustimmung verweigern. Sie ist keineswegs darauf beschränkt, einen Verstoß gegen eine Rechtsvorschrift (zum Beispiel ArbZG, eine Dienstvereinbarung usw.) anzuführen. Es genügt, dass sich der angeführte Grund auf die Festlegung der Arbeitszeit

(also den Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts) bezieht. Die Verknüpfung mit anderen Sachverhalten kommt nicht in Betracht (›Wir stimmen dem Dienstplan zu, wenn Frau A zur Fortbildung darf‹).

So kann die MAV dem Dienstplan zum Beispiel widersprechen,

- › wenn sie darin für alle oder einzelne Arbeitnehmer eine zu große Belastung sieht (zum Beispiel Anzahl der [Nacht-] Dienste in Folge),
- › wenn sie persönliche Belange der Arbeitnehmer nicht hinreichend berücksichtigt sieht (zum Beispiel Versorgung von Angehörigen, Teilnahme an kulturellen, sportlichen oder anderen Veranstaltungen),
- › wenn sie die Verteilung von Arbeit zu ungünstigen Zeiten für unausgewogen hält,
- › wenn sie in der Arbeitszeitgestaltung eine (besondere) gesundheitliche Belastung erkennt, zum Beispiel für besondere Arbeitnehmergruppen.

Zur Verdeutlichung: Dies sind nur Beispiele.

Der Arbeitgeber muss bei der Festlegung der Arbeitszeit seine Entscheidung im Rahmen billigen Ermessens treffen. Daher kann die MAV Einwände gegen einen Dienstplan in der Regel auch auf einen rechtlichen Aspekt stützen, wenn sie nämlich geltend macht, dass die Festlegungen im Dienstplan nicht billigem Ermessen entsprechen.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang Folgendes: Stimmt die Mitarbeitervertretung der Festlegung der Arbeitszeit nicht zu, und können sich Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung nicht auf eine Regelung der Arbeitszeit verständigen, dann muss der Arbeitgeber beim zuständigen Kirchengericht die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung beantragen. Wie in allen anderen Fällen auch gilt hier, dass das Kirchengericht bei seiner Entscheidung nur diejenigen Sachverhalte berücksichtigt, die die Mitarbeitervertretung im Rahmen ihrer schriftlichen Zustimmungsverweigerung anführt. Das ist eine lästige Regelung, die Mitarbeitervertretungen oft vor Probleme und gegenüber Betriebsräten deutlich schlechter stellt. Aber solange das Gesetz nicht geändert wird, müssen die Mitarbeitervertretungen dem entsprechen. Deshalb kann der Mitarbeitervertretung nur dringend angeraten werden, auf die Begründung der Zustimmungsverweigerung allergrößte Sorgfalt und Mühe

zu verwenden. Bei ihrer Zustimmungsverweigerung braucht die Mitarbeitervertretung nicht auf gesetzliche, tarifliche oder andere Vorschriften zu verweisen. Im Gegenteil: Der bloße Verweis auf Vorschriften genügt nicht, um die Zustimmung zu verweigern. Vielmehr ist es erforderlich, dass die Mitarbeitervertretung die Probleme, die sie in der Festlegung der Arbeitszeit erkennt, genau beschreibt:

- > Mitarbeiter A muss in der dritten Woche sieben Nachtdienste in Folge leisten.
- > Mitarbeiterin B hat für den XX.XX. darum gebeten, nicht zum Dienst eingeteilt zu werden.
- > Am XX.XX. ist für den Nachtdienst nur eine Hilfskraft eingeplant.
- > Mitarbeiter C ist zum dritten Mal in Folge am Wochenende eingeplant.

Hilfreich, aber nicht zwingend, ist es, wenn die Mitarbeitervertretung konkrete Vorschläge macht, wie der Dienstplan denn anders gestaltet werden kann.

In der Regel ist es so, dass die Mitarbeitervertretung nicht den gesamten Dienstplan ablehnt. Denn natürlich muss der Dienst zur Versorgung von Patienten, Bewohnern usw. aufrechterhalten werden. Die Mitarbeitervertretung hat deshalb die Möglichkeit, ihre Zustimmungsverweigerung auf einzelne Aspekte des Dienstplans zu beschränken und im Übrigen dem Dienstplan zuzustimmen. Das entzieht dem Arbeitgeber auch das Argument, er müsse den Dienstplan ja vorläufig anordnen, weil sonst die Pflege und Betreuung nicht gesichert ist.



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

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

NEU

Zu bestellen
 über die ver.di Bezirke



Nr. 29 - November 2016

Kirchen.info

Foto: ver.di

Löhne und Arbeitsbedingungen bei Diakonie und Caritas
Zeit, dass sich was ändert

Gesundheit, Soziale Dienste,
 Wohlfahrt und Kirchen

+ Kurz notiert

Arbeit, Zeit, Mitbestimmen

Inhalt des Mitbestimmungsrechts Arbeitszeit

KGH.EKD

I-0124/S20-10, 21.01.2010

Die Festlegung der täglichen Arbeitszeit durch Dienstpläne bedarf der Zustimmung der MAV, es sei denn, die Festlegung ergibt sich aus mit Zustimmung der MAV aufgestellten Grundsätzen.

KGH.EKD

I-0124/S22-10, 24.01.2011

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der MAV Einsicht in die elektronisch erfassten Arbeitszeiten der MitarbeiterInnen durch Einräumung von Leserechten, hilfsweise durch Aushändigung von Ausdrucken, zu gewähren.

BAG

1 ABR 22/02, 01.07.2003

Die ersatzlose Streichung von im (Jahres-) Schichtplan vorgesehenen Schichten unterliegt dem Mitbestimmungsrecht.

Die Betriebspartner sind frei in ihrer Entscheidung, ob sie sich auf eine Regelung über die Grundsätze der Schichtplanung beschränken oder ob sie jeden einzelnen Schichtplan selbst aufstellen wollen.

Das Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Arbeitszeit kann durch eine Dienstvereinbarung gewährt werden, die dem Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen gestattet, im Einzelfall allein über die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit zu entscheiden. Das Mitbestimmungsrecht darf durch die Delegation der Entscheidung auf den Arbeitgeber nur nicht in seiner Substanz verletzt sein.

KGH.EKD

I-0124/H38-03, 05.08.2004

Das Mitbestimmungsrecht der MAV erstreckt sich auch auf die Aufstellung des einzelnen Dienstplans.

Erfolgt die Zuweisung zu den einzelnen Schichten nach einem fest vorgegebenen Rhythmus, dem die MAV zugestimmt hat, so liegt in der Zuweisung nur noch der mitbestimmungsfreie Vollzug einer generell-abstrakten Regelung.

BAG

1 ABR 76/13, 17.11.2015

Wegen der persönlichen Abhängigkeit der Arbeitnehmer beschränkt § 87 Abs. 1 BetrVG (entspricht § 40 MVG. EKD) die Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers bei der Ausübung seines Direktionsrechtes.

Der Zweck des Mitbestimmungsrechts besteht darin, die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage ihrer Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien und für die Gestaltung ihres Privatlebens nutzbaren Zeit zur Geltung zu bringen. Arbeitszeit in diesem Sinne ist deshalb die Zeit, in der der Arbeitnehmer verpflichtet ist, seine vertraglich geschuldete Arbeit zu leisten.

BAG

1 ABR 13/02, 06.05.2003

Bleibt es dem Arbeitnehmer überlassen, die Lage seiner Arbeitszeit selbst festzulegen, bedarf es keiner Mitbestimmung, um das Interesse an einer sinnvollen Arbeits- und Freizeitgestaltung zu schützen.

BAG

1 ABR 75/09, 09.11.201

Die Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten unterliegt dem Mitbestimmungsrecht, soweit diese nicht durch tarifliche Regelungen erfolgt ist.

BAG

1 ABR 19/12, 09.07.2013

Das Mitbestimmungsrecht umfasst auch die Aufstellung von Dienst- und Schichtplänen sowie ein Abweichen und eine Änderung von bereits aufgestellten Dienstplänen. Dazu zählt auch die Zuordnung einzelner Arbeitnehmer zu den Schichten.

BAG

1 ABR 77/87, 14.03.1989

Das Mitbestimmungsrecht umfasst auch die Frage, ob die Pausen als Kurzpausen gewährt werden.

BAG

1 AZR 642/13, 25.03.2015

Bei der Festlegung der (Kurz-) Pausen haben die Betriebspartner die Interessen der Arbeitnehmer an einer sinnvollen, insbesondere zusammenhängenden Gestaltung der arbeitsfreien Zeit mit denen des Betriebes zu einem Ausgleich zu bringen. Die Lage der Pause muss nicht bereits bei Beginn der täglichen Arbeitszeit feststehen. Es muss aber sichergestellt werden, dass der Arbeitnehmer die Pause zur Erholung nutzen kann.

KGH.EKD

I-0124/P16-08, 08.12.2008

Das Mitbestimmungsrecht umfasst auch die Festlegung, ob in einer bestimmten Zeitspanne Bereitschaftsdienst oder Rufdienst geleistet werden soll.

VerwG-EKD**0124/C20-98, 19.11.1998**

Auch die Festlegung von Unterrichtsstunden von Lehrern (Stundenplan) unterliegt der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung.

Zustimmungsverweigerung**KG Halle****I-30-2016, 02.12.2016**

Die Zustimmungsverweigerung durch die MAV setzt einen ordnungsgemäßen Beschluss voraus.

KGH.EKD**I-0124/V5-13, 06.09.2014**

Die MAV darf die Zustimmung zu einem Dienstplan nicht nur verweigern, wenn dessen Festlegungen gegen höherrangiges Recht verstoßen. Vielmehr darf sie sich auf alle Gründe berufen, die dem Schutzbereich des jeweiligen Mitbestimmungsrechts zugeordnet werden können.

Handlungsmöglichkeiten bei mitbestimmungswidriger Anordnung**KGH.EKD****I-0124/41-2015, 30.05.2016**

Der Arbeitgeber darf einen Dienstplan nur dann vorläufig anordnen, wenn er gleichzeitig beim Kirchengericht eine einstweilige Verfügung des Inhalts beantragt, dass der Mitarbeitervertretung die vorläufige Duldung des Dienstplans auferlegt. Die Festlegungen in dem zu duldenden vorläufigen Dienst-

plan sind auf das absolut erforderliche Mindestmaß zu reduzieren. Absolut erforderlich ist, was eine Verringerung der Betreuungsqualität verhindert. Das Kirchengericht hat die Erforderlichkeit der Festlegungen im Dienstplan zu prüfen und diese ggfs. zu ändern.

KGH.EKD**I-0124/39-2015, 07.03.2016**

Ein gegen die mitbestimmungswidrige Festlegung der Arbeitszeit gerichteter zukunftsbezogener Unterlassungsanspruch setzt eine Wiederholungsgefahr voraus.

KG Diakon. Konferenz Nordkirche (Rendsburg)**II-01/17-RD, 05.01.2017**

Dem Arbeitgeber ist im Wege der einstweiligen Verfügung aufzugeben, ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung festgelegte Arbeitszeiten aufzuheben, wenn er nicht neben der vorläufigen Anordnung und Beachtung von § 38 Abs. 5 MVG zugleich beim Kirchengericht eine einstweilige Verfügung des Inhalts beantragt, die Mitarbeitervertretung zur Duldung der vorläufigen Anordnung zu verpflichten.

KG für mitarbeitervertretungsrechtl. Streitigkeiten der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck
1 KS 7/15, 10.07.2015

Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. Damit ist die kurzfristige Änderung eines Dienstplans im Wege der vorläufigen Maßnahme ausgeschlossen.

Schiedsstelle Konföd. Ev. Kirchen in Nds., Kammern des DW 1 VR MVG 59/16 e.R., 05.12.2016

Ein Eilantrag der Mitarbeitervertretung, der auf Beteiligung an der Dienstplanung gerichtet ist, hat Erfolg, kann aber nicht das Ziel haben, die Anordnung eines konkreten Dienstplanes zu untersagen, weil dies dem Hauptsacheverfahren vorgreifen würde.

Arbeitszeitkonto**BAG****5 AZR 767/13, 23.09.2015**

Im Rahmen eines Gleitzeitkontos erbrachte Arbeitszeiten werden grundsätzlich streitlos gestellt.

Für Zeiten, die jenseits etwa vereinbarter Kappungsgrenzen erbracht werden, trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast.

Schiedsstelle Konföd. ev. Kirchen in Nds., Kammer DW Nds.
05.12.2016, 1 VR MVG 51/16

Die Arbeitgeberin ist nicht berechtigt, die Arbeitszeiten der Pflegefachkräfte festzulegen, sofern die Antragstellerin der Festlegung nicht zugestimmt, das Kirchengericht die Zustimmung nicht ersetzt oder dieses im Weg der einstweiligen Verfügung nicht festgestellt hat, dass die Antragstellerin verpflichtet ist, die vorläufige Regelung zu dulden.

Dienstplan ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung – geht das?

BERNHARD BAUMANN - CZICHON

Die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unterliegt nach § 40 Buchst. d MVG dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung. Doch was ist, wenn die Mitarbeitervertretung nicht zustimmt? Die bisherige Praxis geht dahin, dass der Arbeitgeber den Dienstplan als vorläufige Maßnahme anordnet und damit faktisch die Arbeitszeit einseitig festlegt. Der Autor zeigt auf, wie die Mitarbeitervertretung dies aufgrund neuer Rechtsprechung des Kirchengerichtshofs verhindern kann.

Die Mitarbeitervertretung hat mitzubestimmen bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, § 40 Buchst. d) MVG-EKD. Diese Festlegung erfolgt in der Regel durch den Dienstplan. § 38 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD bestimmt, dass eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme erst durchgeführt werden darf, wenn die Mitarbeitervertretung zugestimmt oder das Kirchengericht die Zustimmung ersetzt hat. Das Gesetz ordnet in § 38 Abs. 1 Satz 2 sogar an, dass eine ohne Zustimmung durchgeführte Maßnahme, also die Anordnung eines Dienstplans, unwirksam ist. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber sein Direktionsrecht gegenüber dem Arbeitnehmer hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung nicht wirksam ausüben kann.

Da die Festlegung der täglichen Arbeitszeit zwingend erforderlich ist, um insbesondere einen Rund-um-die-Uhr-Betrieb aufrechterhalten zu können, berührt dieses Mitbestimmungsrecht den Nerv einer jeden Einrichtung. Für den Arbeitgeber wie für die Mitarbeitervertretung steht deshalb die Frage im Vordergrund, wie zu verfahren ist, wenn sich die Betriebspartner über Beginn und Ende der Arbeitszeit nicht einigen können.

Diese Frage stellt sich nicht nur im Anwendungsbereich des MVG. Es lohnt deshalb ein Blick ins Betriebsverfassungsgesetz. Dort legt § 87 Abs. 2 BetrVG die Zuständigkeit einer Einigungsstelle fest: Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Abs. 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle.

Die Einigungsstelle ist ein betriebliches Organ, das je zur Hälfte von Arbeitgeber und Betriebsrat besetzt wird. Die Einigungsstelle verhandelt unter dem Vorsitz einer neutralen Person, auf die sich beide Seiten einigen müssen. Wenn beide Seiten dafür Vorsorge treffen und zum Beispiel für Arbeitszeitfragen die Einigungsstelle vorsorglich besetzen, dann kann diese im Konfliktfall sehr kurzfristig, oft innerhalb weniger Stunden zusammentreten und entscheiden.

Der Vorteil der Einigungsstelle liegt darin, dass

- > der Arbeitgeber schnell eine Regelung bekommt, die den betrieblichen Interessen gerecht wird, und
- > der Betriebsrat (und damit die Arbeitnehmer) tatsächlich Einfluss nehmen kann auf die betriebliche Regelung, hier die Festlegung der Arbeitszeit.

›Die Mitarbeitervertretung hat mitzubestimmen bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit.‹



Das Betriebsverfassungsgesetz sieht damit ein Verfahren zur Konfliktregelung vor, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates wirksam werden lässt.

Defizite der Mitbestimmung im kirchlich-diakonischen Bereich

Ganz anders sieht dies im kirchlich-diakonischen Bereich aus. Das Mitbestimmungsverfahren nach § 38 MVG steht einer schnellen Regelung entgegen. Aber gerade bei der Festlegung der Arbeitszeit sind häufig schnelle Entscheidungen unverzichtbar. Beantragt der Arbeitgeber die Zustimmung zu einem Dienstplan, dann hat die Mitarbeitervertretung regelhaft 14 Tage, in Eilfällen bei Fristverkürzung immerhin noch mindestens drei Arbeitstage Gelegenheit, sich zu dem Antrag zu äußern. Auch wenn absehbar ist, dass Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung sich nicht verständigen werden, kann der Arbeitgeber nicht vor Ablauf der Frist oder vor Eingang einer abschließenden Stellungnahme der Mitarbeitervertretung das Kirchengericht zwecks Klärung des Dissenses anrufen.

Aber selbst wenn beide Seiten zügig verfahren, wird eine Entscheidung des Kirchengerichts lange – in der Praxis zu lange – auf sich warten lassen. Das hängt einerseits damit zusammen, dass eine gerichtliche Entscheidung nur in einem geordneten Verfahren, das mit langen Fristen verbunden ist, ergehen kann. Das von den Gerichten anzuwendende Verfahrensrecht, das Arbeitsgerichtsgesetz, ist nicht auf schnelle Entscheidungen angelegt. Hinzu kommt, dass die Kirchengerichte anders als die staatlichen Gerichte nicht mit stets präsenten Richtern besetzt sind. Diese sind vielmehr als Kirchenrichter neben ihrer Hauptverpflichtung nur nebenamtlich tätig. Gleichwohl sind einige Kirchengerichte sehr schnell, andere aber überaus langsam. Aber auch im günstigen Fall dauert es in der Regel mehr als zwei Monate, bis ein Kirchengericht eine Entscheidung treffen kann.

Wenn es um die Zustimmung zu einem Dienstplan geht, dann kommt die Entscheidung in fast allen Fällen zu spät. Denn Dienstpläne werden selten mit einem Vorlauf von zwei oder mehr Monaten geplant. Nur grundsätzliche Fragen der Arbeitszeitgestaltung können unter Umständen bis zu einer Entscheidung des Kirchengerichts zurückgestellt werden.

Die Praxis umgeht das Mitbestimmungsrecht

In der Praxis reagieren Arbeitgeber auf diesen Entscheidungsnotstand in der Weise, dass sie von dem Recht nach § 38 Abs. 5 MVG-EKD Gebrauch machen und die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit vorläufig anordnen. Dann wird aufgrund dieser vorläufigen Anordnung gearbeitet und mit Ablauf der Dienstplanperiode – von meist einem Monat – hat sich das kirchengerichtliche Verfahren wegen Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung durch Zeitablauf erledigt. In der Praxis ist es deshalb regelmäßig so, dass der Arbeitgeber den Dienstplan trotz Widerspruch der Mitarbeitervertretung (vorläufig) anordnet – und dies keinerlei Folgen hat.

So führt das Fehlen einer obligatorischen Einigungsstelle faktisch zu einem Alleinbestimmungsrecht des Arbeitgebers. Das zunächst stark erscheinende Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit läuft ins Leere, weil es nicht durch ein entsprechendes Verfahren abgesichert wird. Man kann auch sagen, dass das Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Arbeitszeit durch das insuffiziente Verfahren gemäß § 38 MVG-EKD wieder abgeschafft wird.

Vorläufige Anordnung von Arbeitszeiten

Die vorläufige Anordnung eines Dienstplans nach § 38 Abs. 5 MVG-EKD stößt auf gravierende rechtliche Bedenken. Die vorläufige Anordnung nach § 38 Abs. 5 MVG-EKD ist nur dann zulässig, wenn

- > die Maßnahme unaufschiebbar ist und
- > diese die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindert.

Die Anordnung von Arbeitszeiten gegenüber Pflege- und Betreuungskräften, Ärzten und anderen, die unmittelbar Patienten, Bewohner usw. betreuen und versorgen, kann durchaus unaufschiebbar sein, wenn die Betreuung und Versorgung anderenfalls nicht oder nicht angemessen sichergestellt werden kann. Dies hat einige Kirchengerichte dazu veranlasst, Arbeitgebern das Recht zur vorläufigen Anordnung von Dienstplänen

›Die Mitarbeitervertretung muss die ihr zustehenden Rechte auch in Anspruch nehmen.‹

zuzusprechen. Diese haben allerdings übersehen, dass ein vorläufig angeordneter und vollzogener Dienstplan nicht mehr rückgängig gemacht werden kann. Die vorläufige Anordnung des Dienstplans steht daher stets der Durchführung einer anderen Maßnahme (eines anderen Dienstplans) entgegen. Die Zeit lässt sich nun einmal nicht zurückdrehen. Richtigerweise hat das Kirchengericht in Hessen¹ deshalb festgestellt, dass eine Arbeitszeitregelung einer vorläufigen Maßnahme nicht zugänglich ist.

Gelöst ist das Problem damit jedoch nicht. Denn der Konflikt zwischen dem betrieblichen Erfordernis, die Arbeitszeit festzulegen, und dem Recht der Mitarbeitervertretung, bei der Festlegung der Arbeitszeit mitzubestimmen, ist noch nicht aufgelöst. Diejenigen Gerichte, die die vorläufige Anordnung zulassen, heben damit das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung auf. Das Kirchengericht in Hessen verhindert eine für den Betrieb erforderliche Festlegung der Arbeitszeit. Was fehlt, ist ein Ausgleich zwischen beiden Polen: die kurzfristige Festlegung der Arbeitszeit unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung.

Alternative: Einigungsstelle gemäß § 36a MVG-EKD

Auch wenn das Mitarbeitervertretungsgesetz einen untauglichen Weg der Konfliktlösung vorschreibt, so erlaubt es den Betriebspartnern doch immerhin, klüger zu sein und freiwillig eine Einigungsstelle durch Dienstvereinbarung einzurichten, § 36a MVG-EKD. Diese kann sich auf alle Regelungsgegenstände nach § 40 MVG-EKD beziehen, sie kann aber auch zum Beispiel auf Arbeitszeitfragen beschränkt werden.

Von dieser Möglichkeit haben wenige Einrichtungen Gebrauch gemacht. Diejenigen aber, die dieses Instrument in ihrem Bereich etabliert haben, haben allesamt die Erfahrung gemacht, dass die Einigungsstelle nicht oder fast nicht tätig werden muss. Die bloße Existenz der Einigungsstelle veranlasst beide Seiten zu Kompromissbereitschaft.

Neue Rechtslage nach KGH-Entscheidung

Einstweilen hat der Kirchengerichtshof mit seiner Entscheidung vom 30.05.2016, I-0124/41-2015 einen anderen Weg gewiesen:

› Der Arbeitgeber darf einen Dienstplan nur dann vorläufig anordnen, wenn er gleichzeitig beim Kirchengericht eine einstweilige Verfügung des Inhalts beantragt, die Mitarbeitervertretung zu verpflichten, die einstweilige Durchführung zu dulden. Die vorläufig durchzuführenden Festlegungen der Arbeitszeit sind auf das absolut erforderliche Mindestmaß zu reduzieren. Absolut erforderlich ist (nur), was eine Verringerung der Betreuungsqualität verhindert.

Und:

› Das Kirchengericht hat bei seiner Entscheidung über die zu beantragende einstweilige Verfügung die Erforderlichkeit der Festlegungen der Arbeitszeit im Dienstplan zu prüfen und diese Festlegungen gegebenenfalls zu ändern.

Was folgt aus dieser Entscheidung?

Zunächst einmal verhindert diese Entscheidung des Kirchengerichtshofs, dass ein Arbeitgeber sich auf die vorläufige Durchführung des Dienstplans beschränkt und die Mitarbeitervertretung keinen Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung nehmen kann. Denn der Kirchengerichtshof verpflichtet zugleich die Kirchengerichte, im Einzelnen zu prüfen, ob die vorläufig angeordneten Arbeitszeiten zur Sicherung der Betreuungs- und Pflegequalität erforderlich sind. Und noch mehr: Die Kirchengerichte haben nicht nur die Erforderlichkeit der Festlegungen der Arbeitszeit zu prüfen. Sie müssen diese gegebenenfalls auch korrigieren, wenn sie die Festlegungen im Einzelnen nicht für erforderlich halten.

Die vorläufige Anordnung von Arbeitszeiten ist nunmehr ausschließlich möglich in Arbeitsbereichen, die sich unmittelbar auf die Qualität von Pflege und Betreuung auswirken. Mit anderen Worten: der Patient, Bewohner usw. soll nicht unter dem Streit zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung leiden.

Hingegen kommt eine vorläufige Anordnung der Arbeitszeit niemals in Betracht in patientenfernen Bereichen, insbesondere der Verwaltung. Die Anfang

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

eines jeden Jahres erforderlichen Arbeiten zum Abschluss der Buchhaltung mögen eilig und dringend sein, erforderlich zur Sicherung der Betreuungsqualität sind sie offensichtlich nicht.

Im Verfahren über den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung kann das Gericht nur summarisch entscheiden. Das Gericht soll den Sachverhalt nicht abschließend prüfen und entscheiden. Die abschließende Entscheidung bliebe dem sogenannten Hauptsacheverfahren überlassen, in dem über die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu entscheiden ist. Dazu kommt es aber wie oben dargestellt in Regel wegen Zeitablaufs nicht.

Durch das vom KGH-EKD begründete Erfordernis, die Duldung der vorläufigen Maßnahme durch die Mitarbeitervertretung mittels einstweiliger Verfügung zu erwirken, ist der Mitarbeitervertretung noch kein gleichgewichtiger Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung im Pflege- und Betreuungsbereich gewährleistet. Aber immerhin hat der KGH die Zeiten des Alleinbestimmungsrechts des Arbeitgebers beendet. Das war auch notwendig. § 38 Abs. 1 MVG-EKD verlangt den gleichgewichtigen Einfluss der Mitarbeitervertretung – auch in Arbeitszeitfragen. Das war nicht gewährleistet. Jedes Gesetz ist so auszulegen, dass der gesetzgeberische Zweck auch erreicht wird. Darin liegt die rechtsdogmatische Begründung dieser Entscheidung.

Und wenn der Arbeitgeber den Dienstplan doch einfach vorläufig anordnet?

Um einen Dienstplan vorläufig anordnen zu können, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- > die vorläufige Anordnung muss zur Sicherung von Betreuung und Pflege erforderlich sein
- > die vorläufige Anordnung muss gegenüber der Mitarbeitervertretung erklärt und begründet werden
- > der Arbeitgeber muss das Mitbestimmungsverfahren unverzüglich nach § 38 Abs. 2 MVG einleiten beziehungsweise gegebenenfalls durch Anrufung des Kirchengerichts nach § 38 Abs. 4 fortführen und
- > er muss gleichzeitig beim Kirchengericht einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung stellen.

Fehlt es an einer dieser Voraussetzungen, dann ist die vorläufige Anordnung rechtswidrig. Gegen eine rechtswidrige (vorläufige) Anordnung kann die Mitarbeitervertretung ihrerseits gerichtliche Hilfe in Anspruch nehmen. Sie kann im Wege der einstweiligen Verfügung den Arbeitgeber verpflichten, die rechtswidrige Anordnung aufzuheben.²

Etwas zögerlicher war die Schiedsstelle der Konföderation, die in einem vergleichbaren Fall dem Arbeitgeber lediglich aufgegeben hat, das Mitbestimmungsverfahren einzuleiten und fortzuführen.³ Das ist zu kurz gegriffen. Denn einerseits ist dies nicht mehr als die Wiedergabe des Gesetzestextes. Zum anderen ist eine so zurückhaltende Regelung nicht geeignet, die Rechte der Mitarbeitervertretung zu sichern. Nach § 64 Abs. 1 MVG-K ist eine einstweilige Regelung zu treffen, wenn die Gefahr besteht, dass sonst die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert wird. Selbst wenn der Arbeitgeber der Verpflichtung aus dieser zurückhaltenden Verfügung nachkommt, wird das Beteiligungsrecht weiterhin verletzt, denn die Anordnung des Dienstplans darf auch bis zum Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens bestehen bleiben – mitbestimmungswidrig.

Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung können nur durch Aufhebung der Festlegung durch den Arbeitgeber gesichert werden. Es ist dann Sache des Arbeitgebers, gegebenenfalls die Voraussetzungen für eine vorläufige Durchführung zu schaffen.

Wirkungen der Entscheidung des KGH

Zum einen wird deutlich, dass die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung nicht zur Disposition des Arbeitgebers stehen. Mitbestimmung ist ernst gemeint.

Zum anderen wird die Entscheidung deshalb weitreichende Folgen haben, weil der Kirchengerichtshof den Arbeitgebern zwar einen Weg gezeigt hat, wie sie rechtlich zulässig – jedenfalls im pflege- und betreuungsrelevanten Bereich – Arbeitszeiten vorläufig anordnen können. Jedoch ist der Weg steinig. Denn er erfordert neben der Erklärung und Begründung gegenüber der Mitarbeitervertretung die Einleitung von zwei Verfahren vor dem Kirchengericht: den Antrag auf Ersetzung

² Kirchengericht für
Mitarbeitervertretungs-
rechtliche Streitigkeiten
der Diakonischen
Konferenz in der Ev.-luth.
Kirche in Norddeutschland,
Beschluss vom 05.01.2017,
II-01/17-RD.
³ Schiedsstelle der Konföderation
ev. Kirchen in
Niedersachsen, Kammern
des DWiN, Beschluss
vom 05.12.2016, 1 VR MVG
59/16 e. R.

der Zustimmung und den Antrag auf Erlass der einstweiligen Verfügung.

Nehmen wir an, beide Seiten lassen sich in beiden Verfahren anwaltlich vertreten, dann fallen hierfür Anwaltskosten in Höhe von mindestens EUR 2.835,54 zuzüglich Reisekosten an (ohne mündliche Verhandlung über den Antrag auf Ersetzung der Zustimmung). Für diesen Preis kann eine Einigungsstelle selbst dann, wenn beide Seiten anwaltlich vertreten sind, mindestens drei bis vier Stunden verhandeln. Und so lange wird die Einigungsstelle höchstens beim ersten Mal verhandeln müssen.

Handlungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung muss die ihr zustehenden Rechte auch in Anspruch nehmen.

Sinnvoll ist es für beide Seiten, wenn die Grundsätze der Dienstplanung vorab in einer Dienstvereinbarung geregelt sind:

- > Wie viele Dienste dürfen maximal in Folge am Tage / in der Nacht gearbeitet werden?
- > Wie oft und in welche Richtung darf zwischen den Schichten gewechselt werden?
- > Wie viele freie Tage haben die Arbeitnehmer pro Woche / Monat / Jahr?
- > Wie viele freie Wochenenden haben die Arbeitnehmer?
- > Gibt es geteilte Dienste, wenn ja, welchen Ausgleich gibt es dafür?
- > Wie lang sind die einzelnen Schichten? Wann beginnen und enden sie?
- > Gibt es Arbeitszeitkonten, und wie sind sie geregelt?
- > Wie werden Wünsche der Arbeitnehmer berücksichtigt (Wunschbuch)?
- > Können Mitarbeiter Dienste tauschen?
- > Wie wird verfahren, wenn Arbeitnehmer kurzfristig ausfallen? Wer muss einspringen, gibt es ein Ausfallmanagement?
- > Unter welchen Voraussetzungen sind kurzfristige Dienstplanänderungen möglich?

Das sind nur die wichtigsten Fragen, die in einer Dienstvereinbarung geregelt werden können/sollten. Alle Fragen, die einmal in Ruhe geklärt werden, geben den Dienstplanern Sicherheit, und die Arbeitnehmer wissen auch, was auf sie zukommen kann und was nicht.

Mitarbeitervertretungen sollten aber bei Verhandlungen über eine Dienstvereinbarung folgendes bedenken: Werden in einer Dienstvereinbarung Arbeitszeitfragen geklärt, dann gelten diese Regelungen innerhalb der Einrichtung wie ein Gesetz. Wir sprechen von sogenannten Betriebsnormen. Und wenn es zum Streit darüber kommt, was denn nun vereinbart wurde und wie die Dienstvereinbarung auszulegen ist, dann entscheiden die Gerichte. Nicht selten erleben dann Mitarbeitervertretungen, dass Gerichte die Vereinbarungen ganz anders verstehen und anwenden, als die Mitarbeitervertretung sich dies bei Unterzeichnung gedacht hat. Mitarbeitervertretungen tun daher gut daran, sich nicht ohne anwaltliche Beratung auf Verhandlungen über eine Dienstvereinbarung (über Arbeitszeiten) einzulassen.



Bessere Arbeitsbedingungen in Diakonie und Caritas gefordert

DANIEL BEHRUZI

Auch Beschäftigte konfessioneller Krankenhäuser wollen sich für einen Tarifvertrag Entlastung einsetzen. Das machten Kolleginnen und Kollegen bei der 15. Kasseler Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht am 17./18. November 2016 deutlich. ›Ihr könnt viel zum Gelingen beitragen‹, betonte Sylvia Bühler vom ver.di-Bundesvorstand gegenüber den rund 250 Mitgliedern von Mitarbeitervertretungen aus unterschiedlichen Einrichtungen von Diakonie und verfasster Kirche.

Mit der Beschreibung der Situation mochten sich die TeilnehmerInnen der von der Zeitschrift Arbeitsrecht und Kirche gemeinsam mit ver.di, der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie (buko agmav + ga) sowie der Diakonischen ArbeitnehmerInnen-Initiative (dia e. V.) organisierten Tagung nicht lange aufhalten. Fehlende Wertschätzung, Holen aus dem Frei, miserable Arbeitszeiten, geteilte Dienste, Personalmangel und Überlastung – all das sei auch in kirchlichen Einrichtungen Alltag, stellte Lothar Germer fest. Doch es bringe nichts, sich darüber aufzuregen, so der Sprecher der buko agmav + ga. ›Wer etwas ändern will, muss aktiv werden.‹ Die Beschäftigten müssten sich fragen, wie lange sie die Zustände noch ertragen wollten – und was sie selbst machen könnten, damit es besser wird.

›Das Ziel ist nicht der Streik, sondern die Entlastung,‹ unterstrich Sylvia Bühler, die den ver.di-Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen leitet. ›Streik ist unser letztes Mittel.‹ Freilich schließe die Gewerkschaft den Arbeitskampf auch nicht aus, wenn die Arbeitgeber die dringend erforderliche Entlastung weiter verweigerten. Doch auch noch nicht streikfähige Belegschaften könnten etwas tun. ›Werdet Teil der Bewegung,‹ appellierte Bühler an die Beschäftigten kirchlicher Einrichtungen. ›Die Kolleginnen und Kollegen aus öffentlichen und privaten Kliniken brauchen Euch.‹ Kirchen, Diakonie und Caritas seien wichtige Akteure, die in die Auseinandersetzung um bessere Arbeitsbedingungen einbezogen werden müssten – schon um Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden.

›Wir brauchen hier keinen Streit um den richtigen Weg, damit auch die Beschäftigten von konfessionellen Krankenhäusern Entlastung erfahren,‹ sagte Bühler. ›Es geht um das Ergebnis: Arbeit im Krankenhaus muss wieder Freude machen und darf nicht länger krank machen.‹ Wenn sie das richtig fänden, sollten sich die Kolleginnen und Kollegen kirchlicher Häuser zusammen mit den Beschäftigten aus den öffentlichen und privaten Kliniken für dieses Ziel einsetzen. ›Gefragt sind wirkungsvolle Aktionen. Keine Solidaritätsbekundungen von der Zuschauerbank,‹ so die Gewerkschafterin.

Bei vielen der MitarbeitervertreterInnen sorgte sie damit offenbar für ein Aha-Erlebnis. ›Das ist der Ansatz, auf den ich lange gewartet habe,‹ sagte eine Kollegin spontan. ›Wir müssen eine andere innere Haltung

bekommen zu uns und unserer Arbeit – aber das muss wachsen.« Ralf Hubert von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (ag mav) Westfalen-Lippe betonte die zentrale Rolle der MitarbeitervertreterInnen in der Auseinandersetzung. »Wir müssen zuhören, wo die Kolleginnen und Kollegen der Schuh drückt, und dann auf betrieblicher Ebene entscheiden, wie wir gemeinsam Bewegung erzeugen.«

Viele Aktionsmöglichkeiten

Sein Kollege aus Niedersachsen, Lothar Germer, verwies auf die Möglichkeit, dass die Teams mit Hilfe von Ultimaten Verbesserungen erzwingen (siehe ver.di-Broschüre »Gegendruck«: www.bit.ly/GD-FB3). In der Frage des Streiks sei nicht entscheidend, das Recht für sich zu reklamieren, sondern Mobilisierungsfähigkeit und damit Macht zu entwickeln. Die Streikdrohung – das berühmte »Schwert an der Wand«, auf das Beschäftigte zeigen, um Arbeitgeber zu Zugeständnissen zu zwingen – sei in vielen kirchlichen Einrichtungen immer noch »eher ein Zahnstocher«.

Wie sich das ändern lässt, zeigte Peter Renneberg vom gewerkschaftlichen Beraternetzwerk OKRA in einem Workshop auf. Er betonte, dass es besonders darauf ankomme, direkt mit den Beschäftigten zu sprechen, um sie für Aktionen und dauerhaftes Engagement zu gewinnen. Die Grundregel dabei: »Fragen statt agitieren. Zuhören statt zutexten.« So könnten Aktive feststellen, welche Themen und Probleme den Beschäftigten unter den Nägeln brennen – und ob sie selbst bereit sind, etwas dagegen zu unternehmen. Renneberg stellte dar, dass es auch unterhalb des Streiks etliche Aktionsmöglichkeiten gebe, mit denen die Kolleginnen und Kollegen für ihre Interessen eintreten können.

Juristisch steht allerdings auch Arbeitskämpfen nichts entgegen – auch in der Kirche nicht, wie der Bremer Rechtsanwalt Bernhard Baumann-Czichon erläuterte. »Es gibt kein einziges Urteil, das den Gewerkschaften Streiks in kirchlichen Betrieben verbietet«, stellte der Mitorganisator der Tagung fest. Die vom Bundesarbeitsgericht formulierten Voraussetzungen für ein mögliches Streikverbot seien nirgendwo erfüllt. »Es gibt daher kein Streikverbot. Streiks in Kirche, Diakonie und Caritas sind erlaubt.«

Ob mit Streik oder anderen Aktionsformen – die in Kassel versammelten MitarbeitervertreterInnen wollen mithilfe, einen trägerübergreifenden Tarifvertrag Entlastung zu erreichen. Das machten sie dadurch deutlich, dass sie eine kürzlich von der ver.di-Krankenhaustagung beschlossene Resolution für Entlastung einstimmig unterstützten (www.streikrecht-ist-grundrecht.de/node/1009). Deren Titel lautet: »Die unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers endet dort, wo der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter beginnt!« So hatte es im Sommer 2015 ein Berliner Arbeitsrichter formuliert, der den ver.di-Streik am Uniklinikum Charité für rechtmäßig erklärte. Und diese Haltung nehmen nun auch die Belegschaften der Krankenhäuser ein. »Um unsere Gesundheit kümmern wir uns jetzt selbst«, heißt es selbstbewusst in der Resolution, der sich die kirchlichen MitarbeitervertreterInnen in Kassel anschlossen.

»Dritter Weg« mit desaströser Bilanz

Zuvor hatten sie eine Bilanz des »Dritten Wegs« kircheninterner Lohnfindung in den vergangenen Jahren gezogen – die durchweg negativ ausfiel. So habe die Magdeburger Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) 2011 in ihrer »Kundgebung« zum kirchlichen Arbeitsrecht zwar viele schöne Versprechungen gemacht. Bewirkt hatte das seinerzeit der Druck von 2.000 Demonstrantinnen und Demonstranten und etlicher Aktionen von ver.di und MitarbeitervertreterInnen. Doch die Erklärung der Synodalen sei weitgehend folgenlos geblieben, so der Tenor in Kassel.

Was sollte sich nicht alles ändern, um die KritikerInnen des »Dritten Wegs« zu besänftigen: Die Rosinenpickerei, bei der sich diakonische Einrichtungen die ihnen genehmsten Regelungen aussuchen konnten, sollte der Vergangenheit angehören. Einrichtungen, die Löhne und Arbeitsbedingungen einseitig, also auf dem »Ersten Weg« festlegen, sollten mit Ausschluss aus den Diakonischen Werken bestraft werden. Die Beteiligungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretungen sollten gestärkt und eine bundesweite und legitimierte Vertretungsstruktur geschaffen werden.

Doch fünf Jahre später ist das Ergebnis ernüchternd, wie der Sprecher der buko agmav + ga, Lothar Germer, mit Blick auf die Praxis in diakonischen Einrichtungen darlegte. So hätten die Johanniter und das Christliche

›Es gibt kein einziges Urteil, das den Gewerkschaften Streiks in kirchlichen Betrieben verbietet.‹



Jugenddorfwerk Deutschland die Arbeitsbedingungen einseitig festgelegt, ohne dass von Sanktionen oder gar Ausschlüssen aus den Diakonischen Werken die Rede ist. Auch mit der Stärkung der Rechte der Mitarbeitervertretungen ist es nicht allzu weit her. So wurde zwar die Möglichkeit eröffnet, per Dienstvereinbarung betriebliche Einigungsstellen zu schaffen. Da dies aber nur mit Zustimmung der Arbeitgeber umsetzbar ist, kommen Einigungsstellen in der Praxis nur dann zustande, wenn die Arbeitgeber keine Nachteile zu befürchten haben. Germers Fazit: ›Die Kirchen und die Diakonischen Werke nehmen die berechtigten Interessen der Beschäftigten immer noch nicht ernst. Von Kooperation, fairem Umgang und Verhandlungen auf Augenhöhe ist man genauso weit entfernt wie 2011.‹ Einzige Ausnahme: Niedersachsen, wo ver.di nach Streiks 2014 einen regulären Tarifvertrag durchsetzen konnte, der im Dezember 2016 in einigen wesentlichen Punkten verbessert wurde (www.streikrecht-ist-grundrecht.de/node/1014).

Dass die ›Magdeburger Kundgebung‹ weitgehend wirkungslos geblieben ist, bestritt auch Jacob Jousen von der Ruhr-Universität Bochum nicht. Der Professor – selbst EKD-Ratsmitglied, der aber nicht in dieser Eigenschaft sprechen mochte – zog auf der Kasseler Tagung ein ›eher gemischtes Zwischenresümee‹ der vergangenen fünf Jahre. Von einem von den Synodalen geforderten ›verbindlichen Leittarif‹ scheinete die Arbeitsvertragsrichtlinie der Diakonie Deutschland (AVR-DD) ›weit, weit, weit entfernt‹ zu sein. Auch die ›klare Forderung‹ der EKD-Synode, auf einseitige Lohnfestlegungen sowie ›Missstände wie Outsourcing mit Lohnsenkungen, ersetzende Leiharbeit und nicht hinnehmbare Niedriglöhne‹ mit ›ernsthaften Konsequenzen‹ zu reagieren, werde in der Praxis so gut wie nie umgesetzt. Vor diesem Hintergrund sei der von der Synode gewünschte konstruktive Dialog mit der Gewerkschaft ver.di ein ›frommer Wunsch‹ geblieben. Die Magdeburger Erklärung habe wohl vor allem dazu gedient, die Kritik der Beschäftigten am zeitgleich beschlossenen Arbeitsrechtsregelungsgesetz abzufedern, das den ›Dritten Weg‹ bekräftigte.

Kirche und Diakonie stehen damit in deutlichem Widerspruch zu den Forderungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom November 2012. Wie Bertram Zwanziger, Vorsitzender Richter am BAG, ausführte, verlangt das Erfurter Gericht unter anderem Verbindlichkeit im

kirchlichen Arbeitsrecht. Sollte es einen Eingriff in die Koalitionsfreiheit rechtfertigen, dürfe es ›kein Cafeteria-Prinzip‹ geben, bei dem der Arbeitgeber allein entscheidet, welche Regelung für ihn gilt. Zudem müssten die Vereinbarungen verbindlich per Arbeitsvertrag festgeschrieben werden. All das ist indes längst nicht umgesetzt.

Problem Zwangsschlichtung

Bilanz: negativ. Dies war auch der Tenor eines Workshops auf der Kasseler Fachtagung, der sich mit den konkreten Veränderungen der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD) beschäftigte. 2010 haben sich die meisten Beschäftigtenvertreter aus der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK-DD) zurückgezogen, die unmittelbar die Bedingungen von rund 150.000 Beschäftigten bestimmt. Der Grund: Verhandlungen auf Augenhöhe könnten mit dem gegenwärtigen Verfahren nicht gewährleistet werden. Mit dieser Einschätzung sehen sich die KritikerInnen des ›Dritten Wegs‹ aufgrund der bisherigen Erfahrungen bestätigt. Die in nicht-öffentlichen Verhandlungen gefällten Entscheidungen der vergangenen fünf Jahre zeigten, dass für die Beschäftigten auf diesem Weg nicht viel herauskommt.

Das hat diverse Ursachen. Eine sind die im ›Dritten Weg‹ geltenden Schlichtungsregeln. Diese hätten den Charakter einer Zwangsschlichtung, sagte der Bremer Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler. Die Verhandlungspartner seien gezwungen, sich dem Schlichterspruch zu unterwerfen. ›Alle Kommentatoren sind sich einig: Das ist verglichen mit Tarifaueinandersetzungen kein gleichwertiges Modell‹, erklärte der renommierte Jurist bei seinem Vortrag in Kassel.

Entsprechend schlecht sind aus Beschäftigtensicht die Resultate des ›Dritten Wegs‹. Der Rechtsanwalt Sven Feuerhahn stellte detailliert dar, wie in der Diakonie Deutschland geringfügige Lohnerhöhungen immer wieder durch Kürzungen an anderer Stelle kompensiert wurden. ›Wenn man die Ergebnisse der vergangenen Jahre richtig betrachtet, kommt man zu dem Schluss: Das waren – freundlich formuliert – relative Nullnummern‹, so der Arbeitsrechtler. Mit dem Argument ›marktgerechter Bezahlung‹ seien insbesondere die Löhne von ohnehin niedrig eingruppierten Beschäftigten weiter gekürzt worden. Lothar Germer von der buko

agmav + ga hob hervor, dass außer der Ärzteorganisation Marburger Bund keine der in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK-DD) vertretenden Gruppierungen für sich beanspruchen könne, die Beschäftigten der Diakonie zu repräsentieren. In Befragungen sprächen sich diese immer wieder mehrheitlich für reguläre Tarifverhandlungen aus. Mehrere TeilnehmerInnen der Kasseler Tagung kritisierten, dass sich der Marburger Bund dennoch und trotz seiner grundsätzlichen Ablehnung des ›Dritten Wegs‹ an der ARK beteiligt.

Allgemeinverbindliche Tarifverträge als Alternative

Aktuell haben allerdings sämtliche ›Beschäftigtenvertreter‹ in der Kommission erklärt, eine ›Denkpause‹ einzulegen (www.streikrecht-ist-grundrecht.de/node/994). Selbst ihnen waren die Kürzungsforderungen der Diakonie-Spitze zuletzt wohl allzu dreist. Diese Entwicklung belegt erneut: Der ›Dritte Weg‹ ist in der Krise.

Die Alternative dazu sind Tarifverträge auch in Kirche, Diakonie und Caritas, die etliche TeilnehmerInnen und Teilnehmer der Kasseler Fachtagung erneut einforderten. Würden die konfessionellen Wohlfahrtsverbände den kirchlichen Sonderweg im kollektiven Arbeitsrecht endlich verlassen, könnten Tarifregelungen leichter für allgemeinverbindlich erklärt werden. Auf diesem Weg könne es gelingen, Lohndumping im Gesundheits- und Sozialwesen zu unterbinden, argu-

mentierte Manfred Freyermuth, Vorsitzender der Diakonischen ArbeitnehmerInnen Initiative (dia e. V.) in Kassel bei einem Workshop.

Die ver.di-Sekretärin Aysun Tutkunkardes berichtete, dass ver.di mit Wohlfahrtsverbänden in Niedersachsen und Bremen im Gespräch sei, um allgemeinverbindliche Tarifverträge zu ermöglichen. Dabei gelte es, viele Hindernisse und Widerstände zu überwinden. ›Wenn uns das in Niedersachsen und Bremen gelingt, könnte das eine ähnliche Entwicklung auch in anderen Bundesländern auslösen‹, meinte Manfred Freyermuth. Der Vorsitzende der dia e. V. stellte fest: ›Im Grunde ist das eine Notoperation.‹ Es gehe darum, Fehlentwicklungen der vergangenen 20 Jahre zu korrigieren, die einheitliche Tarifbedingungen beseitigt und ›eine Wettbewerbsspirale nach unten‹ in Gang gesetzt hätten.

Entscheidend für die Verbesserung der Situation sei, dass die Beschäftigten aktiv für ihre Interessen eintreten, betonte der Rechtsanwalt Bernhard Baumann-Czichon. ›Wir alle sind gefordert, etwas zu tun, um Tarifverträge zu erreichen und Beschäftigtenrechte dauerhaft zu sichern‹, appellierte er an die TeilnehmerInnen der Fachtagung. Im Fokus müsse dabei die Verbesserung der Arbeitsbedingungen stehen – auf betrieblicher Ebene und als Teil der Bewegung für Entlastung, die ver.di nun zunächst in den Krankenhäusern initiiert.



D A N I E L B E H R U Z I

arbeitet als Journalist u. a. für die ver.di-Fachbereichszeitung drei (www.drei.verdi.de)

Impressum

Arbeitsrecht und Kirche + Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen

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

+ Aktuell

aus den Mitarbeitervertretungen

Caritas – 20 Prozent mehr Teilzeitjobs

Der Deutsche Caritasverband hat seine aktuelle Statistik zur Situation der Beschäftigten in den Einrichtungen vorgelegt. Diese hat gezeigt, dass vor allem die Teilzeitarbeit stark zugenommen hat, nämlich um 20 % gegenüber dem Jahr 2000. Die Gesamtzahl der Einrichtungen und Dienste betrug rund 24.400. Sie ist leicht gestiegen und nahm um rund 140 zu. Entsprechend ist auch die Zahl der Beschäftigten angestiegen. Sie betrug Ende 2014 rund 617.000, was einen Anstieg um 4 % gegenüber 2012 bedeutet.

Viele Felder der sozialen Arbeit sind weiblich dominiert, das zeigt sich auch bei der Caritas: Die Zahl der Mitarbeiterinnen steigt seit Jahren an. Seit dem Jahr 2000 sind 120.000 Frauen hinzugekommen. Zu erklären ist der Anstieg bei den Mitarbeiterinnen zum Teil mit der wachsenden Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung. Im Jahr 2000 arbeiteten etwa 42 % der Mitarbeitenden nicht in Vollzeit, heute sind es schon über 61 %. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten ist im Vergleich zum Jahr 2012 um 4 % gesunken. Hingegen ist die Zahl der Bundesfreiwilligendienstler gegenüber 2012 um 41 % angestiegen. Außerdem waren 5.100 FSJler im Einsatz (plus 13 %).

Auch die Ausbildungsaktivitäten der Caritaseinrichtungen haben zugenommen. Vor allem im Feld der Gesundheitshilfe sowie bei der Altenhilfe wird mehr ausgebildet.

Laut Jörg Millies, Finanz- und Personalvorstand des Caritasverbandes, ist die Entwicklung zu mehr Teilzeitarbeit ein Trend, der nicht nur die Caritas, sondern die gesamte Sozial- und Gesund-

heitsbranche betreffe. Zwar sei eine der Ursachen die verstärkte Nachfrage nach familienfreundlichen Arbeitszeiten. Viele der Teilzeitjobs würden jedoch unfreiwillig ausgeübt, die Betroffenen seien eigentlich auf eine Vollzeitstelle angewiesen.

Diplomatischer Fauxpas

Diakonie-Präsident Ulrich Lilie hatte in einem Fernsehinterview gewerkschaftsnahe Mitarbeitervertreter, die den sogenannten ›Dritten Weg‹ der Arbeitsrechtssetzung kritisch in Frage stellen, als ›Nützliche Idioten‹ bezeichnet.

Bei dem anschließenden Versuch, die Wogen zu glätten, schrieb Lilie in seinem Blog: ›Es kam im Fernsehen dann so rüber, als würde ich, der Präsident von Diakonie Deutschland, unsere MAV beschimpfen. Was ich in dem Moment ja auch getan habe. Darüber habe ich mich dann gleich wieder geärgert. Denn darum ging es mir wirklich nicht. Ich finde unverzichtbar, dass es die MAV gibt, dass sie für die Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eintritt. Es muss gemeinsam mit den Diakonischen Dienstgebern um gute Arbeitsbedingungen gestritten werden. Gerade weil die Konkurrenz auf dem Markt der Pflege so unerbittlich ist.‹ Und hob dann zu einem Lobgesang auf den ›Dritten Weg‹ an.

Dieser Fauxpas lässt tief blicken, was Standpunkt und Einstellung des Diakonie-Chefs betrifft. Wenn man dem Blog an anderer Stelle jedoch entnehmen kann, dass ihm gute Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter/innen der diakonischen Betriebe am Herzen liegen, so bleibt die Hoffnung, dass er auch denjenigen, die dafür kämpfen, künftig mit Respekt begegnet.

Nachfrage nach Pflegefachkräften steigt weiter

Die Anzahl der Stellenausschreibungen im Bereich Pflegefachkräfte lag im Oktober 2016 laut dem StepStone Fachkräfteatlas bei 73 % über dem Vorjahresniveau. Damit verzeichneten Pflegefachkräfte den stärksten Zuwachs aller untersuchten Berufsgruppen. Mit großem Abstand folgen IT-Spezialisten und Fachkräfte aus dem Bereich Naturwissenschaften (beide 17 % Zuwachs).

Der Anstieg der Nachfrage nach Pflegekräften ist auch im Vergleich zu den Vorjahren bemerkenswert. Seit Beginn der Messung des Fachkräftebedarfs im Jahr 2013 hat sich das Aufkommen der Stellenangebote für Pflegefachkräfte verdoppelt.

Der Fachkräftemangel trifft die Gesundheitsbranche stärker als jede andere. Die künftig stark steigende Anzahl älterer Menschen führt zu einem deutlichen Anstieg der Anzahl an Pflegebedürftigen. Zum Jahresende 2015 waren es 2,86 Millionen pflegebedürftige Menschen, im Jahr 2020 werden 3,4 Millionen und für das Jahr 2060 sogar 4,5 Millionen erwartet. Der demografische Wandel beginnt gerade erst, sich auf den Arbeitsmarkt und auf die Pflegesituation auszuwirken.

StepStone Fachkräfteatlas ermittelt monatlich einen Überblick über die Entwicklung der Fachkräftenachfrage. Basis der Auswertung ist die Anzahl der Stellenausschreibungen auf allen relevanten Online- und Print-Plattformen in Deutschland seit 2012.

+ Leserfragen

Wir beantworten

Abmeldepflicht

Ich bin freigestelltes Mitglied der Mitarbeitervertretung. Mein Arbeitgeber hat mich nun aufgefordert, ihm meine Anwesenheit in der Einrichtung innerhalb meiner Freistellungen nachzuweisen. Er geht davon aus, dass ich mich abzumelden habe, wenn ich das Büro verlasse, und Rechenschaft darüber ablegen muss, wohin ich gehe oder fahre. Hat er damit Recht?

Auf diese Frage passt – wie so häufig – die beliebte Juristen-Antwort: Es kommt darauf an. Das freigestellte Mitglied der Mitarbeitervertretung untersteht zwar nicht dem Direktionsrecht des Arbeitgebers, aber es darf sich auch nicht beliebig verhalten. Wenn Sie den Betrieb während der Arbeitszeit verlassen, müssen Sie dies mit voraussichtlicher Dauer der Abwesenheit dem Arbeitgeber anzeigen. Auch wenn Sie in den Betrieb zurückkehren, müssen Sie dies melden.

Ein Mitglied der Mitarbeitervertretung ist nur von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt, nicht aber von seiner Anwesenheitspflicht im Betrieb. An die Stelle der Arbeitspflicht tritt die Verpflichtung, während der vertraglichen Arbeitszeit im Betrieb am Sitz der Mitarbeitervertretung anwesend zu sein und sich dort für anfallende MAV-Arbeit bereitzuhalten. Dies ist gesetzliche Rechtsfolge der Freistellung. Das Mitglied der Mitarbeitervertretung muss deshalb während seiner Anwesenheit im Betrieb grundsätzlich nicht nachweisen, dass es MAV-bezogene Arbeit leistet.

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich ein berechtigtes Interesse daran zu erfahren, wenn eines oder mehrere der freigestellten Mitglieder der Mitarbeitervertretung als Ansprechpartner für mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten vorübergehend nicht im Betrieb zur Verfügung stehen und wie lange mit ihrer Abwesenheit voraussichtlich zu rechnen ist, um sich im Bedarfsfall an andere freigestellte, gegebenenfalls auch an nicht freigestellte Mitglieder der Mitarbeitervertretung wenden zu können. Das Bundesarbeitsgericht hat bezüglich Betriebsräten entschieden, dass dem Interesse des Arbeitgebers, sich im

Voraus auf die Abwesenheit von freigestellten Betriebsratsmitgliedern vom Betrieb einstellen zu können, durch eine nachträgliche Mitteilung der Abwesenheitszeiten ebenso wenig Rechnung getragen werden wie dadurch, dass der Vorsitzende des Betriebsrats oder alle freigestellten Mitglieder über ein dienstliches Mobiltelefon verfügen.

Dagegen hat der Arbeitgeber in der Regel kein berechtigtes Interesse daran, dass die freigestellten Mitglieder der Mitarbeitervertretung den Zielort vor dem Verlassen des Betriebes bekanntgeben. Der Arbeitgeber benötigt diese Information nicht, um während der Abwesenheit der freigestellten Mitglieder der Mitarbeitervertretung Dispositionen treffen zu können. Diese Angabe kann zwar geboten sein, wenn das MAV-Mitglied den Arbeitgeber auf die Erstattung von Kosten im Zusammenhang mit der außerhalb des Betriebes wahrgenommenen Tätigkeit in Anspruch nimmt, um es dem Arbeitgeber zu ermöglichen, die Erforderlichkeit der außerhalb des Betriebes wahrgenommenen Aufgaben zu prüfen. Dazu genügt es jedoch, wenn der Arbeitgeber nachträglich über den Ort und gegebenenfalls über weitere Einzelheiten der Tätigkeit in Kenntnis gesetzt wird.

Ebenso wenig ist es in der Regel erforderlich, dem Arbeitgeber mitzuteilen, wenn Sie sich innerhalb des Betriebes bewegen. Etwas anderes gilt, wenn ein Arbeitsbereich aufgesucht wird, weil es dann in der Regel zur Störung des dortigen Betriebsablaufs kommt. Dann ist es erforderlich, den dortigen Vorgesetzten zu informieren.

KITAS: Medikamentengabe durch Erzieher?

In unserer Kindertagesstätte stellt sich aktuell die folgende Frage: Die Dienststellenleitung plant mit Hilfe der Rechtsabteilung zu veranlassen, dass ErzieherInnen (ggf. per Dienstanweisung) verpflichtet werden sollen, Kindern nach Attest des Arztes Medikamentengaben in den Einrichtungen zu verabreichen.

Ist das pädagogische Personal generell verpflichtet, dieser Anweisung Folge zu leisten? Gibt es Möglichkeiten für das Personal, sich dieser Verpflichtung zu entziehen, wenn sie Bedenken haben? Was passiert, wenn sich (fast) niemand in der Einrichtung zur Medikamentengabe bereit erklärt?

Diesem Problem muss man sich von mehreren Seiten nähern: Grundsätzlich kann einem Arbeitnehmer auch eine an sich berufsfremde Tätigkeit aufgetragen werden, wenn sie im Zusammenhang mit der Haupttätigkeit steht. So muss eine Erzieherin auch mal den Fußboden reinigen, wenn durch irgendein Missgeschick zum Beispiel Rutschgefahr besteht. Und die Sekretärin oder Vorstandsassistentin muss auch mal einen Kaffee kochen. Dadurch darf sich dann aber nicht das Gesamtbild der Tätigkeit verändern. Das wäre aber bei einer gelegentlichen Medikamentengabe nicht der Fall.

Einem Arbeitgeber darf nur eine Tätigkeit übertragen werden, zu der er auch tatsächlich in der Lage ist. Eine Erzieherin ist sicherlich in der Lage, einem Kind eine Pille zu geben und zu sagen: ›Schluck das bitte runter.‹ Etwas anderes wäre es, wenn ein Medikament nicht oral eingenommen wird, sondern zum Beispiel ein Zäpfchen eingeführt oder gar eine Spritze gesetzt werden muss.

Bei der Gabe von Medikamenten handelt es sich um eine medizinische Leistung. Die Verabreichung von Medikamenten, die ja genommen werden, damit sie im Körper etwas auslösen, ist ein Eingriff in die körperliche Integrität – wenn auch zur Sicherung oder Wiederherstellung der Gesundheit. Das darf zunächst nur der Arzt und nur so weit, wie der tatsächliche oder zu unterstellende Wille des ›Patienten‹ dies gestattet. Dabei muss sich der Wille des Patienten (hier der Eltern) auch darauf beziehen, wer den ›Eingriff‹ vornimmt. Dabei geht es weniger um die konkrete Person, sondern darum, dass sich ein Patient sicherlich nur von einer

fachlich geeigneten Person behandeln lassen möchte. Ob die Erzieherin fachlich geeignet ist, kann sicherlich nicht die Rechtsabteilung entscheiden. Das kann nur derjenige, der selbst über die erforderliche Fachkunde verfügt, und das ist der Arzt. Dieser wird – wenn er verantwortlich handelt – im Einzelfall entscheiden, welchen Eltern er welche Medikamentengabe nach welcher Anleitung, Erklärung usw. überträgt. Wir sprechen hier von der Delegation ärztlicher Tätigkeiten. Der Arzt darf bestimmten Berufsgruppen ohne besondere Prüfung bestimmte Maßnahmen übertragen. So muss eine Gesundheits- und Krankenpflegefachkraft selbstverständlich Medikamente verabreichen können. Das kann man bei einer Erzieherin keinesfalls unterstellen. Denn wer Medikamente verabreicht, muss auch wissen, was zu tun ist, wenn es zu einer Verwechslung der Medikamente kommt, was bei einer Über- oder Unterdosierung zu tun ist. Und er/sie muss wissen, ob es körperliche Zustände geben kann, in denen die Medikamentengabe zu unterbleiben hat, wann also eine Kontraindikation vorliegt.

Im Ergebnis ist daher festzustellen, dass die ErzieherInnen die Medikamentengabe verweigern dürfen (und wohl auch sollten), solange sie nicht ärztlich im Einzelfall eingewiesen sind.

+ Rechtsprechung

Keine Umsetzung eines Dienstplanes, dem die Mitarbeitervertretung widersprochen hat

LEITSÄTZE

1. Will der Arbeitgeber Arbeitszeit gem. § 38 Abs. 5 MVG-EKD vorläufig anordnen, muss er zugleich eine einstweilige Verfügung auf Duldung durch die Mitarbeitervertretung beantragen. Tut sie dies nicht, ist die vorläufige Anordnung unzulässig.
2. Gegen eine unzulässige Anordnung eines Dienstplans ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung dem Arbeitgeber im Wege der einstweiligen Verfügung aufzugeben, die Anordnung aufzuheben.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Diakonischen Konferenz in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland e.V. – Kammer II Schleswig-Holstein, Beschluss vom 05.01.2017, Az.: II-01/17-RD

Sachverhalt:

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob der Dienstplan für den Mitarbeiter H für den Monat Januar 2017 in der Wohngruppe N als vorläufige Maßnahme umgesetzt werden kann.

Die Mitarbeitervertretung hat dem Dienstplan für den Mitarbeiter H für Januar 2017 am 22.12.2016 ausdrücklich widersprochen, jedoch dem Dienstplan für die Einrichtung im Übrigen zugestimmt. Den Widerspruch begründet die Mitarbeitervertretung damit, dass der Dienstplan aus ihrer Sicht den Vorgaben des § 5 Abs. 4 des Tarifvertrages widerspricht. Danach sollen dem Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen vier arbeitsfreie Tage gewährt werden. H hätte aus Sicht der Mitarbeitervertretung am 10.01.2017 frei haben müssen und können, damit sein tariflicher Anspruch nach § 5 Abs. 4 des Tarifvertrages gewährt werde. Die Arbeitgeberin hat dennoch den geplanten und nicht mitbestimmten Dienstplan für den Mitarbeiter H als vorläufige Regelung nach § 38 Abs. 5 MVG-EKD angeordnet. Die Mitarbeitervertretung hat am 29.12.2016 der vorläufigen Regelung widersprochen. Die Arbeitgeberin setzt H trotzdem entsprechend diesem Dienstplan seit dem 01.01.2017 ein.

Dagegen wendet sich die Mitarbeitervertretung mit dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung. Sie trägt vor, sie könne verlangen, dass die Arbeitgeberin die vorläufige Regelung aufhebe. Es lägen weder die materiellen noch die formellen Voraussetzungen für eine vorläufige Regelung nach § 38 Abs. 5 MVG-EKD vor. Zum einen könne H am 10.01.2017 der freie Tag gewährt werden. Der Dienst am 10.01.2017 sei auch ohne H gewährleistet. Zum anderen habe die Arbeitgeberin entgegen der Entscheidung des Kirchengerichtshofs der evangelischen Kirche vom 30.05.2016 nicht gleichzeitig den Erlass einer einstweiligen Verfügung beim Kirchengericht beantragt.

Aus den Gründen:

Die einstweilige Verfügung hatte antragsgemäß zu ergehen. Die Mitarbeitervertretung hat einen Anspruch auf Aufhebung der vorläufigen Anordnung des Dienstplans betreffend den Mitarbeiter H in der Wohngruppe N für den Monat Januar 2017 im Wege der einstweiligen Verfügung. Dieser (Teil des) Dienstplan(s) ist nicht mitbestimmt und kann nicht als vorläufige Regelung nach § 38 Abs. 5 MVG-EKD einseitig von der Arbeitgeberin durchgeführt werden. Es kann dahingestellt bleiben, ob die vorläufige Durchführung des ganzen Dienstplans Januar 2017 betreffend den Mitarbeiter H nach § 38 Abs. 5 MVG-EKD erforderlich ist, da die Durchführung dieses Dienstplans keinen Aufschub duldet. Es kann auch dahingestellt bleiben, ob H entsprechend den Vorstellungen der Mitarbeitervertretung am 10.01.2017 die tarifliche Freistellung gewährt werden könnte und müsste.

Die Aufhebung des Dienstplans für den Mitarbeiter H hat bereits aus formellen Gründen im Wege der einstweiligen Verfügung zu erfolgen. Wird zwischen Arbeitgeber (Dienststellenleitung) und Mitarbeitervertretung keine Einigung über einen Dienstplan vor Beginn der Dienstplanperiode erzielt, kann der Arbeitgeber die vorläufige Geltung eines Dienstplans nach § 38 Abs. 5 MVG-EKD nur anordnen, wenn sie gleichzeitig beim Kirchengericht eine einstweilige Verfügung des Inhalts beantragt, dass der Mitarbeitervertretung die vorläufige Duldung des Dienstplans auferlegt

wird. Ein solcher Antrag ist nur dann nicht erforderlich, wenn die Mitarbeitervertretung erklärt, die vorläufige Durchführung des Dienstplans zu dulden (vgl. KGH.EKD, Beschluss vom 30.05.2016, Az I- 0124/41-2015).

Die Arbeitgeberin hat nicht parallel zur Entscheidung vom 23.12.2016 den Erlass einer einstweiligen Verfügung auf Duldung der vorläufigen Durchführung des Dienstplans für H beantragt, obwohl die Mitarbeitervertretung dieser vorläufigen Durchführung ausdrücklich widersprochen hat. (...)



Seminare

Februar bis März 2017

| Termin | | Thema | Veranstaltungsort/Veranstalter |
|---------------|---|---|--|
| 06.–10.02. | e | Arbeitsrecht 2 | DGB Hamburg |
| 13.02. | e | Die neue Flexirente 2017 | dia e.V. Hannover |
| 13.–14.02. | e | Die MAV und das kirchliche Verfahren | DAI e.V. Martinshaus Rendsburg |
| 13.–15.02. | e | Ordnungsgemäße Beschlussfassung und Geschäftsordnung | DGB-Bildungswerk Hamburg |
| 13.–17.02. | e | Neueste Tendenzen im Arbeitsrecht | DGB-Bildungswerk Hamburg |
| 13.–17.02. | e | Einführung in das Arbeitszeitrecht | Das Bunte Haus Bielefeld-Sennestadt |
| 15.–17.02. | e | Erfolgreiche Ausschussarbeit | DGB-Bildungswerk Hamburg |
| 20.02. | e | Gefährdungsanzeige | dia e.V. Hannover |
| 20.02. | e | Dienstplan wirksam mitbestimmen | dia e.V. Hannover |
| 20.–24.02. | e | Einführung in das Betriebsverfassungsgesetz für Ersatzmitglieder | DGB-Bildungswerk Hamburg |
| 20.–24.02. | e | Aufgaben, Rechte, Pflichten von Betriebsratsvorsitzenden und Stellvertretung | DGB-Bildungswerk Hamburg |
| 01.–03.03. | e | MVG I | DAI e.V. ver.di Bildungszentrum |
| 27.02.–03.03. | e | Betriebliche Stressprävention | Undeloh |
| 27.02.–03.03. | e | Rhetorik I | dia e.V. Walsrode |
| 27.02.–03.03. | e | MAV Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung I | dia e.V. Walsrode |
| 27.02.–03.03. | e | Führungskompetenz für Betriebsratsvorsitzende 1 | dia e.V. Walsrode |
| 27.02.–03.03. | e | Leistungsorientierte Vergütungen und erfolgsabhängige Zahlungen | DGB-Bildungswerk Hamburg |
| 01.–03.03. | e | Die ordnungsgemäße Sitzungsniederschrift | DGB-Bildungswerk Hamburg |
| 06.–10.03. | e | Betriebliches Konfliktmanagement 1 | Das Bunte Haus Bielefeld-Sennestadt |
| 06.–10.03. | e | Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen | DGB-Bildungswerk Hamburg |
| 06.–10.03. | e | Teilzeit- und Befristungsgesetz – Aktuelles aus der Praxis | DGB-Bildungswerk Hotel Farbinger Hof am Chiemsee |
| 13.03. | k | MAVO-Grundkurs | DGB-Bildungswerk |
| 13.–17.03. | e | Führungs- und Kommunikationskompetenz für Vorsitzende | Hamburg Kath.-Soz.-Inst. |
| 15.03. | e | Tagesseminar Urlaub aktuell | DBG-Bildungswerk Hamburg |
| 20.–22.03. | e | Das neue Präventionsgesetz im Fokus | dia e.V. Hannover |
| 20.–22.03. | e | Refinanzierung der stationären Altenpflege | DGB-Bildungswerk Hattingen |
| 20.–24.03. | e | MVG 1 Mitarbeitervertretungsgesetze | dia e.V. Bad Bevensen |
| 20.–24.03. | e | MAV-Sitzungen leiten mit TZI | dia e.V. Bad Bevensen |
| 20.–24.03. | e | MVG 2 Rechte nutzen | dia e.V. Bad Bevensen |
| 27.–31.03. | e | MVG 1: Mitarbeitervertretungsrechte | dia e.V. Bad Bevensen |
| 27.–31.03. | e | Verhandlungsführung für die MAV | dia e.V. Springe |
| 27.–31.03. | e | MVG 3: Mitbestimmung in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten | dia e.V. Springe |
| 27.–31.03. | e | Burnout im Betrieb | DGB-Bildungswerk Hamburg |

Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung bei der Erstellung von Dienstplänen

LEITSÄTZE

1. Kommt eine Einigung über einen Dienstplan zwischen Arbeitgeberin und Mitarbeitervertretung nicht rechtzeitig zustande, muss die Arbeitgeberin beim Kirchengericht nicht nur den Antrag nach § 38 Abs. 4 MVG-EKD stellen, sondern zugleich im Wege der einstweiligen Verfügung beantragen, der Mitarbeitervertretung die Duldung der Durchführung eines Dienstplans aufzugeben. Nur wenn die Mitarbeitervertretung erklärt, den Dienstplan zu dulden, ist ein solcher Antrag nicht erforderlich.
2. Dabei muss die Arbeitgeberin begründen, aus welchen Gründen die einseitige Anordnung des Dienstplans mit dem konkret vorliegenden Inhalt erforderlich ist, um den Betrieb der Einrichtung aufrechtzuerhalten. Das bedeutet auch, dass die Arbeitgeberin die im ursprünglichen Dienstplanentwurf vorgesehenen Festlegungen auf das absolut erforderliche Maß reduzieren müsse.
3. Als absolut erforderlich sind alle Festlegungen anzusehen, die verhindern würden, dass sich die Betreuungsqualität der Einrichtung verschlechtert.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Senate für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten, Beschluss vom 30. Mai 2016, Az.: I-0124/41-2015

Sachverhalt:

Die Beteiligten haben über die Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung bei der Erstellung von Dienstplänen gestritten. Die Arbeitgeberin ist Trägerin eines Altenpflegeheims und Mitglied des Diakonischen Werkes Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e. V.

Für den Wohnbereich 1 des Altenpflegeheims wurden am 12. Februar 2015 und für den Wohnbereich 2 am 18. Februar 2015 Dienstpläne erstellt und der Mitarbeitervertretung zugeleitet. Die Mitarbeitervertretung wollte den Plänen nicht zustimmen, weil sie der Ansicht war, dass für die Teilzeitkräfte unberechtigt Überstunden angeordnet würden, weil durch zwei Wochenfeiertage die Soll-Arbeitszeit verringert und bei gleichbleibendem Einsatz der Beschäftigten überschritten werde.

Die Arbeitgeberin teilte der Mitarbeitervertretung mit, dass der Dienstplan als vorläufige Regelung angewendet werden würde, weil die Bewohnerinnen und Bewohner des Heims versorgt werden müssten. Am 31. März 2015 reichte sie beim Kirchengericht den Antrag ein, festzustellen,

dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zum Dienstplan für die Wohnbereiche 1 und 2 im Altenpflegeheim bestehe.

Die Mitarbeitervertretung hat in dem Verfahren insgesamt sechs Anträge gestellt, von denen einer darauf gerichtet war, die Antragstellerin zu verpflichten, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Dienstpläne ohne vorherige Zustimmung der Mitarbeitervertretung nicht festzulegen, sofern diese Festlegung nicht aufgrund von Grundsätzen für die Aufstellung von Dienstplänen erfolgt, die mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung aufgestellt wurden.

Das Kirchengericht hat die Anträge der Mitarbeitervertretung durch Beschluss zurückgewiesen. Gegen diesen Beschluss hat sie Beschwerde eingelegt.

Aus den Gründen:

Die Beschwerde ist zulässig, aber unbegründet.

Die Beschwerde ist nach §§ 63 Abs. 1 MVG-EKD, 87 Abs. 1 ArbGG Satz 1, 64 Abs. 6, 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und damit zulässig.

Die Beschwerde ist unbegründet, weil die Anträge der Mitarbeitervertretung teils unzulässig und im Übrigen unbegründet sind.

Die Anträge sind nur zum Teil zulässig.

Die Anträge zu 1. und 4. sind unzulässig. Es fehlt an einem Feststellungsinteresse. Für eine nur auf die Vergangenheit gerichtete Feststellung, aus der sich keinerlei Rechtsfolgen für die Zukunft mehr ergeben, besteht grundsätzlich kein Rechtsschutzbedürfnis. Allerdings kann ein in der Vergangenheit liegender Streitfall Anlass sein, das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts für die Zukunft feststellen zu lassen (BAG, Beschluss vom 15. April 2008, 1 ABR 14/07; Rn. 17, Juris). Damit fehlt es für die Anträge zu 1. und 4. an einem Feststellungsinteresse. Sie sind allein auf die Feststellung von Rechtsverletzungen in der Vergangenheit gerichtet.

Gegen die Zulässigkeit der übrigen Anträge sind Bedenken nicht ersichtlich.

Die Anträge sind, soweit sie zulässig sind, unbegründet.

aa) Dieses folgt für den Antrag zu 2. daraus, dass er als sog. Globalantrag zumindest auch eine Konstellation erfasst, in denen der Antrag unbegründet

ist. Es handelt sich um einen solchen Globalantrag, weil er eine unbestimmte Vielzahl möglicher Fallgestaltungen umfasst. Ein Globalantrag ist unbegründet, wenn unter ihn einzelne Sachverhalte fallen, in denen sich der Antrag als unbegründet erweist (BAG, Beschluss vom 13. Dezember 2011, 1 ABR 2/10, Rn. 16). Das ist hier der Fall.

Der Antrag nimmt schon nicht auf die Möglichkeit Bedacht, dass das Kirchengericht nach §§ 38 Abs. 4, 6o Abs. 6 MVG-EKD die verweigernde Zustimmung der Mitarbeitervertretung zum einzelnen Dienstplan ersetzen kann. Auch wenn dieses aus zeitlichen Gründen schwierig ist, kann es doch in Ausnahmefällen zu einer rechtzeitigen Entscheidung des Kirchengerichts kommen.

Ferner umfasst der Antrag zu Unrecht auch die Möglichkeit, dass sich die Beteiligten nach § 36a MVG-EKD auf eine Einigungsstelle einigen, die über den Dienstplan entscheiden könnte.

Schließlich nimmt der Antrag keine Rücksicht auf die Möglichkeit, dass ein Dienstplan nach § 38 Abs. 5 MVG-EKD ohne vorherige Zustimmung der Mitarbeitervertretung und ohne deren Ersetzung durch das Kirchengericht durchgeführt werden darf. Zwar ist in § 38 Abs. 5 MVG-EKD nur vorgesehen, dass die Arbeitgeberin bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen kann und solche vorläufigen Regelungen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern dürfen. Dieses stünde der Durchführung eines Dienstplans, zu dem die Zustimmung der Mitarbeitervertretung weder erteilt noch durch Entscheidung des Kirchengerichts ersetzt worden ist, eigentlich entgegen. Konsequenterweise bedeutet dieses, dass die Arbeitgeberin bei fehlender Zustimmung der Mitarbeitervertretung keine Arbeit leisten lassen dürfte, weil dieses mit Zeitablauf immer die Durchführung einer anderen endgültigen Regelung hinderte. Mit jedem Tag, den ein nur vorläufiger Dienstplan umgesetzt wird, geht das für die Arbeitszeiten dieses Tages bestehende Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung unter. Im Ergebnis bedeutete dieses, dass bei fehlender Zustimmung der Mitarbeitervertretung ein Pflegeheim seine Bewohnerinnen und Bewohner andernorts unterbringen oder externe Kräfte einsetzen müsste. Dieses Ergebnis wäre nicht hinnehmbar, weil es zur Stilllegung des Betriebes führte. Hinzukommt, dass die beiden genannten Möglichkeiten praktisch nicht durchführbar sind. Weder wird eine kurzfristige Verlegung der Bewohnerinnen und Bewohner noch ein spontaner Einsatz von externen Kräften realisierbar sein. Gleiche Situationen können sich in Krankenhäusern,

Kindertagesstätten und weiteren Einrichtungen ergeben, bei denen die Arbeit nicht mit dauernd feststehenden und gleichbleibenden Arbeitszeiten organisierbar ist. Dieses Ergebnis, dass mitarbeitervertretungsrechtlich keine Arbeit geleistet werden darf, dieses praktisch aber geschehen muss, ist gesetzlich nicht geregelt. Es gibt keine Vorkehrung für den Fall, dass eine vorläufige Regelung gemäß § 38 Abs. 5 MVG-EKD nicht möglich ist. Der Gesetzgeber ist offensichtlich davon ausgegangen, dass sich die Beteiligten im Mitbestimmungsverfahren schon irgendwie auf irgendeine gemeinsame Regelung verständigen werden. Diese Erwartung ist aus Sicht des Kirchengerichtshofs nicht berechtigt gewesen. Vielmehr entspricht es in mehreren Einrichtungen der Realität, dass nach einer fehlenden Einigung über Dienstpläne vor Beginn der Dienstplanperiode das Kirchengericht angerufen wird, dieses aber nicht mehr vor Ende der Dienstplanperiode entscheiden kann. Tatsächlich wird in diesen Einrichtungen dann der von der Arbeitgeberin vorgesehene Dienstplan durchgeführt. Dieses entspricht weder § 38 Abs. 1 Satz 1 noch Abs. 5 Satz MVG-EKD.

Angesichts dieser Regelungen kann nicht angenommen werden, dass in einem Kernbereich der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung ein faktisches Alleinentscheidungsrecht der Arbeitgeberin hingenommen werden muss. Ebenso ist nicht denkbar, dass wegen fehlender Mitbestimmung eine Einrichtung schließen muss, die für Dritte von existenzieller Bedeutung ist. Dieser Konflikt ist unter weitgehender Beachtung der beiderseitigen Interessen wie folgt zu lösen:

Kommt eine Einigung über einen Dienstplan nicht rechtzeitig zustande, wird die Arbeitgeberin beim Kirchengericht nicht nur den Antrag nach § 38 Abs. 4 MVG-EKD stellen müssen, sondern zugleich im Wege der einstweiligen Verfügung beantragen müssen, der Mitarbeitervertretung die Duldung der Durchführung eines Dienstplans aufzugeben. Nur so wird es ermöglicht, dass noch während der laufenden Dienstplanperiode ein Kirchengericht darüber entscheiden kann, ob die Interessen an der Durchführung des Dienstplans überwiegen. Dabei wird die Arbeitgeberin begründen müssen, aus welchen Gründen die einseitige Anordnung des Dienstplans mit dem konkret vorliegenden Inhalt erforderlich ist, um den Betrieb der Einrichtung aufrechtzuerhalten. Das bedeutet auch, dass die Dienststellenleitung die im ursprünglichen Dienstplanentwurf vorgesehenen Festlegungen auf das absolut erforderliche Maß reduzieren muss. Um Missverständnissen vorzubeugen, sei darauf hingewiesen, dass als absolut

erforderlich alle Festlegungen anzusehen sind, die verhindern, dass sich die Betreuungsqualität der Einrichtung verschlechtert. Eine solche Verschlechterung ist nicht hinnehmbar. Kann das Kirchengericht über einen solchen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung nicht rechtzeitig entscheiden, bleibt es zwar dabei, dass der Dienstplan mitbestimmungsfrei durchgeführt wird. Ist das Kirchengericht aber in der Lage, eine Entscheidung vor oder während der Dienstplanperiode zu treffen, hat es die Möglichkeit, die Erforderlichkeit der einseitigen Anordnung des Dienstplans zu überprüfen. Es kann die Duldungspflicht anordnen, aber auch Einschränkungen vornehmen, wenn die Festlegungen der Arbeitgeberin zu weit gegangen sind oder ihr eine weitere Berücksichtigung der Anliegen der Mitarbeitervertretung zumutbar ist. Schließlich sind möglicherweise auch seltene Ausnahmefälle denkbar, in denen die Voraussetzungen für eine Duldungspflicht nicht gegeben sind. Bis zur Entscheidung des Kirchengerichts muss hingegen angenommen werden, dass der Dienstplan nach den Vorstellungen der Arbeitgeberin umgesetzt wird.

Nach der Entscheidung wird die Arbeitgeberin eine Umsetzung nur in dem Rahmen vornehmen dürfen, der sich aus der Entscheidung des Kirchengerichts ergibt. Das bedeutet, dass trotz fehlender Rechtskraft einer kirchengerichtlichen Entscheidung der Dienstplan nur noch in dem Umfang umgesetzt werden kann, der sich aus der einstweiligen Verfügung ergibt. Da es kein Alleinentscheidungsrecht der Arbeitgeberin gibt, einseitige Anordnungen in mitbestimmten Angelegenheiten zu treffen, geht die Entscheidung des Kirchengerichts der Entscheidung der Arbeitgeberin vor. Ein Alleinentscheidungsrecht kann nämlich nur solange bestehen, bis eine Überprüfung durch das Kirchengericht erfolgt.

Entbehrlich wird der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung allenfalls dann sein, wenn die Mitarbeitervertretung erklärt hat, dass sie eine einseitige Anordnung des Dienstplans durch die Arbeitgeberin dulde. Dieses findet seinen Grund nicht darin, dass die Mitarbeitervertretung auf ihr Mitbestimmungsrecht verzichten könnte. Das kann sie nicht, weil sie keine Verfügungsbefugnis über die ihr gesetzlich zustehenden Rechte hat. Gleichwohl kann sie aber ein mitbestimmungswidriges Verhalten dulden. Dabei wird die Mitarbeitervertretung prüfen müssen, ob es aus ihrer Sicht andere Möglichkeiten gäbe, bei fehlender Einigung über den Dienstplan die Aufrechterhaltung des Betriebs der Einrichtung auf andere durchführbare Weise zu gewährleisten.

Die Anträge zu 3., 5. und 6. sind unbegründet. Es wird auf die vorstehenden Ausführungen verwiesen, aus denen sich ergibt, dass unter Einhaltung bestimmter Voraussetzungen auch eine einseitige Anordnung nach § 38 Abs. 5 MVG-EKD rechtmäßig sein kann.

(...)

Vorläufiger Rechtsschutz bei Anordnung von Dienstplänen

LEITSÄTZE

1. Erfolgt die Dienstplangestaltung ohne Beteiligung der Mitarbeitervertretung nach §§ 39 ff. MVG-K, ist die Dienstplanung unwirksam.
2. Ein Eilantrag der Mitarbeitervertretung, der auf Beteiligung an der Dienstplanung gerichtet ist, hat Erfolg, kann aber nicht das Ziel haben, die Anordnung eines konkreten Dienstplanes zu untersagen, weil dies dem Hauptsacheverfahren vorgreifen würde.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

Schiedsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und der Diakonischen Werke ev. Kirchen in Niedersachsen, Oldenburg und Schaumburg-Lippe, Kammer Diakonisches Werk ev. Kirchen in Niedersachsen e. V., Beschluss vom 05.12.2016, Az.: 1 VR MVG 59/16 e. R.

Sachverhalt:

Die Mitarbeitervertretung verlangt im Wege der Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes, der Arbeitgeberin bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache zu untersagen, den Dienstplan für die Pflegefachkräfte für den Monat Dezember 2016 anzuordnen.

Die Arbeitgeberin betreibt in Leer u. a. einen ambulanten Pflegedienst. Die Beteiligten dieses Verfahrens streiten in zwei am 24.10.2016 von der Mitarbeitervertretung eingeleiteten Schiedsstellenverfahren über die Beteiligung der Mitarbeitervertretung an der Dienstplangestaltung für die Pflegefachkräfte und die Pflegeassistentinnen und Pflegeassistenten. Durch Beschlüsse vom 05.12.2016 (1 VR MVG 50/16 und 1 VR MVG 51/16) hat die Schiedsstelle nach mündlicher Verhandlung festgestellt, dass die Arbeitgeberin nicht berechtigt ist, die Arbeitszeiten der Pflegefachkräfte und Pflegeassistenten festzulegen, sofern die Mitarbeitervertretung der Festlegung nicht zugestimmt, das Kirchengericht die Zustimmung nicht ersetzt oder dieses im Wege der einstweiligen Verfügung nicht festgestellt hat, dass die Mitarbeitervertretung verpflichtet ist, die vorläufige Festlegung zu dulden.

Die Mitarbeitervertretung hat am 01.12.2016 bei der Schiedsstelle um die Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes gebeten mit der Begründung, dass die Arbeitgeberin die durch den Dienstplan geregelte Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit nicht ohne Beteiligung der Mitarbeitervertretung nach den Regelungen der §§ 39 ff. MVG-K anordnen dürfe. Einen Zustimmungsantrag für den Dienstplan für den Monat Dezember 2016 habe die Arbeitgeberin nicht gestellt. Sie sei auch

daran gehindert, den Dienstplan im Wege einer vorläufigen Maßnahme nach § 39 Abs. 5 MVG-K vorläufig anzuordnen. Dies würde voraussetzen, dass die Arbeitgeberin das Mitbestimmungsverfahren unverzüglich einleite und ggf. fortsetze. Im Übrigen dürfe die Arbeitgeberin nach dem Beschluss des Kirchengerichtshofs vom 30.05.2016 (I-0124/41-2015) einen Dienstplan nur dann vorläufig anordnen, wenn sie zugleich im Wege Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes verlange, dass der Mitarbeitervertretung die vorläufige Duldung des Dienstplans auferlegt werde.

Aus den Gründen:

Die Mitarbeitervertretung hat für ihren Eilantrag sowohl einen Anordnungsanspruch und auch einen Anordnungsgrund glaubhaft gemacht (§§ 935, 920 Abs. 2 ZPO). Mit ihrem Antrag verfolgt die Mitarbeitervertretung in der Sache eine Beteiligung an der Dienstplanung für den Monat Dezember 2016. Dies ist bisher, entgegen den Regelungen der §§ 39 ff. MVG-K, nicht geschehen. Rechtsfolge dieses Umstands ist die Unwirksamkeit der Dienstplanung (§ 39 Abs. 1 S. 2 MVG-K). Das bedeutet unter verfahrensmäßigen Gesichtspunkten, dass ein Antrag in einem Hauptsacheverfahren, der auf die Feststellung der Unwirksamkeit der Dienstplanung gerichtet wäre bzw. auf eine Unterlassung ihres Vollzugs, begründet wäre. Weil das Antragsverlangen im Verfahren auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes sich im Grundsatz nach den Erfolgsaussichten des zugrundeliegenden Hauptsacheverfahrens richtet, hat der Eilantrag in der Sache Erfolg. Dabei folgt die Schiedsstelle allerdings nicht dem von der Mitarbeitervertretung verfolgten Antragsziel, der Arbeitgeberin die Anordnung der Dienstplanung für den Monat Dezember 2016 zu untersagen. Dies würde nämlich bedeuten, die Entscheidung in der Hauptsache vorweg zu nehmen, was dem legitimen Ziel eines Verfahrens auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes im Regelfall widerspricht.

Die durch den Eilbeschluss der Schiedsstelle ausgesprochene Verpflichtung der Arbeitgeberin, unverzüglich das nach §§ 39 ff. MVG-K vorgesehene Beteiligungsverfahren zu der Dienstplanung für Dezember 2016 einzuleiten, wahrt die Verfahrensrechte der Mitarbeitervertretung und schafft keine ›vollendeten Tatsachen‹ bereits im Eilverfahren. Dieser Ausspruch entspricht dem Antragsziel der Mitarbeitervertretung im

vorläufigen Rechtsschutzverfahren, eine Dienstplanung für den Monat Dezember ohne Beteiligung der Mitarbeitervertretung zu verhindern (vgl. § 938 Abs. 1 ZPO). Zwar wird von der Schiedsstelle nicht verkannt, dass ein Anfang des Monats Dezember eingeleitetes Beteiligungsverfahren im günstigsten Fall nur noch die Dienstplanung für die zweite Hälfte des Monats betreffen kann und kirchengerichtlicher Rechtsschutz dadurch nahezu unmöglich wird. Dem kann jedoch entgegen gewirkt werden, indem die Mitarbeitervertretung frühzeitig gegen eine bereits im Vormonat von der Arbeitgeberin bekanntgemachte Dienstplanung, die ohne jegliche Beteiligung der Mitarbeitervertretung in Kraft gesetzt werden soll bzw. unmittelbar nach Verweigerung ihrer Zustimmung hierzu ein kirchengerichtliches Eilverfahren einleitet; dies kann aufgrund des Zeitablaufs auch dann geboten sein, wenn völlig ungeklärt ist, ob die Arbeitgeberin ihrerseits gem. § 39 Abs. 4 MVG-K die Schiedsstelle anruft.

Das Vorliegen eines sog. Anordnungsgrundes, d.h. der Notwendigkeit eine vorläufige Regelung zu treffen (§ 64 Abs. 1 S. 2 MVG-K) folgt zwangsläufig aus dem Umstand des Zeitablaufs für den Dienstplan Dezember 2016.

(...)

Fortbildungen 2017

für Mitarbeitervertreterinnen
und Mitarbeitervertreter

- 27.02.–03.03. Rhetorik 1** > Walsrode
27.02.–03.03. Arbeitszeit 1 > Walsrode
27.02.–03.03. Betriebliche Stressprävention > Walsrode
- 20.03.–24.03. MVG 1** > Bad Bevensen
20.03.–24.03. MVG 2 > Bad Bevensen
20.03.–24.03. MAV-Sitzungen leiten mit TZI > Bad Bevensen
20.03.–22.03. Refinanzierung der stationären Altenpflege > Bad Bevensen
- 27.03.–31.03. Verhandlungsführung** > Springe
27.03.–31.03. MVG 1 > Springe
27.03.–31.03. MVG 3 > Springe

TAGESVERANSTALTUNGEN:

- 15.03. Urlaub** > Hannover
20.02. Gefährdungsanzeige > Hannover

KOSTEN WOHENSEMINAR:

945,- Euro
inkl. Unterkunft
und Übernachtung

TAGESVERANSTALTUNGEN:

130,- Euro



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

ANMELDUNG UND WEITERE INFORMATIONEN:

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

**Braucht es eine besondere
Loyalitätsverpflichtung für
die Mitarbeit in diakonischen
Einrichtungen?
Wir sagen: Nein, die braucht
es nicht!**

Jeder Beschäftigte, jede Mitarbeiterin ist dem Arbeitgeber beziehungsweise der Einrichtung gegenüber zu Loyalität verpflichtet. In Tendenzbetrieben ist diese Verpflichtung noch deutlich höher. Die evangelische Kirche und die Diakonie wollen trotzdem ihre sogenannten Loyalitätsrichtlinien neu gestalten. Sie wollen die Einrichtungen auch für Mitarbeitende ohne Kirchengliederung unter bestimmten Voraussetzungen öffnen. Wir wissen, dass dies in vielen Einrichtungen schon längst gängige Praxis ist, insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels. Trotzdem soll der Austritt aus der Kirche weiter ein Kündigungsgrund bleiben. Das passt nicht zusammen.

Die Bundeskonferenz erklärt, dass es keine überhöhten Loyalitätsanforderungen in der Diakonie braucht, die Anforderungen an das loyale Verhalten von Mitarbeitenden in normalen Betrieben beziehungsweise Tendenzbetrieben ist völlig ausreichend.

Wenn trotzdem eine sogenannte Loyalitätsrichtlinie Bestand haben soll, dann muss sie folgenden Maßstäben genügen:

Keine ausschließlich an dem Markt orientierten und durch Leitung bestimmte Kriterien für Ausnahmeregelungen

Es muss klare, für alle nachvollziehbare Kriterien geben. Willkürliche oder gar allein auf wirtschaftliche Kriterien gestützte Entscheidungen darf es nicht geben.

Keine Sanktionen für Mitarbeitende, die die christliche Kirche verlassen

Wenn sich eine Einrichtung entschließt, bei Mitarbeitenden auf die Mitgliedschaft in der Kirche zu verzichten, dann muss es Mitarbeitenden im Zweifelsfall auch möglich sein, die Kirche verlassen zu können, ohne Sanktionen befürchten zu müssen.



*Sprechergruppe vor der Geschäftsstelle der Buko:
Nicole Müller
(Leitung der Geschäftsstelle),
Lothar Germer,
Sonja Gathmann,
Siegfried Löhlau,
Hans Appel und
Manfred Quentel*

Ein christlich-ethisches Profil sollte in diakonischen Einrichtungen selbstverständlich sein, dieses wird jedoch nicht durch Zwang für die Mitarbeitenden zur Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche erreicht, sondern vielmehr durch Leben und Handeln der Leitenden.

Viele Mitarbeitende entscheiden sich bewusst für die Mitarbeit in einer diakonischen Einrichtung und erleben dort teilweise recht unchristliche Arbeitsverhältnisse, die weniger am Menschen als am Profit orientiert sind.

Die Öffnung diakonischer Einrichtungen auch für Menschen, die anderen Glaubens sind, ist aus unserer Sicht absolut richtig. Die Kolleginnen und Kollegen dürfen dann aber nicht aus der Interessenvertretung ausgeschlossen werden.

Wir fordern deshalb dringend die Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes, da jetzt schon viele Menschen mit anderem oder ohne Glauben in diakonischen Einrichtungen arbeiten, die jedoch per Kirchengesetz aus der Mitarbeitervertretung ausgeschlossen sind.

Buko
agmav + ga

Bundeskonferenz
der Arbeitsgemeinschaften
und Gesamtausschüsse der
Mitarbeitervertretungen
im diakonischen Bereich

Die Bundeskonferenz wird über ihre Arbeit und Aktionen in weiteren Ausgaben der Arbeitsrecht+Kirche informieren. Für den dazu zur Verfügung gestellten Raum bedankt sich die Sprechergruppe bei dem Verantwortlichen und dem Verlag.



14. Kasseler Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht:

Gute Arbeit – schlechte Bedingungen?

Arbeitsrecht bei Kirche und Diakonie

Altersarmut und Alterssicherung spielt bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im deutschen Sozialsektor eine große Rolle. Schon lange ist die Notwendigkeit eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags für die Pflege bekannt. Der ruinöse Unterbietungswettbewerb im Gesundheits- und Sozialwesen geht zu Lasten der Beschäftigten, was so nicht länger hingenommen werden darf.

Am 12. und 13. November 2015 trafen sich diverse deutsche Mitarbeitervertretungen, um über diese Themen zu diskutieren und in individuellen Arbeitsgruppen Lösungen zu erarbeiten. Auch die große Umfrage der Zeitschrift Arbeitsrecht und Kirche wurde zu diesem Anlass vorgestellt.

Die Ergebnisse liegen nun in broschiierter Form vor.

Dieser Sonderband enthält die Fachbeiträge und Ergebnisse der Umfrage sowie der 14. Kasseler Fachtagung und hilft Mitarbeitervertretungen bei Handlungsfragen.



AuK-Sonderausgabe zur

14. Kasseler Fachtagung 2015

48 Seiten, DIN A4,

gebunden, 10 Euro

Nur direkt erhältlich beim

KellnerVerlag:

sachbuchverlag@kellnerverlag.de

Enthalten sind

Fachbeiträge von u. a.:

Dr. Florian Blank >

Rifat Fersahoglu-Weber >

Sylvia Bühler >

Stephan Siemens >

Bernhard Baumann-Czichon >

Elke Neuendorf >

Mira Gathmann >

Beate Hochhut >

Andreas Beez >

Arno Kunzelmann >

Alexander Frevel >

Annette Klausling >