Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR MITARBEITERVERTRETUNGEN

1 > 2017

2 Digitalisierung der Arbeitswelt

8 Handlungsmöglichkeiten bei Digitalisierung

18 Auf dem Weg zum gläsernen Menschen

SOZIALE ARBEIT – DIGITAL?

SEITE 2

Kellner Verlag
Bremen Bosten

ISSN 1614-1903

REFORMAKTION
Tür auf für:
TARIFVERTRÄGE
BETRIEBSRÄTE
STREIKRECHT
DISKRIMINIERUNG BEENDEN
GUTE ARBEIT
ver.di
Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen
www.streikrecht-ist-grundrecht.de

EDITORIAL BERNHARD BAUMANN-CZICHON
Chefredakteur

Liebe Leserin, lieber Leser,

alle reden von Arbeit 4.0 und meinen damit die umfassende Digitalisierung der Arbeitswelt. Was geht das uns an – wir arbeiten doch mit Menschen? Das ist die weit verbreitete Einschätzung von Beschäftigten, die soziale Arbeit leisten. Dabei erlebt jeder an seinem eigenen Arbeitsplatz die fortschreitende Digitalisierung. Es scheint, dass das Wunschbild einer dem Menschen zugewandten Pflege und Betreuung, also die eigenen ethischen Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zu einer in Teilen verklärten Wahrnehmung führt.

Umso wichtiger ist, den Blick auf die kommenden Entwicklungen zu richten. Am Beispiel des Krankenhauskonzerns Agaplesion zeigen wir die Unternehmensplanung auf. Das Beispiel belegt: die Digitalisierung wird weiter fortschreiten. Unbestreitbar ist der medizinische Fortschritt ohne sie nicht denkbar. Und manche Arbeitsabläufe werden dadurch einfacher. Aber die Digitalisierung birgt auch erhebliche Risiken für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Und damit setzen wir uns in diesem Heft auseinander.

Mit den besten Wünschen
Ihr Bernhard Baumann-Czichon

**P.S.: Verlag und Redaktion bitten um Entschuldigung für die verzögerte Auslieferung dieser Ausgabe.
Die nächste Ausgabe (Schwerpunkt: Die neue Loyalitätsrichtlinie) wird Anfang Juli ausgeliefert.**

Inhalt

2 Die Digitalisierung der Arbeitswelt und die Folgen für die Gesundheit

6 An der digitalen Laufleine

8 Digitalisierung sozialer Arbeit – Handlungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretung

17 Kompakt: Informationsrechte der MAV vs. Datenschutz?

18 Auf dem Weg zum gläsernen Menschen – Digitalisierung im Gesundheitswesen

24 Wiederbelebungsversuche an der Arbeitsrechtlichen Kommission

2 Themen | 26 Kurz notiert | 29 Leserfragen | 30 Aktuell | 34 Rechtsprechung | 40 Seminare

Die Digitalisierung der Arbeitswelt und die Folgen für die Gesundheit

MARION WEINREICH

Die gesamte Gesellschaft unterliegt in allen Lebensbereichen einer immer schneller zunehmenden Digitalisierung, also auch in der Arbeitswelt der meisten Menschen. Dies kann zur Entgrenzung der Arbeit – der Auflösung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben – führen, was gravierende negative Auswirkungen auf die Gesundheit haben kann. Gut gestaltete Digitalisierung der Arbeit kann aber auch dazu beitragen, diese gesundheitsfördernder zu gestalten.

In der industriellen Arbeitswelt ist Digitalisierung schon lange ein Trendthema und hat nun seit einiger Zeit auch die Sozial- und Gesundheitsbranche erreicht. Diese Entwicklung firmiert unter dem Schlagwort ›Arbeiten 4.0‹. In der Industrie ist leicht vorstellbar, was damit gemeint ist: Arbeitsabläufe und Maschinen werden zunehmend elektronisch vernetzt. Abstimmungsprozesse beschleunigen sich. Menschen werden nicht nur weniger als Ausführende gebraucht, sondern sind auch in der Koordination und Bedienung von Maschinen weniger gefragt. Stattdessen löst sich ein Teil der Arbeitswelt aus festgefügten Zeit- und Raumvorgaben. Einerseits kommt das dem Wunsch nach Selbstbestimmtheit und sinnvoller Arbeit näher[1]. Andererseits werden Aufgaben in Einzelsegmente von Tätigkeiten zerlegt, die weniger an Stammbelegschaften gebunden sind[2]. Das können beispielsweise Programmierungstätigkeiten oder das Verfassen von Kurztexten im Homeoffice und bei mobiler Arbeit sein. Solche Aufgaben finden über das Internet unkompliziert den Weg zu Experten, die sich als sogenannte Click- und Cloudworker auf Online-Plattformen zur Verfügung stellen.

Die Sozial- und Gesundheitswirtschaft nimmt diesen Trend auf, denn die gesamte Gesellschaft unterliegt einer immer schnelleren Digitalisierung in allen Lebensbereichen. Digitale Instrumente in stationären Unternehmen und ambulanten Diensten erleichtern und verkürzen die betrieblichen Prozesse, angefangen bei der Dienstplangestaltung über die Kontrolle von Maßnahmen bis hin zur Dokumentation in Cloudsystemen[3]. Außerdem führen Globalisierung und demografische Entwicklung zu einem Kostendruck, der auch über die Digitalisierung von Arbeitsabläufen aufgefangen werden soll. In der häuslichen Betreuung von Menschen mit sozialem, medizinischem oder pflegerischem Unterstützungsbedarf werden in Zukunft vermehrt elektronische Medien und sogenannte Smart-Home-Elemente eine Rolle spielen, einerseits zur Organisation des häuslichen Alltags und andererseits zur Kontaktaufnahme mit Dienstleistungsunternehmen. Das bietet Chancen für älter werdende oder chronisch kranke Menschen, weil sie so lange und so selbstbestimmt wie möglich und so gut versorgt wie nötig in ihrem

1 Ayberg, Kratzer & Linke: Weil Führung sich ändern muss. Aufgaben und Selbstverständnis in der digitalisierten Welt (2017), S. 24.
2 Apt, Bovenschulte, Hartmann & Wischmann: Foresight-Studie ›Digitale Arbeitswelt‹ (2016), S. 20.
3 Im Dialog mit der digitalisierten Arbeitswelt. Bericht zum 10. Arbeitsschutzforum der GDA (2015), S. 3.

›Arbeitsabläufe und Maschinen werden zunehmend elektronisch vernetzt.‹

vertrauten Umfeld bleiben können. Dies zeigt ein Wohnraumprojekt in Hamburg beispielgebend[4]. Erste Online-Plattformen für Betreuungsangebote sind entstanden, auf denen einzelne Dienstleistungen gebucht werden können, zum Beispiel betreut.de mit einer breiten Angebotspalette für Garten, Haustiere und Babysitting bis hin zu Seniorenbegleitung und Pflege[5].

Auf der anderen Seite stehen die Menschen, die die entsprechenden Dienstleistungen erbringen und zunehmend in Teilzeit oder auf geringfügiger Basis arbeiten. In den medizinischen Gesundheitsberufen waren 2015 50,7 % der Beschäftigten in Teilzeit- oder sogenannten Minijobs tätig[6]. In ambulanter und stationärer Altenpflege nimmt die Teilzeitbeschäftigung wesentlich stärker zu als die Vollzeitbeschäftigung, wie die untenstehende aktuelle Grafik des Statistischen Bundesamtes zeigt.

Welche Auswirkungen die Digitalisierung auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten und ihre Gesundheit hat und welche Chancen und Risiken damit verbunden sind, zeigen einige aktuelle Studien. Diese Untersuchungen belegen übereinstimmend, dass die steigende elektronische Vernetzung in allen Arbeitsabläufen mit tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitsanforderungen einhergeht:

Die Foresight-Studie Digitale Arbeitswelt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales nennt als Folgen der Digitalisierung steigende Flexibilisierung, Dezentralisierung und Entgrenzung von Arbeit und Privatleben[7]. Arbeitsvorgänge werden arbeitsteiliger gegliedert. Die Arbeitsorganisation ist vermehrt projektartig angelegt, mit leistungsorientierten Entgeltsystemen und innerbetrieblichen quasi-unternehmerischen Elementen[8]. Viele Menschen erleben mehr Zufriedenheit bei der Arbeit, wenn sie selbstbestimmter arbeiten können. Größere Handlungsspielräume machen die Arbeit aber nur dann attraktiver, wenn der Entscheidungsrahmen angepasst ist. Geschieht das nicht, wird Arbeit zu einem gesundheitlichen Risiko. Die Folgen der neuen Organisationsformen auf die Beschäftigten werden unter den Stichworten ›indirekte Steuerung‹[9] und ›interessierte Selbstgefährdung‹[10] diskutiert. Die Belastungen in der digitalisierten Arbeitswelt nehmen entsprechend zu, wie der aktuelle DGB Index Gute Arbeit ermittelt hat: 46 % der befragten Beschäftigten erleben höhere Arbeitsbelastungen durch die steigende Digitalisierung[11].

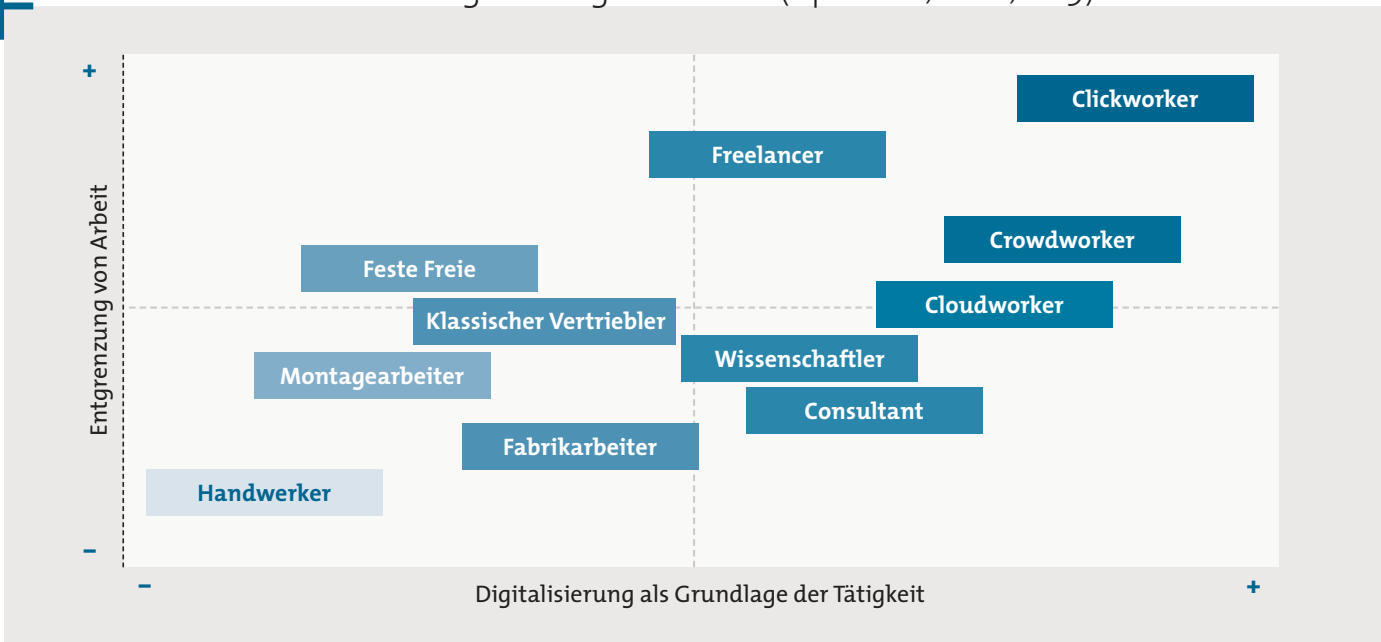
Positive Aspekte der Digitalisierung liegen unter anderem in einer teilweise besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch Homeoffice und mobile Arbeit. Hiervon scheinen aber eher die zeitlich anspruchsvollen Berufe mit hoher Verantwortung zu profitieren, wie die Foresight-Studie hervorhebt[12]. Auch Eltern, die Kinder betreuen, haben einen Gewinn von Flexibilisierungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz[13]. Unfreiwillige Flexibilität ist dagegen bei befristet und auf Abruf Beschäftigten sowie bei Leiharbeitnehmern/innen weit verbreitet. Die Arbeitszeit wird hier in jeder Hinsicht flexibler, also bei Dauer, Lage und Verteilung. Dauernde Erreichbarkeit ist für diese Beschäftigten die Folge, so eine Metastudie der Initiative Gesundheit und Arbeit – IGA[14]. Das wiederum führt zu Stress als hervorstechendster Begleiterscheinung ständiger Erreichbarkeit, wie schon 2013 im iga.Report 23 Teil 1[15] festgestellt wurde: Schlafstörungen, psychische Beschwerden, Rücken- und Magenbeschwerden, Tinnitus, Burnout und Depressionen wurden als

Abb. 1: Personal in Pflegeheimen und ambulanten Pflegediensten

Merkmal	2007	2009	2011	2013	2015
In Pflegeheimen	573.545	621.392	661.179	685.447	730.145
darunter vollzeitbeschäftigtes Personal	202.764	207.126	212.416	203.715	209.881
in ambulanten Pflegediensten	236.162	268.891	190.714	320.077	355.613
darunter vollzeitbeschäftigtes Personal	62.405	71.964	79.755	85.866	96.701

4 Rose & Hillebrandt: Vernetztes Wohnen im Quartier. Selbstbestimmtes Wohnen im Alter – intelligent unterstützt mit Technik und Dienstleistungen. Eine Perspektive für Hamburg. Projekt-Abschlussbericht (2014).
5 betreut.de, 2017
6 Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 030 vom 25.01.2017, verfügbar unter: www.destatis.de/DE/Presse-Service/Presse/Pressemitteilungen/2017/01/PD17_030_23621.html.
7 Apt et al., 2016, S. 25.
8 A.a.O., S. 26.
9 Siemens & Frenzel: Das unternehmerische Wir. Formen der indirekten Steuerung in Unternehmen (2014).
10 Peters: Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Eine 180-Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung (2011); Chevalier & Kaluza: Gesundheitsmonitor 01/2015. Psychosozialer Stress am Arbeitsplatz: Indirekte Unternehmenssteuerung, selbstgefährdendes Verhalten und die Folgen für die Gesundheit (2015).
11 Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2016a, S. 1.
12 Apt et al., 2016, S. 20.
13 A. a. O.
14 Hassler, Rau, Hupfeld & Paridon: Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Teil 2: Eine wissenschaftliche Untersuchung zu potenziellen Folgen für Erholung und Gesundheit und Gestaltungsvorschläge für Unternehmen (2016), S. 7.
15 Strobel: iga.Report 23. Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Teil 1: Überblick über den Stand der Wissenschaft und Empfehlungen für einen guten Umgang in der Praxis (2013).

Abb. 2: Matrix aus Grad der Digitalisierung als Grundlage einer Tätigkeit und dem Maß der Entgrenzung der Arbeit (Apt et al., 2016, S. 19)



Folge eines dadurch bedingten ›inneren Stand-by-Modus‹[16] ermittelt. Der aktuelle BAuA-Arbeitszeitreport Deutschland 2016[17] stellt fest, dass von 22 % der Beschäftigten explizit erwartet wird, im Privatleben für berufliche Angelegenheiten erreichbar zu sein[18]. Die vorliegenden Studien sagen allerdings nichts darüber aus, wie sich ständige Erreichbarkeit nach Branchen und Beschäftigtengruppen verteilt. Die Ergebnisse der vergleichenden Studie zur Entgrenzung in Industrie und Altenpflege[19] lassen allerdings den Schluss zu, dass die Ungleichverteilung erheblich ist. Denn gerade die Altenpfleger/innen, die in dieser Studie befragt wurden, werden im Gegensatz zu den Industriebeschäftigten häufig ungeplant zum Dienst gerufen und leiden entsprechend unter der daraus entstehenden Entgrenzung von Arbeit und Privatleben[20].

Die Entgrenzung der Arbeit ist ein für die digitalisierte Arbeitswelt charakteristischer Prozess, bei dem sich die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zunehmend auflösen. Die jeweiligen Berufsgruppen sind unterschiedlich stark von dem Phänomen betroffen, wie die obenstehende Grafik aufzeigt.

Entgrenzte Arbeit kann gravierende Auswirkungen auf die Gesundheit haben. Burnout, psychosomatische Stresssymptome des Muskel-Skelett- und Herz-Kreislaufsystems sowie zunehmender Substanzmittelmissbrauch werden beobachtet[21]. Unangemessen hohe Zielvereinbarungen im Verhältnis zu den Rahmenbedingungen spielen dabei eine entscheidende Rolle. Dies stellt eine gemeinsame Studie von Bertelsmann-Stiftung und Barmer GEK heraus[22]: So arbeiteten von den 1.728 Teilnehmern/innen 41 % mit Zielvereinbarungen. 37 % der Befragten nannten fehlende Anpassung ihrer Ziele an die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit[23]. Dies führt dazu, dass die Arbeitszeit unaufgefordert ausgeweitet wird: 22 % der Befragten der Studie gaben an, dass sie in den letzten drei Monaten oft bis sehr oft in den Pausen durchgearbeitet hatten. 11 % hatten zusätzlich in ihrer Freizeit (Feierabend, Urlaub, Wochenende) gearbeitet. 14 % waren in diesem Zeitraum oft bis sehr oft trotz Krankheit zur Arbeit erschienen, 22 % gelegentlich[24]. Der DGB-Index Gute Arbeit bestätigt dies: Für 2015 ermittelte das Institut in seiner jährlich durchgeführten repräsentativen Befragung, dass knapp die Hälfte aller abhängig Beschäftigten im Jahr eine Woche und länger trotz Krankheit zur Arbeit gegangen war. Bei jedem Siebten war dies sogar für drei Wochen und mehr der Fall[25]. Dieses Phänomen wird unter dem Begriff Präsentismus diskutiert.

Eine Chance für Gesundheit und Arbeitszufriedenheit ist flexibilisierte Arbeitszeit dann, wenn die Beschäftigten Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit nehmen können[26] und sie selbst über ihre Arbeitszeitguthaben verfügen[27]. Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten mit viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende schätzen ihren Gesundheitszustand als gut bis sehr gut ein. Von den Beschäftigten mit geringen Einflussmöglichkeiten

16 A. a. O., S. 10.
17 Wöhrmann et al.: Arbeitszeitreport Deutschland 2016.
18 A. a. O., S. 75.
19 Nowak, Hausotter & Winker: Entgrenzung in Industrie und Altenpflege: Perspektiven erweiterter Handlungsfähigkeit der Beschäftigten (2012).
20 A.a.O., S. 276.
21 Nowak, Hausotter & Winkler, 2012, S. 278, Kordt: DAK-Gesundheitsreport 2015, S. 120.
22 Chevalier & Kaluza, 2015.
23 A.a.O., S. 6.
24 A.a.O., S. 7.
25 Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2016b, S. 1.
26 Wöhrmann et al., 2016, S. 58.
27 A.a.O., S. 64.

›Entgrenzte Arbeit kann gravierende Auswirkungen auf die Gesundheit haben.‹

erleben nur 58 % ihren Gesundheitszustand als gut bis sehr gut [28]. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wird inzwischen aber zunehmend dadurch gestört, dass mittels Digitalisierung Überstunden nur scheinbar freiwillig nach Hause verlagert werden [29]. Entsprechend steigen Konflikte im Privatleben proportional zur Zunahme der digitalen Belastung: Bei den durch Digitalisierung Belasteten berichten 39 % über private Konflikte aufgrund der Arbeit im Vergleich zu 25 % bei den nicht Belasteten [30]. Eine Gefährdungsbeurteilung der mit mobiler Arbeit zusammenhängenden Gesundheitsrisiken erfolgt aber nur an 25,6 % der entsprechenden Arbeitsplätze im Gegensatz zu 47 % bei den unternehmensgebundenen [31].

Eine gravierende Folge der Digitalisierung ist die Segmentierung von Tätigkeiten. Die Arbeitspsychologen Ulich und Wülser [32] stellten dazu schon vor einigen Jahren fest, dass ›die Zahl derer wächst, für deren Arbeitswelt zunehmende Anspruchslosigkeit, fragmentierte Arbeitsaufgaben, steigende Produktions- und Arbeitsgeschwindigkeit, subtile Formen des Zwangs und der Einschüchterung … charakteristisch sind.‹ Bei den Tätigkeiten der sogenannten Clickworker ist der Prozess der Segmentierung am weitesten fortgeschritten. Diese Arbeitnehmer/innen arbeiten in der Regel als Solo-Selbstständige über Internet-Plattformen, um kleinste Aufträge wie zum Beispiel Kurztexte, Etikettenvergleiche oder Bildbearbeitungen auszuführen [33]. Entsprechend bieten auf der Onlineplattform betreut.de Pflegekräfte spezialisierte Einzeldienstleistungen auf Stundenbasis an. Abbildung 2 macht deutlich, wie sehr diese Form der Tätigkeit zur Entgrenzung der Arbeit beiträgt. Weiter erschwerend kommt hinzu, dass hier die soziale Sicherheit fester Arbeitsverhältnisse fehlt und die Konkurrenz mehr über Lohn als über Leistung funktioniert. Hohes Engagement in der Arbeit gekoppelt mit geringer werdender Entlohnung und zunehmender Arbeitsplatzunsicherheit oder gar die Verlagerung von Pflege in eine prekäre Solo-Selbstständigkeit können zu einem hohen psychosomatischen Verschleiß führen.

Die Schattenseiten der Digitalisierung sind jedoch nicht zwangsläufig mit den rasant steigenden elektronischen Möglichkeiten verknüpft. Sie wecken aber offensichtlich Begehrlichkeiten in Richtung Verbilligung von Arbeit und Verlagerung der Unternehmensrisiken auf die Beschäftigten. Gut gestaltete Digitalisierung der Arbeitswelt kann stattdessen dazu beitragen, Arbeit entwicklungsorientiert und lernfördernd und damit gesundheitsförderlicher zu gestalten. Sie unterstützt Kommunikation und Innovation [34]. Sie verbessert Kundenorientierung und Leistungsfähigkeit der Sozial- und Gesundheitswirtschaft und fördert mittels menschengerechter Gestaltung von Arbeit im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes auch die Profitabilität der Unternehmen. Hierbei spielen die Mitarbeiter/innenvertretungen eine entscheidende Rolle. Mit den Möglichkeiten der Mitbestimmung gestalten sie die Digitalisierung ihrer Unternehmen aktiv mit. Sie sorgen mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln dafür, dass Grenzen gesteckt und eingehalten werden, statt dass der Entgrenzung von Arbeit weiter Vorschub geleistet wird. Gesunde Führungskonzepte, angemessene Arbeitsanforderungen und eine zuverlässige Balance von Arbeit und Privatleben sind dafür die Voraussetzung. Mitarbeitervertreter/innen nutzen dieses Wissen und tragen so entscheidend zu gesunden Organisationen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft bei.

28 A.a.O., S. 54.
29 Apt et al., 2016, S. 27.
30 Böhm: Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeit auf die Gesundheit von Beschäftigten (2016), S. 8.
31 Prümper & Hornung: Arbeits- und Gesundheitsschutz 4.0. Gefährdungsbeurteilung bei mobiler Bildschirmarbeit. Arbeit und Arbeitsrecht (10) S. 591. Verfügbar unter: www.people.f3.htw-berlin.de/Professoren/Pruemper/publikation/2016/Pruemper_Hornung-Arbeits-und-Gesundheitsschutz4_0_in_Arbeit_und_Arbeitsrecht.pdf.
32 Ulich & Wülser: Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven (2012), S. 325/326.
33 Apt et al., 2016, S. 18.
34 Ayberk, Kratzer & Linke, 2017, S. 20.

MARION WEINREICH

Dipl. Sozialpädagogin, system. Beraterin Prävention und Gesundheitsförderung, freigestelltes MAV-Mitglied

An der digitalen Laufleine

CARSTEN WOLTERS

Die Digitalisierung der Arbeit hat auch in der Sozialbranche längst begonnen. Ob in der Station im Krankenhaus, dem Büro in der Jugendhilfe, oder den Dienstzimmern der Behinderten- oder Altenhilfe. ›Kollege Computer‹ unterstützt bei Planung, Dokumentation und Kommunikation. Beschäftigte erleben die Digitalisierung unterschiedlich. Der Autor zeigt am Beispiel mobiler Endgeräte zur Zeit- und Leistungserfassung, was zu beachten ist.

Die neue Technik kann (nach der Eingewöhnung) Unterstützung bei der Arbeit bieten. So werden zum Beispiel wichtige Daten schneller gefunden. Die Systeme erinnern an Termine, und Textbausteine helfen bei der täglichen Dokumentation. Je nach eingesetzter Software wird – mehr oder weniger ergonomisch – der Arbeitstag begleitet.

Die meisten Aufgaben wurden früher analog erledigt, neue sind hinzugekommen. Beschäftigte befürchten, durch die digitale Verarbeitung zur gläsernen Belegschaft zu werden. Diese Befürchtungen sollten ernst genommen werden, und MAVen sind gefordert, sich mit der Digitalisierung auseinanderzusetzen. Viele Produkte für die Sozialbranche sind geeignet, eine Verhaltens- und Leistungskontrolle durchzuführen. Hier gilt es, die Mitbestimmungsrechte zu nutzen.

Die ambulante Altenhilfe

Dass die Digitalisierung bereits in den meisten diakonischen Einrichtungen Thema ist, wird besonders in der ambulanten Altenhilfe deutlich. Produkte wie ›Medifox‹ oder ›Vivendi NG‹ werden von den Herstellern als ideale Unterstützung in der ambulanten Versorgung beworben. Sie bieten eine komfortable Erfassung von Zeit- und Leistungsdaten beim Kunden vor Ort. Der Abgleich mit wichtigen Daten für die Versorgung erfolgt automatisch. Und der Zugriff auf alle aktuellen Klienten- und Einsatzdaten wird von den Herstellern besonders herausgehoben.

Für Beschäftigte und Mitarbeitervertretung werden automatische Arbeitszeitnachweise und Auswertungen der Leistungsnachweise von besonderem Interesse sein. Denn eine Überwachung kann zum Beispiel durch die Dokumentation einzelner Arbeitsabläufe in dafür vorgesehenen Systemen erfolgen. Elektronische Fahrten- und Tankbücher, sowie die direkte Anbindungsmöglichkeit an die elektronische Personaleinsatzplanung sorgen bei Beschäftigten mitunter für ein ungutes Gefühl. ›Kann überprüft werden, wie lange ich von Patient A zu Patient B fahre?‹ ›Muss ich Angst haben, wenn meine Versorgung länger dauert als geplant?‹ ›Bin ich durch die mobilen Endgeräte zum gläsernen Mitarbeiter

›Bin ich durch die mobilen Endgeräte zum gläsernen Mitarbeiter geworden?‹

geworden?‹ Dies sind Fragen, die nicht selten an die MAV gerichtet werden. Sie sind ernst zu nehmen und bei der Einführung und Begleitung digitaler Arbeitshilfen zu berücksichtigen.

Sensibilisierung der MAV

Durch die Komplexität der Thematik kann das Thema Digitalisierung in Mitarbeitervertretungen etwas aus dem Fokus geraten. Anzumerken ist, dass aufgrund der Möglichkeit der Verhaltens- und Leistungskontrolle Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen sind.

In Beratungen von Mitarbeitervertretungen gibt es oft konträre Einschätzungen zum Thema. Von einer unverhältnismäßigen Kritik (›Die wollen uns doch alle nur überwachen.‹) bis hin zur Sorglosigkeit (›Die wissen doch eh alles über uns.‹ oder ›Das ist doch eine praktische Technik.‹) sind viele Haltungen zu finden.

Natürlich sind alle Neuerungen zu begrüßen, die geeignet sind, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die Verfügbarkeit von notwendigen Informationen, die einfache Dokumentation und die Reduzierung von Übertragungsfehlern sind hier nur einige Aspekte. Und wenn die Geräte in der ambulanten Versorgung tatsächlich klein und handlich sind, so freut es die Nutzer umso mehr.

Kritisch wird es, wenn eine Auswertung von Daten ohne mitbestimmte Regeln und Rechtevergaben erfolgt, oder Verknüpfungen vorgenommen werden. Ebenso problematisch ist es, wenn Software auf private Endgeräte (Smartphone oder Tablet Computer) installiert wird oder dienstliche Endgeräte privat genutzt werden.

Aspekte des Datenschutzes sind ebenfalls zu beachten. So müssen nicht alle Möglichkeiten eines Produktes genutzt werden. Bei der Einführung und Nutzung ist das Prinzip der Datenvermeidung und Datensparsamkeit zu berücksichtigen (§ 2 Datenschutzgesetz-EKD; § 3a Bundesdatenschutzgesetz). Und es ist zu regeln, wer auf welche Daten zugreifen darf. Muss die Dienstplanerin zum Beispiel wissen, wann die Kollegin wo getankt hat?

Was können Mitarbeitervertretungen tun?

Es gibt eine große Bandbreite an technischen Einrichtungen, die für unternehmerische Zwecke eingesetzt werden. Eine abschließende Aufzählung ist nicht möglich, da die Entwicklung fast täglich neue Produkte auf den Markt bringt. Dies gilt sowohl für neue, wie auch für Aktualisierungen bestehender Produkte, die neue Funktionalitäten anbieten. Hieraus begründet sich ein besonderer Handlungsbedarf für Mitarbeitervertretungen. Dienstvereinbarungen sind hierfür ein wichtiges Instrument. Eine Aufzählung von Inhalten einzelner Dienstvereinbarungen würde den Rahmen dieses Artikels sprengen. Zu speziell sind die Anforderungen für die unterschiedlichen Produkte. Aufzunehmen in Dienstvereinbarungen sind in jedem Fall die Vergabe von Zugriffsrechten, die Protokollierung und die Anforderung von Auswertungen.

Es bietet sich auch an, eine Rahmendienstvereinbarung für das Thema Digitalisierung zu entwickeln. Hier könnten zentrale Punkte, wie der Schutz vor einer Verhaltens- und Leistungskontrolle und das Procedere bei der Aktualisierung oder Einführung neuer Produkte aufgenommen werden. Aufgrund der Dynamik des Themas bietet sich auch ein fester Arbeitskreis an, der diese Punkte im Blick behält. Besetzt mit Vertretern der Mitarbeitervertretung, der IT-Beauftragten des Arbeitgebers und dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten, wäre dies ein Schritt in die richtige Richtung, um sich verantwortungsbewusst dem Thema Digitalisierung der Arbeit zu widmen.

Unterstützung gibt es auch von den Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (agmav). Hier können bestehende Dienstvereinbarungen angefragt werden. Empfehlenswert ist auch der Besuch von Fortbildungen.

Seminar zum Thema

6.–8.11.2017
in Bad Bevensen
dia e.V.
Vogelsang 6
30459 Hannover
www.mav-seminare.de

CARSTEN WOLTERS

Mitglied im Vorstand der agmav-Niedersachsen
Vorsitzender der gemeinsamen MAV Neuerkerode

Digitalisierung sozialer Arbeit – Handlungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretung

BERNHARD BAUMANN-CZICHON

Die Digitalisierung, also der Einsatz von computergestützten technischen Einrichtungen und deren Vernetzung, macht auch vor der sozialen Arbeit nicht Halt. Auch wenn der die Pflegefachkraft ersetzende Pflegeroboter[1] noch nicht in Sicht ist, finden schon heute tiefgreifende Umwälzungen statt. Der Autor zeigt Handlungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretung auf.

In vielen diakonischen Einrichtungen haben Mitarbeitervertretungen erhebliche Probleme, mit der teils schleichenden, teils rasenden Digitalisierung der Arbeit angemessen umzugehen. Diese Probleme rühren schon daher, dass vielfachsowohl auf Arbeitgeberseite als auf Seiten der Mitarbeitervertretungen gar nicht erkannt wird, wie weit die Digitalisierung fortgeschrittenist und welche Möglichkeiten – auch des Missbrauchs – sich daraus ergeben. Dies liegt einerseits an einer weit verbreiteten Gleichgültigkeit gegenüber technischen Entwicklungen. Diese mag dadurch erklärbar sein, dass in der sozialen Arbeit ›der Mensch im Vordergrund steht‹ und die tatsächlich erfolgende Technisierung und Digitalisierung deshalb verdrängt wird.

Digitalisierung – eine schleichende Entwicklung

Eine andere Ursache ist sicherlich darin zu sehen, dass wir vielfach eine schleichende – subkutane – Digitalisierung erleben. Technische Einrichtungen, die seit Jahrzehnten im Einsatz sind, werden durch neue – selbstverständlich digitale – Systeme ersetzt: die Telefonanlage, die Patientenrufanlage, der Kopierer usw. Aus Sicht des Nutzers macht es kaum einen Unterschied, ob er mit einer analogen Telefonanlage oder mit einer modernen digitalen telefoniert. Beim Gebrauch solcher Systeme denkt in der Praxis kaum jemand daran, dass zum Beispiel ein digitaler Kopierer nicht nur die gewünschte Kopie erstellt, sondern das vervielfältigte Bild im Speicher ablegt, der Zeitpunkt des Kopiervorgangs protokolliert wird und jedenfalls dann, wenn sich Nutzer über eine Kennziffer (PIN) oder eine Karte identifizieren müssen, auch protokolliert wird, wer die Kopie angefertigt hat. Wer seine private Steuererklärung im Büro kopiert, der muss beim Einsatz solcher Geräte wissen, dass der Inhalt dieser Kopie ausgelesen werden kann. Ein solcher Speicher ist in jedem digitalen Kopierer vorhanden. Die Geräte unterscheiden sich hinsichtlich der Größe des Speichers, hinsichtlich des Zeitpunktes, ab dem die gespeicherten Daten wieder überschrieben werden und des techni-

schen Aufwandes, der benötigt wird, um die Daten auszulesen.

Technische Möglichkeiten und Risiken werden nicht erkannt

Die Gleichgültigkeit im Hinblick auf die aus der Digitalisierung sozialer Arbeit erwachsenden Risiken resultiert auch daraus, dass vielfach gar nicht erkannt wird, wie einzelne für sich genommen scheinbar harmlose Systeme im Verbund mit anderen exakte Profile der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abbilden können. Dies sei an einem einfachen Beispiel erläutert: Wir wissen, dass in großen Städten der Einsatz von Rettungsmitteln (Feuerwehr, Rettungsdienst usw.) dadurch gesteuert wird, dass die jeweiligen Fahrzeuge permanent ihren Standort über Funk an die Leitzentrale übermitteln und der Standort dort auf großen Projektionsflächen dargestellt wird. Dies scheint eine technische Meisterleistung zu sein, die großen Aufwand erfordert. In Wirklichkeit verfügt wohl jeder ambulante Pflegedienst bereits über die gleichen, wenn nicht sogar weiterreichende technische Möglichkeiten – auch wenn sie in der Regel noch nicht eingesetzt werden. Man wird davon ausgehen können, dass alle dort im Einsatz befindlichen Fahrzeuge über ein Antiblockiersystem (ABS), ein elektronisches Stabilitätsprogramm (ESP) und ein elektronisches Motormanagement verfügen. Das ist heute Standardausrüstung. Deren Daten werden gespeichert. Anders als bei Flugzeugen nennt man den Speicher nicht ›Black Box‹, sondern Diagnoseeinheit. Nutzt man die dort gespeicherten Daten und die sogenannte Tracking-Funktion der Diensthandys[2], so kann man jedem Mitarbeiter nachweisen, zu welcher Zeit er mit welcher Geschwindigkeit durch welche Kurve gefahren ist und wann er eine Pause gemacht hat.

Verhaltenskontrolle findet statt

Dass diese technischen Möglichkeiten nicht oder nur sehr selten genutzt werden, hat vor allem zwei Gründe. Einerseits legen es die meisten Arbeitgeber gar nicht darauf an, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern derart nachzuspionieren. Zum anderen verfügen die wenigsten über Kenntnisse, um diese technischen Möglichkeiten auch – unbemerkt – zu nutzen. Aber sicher kann man sich dessen nicht sein. An zwei realen Beispielen wollen wir die Risiken verdeutlichen:

> In einem Krankenhaus greift ein Mitglied der Mitarbeitervertretung auf die Daten der digitalen OP-Dokumentation zurück, um die von zahlreichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des OP-Teams beklagten Arbeitszeitverstöße nachzuweisen. Der Arbeitgeber wertet die Zugriffsprotokolle der OP-Dokumentation aus und identifiziert darüber das Mitglied der Mitarbeitervertretung. Der Arbeitgeber beantragt beim zuständigen Kirchengericht den Ausschluss des Mitgliedes gemäß § 17 MVG.[3]

> Ein Mitarbeiter in einer anderen Einrichtung stand im Verdacht, unanständige Abbildungen per E-Mail an Kollegen weitergeleitet zu haben. Er bestreitet dies. Daraufhin lässt der Arbeitgeber die im Outlook-Exchange-Server gespeicherten Kommunikationsdaten[4] einschließlich der Inhalte auslesen und kündigt das Arbeitsverhältnis fristlos. Das Arbeitsgericht gibt der Kündigungsschutzklage statt, weil diese mittels technischer Einrichtung vorgenommene Verhaltenskontrolle ohne Beteiligung der Mitarbeitervertretung erfolgt ist.[5]

Kein Computer ohne Protokollierung

Diese Beispiele verdeutlichen, dass EDV-gestützte Systeme immer geeignet sind, Verhalten und Leistung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu überwachen. Dies liegt an dem Umstand, dass ein Rechner seine Operationen nur durchführen kann, wenn er die vollzogenen Arbeitsschritte pro-

1 Immerhin sind in Japan pflegeunterstützende Roboter sehr weit verbreitet: www.spiegel.de/gesundheit/diagnose/pflegeroboter-hightec-kameraden-fuers-alter-a-890342.html

2 Auf jedem marktüblichen Smartphone ist die hierfür erforderliche Software (App) installiert. Bei der Einrichtung der Diensthandys legt der Arbeitgeber fest, welche Funktionen genutzt werden (können). Die Arbeitnehmer können dies in der Regel nicht erkennen.

3 Gemeinsame Schlichtungsstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland, Beschluss vom 30.06.2016, 2 G S 1/2016.

4 Entsprechende Möglichkeiten bieten alle Mailserver.

5 Arbeitsgericht Braunschweig, Urteil vom 09.10.2001, 4 Ca 285/01.

›Wir sind auf dem Weg von der computerunterstützten zur computerintegrierten Arbeit‹

tokolliert und so ›erkennen kann‹, welche weitere Rechenoperation er durchzuführen hat. Die Protokollierung ist mithin konstitutives Merkmal jedes EDV-gestützten Systems. Die Systeme unterscheiden sich danach, wie lange ein solches Protokoll gespeichert bleibt und welcher Aufwand erforderlich ist, um ein Protokoll auszulesen. Vorstellbar ist, dass das Protokoll sofort gelöscht wird. In der Regel werden diese Protokolle aber längere Zeit gespeichert, vor allem, um die Wartung der Geräte zu erleichtern. Für die Mitarbeitervertretung folgt daraus die Erkenntnis: Jedes rechnergestützte Gerät ist geeignet, das Verhalten und/oder die Leistung von Arbeitnehmern zu überwachen.

Da es kaum noch technische Hilfsmittel gibt, die nicht durch einen (kleinen) Rechner[6] gesteuert werden, ergibt sich aus der Möglichkeit, die Daten aller Systeme zusammenzuführen (verstärkt durch Internet-der-Dinge-Bewegung), die Gefahr, dass von einzelnen Arbeitnehmern, von Gruppen oder von allen Arbeitnehmern minutiöse digitale Abbildungen (Profile) erzeugt werden. Wer möchte so leben und arbeiten, dass aus der Essenauswahl in der Kantine (›bezahlen mit Chip‹) Rückschlüsse auf den Lebenswandel und den Gesundheitszustand gezogen werden?

Computer verändern die Arbeitswelt

Computersysteme werden spätestens seit Anfang der 1990er-Jahre auch in sozialen Betrieben eingesetzt: Textverarbeitung, Buchhaltung, Archivierung usw. Schon diese auf einzelne Arbeitsabläufe beschränkte Digitalisierung hat die Arbeitsbedingungen nachhaltig verändert Umso mehr wird die jetzt anstehende Digitalisierungswelle unsere Arbeitswelt verändern. Denn jetzt geht es darum, die an unterschiedlichen Stellen eingesetzten Systeme zu vernetzen.

So können zum Beispiel die Daten der Pflegedokumentation sowohl für die Leistungsabrechnung mit den Krankenkassen als auch zur Stundenabrechnung der Mitarbeiter verwendet werden. Wir sind auf dem Weg von der computerunterstützten zur computerintegrierten Arbeit. Wir müssen uns von der Vorstellung verabschieden, dass diese Entwicklung nur technische Arbeitsbereiche wie Konstruktion und Produktion erreicht.

Risiken und Folgenabschätzung

Diese Entwicklung birgt mannigfaltige Risiken:

- Wir sehen uns der Möglichkeit der umfassenden und lückenlosen Verhaltens- und Leistungskontrolle ausgesetzt.
- Wir müssen Daten unvorstellbaren Ausmaßes und mit unzähligen Zugangskanälen vor dem unbefugten Zugriff Dritter sichern (Big Data).
- Wir müssen uns auf radikal veränderte Arbeitsprozesse einstellen. Immer mehr ›einfache‹, weil standardisierbare Arbeitsprozesse entfallen. Gleichzeitig wird es zu extremer Arbeitsverdichtung kommen, weil Arbeitsabläufe so gesteuert werden (können), dass ›Leerläufe‹ entfallen.
- Wir müssen mit sich drastisch verändernden Qualifikationsanforderungen rechnen. Denn es wird nicht mehr reichen, gute Pflege zu leisten. Die sichere Handhabung der elektronischen Assistenzsysteme erfordert zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten.
- Wir müssen uns auf neue Kommunikationsstrukturen einstellen. Wenn alle pflegerelevanten Daten und Informationen digital erfasst sind und überall und jederzeit (mobile Rechner – gegebenenfalls am Körper zu tragen) zur Verfügung stehen, wird man keine oder nur noch sehr eingeschränkte Übergaben machen müssen.
- Wir müssen uns auf neue Arbeitsbeziehungen in den Einrichtungen einstellen. Ein Mehr an jederzeit und überall verfügbaren Informationen erlaubt die Auflösung von stabilen Arbeitsgruppen. Jeder kann hier und dort eingesetzt werden.
- Wir müssen mit anderen Formen der Verfügbarkeit rechnen. Der Dienstplan muss nicht mehr aushängen. Bei Personalausfällen muss nicht mehr telefoniert werden. Wir wissen zum Beispiel, dass Aufträge für Programmierer,

6 Jedes handelsübliche Smartphone hat ein Vielfaches an Rechenkapazität im Verhältnis zu der, die der Apollo-Besatzung bei ihrem Mondflug zur Verfügung stand.

Werbegestalter usw. im Internet ›versteigert‹ werden. Es ist vorstellbar, Modelle des ›crowdworking‹ auch auf soziale Dienste zu übertragen.

> Wir müssen uns auf andere Formen der betrieblichen, gewerkschaftlichen und politischen Interaktion einstellen, wenn die traditionellen Arbeitsformen aufgelöst werden.

Angesichts dieser multiplen Risikolage ist es erstaunlich, wie wenig Aufmerksamkeit der EDV-technischen Veränderung sozialer Arbeit geschenkt wird. Wenn wir diese Risiken benennen, dann nicht als ›Maschinenstürmer‹. Es geht nicht vorrangig darum, sich diesen Entwicklungen entgegenzustellen – schon weil diese Entwicklung kaum aufzuhalten sein wird. An der einen oder anderen Stelle wird man aber die Frage nach der ethischen Vertretbarkeit stellen müssen, zum Beispiel wenn – wie gelegentlich in den USA – pflegegebedürftige Menschen nicht mehr gewaschen, sondern in eine Waschstraße geschoben werden. Damit ist die Frage gestellt, ob Technik als Assistenzsystem oder auch als Ersatz für menschliche Zuwendung eingesetzt werden darf.

Auf die Mitarbeitervertretungen kommt die Aufgabe zu, bei allen technischen Entwicklungen eine Folgenabschätzung vorzunehmen und zu versuchen, mit den Mitteln des Mitarbeitervertretungsrechts steuernd (schützend) einzugreifen.

Der allgemeine Auftrag der Mitarbeitervertretung

Einen ersten Ansatz für die Mitarbeitervertretung bieten die mitarbeitervertretungsrechtlichen Generalklauseln:

§ 35 MVG-EKD: Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern. Sie hat in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten.

§ 26 MAVO-Rahmenordnung: Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) (...) In ihrer Mitverantwortung für die Aufgabe der Einrichtung soll auch die Mitarbeitervertretung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Verständnis für den Auftrag der Kirche stärken und für eine gute Zusammenarbeit innerhalb der Dienstgemeinschaft eintreten.

Sowohl der katholischen als auch der evangelischen Mitarbeitervertretung ist die Mitverantwortung für den Auftrag der Einrichtung übertragen. Dies schließt die Befassung mit den ethischen Fragen des Technik-Einsatzes notwendig mit ein.

Mitbestimmung bei technischer Verhaltens- und Leistungskontrolle

Von größerer Wirksamkeit sind jedoch die der Mitarbeitervertretung zustehenden Mitbestimmungsrechte. Dazu zählt vor allem die Mitbestimmung bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die geeignet sind, Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, § 40 Buchst. j MVG.EKD beziehungsweise § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO [7].

Nicht jede Überwachung von Verhalten und Leistung ist mitbestimmungspflichtig. Manche Überwachungsformen sind unverzichtbar, damit ein Arbeitsverhältnis überhaupt abgewickelt werden kann. Dazu zählt die Erfassung der geleisteten Arbeitszeit. Und ein Vorgesetzter wird den von seiner Sekretärin geschriebenen Brief nur unterschreiben, wenn er ihn vorher gelesen und dabei auf Richtigkeit geprüft hat. Mittels technischer Einrichtungen vorgenommene Überwachung unterscheidet sich von der bloß beobachtenden Überwachung dadurch, dass

> sie lückenlos erfolgt
> sie anonym erfolgt – der Arbeitnehmer merkt die technische ›Beobachtung‹ nicht
> sie dauerhaft ist, das heißt, die Daten und Informationen unterliegen nicht der ›Gnade des Vergessens‹ und
> die so gewonnenen Daten und Informationen

7 Dem Wortlaut nach bezieht sich das Mitbestimmungsrecht auf technische Einrichtungen, die zur Verhaltens- und Leistungskontrolle bestimmt sind. Schon zu der entsprechenden Regelung in § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat das BAG festgestellt, dass es entgegen dem Wortlaut bei EDV-Anlagen allein auf die Eignung ankommt: EDV-Anlagen unterliegen dem MBR des Betriebsrates nicht erst, wenn sie Verhaltens- oder Leistungsdaten erheben oder verarbeiten. Sie sind vielmehr schon dann mitbestimmungspflichtig, wenn sie Informationen oder Daten erfassen, die für sich alleine keine Aussage über Verhalten oder Leistung der AN zulassen, die jedoch in Verbindung mit anderen Daten eine Verhaltens- oder Leistungskontrolle ermöglichen (Beschluss vom 11.03.1986, AP Nr. 14 zu § 87). Auf die subjektive Absicht des Arbeitgebers kommt es nicht an, sondern lediglich auf die objektive Eignung (Schmitz in: Eichstätter Kommentar, § 36 Rz. 81).

›Technische und damit mitbestimmungspflichtige Überwachung liegt praktisch bei jedem Einsatz von computergestützten Systemen vor.‹

auf leichte Weise mit anderen Daten verknüpft werden können, so dass viele für sich genommen harmlose Daten zu einem differenzierten Bild zusammengefügt werden können.

Technische Überwachung greift in besonderer Weise in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer ein. Zweck des Mitbestimmungsrechtes ist es, die Arbeitnehmer vor den Gefahren dieser besonderen Überwachungsmethoden zu schützen.[8] Dieses Mitbestimmungsrecht trägt in besonderer Weise zur Verwirklichung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer aus Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 1 GG bei.[9] Aus beiden Grundrechten hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung zur Volkszählung das Recht auf informationelle Selbstbestimmung entwickelt.[10]

Technische und damit mitbestimmungspflichtige Überwachung liegt praktisch bei jedem Einsatz von computergestützten Systemen vor. Denn gerade in datensensiblen Bereichen (Krankenakte, Leistungsabrechnung usw.) ist es unverzichtbar, den Zugriff auf das jeweilige System zu regulieren (wer darf?) und auch zu dokumentieren. Man kann deshalb unterscheiden zwischen den sogenannten Inhaltsdaten (Diagnosen, medizinische Messdaten) und den Betriebsdaten (log-in/log-out-Zeiten, wer hat wann zugegriffen und welche Daten verändert usw.). Der Schutz der Inhaltsdaten ist vorrangig ein Datensicherheits- und Datenschutzproblem. Aus Arbeitnehmersicht sind die Betriebsdaten oft weit kritischer zu beurteilen.

Technische Überwachung ist dann mitbestimmungspflichtig, wenn daraus Daten und Informationen gewonnen werden können, die auf einzelne Arbeitnehmer beziehbar sind. Jedoch wird das Mitbestimmungsrecht auch dann ausgelöst, wenn die Daten nicht auf einzelne Arbeitnehmer, sondern nur auf Gruppen beziehbar sind, sofern dadurch auf die zu dieser Gruppe gehörenden Arbeitnehmer ein Verhaltens- oder Leistungsdruck ausgeübt wird.

Es ist auch nicht erforderlich, dass die erfassten-Daten für sich schon Aussagen über Verhalten und Leistung erlauben. Es genügt, wenn die Daten und Informationen durch andere Erkenntnisquellen Arbeitnehmern zugeordnet werden können. Häufig geben Dienst- und Einsatzpläne Auskunft darüber, wer als Nutzer/Bediener in Betracht kommt.

Dienstvereinbarungen

In Wahrnehmung ihres Mitbestimmungsrechts wird die Mitarbeitervertretung weniger den Einsatz solcher Einrichtungen verhindern können (wollen) als Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer zu treffen. Hierzu schließt sie sinnvollerweise Dienstvereinbarungen. In einer solchen Dienstvereinbarung sind mindestens folgende Aspekte zu regeln:

- Datensparsamkeit: Nur solche Daten sollen erfasst und gespeichert werden, die unverzichtbar sind
- Datenminimierung: Daten werden zum frühestmöglichen Zeitpunkt gelöscht
- Zweckbindung: Wofür werden die Daten erfasst und verarbeitet, und wofür dürfen sie verwendet werden?
- Verwendungsausschluss: Für welche Zwecke dürfen weder die Daten noch die daraus gewonnenen Informationen verwendet werden?
- Berechtigungskonzept: Wer darf auf welche Daten zugreifen, sie verändern beziehungsweise verarbeiten?
- Zugriffssicherheit: Wie kann sichergestellt werden, dass andere als die im Berechtigungskonzept genannten Personen tatsächlich nicht zugreifen können (Qualität von Passwörtern und elektronischen Identifizierungsmöglichkeiten)?
- Zugriffsprotokollierung: Wer hat wann auf welche arbeitnehmerrelevanten Daten und Informationen zugegriffen?

Die Verwendung von Daten und Informationen für arbeitsrechtliche Zwecke sollte ausgeschlossen werden. Selbstverständlich ist jeder Arbeitgeber berechtigt, auf Pflichtverstöße von Arbeitnehmern zu reagieren, auch mit Abmahnungen und Kündigungen. Das haben Arbeitgeber immer schon getan. Deshalb gibt es überhaupt kein Erfordernis, zusätzliche Überwachungsmöglichkeiten zu schaffen. Eine Dienstvereinbarung kann daher folgende Regelung enthalten:

8 BAG, Beschluss vom 30.08.1995, AP Nr. 29 zu § 87 BetrVG.
9 Art. 1 Abs. 1 GG: Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt. Art 2. Abs. 1 GG: Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.
10 BVerfGE 65, S. 1 ff.

> Die durch diese technische Einrichtung erzeugten, gespeicherten oder verarbeiteten Daten und daraus abgeleitete Informationen dürfen nicht für arbeitsrechtliche Zwecke verwendet werden. Sie unterliegen insofern einem Beweisverwertungsverbot.[11]

In vielen Dienstvereinbarungen findet man Klauseln, nach denen die Daten verwendet werden dürfen (Auslesen von Daten), wenn der Verdacht einer Straftat vorliegt. Es scheint spontan einleuchtend, dass Straftaten aufgeklärt werden müssen. Dem entgegen ist von solchen Klauseln dringend abzuraten. Es gibt dafür schlicht kein Erfordernis. Eine solche Klausel ist nur ein Einfallstor für weitere Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer. Die Aufklärung von Straftaten ist Sache der Strafverfolgungsbehörden. Diese sind – anders als Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung – fachlich in der Lage, darüber zu befinden, ob ein Verdacht besteht. Und vieles, was Arbeitgeber als Straftat ansehen, ist gar nicht strafbar. Wer kennt zum Beispiel den Unterschied zwischen einer straffreien schriftlichen Lüge (falscher Eintrag in der Pflegedokumentation) und einer Urkundenfälschung (Veränderung eines Eintrages)?

Jeder Mitarbeitervertretung ist dringend anzuraten, eine solche Dienstvereinbarung nur mit entsprechender sachverständiger Unterstützung von außen zu führen.

Mitbestimmung bei der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden (§ 40 Buchst. h MVG-EKD)

Der Einsatz von EDV-gestützten technischen Einrichtungen kann zur Einführung einer grundlegend neuen Arbeitsmethode führen. So war die Umstellung von der Schreibmaschine zur elektronischen Textverarbeitung eine solche grundlegende Umstellung. Das Update auf eine neue Version eines Office-Produktes wird in der Regel keine grundlegende Umstellung zur Folge haben. Die Umstellung auf ein Spracherkennungssystem für die Erstellung von Arztbriefen oder sonstiger Korrespondenz stellt grundlegend neue Anforderungen. Das gilt sowohl für die Diktanten als auch für die Korrekturkräfte.

Eine grundlegend neue Arbeitsmethode kann auch in neuen Formen der innerbetrieblichen Kommunikation liegen. Das wäre zum Beispiel der Fall, wenn die ärztliche/pflegerische Fallbesprechung durch eine Videokonferenz oder eine Web-Konferenz (Mitarbeiter sitzen an unterschiedlichen Rechnern und betrachten die gleiche Darstellung auf dem Bildschirm – zum Beispiel TeamViewer, Go-to-meeting, Skype vor Business) ersetzt wird.

Mitbestimmung bei Grundsätzen der Arbeitsplatzgestaltung (§ 40 Buchst. g MVG-EKD)

Häufig wird die Einführung neuer technischer Einrichtungen auch mit einer grundsätzlichen Änderung der Arbeitsplatzgestaltung einhergehen. Hier ist zu beachten, dass ein Mitbestimmungsrecht dann besteht, wenn nicht ein einzelner Arbeitsplatz neu gestaltet wird, sondern Regeln aufgestellt werden, die für eine Mehrzahl von Arbeitsplätzen gelten. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn die Pflegekräfte einer Sozialstation mit mobilen Datenerfassungsgeräten (MDAs) ausgestattet werden. Gerade bei der Gestaltung der Arbeitsplätze durch technische Einrichtungen können die besonderen Belange von Menschen mit Behinderung betroffen sein (zum Beispiel: Können Sehbehinderte das Datenerfassungsgerät überhaupt lesen?). Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten ist deshalb zwingend einzubeziehen.

11 Aus der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung (vgl. § 38 Abs. 1 Satz 2 MVG.EKD) folgt die Unzulässigkeit der Verwendung als Beweismittel, BAG, Beschluss vom 29.10.1997, AP Nr. 27 zu § 611 BGB.

›Ob neue technische Einrichtungen zur Gesundheitsgefährdung führen, hat der Arbeitgeber im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG zu ermitteln.‹

Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung (§ 40 Buchst. i MVG-EKD)

Der Einsatz technischer Geräte kostet Geld. Er lohnt sich nur, wenn damit effizienter gearbeitet werden kann. Effizienz bedeutet, dass weniger (zu bezahlende) Arbeitszeit für den gleichen Arbeitserfolg aufgewendet werden muss. Nicht immer trägt der Einsatz von Technik zu einer Entlastung der Arbeitnehmer bei. Fährt die Pflegekraft einer Sozialstation statt mit dem Fahrrad mit dem Auto, dann verkürzt sie die Fahrtzeiten und kann mehr Pflegen durchführen. Sie ist zwar körperlich entlastet, wird aber gleichwohl eine hohe Arbeitsverdichtung empfinden. Hier soll das Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung helfen. Allerdings ist dies in der Praxis oft ein stumpfes Schwert. Eine Hebung der Arbeitsleistung ist dann anzunehmen, wenn ein Arbeitnehmer in gleicher Zeit mehr persönliche Leistung erbringen muss. Das ist einfach festzustellen bei Arbeitern am Band, deren Geschwindigkeit erhöht wird. Bei komplexeren Arbeitsprozessen gibt es meist sowohl eine Mehrbelastung als auch eine Entlastung: So hat eine Schreibkraft auf einer mechanischen Schreibmaschine ca. 30.000 Anschläge pro Tag geschafft. Mit einem Textverarbeitungsprogramm sind es deutlich mehr als 50.000. Der mechanischen Entlastung steht eine Steigerung der geistigen Anstrengung gegenüber.

Will die Mitarbeitervertretung insoweit ein Mitbestimmungsrecht geltend machen, so muss sie die Arbeitsleistung vor der Maßnahme mit derjenigen nach Durchführung der Maßnahme vergleichen. Da die Mitarbeitervertretung in der Regel erst nach Durchführung der Maßnahme auf die Veränderung aufmerksam wird, kommt sie mit ihrem Bemühen, den alten Zustand zu dokumentieren, meist zu spät.

Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG – Initiativrecht der MAV

Arbeitsmethoden und die Arbeitsbelastung haben erheblichen Einfluss auf die Gesundheit der Arbeitnehmer. Es liegt auf der Hand, dass die Einführung weiterer technischer Einrichtungen sowohl zu Verbesserung als auch der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führen kann. EDV-gestützte technischen Einrichtungen führen oft zu einer Veränderung der psychischen Belastung (Bildschirmarbeit, stärkere Taktung der Arbeit, mehr Reize usw.). Ob neue technische Einrichtungen zur Gesundheitsgefährdung führen, hat der Arbeitgeber im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG zu ermitteln. Hierbei handelt es sich um eine Maßnahme des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung. Denn bereits durch die Identifizierung von Gefahren werden Arbeitnehmer in die Lage versetzt, Eigensicherung zu betreiben. Solche Maßnahmen unterliegen dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung. Die Mitarbeitervertretung hat daher über die Art und Weise mitzubestimmen, in der die Gefährdungsbeurteilung erstellt wird. Im Hinblick auf die Ermittlung der psychischen Belastungen (die bei EDV-Einsatz oft im Vordergrund stehen) empfiehlt die Berufsgenossenschaft die sogenannte moderierte Personalbefragung.

Führt der Arbeitgeber eine solche Gefährdungsbeurteilung (trotz Aufforderung durch die MAV) nicht durch, kann diese den Arbeitgeber durch einen Initiativantrag hierzu verpflichten. Regelmäßig kann sich die MAV mit einem Initiativantrag nicht durchsetzen, weil das Kirchengericht im Streitfall nur die Aufgabe hat, festzustellen, ob die Weigerung der Dienststellenleitung rechtswidrig ist. Die MAV kann daher eine Maßnahme nur dann erzwingen, wenn der Arbeitgeber rechtlich zu deren Durchführung verpflichtet ist. Und genau das ist nach § 5 ArbSchG der Fall: Der Arbeitgeber muss die Gefährdungsanalyse durchführen. Und wenn sich die Umstände, unter denen die Arbeit zu verrichten ist, maßgeblich ändern, ist eine erneute Beurteilung durchzuführen.

Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung

Wie immer gilt auch hier, dass die Mitarbeitervertretung ihre Aufgaben nur dann wahrnehmen kann, wenn sie entsprechend informiert ist. Das Gesetz sieht deshalb vor, dass die MAV rechtzeitig und umfassend zu unterrichten ist (§ 34 Abs. 1 MVG.EKD, § 27 Abs. 1 MAVO). Dieser Unterrichtungsanspruch setzt nicht voraus, dass der MAV auch ein Mitbestimmungsrecht zusteht. Nur dann, wenn offenkundig ist, dass der Mitarbeitervertretung kein Mitbestimmungsrecht zustehen kann und auch keine sonstige Aufgabe der Mitarbeitervertretung vorliegt, ist ein Informationsanspruch ausgeschlossen. Ein Informationsanspruch besteht insbesondere dann, wenn es für die Mitarbeitervertretung zu prüfen gilt, ob ein Mitbestimmungsrecht gegeben ist. Davon ist beim Einsatz von rechnergestützten technischen Einrichtungen stets auszugehen. Die Mitarbeitervertretung ist deshalb wohlberaten, bei Abschluss einer Dienstvereinbarung über den Einsatz einer technischen Einrichtung festzulegen, dass sie bei Änderungen, Erweiterungen oder der Einführung weiterer Einrichtungen unaufgefordert unterrichtet wird. Im Übrigen tut die Mitarbeitervertretung gut daran, sich regelmäßig im Betrieb umzusehen, mit Kolleginnen und Kollegen auf den einzelnen Arbeitsbereichen zu sprechen (Aufsuchen am Arbeitsplatz), um auf diese Weise Informationen über technische Veränderungen zu bekommen. Nicht selten lassen sich aus Sekundärhinweisen Rückschlüsse auf Veränderungen ziehen (neue Verkabelung, Schulungen der Mitarbeiter, Auftauchen von Technikern ...). Dies wird allerdings immer schwieriger, weil Veränderungen der (sichtbaren) Hardware kaum noch Bedeutung haben. Solange die Mitarbeitervertretungen nicht mit Unterstützung von Sachverständigen Einblick in die Systemarchitektur haben, bleibt nur die Möglichkeit, die Anwendung im Betrieb im Blick zu haben – stets verbunden mit der kritischen Frage: Wo haben die jetzt diese Information her?

Mitbestimmung bei Regelung von Ordnung und Verhalten im Betrieb (§ 40 Buchst. k MVG-EKD)

Der Umgang mit technischen Einrichtungen bedarf häufig einer Regelung: Sind private Telefongespräche erlaubt? Darf der Internetzugang für private Zwecke genutzt werden? Solche Regeln unterliegen dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung, weil sie als Ordnung des Verhaltens im Betrieb zu qualifizieren sind.

Datenschutz und Datensicherheit

Digitalisierung führt zwangsläufig zu mehr Daten, die vor Verlust und unberechtigtem Zugriff zu schützen sind. Die Datensicherung ist eine Aufgabe des Arbeitgebers. Die Mitarbeitervertretung ist hierbei nur dann beteiligt, wenn durch Maßnahmen der Datensicherung wiederum Verhaltens- oder Leistungsdaten erzeugt, gespeichert oder verarbeitet werden (Wer hat wann das Band zur Datensicherung gewechselt?).

Die Überwachung des Datenschutzes ist primär Aufgabe des betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Dessen Aufgaben richten sich einerseits nach kirchlichem Datenschutzrecht (DSG.EKD). Soweit es sich um eine diakonische Einrichtung des privaten Rechts handelt (Verein, GmbH, Aktiengesellschaft, Stiftung des privaten Rechts), unterliegt sie auch dem Bundesdatenschutzgesetz. Für soziale Einrichtungen wiegen aber die berufsrechtlichen Verschwiegenheitsverpflichtungen (Schweigepflicht als Arzt, Seelsorger [Beichtgeheimnis], Sozialpädagoge, Psychologe usw.) und die sozialrechtlichen Geheimhaltungsvorschriften in der Regel so schwer, dass die Anforderung des Datenschutzrechtes übererfüllt werden.

Zusätzliche Anforderungen kommen mit Wirkung zum 25. Mai 2018 auf die Einrichtungen zu, wenn die EU-Datenschutzgrundverordnung vollständig in Kraft tritt. Diese erlegt den ›Verantwortlichen‹ umfängliche Dokumentationspflichten auf.

Dennoch: leichtfertiger Umgang

Unbeschadet des insgesamt hohen Datenschutzniveaus in sozialen Einrichtungen ist ein teilweise erschreckend sorgloser Umgang mit Daten zu beobachten. So werden Dienstpläne (mit Namen der MitarbeiterInnen) unverschlüsselt per E-Mail oder per WhatsApp verschickt. Und genauso lässig werden Röntgen- und MRT-Bilder per E-Mail verschickt, damit der (Ober-)Arzt im Hintergrund einen Blick darauf werfen kann. Dabei sind Verschlüsselungsprogramme leicht zu bekommen und ebenso leicht zu bedienen, zum Beispiel pretty good privacy.

Datenschutz ist nur eine Aufgabe der Mitarbeitervertretung, wenn es um Daten der Arbeitnehmer geht (digitale Personalakte, Arbeitszeitaufzeichnungen ...). Denn insoweit hat die Mitarbeitervertretung die Einhaltung von arbeitsrechtlichen und sonstigen Vorschriften zu überwachen.

Und die Mitarbeitervertretung sollte daran denken, dass die Anforderungen des Datenschutzes nicht an der Tür zum MAV-Büro enden.

Fazit

Die Handlungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretung sind so vielfältig wie die Auswirkungen der Digitalisierung. Dies sollte eine Mitarbeitervertretung jedoch nicht verwirren. Denn es ist für die Mitarbeitervertretung nicht schwer, ihre Handlungsschwerpunkte zu bestimmen. Denn sie braucht nur die einzelnen Maßnahmen daraufhin zu bewerten, welche Folgen sich daraus für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergeben (können). Und mit den so identifizierten Risiken setzt sich die Mitarbeitervertretung dann im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte auseinander. Und es ist allemal sinnvoll, dass sich die Mitarbeitervertretung von außen sachverständige Unterstützung holt.

Bernhard Baumann-Czichon

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Bremen

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

Thema
Kompakt

Informationsrechte der MAV vs. Datenschutz?

Die Mitarbeitervertretung hat gemäß § 34 MVG-EKD einen Anspruch darauf, zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend informiert zu werden. Schon so mancher Arbeitgeber hat der Mitarbeitervertretung, wenn sie dieses Recht geltend macht, Belange des Datenschutzes entgegengehalten und behauptet, er dürfe die Informationen daher nicht an die Mitarbeitervertretung weitergeben. Es gibt jedoch nur einige wenige Fälle, in denen das tatsächlich stimmt.

§ 34 MVG-EKD kennt nur zwei Einschränkungen des Informationsrechtes, diese beziehen sich auf Personalakten (nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person) und dienstliche Beurteilungen (nur auf Verlangen der Beurteilten). Wenn es in § 34 Abs. 3 MVG-EKD heißt, dass der Mitarbeitervertretung die erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen sind, bedeutet dies, dass diese der Mitarbeitervertretung auszuhändigen sind.

Als Grundlagen für datenschutzrechtliche Bedenken kämen das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) oder – im kirchlichen Bereich – das Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland in Frage. Die Vorschriften dieser Gesetze stehen der Weitergabe von Informationen an die Mitarbeitervertretung aus mehreren Gründen nicht entgegen:

1. Bei der Weitergabe von Informationen an die Mitarbeitervertretung handelt es sich schon nicht um Verarbeitung (Verarbeiten ist das Speichern, Verändern, Übermitteln, Sperren und Löschen personenbezogener Daten) von Daten, weil die Mitarbeitervertretung als Teil der Dienststelle im Sinne des DSG-EKD und damit der verantwortlichen Stelle im Sinne von § 2 Abs. 8 DSG-EKD anzusehen ist.

2. Selbst wenn man davon ausgehen würde, dass es sich um die Verarbeitung von Daten handelt, wäre sie zulässig, weil eine andere Rechtsvorschrift (§ 34 MVG-EKD) dies erlaubt.

3. Sogar wenn in der Informationsweiterleitung an die Mitarbeitervertretung eine Datenübermittlung an eine (andere) kirchliche Stelle gesehen würde, wäre dies gestattet, weil es zur Erfüllung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich ist. (§ 5 Abs. 1 DSG-EKD: Das Speichern, Verändern oder Nutzen personenbezogener Daten ist zulässig, wenn es zur Erfüllung der in der Zuständigkeit der verantwortlichen kirchlichen Stelle liegenden Aufgabe erforderlich ist und es für die Zwecke erfolgt, für die die Daten erhoben worden sind.)

Inhaltlich ist die Grenze der Informationspflicht nach ständiger Rechtsprechung des KGH-EKD dort erreicht, wo mitarbeitervertretungsrechtliche Beteiligungsrechte offenkundig auszuschließen sind. Andersherum formuliert ist der Unterrichtungsanspruch gegeben, wenn die Mitarbeitervertretung die begehrte Unterrichtung benötigt, um zumindest prüfen zu können, ob sich für sie Aufgaben im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechts ergeben und ob sie zur Wahrnehmung einer solchen Aufgabe tätig werden muss.

In folgenden Fällen ist das Informationsrecht der Mitarbeitervertretung gerichtlich bestätigt worden (Beispielsfälle, keine abschließende Auflistung):
> Tätigkeit von Angestellten von Fremdfirmen im Betrieb > Art und Dauer einer vorgesehenen Beschäftigung sowie die beabsichtigte Eingruppierung > Personalentscheidungen (Umsetzungen, Kündigungen, Änderung der Arbeitszeit, Einsatz von Aushilfen und Praktikanten, Sonderurlaub, Elternzeit usw.) > Gleitzeitkonten und Zeiterfassungskarten sowie monatliche Aufstellung über erfasste Anwesenheits- und bezahlte Arbeitszeiten > Bruttolohnlisten (alle 6 Monate) > Benennung von Mitarbeitern, die besonderen Schutzgesetzen unterliegen (z. B. Schwerbehinderte, Jugendliche, Schwangere) > Krankenfehltagelisten > gültiger Stellenplan und vierteljährlich ein Stellenbesetzungsplan bzw. die Informationen, die nach den betrieblichen Gegebenheiten den Stellenplan und den Stellenbesetzungsplan ersetzen.

Auf dem Weg zum gläsernen Menschen – Digitalisierung im Gesundheitswesen

HENRIKE BUSSE UND NORA WÖLFL

Wer denkt, dass viele der enormen Möglichkeiten von Digitalisierung im Gesundheitsbereich nur Zukunftsmusik sind, liegt falsch. Tatsächlich wird in einigen Einrichtungen bereits sehr konkret an der Digitalisierung gearbeitet. Die Autorinnen wollen einen allgemeinen Einblick in das komplexe Thema der Entwicklung der Digitalisierung im Gesundheitswesen geben und diese anhand einiger Beispiele konkreter untersuchen.

Ebenso wie es beinahe unzählig viele Chancen und Möglichkeiten (nicht nur) im Gesundheitswesen durch die Digitalisierung gibt, sind auch die Risiken vielzählig. Die Aspekte der Datensicherheit und des Datenschutzes, ethische Fragestellungen, Mitarbeiterinteressen (mögliche Leistungskontrolle durch die Technologien und schließlich die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung bei Einführung neuer Technologien in der Einrichtung sind zu beachten.

Der Fantasie sind keine Grenzen gesetzt. Der Einsatz digitaler Technik hat auch im Gesundheitswesen bereits viele Anwendungsbereiche und wird ganz sicher weiter fortschreiten. Einige Beispiele sind:

> digitale Sprechstunde mit dem Arzt oder Psychotherapeuten
> Gesundheits-Apps und Wearables wie Fitnessarmbänder
> Einsatz von Virtual-Reality-Technologie zum Beispiel für Bewegungsmotivation für Heimbewohner
> humanoide Roboter in der Pflege
> assistive Technik in stationären Einrichtungen / assisted living zu Hause
> internetgestützte Therapie in der Suchtberatung
> Pflegebett 4.0
> mobiles case-management
> smart services im Krankenhaus
> Unterstützung für pflegende Angehörige per Internet

Wenn man die Entwicklung des digitalen Gesundheitsmarktes betrachtet, scheint neben der klassischen Telemedizin und Gesundheits-Apps fürs Smartphone ein Schwerpunkt auf der Entwicklung von ›smarten‹ und vernetzten Gegenständen zu liegen. Das Pflegebett der Zukunft ist nicht mehr nur höhenverstellbar, sondern kann erkennen, ob jemand darin liegt, Alarm schlagen, sollte dies nicht der Fall sein, kann die Bewegungen des Patienten ständig überwachen, feststellen, ob sich Feuchtigkeit im Bett befindet usw. Unter dem Oberbegriff ›assistive Technik‹ werden sowohl für stationäre Einrichtungen als auch für die heimische Pflege

unterschiedlichste Systeme entwickelt, die ein selbstbestimmtes Leben beeinträchtigter Menschen unterstützen sollen. In der ›intelligenten‹ Küche stehen Geräte wie Herd und Kühlschrank zur Verfügung, die ›mitdenken‹, zum Beispiel beim Kochen zu den einzelnen Schritten anleiten oder bemerken, wenn ein Einkauf notwendig wird. Ebenso wird an ›intelligenten‹ Fußböden und Türen geforscht und entwickelt, die überwachen und berichten können, wer auf ihnen oder durch sie geht. Virtuelle Assistenten können über einen Bildschirm kommunizieren und zum Beispiel an Termine erinnern, aber auch die Stimmung des Patienten abfragen und diese emotional begleiten. Eine schwedische Studie hat sehr gute Erfahrungen mit der internetbasierten Unterstützung von pflegenden Angehörigen in ländlichen Gegenden gezeigt: Im Vergleich zur ›konventionellen‹ Unterstützung durch Beratung, Information und Gruppentreffen konnte die digitale Unterstützung in Sachen Flexibilität und Erreichbarkeit punkten und die Qualität des Alltags insgesamt deutlich verbessern .

Zumindest in Europa noch Zukunftsmusik sind humanoide Roboter, die in der Pflege eingesetzt werden. In Japan allerdings, wo der demografische Wandel noch deutlicher als hierzulande zu Tage tritt (26 % der japanischen Bevölkerung sind älter als 65 Jahre; in Deutschland sind es zurzeit 17,3 %) ist die Entwicklung von Pflegerobotern weiter vorangeschritten. So gibt es bereits seit 2013 einen sprechenden Roboter mit beweglichem Arm, der über ein Tablet gesteuert wird und in der Lage ist, einem bettlägrigen Patienten einen Gegenstand zu bringen, eine Tür zu öffnen und Vorhänge auf- und zuzuziehen, und der in einigen medizinischen Einrichtungen eingesetzt wird. Es gibt außerdem Forschungsprojekte, die Roboter entwickeln, die selbstständig Medikamente verteilen, sowie externe anatomische Stützroboter (Exoskelette), die bei Einschränkungen die Motorik von Patienten unterstützen. Auch ›emotionale Roboter‹ in Form von Stofftieren zur Behandlung von Kognitions- und Verhaltensstörungen sind auf dem Markt zu finden. Diese sollen eine Beziehung zum Patienten entwickeln und Linderung bei Demenz, Angst und Isolation bringen.

Das ›Internet der Dinge‹ mit vernetzten Gegenständen, die online sind und Informationen abrufen und verarbeiten, ohne dass sie darauf angewiesen sind, dass ein Mensch die Informationen eingibt, hat hier einen großen Anwendungsbereich.

Auch in Krankenhäusern schreitet die Digitalisierung ständig voran. Mit der digitalen Patientenakte und der elektronischen Pflegeprozessplanung seien nur zwei Beispiele genannt. Am Beispiel des Agaplesionkonzerns ist auf den kommenden Seiten aufgeführt, wie weit die Digitalisierung dort bereits fortgeschritten ist.

Der ›Vordenker Award der Gesundheitswirtschaft‹ geht dieses Jahr an den Vorstandsvorsitzenden des christlichen Gesundheitskonzerns Agaplesion, Dr. Markus Horneber, der die Digitalisierung im Konzern maßgeblich vorantreibt. Die Zielstellung des Konzerns ist es, das gesamte inkorporierte Wissen vollständig zu digitalisieren. Ziel ist die Nutzung des gesamten Datenbestandes für Diagnostik, Behandlung und Leistungserbringung. Der Konzern hofft hierdurch auch auf verbesserte Information und Kommunikation zwischen Patient, Arzt, Pflege- und Therapeutenteam. Für die Digitalisierung wurden Investitionen in Höhe von über 300 Mio. Euro von 2016 bis 2018 mit Schwerpunkt in Richtung Digitalstrategie und IT-Infrastruktur beschlossen.

Wie sieht also die Digitalisierung bei Agaplesion aus?

> Erstes und großes konkretes Ziel des Gesundheitskonzerns ist die flächendeckende Etablierung der digitalen und mobilen Patientenakte bis Ende 2017. Auf lange Sicht sollen in die digitale Patientenakte auch externe Patientendaten (Wearables, vorangegangene Befunde Externer etc.) integriert werden, so dass ein digitaler Zugriff auf alle vorhandenen Daten erfolgen kann.
> Ergänzend hierzu soll es flächendeckend eine elektronische Pflegeprozessplanung bis Ende

2017 geben. Die Vorbereitung der IT-gestützten Pflegeplanung erfolgt bereits seit zwei Jahren.
> Die Bilddokumentation in der Radiologie, Sonographie, Endoskopie, EKG und Echokardiographie soll ausschließlich digital erfolgen. Die Bildverarbeitung soll komplett digitalisiert werden, um Fehlbelichtungen und Wiederholungen weitgehend vermeidbar zu machen und eine schnelle Verfügbarkeit zu gewährleisten. Bildbearbeitung, -vergrößerung, -vermessung ist so möglich.
> Es soll eine Einbeziehung der Patienten in das Krankenhausinformationssystem erfolgen, beispielsweise durch die Möglichkeit der Eingabe von Bestellungen in den Bildschirm oder das Einholen weiterer Informationen über Diagnose und Therapien.
> Es soll Online-Sprechstunden geben.
> Eine Online-Terminvergabe soll die Organisation erleichtern.
> Assistierende Roboter sollen eingesetzt werden.

Hierbei handelt es sich nicht lediglich um bloße Theorie, sondern in einigen Einrichtungen werden bereits Teile der geplanten Digitalisierung umgesetzt:
> So wird die digitale mobile Patientenakte in Rotenburg bereits genutzt, und die Einrichtung beteiligt sich an der Weiterentwicklung eines Programms zur mobilen Patientendokumentation: Mit 250 iPads können alle Patienteninformationen abgerufen und Leistungsanforderungen erteilt werden.
> In Wuppertal arbeitet die Intensivstation mit einem Patientendaten-Managementsystem komplett papierlos: Es erfolgt ein Monitoring am Bett, die Speicherung, die Zusammenführung und automatische Übertragung in die Dokumentation komplett digital.
> Es erfolgte bereits eine Einführung von PPRO (Pflegeprozessplanung des Krankenhausinformationssystems Orbis) als Pilot in Hamburg, Darmstadt und Frankfurt, bis Ende 2017 soll dann die flächendeckende Einführung erfolgen.
> Bereits vorhanden ist ein neues IT-gestütztes Pflegedokumentationsmodell ›Einführung des Strukturmodells zur Entbürokratisierung der Pflegedokumentation‹ (Ein-STEP) – es betrifft die Pflegeplanung und Dokumentationsprozesse.
> Im MVZ-Darmstadt findet bereits eine Online-Terminvergabe statt, es werden Online-Rezepte erstellt, und es wird in Bad Pyrmont an einer Lösung (zum Beispiel einem Add-In für das Arztinformationssystem) gearbeitet, mit dem Ziel, die komplexe Terminvergabe im Krankenhaus ebenfalls digital zu steuern.
> In Holzminden existiert eine Online-Sprechstunde mit Tool, allerdings stellen sich hier noch Probleme, wie etwa Fragen der Haftung und Abrechenbarkeit.
> In Frankfurt finden Tests möglicher Anwendungsfelder für Robotik statt, so im Hol- und Bringdienst, in der Navigation (Begleitung) innerhalb des Gebäudes, zur Unterstützung beim Skypen als Telepräsenzroboter und bei der Unterstützung von Transporten.

Und es gibt noch weitere Digitalisierungsprozesse im Konzern:
> In Mittelhessen wird die automatische Erstellung von Patientenbriefen (›Übersetzung‹ des Entlassungs-/Arztbriefes in eine für den Patienten verständliche Sprache) getestet.
> Im Logistikzentrum und im Servicebereich Reinigung und Catering des Konzerns existieren weitgehende Digitalisierungen: Es wird Software eingesetzt, die es ermöglicht, dass Rechnungen digital verarbeitet werden und die Bereiche papierlos arbeiten können.
> Das Logistikzentrum arbeitet darüber hinaus noch weitergehend digital mit der ›Mobile Datenverarbeitung im Krankenhaus‹ (MobiDiK): Es handelt sich hierbei um ein Barcode-System, es findet eine lückenlose Verknüpfung der Standortinformationen von Barcodes an Waren, Bereichen, Transportbehältern, Regalen, Chargen und verschiedenen Transportwagen statt, so dass die Ware ab Ankunft im Zentrum bis zur

Anlieferung in der Einrichtung verfolgt werden kann.

> Auch findet eine Digitalisierung im Bereich der Berufskleidung statt: Der Konzern setzt inzwischen auch digitalisierte Berufskleidungsautomaten (vollautomatisches Kleidungsausgabesystem) ein: Die Wäschestücke hängen auf Transportbahnen und sind mit Chips markiert, die die Anlage lesen kann. Wenn die Mitarbeiter ihren Mitarbeiterausweis ans Ausgabeterminal halten, bekommen sie ihre Kleidung ausgehändigt.

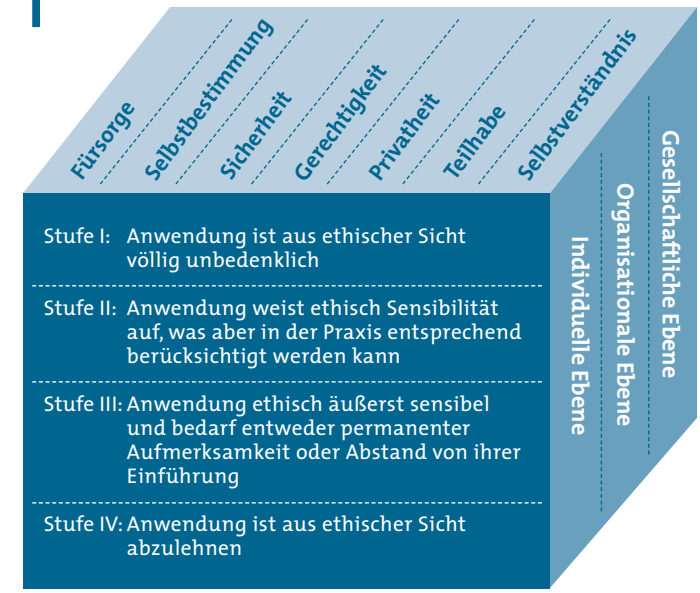
> Außerdem arbeitet der Konzern an einem E-Learning-Tool für die Mitarbeiter: Fort- und Weiterbildungen für Mitarbeiter sollen mit einem E-Learning-Tool als Ergänzung zur regulären Präsenzfortbildung etabliert werden, um Präsenzfortbildungen zu verkürzen und modulare Weiterbildungen zu ermöglichen.

Die Digitalisierung im Gesundheitswesen umfasst viele Aspekte und schreitet rasant voran, wie ein Blick auf den Agaplesionkonzern zeigt. Der Konzern erhofft sich dadurch Wettbewerbsvorteile. Ob dieses erklärte Ziel erreicht wird und welche Nachteile die Digitalisierung mit sich bringen wird, bleibt abzuwarten.

Bei der Entwicklung und Anwendung von assistierenden Anwendungen in der Pflege wirft deren Einsatz eine Vielzahl von Fragen rechtlicher, ökonomischer, sozialer und moralischer Natur auf. Abhängig davon, wo die Anwendungen sich befinden (in der häuslichen Umgebung, am Körper und implantiert im Körper) und wie invasiv sie eingreifen (Überwachung, Kontrolle und Steuerung von Vitalparametern), stellen sich Fragen danach, wie die Anwendung der Technologien ethisch zu bewerten sind.

Für die Reflexion dieser Fragen wurde das MEESTAR-Modell entwickelt. Dies soll durch eine Strukturierung der sich stellenden Fragen erleichtern, eine ethische Bewertung wird durchgeführt. Hierfür wird auf einer Ebene überprüft, inwiefern

MEESTAR-Modell



ethische Aspekte berührt sind und welche der sieben Dimensionen der ethischen Bewertung betroffen sind. Auf einer weiteren Ebene befinden sich vier Stufen, mit denen der Grad ethischer Bedenklichkeit festgestellt wird. Schließlich dient eine Ebene der Unterscheidung der jeweiligen Perspektive – so wird zum Beispiel ein Nutzer die Dinge anders beurteilen als ein Entwickler. Diese unterschiedlichen Perspektiven sollen offengelegt werden; dadurch soll erreicht werden, dass alle Beachtung finden.

Im Rahmen einer Begleitstudie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zu altersgerechten Assistenzsystemen sind – unter anderem mit Hilfe des MEESTAR-Modells – Leitlinien entwickelt worden, die Entwickler, Anbieter und Nutzer der Technologien sensibilisieren sollen. Diese Leitlinien sind dem Abschlussbericht zu oben genannter Studie zu entnehmen, der unter www.ttn-institut.de/sites/www.ttn-institut.de/files/Abschlussbericht Ethische Fragen im Bereich altersgerechter Assistenzsysteme.pdf einsehbar ist. Ganz kurz gefasst sind die zu beachtenden Aspekte: Selbstbestimmung, Eingeschränkte Selbstbestimmung, Teilhabe, Gerechtigkeit, Sicherheit, Privatheit, Datenschutz, Aufklärung und informationelle Selbstbestimmung, Haftung, Altersbilder, Vermeiden von Diskriminierung und Normierung, Anwendungsfreundlichkeit, Vertragsbestimmungen, Qualifizierung und Weiterbildung sowie

Verantwortung und bestmögliche Unterstützung durch Technik.

Aus dieser Vielzahl der zu beachtenden Gesichtspunkte soll hier der Datenschutz noch etwas genauer betrachtet werden, wenn auch die Komplexität des Themas es nur erlaubt, einige Fragen anzusprechen, die sich ergeben.

Immer, wenn Daten erhoben und gar versendet werden, wie es für eine Vernetzung erforderlich ist, erlauben diese Daten Rückschlüsse über Besitzer und Nutzer der Technologie und gegebenenfalls auch über die mit der Technologie befassten Arbeitnehmer. Der Einzelne kann keinen Überblick über die ihn betreffenden Informationen behalten. Das ist schon immer dann problematisch, wenn die Technologie bewusst und freiwillig angewandt wird, zum Beispiel bei Fitnessarmbändern oder Smart Watches. Besonders sensibel ist es jedoch, wenn jemand der Technologie ausgesetzt ist, ohne dass er sich dagegen entscheiden könnte: zum Beispiel als Patient im Krankenhaus oder als Bewohner einer entsprechend ausgestatteten Wohngruppe für demenzkranke Menschen. Es ist also entscheidend, dass der Schutz der sensiblen Daten gewährleistet ist.

Die Hauptprinzipien des Datenschutzes, die Datensparsamkeit und die Datenvermeidung, scheinen bei dieser Art der Technologie keine große Rolle zu spielen, weil so große Mengen an Daten erhoben und verarbeitet werden und kein menschlicher Zwi-

schenschritt im Sinne einer Eingabe der Daten in ein Gerät erfolgt, sondern zum Beispiel sämtliche Vitaldaten aufgezeichnet werden. Umso wichtiger ist der vernünftige Umgang mit den erhobenen Daten.

Der erste Schritt zum Schutz der Daten ist daher der Datenschutz durch Datensicherheit, die so genannte ›Privacy by Design‹. Das bedeutet ›Datenschutz durch Technik‹ und soll sicherstellen, dass Datenschutz und Privatsphäre schon in der Entwicklung von Technik beachtet werden. Technik soll so angelegt sein, dass die Privatsphäre von NutzerInnen geschützt wird und dass AnwenderInnen Kontrolle über die eigenen Informationen haben.

In weiteren Schritten ist es erforderlich, dass es gute Regeln zum Umgang mit Daten gibt – wer hat Zugriff und warum? Wer genau ist zuständig für die Kontrolle der Datenverarbeitung und die Durchsetzung der Betroffenenrechte? Problematisch ist auch der Aspekt der Einwilligung (§ 3 DSG-EKD / § 4 BDSG: Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten sind nur zulässig, wenn dieses Gesetz oder eine andere Rechtsvorschrift sie erlaubt oder anordnet oder soweit die betroffene Person eingewilligt hat.). Die geltenden Anforderungen – der Betroffene ist auf den vorgesehenen Zweck der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung sowie, soweit nach den Umständen des Einzelfalles erforderlich oder auf Verlangen, auf die Folgen der Verweigerung der Einwilligung hinzuweisen, die Einwilligung bedarf der Schriftform, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist usw. – stoßen angesichts der oft im Hintergrund arbeitenden Technik an ihre Grenzen. Eine weitere Frage ist, wie mit Daten umgegangen wird, die zum Beispiel bei häuslichen Assistenzsystemen von Personen erhoben werden, die sich als Besucher oder als Pflegender in den Räumlichkeiten aufhalten. Wie können Dritte vor der Erfassung ihrer Daten informiert werden, oder wie kann ein System für einen bestimmten Zeitraum ausgeschaltet werden? Dies sind nur einige von zahlreichen Fragen, die sich Nutzern und Entwicklern stellen und für die noch Lösungen gefunden werden müssen.

Fazit

Neue Technologien rufen bei vielen Menschen zunächst Ängste hervor. Das ist oft auch darin begründet, dass es eben neue und ungewohnte Dinge sind, vor denen viele zunächst zurückschrecken. Man befürchtet die totale Kontrolle, und das ist angesichts der Menge an Daten, die im Zuge der Digitalisierung auf unterschiedliche Weise anfallen, auch nachvollziehbar. Auch für die Mitarbeiter hat die Digitalisierung verschiedene Auswirkungen: Durch die mobile digitale Patientenakte ist jederzeit nachvollziehbar, wer wann was an welchem Patienten gemacht hat, und auch die Digitalisierung der Logistikbereiche führt dazu, dass zumindest die Möglichkeit besteht, die Mitarbeiter permanent zu überprüfen und zu überwachen. Außerdem hat jede Form der Effektivierung von Arbeitsabläufen, auch durch Digitalisierung, Personalabbau zur Folge, wie das oben beschriebene Beispiel der digitalisierten Berufskleidungsautomaten illustriert.

Allerdings besteht – wenn man Gefahren und Risiken im Blick behält – auch die Chance, dass die Technik tatsächlich dem Menschen dient und zum Beispiel technische Assistenzsysteme denjenigen, die der Unterstützung bedürfen, ein selbstbestimmtes Leben ermöglichen.

HENRIKE BUSSE
Rechtsanwältin, Bremen,
arbeitsrecht@bremen.de

NORA WÖLFL
Rechtsanwältin Bremen,
arbeitsrecht@bremen.de

Wiederbelebungsversuche an der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) für die 2013 fusionierte Diakonie Hessen

HANS-W. APPEL

Obwohl die Beschäftigten im Bereich der Diakonie Hessen die Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission ablehnen und stattdessen den Abschluss von Tarifverträge fordern, haben sogenannte Mitarbeiterverbände ohne demokratische Legitimation die Arbeitnehmerplätze in der Kommission besetzt und dem ›Dritten Weg‹ damit wieder einmal zum Überleben geholfen. Der Autor berichtet eindrucksvoll über die Situation in der ARK der Diakonie Hessen.

Wie es sich anfühlt, wenn sogenannte Mitarbeiterverbände sich berufen sehen, Arbeitsrecht für Tausende von Diakonie-Beschäftigten zu gestalten – ohne sich dabei deren Vorstellungen und Auftrag darüber zu vergewissern –, kann man am Beispiel der ARK für Hessen und Nassau schmerzvoll nachbetrachten. Diese Kommission wird, nachdem es seit 2013 den Mitarbeitervertretungen mehrfach gelang, die ARK für die fusionierte Diakonie Hessen (gebildet aus den ehemaligen Diakonischen Werken Hessen Nassau und Kurhessen-Waldeck) arbeitnehmerseitig nicht zu besetzen, weiterhin genutzt, um Arbeitsrecht in der Diakonie Hessen für den Bereich Hessen und Nassau zu setzen. Die Laufzeit der ARK für Kurhessen-Waldeck endete 2016.

Skandalöser Entgeltabschluss für Hessen und Nassau Ende Februar

Der jüngste ARK-Beschluss zeigt, welch Geistes Kind die Verhandlungspartner sind. So wurde zwar eine Entgelterhöhung von 4 % für zwei Jahre festgeschrieben, dies gilt aber nur für die höheren Lohngruppen, die sogenannten Fachkräfte. Die Entgeltgruppen 1 bis 5, die sogenannten Hilfskräfte, erhalten nur 2,5 % Erhöhung und als Trostpflaster eine Einmalzahlung von 200,– . Außerdem gibt es Einschnitte in der betrieblichen Altersversorgung über die EZVK: Die Beiträge der Arbeitgeber werden schrittweise gesenkt, und die Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer steigt ab 2019.

Nach außen für die Armen, nach innen für die Armut!

Die Diakonie Hessen unterwirft sich damit weiter dem innerdiakonischen Trend, der den Niedriglohnsektor immer stärker ausweitet, die Schere zwischen Arm und Reich vergrößert und damit Altersarmut schafft. Dies alles hinter verschlossenen Türen: ohne Transparenz, ohne Rückkoppelung zu den Beschäftigten, ohne Vorwarnung – so wie es der Dritte Weg eigentlich vorsehen würde. Es stellen sich Fragen: Wo bleibt da der diakonische Anspruch? Wo findet sich die Fürsorge gegenüber den eigenen Leuten? Kann

so ein Arbeitgeber von sich behaupten, Fürsprecher der Benachteiligten und Kleinen zu sein?

Davon völlig unbeirrt ist die Diakonie Hessen nun seit Januar 2017 mittels einer Arbeitsgruppe aktiv, um mit Hilfe ihrer ›Sozialpartner‹, dem Deutschen Berufsverband für Soziale Arbeit e. V. (DBSH), der Kirchengewerkschaft Landesverband Kurhessen-Waldeck und dem Verband für kirchliche Mitarbeiter Hessen und Nassau (VKM), die ab 2018 die Arbeitnehmerseite in der ARK für die Diakonie Hessen repräsentieren sollen, das Kommissionsmodell künstlich wiederzubeleben. Den Beschäftigten in der Diakonie Hessen stellt sich die drängende Frage, welche Interessen diese Verbände hierbei eigentlich vertreten.

Teile der diakonischen Altenhilfe sollen in einen Tarifvertrag überführt werden

Parallel dazu wollen Teile der diakonischen Arbeitgeber in Hessen und Teilen von Rheinland-Pfalz über tarifvertragliche Regelungen in der Altenhilfe mit der zuständigen Gewerkschaft ver.di Hessen verhandeln. Ein noch in der Gründungsphase befindlicher Arbeitgeberverband soll die Verhandlungen für die Arbeitgeberseite führen. Der Beitritt soll freiwillig sein; derzeit wollen zehn diakonische Träger von Altenhilfeeinrichtungen in der Diakonie Hessen diesen Weg gehen. Eine verpflichtende Beteiligung wäre durch eine entsprechende Satzungsänderung möglich, diese wird jedoch arbeitgeberseitig noch blockiert. Über die künftige Ausgestaltung des Arbeitsrechts im Zweiten Weg liegt nun aktuell eine gemeinsame Prozessvereinbarung der Diakonie Hessen und ver.di Hessen vor. ver.di Hessen hat bereits Ende März eine Tarifkommission für die Altenhilfe gewählt. Möglicherweise werden also künftig einige Einrichtungen der Altenhilfe in der Diakonie Hessen einen Tarifvertrag anwenden und andere im Dritten Weg verbleiben. Die Arbeitsbedingungen aller anderen Arbeitsbereiche (Jugendhilfe, Behindertenhilfe, Beratungsstellen, Krankenhäuser) sollen ebenfalls weiterhin im Dritten Weg verhaftet bleiben.

Beschäftigte lehnen den Dritten Weg weiterhin ab

Die Arbeitnehmervertretungen in der Diakonie Hessen haben sich in der Vergangenheit mehrfach geschlossen und eindeutig gegen den kirchlichen Sonderweg im Arbeitsrecht ausgesprochen. Damit gibt es aktuell – ausgenommen die Aufnahme von Tarifverhandlungen für alle Arbeitsbereiche in der Diakonie Hessen – keinen von Seiten der Beschäftigten legitimierten Weg zur Weiterentwicklung von Arbeitsbedingungen und Entgelten in den Einrichtungen der Diakonie Hessen.

Das wollten auch die zahlreichen Demonstranten am 6. April 2016 in Frankfurt/Main zeigen, die vor der Geschäftsstelle der Diakonie Hessen deutlich hörbar den sofortigen Abbruch der Gespräche der Arbeitsgruppe zur Revitalisierung der ARK für die fusionierte Diakonie Hessen forderten. Bestärkt durch 500 Unterschriften, die Beschäftigte in nur zwei Wochen in den Einrichtungen gesammelt haben, sprechen sie sich gegen den aktuellen Entgeltabschluss, für die Abschaltung der Arbeitsrechtlichen Kommission und für Tarifverträge in allen Bereichen der Diakonie Hessen aus. Gleiches fordert eine weitere Resolution der Vollversammlung der Mitarbeitervertretungen der Diakonie Hessen im Bereich Hessen und Nassau, die von 98 Mitarbeitervertretern aus 66 verschiedenen diakonischen Einrichtungen unterzeichnet wurde. Schon dieses Frühjahr zeigt, es könnte einen heißen Herbst in Hessen geben.

HANS-W. APPEL

Mitglied der Sprechergruppe der Bundeskonferenz (Buko) und stellv. Vorsitzender des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen der Diakonie Hessen im Bereich Hessen und Nassau (GAMAV HN), Sozialarbeiter im Diakonischen Werk Bergstraße, Bensheim.

Kurz notiert

Gesetzesänderungen 2017

Bundesteilhabegesetz

Im Zuge der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes kommt es zu wichtigen Änderungen im Sozialgesetzbuch 9 (SGB IX), die beginnend vom 30. Dezember 2016 an bis zum Jahre 2020 Stück für Stück in Kraft treten. Die Änderungen sollen Leistungen für Menschen, die aufgrund einer wesentlichen Behinderung nur eingeschränkte Möglichkeiten der Teilhabe haben, aus dem bisherigen Fürsorgesystem der Sozialhilfe herausführen und die Eingliederungshilfe zu einem modernen Teilhaberecht weiterentwickeln. Die Leistungen der ›neuen Eingliederungshilfe‹ sollen sich am persönlichen Bedarf orientieren.

Mehr Rechte für die Schwerbehindertenvertretung

Ebenfalls aus dem Bundesteilhabegesetz ergeben sich Veränderungen, die die Rechte der Schwerbehindertenvertretung stärken. Der Schwellenwert für die Freistellung der Vertrauensperson wird von 200 auf 100 schwerbehinderte Menschen im Betrieb gesenkt. Künftig wird es zudem eine Staffelung der Schwellenwerte bei den Stellvertretern geben, so dass die Vertrauenspersonen in größeren Betrieben mehr Stellvertreter heranziehen können als die derzeit maximal möglichen zwei. Außerdem wird der Fortbildungsanspruch für den Stellvertreter der Schwerbehindertenvertretung gestärkt, und die Schwerbehindertenvertretung hat erstmals einen Anspruch auf Unterstützung durch eine Bürokraft. Eine Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist künftig unwirksam.

Gesetzlicher Mindestlohn steigt

Seit dem 1. Januar 2017 beträgt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn brutto 8,84 Euro je Zeitstunde. Die Mindestlohnkommission wird künftig alle zwei Jahre über die Anpassung des Mindestlohns entscheiden und der Bundesregierung einen entsprechenden Vorschlag machen.

Besserer Arbeitsschutz durch Arbeitsstättenverordnung

Durch die neue Arbeitsstättenverordnung, die seit dem 3. Dezember 2016 in Kraft ist, sollen Beschäftigte am Arbeitsplatz besser geschützt werden. Neue Regeln gibt es für Telearbeitsplätze, Arbeitsschutz-Unterweisungen und den Umgang mit psychischen Belastungen. Telearbeitsplätze sind jetzt ausdrücklich definiert. Hier ist eine Gefährdungsbeurteilung vorgeschrieben – allerdings nur bei der Ersteinrichtung. Die Verordnung legt zudem fest, dass dauerhaft eingerichtete Arbeitsplätze und sonstige große Sozialräume eine Sichtverbindung nach außen – also ein Fenster – haben müssen. Künftig müssen auch psychische Belastungen bei der Beurteilung der Gefährdungen (Gefährdungsbeurteilung) berücksichtigt werden. Dies wird grundsätzlich bereits mit dem Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben. Für Arbeitsstätten wird dies jetzt konkretisiert und betrifft zum Beispiel Belastungen und Beeinträchtigungen der Beschäftigten durch störende Geräusche oder Lärm, ungeeignete Beleuchtung oder ergonomische Mängel am Arbeitsplatz.
Den gesamten Text der Arbeitsstättenverordnung finden Sie unter: www.bmas.de

Pflegestärkungsgesetz II

Für Pflegebedürftige, pflegende Angehörige und sonstige Pflegepersonen gibt es ab dem 1. Januar 2017 folgende Änderungen: Zukünftig geht es in der Begutachtung durch den MDK nicht mehr darum, bei dem pflegebedürftigen Menschen einen Zeitaufwand für alltägliche Verrichtungen, wie etwa den Toilettengang, zu ermitteln, sondern darum, wie selbstständig er bei der Bewältigung seines Alltags ist. In sechs Bereichen werden dazu die individuellen Beeinträchtigungen und Fähigkeiten der beziehungsweise des Pflegebedürftigen erfasst. Statt drei Pflegestufen wird es künftig fünf Pflegegrade geben. Durch den neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff können die individuellen Beeinträchtigungen und Fähigkeiten der Pflegebedürftigen umfassender und genauer erfasst werden. Dadurch können die Leistungen der Pflegeversicherung passgenauer eingesetzt werden.

Die Belange der rund 1,6 Millionen Menschen mit einer demenziellen Erkrankung in Deutschland werden bereits bei der Einstufung in einen Pflegegrad gleichberechtigt berücksichtigt. In Zukunft werden körperliche, geistige und psychische Beeinträchtigungen gleichermaßen erfasst und in die Einstufung einbezogen.

Wer bereits Leistungen der Pflegeversicherung bezieht, wird per Gesetz automatisch in das neue System übergeleitet. Niemand muss einen neuen Antrag auf Begutachtung stellen. Keiner der rund 2,8 Millionen Leistungsbezieher aus der sozialen und der privaten Pflegeversicherung soll schlechter gestellt werden. Menschen, die ein Familienmitglied pflegen, sollen unter anderem bei Sozialbeiträgen bessergestellt werden.

Reform der Betriebsrente

Das Bundeskabinett hat den Entwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes beschlossen. Dabei handelt es sich um ein Maßnahmenpaket zur weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Die Maßnahmen richten sich insbesondere an kleine und mittlere Unternehmen sowie Beschäftigte mit geringem Einkommen. Nach dem Entwurf besteht das Gesetz aus zwei Maßnahmen: dem sogenannten Sozialpartnermodell, bei dem Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung als Beitragszusage ohne eigenes Haftungsrisiko anbieten können, und aus einer steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung.

Änderungen im Steuerrecht

Der steuerliche Grundfreibetrag soll um 168 Euro auf 8.820 Euro steigen. Davon profitieren alle Steuerzahler, da erst bei Einkommen über dem Grundfreibetrag Steuern fällig werden. So werden 2017 bei einem Ledigen erst ab einem zu versteuernden Einkommen von mehr als 8.820 Euro im Jahr Steuern fällig. Bei Ehepaaren oder eingetragenen Lebenspartnern verdoppelt sich der Betrag auf 17.640 Euro. Außerdem können künftig Unterhaltskosten für einen Dritten als außergewöhnliche Belastungen geltend gemacht werden.

Beitragssatz zur Pflegeversicherung steigt

Der Beitragssatz zur Pflegeversicherung steigt auf 2,55 % beziehungsweise 2,8 % bei Kinderlosen. In der Krankenversicherung bleibt er 2017 weitgehend unverändert bei durchschnittlich 15,7 %. Denn der Zusatzbeitrag, den die Arbeitnehmer allein zahlen müssen, kann laut Schätzung bei 1,1 % bleiben. Er kommt zum Beitrag von 14,6 % hinzu, den Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte tragen. Der Beitragssatz zur Rentenversicherung bleibt bei 18,7 % stabil. Der Beitragssatz für die Arbeitslosenversicherung beträgt weiter 3,0 %.

Beitragsbemessungsgrenze steigt

Die Beitragsbemessungsgrenze, bis zu der auf Arbeitsentgelt oder Rente Beiträge zu zahlen sind, steigt bei der Rentenversicherung im Westen auf 6.350 Euro monatlich und im Osten auf 5.700.

Die bundeseinheitliche Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung beträgt 52.200 Euro. Die Pflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung wird 2017 ausgeweitet auf Beschäftigte mit einem Arbeitsentgelt bis 57.600 Euro.

Neue Regelbedarfe in der Grundsicherung für Arbeitsuchende

Seit dem 1. Januar 2017 gelten neue Regelbedarfe in der Grundsicherung für Arbeitsuchende:

> für alleinstehende und alleinerziehende Leistungsberechtigte: 409 Euro
> für zwei Partner der Bedarfsgemeinschaft, die das 18. Lebensjahr vollendet haben: jeweils 368 Euro
> für sonstige erwerbsfähige Angehörige einer Bedarfsgemeinschaft, sofern sie das 18. Lebensjahr vollendet haben, beziehungsweise für erwachsene Leistungsberechtige unter 25 Jahren, die ohne Zusicherung des Jobcenters umziehen: 327 Euro
> für Jugendliche im 15. Lebensjahr bis unter 18 Jahre: 311 Euro
> für Kinder vom Beginn des 7. bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres: 291 Euro
> für Kinder bis zur Vollendung des 6. Lebensjahres: 237 Euro

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Durch die Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zum 01.04.2017 soll die Arbeitnehmerüberlassung wieder auf ihre Kernfunktion zurückkommen: die Überwindung vorübergehender Personalengpässe. Künftig gilt die Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten, von der prinzipiell nur in tarifgebundenen Betrieben abgewichen werden darf. In den Tarifverträgen dürfen abweichende Obergrenzen festgelegt werden, oder sie erlauben Abweichungen per Betriebsvereinbarung. Auch nicht tarifgebundene Unternehmen können im Wege einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung auf abweichende Tarifverträge Bezug nehmen. Für Unternehmen ohne Betriebsrat und ohne Tarifbindung bleibt es jedoch bei maximal 18 Monaten Überlassungshöchstdauer. Liegen zwischen zwei Einsätzen desselben Leiharbeiters beim gleichen Entleiher mehr als drei Monate, beginnt die Berechnung der Überlassungshöchstdauer von vorne.

Außerdem wichtig: Gemäß § 1 Abs. 1 Satz 5 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) gilt nun, dass die Überlassung von Leiharbeitnehmern im Vertrag ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen ist, bevor sie den Leiharbeitnehmer überlassen oder tätig werden lassen. Zuvor war es möglich, dass eine Person zunächst per Werk- oder Dienstvertrag im Unternehmen tätig wird. Die rechtliche Abgrenzung zur Leiharbeit kann in diesen Fällen komplex und nicht immer eindeutig zu beantworten sein. Der Dienstleister konnte bislang eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis beantragen, um auf der sicheren Seite zu stehen. Stellte es sich dann heraus, dass es sich bei der Zusammenarbeit tatsächlich um Zeitarbeit gehandelt hat, war diese dank der Erlaubnis wirksam. Findet nach dem 01.04.2017 eine solche verdeckte Arbeitnehmerüberlassung statt, bei der die Leiharbeit nicht von vornherein ausdrücklich als solche gekennzeichnet wird, wird – ebenso wie bei der Überschreitung der Höchstüberlassungsdauer – ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Zeitarbeitnehmer fingiert.

Der Leiharbeiter hat aber nun erstmals die Möglichkeit, die Rechtsfolge des Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher zu verhindern. Dazu muss er – gebunden an bestimmte Fristen – gegenüber der Agentur für Arbeit sowie dem Ent- oder Verleiher erklären, dass er am ursprünglichen Arbeitsvertrag (also mit dem Zeitarbeitsunternehmen) festhalten möchte.

Auch im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat der Gesetzgeber § 80 Abs. 2 BetrVG erweitert. Der Betriebsrat ist nun bei der Beschäftigung von Fremdpersonal insbesondere zum zeitlichen Umfang des Einsatzes, zum Einsatzort und zu den Arbeitsaufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Im Zusammenhang mit der Unterrichtung zur Personalplanung (§ 92 BetrVG) wird künftig auch der Einsatz von Fremdpersonal explizit aufgenommen.

Außerdem sind nach § 14 AÜG Zeitarbeitnehmer für die Berechnung der Schwellenwerte des BetrVG und bei der Unternehmensmitbestimmung – hier aber erst ab einer Einsatzdauer von sechs Monaten – zu berücksichtigen.

Darüber hinaus müssen nun Leiharbeiter und vergleichbare Stammmitarbeiter spätestens nach neun Monaten gleich bezahlt werden. In den Bereichen, in denen Branchenzuschläge gelten, ist die Frist von neun auf 15 Monate verlängert worden. Zudem können die Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche ein vergleichbares Entgelt ab dem 16. Monat festlegen.

Wir beantworten Leserfragen

Impfung

Ich arbeite als Gesundheits- und Krankenpflegehelferin. Mein neuer Arbeitgeber hat von mir bei der Einstellung einen Impfnachweis gegen Hepatitis B gefordert. Hierzu habe ich zwei Fragen:

1. Bin ich verpflichtet, die mir durch diese Impfung entstandenen Kosten selbst zu tragen, oder kann ich Kostenerstattung von meinem neuen Arbeitgeber verlangen?

2. Darf der Arbeitgeber meine Einstellung von der Durchführung einer Hepatitis B-Schutzimpfung abhängig machen?

Zu 1.) Sie sind als Arbeitnehmerin grundsätzlich nicht verpflichtet, diese Kosten selbst zu tragen. Sie können die Ihnen entstehenden Kosten von Ihrem Arbeitgeber als Aufwendungsersatz erstattet bekommen. Der Anspruch auf Ersatz der Impfkosten besteht auf Grundlage des § 670 BGB i. V. m. § 4 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)(vgl. Urteil des ArbG Frankfurt/Oder vom 9.11.2011 – 6 Ca 874/11).

Der Arbeitgeber ist aufgrund der ArbMedVV gehalten, Erstuntersuchungen von Arbeitnehmern mit pflegender Tätigkeit vor der Beschäftigungsaufnahme zu veranlassen. In diesem Zusammenhang schreibt die Verordnung zudem vor, dass den Beschäftigten bei der Untersuchung ein Impfangebot gegen Hepatitis B zu unterbreiten ist. Es ist also Aufgabe und Verantwortung des Arbeitgebers, die Impfung eines Arbeitnehmers gegen Hepatitis B vor Aufnahme einer pflegenden Tätigkeit in einer Pflegeeinrichtung anzubieten. Wenn nun der Arbeitgeber von einer neuen Arbeitnehmerin einen Impfnachweis fordert, ist dies als eine Beauftragung der Arbeitnehmerin, sich impfen zu lassen, zu verstehen, und damit ist die Impfung – wie der Jurist sagt – die Erledigung eines jedenfalls vorrangig im Interesse des Arbeitgebers gelegenen Geschäfts. Den Ersatz der dadurch entstandenen Kosten schuldet ihr der Arbeitgeber gemäß § 670 BGB. Die Rechtslage ist insoweit vergleichbar mit der Aufforderung des Arbeitgebers an einen Bewerber, zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch zu erscheinen. Auch daran knüpft grundsätzlich die Pflicht an, die in diesem Zusammenhang entstandenen Aufwendungen, insbesondere Reisekosten, gemäß §§ 662, 670 BGB zu ersetzen.

Zu 2.) Nein, die Durchführung einer Schutzimpfung gegen Hepatitis B ist keine gesetzlich festgeschriebene Einstellungsvoraussetzung einer Gesundheits- und Krankenpflegehelferin. Die Tätigkeit kann auch bei Ablehnung des Impfangebotes ausgeübt werden. Allein die Ablehnung des Impfangebotes stellt keinen Grund dar, gesundheitliche Bedenken gegen die Tätigkeit auszusprechen. Bei dem Angebot, eine Schutzimpfung durchzuführen, handelt es sich – wie oben bereits ausgeführt – um eine ausschließlich an den Arbeitgeber gerichtete Pflicht. Der Arbeitgeber darf nur dann eine Tätigkeit ausüben lassen, wenn zuvor eine erforderliche Pflichtuntersuchung durchgeführt wurde. Gemäß § 4 Abs. 2 ArbMedVV hat der Arbeitgeber bei bestimmten Beschäftigungsgruppen vor der Tätigkeitsaufnahme eine Pflichtuntersuchung zu veranlassen, in deren Verlauf auch ein Impfangebot zu unterbreiten ist. Wenn der Arbeitgeber darüber hinaus eine ausreichende Immunisierung zur Einstellungsvoraussetzung macht, überdehnt er damit unzulässig die Reichweite der Angebotspflicht und legt seine Arbeitsschutzpflichten unerlaubterweise auf die Beschäftigten um.

Aktuell

So viel kostet der Dritte Weg die Katholische Kirche

Die Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes hat im Oktober in Köln zur Finanzierung des Arbeitsrechts der Caritas für die Kalenderjahre 2017 bis 2020 die folgenden vorläufigen Budgets beschlossen:

> 2017 : 6.165.419,55 Euro
> 2018 : 6.310.823,86 Euro
> 2019 : 6.459.688,67 Euro
> 2020 : 6.612.096,99 Euro

Die Budgets für die Kalenderjahre 2017 bis 2020 finanzieren sich einerseits aus Beiträgen der Mitglieder des Deutschen Caritasverbandes und andererseits aus Entnahmen der Rücklagen der vergangenen Jahre ungefähr im Verhältnis drei zu eins.

Derzeit wird im Budgetjahr 2017 für den Personalkostenersatz von Gesamtpersonalkosten eines Mitgliedes der Mitarbeiterseite der Kommission in Höhe von 70.207,38 Euro ausgegangen. Ist der tatsächliche Aufwand des Personalkostenersatzes höher, erfolgt eine entsprechende Budgeterhöhung. Ist der tatsächliche Aufwand geringer, erfolgt eine entsprechende Reduzierung des Budgets. Basis sind die tatsächlichen Personalkosten des Jahres 2017.

Laumann schreibt an Pflegeeinrichtungen

In einem Brief ermutigt der Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung Laumann alle rund 27.000 Pflegeeinrichtungen in Deutschland, attraktivere Arbeitsbedingungen für die Pflegekräfte zu schaffen.

Dazu gehören laut Laumann vor allem flächendeckend faire Löhne, weniger unfreiwillige Teilzeitbeschäftigungen und die Entbürokratisierung der Pflegedokumentation. Er habe sich sehr für die nötigen Gesetzesänderungen eingesetzt, damit Pflegekräfte überall fair bezahlt werden.

Mit den Pflegestärkungsgesetzen sei ein wichtiger Grundstein für eine bessere Bezahlung der Altenpflegekräfte geschaffen worden. Bereits seit 2015 gelte: Pflegeeinrichtungen, die nach Tarif bezahlen, bekommen die Gehälter von den Pflegekassen und den Sozialhilfeträgern in der Pflegevergütung finanziert. Die Kostenträger haben auf der anderen Seite das Recht erhalten, sich nachweisen zu lassen und zu prüfen, ob das Geld auch tatsächlich bei den Pflegekräften ankommt. Seit dem 1. Januar 2017 gelte diese Regelung bei der Bezahlung von Gehältern bis zur Höhe von Tariflöhnen auch für nicht-tarifgebundene Pflegeeinrichtungen. Bei Vorliegen eines ›sachlichen Grundes‹ können auch übertarifliche Löhne gezahlt werden. Dem Problem unfreiwilliger Teilzeit solle durch den Abschluss von Gesamtversorgungsverträgen begegnet werden.

Allerdings: Die Refinanzierung aller Löhne (bis zur Höhe des Tariflohns) bei gleichzeitiger Möglichkeit der übertariflichen Bezahlung führt auch dazu, dass Arbeitgeber nicht gehindert sind, sich an einigen Stellen gezielt teurere Arbeitskräfte ›einzukaufen‹ und über Tarif zu bezahlen und andere Teile der Belegschaft – ohne Tarifbindung – trotzdem ›billig‹ zu entlohnen. Wenn einige Mitarbeiter mit ›sachlichem Grund‹ besser bezahlt werden, muss dies an anderer Stelle kompensiert werden: entweder mit Lohnkürzungen (in niedrigeren Lohngruppen) oder durch Erhöhung der Eigenanteile der Pflegebedürftigen.

Es ist daher zweifelhaft, ob durch die Gesetzesänderungen am Ende tatsächlich flächendeckend faire Löhne zustande kommen.

Neues aus der ARK DD

Die Dienstgeberseite der ARK DD hat erneut den Schlichtungsausschuss angerufen und nun auch ihr gewünschtes Ergebnis erhalten. Seit Juni 2016 waren insgesamt fünf Sitzungen anberaumt worden, an denen die Dienstnehmerseite nicht teilgenommen hatte, so dass die Kommission beschlussunfähig war. Nach zweimaliger Beschlussunfähigkeit ist nach der Ordnung der ARK-DD eine Schlichtung in Abwesenheit möglich. Die 12 bei der zuletzt für den 14. Februar 2017 anberaumten Sitzung anwesenden Dienstgebervertreter votierten einstimmig für ein Schlichtungsverfahren. Nach Angaben der Dienstgebervertreter konnte dadurch der Antrag zu einer ›Paketlösung‹, die die Dienstgeber eingebracht hatten, nicht beraten werden. Diese Paketlösung stelle die Schmerzgrenze der Dienstgeber dar und sollte den Stillstand seit Juni auflösen. Sie diene dazu, die Vielzahl der Anträge beider Seiten auf die wesentlichen Verhandlungsgegenstände zu reduzieren und in einen Kompromiss münden zu lassen. Dieses Angebot sehe unter anderem eine Entgeltsteigerung von insgesamt 5,3 % vor.

Die Dienstnehmerseite wirft den Dienstgebern ein Interesse an einer einseitigen Festlegung der Arbeitsbedingungen in der Diakonie vor. Die bereits beschlossenen 2,6 % Steigerung im Jahre 2016 und die von den Dienstgebern angebotenen 2,7 % im Jahr 2017 würden zudem nicht – wie von der Dienstgeberseite dargestellt – tatsächliche Einkommensverbesserungen in Höhe von 5,3 %, sondern im Ergebnis nur eine Erhöhung von 1,08 % für 2016 und höchstens 1,13 % für 2017, also nicht einmal die Hälfte der Dynamik im öffentlichen Dienst bieten. Davon abgezogen werden müsse noch die beantragte Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden an der Zusatzversorgung, die ab dem nächsten Jahr in vielen Bereichen 0,4 oder 0,6 % betrage und weiter ansteigen werde. Außerdem solle die vom Bundesarbeitsgericht für unwirksam erklärte Kürzung der Jahressonderzahlung wieder möglich werden: denkbar sei dadurch eine Reduzierung des Jahreseinkommens um bis zu 4 %.

Die Dienstnehmerseite ist der Auffassung, die Dienstgeberseite sei von Beginn an nicht gewillt gewesen, gleichberechtigte Gespräche zu führen (vgl. AuK 2016, S. 98/99) und nun drohe ein Scheitern des gesamten Verfahrens und damit verbunden erhebliche Nachteile für die bundesweit rund 120.000 betroffenen Beschäftigten in der Diakonie. Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses, über dessen Person in der ARK DD von vornherein große Uneinigkeit geherrscht hatte, ist nach Ansicht der Dienstnehmerseite seiner Aufgabe, die strukturell bedingte schwache Verhandlungsposition der Dienstnehmer zu stärken, nicht nachgekommen.

In der am 03. April 2017 stattgefundenen Sitzung des Schlichtungsausschusses wurde nun erwartungsgemäß dem Antrag der Arbeitgeberseite entsprochen. Die Entgelte der Mitarbeiter/innen sollen nun also ab dem 01.07. beziehungsweise ab dem 01.09.2017 um 2,7 % steigen, das ist in etwa die Hälfte dessen, was im Öffentlichen Dienst vereinbart worden ist. Dazu kommen die Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer an der Kirchlichen Zusatzversorgung und die Möglichkeit zur Kürzung der Jahres-sonderzahlung.

Die Meinung der Buko zu diesem Vorgehen der Dienstnehmerseite finden Sie auf S. 33 in diesem Heft.

Pflegestreik im Saarland

Es geht um mehr Personal in den Krankenhäusern – Stichwort: Entlastung. ver.di hatte bereits im Herbst 2016 alle 21 saarländischen Kliniken zu Tarifverhandlungen zum Thema Entlastung aufgefordert. Das Besondere ist, dass nicht nur das landeseigene Universitätsklinikum und die kommunalen Häuser, sondern sämtliche Kliniken des Bundeslandes, unabhängig von ihrem Träger, zu Tarifverhandlungen aufgerufen waren. Auch kirchliche Häuser sollten explizit mit in die Auseinandersetzung einbezogen werden. So soll verhindert werden, dass Kliniken, die einen Tarifvertrag für mehr Personal abschließen, einen Nachteil erleiden und umgekehrt Häuser mit einem schlechteren Personalschlüssel belohnt werden.

Für Montag, den 20.3., hatten ver.di Mitarbeiter/innen in neun Kliniken im Saarland zum Streik aufgerufen. Daraufhin hatten sich die Caritas-Klinik im Saarland, die Marienhausklinik Ottweiler (Krankenhäuser in kirchlicher Trägerschaft, die AVR-Caritas anwenden) sowie das Universitätsklinikum des Saarlandes zu Verhandlungen mit ver.di bereit erklärt. Auch die kommunalen Arbeitgeber hatten sich zunächst verhandlungsbereit gezeigt, dann aber die Verhandlungszusage als Missverständnis zurückgezogen.

Eine Woche später, am 27.03.2017, haben rund 600 Beschäftigte aus zwölf saarländischen Krankenhäusern gestreikt und vor dem Saarbrücker Landtag demonstriert. Sie forderten das tags zuvor gewählte Landesparlament auf, Wahlkampfversprechen einzulösen und die Situation in den Krankenhäusern zu verbessern. Zugleich appellierten sie an die Arbeitgeber, Verhandlungen mit ver.di über einen Tarifvertrag Entlastung aufzunehmen. Diejenigen Kliniken, die bereits Verhandlungsbereitschaft gezeigt hatten, waren vom Streik ausgenommen.

Bei den Verhandlungen, die noch im April aufgenommen werden sollen, geht es um Entlastung für alle Beschäftigtengruppen. Ein zentrales Ziel ist es, dass nachts keine Pflegekraft mehr allein auf der Station arbeiten muss. Zudem sollen ältere Beschäftigte und Kolleg/innen im Bereitschaftsdienst aller Bereiche entlastet sowie ein Personalpool mit zusätzlichen Stellen geschaffen werden.

Die Forderung ›Entlastung‹ hat für die Gewerkschaft ver.di zu deutlichen Mitgliederzuwächsen im Saarland geführt. Auch in den katholischen Häusern sind inzwischen teilweise gut die Hälfte der Belegschaft bei ver.di organisiert.

Auch auf Bundesebene ist das Thema angekommen. Das Bundeskabinett hat am 05. April die Einführung von Pflegepersonaluntergrenzen in Krankenhausbereichen, in denen dies aus Gründen der Patientensicherheit besonders notwendig ist, auf den Weg gebracht. Die Deutsche Krankenhausgesellschaft und der Spitzenverband des Bundes der Krankenkassen sind beauftragt, Pflegepersonaluntergrenzen – in zuvor von ihnen festgelegten Bereichen – bis zum 30.06.2018 verbindlich zu vereinbaren. Dies ist ein Schritt in die richtige Richtung, wenn auch damit erst ein Teil der notwendigen Maßnahmen aufgegriffen wurde. So werden von diesen Regelungen zunächst nur ›pflegesensitive‹ Bereiche erfasst und die Anzahl und die Finanzierung der zusätzlichen Stellen bleiben noch offen. Aber: Es bewegt sich etwas und dass ausgerechnet zwei Kliniken in katholischer Trägerschaft zu denjenigen gehören, die mit ver.di verhandeln wollen, ist ein toller Erfolg!

Stellungnahme der Bundeskonferenz zum Beschluss des Schlichtungsausschuss der ARK DD vom 3. April 2017

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

Das Ergebnis der so genannten Schlichtung in der ARK DD ist aus Sicht der Beschäftigten in der Diakonie ein Skandal. Allein schon die Durchführung dieser ›Schlichtung‹ ist skandalös. Kirche und Diakonie betonen immer, dass der so genannte Dritte Weg auf Konsens angelegt sei – diese Schlichtung wurde jedoch ohne jegliche Beteiligung der Arbeitnehmerseite durchgeführt. Es ging offenbar nicht um eine Einigung im Konsens, sondern ausschließlich um Ergebnisse im Sinne des Diakonischen Werkes und des Arbeitgeberverbandes VdDD. Das Vorgehen zeigt einmal mehr, dass die Interessen der Beschäftigten ignoriert werden. Anders kann man nicht erklären, dass eine arbeitsrechtliche Regelung getroffen wurde, obwohl die gesamt Arbeitnehmerseite mehr als deutlich gemacht hat, dass sie damit nicht einverstanden ist.

Inhaltlich bleibt das Ergebnis auch deutlich hinter entsprechenden Abschlüssen in anderen Bereichen zurück. Der nominalen Entgelterhöhung von 2,7 %, die für sehr viele Beschäftigten erst zum 1. September in Kraft treten wird, steht die ›Eigenbeteiligung‹ an der Zusatzversorgung gegenüber. Diese Eigenbeteiligung reduziert die Lohnerhöhung allein in diesem Jahr um mindestens 0,15 %. Ab 1. Januar 2018 werden die Beiträge zum Beispiel bei der Zusatzversorgungskasse Dortmund auf 5,6 % erhöht und die Beschäftigten werden 0,65 % zu tragen haben.

Ein Skandal ist auch, dass Beschäftigte zum Beispiel in der Altenhilfe und Jugendhilfe die Gehaltserhöhung erst drei Monate später erhalten sollen, und das obwohl die Gehälter voll refinanziert werden müssen und obwohl der Pflegebeauftragte der Bundesregierung dringend darum gebeten hat, bessere Vergütungen für die Pflegekräfte zu vereinbaren.

Weiterhin wird die Hürde der ›Tariftreue‹ zur Anwendung der Absenkungsmöglichkeiten in § 17 weiter aufgeweicht: In Zukunft reicht es, wenn die Einrichtungen Grundentgelt, Kinderzuschlag und Urlaub nach AVR DD oder einer gleichwertigen Regelung zahlen. Weitere Absenkungen der Löhne werden dadurch wieder erleichtert. Somit werden weitere Mitarbeitende eine Kürzung von bis zu 6 % und 50 % der Jahressonderzahlung hinnehmen müssen. Diese Übertragung des Arbeitgeberrisikos auf die Kollegen/innen ist nicht akzeptabel.

Der Dritte Weg zeigt hier sein wahres Gesicht: Offenbar ist er dazu da, den Arbeitgebern Wettbewerbsvorteile zu verschaffen. Die Interessen der Beschäftigten werden weitgehend ignoriert.

Die Bundeskonferenz sieht sich durch den Verlauf dieser ›Verhandlungen‹ in der ARK DD weiter in ihrer Position bestätigt, dass nur echte Tarifverhandlungen in der Diakonie mit einer starken Gewerkschaft am Verhandlungstisch die Interessen der Arbeiternehmer/innen schützen können.

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.

Rechtsprechung

›Disponible Dienste‹

Leitsatz

Die Anweisung von ›disponiblen Diensten‹ entspricht nicht dem nach § 315 BGB erforderlichen billigen Ermessen. Dem starken Eingriff in die Freizeitplanung der Arbeitnehmer steht keinerlei finanzieller Ausgleich entgegen. Damit stellt sich die Interessenabwägung nicht als angemessen dar.

Anders als Betriebsvereinbarungen gelten Dienstvereinbarungen nicht unmittelbar für die von ihr umfassten Arbeitsverhältnisse. Es fehlt wie bei den auf dem sogenannten Dritten Weg zustande gekommenen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen an einer im säkulären Recht enthaltenen Anordnung ihrer normativen Wirkung (BAG 24.06.2014 – 1 AZR 1044/12). Dienstvereinbarungen kommen also nur zur Anwendung, wenn eine entsprechende Bezugnahmeklausel vorliegt.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 25.01.2017, 15 Sa 1891/16

Sachverhalt:

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte berechtigt ist, den Kläger ab dem 01.01.2016 zur Leistung von sogenannten ›disponiblen Diensten‹ (D-Dienste) zu verpflichten mit der weiteren Folge, dass sich der Kläger jeweils am Vortag mit einem Kundenservicecenter des Beklagten in Verbindung zu setzen hat um zu klären, ob sein Einsatz erforderlich ist.

Der Kläger ist seit dem 01.01.2007 bei dem Beklagten als Mitarbeiter im Rettungsdienst beschäftigt. Sein Monatsentgelt beträgt 2.704,08 brutto bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden. In § 2 des Arbeitsvertrages wird auf einen ›angewendete(n) Tarifvertrag bzw. die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR Ost – B/L Fassung mit Ausnahme des § 27)‹ Bezug genommen.

Unter dem 30.06./09.11.2015 schlossen der Geschäftsführer des Beklagten und die Mitarbeitervertretung eine ›Dienstvereinbarung über die Ausgestaltung der Dienstplanung im Rettungsdienst‹. Danach erfolgt die Umwandlung der disponiblen Dienste spätestens bis 15.00 Uhr des jeweiligen Vortages.

§ 5 Abs. 4 lautet: ›Die Kompensation von Personalausfällen, bei denen die Anweisung zur Dienstübernahme bereits vor 15.00 Uhr des jeweiligen Vortages erfolgt, soll durch Mitarbeiter/innen erfolgen, für die ein D-Dienst für den betreffenden Tag im Dienstplan eingetragen ist. Solche Mitarbeiter/innen sind verpflichtet, sich zwischen 15.00 Uhr und 18.00 Uhr des jeweiligen Vortages mit dem Kundenservicecenter in Verbindung zu setzen und zu klären, ob ein Einsatz erforderlich ist. Im Falle einer telefonischen Erreichbarkeit kann der/die Mitarbeiter/in auch schon vorher informiert werden.‹

Der D-Dienst wird im Dienstplan als Planungsreserve mit dem Zeitraum 0.00 Uhr bis 0.00 Uhr angegeben. Für eine Rufbereitschaft ist ein Zeitraum von 5.00 Uhr bis 5.00 Uhr angegeben.

Wird der im Dienstplan ausgewiesene D-Dienst nicht spätestens bis 18.00 Uhr des Vortages in einen regulären Dienst umgewandelt, erfolgte keinerlei Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto des Beschäftigten. Bei Umwandlung in einen regulären Dienst erfolgt eine Gutschrift im Umfang der tatsächlich geleisteten Stunden.

Ausweislich des Dienstplanes für Januar 2016 waren für den Kläger zehn 24-Stunden-Dienste, ein Rufbereitschaftsdienst, vier D-Dienste und ein Dienst zur Fortbildung vorgesehen. An neun Tagen erhielt er Freizeitausgleich.

Mit seiner Klage hat der Kläger sich gegen diese Dienstplangestaltung gewehrt. Er hat die Ansicht vertreten, es handele sich insofern um ein Modell der unbezahlten Rufbereitschaft. Von ihm werde Arbeit auf Abruf verlangt. Diese Gestaltung des Dienstplanes verstoße auch gegen §315 BGB, 12 Abs. 2 TzBfG. Die vorgeschriebene Erkundungspflicht am Vortag sei weder zumutbar, noch verhältnismäßig. Sie sei auch deswegen rechtswidrig, weil kein Ersatz für die Kosten erfolgt.

Der Beklagte hat die Ansicht vertreten, diese Dienstplangestaltung sei identisch mit Springerdiensten oder einer Ausfallreserve. Es liege keine eigenständige Dienstform vor. Das Arbeitsgericht hat der Klage in vollem Umfang stattgegeben. Hiergegen richtet sich die Berufung des Beklagten. Er meint weiterhin, dass die D-Dienste keine eigenständige Dienstform darstellen würden. Es liege nur eine dienstplanerische Besonderheit vor.

Aus den Gründen:

Die Berufung des Beklagten ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie ist daher zulässig. In der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg. Zu Recht hat das Arbeitsgericht Cottbus der Klage stattgegeben. Unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt ist ersichtlich, dass der Kläger verpflichtet ist, D-Dienste zu leisten. Dementsprechend ist er auch nicht verpflichtet, sich am Vortag eines D-Dienstes bei einem Kundenservicecenter des Beklagten zu erkundigen. Daher ist die Berufung des Beklagten zurückzuweisen.

Die Pflicht des Klägers, D-Dienste zu leisten, ergibt sich nicht aus der Dienstvereinbarung vom 30.06.2015/09.11.2015. Diese Dienstvereinbarung findet keine Anwendung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien. Anders als Betriebsvereinbarungen gelten Dienstvereinbarungen nicht unmittelbar für die von ihr umfassten Arbeitsverhältnisse. Es fehlt wie bei den auf dem sogenannten Dritten Weg zustande gekommenen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen an einer im säkulären Recht enthaltenen Anordnung ihrer normativen Wirkung (BAG 24.06.2014 – 1 AZR 1044/12). Dienstvereinbarungen kommen also nur zur Anwendung, wenn eine entsprechende Bezugnahmeklausel vorliegt.

Im Arbeitsvertrag der Parteien findet sich nur eine Bezugnahmeklausel auf die AVR. Auf das sonstige kirchliche Arbeitsrecht wird nicht verwiesen. In den AVR selbst wird zwar teilweise auf Dienstvereinbarungen Bezug genommen, doch betrifft dies nicht die hier gegenständlichen D-Dienste.

§ 9e Abs. 1 AVR regelt zu Formen der Arbeit vielmehr: ›Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.‹

Die Anlage 8, Teile C und A regelt für den Rettungsdienst den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft.

Durch die D-Dienste erfolgt gerade keine Festlegung der zu leistenden Arbeit. Der Beklagte betont selbst, es liege ein Aliud gegenüber der Rufbereitschaft vor. In der Tat erfahren die Beschäftigten erst spätestens um 18.00 Uhr des Vortages, ob die von ihnen bereitgehaltene Arbeitskraft benötigt wird oder auch nicht. Die Festlegung der D-Dienste ist einseitig nur für die Beschäftigten verbindlich. Die Arbeitgeberin kann sich hiervon jederzeit lossagen. Eine Rufbereitschaft – und die entsprechende Vergütungspflicht – ist von dem Beklagten gerade nicht gewollt. Nach hiesiger Auffassung stellen die D-Dienste eine Form der Arbeit dar, die nach den AVR nicht vorgesehen ist.

Insofern kann offen bleiben, ob die Dienstvereinbarung auch deswegen unwirksam wäre, weil die Mitarbeitervertretung ihre Mitbestimmung nicht ordnungsgemäß ausgeübt hat. Im Rahmen der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG ist vom BAG jedenfalls geklärt, dass der Mitbestimmung des Betriebsrats der Schichtplan und dessen nähere Ausgestaltung bis hin zur Zuordnung der Arbeitnehmer zu den einzelnen Schichten sowie die Änderung von bereits aufgestellten Schichtplänen unterfällt. Möglich ist es aber auch, dass die Betriebsparteien nur konkrete Grundregeln festlegen, die der Arbeitgeber bei der Aufstellung von Schichtplänen einzuhalten hat. Dies erfordert regelmäßig abstrakte und verbindliche Bestimmungen über die Ausgestaltung der unterschiedlichen Schichten und die Zuordnung von Arbeitnehmern zu den einzelnen Schichten (BAG 08.12.2015 – 1 ABR 2/14).

Gleiches könnte auch für das kirchliche Arbeitsrecht gelten. Vorliegend fehlt es in der Dienstvereinbarung jedenfalls an einer verbindlichen Regelung, in welcher Reihenfolge an einem bestimmten Tag diejenigen Arbeitnehmer heranzuziehen sind, für die jeweils an diesem Tag D-Dienste vorgesehen sind. Diese Auswahl wird dem Beklagten vielmehr mitbestimmungsfrei gewährt.

Der Kläger ist auch nicht auf Basis einer arbeitsvertraglichen Weisung im Rahmen des Direktionsrechts zur Ableistung von D-Diensten verpflichtet.

Zwar kann der Beklagte – wie jeder Arbeitgeber – gemäß § 106 GewO i. V. m. §315 BGB grundsätzlich Weisungen zur Arbeitszeit erteilen und somit auch Dienstpläne erstellen. Die Anweisung von D-Diensten entspricht jedoch nicht dem nach §315 BGB erforderlichen billigem Ermessen.

Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind. Maßgeblich ist der Zeitpunkt, in dem der Bestimmungsberechtigte die Ermessensentscheidung zu treffen hat (BAG 03.08.2016, 10 AZR 710/14), hier also die Aufstellung des Monatsdienstplans.

Mit der Einführung der D-Dienste erreicht der Beklagte, dass ihm bei einem unvorhergesehenen

Ausfall von Mitarbeitern verbindlich genügend Beschäftigte als Personalreserve zur Verfügung stehen. Soweit es nicht zu Personalausfällen bis um 18.00 Uhr des Vortages kommt, so dass D-Dienste nicht in Anspruch genommen werden müssen, erspart der Beklagte gleichzeitig eine Vergütung beziehungsweise das Einstellen dieser Stunden in das Arbeitszeitkonto. Aus den eingereichten Dienstplänen ergibt sich, dass bei dem Beklagten keinerlei Rettungssanitäter als Personalreserve im Bereitschaftsdienst vorgehalten werden. Die in deutlich geringerem Umfang angeordnete Rufbereitschaft dient nur noch dem Ausfall derjenigen Mitarbeiter, die nach 18.00 Uhr des Vortages erkranken. Mit den D-Diensten wird eine Dienstplangestaltung eingerichtet, die von den AVR nicht vorgesehen ist. Für die Beschäftigten, die jeweils für D-Dienste eingeteilt sind, geht diese Dienstplangestaltung mit einem massiven Eingriff in ihre Freizeitgestaltung einher. Ab Veröffentlichung des Dienstplans müssen Sie davon ausgehen, dass sie an dem entsprechenden Tag zur Arbeit eingeteilt werden können. Diese Tage stehen den eingeteilten Beschäftigten zur persönlichen Verwendung somit nicht zur Verfügung. Dies ändert sich erst ab 18.00 Uhr des Vortages. Mit einem Vorlauf von gegebenenfalls nur sechs Stunden wird dem so eingeteilten Beschäftigten verbindlich mitgeteilt, dass er seine Arbeitskraft nicht weiter zur Verfügung halten muss. Trotz dieses starken Eingriffs in ihre Freizeitplanung erhalten die Beschäftigten keinerlei finanziellen Ausgleich. Damit stellt sich die Interessenabwägung beider Parteien zulasten der Beschäftigten nicht als angemessen heraus.

Für diese Beurteilung spricht auch der Gedanke des § 12 Abs. 4 TzBfG, worauf das Arbeitsgericht zu Recht hingewiesen hat. Nach dieser Norm gilt für Teilzeitbeschäftigte, die Arbeit auf Abruf verrichten, dass sie nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet sind, wenn der Arbeitgeber ihnen die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt. Hierdurch wird das Direktionsrecht des Arbeitgebers eingeschränkt, während für den Arbeitnehmer mit einem Vorlauf von vier Tagen eine gewisse Planbarkeit gesichert wird. Die Gestaltung der D-Dienste verkürzt eine solche Ankündigungsfrist auf 1/12 ohne jeglichen kompensatorischen Ausgleich.

(...)

Fortbildungen 2017

für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter

15.05.–19.05. **MVG 1** › Bad Zwischenahn
15.05.–19.05. **MVG 2** › Bad Zwischenahn
15.05.–19.05. **Agieren statt reagieren – Gesundheitsschutz 1** › Bad Zwischenahn

29.05.–02.06. **MVG 2** › Bovenden
29.05.–02.06. **Neu gewählt und nun? Arbeitsorganisation und -grundlagen der MAV-Arbeit** › Bovenden

12.06.–16.06. **Öffentlichkeitsarbeit / Mitarbeiterversammlungen** › Springe
12.06.–16.06. **MVG 1** › Springe
12.06.–16.06. **Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen** › Springe

28.08.–01.09. **MVG 2** › Wiesbaden/Naurok
28.08.–01.09. **Schöne neue Arbeitswelt / Gesundheitsschutz 2** › Wiesbaden/Naurok

Tagesveranstaltungen:

21.06. **Kündigung – was kann die MAV tun?** › Bremen
31.08. **Grundsätze der Eingruppierung** › Hannover
30.08. **Weg zum kirchlichen Gericht** › Hannover

Kosten Wochenseminar:
945,– Euro
inkl. Übernachtung und Vollverpflegung
Tagesveranstaltungen:
130,– Euro

dia
Diakonische ArbeitnehmerInnen Initiative e.V.

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

Praxishinweis:

Die Entscheidung trifft zu zwei Fragen Feststellungen, die in der Praxis eine große Rolle spielen. Zum einen geht es um die Frage, mit welchen Instrumenten Arbeitgeber Vorsorge für kurzfristige Personalausfälle treffen können, und zum anderen um die Reichweite betrieblicher Regelungen durch Dienstvereinbarungen.

Wer Arbeitnehmer beschäftigt, muss damit rechnen, dass diese kurzfristig ausfallen. Trotz dieser Selbstverständlichkeit fehlt es in den meisten Betrieben an einem strukturierten Ausfallmanagement. Lücken werden durch ›Rufen aus dem Frei‹ geschlossen – mit fatalen Folgen für die Gesundheit der Arbeitnehmer. Die Unzuverlässigkeit der Dienstplanung gilt inzwischen als eine der wesentlichen Ursachen für hohe Krankenstände, insbesondere wegen psychischer Erkrankungen. So langsam setzt sich die Erkenntnis durch, dass andere Wege und Instrumente zur Abdeckung von Personalausfällen etabliert werden müssen. Dabei sind manche Arbeitgeber allerdings sehr ›kreativ‹ – denn die Personalreserve soll möglichst ›kostenneutral‹ bleiben. Ein beliebtes Modell ist dabei die Planung von Springerdiensten verbunden mit der Möglichkeit, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kurzfristig ›frei gibt‹. Im vom LAG entschiedenen Fall müssen sich die Mitarbeiter zum Springerdienst (›D-Dienst‹) bereithalten. Am Vortag müssen sie sich erkundigen, ob sie am Folgetag benötigt werden. Das mag eine betriebsorganisatorisch brauchbare Lösung sein. Für die betroffenen Arbeitnehmer bedeutet dies jedoch, dass sie über den Tag des möglichen Einsatzes nicht verfügen können. Sie müssen diesen vielmehr ab dem Zeitpunkt der Aufstellung des Dienstplans freihalten. Wenn der Dienstplan in der Mitte des Vormonats aufgestellt wird und dieser Dienst gegen Ende des Monats liegt, dann ist das eine Zeitspanne von sechs Wochen. Das wäre unkritisch, wenn sie dafür entsprechend vergütet würden. Dann wäre es ein Arbeitstag wie jeder andere auch. Stattdessen sollen die den Springerdienst leistenden Arbeitnehmer – lediglich – für die Zeit der Kontaktaufnahme am Vortag die Vergütung für Rufbereitschaft erhalten. Dabei wird übersehen, dass bereits die Verpflichtung, sich an einem bestimmten Arbeitstag zur Arbeitsaufnahme bereitzuhalten, eine vergütungspflichtige Leistung darstellt.

Das LAG hat diese Regelung für unbillig im Sinne von § 106 GewO angesehen. Die bis zu wenige Stunden vor dem möglichen Dienstantritt bestehende Ungewissheit verstößt gegen den im Teilzeit- und Befristungsgesetz für Arbeit auf Abruf festgelegten Grundsatz, dass Arbeitnehmer spätestens vier Tage vorher Kenntnis von einer Arbeitsverpflichtung haben müssen. Die Regelung ist auch deshalb unbillig, weil dem Arbeitnehmer ohne Gegenleistung abverlangt wird, sich zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten.

Darüber hinaus hat das LAG die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bestätigt, nach der die Regelungen einer Dienstvereinbarung nicht schon deshalb auf das einzelne Arbeitsverhältnis einwirken, weil § 36 MVG-EKD die unmittelbare Geltung (normative Wirkung) anordnet. Dienstvereinbarungen gelten vielmehr nur in den Fällen, in denen zum Beispiel durch die Inbezugnahme der Arbeitsvertragsrichtlinien deren Geltung vereinbart wurde. Dienstvereinbarungen sind Regelungen aus dem kirchlichen Kontext, die nicht automatisch in Arbeitsverhältnissen gelten. Dafür bedarf es vielmehr einer besonderen Transformation. Weil es vorliegend an einer solchen Transformation fehlt, konnte der Arbeitgeber den klagenden Arbeitnehmer auch nicht durch Verweis auf eine mit der Mitarbeitervertretung abgeschlossene Dienstvereinbarung zur Einführung von disponiblen Diensten zur Ableistung der Dienste verpflichten. Da diese Dienstvereinbarung ohnehin keine Geltung für das Arbeitsverhältnis beanspruchen kann, brauchte sich das LAG auch nicht damit auseinanderzusetzen, dass die Dienstvereinbarung ohnehin gegen § 36 Abs.1 Satz 2 MVG verstößt. Denn die sogenannten D-Dienste stellen eine in den AVR DD nicht vorgesehene Dienstart dar. Deren Einführung führt zu einer unzulässigen Änderung oder Erweiterung der AVR.

Diese Entscheidung macht noch einmal deutlich, auf welche Schwierigkeiten eine Mitarbeitervertretung beim Abschluss einer Dienstvereinbarung stoßen kann. Man ist manchmal erstaunt, mit welcher ›Leichtigkeit‹ solche Vereinbarungen geschlossen werden. Hier ist den Mitarbeitervertretungen dringend anzuraten, juristische Hilfe in Anspruch zu nehmen.

BERNHARD BAUMANN-CZICHON

Einsichtsrecht der Mitarbeitervertretung in Bruttolohnlisten

Leitsätze

1. Es besteht grundsätzlich ein Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Vorlage der Bruttolohnlisten, weil diese zur Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich im Sinne von § 34 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD sind.

2. Dem Anspruch stehen keine datenschutzrechtlichen Erwägungen entgegen, weil die Mitarbeitervertretung als Teil der Dienststelle im Sinne des DSG-EKD und damit der verantwortlichen Stelle im Sinne von § 2 Abs. 8 DSG-EKD anzusehen ist.

(nichtamtliche Leitsätze)
Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Senate für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten, Beschluss vom 05.12.2016, II-0124/34-2016

Sachverhalt:

Die Beteiligten haben über einen Anspruch auf Einsichtnahme in Bruttolohnlisten gestritten. Die Antragstellerin ist die für mehrere Dienststellen gebildete Gemeinsame Mitarbeitervertretung. Die Vergütung erfolgt nach einer auf dem ersten Weg zustande gekommenen Entgeltordnung, es werden Zulagen nach Ermessen der Dienststelle gezahlt.

Mit Rundschreiben vom 3. September 2015 wiesen die Dienststellenleitungen darauf hin, dass aus datenschutzrechtlichen Gründen künftig nur insoweit Einblick in Bruttolohnlisten gewährt werden könne, als Mitarbeiterinnen der Weitergabe ihrer Daten nicht widersprechen würden.

Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung hat die Auffassung vertreten, sie habe Anspruch auf uneingeschränkte Aushändigung bzw. Einsichtnahme in die Bruttolohnlisten. Die Dienststellenleitung gewähre Zulagen und sonstige Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch bestehe, zudem habe die Mitarbeitervertretung die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu kontrollieren.

Das Kirchengericht hat die Dienststellenleitungen verpflichtet, der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung jährlich in eine Liste Einsicht zu gewähren, aus der die monatlichen Bruttolohnzahlungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aufgeschlüsselt nach sämtlichen Entgeltbestandteilen, die nach der Vergütungsordnung des gezahlt werden, mit Ausnahme der Mitglieder der Dienststellenleitung, ersichtlich sind. Die Dienststellenleitungen verfolgen mit ihrer Beschwerde die vollumfängliche Abweisung des Begehrens der Gemeinamen Mitarbeitervertretung.

Aus den Gründen:

Die Beschwerde der Dienststellenleitungen ist zulässig, aber unbegründet. Die Mitarbeitervertretung hat aus § 34 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Absatz 3 Satz 1 MVG-EKD einen Anspruch darauf, in einem halbjährlichen Rhythmus Einsicht in eine Bruttolohnliste zu bekommen.

Nach § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD ist die Mitarbeitervertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, nach § 34 Abs. 3 Satz 1 sind der Mitarbeitervertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Nach § 35 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD hat die Mitarbeitervertretung die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, nach § 35 Abs. 3 Buchstabe b) MVG-EKD soll die Mitarbeitervertretung insbesondere dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden.

Danach besteht grundsätzlich sogar ein Anspruch auf Vorlage der begehrten Bruttolohnlisten, sie sind zur Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich im Sinne von § 34 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD (bislang unentschieden: KGH.EKD, Beschluss vom 24. Januar 2011, 1-0124/S41-10). Arbeitsrechtliche Bestimmungen und Vereinbarungen im Sinne von § 35 Abs. 3 Buchstabe b) MVG-EKD sind auch die jeweils zur Anwendung kommenden Vergütungsordnungen oder Tarifverträge. Ob eine Entgeltordnung ›eingehalten‹ wird, kann nur anhand eines Abgleichs der geschuldeten mit den tatsächlich erfolgten Zahlungen an die Mitarbeiterinnen festgestellt werden, dies setzt die Aushändigung der streitbefangenen Liste voraus. Unabhängig davon hat die Mitarbeitervertretung nach § 40 Buchstabe m) MVG-EKD ein Mitbestimmungsrecht in Bezug auf die Grundsätze für die Gewährung von Unterstützung oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht. Vorliegend zahlt die Dienststellenleitung Zulagen und Zuwendungen aus unterschiedlichen Anlässen über die in der Vergütungsordnung geregelten Tatbestände hinaus. Es ist Aufgabe der Mitarbeitervertretung, insoweit auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu achten und ein etwaiges Mitbestimmungsrecht aus § 40 Buchstabe m) MVG-EKD geltend zu machen. Dieser Aufgabe kann sie nur nachkommen, wenn sie die Bruttolohnlisten, die im Einzelnen ausweisen,

an wen welche konkrete Zahlung auf welcher Rechtsgrundlage getätigt wird, auswerten kann. Es besteht deshalb in jedem Fall ein Einsichtsrecht, welches vorliegend (nur) noch streitbefangen ist.

Soweit die Dienststellenleitungen darauf rekurrieren, dass im BetrVG im Gegensatz zum MVG-EKD ausdrücklich ein Einsichtsrecht geregelt ist, ziehen sie daraus die falschen Schlüsse. Unabhängig davon, dass das MVG-EKD – wie andere Gesetze auch – zunächst aus sich heraus ausgelegt werden muss, führt eine Parallelwertung zum gegenteiligen Ergebnis. Nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG sind dem Betriebsrat auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen, es besteht ein umfassendes Recht auf Aushändigung der Unterlagen. Einschränkend regelt § 80 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz, dass ›in diesem Rahmen‹ ein Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt ist, in Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen; der zweite Halbsatz schränkt den Anspruch auf umfassende Auskunft und Vorlage der Unterlagen ein, in dem er in Bezug auf die Listen über die Bruttolöhne nur ein Einsichtsrecht gewährt. Eine solche Einschränkung gibt es im MVG-EKD nicht. Dies spricht dafür, dass sogar ein umfassender Anspruch auf Aushändigung der Bruttolohnlisten besteht.

Der Anspruch besteht, ohne dass nach § 34 Abs. 4 Satz 1 MVG-EKD die Zustimmung der betroffenen Mitarbeiter/-innen einzuholen wären; Bruttoentgelte sind regelmäßig nicht Bestandteil einer Personalakte. Eine Personalakte enthält personenbezogene Grunddaten. Der – sich ständig ändernde – Zahlbetrag, der sich aus einer Lohnabrechnung oder aus einer Bruttolohnliste ergibt, ist genau so wenig Bestandteil einer Personalakte wie eine Lohnabrechnung. Dies ist nach der mündlichen Anhörung auch bei der Dienststelle der Fall. Soweit der Kirchengerichtshof der EKD in einer nicht tragenden Erwägung (KGH.EKD, Beschluss vom 24. Januar 2011, I-0124/S41 –10, a.a.O.) anders verstanden werden könnte, wird daran nicht festgehalten.

Datenschutzrechtliche Erwägungen stehen nicht entgegen. Anwendung findet das Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSG-EKD). Die Mitarbeitervertretung ist Teil der Dienststelle und damit der verantwortlichen Stelle im Sinne von § 2 Abs. 8 DSG-EKD. Die Nutzung der in der Bruttolohnliste enthaltenen personenbezogenen Daten ist nach § 3 DSG-EKD zulässig, weil eine andere Rechtsvorschrift – § 34 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD – dies erlaubt. Selbst wenn in dem Vorgang der Einsichtnahme eine Datenübermittlung an eine (andere) kirchliche Stelle gesehen würde, wäre dies nach § 12 Abs. 1 Nr. 1 DSG-EKD gestattet, weil es nach vorstehenden Erwägungen zur Erfüllung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich und nach § 5 Abs. 1 DSG-EKD zulässig ist. Im Übrigen unterliegen alle Mitglieder der Mitarbeitervertretung der Schweigepflicht des § 22 MVG-EKD.

Der halbjährliche Rhythmus ist verhältnismäßig, da er erforderlich i. S. v. § 34 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD ist; in diesem zeitlichen Rahmen lassen sich etwaige Veränderungen abbilden und nachvollziehen.

Praxishinweis:

Über Geld spricht man nicht. Es gibt Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmer untersagen wollen, über ihr Gehalt zu sprechen. Das Ziel ist klar: So soll nicht im Betrieb bekannt werden, dass einige Mitarbeiter mehr bekommen als andere. Und diejenigen, die mehr bekommen, sollen sich als etwas Besonderes fühlen. Deshalb verwundert es nicht, dass sich auch diakonische Arbeitgeber mit Händen und Füßen dagegen gewehrt haben, der Mitarbeitervertretung Einsicht in die Lohnlisten zu gewähren. Dazu ist schweres Geschütz aufgefahren worden: Es handele sich um wichtige persönliche Daten, die besonders schutzwürdig seien. Nun ist der Schutz von persönlichen Daten eine bedeutende Aufgabe, und man sollte solche Bedenken nicht leichtfertig beiseite wischen. Schön wäre es allerdings, wenn Arbeitgeber auch an anderer Stelle so vorsichtig mit Daten umgehen würden.

Im Hinblick auf die Bruttolohnlisten hat der Kirchengerichtshof diese Diskussion nun beendet: Die Mitarbeitervertretung kann nicht nur Einsicht in die Lohnlisten verlangen, sondern ihr sind diese zweimal im Jahr auszuhändigen.

Datenschutzbelange sah der Kirchengerichtshof schon deshalb nicht berührt, weil die Mitarbeitervertretung im Verhältnis zur Dienststelle keine ›andere Stelle‹ ist, also gar keine datenschutzrelevante Weitergabe vorliegt. Und selbst wenn man dies doch annehmen würde, dann würde der gesetzliche Informationsanspruch die Weitergabe rechtfertigen.

Anders als von dem beteiligten Arbeitgeber behauptet, setzt die Weitergabe an die Mitarbeitervertretung auch nicht voraus, dass die betroffenen Mitarbeiter einwilligen.

Zu Recht hat der Kirchengerichtshof die Belange des Einzelnen im Verhältnis zur Kontrollfunktion der Mitarbeitervertretung zurückgedrängt. Denn einerseits ist es einem Arbeitgeber ein Leichtes, Mitarbeitern deutlich zu machen, dass sie der Weitergabe nicht zustimmen sollen. Und diejenigen, die zu Lasten der übrigen Beschäftigten bevorzugt werden, werden ohnehin Vertraulichkeit wünschen. Die Mitarbeitervertretung kann die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und die tarifgerechte Eingruppierung und Vergütung nur überwachen, wenn sie die Daten von allen Beschäftigten bekommt. Deshalb kommt es allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugute, wenn ihre Vergütungsdaten der MAV offengelegt werden.

MIRA GATHMANN

Mai bis Juni 2017

Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
02.05.–05.05.	k	**MAVO – Grundkurs**	Kath-Soziales Institut, Siegburg
08.05.–10.05.	e	**MVG II – Mitbestimmung**	Undeloh
08.05.–10.05.	k	**Burnout, Mobbing, Diskriminierung**	Kath-Soziales Institut, Siegburg
08.05.–10.05.	e	**Was hat die MAV mit dem BAT – KF zu tun ?!**	DGB-Bildungswerk Hattingen
08.05.–10.05.	k	**Rechtsfragen der Amtsführung**	Kath.-Soziales Institut, Siegburg
08.05.–12.05.	e	**Instrumente des Ausfallmanagements**	dia e.V. Langeoog
08.05.–12.05.	e	**Mobbing/Bossing oder partnerschaftliche Zusammenarbeit**	dia e.V. Langeoog
08.05.–12.05.	e	**Einführung in das Arbeitsrecht 2**	ver.di Das Bunte Haus, Bielefeld
15.05.–19.05.	e	**Agieren statt reagieren – Gesundheitsschutz I**	dia e.V. Bad Zwischenahn
15.05.–19.05.	e	**Einführung in Mitarbeitervertretungsrechte I**	dia e.V. Bad Zwischenahn
15.05.–19.05.	e	**Einführung in Mitarbeitervertretungsrechte II**	dia e.V. Bad Zwischenahn
17.05.–19.05.	e	**MVG III – Von der Reaktion zur Arbeit**	DAK-Tageszentrum Bad Segeberg
22.05.–24.05.	e	**Wer macht das Protokoll?**	ver.di Das Bunte Haus, Bielefeld
22.05.–24.05.	k	**Beendigung, Kündigungsschutz und Arbeitsgerichtsbarkeit**	Kath.-Soziales Institut, Siegburg
22.05.–24.05.	k	**Souverän auftreten und verhandeln**	Kath.-Soziales Institut, Siegburg
22.05.2017	e	**Tagesseminar Schriftführer**	dia e.V. Hannover
29.05.–31.05.	k	**Argumentationstraining für Mitarbeitervertreter/-innen**	Kath.-Soziales Institut, Siegburg
29.05.–31.05.	e	**BPersVG: Beteiligungsrechte u. Mitwirkungsmöglichkeiten**	ver.di Bildungszentrum Bielefeld
29.05.–02.06.	e	**MVG 2**	dia e.V. Bovenden
29.05.–02.06.	e	**Rechte nutzen – Arbeitsbedingungen aktiv gestalten**	dia e.V. Bad Zwischenahn
29.05.–02.06.	e	**Neu gewählt und nun? Arbeitsorganisation und Grundlagen der MAV-Arbeit**	dia e.V. Bovenden
30.05.2017	e	**Arbeitsverdichtung und Überlastung in den KITAS und OGS**	DGB-Bildungswerk Düsseldorf
06.06.–09.06.	k	**MAVO – Grundkurs**	Kath.-Soz. Institut Königswinter
07.06.–09.06.	k	**Arbeitsunfähigkeit, Urlaub, Fortbildung**	Kath.-Soziales Institut, Siegburg
07.06.–09.06.	k	**Öffentlichkeitsarbeit der MAV**	Kath.-Soziales Institut, Siegburg
07.06.–09.06.	k	**Konfliktmanagement für Mitarbeitervertreter/-innen**	Kath.-Soziales Institut, Siegburg
12.06.–14.06.	k	**Grundlagen des Sozialversicherungsrechts**	Kath.-Soziales Institut, Siegburg
12.06.–14.06.	e	**Arbeits- und Gesundheitsschutz**	Martinshaus, Rendsburg
12.06.–16.06.	e	**Einführung in den Tarifvertrag der Diakonie**	dia e.V. Springe
12.06.–16.06.	e	**Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte (MVG 1)**	dia e.V. Springe
12.06.–16.06.	e	**Öffentlichkeitsarbeit der MAV**	dia e.V. Springe
13.06.–14.06.	k	**Datenschutz und Mitarbeiterüberwachung**	Kath.-Soziales Institut, Siegburg
13.06.–14.06.	k	**Rente und KZVK**	Kath.-Soziales Institut, Siegburg
19.06.–21.06.	k	**Analyse wirtschaftlicher Daten I**	Kath.-Soziales Institut, Siegburg
21.06.2017	e	**Tagesseminar Kündigung**	dia e.V. Bremen
19.06.–22.06.	k	**MAVO-Grundkurs**	Kath.-Soziales Institut Königswinter
26.06.–28.06.	k	**Arbeitsrechtgrundkurs – AVR**	Kath.-Soziales Institut, Siegburg
26.06.–30.06.	k	**MAVO-Grundkurs**	Kath.-Soz. Institut Königswinter
26.06.–30.06.	e	**Arbeitsrecht – Einführung und Überblick**	ver.di Bildungszentrum Bielefeld
26.06.–30.06.	e	**TVÖD-K / TVÖD-B intensiv**	ver.di Das Bunte Haus, Bielefeld
27.06.2017	e	**Indirekte Steuerung – Managementmethoden verändern Anforderungen an Arbeiten der betrieblichen Interessenvertretung**	DGB-Bildungswerk Düsseldorf
28.06.–30.06.	e	**Strategie – Wege zum Ziel**	DGB-Bildungswerk Hattingen
28.06.2017	e	**Datenschutz**	Martinshaus, Rendsburg
29.06.2017	e	**Mitgliederversammlung**	Martinshaus Rendsburg

Für Mitarbeitervertretungen

Fachbuchratgeber

KLAUS KELLNER

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

Nr. 032 › Baumann-Czichon › Gathmann › Germer

Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)

Der umfassende Kommentar für die Praxis der MAVen und Dienststellenleitungen bei der EKD, deren Einrichtungen und vielen Landeskirchen. Mit Kommentar zur Wahlordnung und vielen Nebengesetzen. Unentbehrlich für jedes MAV-Mitglied und alle Personalverantwortlichen.

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

Nr. 048 › Bueren

Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben

Die Arbeitgeber nennen es Fehlzeitenmanagement und meinen damit die Senkung der Krankmeldungen. Wie das geschieht und wie sich Beschäftigte sowie Interessenvertretungen gegen Kranken-Mobbing wehren können, wird in diesem gut lesbaren Buch dargestellt.

2. Auflage, 160 Seiten, KellnerVerlag, 9,90 Euro

Nr. 100 › Kittner

Arbeits- und Sozialordnung 2017

Alle wichtigen Gesetze und Verordnungen, mit Einleitungen und Checklisten.

42. Auflage 2017, 1884 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 28,90 Euro

Nr. 273 › Wolfgang Däubler

Arbeitsrecht

Der bewährte Ratgeber vermittelt für jeden Arbeitnehmer das nötige Rüstzeug, um ohne juristische Vorkenntnisse arbeitsrechtliche Probleme erkennen und einschätzen zu können. Die Schwerpunkte der 11. Auflage sind das Mindestlohngesetz, Veränderungen im Tarifrecht, Pflegezeit und Elternzeit plus.

11. Auflage 2015, 591 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 19,90 Euro

Nr. 313 › Esser › Wolmerath

Mobbing und psychische Gewalt

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

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

Nr. 443 › Deppisch › Jung u. a.

Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder

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

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

Nr. 330 › Richardi

Arbeitsrecht in der Kirche

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

Nr. 018 › Baumann-Czichon (Hrsg.)

Die EkA. EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht

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

Über 500 Entscheidungen auf über 2.000 Seiten. Laufende Aktualisierungen im Online-Portal. Start des Online-Portals: 2017 Abopreis monatlich: 5,95 Euro

Nr. 527 › Zwosta › Schiering › Jacobowsky

Arbeitszeit – Arbeitszeitorganisation – Dienstplangestaltung

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

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

Nr. 538 › Deppisch u. a.

Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z

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

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

BÜCHER FÜR EINE GERECHTE ARBEITSWELT

Der BuchKellner, St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen, Telefon 0421 · 77 8 66, Fax 0421 · 70 40 58,
buchkellner@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de

BuchKellner

Abo Direktbestellung

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

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

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

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:
Bitte in Druckbuchstaben

Zur Kenntnis genommen Arbeitgeber:

An den
KellnerVerlag
St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen

> Fax: 0421·70 40 58 > arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de +

Schnell*dienst*

für jeden A+K-Abonnenten gratis

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

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

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

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

Bitte senden an:
buchservice@kellnerverlag.de

Arbeitsrecht Kirche
Schnelldienst
Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen

Ausgabe 8 / 30. August 2016

Recht der betrieblichen Interessenvertretung / evangelisch

Eingruppierung einer im Patientenbegleitdienst beschäftigten Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe 2 der Anlage 1 AVR-DD

(Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Beschluss vom 10. Februar 2016, II-0124/34-2015)

• Die krankenhausinterne Begleitung rollstuhlbedürftiger und bettlägeriger Patienten, die beim Transport keine fachmedizinische Betreuung benötigen, zwischen der Station, dem operativen Bereich, der Funktionsdiagnostik oder dem Labor (Patientenbegleitdienst), ist eine sehr einfache Tätigkeit i.S. d. Entgeltgruppe 3 der Anlage 1 zu den AVR-DD.

• Weiterlesen

Recht der betrieblichen Interessenvertretung / katholisch

Anrufung der Einigungsstelle wegen Freistellungsumfangs

(Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Urteil vom 08.07.2016, M 11/2015)

• Die Frage nach dem Umfang der Freistellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung ist nach § 15 Abs. 5 MAVO zunächst vor die Einigungsstelle zu bringen. In der Vorschrift ist ausdrücklich vorgesehen, dass auf Antrag der Mitarbeitervertretung die Einigungsstelle entscheidet, wenn es im Fall eines Streits nach Abs. 2 nicht zu einer Einigung kommt. Es handelt sich dabei um ein zwingendes außergerichtliches Vorverfahren.

• Weiterlesen