Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR MITARBEITERVERTRETUNGEN

3 > 2017

80 Die Entlastungsanzeige im Team

86 Warum wir mehr als Entlastung brauchen

88 Krankenhausbeschäftigte fordern Entlastung

BELASTET ÜBERLASTET ENTLASTET

SEITE 80

Kellner Verlag
Bremen Bosten

ISSN 1614-1903

Fortbildungen 2018

für Mitarbeitervertreterinnen
und Mitarbeitervertreter

12.–16.02.2018	**MVG 1** › Aurich
12.–16.02.2018	**Handlungsmöglichkeiten bei Arbeitszeit und Dienstplangestaltung Teil 1** › Aurich
26.02.–02.03.2018	**MVG 2 – Rechte nutzen, Arbeitsbedingungen gestalten** › Walsrode
26.02.–02.03.2018	**Betriebliche Stressprävention** › Walsrode
26.02.–02.03.2018	**MVG 3 – Mitbestimmung in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten** › Walsrode
12.–16.03.2018	**Grundlagenwissen Arbeitsrecht** › Bad Bevensen
12.–16.03.2018	**Der Gesundheitsschutz als Kernaufgabe der MAV** › Bad Bevensen
12.–16.03.2018	**Verhandlungsführung** › Bad Bevensen
09.–13.04.2018	**MVG 1** › Walsrode
09.–13.04.2018	**Indirekte Steuerung** › Walsrode
09.–13.04.2018	**Wie erkenne ich die wirtschaftl. Lage meiner Einrichtung?** › Walsrode

dia
Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

Tagesveranstaltungen: › Hannover

08.02.2018	**Gefährdungsanzeige**
08.03.2018	**Rente – Was die MAV wissen muss**
05.03.2018	**Urlaub – neueste Rechtsprechung**
05.04.2018	**Stress lass nach**

Kosten Wochenseminar:
975,– Euro
inkl. Übernachtung
und Vollverpflegung
Tagesveranstaltungen:
150,– Euro

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

Ihre Altersvorsorge – eine Entscheidung fürs Leben

unkompliziert
garantiert
flexibel

IMMER GUT VERSICHERT seit 1952

Altersvorsorge ist so individuell wie Ihr Lebensweg. Wir bieten:

- Höhere Renten und jederzeitige Beitragsflexibilität
- Attraktives Garantiemodell mit Höchststandsgarantie
- Innovative Tarife ohne Abschlussprovision und dadurch hohe Vertragsguthaben ab dem 1. Beitrag

Starten Sie Ihre Altersvorsorge jetzt!

www.pensionskasse-caritas.de · info@pensionskasse-caritas.de · Tel.: 0221 46015-0

PENSIONSKASSE
DER CARITAS VVAG

EDITORIAL BERNHARD BAUMANN-CZICHON

Chefredakteur

Liebe Leserin, lieber Leser,

seit über zehn Jahren weisen die Gesundheitsreporte der Krankenkassen alljährlich aus, dass die Arbeit in sozialen Berufen, vor allem im Gesundheitswesen, derart belastend ist, dass dort so hohe Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen anfallen wie in keinem anderen Bereich. Im Verhältnis zu den Branchen mit geringer psychischer Belastung fallen im Gesundheitswesen etwa dreieinhalbmal so viele Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen an. Nunmehr wird auch die öffentliche und veröffentlichte Debatte durch die Belastung und Überforderung in Pflege und Betreuung bestimmt. Das ist eine gute und dringend erforderliche Entwicklung.

Es ist auch eine sehr traurige Entwicklung, weil diese Debatte nicht durch die Not der in diesen Bereichen arbeitenden Menschen und die Defizite in der Versorgung von hilfebedürftigen Menschen ausgelöst wurde. Auslöser war ein mutiger Auftritt eines jungen Menschen in einer Fernsehsendung zur Bundestagswahl.

So wichtig solche Initialzündungen sind, dürfen wir doch diese Diskussion weder solchen Zufällen noch die Deutungshoheit über die Arbeitswirklichkeit in Krankenhäusern, Altenheimen und anderen Einrichtungen den Talkshows überlassen. Vor allem dürfen jetzt die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einerseits und den zu Pflegenden andererseits nicht gegeneinander ausgespielt werden.

Deshalb brauchen wir sowohl betriebliche Strategien, um der ständig zunehmenden Überforderung entgegenzuwirken, als auch überbetriebliche Strategien, um die Einrichtungen in die Lage zu versetzen, mehr Personal zu beschäftigen. In der Hoffnung, dass der Mut der Kolleginnen und Kollegen in Ottweiler, die erstmalig ein katholisches Krankenhaus bestreikt haben, nicht nur verdeutlicht, wie dramatisch die Situation inzwischen geworden ist, sondern vor allem auch eine ernsthafte Diskussion über Veränderungsmöglichkeiten auslöst,

Ihr Bernhard Baumann-Czichon

Der monatliche Rechtsprechungs-Schnelldienst ist Teil des AuK-Abos! Sofern noch nicht geschehen, senden Sie bitte eine E-Mail-Adresse, an die Sie den Schnelldienst bekommen möchten, an den Verlag: arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de.

Ab 2018 werden die Abo-Kosten für das AuK-Jahresabo um 1,– Euro pro Monat auf 72,– Euro ansteigen. Grund dafür sind höhere Druck- und Versandkosten.

Inhalt

80 Die Entlastungsanzeige im Team

86 Warum wir mehr als Entlastung brauchen

88 Krankenhausbeschäftigte fordern Entlastung

92 Streik am katholischen Krankenhaus in Ottweiler (Saarland)

94 Forderungen der Bundeskonferenz an eine Novellierung des MVG-EKD 2013

80 Themen | *100* Leserfragen | *102* Aktuell | *104* Rechtsprechung | *113/14* Seminare

Die Entlastungsanzeige im Team

CHRISTIAN JANSSEN

Die in § 16 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) geregelte Entlastungsanzeige (auch: Überlastungsanzeige/Gefährdungsanzeige/Gefahrenanzeige/Präventionsanzeige) ist eine Mitteilung, mit dem der einzelne Mitarbeiter den Arbeitgeber auf eine mögliche Gefährdung der eigenen Gesundheit oder Sicherheit oder der von dritten Personen aufmerksam machen kann. Der Arbeitgeber ist daraufhin zu Schutzmaßnahmen verpflichtet. Die Entlastungsanzeige kann jedoch auch von einem Team genutzt werden, was eine Reihe von Vorteilen hat.

Hohe Arbeitsbelastung

Die Befragung von Beschäftigten in Pflege, Betreuung und Begleitung wie zum Beispiel der DGB-Index Gute Arbeit ergeben immer wieder eine hohe Belastung durch die Arbeitsbedingungen in sozialen Arbeitsfeldern[1]. Fragen wie ›die Arbeit laugt aus‹, ›beschäftigt mich nach Feierabend‹ und ›belastet mein psychisches Wohlbefinden‹ haben regelmäßig sehr schlechte Bewertungen. Ein gesetzlich verankertes Instrument, das Thema Arbeitsbelastung anzugehen, ist die Entlastungsanzeige. Diese ist in den §§ 15 und 16 ArbSchG verankert und beschreibt eine konkrete Be- oder Überlastungssituation von einer oder mehreren Betroffenen im Tätigkeitsfeld. Der Arbeitgeber wird auf die unhaltbare Situation hingewiesen und im Rahmen seiner Fürsorgepflicht um Abhilfe gebeten. Diese Verpflichtung der Unternehmen ist ebenfalls im ArbSchG festgeschrieben, in dem sie Maßnahmen zur Gesunderhaltung und zu einer menschengerechten Arbeit ergreifen müssen. Dabei geht das Gesetz auch auf ›psychische Arbeitsbelastungen‹ ein, wie sie in Befragungen zum Vorschein kommen (§ 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG).

Die Erfahrung zeigt, dass Arbeitgeber die Umsetzung des seit 1996 gültigen Gesetzes ignorieren. So ergab die Betriebsrätebefragung des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung 2008/09, dass in 56 % der Betrieben eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, jedoch nur 20 % der Unternehmen psychische Gefährdungen berücksichtigen[2]. Seit 2013 sind daher psychische Gefährdungen als Grund für Maßnahmen des Arbeitgebers im Gesetz benannt (§ 6 ArbSchG).

Bei Entlastungsanzeigen wird beispielsweise auf die schwierige Refinanzierungssituation verwiesen, die eine Behebung des Missstandes ›leider unmöglich machen‹. Eine Dokumentation der Belastung bedeutet auf der Seite der Anzeigenden eine haftungsrechtliche Entlastung unabhängig vom Tätigwerden des Arbeitgebers – deshalb ›Entlastungsanzeige‹: Die Verantwortung für rechtlich relevante Folgen wird an die Leitung zurückgegeben. Eine solche Situation kann zum Beispiel eintreten, wenn sich die im Dienstplan eingeplante zweite Kollegin krankmeldet. Mit einer Entlastungsanzeige übergibt die Anzeigende die Verantwortung für

das weitere Handeln an die Leitung: ›Chef, sag du mir, was ich jetzt tun soll – und was ich dafür lassen kann!‹ Das ursprünglich für eine Überlastungssituation zum Beispiel durch Pflegetätigkeit konzipierte Instrument kann auch im Rahmen eines vorliegenden Gewaltpotenzials in der Wohngruppe genutzt werden[3].

Im Arbeitsschutzgesetz heißt es zur Entlastungsanzeige konkret in ›§ 15 Abs. 1: Die Beschäftigten sind verpflichtet, [...] für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.‹ § 16 führt weiter aus: ›Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.‹

Das ArbSchG schreibt auch vor, dass für die Anzeigenden aus einer gemäß § 16 Abs. 1 ArbSchG vorgenommenen Mitteilung keine Nachteile erwachsen dürfen. Hierzu wird in § 17 Abs. 2 ArbSchG festgehalten: ›Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden. Hierdurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen.‹

Aus den Befragungen wird auch deutlich, dass Überlastungssituationen häufig über den aktuellen Dienst hinaus anhalten. Sie treten nicht nur im Frühdienst der Kollegin X um 6.30 Uhr auf, sondern vielfach über einen (längeren) Zeitraum immer wieder, zu unterschiedlichen Zeiten. Bei längerem Anhalten der Überlastung sind dann nicht nur einzelne Mitarbeitende betroffen, sondern viele KollegInnen eines Teams.

Ursachen und Lösungsansatz

Die Ursachen sind vielfältig: So kann sich die Überlastung durch die Aufnahme neuer KlientInnen mit besonders schwierigen Verhaltensweisen oder psychischen Störungen ergeben. Gleichermaßen kann sie durch das Auftreten eines Gewaltpotenzials bereits begleiteter Klienten/innen verstärkt werden. Andauernde Belastungen können aber auch durch den wiederholten Ausfall unterschiedlicher Kollegen/innen beziehungsweise durch die Langzeiterkrankung Einzelner zustande kommen. Diese Situationen setzen häufig eine Kettenreaktion in Gang, wenn ein andauernder hoher Krankenstand die zusätzliche Übernahme von Diensten und Aufgaben durch die verbleibenden Kolleginnen und Kollegen notwendig macht. In sozialen Arbeitsfeldern wird die angespannte Situation oft ausgeglichen ertragen, bis die Kollegin/der Kollege aus dem Krank zurückkehrt. Anschließend bricht dann ein/e andere/r zusammen mit nachfolgender Arbeitsunfähigkeit und so fort.

Belastungen können sich aber auch durch den permanenten Personalmangel zum Beispiel aufgrund der ›Kostendämpfungsmaßnahmen‹ der Kostenträger in den letzten Jahrzehnten aufgebaut haben[4]. Die Folge kann in jedem der genannten Fälle eine anhaltende Unterbesetzung im Team sein. Diese kann immer wieder die Anzeige einer konkreten Überlastung gemäß ArbSchG erfordern – deren Ergebnis jedoch keine Lösung der wiederholten und andauernd überlastenden Situationen ist.

Zur Bearbeitung dieser Problemfelder reicht die situationsbezogene, individuelle Entlastungsanzeige, wie sie die Autoren/innen des Arbeitsschutzgesetzes im Sinn hatten, erfahrungsgemäß nicht aus. Für diese Fälle könnte die MAV bestenfalls eine Dienstvereinbarung mit der Einrichtungsleitung initiieren. Wenn die Leitung die Notwendigkeit eines Handelns nicht einsieht, kann sie jedoch auch selbstständig aktiv werden, wie die Erfahrung zeigt.

Im Folgenden soll ein Verfahrensweg vorgestellt werden, der die Fokussierung der Gesetzesvorlage auf eine belastete Person in einer konkreten Betreuungssituation aufhebt und einen Beratungsprozess des gesamten Teams durch die Interessenvertretung

1 ver.di: Arbeitsethos hoch, Arbeitshetze massiv, Bezahlung völlig unangemessen: Beschäftigte in Pflegeberufen – So beurteilen sie ihre Arbeitsbedingungen, Sonderauswertung DGB-Index Gute Arbeit 2012.

2 Vgl. Ahlers: Belastungen am Arbeitsplatz und betrieblicher Gesundheitsschutz vor dem Hintergrund des demografischen Wandels (2001), zit. nach Beck, Richter, Ertel & Morschhäuser: Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen in Deutschland. Verbreitung, hemmende und fördernde Bedingungen, Prävention Gesundheitsförderung, 7, (2012), S. 116.

3 Vgl. Janßen: Gewalt im Betreuungsalltag – Möglichkeiten der Prävention, in: Arbeitsrecht und Kirche, 1/2016, S. 2–11; Lindner: Die Überlastungsanzeige (2012); ver.di: Überlastung richtig anzeigen, Handlungshilfe für betriebliche Interessenvertretungen (2011).

4 Janßen: Betriebsräte und Mitarbeitendenvertretungen als Akteure gegen die zunehmende Ökonomisierung in sozialen Arbeitsfeldern – Das Beispiel des Bielefelder Appells, in: Müller, Mühlrel & Birgmeier (Hrsg.), Soziale Arbeit in der Ökonomisierungsfalle? Analysen und Alternativen (2016), S.245–276.

Formular zur Beschreibung einer andauernden Überlastung im Team

Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren, in der

Einrichtung _____ Team _____ Telefon _____ Anzahl Klienten _____

☐ ist es vom _____ bis _____ zu erheblichen Arbeitsüberlastungen und zu Einschränkungen in der Qualität der Arbeitsleistungen gekommen.
☐ kommt es häufiger/regelmäßig zu erheblichen Arbeitsüberlastungen und zu Einschränkungen in der Qualität der Arbeitsleistung

Diese wurden verursacht durch

☐ Unterbesetzung
☐ erhöhten, ungeplanten Arbeitsausfall
☐ akute Not- bzw. Sorgenfälle
☐ Umorganisation der Arbeit z. B. erhöhte Fahrzeiten, Teil-Ambulantisierung
☐ andere Gründe (stichwortartig aufführen)
☐ unbesetzte Stellen
☐ Ausfall von Pausen
☐ ungeplante Personalausfälle
☐ Langzeiterkrankugen von Mitarbeitern

Aus diesem Grund ist/war es uns nicht möglich

☐ die notwedigen Arbeiten termingerecht zu erldedigen (welche?
☐ die erforderliche Qualität meiner/unserer Arbeitsleistung sicherzusetllen
☐ Maßnahmen aus der Hilfeplanung einzuhalten
☐ Pausenzeiten einzuhalten
☐ andere Gründe (stichwortartig aufführen) _____
☐ PraktikantInnen anzuleiten
☐ Verfügungszeit für KlientInnen zu leisten
☐ Doku-pflicht nicht vollständig wahrzunehmen

☐ Die Teamleitung der Abteilung wurde am _____ um _____ von der Situation und den Umständen informiert
☐ Die Mitarbeitervertretung wurde am _____ um _____ von der Situation und den Umständen informiert

Nachstehende dienstliche Folgen sind zu befürchten:

_____

(Beschreibung der Qualitätsdefizite, z. B. Unterversorgung, längere Bearbeitungsdauer, Beschwerden, Fristversäumnisse, Regressansprüche etc.). Kurze Situationsbeschreibung (ggfs.).

anstößt. Hierzu kann die Mitarbeitendenvertretung (MAV) mit dem Team eine andauernde Belastungssituation bearbeiten. Es bietet sich an, ein Formular für die Anzeige zu entwickeln, das schnell auch am PC auszufüllen und anschließend auszudrucken ist. Ein Beispiel ist in Abbildung 1 wiedergegeben:

Ziel dieser Form einer Entlastungsanzeige mindestens der Mehrheit eines Teams ist zunächst die nach ArbSchG vorgesehene Dokumentation einer Be- oder Überlastungssituation durch das Team. Sie soll die Leitungsebenen ebenso wie die einzelne Anzeige in einem konkreten Dienst auf die Situation aufmerksam machen und die Geschäftsführung auffordern, die Überlastung abzustellen. Nach den Erfahrungen der MAV eines großen diakonischen Unternehmens hat dieses alternative Vorgehen jedoch den Vorteil, dass die Mitarbeitenden weder ›alleine stehen‹ noch ›stehen gelassen‹ werden können. Durch die Beteiligung der MAV wird die Belastungssituation dazu ›betriebsöffentlich‹, das heißt, die Anzeige kann nicht einfach in der Schublade verschwinden. Gleichzeitig wird durch eine Entlastungsanzeige des Teams in Verbindung mit der Aktivität der MAV ein ›Herauspicken von Störenfrieden‹ verhindert. Daher bewirkt dieses Vorgehen auch eine ›Entlastung der Anzeigenden durch die Anzeige‹ und ein Stück Solidarität im Team.

5 Baumann-Czichon, Gathmann & Germer: MVG-EKD (2013), S. 355.
6 Georgi: Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung im Arbeitsschutz (2008), S. 232–242.
7 So z. B. Richter: Instrumente zur Erfassung psychischer Belastung – Toolbox Version 1.0 erleichtert die Auswahl. Amtliche Mitteilungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2002).

Einbeziehung der Mitarbeitervertretung

Die Einbeziehung der Interessenvertretung in die Aktivitäten des Arbeitgebers zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ist im Arbeitsschutzgesetz (§ 1 Abs. 4 i. V. m. §§ 15 bis 17) vorgesehen und im Arbeitssicherheitsgesetz (§ 9) mit Rechten und Pflichten ausgeführt. In den gesetzlichen Grundlagen der Interessenvertretungen (z. B. Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG §§ 35 Abs. 3 g und 40 b, g, Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG § 87 Abs. 1, Satz 7, Bundespersonalvertretungsgesetz – BPersVG § 75 (3) 11) sind Regelungen zur Arbeitssicherheit als beteiligungspflichtige Tatbestände zuzuordnen. Im MVG ist die Mitbestimmung durch die Formulierung ›Mitbestimmung von Maßnahmen‹ weiter gefasst. Während der Betriebsrat lediglich bei dem Erlass entsprechender Regelungen mitzubestimmen hat, hat die Mitarbeitendenvertretung weitergehend bei jeglichen

Maßnahmen ein Mitbestimmungsrecht[5]. Dazu gehören gemäß § 34 Abs. 1 MVG bereits Vorüberlegungen und Planungen des Arbeitsgebers zur Einleitung von Maßnahmen[6].

Inhaltlicher Adressat der Anzeige ist die Einrichtungsleitung. Die Mitarbeitervertretung wird zunächst einen Termin im Team vereinbaren und nach Absprache weitere Schritte unternehmen. Aufgabe der MAV ist eine Beratung des Teams über Form und Inhalt der Anzeige sowie das Einholen von Informationen zur Belastungssituation zum Beispiel über die vorliegende Gefährdungsbeurteilung, von Begehungsprotokollen oder im Rahmen von Mitarbeitendenbefragungen. Im Gespräch mit dem Team wird entschieden, welcher Weg beziehungsweise welcher nächste Schritt eingeschlagen werden soll. Dies kann die Kontaktaufnahme mit der Teamleitung sein oder ein Gespräch beziehungsweise die Mitteilung an die Geschäftsführung. Ein Leitfaden (vgl. Abb. 2 für eine Einrichtung mit Verantwortungsdelegation) stellt sicher, dass jeder weitere Schritt zusammen mit dem Team beraten und jeweils durch das Team autorisiert wird. Die MAV behält durch eine Dokumentation des Prozesses auch den Überblick, an welchem Punkt eine Beratung aktuell steht.

In diesem Beispiel eines Leitfadens ist auch festgehalten, dass andauernde Überlastungen zusammen mit den direkten Teamleitungen bearbeitet werden. In den meisten Einrichtungen gehören die Teamleitungen in Betreuungsteams nicht der Dienststellenleitung an. Aber auch dort, wo sie Personal- und Budgetverantwortung besitzen, ergibt es Sinn, diese unterste Leitungsebene einzubeziehen, da sich Teamleitungen in einer ›Sandwichposition‹ zwischen der direkten Betreuung und den Vorgaben der Geschäftsführung befinden. Denn das Team ist die unterste – entscheidende – Ebene, auf der sich Refinanzierungsprobleme der Einrichtung, Managementfehler oder zunehmende Auffälligkeiten der Klientel belastend abbilden.

Ein (ggf. wiederholter) Bericht über den und die Auswertung des bisherigen Beratungsprozesses in der MAV-Sitzung bietet sich an, um das bisherige Vorgehen beziehungsweise ein Ergebnis zu reflektieren. Nachdem der Beratungsprozess beendet wurde, sollte die MAV nach einem überschaubaren Zeitraum eine Auswertung im Team mit der Frage ›Was hat sich verändert?‹ durchführen.

Leitfaden der MAV für die Beratung einer Entlastungsanzeige im Team

Einrichtung
Team
Region

Datum

Anfrage/Entlastungsanzeige geht ein

Problemstellung beschreiben

Teamgespräch

Datum

Ziel der Entlastungsanzeige
Hilfe beim Ausfüllen der Anzeige und Erläuterung
Stellenplan udn Konzept
Absprche weiteres Vorgehen
Info Teamleitung
Bericht in der MAV-Sitzung

Mögliches weiteres Vorgehen (n. A. mit Team)

ggf. Gespräch m. Teamltg. und Mitarbeitenden
ggf. Info über Gespräch mit Teamleitung an Team
ggf. Absprache über weiteres Vorgehen
ggf. Entlastungsanzeige an Regionalleitung
ggf. Entlastungsanzeige an Geschäftsführung

Der formale Adressat dieser Form der Entlastungsanzeige ist, wie im ArbSchG vorgesehen, im letzten Schritt die Geschäftsführung, wenn es zuvor keine Verbesserung der Situation gegeben hat. Die MAV kann dazu die Regelkommunikation wie zum Beispiel das Quartalsgespräch mit der Geschäftsführung nutzen. Im hier dargestellten Ablauf wird jedoch – je nach Anzahl der Leitungsebenen einer Einrichtung, an die Verantwortung delegiert wurde – gegebenenfalls zunächst auf einer niedrigeren Ebene die Haftungsentlastung eingebracht und bearbeitet. Das ArbSchG gibt den Geschäftsführungen den Auftrag, der Belastungssituation mit geeigneten Maßnahmen zu begegnen[7]. Dies kann zum Beispiel eine (erneute) Gefährdungsbeurteilung sein[8], aus der geeignete Maßnahmen entwickelt werden. Darüber hinaus ist es jedoch sinnvoll, zusammen mit den Teamleitungen Lösungsvorschläge zu erarbeiten, beispielsweise mit Hilfe einer Arbeitssituationsanalyse[9].

Als Ergebnis zunehmender Ökonomisierung und schlechterer Refinanzierung muss die MAV davon ausgehen, dass Belastungen neben Managementfehlern vor allem dadurch ausgelöst werden, dass mit dem zur Verfügung gestellten Personalschlüssel eine ange-

8 Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Die sieben Schritte der Gefährdungsbeurteilung (2016); Nielbock & Gümbel: Arbeitsbedingungen beurteilen – geschlechtergerecht, Gender Mainstreaming in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (2013).

9 Baumeister: Arbeitssituationsanalyse. In: Badura & Hehlmann, (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation (2003), S.237–242; Nieder: Anpacken wo der Schuh drückt. Das Instrument der Arbeitssituationsanalyse. In: Organisations-Entwicklung, 4 (2005), S. 54–61.; Vogt: Arbeitssituationsanalyse, in: Janßen & Lempert-Horstkotte, (Hrsg.), Betriebliche Gesundheitsförderung in Bethel, Bethel-Beiträge 61 (2014) S. 127–129 und Anhang 7, S. 315–316.

messene pädagogische und pflegerische Arbeit insbesondere in Einrichtungen mit erhöhtem Betreuungsbedarf zunehmend erschwert beziehungsweise nicht mehr zu leisten ist. Insofern ist die Dokumentation von (andauernden) Überlastungen auch ein Hinweis an die Geschäftsführung, gegen die unzureichende Refinanzierung der Arbeit gegenüber dem Kostenträger aktiv zu werden.

Maßnahmen als Folge einer Entlastungsanzeige im Team

Das ArbSchG fordert den Arbeitgeber auf, Maßnahmen zur (Wieder-)Herstellung der Arbeitssicherheit zu ergreifen (§ 3 ArbSchG). Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nennt das ArbSchG seit 2013 ausdrücklich ›psychosoziale Belastungen‹ (§ 5 ArbSchG). Hierzu zählen auch Gefährdungen durch ein neues oder zunehmendes Gewaltpotenzial in der Wohngruppe/Station. Ein weiteres Instrument der Arbeitssicherheit kann dabei auch eine (erneute) Begehung der Wohngruppe/Station sein. Daneben kann die Analyse von Unfallanzeigen oder die Arbeitsunfähigkeitsanalyse der Krankenkasse herangezogen werden, ebenso wie die wissenschaftlich fundierten Fragebogen der BGW[10] oder der Impuls-Test (Arbeitnehmerkammer Österreich, 2010). Diese Instrumente sind Bestandteil eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements wie auch Gesundheitsworkshop oder Arbeitssituationsanalyse[11], mit deren Hilfe geeignete Maßnahmen und Lösungen erarbeitet werden können. Auch die Nutzung von Regelungen zur Gewaltprävention im Betrieb bietet sich an. Gegebenenfalls ist eine ›Genderanalyse im Team‹ für die Analyse und Erarbeitung von Maßnahmen sinnvoll[12].

Konkret geht es natürlich auch um die Betreuungsdichte – das heißt, wann sind wie viele Mitarbeitenden im Dienst? Die MAV sollte dazu die (Rahmen-)Dienstpläne oder Personalbemessungspläne zu Rate ziehen. Als letzte Maßnahme kann auch die Einschaltung des Amtes für Arbeitsschutz in Erwägung gezogen werden (im Rahmen des ArbSchG § 17 (2)), wenn die Geschäftsführung nicht (ausreichend) reagiert.

Unabhängig vom Vorgehen im Team ist eine aktuelle individuelle Entlastungsanzeige ebenfalls jederzeit möglich oder kann nach Absprache begleitend die konkreten Überlastungen zusätzlich dokumentieren.

Erfahrungen

Ziele des vorgeschlagenen und überprüften Vorgehens einer Entlastungsanzeige im Team war die Verbesserung des Kontaktes zur Basis, die Wahrnehmung von Äußerungen der Kollegen/innen/des Teams zu Belastungen am Arbeitsplatz und insgesamt eine Stärkung des Teams. Die MAV ist immer gefordert, Hilfsmittel für Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung zu stellen, um selbstbewusster für ihre Rechte eintreten zu können und dabei Befürchtungen zu reduzieren, wenn sie sich zur Wehr setzen. Damit lässt sich insgesamt die Qualität der Teamarbeit verbessern, Solidarität auslösen und ›Schwierigkeiten‹ im Team auch zukünftig leichter thematisieren.

Die Erfahrung mit diesem Vorgehen seit 2012 hat gezeigt, dass die Geschäftsführung – nachdem sie das Angebot in dieser Frage, gemeinsam mit der MAV ein Instrument zu entwickeln, abgelehnt hatte – als Reaktion auf die Initiative der MAV unverzüglich einen eigenen Leitfaden entwickelte. Die Vorgabe an die Leitungsebenen war, Entlastungsanzeigen direkt an die Geschäftsführung weiterzuleiten.

Vorteil eines Beratungsprozesses im Team mit der MAV ist die Verbesserung der Nähe zu belasteten Teams in großen Einrichtungen – insbesondere aus Langzeitpsychiatrie und Wohngruppen mit einer Klientel mit herausforderndem Verhalten sowie Pflege. Überraschenderweise gab es in einigen Teams direkt eine Erhöhung des Personalschlüssels, wie auch andere konstruktive Maßnahmen umgesetzt wurden.

Das Instrument muss unserer Erfahrung nach den Kollegen/innen immer wieder als mögliche Reaktion auf Belastungssituationen im Team nahegebracht werden. Es reicht also nicht ein passives Zur-Verfügung-Stellen ohne begleitende Öffentlichkeitsarbeit aus. Dazu ist einerseits der Betreuungsalltag zu eng und die Befürchtung negativer (persönlicher) Konsequenzen zu groß. Als eher problematisch hat sich das zwischenzeitliche Vorgehen der MAV herausgestellt, neben der teambezogenen Entlastungsanzeige parallel die individuelle Anzeige in der Einrichtung zu verbreiten. Hier kommt es nach wie vor zu Missverständnissen hinsichtlich der Unterschiede beider Vorgehensweisen, so dass die MAV sich nun auf die Beratung zum ursprünglichen Vorgehen verständigt hat. Die indivi-

10 Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Die sieben Schritte der Gefährdungsbeurteilung (2016).

11 Vogt: Arbeitssituationsanalyse, in: Janßen & Lempert-Horstkotte, (Hrsg.), Betriebliche Gesundheitsförderung in Bethel, Bethel-Beiträge 61 (2014), S. 127–129, und Anhang 7, S. 315–316.

12 Janßen: Gender Analyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung (2007), S. 99–108; Janßen & Kleinitz: Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 1 – Genderanalyse und Genderberatung im Team, Arbeitsrecht und Kirche, 3/2008, S. 93–95.

duelle Entlastungsanzeige wird jetzt auf Nachfrage oder in Teamberatungsprozessen angeboten, wenn beide Vorgehensweisen im direkten Kontakt erläutert werden können.

Fazit

Zusammenfassend ist festzustellen, dass das Arbeitsschutzgesetz mit der Entlastungsanzeige ein auch für die Interessenvertretung wichtiges und gut zu nutzendes Instrument zu Verfügung stellt, um auf zunehmende Belastungen in den Betreuungsteams aufmerksam zu machen. Dieses gesetzliche Instrument zu nutzen, ist Aufgabe der MAV.

CHRISTIAN JANßEN

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

ver.di b+b
Bildung + Beratung
LQW-zertifizierte Qualität

Aktuelle Seminare zu Spezialthemen für den
Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

JAV Spezial
Facebook & Co. in Betrieb und Dienststelle
29.–31.01.18 in Naumburg

Keine Angst vor Zahlen (Teil 1)
Zielgruppe: betriebliche Interessenvertretungen
05.–07.02.18 in Mosbach

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 1)
12.–14.02.18 in Walsrode

JAV-Praxis 2
Ausbildung checken und verbessern – für Pflegeberufe
12.–16.02.18 in Naumburg

Mitbestimmung bei Um- und Neubauten von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen
26.–28.02.18 in Walsrode

TVöD-Grundlagen
Einführung und Überblick – Gesundheitswesen und soziale Dienste
12.–16.03.18 in Brannenburg

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 2)
26.03–28.03.18 in Walsrode

JAV-Praxis 2
Ausbildung checken und verbessern – für Pflegeberufe
09.–13.04.18 in Mosbach

Wir brauchen mehr Personal im Gesundheitswesen!
11.–13.04.18 in Berlin

Allgemeine Aufgaben von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Einrichtungen
16.–18.04.18 in Berlin

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 3)
23.–25.04.18 in Walsrode

Weitere Infos bei Mario Gembus
mario.gembus@verdi.de
www.verdi-bub.de

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Warum wir mehr als Entlastung brauchen

MARION WEINRICH

Wir leben heute in einer Arbeitswelt, die Selbstverantwortung hoch schätzt und den Beschäftigten bei hohen Anforderungen weitestgehend selbstbestimmtes Arbeiten ermöglichen möchte. Selbstbestimmung und Partizipation sind tatsächlich wesentliche Elemente gesunder Arbeit. Diesen Werten steht jedoch gleichzeitig eine rasant steigende Beschleunigung und Verdichtung der Arbeit gegenüber. Dies schadet der Gesundheit aufgrund verschiedener Mechanismen.

MARION WEINRICH

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

An dieser Stelle soll ein spezieller Aspekt der modernen Arbeitswelt beleuchtet werden, der hohe gesundheitliche Risiken birgt. Es geht um das Zusammenspiel von Überlastung und Höchstleistung, dem eine zu geringe Belohnung gegenübersteht. Gerade die Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitswesen erleben eine fortschreitende Preisgabe von Arbeitsstandards[1]. Moderne Managementmethoden führen zu Selbstausbeutung[2]. Die aktuelle Personalbemessung gefährdet Beschäftigte und zu Betreuende[3]. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse nehmen trotz Fachkräftemangels zu[4]. Jeweils neue Tarife beziehungsweise Arbeitsvertragsrichtlinien, wenn es die überhaupt noch gibt, sind weniger wert als die vorangegangenen[5].

Überforderung und fehlende Gratifikation

Aus Mitgefühl mit den zu betreuenden Menschen steigern die Beschäftigten ihre Leistung ohne Rücksicht auf die eigene Gesundheit. Doch nicht allein die überfordernden Arbeitsbedingungen machen krank. Es ist auch eine Arbeitswelt, die faire Entlohnung versagt, die das Thema Wertschätzung ins Private verschiebt und die zunehmend weniger Arbeitsplatzsicherheit bietet. Die materiellen und immateriellen Belohnungen, die sogenannten Gratifikationen, halten nicht Schritt mit den Leistungsspiralen der Arbeitswelt. Im Gegenteil: Anforderungen steigen, und Gratifikationen nehmen ab. Dabei geht es eben nicht nur ums Geld. Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit, eine der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung, eine deutlich zum Ausdruck gebrachte Anerkennung und Wertschätzung sowie Arbeitsentlastung und verlässliche Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sind eher wichtigere Elemente im Berufsleben[6]. Es geht dabei um ein menschliches Grundprinzip der Wechselseitigkeit von Leistung und dafür erhaltener Belohnung. Auch wenn gerade die Beschäftigten in Kirche, Diakonie und Caritas oft weder in erster Linie für Geld noch für Anerkennung zu arbeiten glauben, lässt sich dieses in uns Menschen tief verwurzelte Prinzip nicht aushebeln. Wer jedoch auf die ›systematische Überlastung‹[7] ausschließlich mit zunehmender Leistungssteigerung reagiert, aber nichts für sich selbst fordert, wird irgendwann auch deshalb krank, weil die Gegenleistung zu gering ist.

Krankmachende Dynamik

Der Düsseldorfer Medizinsoziologe Johannes Siegrist hat bereits 1996 die Folgen dieses Ungleichgewichts von erbrachter Leistung im Verhältnis zu den Belohnungen untersucht. Er hat das im Modell der beruflichen/sozialen Gratifikationskrisen beschrieben[8]. Die folgende Abbildung stellt das Zusammenspiel dar:

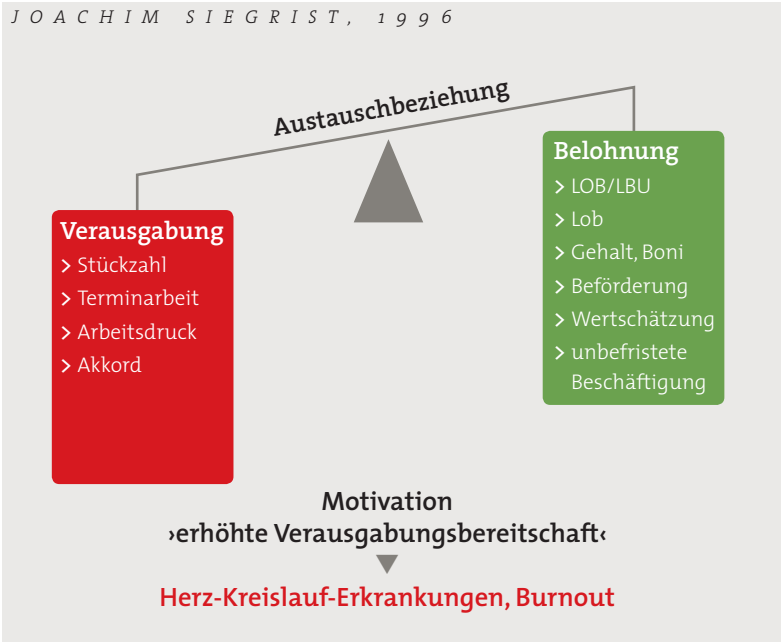
Die überlastende Spirale von zu hoher Verausgabung im Verhältnis zu den Gratifikationen kommt vor allem dann zum Tragen, wenn die Beschäftigten sich in strukturellen, arbeitsvertraglichen Zwängen befinden und sie unfaire Arbeitsbedingungen zum Beispiel aufgrund prekärer Beschäftigung nicht zurückweisen können. Ein weiterer Grund ist die Hoffnung auf Belohnung zu einem späteren Zeitpunkt, etwa auf eine Beförderung. Bleibt diese dann aus, sind die Folgen für die Gesundheit oft gravierend. Menschen, die sehr auf Anerkennung und Wertschätzung aufgrund des beruflichen Erfolgs angewiesen sind, sind besonders gefährdet, sich dauerhaft zu verausgaben. Wird die Anerkennung versagt, nimmt ihre Gesundheit Schaden[9]. Die Thesen dieses Modells sind seither vielfach untersucht und wissenschaftlich nachgewiesen worden. Folgen zeigen sich vor allem in Herzkreislauferkrankungen und Burnout, aber auch in Depressionen[10] und Muskelskeletterkrankungen[11]. Kernfaktor der krankmachenden Dynamik ist die Verletzung des Selbstwertgefühls[12].

Fazit

Wir sehen seit langem Arbeitsverhältnisse, die Menschen in eine systematische Überforderung treiben und eine faire Gegenleistung vorenthalten. Der Sozial- und Gesundheitsmarkt lebt von den sich ständig überfordernden Beschäftigten. Wenn unter diesen Bedingungen Gesundheit erkauft werden soll, indem mit Resilienztrainings und Stressbewältigungskursen reagiert wird, dann läuft etwas schief. Grenzsetzungen dürfen nicht allein auf der individuellen Ebene erwartet werden, sondern bedürfen heute vor allem der gesundheitsgerechten Gestaltung von Rahmenbedingungen. Arbeits- und gesundheitswissenschaftliche Experten fordern seit Jahren, auch die Verhältnisse zu berücksichtigen[13]. Mitarbeitervertretungen haben es in dieser Problemlage gleich mit mehrere Konfliktseiten zu tun: Unternehmen, Politik, globale Märkte und die Digitalisierung. Und manchmal auch die eigenen Kollegen/innen.

Das Modell der Gratifikationskrisen

JOACHIM SIEGRIST, 1996



Quelle: eigene Darstellung

1 Stein: Offener Brief des Helios-Konzernbetriebsrats (2016), verfügbar unter www.gesundheit-soziales.verdi.de/themen/prekaere-arbeit/themen/prekaere-arbeit/++co++78c115b4-e597-11e6-8f6a-525400ed87ba; Henn, Lochner & Meiner-Teubner: Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung. Jugendhilfe und Sozialarbeit, verfügbar unter www.index-gute-arbeit.dgb.de/++co++22b66946-573c-11e7-a9ce-525400e5a74a.

2 Siemens & Bockenheimer: Arbeitszeit und indirekte Steuerung (2014), verfügbar unter www.zeitschrift-luxemburg.de/arbeitszeit-und-indirekte-steuerung/; Baeriswyl, Berset & Krause: Selbstgefährdung am Arbeitsplatz: Warnsignale. Gesundheitsmanagement (2014), verfügbar unter www.hrtoday.ch/de/article/selbstgefaehrdung-am-arbeitsplatz-warnsignale.

3 Greß & Stegmüller: Gesetzliche Personalbemessung in der stationären Altenpflege. Gutachterliche Stellungnahme für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2016), verfügbar unter www.gesundheit-soziales.verdi.de/++file++584ac4c17713b840601640fd/download/pgp_2016_01_gress_stegmueller.pdf

4 Hans-Böckler-Stiftung: Atypische Beschäftigung. Neuer Höchststand, verfügbar unter www.www.boeckler.de/Impuls_2017_09_3.pdf.

5 Amlinger, M. & Bispinck, R.: Dezentralisierung der Tarifpolitik – Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2015. In: WSI Mitteilungen. Betriebliche Mitbestimmung: eine Bestandsaufnahme, S. 211–222.

6 Haupt, C., Backé, E.-M. & Latza, U.: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Gerechtigkeit und Belohnung. Forschung Projekt F 2353 (2017), verfügbar unter www.www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2353-2d.pdf;jsessionid=0431B43E2E38C154C76EF464437D70FE.s2t1?__blob=publicationFile&v=5.

7 Kratzer, N. & Dunkel, W.: Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement (2011), S. 13–33.

8 Siegrist, J. & Theorell, T.: Sozioökonomischer Status und Gesundheit: Die Rolle von Arbeit und Beschäftigung. In: J. Siegrist & M. Marmot (Hrsg.), Soziale Ungleichheit und Gesundheit. Erklärungsansätze und gesundheitspolitische Folgerungen (2008), S. 99–130.

9 Siegrist, J & Theorell, T. a.a.O., S. 103–104.

10 Siegrist, J. & Siegrist, K. (2010). Berufliche Wiedereingliederung von an Depression erkrankten Beschäftigten. Literaturüberblick und Expertengestützte Empfehlungen. Expertise im Auftrag des Instituts für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH (2010), verfügbar unter www.www.bgf-institut.de/fileadmin/redaktion/downloads/broschueren/Broschuere_Wiedereingliederung_nach_Depression.pdf.

11 Ulich, E. & Wülser, M.: Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven (6. Aufl. 2015), S. 193.

12 Siegrist, J.: Medizinische Soziologie (6. Aufl. 2005), S. 75.

13 Aktuell: Badura, B. (Hrsg.): Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert. Mitarbeiterbindung durch Kulturentwicklung (2017); Paridon & Lazer: iga.Report 34. Regeneration, Erholung, Pausengestaltung – alte Rezepte für moderne Arbeitswelten? (2017) (iga – Initiative Gesundheit und Arbeit, verfügbar unter www.www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report34_Regeneration_Erholung_Pausengestaltung.pdf.

Krankenhausbeschäftigte fordern Entlastung

DANIEL BEHRUZI

In den letzten Tagen des Bundestagswahlkampfs ging es ausnahmsweise mal nicht nur um Geflüchtete und Innere Sicherheit. Stattdessen prägte die katastrophale Situation in Krankenhäusern und Pflegeheimen die Debatte. Dafür hatte unter anderen ein junger Pflegeazubi gesorgt, der Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU) mit der Realität konfrontierte. In der ARD-Wahlarena schilderte er, wie Patientinnen und Patienten teils stundenlang in ihren eigenen Ausscheidungen liegen müssen, weil es an Personal fehle. Auch die vielen Proteste und Streiks in Krankenhäusern trugen dazu bei, die Öffentlichkeit wachzurütteln. So soll es auch nach der Wahl weitergehen.

Wenn das Krankenhauspersonal überlastet ist, bleibt etwas auf der Strecke – und sei es die korrekte Händedesinfektion vor und nach jedem Patientenkontakt. Darauf haben Beschäftigte in dutzenden Kliniken in allen Teilen der Republik beim ›Aktionstag Händedesinfektion‹ am 12. September 2017 hingewiesen, zu dem die Gewerkschaft ver.di aufgerufen hatte.

Jede Händedesinfektion ein Klick – auf den 13 ›Aktionsstationen‹ des Essener Uniklinikums hielten die Pflegekräfte penibel fest, wie oft sie sich an diesem Tag 30 Sekunden lang die Hände desinfizierten. Die ver.di-Aktiven hatten zuvor Klickzähler verteilt und in den Teams Diskussionen darüber angestoßen, wie viel Personal nötig ist, um gut zu pflegen und alle Aufgaben ohne Hektik zu erledigen. ›Die Kolleginnen und Kollegen waren sehr zurückhaltend, dennoch kam heraus, dass je nach Station eine ein- bis zweistellige Zahl von Pflegekräften fehlt‹, berichtete der Kinderkrankenpfleger Christian Dehmel. In einem ›Teamversprechen‹ versicherten die Beschäftigten der betreffenden Stationen einander, an den Aktionstagen zur Händedesinfektion und zur Einhaltung der Pause am 19. September 2017 teilzunehmen. Zudem wollen sie Grenzen setzen, indem sie sich im Oktober zwei Wochen lang kollektiv weigern, außerhalb des Dienstplans einzuspringen (nach Redaktionsschluss).

Im städtischen Klinikum Brandenburg beteiligten sich vier Stationen am Aktionstag Händedesinfektion. ›Auf einer gab es genug Personal, so dass die Arbeit so gemacht werden konnte, wie es sein soll‹, sagte der Krankenpfleger Andreas Kutsche von der ver.di-Betriebsgruppe. ›Das zeigt, wie es gehen kann.‹ Doch auf den drei anderen Stationen staute sich die Arbeit: Essen wurden später ausgeteilt, Patient/innen mit Verzögerung zu Untersuchungen gebracht, Blutzuckerwerte verspätet gemessen. Zudem konnte mehrfach keiner ans Telefon gehen, weil er oder sie die Händedesinfektion sonst hätte unterbrechen müssen.

Auf einer Station des Brandenburger Klinikums musste die Aktion abgebrochen werden, weil sich zu viel Arbeit angestaut hatte. Hier dokumentierten die Pflegekräfte die Situation in einer Überlastungsanzeige. Welche Stationen die Aktion durchgeführt haben und welche sie abgebrochen hat, wollten die ver.di-Aktiven nicht veröffentlichen. Denn als eine Krankenpflegerin vor zwei Jahren darauf hinwies, dass die Händehygiene

wegen der Überlastung teilweise nicht vorschriftsmäßig durchgeführt werden kann, erhielt sie eine Abmahnung. ›Mit einem solchen Vorgehen wird eine offene Diskussion über das Problem verhindert‹, kritisierte der Brandenburger ver.di-Sekretär Torsten Schulz. ›Die Klinikleitungen sollten stattdessen endlich für mehr Personal auf den Stationen sorgen.‹

›Das Soll ist voll‹

Die Teams nutzten den von ver.di zur Verfügung gestellten ›Das-Soll-ist-voll-Rechner‹, um herauszufinden, wie lange das vorhandene Personal reicht, wenn man eine angemessene Schichtbesetzung zugrunde legt. Das geht so: Die Kolleginnen und Kollegen der Station definieren gemeinsam, mit wie vielen examinierten Pflegekräften die Schichten jeweils besetzt werden müssten, um alle Aufgaben gut und stressfrei erledigen zu können. Mit Hilfe des ver.di-Rechners (www.gesundheit-soziales.verdi.de/themen/entlastung/++co++74e9e2e2-5be7-11e7-bf57-525400423e78) wird bestimmt, bis zu welchem Tag des Monats das Personal reicht. Das dokumentieren die Pflegekräfte mit einer Karte an ihrem Kittel: ›Am Ende des Personals ist noch viel Monat übrig ...‹ Im städtischen Klinikum Brandenburg haben Teams errechnet, dass das vorhandene Personal oft nur bis zum 20. des Monats reicht. In anderen Kliniken kamen die Kolleg/innen zu ähnlichen Ergebnissen.

Komplett abgebrochen wurde der ›Aktionstag Händedesinfektion‹ im städtischen Klinikum Köln. Zuvor war der Leitende Pflegedirektor über die Stationen gelaufen und hatte den Kolleginnen und Kollegen untersagt, sich am Aktionstag zu beteiligen, weil dieser einen ›ungerechtfertigten Eingriff in die Ablauforganisation des Krankenhauses‹ darstelle. Die zuständige ver.di-Sekretärin Astrid Rogge-Musall reagierte empört: ›Den Beschäftigten zu untersagen, an einem gewerkschaftlichen Aktionstag teilzunehmen, ist schon ein starkes Stück und ein ungerechtfertigter Eingriff in die Koalitionsfreiheit der Kolleginnen und Kollegen.‹ Zumal ver.di die Pflegekräfte lediglich dazu aufgefordert hatte, ihre Arbeit streng nach Vorschrift zu machen.

Als einen ›traurigen Erfolg‹ bezeichnete der saarländische ver.di-Sekretär Michael Quetting den Aktionstag. In dem kleinen Bundesland hatten sich 78 Stationen in 16 Kliniken beteiligt. Doch schon um acht Uhr hatten 34 Teams kollektiv beschlossen, die Aktion zu beenden. ›Die Personalsituation in den Krankenhäusern ist so angespannt, dass eine Arbeit nach Vorschrift zum Zusammenbruch führt‹, kommentierte Quetting. Nach nicht einmal zehn Stunden beendete ver.di-Landesfachbereichsleiter für das Saarland und Rheinland-Pfalz, Frank Hutmacher, die Aktion, an der sich in Rheinland-Pfalz 130 Teams aus 27 Kliniken beteiligt hatten. ›Wir sind erschüttert, dass jetzt schon Situationen auftreten, in denen die Pflegekräfte an die Grenze des Vertretbaren kommen‹, sagte er. Das belege erneut, wie dringend notwendig verbindliche gesetzliche Personalvorgaben für die Krankenhäuser seien.

In den meisten baden-württembergischen Krankenhäusern, wo sich Teams von 60 Stationen in 15 Kliniken beteiligten, musste der Aktionstag ebenfalls frühzeitig beendet werden, weil kein zusätzliches Personal zur Verfügung gestellt wurde. Gleiches galt für Hamburg. ›Die Beschäftigten hätten ihre Patienten sonst nicht ordentlich versorgen können‹, begründete ver.di-Sekretär Arnold Rekittke den Schritt. ›Es ist bitter, dass für eine ordnungsgemäße Hygiene keine Zeit ist. Mit noch so viel Einsatz kann nicht ausgeglichen werden, dass an allen Ecken und Enden Personal fehlt.‹

Sylvia Bühler vom ver.di-Bundesvorstand bilanzierte in einer Pressemitteilung: ›Hier geht es nicht um individuelles Fehlverhalten, sondern um ein vorsätzliches Versagen von Arbeitgebern.‹ Ausreichend Personal sei eine notwendige Voraussetzung für ein hygienisches Krankenhaus.

Aktionstag für Pausen

Schon eine Woche nach dem ›Aktionstag Händedesinfektion‹ stand der nächste Tag im Protestkalender. In etlichen Krankenhäusern machten Beschäftigte am 19. September 2017 darauf aufmerksam, dass Pausen wegen der Überlastung oft nicht möglich sind. Allein in Baden-Württemberg beharrten Kolleginnen und Kollegen aus 15 Krankenhäusern darauf, an diesem Tag ihre gesetzlich vorgeschriebenen Pausen korrekt einzuhalten. Beschäftigte der Tübinger Uniklinik kamen zu einer ›öffentlichen Pause‹ auf dem Tübinger Holzmarkt zusammen. ›Ständig keine richtige Pause bei derartig belastenden Tätigkeiten ist keine Bagatelle‹, erklärte

ver.di-Landesfachbereichsleiterin Irene Gölz. ›Es ist ein Spiel mit der Gesundheit der Beschäftigten und der Patienten, das wir nicht mehr länger mitspielen.‹ Die Personalratsvorsitzende Angela Hauser berichtete, dass jeder dritte Beschäftigte des Tübinger Uniklinikums keine Pause machen könne. ›Das ist ein Skandal und macht uns krank.‹

Laut Arbeitszeitgesetz (§ 4) stehen den Beschäftigten ab einer Arbeitszeit von sechs Stunden eine Ruhepause von 30 Minuten zu, bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden eine Pause von 45 Minuten. Je nach Anzahl der zu versorgenden Patient/innen nimmt das nach ver.di-Berechnungen pro Schicht bis zu zwei Stunden in Anspruch. Und das gilt auch für kirchliche Einrichtungen, worauf ver.di-Aktive und Mitarbeitervertreter/innen im Darmstädter Agaplesion Elisabethenstift mit einer Flugblattverteilung und Stationsbesuchen hinwiesen. Zudem berichtete der örtliche ver.di-Sekretär am 13. September auf einer gut besuchten Mitarbeiterversammlung über die Bewegung für Entlastung.

Streiks für Tarifvertrag Entlastung

Die vielen betrieblichen Aktionen fanden indes nur teilweise ihren Weg in die Öffentlichkeit. Anders die Streiks, zu denen ver.di am 19. September 2017 die Belegschaften von acht Krankenhäusern in Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Berlin aufrief. Ihre Forderung: ein Tarifvertrag zur Entlastung des Klinikpersonals. Darüber wird auch in weiteren Kliniken verhandelt. Dort, wo Gespräche mit dem Arbeitgeber laufen, verzichtete ver.di im September auf Streiks. In den Streikbetrieben beteiligten sich trotz mancher Einschüchterungsversuche viele an den Arbeitsniederlegungen.

Die Gewerkschaft will in diesen Häusern per Tarifvertrag festlegen, wie viele Beschäftigte auf den Stationen und in den Bereichen jeweils mindestens im Einsatz sein müssen. Falls die tarifvertraglichen Vorgaben nicht eingehalten werden, soll es einen Belastungsausgleich geben. Zudem will ver.di die Ausbildungsqualität verbessern, beispielsweise durch die Freistellung von Ausbilder/innen für die Zeit der praktischen Anleitung.

In Düsseldorf gingen Pflegekräfte und Servicebeschäftigte am 19. September 2017 gemeinsam auf die Straße. ›Ich will einfach nur ordentliche Arbeit machen‹, so die Diätassistentin Susanne Bilinski, die mit mehr als 400 ihrer Kolleginnen und Kollegen vor dem Düsseldorfer Uniklinikum stand. ›Bei uns wird alles nur noch im Galopp gemacht, Pausen finden nicht statt, man bekommt drei Anweisungen gleichzeitig – das muss sich ändern.‹ Ihre Kollegin Petra Kötter, die seit 27 Jahren in der Kinderklinik arbeitet, betonte, Kinder seien nicht einfach kleine Erwachsene. ›Man muss einfühlsam, liebevoll und mit Ruhe mit ihnen umgehen – und dafür braucht man Zeit.‹ Auch Eltern müssten begleitet und getröstet werden. Das bleibe allzu oft auf der Strecke. ›Das fühlt sich nicht gut an.‹

Gut fühlte es sich hingegen an, gemeinsam auf die Straße zu gehen. Während die Beschäftigten der Düsseldorfer Uniklinik für Entlastung demonstrierten, setzten sich ihre Kolleginnen und Kollegen in den Servicegesellschaften GKD und UKM dafür ein, endlich nach Tarifvertrag bezahlt zu werden. Die rund 700 direkt bei den Dienstleistungstöchtern angestellten Beschäftigten verdienen für die gleiche Arbeit zum Teil monatlich mehrere hundert Euro weniger als Stammkräfte. ›Wir streiken für unterschiedliche Ziele, aber vereint für bessere Arbeitsbedingungen und gute Bezahlung‹, so ver.di-Landesfachbereichsleiter Wolfgang Cremer.

Gravierende Auswirkungen hatte der Warnstreik auch im KRH Klinikum Region Hannover, wo sich rund 500 Beschäftigte beteiligten. ›Damit sind wir mehr als zufrieden‹, erklärte der ver.di-Landesfachbereichsleiter Joachim Lüddecke. An den Standorten des kommunalen Krankenhausverbunds seien insgesamt 27 OP-Säle komplett geschlossen worden. Die Sprecherin der ver.di-Vertrauensleute, Regina Wagner, ist davon überzeugt, dass noch weit mehr Kolleg/innen in den Streik getreten wären, wenn sie ihre Stationen hätten verlassen können. ›Von vielen Stationen konnten nur ein, zwei Leute kommen, weil schon die Normalbesetzung so schlecht ist.‹

Am privat betriebenen Uniklinikum Gießen und Marburg (UKGM) verpflichtete der Arbeitgeber streikbereite Kolleg/innen teilweise zum Dienst. ›Die Streikbereitschaft wird unterlaufen, indem trotzdem Patient/innen einbestellt werden‹, kritisierte ver.di-Sekretär Fabian Rehm. Die geschlossene Notdienstvereinbarung sei von der Klinikleitung teilweise ignoriert worden. Dennoch nahmen in Gießen und Marburg

insgesamt rund 600 Kolleginnen und Kollegen am Warnstreik teil.

Am Berliner Uniklinikum Charité, wo ver.di 2016 erstmals einen Tarifvertrag für Gesundheitsschutz und mehr Personal durchgesetzt hat, streikten die Beschäftigten im September eine ganze Woche lang. Zunächst weigerte sich die Geschäftsleitung, eine Notdienstvereinbarung zu unterschreiben, die eine Streikteilnahme durch Betten- und Stationsschließungen ermöglicht. Beim Arbeitskampf 2015 hatte diese dafür gesorgt, dass sowohl die Sicherheit der Patient/innen als auch das Streikrecht der Beschäftigten gewahrt bleibt. ver.di kündigt demnach frühzeitig an, welche Bereiche wie stark bestreikt werden und der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass die Betten auf den betreffenden Stationen nicht neu belegt werden. Erst unter großem öffentlichen Druck konnte die Charité-Spitze im Verlauf der Streikwoche dazu bewegt werden, die Vereinbarung erneut zu unterzeichnen.

Streiks sind auch in kirchlichen Einrichtungen erlaubt. Das betonte ver.di in einer Stellungnahme zu einem Brief von Dienstgebern und Dienstnehmern in der katholischen Marienhausstiftung, die die Gewerkschaftsaktivitäten für Entlastung kritisiert hatten. ›30 Prozent der Krankenhäuser in Deutschland sind kirchlich. Nur wenn sich auch die Beschäftigten aus diesen konfessionellen Häusern für mehr Personal und Entlastung einsetzen, können wir grundlegende Verbesserungen durchsetzen‹, begründete ver.di ihr Engagement.

In einer Resolution der ver.di-Betriebsgruppe im Marienkrankenhaus Ottweiler – wo sich die Mehrheit der Pflegekräfte gewerkschaftlich organisiert hat – hieß es: ›Wir haben demonstriert, eine aktive Mittagspause gemacht, Briefe an den Bischof geschrieben und vieles mehr. Verändert hat sich bisher nichts. Der Arbeitsalltag und die im Leitbild festgehaltenen Werte stehen im offenen Widerspruch.‹ Die Geschäftsführung des katholischen Trägers habe die Gespräche mit ver.di über Entlastung einseitig abgebrochen. Sollte sie diese Haltung nicht ändern und Verhandlungen weiter ablehnen, so die Pflegekräfte, ›empfehlen wir ver.di, uns zum Streik aufzurufen.‹

DANIEL BEHRUZI

arbeitet als Journalist u. a. für das Kirchen.info (www.kircheninfo.verdi.de) und die Fachbereichszeitung drei von ver.di (drei.verdi.de).

Tipp!

Oxenknecht-Witzsch / Eder / Stöcke-Muhlack / Schmitz / Richartz (Hg)
Eichstätter Kommentar MAVO und KAGO

In einem Band werden die beiden Regelungswerke MAVO und KAGO erläutert. Die Neuauflage ist veranlasst durch die Novellierung der MAVO vom Juni 2017. Praxisgerechte Kommentierung mit Beispielen, Mustern und Praxistipps unterstützt die Mitarbeitervertretung bei ihrer täglichen Arbeit.

2. aktualisierte, überarbeitete, erweiterte Auflage vom Februar 2018
1200 Seiten, gebunden, 22 x 15,8 cm
Bundle – Print inkl. Digital: 109,80 Euro; Digital: 89,90 Euro.
Jetzt beim Buchkellner vorbestellen:
www.kellnerverlag.de
buchkellner@kellnerverlag.de

Streik am katholischen Krankenhaus in Ottweiler (Saarland)

BERNHARD BAUMANN-CZICHON

Im Rahmen der Entlastungs-Kampagne von ver.di fand am 11. Oktober 2017 ein bundesweiter Aktionstag statt, an dem zahlreiche Häuser aus dem ganzen Bundesgebiet beteiligt waren. Darunter war auch das katholische Krankenhaus in Ottweiler. Eigentlich ein ganz normaler Vorgang, denn die Personalausstattung ist in katholischen Krankenhäusern nicht besser als in anderen. Auch dort müssen zu wenige Pflegekräfte zu viele Patienten gleichzeitig versorgen.

Dennoch hat der Streik in einem katholischen Krankenhaus mehr mediale Öffentlichkeit veranlasst als die vielen Aktionen an anderen Orten zusammen. Die Medien werteten den Umstand, dass an einem kirchlichen, insbesondere einem katholischen Krankenhaus gestreikt wird, als etwas ganz Besonderes. Da war sogar die Rede von einem historischen Ereignis.

Auch wenn es tatsächlich das erste Mal war, dass an einem katholischen Krankenhaus gestreikt wurde, so muss doch festgehalten werden, dass es Streiks an kirchlichen Krankenhäusern schon häufiger gegeben hat, so zum Beispiel am Diakonieklinikum in Hamburg oder beim evangelischen Krankenhaus in Oldenburg. Erzeugt wurde diese ganz besondere Beachtung des Streiks am katholischen Krankenhaus in Ottweiler, weil die Arbeitgeber im Vorfeld sich mit ihrer – falschen – These in Stellung gebracht hatten, dass Streiks in kirchlichen, insbesondere katholischen Einrichtungen verboten seien. Für die Medien stand deshalb auch die Frage im Vordergrund, ob sich die Kolleginnen und Kollegen von der Drohung mit arbeitsrechtlichen Sanktionen von dem Streik abhalten lassen und – nachdem dies nicht geschehen ist –, ob der Arbeitgeber tatsächlich mit arbeitsrechtlichen Sanktionen reagieren wird.

Hier ist zunächst einmal darauf hinzuweisen, dass bislang alle von kirchlichen Einrichtungen gegen Gewerkschaften gerichtete Klagen auf Unterlassung von Streiks abgewiesen worden sind. Dies gilt insbesondere für die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes vom 20. November 2012. Wir stellen deshalb zunächst fest, dass es kein rechtskräftiges Urteil gibt, dass einer Gewerkschaft verbietet, in kirchlichen Einrichtungen zu streiken.

Das Bundesarbeitsgericht hat in der zitierten Entscheidung lediglich grundsätzliche Überlegungen zum Verhältnis von Koalitionsfreiheit einschließlich Streikrecht gemäß § 9 Abs. 3 GG und kirchlicher Sonderstellung gemäß Art. 140 GG i. V. m. § 143 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung angestellt. Dabei hat das Bundesarbeitsgericht zunächst die von der Kirche in Anspruch genommene Auffassung beiseite gewischt, dass die verfassungsrechtliche Sonderstellung der Kirche das Koalitionsrecht verdränge. Zu Recht hat das Bundesarbeitsgericht darauf hingewiesen, dass eine Grundrechtsposition niemals eine andere aufheben könne. Vielmehr müsse zwischen zwei Verfassungspositionen

›Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ottweiler haben ein Grundrecht in Anspruch genommen und damit etwas Selbstverständliches getan.‹

ein Ausgleich im Wege ›praktischer Konkordanz‹ herbeigeführt werden. Das Bundesarbeitsgericht hat sodann Überlegungen angestellt, wie eine solche praktische Konkordanz im konkreten Fall hergestellt werden kann. Es hat dabei betont, dass es den Gewerkschaften auch in kirchlichen Einrichtungen ermöglicht sein müsse, sich koalitionsspezifisch zu betätigen, das heißt insbesondere, für ihre Mitglieder verbindliche Mindestarbeitsbedingungen festzulegen. Wenn die Kirchen den Gewerkschaften den freien Zugang zu ihren Betrieben gewährleisten, die Gewerkschaften in den Betrieben werbend auftreten können und die Gewerkschaften darüber hinaus im Rahmen des sogenannten Dritten Weges der Kirchen so beteiligt werden, dass sie ihre koalitionsspezifische Aufgabe wahrnehmen können, dann können die Kirchen Streikfreiheit beanspruchen. Davon aber, dass die Gewerkschaften sich im Rahmen des Dritten Weges koalitionsspezifisch beteiligen können, kann noch lange keine Rede sein. Zwar sehen die Ordnungen der arbeitsrechtlichen Kommission sowohl auf evangelischer als auch auf katholischer Seite vor, dass auch die Gewerkschaften Vertreter in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen senden können. Da in diesen Arbeitsrechtlichen Kommissionen die Gewerkschaften aus einer Mehrheit von Arbeitgebern und einigen wenigen anderen Arbeitnehmer-Vertretern überstimmt werden können, ist es den Gewerkschaften schlechterdings unmöglich, darüber zu entscheiden, welche Mindestarbeitsbedingungen für ihre Mitglieder verbindlich festgelegt werden.

Es kann deshalb keine Rede davon sein, dass den Gewerkschaften im Rahmen des sogenannten Dritten Weges eine koalitionsspezifische Betätigung ermöglicht wird. Zu Recht lehnt deshalb die Gewerkschaft ver.di eine Beteiligung an den arbeitsrechtlichen Kommissionen ab. Es wäre mit der ordnungs- und sozialpolitischen Funktion einer Gewerkschaft nicht vereinbar, wenn diese durch ihre Mitarbeit in den arbeitsrechtlichen Kommissionen diesen sogenannten Dritten Weg auch noch legitimieren würde.

Schon während des Streiks war erkennbar, dass der Arbeitgeber die Frage nach dem Streikverbot nicht ernsthaft klären will. Auf die Frage von Medienvertretern, ob Arbeitnehmer nun mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen hätten, erklärte der Konzern-Pressesprecher, man werde mit den Streikenden Gespräche führen – es würden ruhige Gespräche werden. Und zu Beginn des Streiks begrüßte die Oberin des Hauses die bereits um 5.30 Uhr vor dem Haus stehenden Kolleginnen und Kollegen mit freundlichen Worten und bot erforderlichenfalls Hilfe an. Schließlich sei man sich im Ziel ja einig, und auf die Differenzen über den Weg komme es ja nicht unbedingt an. Das war eine kluge Vorgehensweise. Denn die Streikenden genossen große Sympathie und Unterstützung in der Bevölkerung. An zahlreichen Häusern hingen große Plakate zur Unterstützung der Streikenden. Und an der Abschlussdemonstration gegen Abend nahmen mehrere Hundert Bürgerinnen und Bürger aus Ottweiler teil. So wurde deutlich: Man kann es dem Personal nicht verwehren, wenn es für die Verbesserung der Versorgungsqualität der Patientinnen und Patienten einerseits und zur Entlastung der Pflegekräfte durch mehr Personal an Krankenhäusern andererseits eintritt und dafür erforderlichenfalls auch streikt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ottweiler haben ein Grundrecht in Anspruch genommen und damit etwas Selbstverständliches getan. Und dennoch war es für sie etwas Besonderes. Denn sie standen unter ganz besonderer Beobachtung und unter einem hohen Außendruck. Aber alle waren sich einig, dass es so nicht weitergehen kann, und diese Einsicht hat alle zusammengeschweißt. Und so war die Stimmung am 11. Oktober 2017 in Ottweiler friedlich und entschlossen. Kolleginnen und Kollegen waren sich ihrer wechselseitigen Solidarität sicher. Und sie haben nicht nur die Unterstützung des örtlich zuständigen ver.di-Sekretärs erfahren. Auch Silvia Bühler (ver.di-Bundesvorstand), Landtagsabgeordnete und ein kirchenrechtlich spezialisierter Anwalt haben die Kolleginnen und Kollegen vor Ort unterstützt.

BERNHARD BAUMANN-CZICHON

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Bremen

Forderungen der Bundeskonferenz an eine Novellierung des MVG-EKD 2013

HENRIKE BUSSE

Es ist nur vier Jahre her, dass der Gesetzgeber Hand an das MVG gelegt hat. Bei der kommenden Synode im November 2017 soll nun erneut über Neuerungen im MVG-EKD beraten und entschieden werden. Die Bundeskonferenz hat gemeinsam mit den Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüssen der Mitarbeitervertretungen ihre Forderungen an eine Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) der EKD 2013 erarbeitet.

Der Forderungskatalog umfasst drei Kernpunkte:

1. Verzicht oder Verlängerung der Frist zur Anrufung des Kirchengerichtes
2. Verzicht auf ACK-Zugehörigkeit bei der Wählbarkeit zur Mitarbeitervertretung
3. Die Einführung einer verbindlichen betrieblichen Einigungsstelle

1. Frist zur Anrufung des Kirchengerichts

§ 61 Abs. 1 MVG-EKD sieht vor, dass etwaige Rechtsverstöße binnen einer Ausschlussfrist von zwei Monaten nach Kenntniserlangung durch Anrufung des Kirchengerichts geltend gemacht werden müssen. Die Praxis zeigt jedoch, dass die Einigungsbemühungen häufig wegen des drohenden Fristablaufs durch Anrufung des Kirchengerichts abgebrochen werden. Das auch mit der Ausschlussfrist verbundene Ziel der Begrenzung der Zahl der Verfahren wird damit nicht nur nicht erreicht. Im Gegenteil zwingt die Regelung nicht selten zu vermeidbaren Verfahren. Weder das BetrVG noch die Personalvertretungsgesetze kennen eine entsprechende Regelung. Ohnehin hat das Kirchengericht zu prüfen, ob selbst ein an sich begründeter Anspruch deshalb untergegangen ist, weil der Antragsteller durch Abwarten sein Antragsrecht verwirkt hat. Dies genügt als Schutz vor Verfahren, deren Ursprung länger zurückliegt und die daher überraschend wären. Die Bundeskonferenz schlägt daher vor, den § 61 Abs. 1 MVG-EKD zu streichen.

2. Wegfall der ACK-Zugehörigkeit als Voraussetzung für die Mitarbeit in der Mitarbeitervertretung

Durch die Neufassung der sogenannten Loyalitätsrichtlinie vom 9. Dezember 2016 sind die Möglichkeiten zur Beschäftigung von nicht konfessionsgebundenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erweitert worden. Die Richtlinie spiegelt damit die betriebliche Realität wider. Denn gerade in sogenannten Mangelberufen sind diakonische Einrichtungen kaum oder gar nicht in der Lage, konfessionelles Personal zu rekrutieren. Dies führt zu einem die Dienststellen erheblich belastenden Konflikt. Denn die Aufgabe, den kirchlichen Auftrag der Dienststelle zu verwirklichen, obliegt konfessionsgebundenen wie konfessionell nicht gebundenen Mitarbeiterin-

nen und Mitarbeitern gleichermaßen. Die Pflege am Bett, die Sterbebegleitung und andere den Kern des religiös begründeten Auftrags berührende Aufgaben sind mithin auch von Personen wahrzunehmen, die nicht einer (ACK-) Kirche angehören. Die Vertretung der nicht konfessionell gebundenen Mitarbeiter wie der kirchenangehörigen Mitarbeiter obliegt nach § 10 Abs. 1 lit. a MVG-EKD allein denjenigen, die einer (ACK-) Kirche angehören. Das wird in den Einrichtungen als unauflösbarer Wertungswiderspruch wahrgenommen. Zugleich wird damit die Funktionsfähigkeit der Mitarbeitervertretungen geschwächt. Diese können damit ihrem Auftrag nach § 35 Abs. 1 Satz 2 MVGEKD, nämlich in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten, umso weniger gerecht werden[1]. Die Bundeskonferenz schlägt daher vor, den § 10 Abs. 1 Buchst. a wie folgt zu fassen:

a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören.

3. Verbindliche betriebliche Einigungsstelle

Möglicherweise auftretende Meinungsverschiedenheiten zwischen Dienststellenleitungen und betrieblicher Interessenvertretung (Betriebs- und Personalräte und Mitarbeitervertretungen) sind zu unterscheiden in Regelungsstreitigkeiten und Rechtsstreitigkeiten. Rechtsstreitigkeiten liegen vor, wenn die wechselseitigen Rechte und Pflichten im Streit stehen. Das ist dann der Fall, wenn eine Seite von der anderen ein Handeln, Unterlassen oder Dulden verlangt. Regelungsstreitigkeiten liegen vor, wenn es nicht um subjektive Ansprüche einer Seite geht, sondern um die Regelung der betrieblichen Verhältnisse: Arbeitszeit, Betriebsordnung, Arbeitsplatzgestaltung usw.

Bei Rechtsstreitigkeiten muss das Gericht die Frage beantworten, ob dem Antragsteller der geltend gemachte Anspruch zusteht. Diese Frage kann mit Ja oder Nein entschieden werden. Bei Regelungsfragen hingegen gibt es stets verschiedene gleichermaßen rechtmäßige Lösungsmöglichkeiten. Die Frage nach der richtigen Lösung ist nicht mit Ja oder mit Nein zu beantworten.

Wegen der Unterschiedlichkeit der Entscheidung werden im staatlichen Bereich die Rechtsstreitigkeiten den staatlichen Gerichten (BetrVG: Arbeitsgericht, PersVG: Verwaltungsgericht) übertragen. Regelungsfragen hingegen werden sogenannten (betrieblichen) Einigungsstellen zur Festlegung übertragen.

Im kirchlichen Bereich werden traditionell sowohl Rechts- als auch Regelungsfragen den Kirchengerichten zur Entscheidung übertragen[2].

Die funktionale Unterscheidung zwischen Gerichten und betrieblichen Einigungsstellen rechtfertigt sich weniger aus der Unterschiedlichkeit der Entscheidungsgremien. Die unterschiedliche Wirkung resultiert vielmehr aus unterschiedlichen Verfahrensregeln. Ein Gericht ist auf die Prüfung der Rechtmäßigkeit beschränkt und unterliegt damit einer binären Entscheidungslogik: Es kann dem Antrag stattgeben oder ihn ablehnen. Die Einigungsstelle hingegen ist zur Regelung eines Sachverhaltes berufen. Sie ist damit nicht an die Anträge der Beteiligten gebunden.

Das Defizit kirchengerichtlicher Entscheidung bei Regelungsfragen wird exemplarisch deutlich an zwei neueren Entscheidungen. Am 30. Mai 2016 hat der Kirchengerichtshof der EKD[3] klargestellt, dass Dienststellenleitungen die sich aus dem Verfahrensrecht der (Kirchen-) Gerichte ergebende Verfahrensdauer nicht dazu nutzen dürfen, das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung durch die vorläufige Durchführung von Maßnahmen (hier: Festlegung der Arbeitszeit) zu umgehen. Sie sind gegebenenfalls verpflichtet, die Mitarbeitervertretung durch eine vom Kirchengericht zu erlassende einstweilige Verfügung zur Duldung der vorläufigen Maßnahme zu verpflichten und gleichzeitig das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 38 Abs. 4 MVG-EKD fortzuführen.

Die Grenzen (kirchen-) gerichtlicher Konfliktlösung bei Regelungsfragen sind in der Entscheidung der Schiedsstelle der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen[4] deutlich geworden. Diese hat den Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zu einer Arbeitszeitregelung abgelehnt, weil der Arbeitgeber die Notwendigkeit einer die Arbeitnehmer belastenden Regelung nicht (hinreichend) begründet hat. Dies belegt, dass die binäre Entscheidungssituation eines (Kirchen-) Gerichts dazu zwingt, der einen oder anderen Seite Recht zu geben. Dies nützt bei Regelungsfragen in der

1 Ausführlich zur Problematik: Arbeitsrecht und Kirche, Ausgabe 2/17.
2 Vgl. zur Doppelfunktion der Kirchengerichte (Schieds- und Schlichtungsstellen) grundlegend: Kammerer, DB, 1985, 1986 ff.
3 KGH.EKD, Beschluss vom 30.05.2016, Az.: I-0124/41-2015.
4 Schiedsstelle der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen, Beschluss vom 28.02.2017, Az.: 4 VR MVG 49/16.

Regel weder der einen noch der anderen Seite, denn das Regelungsbedürfnis bleibt bestehen.

Erst in neuerer Zeit gibt es Ansätze zur funktionalen Differenzierung. So haben eine Reihe von Einrichtungen ohne rechtliche Grundlage praktischen Bedürfnissen folgend betriebliche Einigungsstellen vereinbart und deren Tätigkeit auch in Anspruch genommen. Und immerhin räumt das Mitarbeitervertretungsrecht der EKD inzwischen den Betriebspartnern in § 36a das Recht ein, in den Angelegenheiten des § 40 die Zuständigkeit einer betrieblichen Einigungsstelle durch Dienstvereinbarung zu bestimmen.

Die Zahl der nach § 36a MVG-EKD abgeschlossenen Dienstvereinbarungen ist bislang überschaubar. Gleichwohl zeigen sich schon jetzt Mängel im Konzept des § 36a MVG-EKD:

- Den Betriebspartnern ist nicht damit geholfen, dass sie (erst) im Fall der Nichteinigung über den Verfahrensweg zu einer Lösung verhandeln und sich entsprechend vereinbaren. Denn dies führt auf beiden Seiten zu taktischen Überlegungen im Hinblick auf den konkreten Streitgegenstand und versperrt damit den Weg für eine Verfahrensvereinbarung, die beiden Seiten gleichgewichtigen Einfluss auf das Verhandlungsergebnis sichert.
- Der Weg zur Einigungsstelle ist wegen des Fristenregimes des § 38 Abs. 3 MVG-EKD versperrt: Stellt die Dienststellenleitung einen Antrag auf Zustimmung, so löst sie damit die Stellungnahmefrist der Mitarbeitervertretung gemäß § 38 III MVG-EKD aus, und die Stellungnahme der Mitarbeitervertretung wiederum zwingt die Dienststellenleitung im Fall der Nichteinigung, die Frist zur Anrufung des Kirchengerichts gemäß § 38 IV MVG-EKD einzuhalten. Erst dort kann im Vergleichswege der Regelungsgegenstand an die zu bildende Einigungsstelle zurückverwiesen werden.
- Auch bei Initiativen der Mitarbeitervertretung ist wegen des Fristenregimes des § 47 MVG-EKD der Weg zur Einigungsstelle versperrt.

Die Dienststellen sind in der Regel auf schnelle Entscheidungen angewiesen. Die Befassung mit der Frage, ob eine Einigungsstelle zur Regelung eingesetzt werden soll, bindet unnötig Ressourcen.

In den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung erweist sich das bisherige an § 99 BetrVG (und den vergleichbaren Regelungen im Personalvertretungsrecht des öffentlichen Dienstes) orientierte Verfahren der Mitbestimmung als sachgerecht. Denn zu prüfen ist, ob für die Mitarbeitervertretung ein in § 41 aufgeführter Verweigerungsgrund vorliegt. Diese Feststellung ist mit Ja oder Nein zu beantworten und daher einer gerichtlichen Entscheidung zugänglich.

Regelungsfragen hingegen verlangen weniger die Beachtung von rechtlichen Aspekten als die Berücksichtigung der Belange der Dienststellen (zum Beispiel des sozialstaatlichen Versorgungsauftrages) und diejenigen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die für diese Regelungsfragen zu bildende betriebliche Einigungsstelle ist im Wesentlichen der Einigungsstelle nach § 76 BetrVG nachgebildet. Die dortigen Regelungen haben sich über Jahrzehnte als praxistauglich und den beiderseitigen Interessen entsprechend erwiesen. Im Wesentlichen identische Regelungen enthalten auch die Personalvertretungsgesetze von Bund und Ländern.

Die Bundeskonferenz schlägt daher folgende Änderungen im MVG-EKD vor:

§ 38 Mitbestimmung

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. Abweichend von Satz 1 ist ein Arbeitsvertrag wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin so lange nicht beschäftigt wird, bis eine Einigung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung erzielt ist oder die fehlende Einigung kirchengerichtlich ersetzt wurde.

(2) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung. Auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern.

(3) In den Fällen der *eingeschränkten Mitbestimmung* (§§ 42 und 43) gilt die Maßnahme als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen schriftlich die Zustimmung verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf drei Arbeitstage abkürzen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen. Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb von zwei Wochen nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.

(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung nach §§ 42 und 43 keine Einigung zustande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengericht anrufen.

(5) Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen *nach §§ 42 und 43*, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Absätze 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.

(6) Kommt in den übrigen Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, so entscheidet auf Antrag einer Seite die Einigungsstelle.

(7) Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die von der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn das Kirchengericht durch Beschluss des bzw. der Vorsitzenden. Der bzw. die Vorsitzende entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird. Im Übrigen gilt § 100 Abs. 1 ArbGG. Gegen die Entscheidungen des bzw. der Vorsitzenden findet die Beschwerde an den Kirchengerichtshof statt. Die Beschwerde ist innerhalb einer Frist von zwei Wochen einzulegen und zu begründen. Dieser entscheidet nach Anhörung beider Seiten im schriftlichen Verfahren durch den bzw. die Vorsitzende(n) des Senats.

(8) Die Einigungsstelle hat unverzüglich tätig zu werden. Sie fasst ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlussfassung hat sich der bzw. die Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der bzw. die Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen, von der bzw. dem Vorsitzenden zu unterschreiben und der Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung zuzuleiten.

(9) Durch Dienstvereinbarung können weitere Einzelheiten des Verfahrens vor der Einigungsstelle geregelt werden.

(10) Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung. Benennt eine Seite keine Mitglieder oder bleiben die von einer Seite benannten Mitglieder trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden die bzw. der Vorsitzende und die erschienenen Mitglieder nach Maßgabe von Abs. 8 allein.

(11) Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange der Dienststelle und der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach billigem Ermessen. Die Überschreitung der Grenzen des Ermessens kann durch die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Zuleitung des Beschlusses an gerechnet, beim Kirchengericht geltend gemacht werden.

(12) Die Kosten der Einigungsstelle trägt die Dienststelle. Über die Höhe der Vergütung der bzw. des Vorsitzenden und der Beisitzer, die nicht der Dienststelle angehören, ist mit der bzw. dem Vorsitzenden nach Anhörung der externen Beisitzer eine Vereinbarung zu treffen.

§ 36a – entfällt

§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 39, 40, 42, 43 und 46 Maßnahmen schriftlich vorschlagen. *In den Fällen der §§ 42, 43 und 46 hat die Dienstellenleitung innerhalb eines Monats Stellung zu nehmen.* Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

(2) Kommt *in den Fällen der §§ 42, 43 und 46 auch nach Erörterung* eine Einigung nicht zustande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach der Ablehnung das Kirchengericht anrufen. Die Mitarbeitervertretung kann das Kirchengericht ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist nach Abs. 1 schriftlich Stellung genommen hat. *In den übrigen Fällen entscheidet auf Antrag einer Seite die Einigungsstelle.*

Änderungsvorschläge der EKD

Das Referat Arbeitsrecht der EKD hat unter anderem die folgenden Änderungsvorschläge für die Novellierung des MVG-EKD, die von Seiten der Buko kritisiert werden:

§ 6 Gesamtmitarbeitervertretungen

(2) Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung bis zu sechs Monate die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn vorübergehend in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 2 eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden ist. *Nach diesem Zeitpunkt ist die Mitarbeitervertretung zuständig, die beim Leitungsorgan der kirchlichen Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder einem Werk oder bei einer Einrichtung der Diakonie i. S. d. Absatzes 1 gebildet wurde.*

Kritik: Diese Regelung ist praxisfremd. Sie führt dazu, dass der GMAV, nachdem sie sich in die örtlichen Gegebenheiten eingearbeitet hat und kompetent mitbestimmen kann, die Vertretung genommen und auf eine (i. d. R. kleine) MAV mit geringen Ressourcen übertragen wird. Nach Ansicht der Buko muss die Vertretung bis zur Wahl einer neuen MAV bei der GMAV bleiben.

§ 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

(2) *Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr,* sofern nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist. Dies gilt längstens für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird.

Kritik: Der Wahlausschuss soll eine Wahl vorbereiten und durchführen, er hat aber keine Kompetenz, die Arbeit einer MAV zu erledigen. Hierzu fehlen das Wissen und die Fortbildung.

§ 34 Informationsrecht der Mitarbeitervertretung

g. *die Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs*

Kritik: Die Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfes wird aus dem Katalog der Mitberatung gestrichen und den Informationsrechten hinzugefügt. Damit findet eine deutliche Schwächung dieses Rechtes statt, vor allem weil die Begründungspflicht und eventuelle gerichtliche Prüfbarkeit entfallen.

Fazit

Mit der Umsetzung der Buko-Vorschläge wären zwei der größeren verfahrensrechtlichen Schwächen, die das MVG-EKD hat, behoben. Die Aufgabe der ACK-Zugehörigkeit für die Mitarbeit in der Mitarbeitervertretung wird über kurz oder lang mit Blick auf die Lockerung der Loyalitätsrichtlinie zu Erhaltung und Stärkung der Funktionsfähigkeit der Mitarbeitervertretungen unvermeidbar sein.

Die Vorschläge von Seiten der EKD würden eine Schwächung der GMAV sowie die Beschneidung von Kompetenzen der Mitarbeitervertretung bedeuten.

HENRIKE BUSSE
Rechtsanwältin, Bremen, arbeitsrecht@bremen.de

(K)Eine Unternehmens-mitbestimmung in der Diakonie Deutschland

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

Mit Beschluss der Konferenz Diakonie und Entwicklung am 12.10.2017 soll es auch in den größeren diakonischen Betrieben eine Mitwirkung der Mitarbeitervertretungen in den Aufsichtsgremien geben.

Im weltlichen Bereich gilt Folgendes: Das Drittelbeteiligungsgesetz muss von Betrieben mit über 500 Arbeitnehmer/-innen angewandt werden und garantiert den Arbeitnehmer/-innen ein Drittel der Plätze im Aufsichtsrat. Ab einer Betriebsgröße von mehr als 2.000 Arbeitnehmer/innen sind nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer die Hälfte der Mitglieder durch Arbeitnehmer/innen und Gewerkschaften zu besetzen. Beide Gesetze finden aufgrund einer Bereichsausnahme für Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtung keine Anwendung im diakonischen Bereich.

2012 hatte die Bundeskonferenz in einer Arbeitsgruppe des Rates der EKD die Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Betrieben gefordert. Bei der Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) 2013 wurde die zunächst vorgesehene Vorschrift zur Unternehmensmitbestimmung doch noch aus der Vorlage gestrichen und die Diakonie Deutschland beauftragt, bis 2018 eine Regelung zu schaffen. Im Februar 2016 zog sich die Buko aus der Arbeitsgruppe zurück, weil zwei unverzichtbare Forderungen nicht durchzusetzen waren: einerseits die Frage der Verankerung der Regelung in der Satzung des Deutschen Werkes für Diakonie und Entwicklung (EWDE) und andererseits die Mindestbesetzung durch zwei Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsgremium.

Die jetzt beschlossene Regelung zur Unternehmensmitbestimmung in den Betrieben der Diakonie sieht unter anderem Folgendes vor:

- Die Verankerung erfolgt im Rahmen einer Verbandsempfehlung an die Mitglieder
- Unternehmensmitbestimmung ist ab 500 Arbeitnehmer/innen vorgesehen
- i. d. R. zwei durch die Mitarbeitervertretung bestimmte Vertreter/innen, bei weniger als acht Mitgliedern im Aufsichtsgremium nur ein Vertreter.

In wenigen großen Einrichtungen gibt es schon Vertreter der Arbeitnehmer/innen in den Aufsichtsgremien. Doch die überwiegende Zahl der Betriebe (91 %) die noch keine Beteiligung hat, lehnt laut einer Umfrage des VdDD eine Beteiligung der Arbeitnehmer/innen in ihren Aufsichtsgremien ab. Hier wird die Verbandsempfehlung keine Wirkung entfalten. Und dort, wo es Unternehmensmitbestimmung geben soll, wird es im Vergleich zu weltlichen Betrieben eine Minimalvariante sein.

Wieder einmal wird deutlich, dass die Mehrzahl der diakonischen Arbeitgeber nicht bereit ist, Macht abzugeben, und das Postulat die Dienstgemeinschaft immer nur dann gilt, wenn die eigenen Interessen durchgesetzt und Rechte der Arbeitnehmer/innen beschnitten werden sollen.

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.

+ Wir beantworten Leserfragen

Nachtrag zum Dienstvertrag

Eine Mitarbeiterin, die als Erzieherin tätig ist, hat sich an unsere Mitarbeitervertretung gewandt. Sie hat anlässlich der Überleitung zum TVöD SuE einen ›Nachtrag zum Dienstvertrag‹ zur Unterschrift erhalten. In diesem Nachtrag findet sich unter § 2 ›Sonstige Vertragsänderungen‹ folgender Satz:

›Die nicht vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterin ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Mehrarbeit und Überstunden verpflichtet und erklärt sich mit einer flexiblen Arbeitszeit einverstanden. Im Übrigen bleiben die bisherigen Vertragsvereinbarungen bestehen.‹

Die Mitarbeiterin möchte diesen Vertrag nicht unterschreiben, da sie nicht mit ›einer flexiblen Arbeitszeit‹ einverstanden ist. Auch die anderen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Einrichtung erhalten ebensolche Nachträge zum Dienstvertrag. Ist dieses Vorgehen rechtmäßig, und sind die Mitarbeiter/innen verpflichtet, diese Vereinbarungen zu unterzeichnen?

Es besteht keine Verpflichtung, den Dienstvertragszusatz zu unterschreiben. Die Mitarbeiterin hat einen Arbeitsvertrag, der auf die DVO verweist. Diese verweist auf den TV-L und jetzt auf den TVöD SuE. Daher IST die Kollegin bereits nach SuE eingruppiert und hat einen Anspruch auf entsprechende Vergütung. Ein Nachtrag zum bestehenden Dienstvertrag ist daher unnötig, und es gibt keinerlei Veranlassung, einen solchen zu unterschreiben.

Rechtswidrig ist die Klausel jedoch nicht. Eine Klausel, die die Anordnung von Überstunden erlaubt, gibt es in vielen Dienst- und Arbeitsverträgen oder in Form von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen. Ohne eine solche Klausel ist die Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden in aller Regel gar nicht möglich, weil der Stundenumfang arbeitsvertraglich festgelegt ist und die Anordnung von Überstunden wesentliche Vertragsinhalte einseitig verändern würde, was grundsätzlich nicht erlaubt ist.

Hinsichtlich der ›flexiblen Arbeitszeit‹ ist Folgendes zu sagen: Grundsätzlich hat der Arbeitgeber gemäß § 106 GewO das sogenannte Direktions- oder auch Weisungsrecht, aufgrund dessen er Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach ›billigem Ermessen‹ näher bestimmen kann. Bei der Ausübung seines Weisungsrechts muss er in angemessener Weise auf die Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen. Seine Grenze findet das Weisungsrecht dort, wo Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung bereits rechtlich verbindlich festgeschrieben sind. Solche Regelungen können sich aus dem Dienstvertrag, aus einer Betriebsvereinbarung, aus Tarifverträgen oder aus gesetzlichen Bestimmungen ergeben. Der Arbeitgeber ist also in der Regel – falls dies nicht vertraglich oder auf andere Weise ausgeschlossen ist – ohnehin berechtigt, die Lage der Arbeitszeiten in diesem Rahmen festzulegen, soweit dies nicht im Dienstvertrag bereits geschehen ist.

Berliner Manifest für gerechte Arbeitsbedingungen in der Diakonie

Am 11. und 12. Oktober 2017 hat die von ver.di, der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie (buko agmav + ga) sowie der Diakonischen ArbeitnehmerInnen Initiative (dia e. V.) organisierten Konferenz ›Tür auf für Tarifverträge in der Diakonie‹ stattgefunden. Nach Abschluss der Konferenz demonstrierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen der Berliner Diakonie vor der Zentrale der Diakonie Deutschland und des Verbands diakonischer Dienstgeber Deutschlands (VdDD). Dabei haben die Demonstranten das zuvor auf der Tarifkonferenz beschlossene ›Berliner Manifest‹– frei nach Martin Luther – an die Tür der VdDD Geschäftsstelle ›genagelt‹. Damit werden die kirchlichen Wohlfahrtsverbände zu einem gemeinsamen Weg zu allgemeinverbindlichen Tarifverträgen aufgerufen:

›Der ›Dritte Weg‹ kircheninterner Lohnverhandlungen hat seine Legitimation endgültig verloren. Mit der selbstherrlichen Bestimmung der Löhne durch die Arbeitgeber, gemeinsam mit einem Schlichter, überdehnt die Diakonie ihr grundgesetzlich garantiertes Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrecht. Dieses Vorgehen ist zutiefst undemokratisch und wird von den Teilnehmer/innen dieser Konferenz strikt abgelehnt. Der bereits tote ›Dritte Weg‹ wurde mit der Zwangsschlichtung endgültig beerdigt. Wir rufen deshalb alle Arbeitnehmerverbände auf, ihre Mitarbeit in den Kommissionen dauerhaft zu beenden. Im System des ›Dritten Weges‹ sind gute Arbeitsbedingungen sowie die dringend notwendige Aufwertung sozialer und pflegerischer Tätigkeiten nicht durchzusetzen. Nur der Abschluss möglichst flächendeckender Tarifverträge sichert dauerhaft einen gerechten Interessenausgleich. Dies geschieht allerdings nicht von selbst: Organisiertes, solidarisches Handeln sind Voraussetzung, um der Macht der Arbeitgeberseite zu begegnen und auf Augenhöhe zu verhandeln. Dafür setzen wir uns ein und sind bereit, dafür zu kämpfen!
Diakonie und Caritas stehen im politisch gewollten Wettbewerb miteinander und gegenüber anderen öffentlichen und privaten Trägern. Sie üben zu Recht Kritik an den Folgen von Markt und Wettbewerb in dieser Branche, doch das reicht nicht. Ein gemeinsamer Einsatz für einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag ist dringend erforderlich.

Reformen und Aktionen sind angesagt!

Die Teilnehmer/innen der Konferenz ›Tür auf für Tarifverträge in der Diakonie‹ fordern insbesondere:

- Ende des ›Dritten Weges‹
- Ein tatsächlich demokratisches und beteiligungsorientiertes Verhandlungssystem: Tarifverträge!
- Keine sachgrundlose Befristung mehr
- Mehr Personal
- Aufwertung und Wertschätzung
- Bessere Bezahlung‹

ver.di

+Aktuell aus den Mitarbeitervertretungen

Pfleger/innen in Altenheimen sind besonders häufig krank

Der BKK-Gesundheitsatlas 2017 bringt es zu Tage: Im Vergleich zu allen anderen Beschäftigten, die im Schnitt 16 Tage krank waren, sind es bei den (mehrheitlich weiblichen) Beschäftigten in Pflege- und Altenheimen rund 24 Tage.

Auch bei psychischen Störungen sind weibliche Beschäftigte in Pflegeheimen deutlich häufiger betroffen: Sie sind doppelt so lange seelisch krank wie der Durchschnitt aller Arbeitnehmer (4,6 Krankentage bei Beschäftigten in Pflegeheimen gegenüber 2,3 Tage bei den Beschäftigten aller Branchen).

Ein Ansatzpunkt zur Verbesserung dieser Zahlen ist laut Gesundheitsatlas ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Dieses umfasst neben der betrieblichen Gesundheitsförderung (individuelle Angebote für Mitarbeiter/innen in Form von Kursen oder Vorträgen) auch zum Beispiel das Betriebliche Eingliederungsmanagement und den Arbeitsschutz und zielt darauf ab, die Verhältnisse im Unternehmen dahingehend zu ändern, dass die Arbeitsbedingungen nachhaltig gesundheitsfördernd gestaltet sind.

Teilnehmer an betrieblicher Gesundheitsförderung leben laut eigenen Angaben auch außerhalb ihres Berufs aktiver und haben größere Zuversicht, ihren Beruf auch längerfristig ausüben zu können.

Flexible Arbeitszeit geht oft zu Lasten der Beschäftigten

Extrem flexible Arbeitszeiten gehen einer neuen Studie der Hans-Böckler-Stiftung zufolge oft zu Lasten der Beschäftigten. ›Selbstorganisiertes Arbeiten als Ressource für Beschäftigte nutzen!‹, heißt die Abhandlung, der zufolge die Flexibilisierung von Arbeitszeiten nicht nur Vorteile bringt. Bei Beschäftigten im Homeoffice liege die Wahrscheinlichkeit, abends nicht abschalten zu können, bei 45 % gegenüber 26 % bei Arbeitnehmern, die nie zu Hause arbeiten. Offenbar verschwimmen die Grenzen zwischen den Lebensbereichen bei dieser Arbeitsweise besonders leicht. Dies gelte für Männer und Frauen gleichermaßen.

Bei völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten falle hingegen vor allem Männern das Abschalten schwerer als bei festen Zeiten. Die Wahrscheinlichkeit liege bei 40 %, dass sie abends nicht zur Ruhe kommen – und damit elf Prozentpunkte höher als bei Männern mit festen Arbeitszeiten.

Hoch sei die psychische Belastung bei unvorhersehbaren Arbeitszeiten, die der Arbeitgeber kurzfristig ändere. Unberechenbare Dienstzeiten erschwerten die Planung des Alltags enorm, worunter vor allem diejenigen litten, die traditionell den größeren Teil der Haus-, Pflege- und Erziehungsarbeit übernehmen.

›Krankenhaus statt Fabrik‹

Das ist der Name eines Bündnisses gegen die Kommerzialisierung des Gesundheitswesens und besonders gegen das System der Fallpauschalen (DRG) in Krankenhäusern. Das Bündnis tritt für die bedarfsgerechte Finanzierung von Krankenhäusern und ihres Personals ein. Nicht die Gewinnmargen sollten ausschlaggebend dafür sein, ob und wie in Krankenhäusern behandelt wird, sondern allein der medizinische Bedarf.

Krankenhäuser seien politisch zu einem Geschäftsmodell umgebaut worden, was besonders in der Entwicklung der Trägerschaft zum Ausdruck komme: Es gebe heute nur noch halb so viele öffentliche Krankenhäuser wie 1991, aber doppelt so viele in privater Trägerschaft; öffentliche Häuser drohen zu Exoten in der Krankenhauslandschaft zu werden, wenn kein wirksamer Druck gegen die Kommerzialisierung entstehe.

Es sei weitere Aufklärungsarbeit nötig, um eine breite öffentliche Debatte führen zu können. Mit diesem Ziel hat das Bündnis nun die Broschüre ›Krankenhaus statt Fabrik‹ herausgebracht, in der Fakten und Argumente zum Thema auf über 100 Seiten zusammengestellt sind. Dabei handelt es sich nicht um eine zusammenhängende Analyse, sondern um eine Zusammenstellung zu verschiedenen Themenbereichen wie ›Bedarfsorientierte Steuerung statt Marktsteuerung‹, ›Zu den Mythen über die Selbstkostendeckung‹ oder ›Kostendruck – Personalnot – Überlastung‹. Die Broschüre gibt es auch als Download unter www.krankenhaus-statt-fabrik.de.

Grenzen der kirchlichen Selbstbestimmung

Gut viereinhalb Jahre hat es gedauert, bis die Botschaft in Kirche und Diakonie in Württemberg ankam: Tarifrecht darf nicht auf der betrieblichen Ebene verhandelt werden. Der Schlichtungsausschuss für Tarifangelegenheiten der evangelischen Landeskirche und ihrer Diakonie Württemberg hat dies in seiner jüngsten Entscheidung klargestellt.

Bereits im Jahr 2007 hat die Landessynode der evangelischen Kirche Württemberg dem Drängen der Diakoniearbeitgeber nachgegeben und die Möglichkeit eröffnet, durch Vereinbarungen auf der betrieblichen Ebene statt dem in Württemberg verhandelten Arbeitsrecht direkt die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland, die sogenannten ›Bundes-AVR‹, anzuwenden. In den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie in Württemberg konnte die AGMAV weitestgehend das Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes, den TVöD, durchsetzen. Die ›Bundes-AVR‹ ist völlig vom TVöD abgekoppelt, sie wird in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland ohne Beteiligung der AGMAV verhandelt.

Die Mitarbeitervertretungen aus fünf Diakonieeinrichtungen hatten nun ihre betrieblichen Vereinbarungen zur Tarifanwendung gekündigt. Sie wären nach Synodalbeschluss unter die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland gefallen. Hier hat die AGMAV die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg beantragt. Nachdem sich die Diakoniearbeitgeber diesem Anliegen verweigerten, musste der Schlichtungsausschuss entscheiden. Er hat dem Antrag der AGMAV stattgegeben.

Im Rahmen der Schlichtung wurde offensichtlich, dass sämtliche betriebliche Vereinbarungen im Rahmen des Tarifwahlrechts unter Missachtung des Paritätsgedankens zustande gekommen waren. Mitarbeitervertretungen waren zum Teil unter Druck gesetzt beziehungsweise nicht ausreichend informiert worden und fühlten sich insoweit ›über den Tisch gezogen‹.

Möglicherweise hat dies dazu geführt, dass der Schlichtungsausschuss unter dem Vorsitz von Prof. Dr. Hermann Reichold einen so weitreichenden Beschluss gefasst hat. Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses ist inzwischen der gefestigten Rechtsauffassung, dass die Übergangsbestimmung, die von der Landessynode beschlossen wurde, unwirksam ist.

Nur die annähernd paritätische Verhandlung in der zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission könne verfassungsrechtlich vor Art. 9 Abs. 3 GG bestehen und wirksame Arbeitsbedingungen setzen.

Der Schlichtungsausschuss hat damit eine einmalige und überraschende Entscheidung getroffen. Galten bislang Beschlüsse des Kirchenparlaments als unantastbar, ja nahezu als heilig, hat hier erstmals ein innerkirchlicher Schlichtungsausschuss eine Entscheidung der Synode in Frage gestellt, ja sogar deren Verfassungsmäßigkeit hinterfragt.

Damit wird deutlich, die Kirchen haben mit ihrem kirchlichen Selbstverwaltungsrecht nicht die von manchen Diakonieverantwortlichen erwünschten unbegrenzten Möglichkeiten.

Öffnung der Diakonie für muslimische Mitarbeiter?

Im Rahmen eines Festaktes zum 150-jährigen Bestehen des Diakonissen-Mutterhauses in Bremen äußerte sich Diakoniepräsident Ulrich Lilie zur interkulturellen Kompetenz evangelischer Sozialeinrichtungen. Es gebe eine theologisch begründete und gewollte Offenheit für beispielsweise muslimische oder andersgläubige Mitarbeiter. Das Diakoniekrankenhaus im Bremer Westen habe in einem Stadtteil, in dem viele Menschen mit Migrationsgeschichte lebten, eine Sensibilität für kulturell geprägte Bedürfnisse entwickelt. Das finde unter anderem seinen Ausdruck darin, dass hier neben einem neu gestalteten Raum der Stille auch ein Gebetsraum für muslimische Patientinnen und Besucher eingerichtet worden sei.

Bisher ist es vorgeschrieben, dass bei einer Anstellung in Kirche oder Diakonie die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) angehörenden Kirche in der Regel vorliegen soll. In jüngerer Zeit gibt es aber neue Entwicklungen. So gilt seit Juli in Bayern ein geregeltes Verfahren, nach dem auch Nicht-Christen für die evangelische Kirche und die Diakonie arbeiten können. Dabei wurden für alle neuen Mitarbeiter ›Willkommenstage‹ Pflicht, an denen sie das ›diakonisch-christliche Profil‹ kennenlernen sollen. Trotzdem bleibt die Einstellung von Mitarbeitern, die nicht der evangelischen Kirche oder gar keiner christlichen Glaubensgemeinschaft angehörten, eine Einzelentscheidung.

+ Rechtsprechung

Mindestbesetzung mit Pflegepersonal in einer Klinik

LEITSÄTZE

1. Die Vorgabe einer Mindestbesetzung mit Pflegepersonal ist eine Maßnahme, mit der einer Gesundheitsgefährdung der eigenen Beschäftigten durch Überlastung begegnet werden kann.

2. Der Betriebsrat hat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i. V. m. §§ 3, 5 ArbSchG ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zur Herbeiführung von betrieblichen Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers, mit denen Gesundheitsschäden bei konkreten Gefährdungen, die im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung festgestellt worden sind, verhütet werden sollen.

3. Der damit verbundene Eingriff in die unternehmerische Freiheit (Art. 12 GG) hat gegebenenfalls zu Gunsten der Grundrechte der Arbeitnehmer aus Art. 2 Abs. 2 GG und aus Art. 31 der EU-Grundrechte-Charta, wonach jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen sowie auf eigene körperliche Unversehrtheit hat, zurückzutreten.

(AMTLICHE LEITSÄTZE)
Arbeitsgericht Kiel, Beschluss vom 26.07.2017, 7 BV 67 c/16

Sachverhalt:

Die Arbeitgeberin betreibt als Spezialklinik u.a. eine Abteilung für Anästhesie/Intensivmedizin sämtliche Behandlungen im Fachbereich Orthopädie. Sie verfügt über 354 Betten und behandelt pro Jahr um die 10.000 Patienten. Bei ihr sind ca. 300 Mitarbeiter beschäftigt. In der Vergangenheit kam es zwischen der Arbeitgeberin und dem dort gebildeten Betriebsrat wiederholt zu Auseinandersetzungen über die Frage der Mindestbesetzung für den Pflegedienst. Nachdem entsprechende Verhandlungen zwischen den Beteiligten gescheitert waren, bildeten die Beteiligten zur Beilegung ihrer Meinungsverschiedenheiten im Frühjahr 2013 eine Einigungsstelle.

Die Einigungsstelle beauftragte zur Beantwortung der Frage Arbeitssituation unter besonderer Berücksichtigung der gesundheitlichen Gefährdungen der bei der Antragstellerin beschäftigten Pflegekräfte den arbeitswissenschaftlichen Gutachter Herrn Dr. H. Dieser sollte mittels einer teilnehmenden Beobachtung die Belastungs- und Gefährdungssituation des dort tätigen Pflegepersonals ermitteln und bewerten.

Da nach weiteren Verhandlungen auch in der Einigungsstelle keine einvernehmliche Regelung möglich war, endete die Einigungsstelle am 8.12.2016 durch einen Spruch, welcher die ›Betriebsvereinbarung allgemeiner Pflegedienst zur Dienstplanung der Pflegekräfte in Abhängigkeit der Belegung der Stationen‹ zum Inhalt hatte. In § 3 des Spruchs der Einigungsstelle wird für die jeweiligen Stationen festgelegt, wie viel examinierte Pflegekräfte im Frühdienst und Spätdienst für eine bestimmte Patientenzahl zu planen sind.

Die Arbeitgeberin meint, der Einigungsstellenspruch sei aufgrund bestehender Rechts- sowie Ermessensfehler unwirksam. Es bestehe schon kein erzwingbares gesetzliches Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz bei der Frage der Mindestbesetzung. Darüber hinaus habe die Einigungsstelle durch den getroffenen Spruch vom 8.12.2016 die Grenzen ihres Ermessens in grober Weise überschritten. Durch die Bestimmung einer Mindestbesetzung auf den Stationen habe sie im erheblichen und nicht hinnehmbaren Umfang in die Unternehmensfreiheit eingegriffen

Aus den Gründen:

Der Antrag ist zulässig, jedoch nicht begründet.

a) Die Antragstellerin hat die Anfechtungsfrist gemäß § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG gewahrt. Die Zustellung des Spruchs der Einigungsstelle an die Antragstellerin erfolgte am 27.12.2016. Der Antrag mit Begründung ist am selben Tage bei dem Arbeitsgericht eingegangen.

b) Der Einigungsstellenspruch vom 8.12.2016 wahrt die Grenzen des sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i. V. m. §§ 3, 5 ArbSchG ergebenden Mitbestimmungsrechts. Die Einigungsstelle hat auch das ihr eingeräumte Ermessen nicht überschritten.

aa) Die Einigungsstelle ist gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG befugt, in den Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG eine Regelung zu treffen. Ihre Kompetenz reicht dabei soweit, wie das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (BAG, 08.06.2004 – 1 ABR 4/03 – juris, Rn. 18). Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf Maßnahmen des Arbeitgebers zur Verhütung von Gesundheitsschäden, die Rahmenvorschriften konkretisieren. Es setzt ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv besteht und mangels einer zwingenden gesetzlichen Vorgabe betriebliche Regelungen verlangt, um das vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen. Unerheblich ist, ob die Rahmenvorschriften dem Gesundheitsschutz mittelbar oder unmittelbar dienen (BAG 11. Februar 2014 – 1 ABR 72/12 – Rn. 14).

Vorliegend besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i. V. m. §§ 3, 5 ArbSchG.

§ 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG ist eine Vorschrift über den Gesundheitsschutz. Sie legt für den Arbeitgeber in Form einer Generalklausel die umfassende und präventive Handlungspflicht fest, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen (vgl. Pieper ArbSchR 6. Aufl. § 3 ArbSchG Rn. 1a; Kohte in Kollmer/Klindt/Schucht ArbSchG 3. Aufl. § 3 Rn. 15). Allerdings geht das Bundesarbeitsgericht bei sehr weit gefassten Generalklauseln des Gesundheitsschutzes aus gesetzessystematischen Gründen davon aus, das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG könne nicht so umfassend sein, dass anderen auf den Gesundheitsschutz bezogenen Vorschriften (§ 88 Nr. 1 und § 91 BetrVG) der Anwendungsbereich entzogen würde. Dies wäre der Fall, wenn bei solchen Generalklauseln ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG einschränkungslos bejaht würde. Dann verbliebe möglicherweise für freiwillige Betriebsvereinbarungen nach § 88 Nr. 1 BetrVG und für Verlangen des Betriebsrats nach § 91 BetrVG kein nennenswerter Raum mehr (BAG 8. Juni 2004 – 1 ABR 13/03 – zu B I 2 a bb (2) der Gründe, BAGE 111, 36). Entsprechend ist bereits in den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zum ehemaligen § 120a GewO (BAG 2. April 1996 – 1 ABR 47/95 – BAGE 82, 349) und zu § 2 Abs. 1 VBG 1 (BAG 16. Juni 1998 – 1 ABR 68/97 – BAGE 89, 139) erkannt worden, dass die für die Mitbestimmung vorausgesetzte ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift selbst das Mitbestimmungsrecht insoweit ›einschränke‹, als sie eine ›konkrete Gesundheitsgefahr‹ verlange (BAG, Beschluss vom 28. März 2017 – 1 ABR 25/15 –, Rn. 21, juris). § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG setzt jedoch keine konkrete Gesundheitsgefahr, wohl aber das Vorliegen konkreter Gefährdungen i. S. v. § 5 Abs. 1 ArbSchG voraus (Pieper AuR 2016, 32). Für die Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, welche die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten beeinflussen, ist eine Gefährdungsbeurteilung i. S. d. § 5 Abs. 1 ArbSchG unerlässlich. Angemessene und geeignete Schutzmaßnahmen lassen sich erst ergreifen – und des Weiteren auf ihre Wirksamkeit überprüfen – wenn das Gefährdungspotential von Arbeit für die Beschäftigten bekannt ist. Die Grundpflicht des § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG konturiert sich daher anhand einer konkreten Gefährdung. Rechtssystematisch besteht ein Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG, der sich einerseits aus der Verwendung des dem Begriff der ›Maßnahmen des Arbeitsschutzes‹ beigefügten Attributs ›erforderliche‹ in § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG ergibt, und andererseits aus § 5 Abs. 1 ArbSchG. Danach ist das Ziel der Gefährdungsbeurteilung die Ermittlung, ›welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind‹. Aus diesem Zusammenhang mit § 5 ArbSchG folgt der spezifische materiell-rechtliche Gehalt des § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG (Kohte in Kollmer/Klindt/Schucht ArbSchG 3. Aufl. § 3 Rn. 26 f.; HK-ArbSchR/Blume/Faber § 3 ArbSchG Rn. 2). Dies verdeutlicht auch § 3 Abs. 2 ArbSchG. Nach dessen Nr. 1 ist für eine ›geeignete‹ Organisation zu sorgen und es sind die ›erforderlichen‹ Mittel bereitzustellen sowie nach Nr. 2 Vorkehrungen zu treffen, dass Maßnahmen ›erforderlichenfalls‹ bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können (BAG, Beschluss vom 28. März 2017 – 1 ABR 25/15 –, Rn. 22, juris).

Vorliegend ist durch das Gutachten der Sachverständigen Dr. H. aus September 2013 festgestellt worden, dass die Arbeitsbelastung auf den Stationen der Antragstellerin zu hoch ist und daher eine Gefährdung für die Mitarbeiter besteht. So erreiche nach Auffassung des Sachverständigen die physische und psychische Belastung der Pflegekräfte eine kritische Grenze, die bei Krisensituationen,

etwa bei erhöht pflegebedürftigen Patienten, Komplikationen und OP-Spitzen mit Wahrscheinlichkeit überschritten werde. ›Kritisch‹ bedeute im thematisch gegebenen Zusammenhang, dass Belastungen auftreten, welche zu gesundheitlichen Gefährdungen führen können (Seite 18 des Gutachtens).

Damit ist ein Fall der zwingenden Mitbestimmung durch den Betriebsrat eröffnet, so dass auch die Zuständigkeit der Einigungsstelle gegeben ist.

bb) Die Einigungsstelle hat sich durch ihren Spruch auch im Rahmen des ihr zugewiesenen Regelungsbereiches gehalten. In der Zwischenvereinbarung als Regelungsabrede vom 23.9.2013 unter Teil III haben sich die Beteiligten darüber geeinigt, dass die Einigungsstelle wieder zusammentritt, wenn zwischen den Betriebsparteien keine Einigung über Einzelheiten der Durchführung und Schlussfolgerungen aus der Gefährdungsbeurteilung bestehe oder wenn zwischen den Betriebsparteien keine Einigung bestehe über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung Personalbesetzung im Rahmen von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG in Verbindung mit ArbSchG. Danach war also gerade Aufgabe der Einigungsstelle, gemäß §§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, 3 Abs. 1 ArbSchG über die sich aus der Gefährdung der Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen zu entscheiden, sofern die Betriebsparteien sich nicht einigen. Dabei ist die Vorgabe einer Mindestbesetzung durchaus eine Maßnahme, mit der der Gefährdung der Mitarbeiter begegnet werden kann.

cc) Schließlich liegt auch keine Überschreitung des Ermessens durch die Einigungsstelle vor. Gegenstand der gerichtlichen Kontrolle des von der Einigungsstelle ausgeübten Ermessens ist, ob die Regelung im Verhältnis zwischen den Betriebsparteien untereinander einen billigen Ausgleich der Interessen von Arbeitgeber und Betriebsrat als Sachwalter der Belegschaft darstellt. Die gerichtliche Beurteilung bezieht sich allein auf die getroffene Regelung als solche. Eine Überschreitung der Grenze des Ermessens im Sinne von § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG muss in der Regelung selbst als Ergebnis des Abwägungsvorgangs liegen. Ein rechtlich erheblicher Fehler im Sinne dieser Vorschrift liegt nur vor, wenn sich die von der Einigungsstelle getroffene Regelung nicht als angemessener Ausgleich der Belange des Betriebs und Unternehmens auf der einen und der betroffenen Arbeitnehmer auf der anderen Seite erweist (BAG, 24.08.2004 – 1 ABR 23/03 – juris, Rn. 23).

(a) Der Spruch stellte keinen unzulässigen Eingriff in die unternehmerische Freiheit der Antragstellerin nach Art. 12 GG dar.

Durch den Spruch wird die Antragstellerin verpflichtet, in Abhängigkeit der belegten Betten ein Mindestmaß an Personal vorzuhalten. Dementsprechend ist sie in der Personalbesetzung nicht mehr völlig frei, da sie in Abhängigkeit der belegten Betten eine bestimmte Personalstärke vorhalten muss. Ein Eingriff in die unternehmerische Freiheit gemäß Art. 12 GG liegt damit vor. Dabei kollidiert dieses Grundrecht jedoch mit den Grundrechten der Arbeitnehmer aus Art. 31 der EU-Grundrechte-Charta und Art. 2 Abs. 2 GG. Gemäß Art. 31 der EU-Grundrechte-Charta hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdiger Arbeitsbedingungen. Nach Art. 2 Abs. 2 GG hat jeder das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Eine Abwägung dieser kollidierenden Grundrechte hat zu Gunsten der Arbeitnehmer zu erfolgen. Mit dem vorliegenden Spruch der Einigungsstelle wird der Antragstellerin keine starre Mindestbesetzung vorgeschrieben, sondern lediglich anhand der Gefährdungskriterien festgelegt, wie viele Pflegekräfte mindestens im Verhältnis zu den belegten Betten eingesetzt werden müssen. Die Antragstellerin ist also nicht daran gehindert, ihre Kapazitäten voll auszuschöpfen. Sie muss lediglich gewährleisten, dass genügend Personal für die zu versorgenden Patienten vorhanden ist. Aus diesem Grunde liegt der Eingriff in die unternehmerische Freiheit der Antragstellerin nicht schwer. Auf der anderen Seite ist das Recht der Arbeitnehmer auf gesunde, sichere und würdiger Arbeitsbedingungen sowie auf die körperliche Unversehrtheit hoch zu bewerten. Deshalb muss im Fall der vorliegenden Grundrechtskollisionen das Grundrecht der Antragstellerin aus Art. 12 GG zurückstehen, mit der Folge, dass ihr grundsätzlich auch in Relation zur Belegung eine Mindestbesetzung der Station vorgeschrieben werden kann.

(b) Die Einigungsstelle hat auch nicht etwa deshalb ihr Ermessen überschritten, weil sie im Grundsatz dem Gutachten R. zur Bestimmung des Risikos der Gesundheitsgefährdung durch hohe Arbeitsintensität gefolgt ist. Es ist nicht ermessensfehlerhaft, dass die Einigungsstelle im Hinblick auf die Personalbemessung von Pflegeminuten pro Tag bzw. pro Schicht ausgegangen ist. Nach Aussage des Sachverständigen Dr. R. (Seite 10 des Gutachtens) entspricht dies einer der möglichen Berechnungsweisen im DKI-Leitfaden. Nach dessen

Auffassung erscheine die Herangehensweise in Pflegeminuten insbesondere geeignet zu sein, die tatsächliche Belastung der Pflegekräfte vor Ort zu erfassen. Weshalb diese Berechnungsgrundlage fehlerhaft sein soll, ist nicht zu erkennen. Selbstverständlich muss bei der Berechnung der Personalbemessung mit pauschalierten Werten gearbeitet werden, dies ist anders auch nicht möglich, da der genaue konkrete Bedarf aufgrund der unterschiedlichen Patienten und unterschiedlichen Mitarbeiter nie exakt berechnet werden kann. Dabei erscheint es nicht ermessensfehlerhaft, wenn auf arbeitswissenschaftlich fundierte Berechnungsmethoden zurückgegriffen wird. Zwar mag es sein, dass es neben dieser Methode weitere Methoden zur Berechnung des Personalbedarfs gibt. Dass diese jedoch genauer oder auf den konkreten Fall besser anzuwenden sind, ergibt sich nicht. Auch dass die Risikotabellen des Gutachtens des Dr. R. für die einzelnen Stationen unrichtig sind, ergibt sich nicht. Unerheblich ist auch, dass die durchschnittliche Auslastung bei der Antragstellerin deutlich unter dem von der DKI angenommenen Auslastung liegt. Denn durch den Einigungsstellenspruch ist gerade keine starre Mindestbesetzung der Schichten vorgegeben worden, sondern eine Mindestbesetzung im Verhältnis zu den belegten Betten. Dies bedeutet im Ergebnis, dass bei einer geringeren Auslastung auch eine geringere Besetzung vorgeschrieben ist.

(c) Die Einigungsstelle hat auch nicht etwa deshalb ihr Ermessen überschritten, weil sie Maßnahmen, die die Antragstellerin im Vorfeld ergriffen hatte, nicht berücksichtigt hätte. Ausweislich Seite 16 ff. des Gutachtens des Sachverständigen Dr. R. hat dieser nach Stationen getrennt die einzelnen Maßnahmen bewertet und in die Berechnungen mit eingestellt.

(d) Schließlich kann auch in dem Umstand, dass keiner der Sachverständigen explizit eine Mindestpersonalbesetzung der Stationen empfohlen hat, nicht darauf geschlossen werden, dass die Einigungsstelle ihr Ermessen überschritten hätte. Denn es war nicht Aufgabe der Sachverständigen, im Falle der Feststellung der Gefährdung für die Arbeitnehmer konkrete Lösungsvorschläge zu unterbreiten. Dies oblag allein den Betriebsparteien bzw. der Einigungsstelle. Die Antragstellerin hat auch nicht dargelegt, mit welchen anderen oder für sie weniger einschneidenden Maßnahmen den festgestellten Gefährdungen der Arbeitnehmer hätte begegnet werden können.

Praxishinweis

Die bundesweit festzustellende Überforderung von Pflegekräften wird inzwischen breit diskutiert. Eine Verbesserung kann nur in der Weise erreicht werden, dass für die zu pflegenden Menschen mehr Pflegekräfte zur Verfügung stehen. Allerdings ist es Sache des Arbeitgebers festzulegen, mit welchen sachlichen und personellen Mitteln der betriebstechnische Zweck erreicht werden soll. Wenn die dafür eingesetzten Mittel nicht ausreichen, kann der Zweck nicht erreicht werden. Denn Arbeitnehmer sind zwar verpflichtet, mit vollem Einsatz ihrer Arbeit nachzugehen. Sie sind aber nicht verpflichtet, den Erfolg der Tätigkeit zu garantieren. Mit anderen Worten: Stellt der Arbeitgeber nicht die erforderlichen Mittel zur Verfügung, dann geht es schief. So wie bei VW. Weil unter den gesetzten Prämissen die Abgaswerte nicht erreicht werden konnten, sind Ingenieure und Manager auf die wenig kluge Idee der Abschaltsoftware gekommen. Wenn eine Schreibkraft mehr Arbeit aufgetragen bekommt, als sie erledigen kann, dann bleibt am Ende des Tages Arbeit unerledigt liegen. Denn ein Arbeitnehmer schuldet eine Arbeitsleistung ›von mittlerer Art und Güte‹ und keine olympiareife Leistung. Das gilt auch in der Pflege. Die Umsetzung ist aber ungleich schwieriger, weil es einfach ist, ein Werkstück oder eine Akte liegen zu lassen, nicht aber einen Patienten unversorgt. Pflegekräfte stehen bei ihrer Arbeit unter einem doppelten Druck: Der Arbeitgeber erwartet eine ordnungsgemäße Erfüllung, und die Patienten wollen auch versorgt werden. Pflegekräfte können sich deshalb der Überforderung nur dadurch entziehen, dass sie den Patienten diejenige Pflege zumindest in Teilen vorenthalten, die diese benötigen und die die Pflegekräfte ihrem beruflichen Ethos folgend auch leisten wollen. Somit haben Pflegekräfte nur die Wahl zwischen individueller Überforderung oder seelischem Leiden, weil die Arbeit unzureichend geleistet wird. Es darf deshalb nicht verwundern, dass ausgerechnet die Arbeitnehmer im Gesundheitswesen am meisten Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen aufweisen. Das sind etwa dreimal so viele Fehltage wie in Branchen mit geringer Belastung.

Der Schutz von Pflegekräften vor krankmachender Überforderung kann daher nur von außen bewirkt werden. Dies hat den Betriebsrat in unserem Fall veranlasst, über das Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz eine Mindestbesetzung zu verlangen. Dabei war es nicht das Ziel, eine starre

Mindestbesetzung zu verlangen. Vielmehr sollte eine dem Arbeitsanfall entsprechende und damit flexible Mindestbesetzung festgelegt werden. Vereinfacht: Je mehr Patienten versorgt werden müssen, umso mehr Pflegekräfte müssen eingesetzt werden.

Die innerbetriebliche Einigungsstelle hat aufgrund eines arbeitswissenschaftlichen Gutachtens festgestellt, dass die Unterschreitung einer bestimmten Personalquote zu einer Gesundheitsgefährdung der Arbeitnehmer führt. Der Arbeitgeber wollte die Entscheidung der Einigungsstelle durch das Arbeitsgericht aufgehoben wissen. Entscheidet eine Einigungsstelle, so ist deren Entscheidung vom Arbeitsgericht nur sehr eingeschränkt überprüfbar. Nur wenn das Arbeitsgericht feststellt, dass die Einigungsstelle gegen geltendes Recht verstoßen oder seinen Ermessenspielraum überschritten hat, kann es die Entscheidung der Einigungsstelle aufheben. Es kann jedoch nicht seine Beurteilung an die Stelle derjenigen der Einigungsstelle setzen.

Der Arbeitgeber hat vor allem geltend gemacht, die Entscheidung der Einigungsstelle verpflichte ihn dazu, mehr Personal vorzuhalten, als er vorhalten wolle. Das schränke seine grundgesetzlich garantierte unternehmerische Freiheit ein. Er könne über sein Eigentum nicht mehr so verfügen, wie er es für richtig hält. Dem hält das Arbeitsgericht entgegen, dass er auch unter Berücksichtigung der Entscheidung der Einigungsstelle so viel oder so wenig Personal einsetzen könne, wie er wolle. Ihm werde nämlich keine absolute Mindestbesetzung abverlangt. Er müsse nur ein bestimmtes Verhältnis von eingesetztem Personal und Arbeitsanfall (= Patienten) wahren. Diese geringere Einschränkung seiner unternehmerischen Freiheit sei in Abwägung mit den Grundrechten der Arbeitnehmer auf Unversehrtheit hinzunehmen.

Die Entscheidung kann – mit Einschränkungen – auch auf den kirchlichen Bereich übertragen werden. Die Einschränkung ergibt sich darauf, dass im evangelischen Bereich Einigungsstellen nur dort existieren, wo Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung (freiwillig) eine Dienstvereinbarung zur Bildung einer Einigungsstelle abgeschlossen haben. Im katholischen Bereich kennen wir zwar eine Einigungsstelle, die aber als überbetriebliche Einigungsstelle eingerichtet ist und über die die Mitarbeitervertretung keine Maßnahme erzwingen kann.

Die zentrale Erwägung des Arbeitsgerichts, dass der Arbeitgeber über die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG feststellen muss, welche Gefährdungen bestehen und wie diesen begegnet werden kann, gilt uneingeschränkt.

BERNHARD BAUMANN-CZICHON

+ 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 20,–, Abonnement: pro Jahr Euro 72,– 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.

Allgemeiner Unterlassungsanspruch des Betriebsrates

Leitsätze

1. Bei Verletzung von Mitbestimmungsrechten aus § 87 BetrVG steht dem Betriebsrat unabhängig von den Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG ein allgemeiner Anspruch auf Unterlassung mitbestimmungswidriger Maßnahmen des Arbeitgebers zu, § 1004 BGB analog i. V. m. §§ 2, 87 Abs. 1 BetrVG.

2. Die Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG steht zu befürchten, wenn die Arbeitgeberin das Mitbestimmungsrecht nicht nur in der Vergangenheit, sondern auch später mehrfach verletzt hat.

3. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG entfällt nicht dadurch, dass die Mitarbeiter die nicht mit Zustimmung des Betriebsrates geleisteten Arbeiten ›freiwillig‹ verrichtet haben.

4. Um sog. Notfälle handelt es sich nicht, wenn der ›Notfall‹ im Betrieb die Regel ist.

5. Verlangt der Betriebsrat die Durchsetzung seiner Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG, verstößt er noch nicht allein dadurch gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, dass er sich – aufgrund anderer, nicht offensichtlich unvertretbarer Auffassung – in den durch das BetrVG vorgesehenen Verfahren einer inhaltlichen Auseinandersetzung verwehrt.

(amtliche Leitsätze)
Landesarbeitsgericht Hannover, Beschluss vom 03.07. 2017, 8 TaBV 42/16

Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten darüber, ob der Betriebsrat im Zusammenhang mit der Erstellung und Durchführung von Dienstplänen sowie ihrer Änderung Unterlassungsansprüche begehren kann.

Die Arbeitgeberin betreibt eine Klinik der Grund- und Regelversorgung mit 227 Betten.

Seit Anfang 2015 gibt es zwischen den Beteiligten erhebliche Unstimmigkeiten über die Dienstplanung. Der Betriebsrat widersprach den vorgelegten Dienstplänen und es kam zu keiner Einigung, auch nicht mit Hilfe der vom Arbeitsgericht eingerichteten Einigungsstelle.

Die Arbeitgeberin setzte die Dienstpläne gleichwohl in Kraft. Von den Dienstplänen wurde mehrfach abgewichen, ohne dass es hierzu Mitbestimmungsverfahren gab. Die Beteiligten verhandelten dann im Jahre 2016 mit dem Regelungsgegenstand Arbeitszeit (Beginn, Ende und Pausen) in einer Einigungsstelle. Im Rahmen des Verfahrens erklärte der Bevollmächtigte des Betriebsrates, dass der Betriebsrat weder den Dienstplänen noch den von der Arbeitgeberin vorgeschlagenen Arbeitszeiten zustimmen werde, solange mit dem derzeitigen Personalbestand gearbeitet werde. Es sei ausdrückliches Anliegen, dass mehr Personal eingestellt wird. Solange das nicht geschehe, akzeptiere er die von der Arbeitgeberin vorgeschlagenen Arbeitszeiten nicht.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, ihm stehe bei der Aufstellung von Dienstplänen und bei der Abweichung von Dienstplänen ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG zu. Weil diese Mitbestimmungsrechte durch die Arbeitgeberin verletzt würden, habe er das Recht, Unterlassung weiterer Verstöße nach den Grundsätzen des allgemeinen betriebsverfassungsrechtlichen Unterlassungsanspruchs und nach § 23 Abs. 3 BetrVG zu verlangen.

Der Betriebsrat hat beantragt,

1. die beteiligte Arbeitgeberin zu verurteilen, es zu unterlassen, Dienstpläne ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats bzw. eine diese ersetzende Entscheidung der Einigungsstelle in Kraft zu setzen.

2. die beteiligte Arbeitgeberin zu verurteilen, es zu unterlassen,

a. Beschäftigte abweichend von aufgestellten Dienstplänen an vorgesehenen Arbeitstagen aus eigener Entscheidung nicht einzusetzen, solange keine Zustimmung des Betriebsrates oder eine diese ersetzende Entscheidung der Einigungsstelle hierzu vorliegt und es sich nicht um Urlaubs-, von den Beschäftigten beantragte Freizeitausgleichs- oder Krankheitstage handelt;

b. Beschäftigte an dienstplanmäßig freien Tagen zur Arbeit heranzuziehen, solange keine Zustimmung des Betriebsrates oder eine diese ersetzende Entscheidung der Einigungsstelle hierzu vorliegt und es sich nicht um einen ausgesprochenen Notfall handelt;

c. Beschäftigte vor dem planmäßigen Arbeitszeitbeginn zu beschäftigen, solange keine Zustimmung des Betriebsrates oder eine diese ersetzende Entscheidung der Einigungsstelle hierzu vorliegt und es sich nicht um einen ausgesprochenen Notfall handelt;

d. Beschäftigte nach dem im Dienstplan vorgesehenen Ende der Schicht zu beschäftigen, solange keine Zustimmung des Betriebsrates oder eine

diese ersetzende Entscheidung der Einigungsstelle hierzu vorliegt und es sich nicht um einen Notfall handelt;

e. Beschäftigte in anderen Schichten als im Dienstplan vorgesehen einzusetzen, solange keine Zustimmung des Betriebsrates oder eine diese ersetzende Entscheidung der Einigungsstelle hierzu vorliegt und es sich nicht um einen ausgesprochenen Notfall handelt;

f. Beschäftigten nicht die zwischen den Betriebsparteien vereinbarten Pausenzeiten zu gewähren, solange keine Zustimmung des Betriebsrats oder eine diese ersetzende Entscheidung der Einigungsstelle hierzu vorliegt und es sich nicht um einen ausgesprochenen Notfall handelt.

3. für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld bis zur Höhe von 10.000,00 Euro anzudrohen.

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, es sei mit dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 BetrVG und seinen Konkretisierungen nicht vereinbar, wenn der Betriebsrat ohne Begründung Dienstpläne ablehne und sich den Verhandlungen der Einigungsstelle schlicht entziehe. Die Arbeitgeberin sei durch die Aufnahme in den Krankenhausplan gesetzlich verpflichtet, die Krankenversorgung sicherzustellen. Das sei in die Wertung einzubeziehen. Wenn sich der Betriebsrat der Mitbestimmung der Dienstpläne entziehe, sei es nicht mitbestimmungswidrig, von nicht mitbestimmten Dienstplänen abzuweichen. Eine andere Sichtweise berücksichtige ein und denselben Sachverhalt doppelt.

Das Arbeitsgericht hat der Arbeitgeberin untersagt, Beschäftigte außerhalb der in den Dienstplänen vorgesehenen Schichten und Zeiten zu beschäftigen, ohne dass eine Zustimmung des Betriebsrates oder eine diese ersetzende Entscheidung der Einigungsstelle hierzu vorliegt und für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld bis zur Höhe von 10.000,00 Euro angedroht. Gegen diesen Beschluss haben beide Beteiligte Beschwerde eingelegt.

Aus den Gründen:

Die Beschwerde der Arbeitgeberin begegnet hinsichtlich ihrer Zulässigkeit keinen Bedenken.

Die Beschwerde des Betriebsrates ist ebenfalls zulässig. (...)

Die Beschwerde des Betriebsrates ist auch begründet; die Beschwerde der Arbeitgeberin ist überwiegend unbegründet.

Der Betriebsrat hat gegen die Arbeitgeberin einen allgemeinen Anspruch auf Unterlassung mitbestimmungswidriger Maßnahmen des Arbeitgebers gemäß § 1004 BGB analog iVm. §§ 2, 87 Abs. 1 BetrVG. Es ist aber eine Beschränkung des Antrages zu Ziffer 1. auf Notfälle geboten.

1. Die Anträge des Betriebsrates sind zulässig.

a) Der Betriebsrat verfolgt sein Begehren zutreffend im arbeitsrechtlichen Beschlussverfahren. Die zur Entscheidung angefallenen Fragen stehen im Zusammenhang mit dem Bestehen oder Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechtes und stellen damit eine Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz gemäß § 2a Abs. 1 Nummer 1 ArbGG i. V. m. § 87 Abs. 1 BetrVG dar.

b) Die Anträge des Betriebsrates sind unter dem Gesichtspunkt des auch im Beschlussverfahren anwendbaren § 253 Abs. 2 ZPO hinreichend bestimmt. Der Streitgegenstand ist so genau bezeichnet, dass die Streitfragen mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden können. Für die Arbeitgeberin ist ohne weiteres erkennbar, welche Handlungen sie unterlassen soll.

2. Die Anträge des Betriebsrates sind auch begründet.

a) Bei ihnen handelt es sich nicht um Globalanträge. Denn sie umfassen keine Fallgestaltungen, in denen sie erfolglos wären. Dazu dient insbesondere die Einschränkung, ›... solange keine Zustimmung des Betriebsrates oder eine diese ersetzende Entscheidung der Einigungsstelle hierzu vorliegt und es sich nicht um einen ausgesprochenen Notfall handelt ...‹ Da in den von den Dienstplänen erfassten Bereichen auch keine leitenden Angestellten tätig sind, bedurfte es auch in dieser Hinsicht keiner Begrenzung.

b) Die Voraussetzungen des allgemeinen Unterlassungsanspruchs sind gegeben. Die Arbeitgeberin hat mehrfach gegen ihre Verpflichtungen aus § 87 Abs. 1 Nr. 2,3 BetrVG verstoßen. Dabei kann dahinstehen, ob es sich um grobe Verstöße handelte, denn dem Betriebsrat steht jedenfalls ein allgemeiner Unterlassungsanspruch gemäß § 87 BetrVG i. V. m. § 2 Abs. 1 BetrVG zu.

aa) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts steht dem Betriebsrat bei Verletzung von Mitbestimmungsrechten aus § 87 BetrVG unabhängig von den Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG ein allgemeiner Anspruch auf Unterlassung mitbestimmungswidriger Maßnahmen des Arbeitgebers zu, § 1004 BGB analog i. V. m. §§ 2, 87 Abs. 1 BetrVG (vgl. für viele nur BAG 30. Juni 2015 – 1 ABR 71/13 – juris Rn. 16). Voraussetzung des allgemeinen Unterlassungsanspruchs ist, dass die Verletzung eines Mitbestimmungsrechts nach § 87

Abs. 1 BetrVG zu befürchten steht, somit eine Wiederholungsgefahr besteht (BAG 29. Februar 2000 – 1 ABR 4/99 – Rn. 34). Die Wiederholungsgefahr kann aus Rechtsverletzungen in der Vergangenheit resultieren.

bb) Die Voraussetzungen sind gegeben. Die Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG steht zu befürchten, weil die Arbeitgeberin dieses Mitbestimmungsrecht nicht nur in der Vergangenheit, sondern auch später mehrfach verletzt hat. Dies hat das Arbeitsgericht festgestellt. Auf seine zutreffenden Ausführungen im Beschluss vom 15. März 2016 wird Bezug genommen.

Die Wiederholungsgefahr ergibt sich auch daraus, dass die Arbeitgeberin noch im Beschwerdeverfahren meint, es liege praktisch in der Natur ihres Krankenhausbetriebes, dass sie das Mitbestimmungsrecht in sogenannten Eilfällen nicht beachten könne. Bei ihr sei der ›Eilfall‹ praktisch der Regelfall, sozusagen also Standard.

cc) Der auf Unterlassung gerichtete Antrag zu 1. ist damit begründet. Die Arbeitgeberin kann sich nicht darauf berufen, der Betriebsrat verhalte sich treuwidrig. Ein Verstoß gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit liegt (noch) nicht vor. Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin verletze die ihm vom Betriebsverfassungsgesetz übertragenen Mitbestimmungsrechte. Er meint, die Arbeitgeberin könne mit dem derzeitigen Personalbestand keine gesetzes- und tarifkonformen Dienstpläne aufstellen. Diesen Vorwurf hat die Arbeitgeberin im vorliegenden Verfahren nicht entkräftet.

Die Auffassung des Betriebsrates erscheint auch nicht offensichtlich unzutreffend. Vielmehr wird sie unterstützt durch die Vielzahl an Änderungen, die der Dienstplan in der Folgezeit erfährt, weil sie im laufenden Geschäftsbetrieb erforderlich werden. Eine wirksame Regelung, wie mit solchen Eilfällen umzugehen ist, existiert nicht. Sie aber wäre dringend erforderlich.

c) Der Betriebsrat kann auch die Unterlassung eines dem Dienstplan entgegenstehenden Einsatzes von Arbeitnehmern gemäß seinen Anträgen zu 2. b., c. und d. fordern, solange es sich nicht um einen Notfall i. S. d. ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts handelt, er die Zustimmung nicht erteilt hat oder die Zustimmung nicht von der Einigungsstelle ersetzt ist.

aa) Die Regelungsfrage, ob und gegebenenfalls in welcher Weise ein Dienstplan geändert werden muss, wenn dieser nicht wie geplant durchgeführt werden kann, wird vom Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG umfasst (st. Rspr. vgl. BAG vom 9. Juli 2013 – 1 ABR 19/12 – juris Rn. 37).

bb) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG entfällt nicht dadurch, dass die Mitarbeiter die nicht mit Zustimmung des Betriebsrats geleisteten Arbeiten ›freiwillig‹ verrichtet haben. Auch insoweit folgt die Beschwerdekammer der zutreffenden, ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach nicht nur die Anordnung, sondern auch die Duldung der von Arbeitnehmern freiwillig geleisteten Überstunden nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist (BAG vom 27. November 1990 – 1 ABR 77/89 – juris Rn. 34 und vom 24. April 2007 – 1 ABR 47/06 – juris Rn. 18). Das folgt bereits aus dem Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 BetrVG. Es soll kollektiven Interessen dienen.

Etwas anderes gilt nur dann, wenn Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch und nicht als Ersatz für Ausfälle einen Schichtentausch vornehmen. Diese Fälle aber hat der Betriebsrat in seinem Antrag zu Ziffer 2. b. ausgenommen.

cc) Die vom Betriebsrat angeführten Fälle, in denen er einen Verstoß gegen seine Mitbestimmungsrechte beklagt, sind keine Notfälle im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Nur bei diesen wäre das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates eingeschränkt. Die von ihm dargestellten Konstellationen sind (nur sog.) Eilfälle, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auch im Krankenhausbereich nicht ausschließen (BAG vom 17. November 1998 – 1 ABR 12/98 – juris Rn. 39; vom Juli 2013 – 1 ABR 19/12 – juris Rn. 37; vgl. auch LAG Nds. vom 12. April 2017 – 17 TaBV 48/16, n. v.).

(1) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts müssen die Betriebsparteien regelmäßig Regelungen treffen, wie bei der Abweichung von einem beschlossenen Dienstplan verfahren werden soll (BAG vom 8. Dezember 2015 – 1 ABR 2/14 – juris Rn. 18 m. w. N.). Kommt eine Einigung der Betriebsparteien über Dienstpläne nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Deren Spruch ersetzt nach § 87 Abs. 2 BetrVG die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Vor einer solchen Entscheidung der Einigungsstelle darf der Arbeitgeber den Dienstplan nicht durchführen. Der Einhaltung des in dieser Vorschrift vorgesehenen Verfahrens bedarf es auch bei einem kurzfristig und unerwartet auftretenden Regelungsbedarf. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist in Eilfällen nicht ausgeschlossen.

Zwar ist nach allgemeiner Auffassung eine Einschränkung des Mitbestimmungsrechts in Notfällen anzunehmen. Dabei muss es sich aber um eine unvorhersehbare und schwerwiegende sog. Extremsituation handeln, um vom Betrieb oder den Arbeitnehmern nicht wieder gutzumachende Schäden abzuwenden. Dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers, auf unerwartet auftretenden Bedarf an Dienstplanveränderungen und/oder Überstunden rasch reagieren zu können, ist hingegen durch vorsorgliche Regelungen Rechnung zu tragen. Dies gilt auch für die Fälle, in denen der Betriebsrat nicht erreichbar oder sonst zu rechtzeitiger Beschlussfassung nicht in der Lage ist. Einer solchen Vereinbarung darf sich der Betriebsrat nicht versagen; der Arbeitgeber kann sie notfalls mithilfe der Einigungsstelle durchsetzen (BAG vom 17. November 1998 – 1 ABR 12/98 – juris Rn.39 m. w. N. zu Rspr. und Lit.).

(2) Danach handelt es sich bei den in den Dienstplänen nicht vorgesehenen Einsätzen gerade nicht um Notfälle. Denn die Arbeitgeberin erklärt selbst, der ›Notfall‹ sei bei ihr die Regel; aufgrund krankheitsbedingter Ausfälle seien kurzfristig angeordnete Arbeitseinsätze unumgänglich, um die Patientenversorgung sicher zu stellen. Das aber steht der Wertung, es habe eine unvorhersehbare und schwerwiegende sog. Extremsituation vorgelegen, entgegen; ein ›regelmäßiger‹ Notfall ist ein Widerspruch in sich.

Damit kann die Anordnung von Arbeitseinsätzen in anderen als den im Dienstplan vorgesehenen Schichten, an dienstplanmäßig freien Tagen oder im Dienstplan nicht vorgesehenen (zusätzlichen) Schichtzeiten nicht als ein vom Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nicht umfasster Notfall gewertet werden. Zur Personalplanung gehört es, auch in Fällen kurzfristiger Ausfälle nach dem Dienstplan nicht eingeteilte Arbeitnehmer zur Arbeit heranzuziehen. Es bedarf einer Regelung der Betriebspartner, wie diesen Anforderungen im Interesse des Krankenhausbetriebs dem der Belegschaft und des Betriebsrates gerecht wird.

e) Entsprechendes gilt für die Anträge zu 2. a. und e. Auch hier handelt es sich um Unterlassungsanträge, um das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu wahren. Die Änderung der im Dienstplan vorgesehenen Einsatzzeiten ist mitbestimmungspflichtig. Der Betriebsrat kann nicht darauf verwiesen werden, es handele sich im Ergebnis um einen Beschäftigungsanspruch der Arbeitnehmer, der im Wege der Klage individualrechtlich geltend zu machen sei.

f) Ebenfalls steht dem Betriebsrat ein Anspruch auf Unterlassung zu, Beschäftigten nicht die zwischen den Betriebsparteien vereinbarten Pausenzeiten zu gewähren, solange keine Zustimmung des Betriebsrats oder eine diese ersetzende Entscheidung der Einigungsstelle hierzu vorliegt und es sich nicht um einen ausgesprochenen Notfall handelt. Der Betriebsrat begehrt hier die Einhaltung einer Betriebsvereinbarung. Deren Verletzung mit Wiederholungsgefahr begründet den Anspruch auf Unterlassung.

3. Begründet ist des Weiteren der Antrag zu Ziffer 3), für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld anzudrohen.

a) Das Prozessgericht kann dem Schuldner für den Fall, dass er der Verpflichtung zuwiderhandelt, eine bestimmte Handlung zu unterlassen, gemäß § 890 Abs. 1 und 2 ZPO auf Antrag wegen einer jeden Zuwiderhandlung die Festsetzung von Ordnungsgeldern androhen. Der Antrag kann mit dem Sachantrag im Erkenntnisverfahren verbunden werden.

b) So liegt es hier. Die auch im Fall des allgemeinen Unterlassungsanspruchs zu beachtende Höchstgrenze des § 23 Abs. 3 Satz 5 BetrVG ist gewahrt (vgl. BAG vom 24. April 2007 – 1 ABR 47/06 – juris Rn. 24 m. w. N.).

Praxishinweis

Nach § 38 Abs. 1 Satz 2 MVG-EKD ist eine ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung durchgeführte Maßnahme unwirksam. Die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unterliegt dem Mitbestimmungsrecht. Eine ohne Zustimmung getroffene Arbeitszeitanordnung ist unwirksam – der Arbeitnehmer muss ihr nicht Folge leisten. Gleichwohl sind mitbestimmungswidrige Arbeitszeitanordnungen die Regel. Wie im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes stellt sich für Mitarbeitervertretungen die Frage, ob sie vom Arbeitgeber die Unterlassung mitbestimmungswidrigen Handels verlangen kann. Das LAG hat hierzu klargestellt, dass sich aus § 1004 BGB ein allgemeiner Unterlassungsanspruch ergibt, der auch dem Betriebsrat zusteht. Für die Mitarbeitervertretung kann nichts anderes gelten.

Das LAG hat noch einmal sehr deutlich klargestellt, dass insbesondere auch die nachträgliche Änderung eines Dienstplans dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung unterliegt. Und dieses Mitbestimmungsrecht kann nicht in der Weise ausgeübt werden, dass es dem Arbeitgeber überlassen wird, welche Arbeitnehmer er abweichend vom ursprünglichen Dienstplan

einsetzt. Zumindest muss der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber Regeln festlegen, nach denen die Arbeitnehmer ausgewählt werden.

In seltener Klarheit hat das LAG weiter deutlich gemacht, dass das Mitbestimmungsrecht nicht dadurch entfällt, dass Arbeitnehmer bestimmte Dienste ›freiwillig‹ leisten. Denn zum einen stellt sich die Frage, wie ›freiwillig‹ Arbeitnehmer als abhängig Beschäftigte überhaupt sein können. Und zum anderen gilt gerade in Arbeitszeitfragen, dass Arbeitnehmer gelegentlich auch vor sich und ihrem Eifer geschützt werden müssen.

Die Entscheidung verdient auch insoweit Beachtung, als das Gericht noch einmal klargestellt hat, wann das Mitbestimmungsrecht wegen besonderer Notfälle zurücktreten muss. Notfälle sind Extremfälle, nicht jedoch Situationen, die in einem Betrieb immer wieder auftreten. Personalausfälle sind keine Extremfälle. Jeder Arbeitgeber kennt seine Ausfallquoten. Er kann und muss deshalb entsprechend Vorsorge treffen. Fehlt es an einem hinreichenden Ausfallmanagement, dann können die Folgen eben nicht – unter Verletzung der Mitbestimmungsrechte – auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden.

MIRA GATHMANN

+ Seminare

November–Dezember 2017

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
13.–14.11.	e	**Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten II**	DGB-Bildungswerk NRW / Dortmund
13.–15.11.	e	**Innerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit: Tue Gutes und rede darüber!**	DGB-Bildungswerk NRW / Bielefeld
13.–15.11.	e	**Leiharbeit, Werkverträge und Personalgestellung**	DGB-Bildungswerk NRW / Hamm
13.–15.11.	k	**Die MAV als partner bei der Gestaltung von Veränderungsprozessen**	Kath.-Soz. Institut / Bad Honnef
13.–16.11.	k	**MAVO-Grundkurs**	Kath.-Soz. Institut / Bad Honnef
13.–17.11.	e	**Schichtplan-Fibel – Arbeitszeit und Gesundheitsschutz**	DGB-Bildungswerk NRW / Berlin
14.11.	e	**Der familienbewusste Betrieb – Männer im Fokus**	DGB-Bildungswerk NRW / Düsseldorf
15.11.	e	**PowerPoint klüger visualisieren – Thementag**	DGB-Bildungswerk NRW / Hattingen
15.–16.11.	k	**Age Management**	Kath.-Soz. Institut / Bad Honnef
15.–17.11.	e	**BEM II Praxisseminar**	DGB-Bildungswerk NRW / Bielefeld
16.11.	e	**Update Datenschutzrecht – Informationen zur neuen EU-DSGV**	DGB-Bildungswerk NRW / Düsseldorf
16.11.	e	**Urlaub-Thementag**	DGB-Bildungswerk NRW / Dortmund
16.11.	e	**Meilensteine auf dem Weg zu Zielvereinbarungen**	DGB-Bildungswerk NRW / Düsseldorf
20.–22.11.	e	**Psychische Belastungen am Arbeitsplatz**	DGB-Bildungswerk NRW / Essen
20.–22.11.	e	**Suchtprävention und Suchtverhalten**	DGB-Bildungswerk NRW / Ibbenbüren
20.–22.11.	e	**Befristete Beschäftigung, Teil 2**	DGB-Bildungswerk NRW / Hattingen
20.–22.11.	e	**Gleichstellungsbeauftragte II – Förderpläne und Öffentlichkeitsarbeit**	DGB-Bildungswerk NRW / Essen
20.–23.11.	k	**MAVO-Grundkurs**	Kath.-Soz. Institut / Bad Honnef
20.–23.11.	k	**MAVO-Grundkurs**	Kath.-Soz. Institut / Bad Honnef
20.–24.11.	e	**Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – TVöD**	DGB-Bildungswerk NRW /
20.–24.11.	e	**Einführung in das Arbeitsrecht I**	Sundern-Langenscheid
20.–24.11.	e	**MVG 3: Mitbestimmung in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten**	DGB-Bildnugswerk NRW / Willing
20.–24.11.	e	**Grundlagenwissen Arbeitsrecht**	dia e.V. / Walsrode
20.–24.11.	e	**TV DN**	dia e.V. / Walsrode

November–Dezember 2017

Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
21.11.	e	**Aktuelle Rechtsprechung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement**	dia e. V. / Walsrode
21.11.	k	**Arbeitsschutz**	DGB-Bildungswerk NRW / Köln
21.–24.11.	e	**Betriebliche Koflikte bearbeiten**	Kath.-Soz. Institut / Bad Honnef
23.11.	e	**Kündigung – Thementag**	DGB-Bildungswerk NRW / Bad Honnef
23.–24.11.	e	**Gesund am Arbeitsplatz – Wege zur Rente**	DGB-Bildungswerk NRW / Düsseldorf
27.–28.11.	e	**Jahresabschluss, Bilanzanalyse und Aufbau eines Kennzahlensystems**	DGB-Bildungswerk NRW / Hattingen
27.–29.11.	k	**Arbeitsunfähigkeit, Urlaub, Fortbildung**	DGB-Bildungswerk NRW / Oelde
27.–29.11.	e	**Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten in Schichtbetrieben gestalten**	Kath.-Soz. Institut / Bad Honnef
27.–29.11.	k	**MAVO-Grundkurs**	DGB-Bidlungswerk NRW / Goch
27.11–01.12	e	**Grundlagen für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit II**	Kath.-Soz. Institut / Bad Honnef
27.11.–01.12.	e	**Kompakte Mitbestimmung und Beteiligung der MAV**	DGB-Bildungswerk NRW / Bielefeld
28.11.	e	**Haushalts- und Budgetplanung geschlechtergerecht gestalten**	DGB-Bildungswerk NRW / Bielefeld
28.–30.11.	e	**Neue Rechtsprechung des BAG**	DGB-Bildungswerk NRW / Düsseldorf
30.11.	e	**Thementag: Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz**	DGB-Bildungswerk NRW / Erfurt
04.–05.12.	e	**Grundlagen der Personalplanug aus betriebwirtschaftlicher Sicht**	DGB-Bildungswerk NRW / Dortmund
04.–06.12.	e	**Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf umsetzen**	DGB-Bildungswerk NRW / Wegberg-Kipshoven
04.–08.12.	e	**BEM I Eingliederungsmanagement rechtssicher gestalten**	DGB-Bildungswerk NRW / Münster
04.–08.12.	e	**Schichtplan-Fibel Basistage**	DGB-Bildungswerk NRW / Hattingen
04.–08.12.	e	**Einführung in das Arbeitsrecht II**	DGB-Bildungswerk NRW / Mosbach
06.–08.12.	e	**Gewaltprävention und Arbeitnehmerhaftung**	DGB-Bildungswerk NRW / Bielefeld
07.12.	e	**Thementag: Mutterschutz**	DGB-Bildungswerk NRW / Wegberg-Kipshoven
11.12.	e	**Grundlagenschulung für MAV-Wahlvorstandsmitglieder**	DGB-Bildungswerk NRW / Essen
11.–15.12.	e	**Neue Entgeltordnung TVöD-VKA und Eingruppierungsverzeichnis TVöD NRW**	DGB-Bildungswerk NRW / Düsseldorf
11.–15.12.	e	**Einführung in das Arbeitsrecht I**	DGB-Bildungswerk NRW / Sundern-Langenscheid DGB-Bildungswerk NRW / Willing
12.12.	e	**Grundlagenschulung für MAV-Wahlvorstandsmitglieder**	DGB-Bildungswerk NRW / Essen
13.–15.12.	k	**MAV-Praxis für Fortgeschrittene**	Kath.-Soz. Institut / Bad Honnef
18.–20.12.	e	**Schichtplan-Fibel aktuell – Neue Rechtsprechung 2017**	DGB-Bildungswerk NRW / Bielefeld
18.–21.12.	k	**MAVO-Grundkurs**	Kath.-Soz. Institut / Bad Honnef
18.–21.12.	k	**MAVO-Grundkurs**	Kath.-Soz. Institut / Bad Honnef
18.–21.12.	k	**MAVO-Grundkurs**	Kath.-Soz. / Bad Honnef

Zeitschrift für Mitarbeietrvertretungen

36–40 A4-Seiten,
frei Haus,
vier Ausgaben im Jahr
Jahres-Abo: 72 Euro,
Einzelheft: 20 Euro

Arbeitsrecht und Kirche

> informiert über wichtige Rechtsprechung und Gesetzgebung
> gibt Handlungshilfen für Mitarbeitervertretungen
> kommentiert das Geschehen in Kirche, Diakonie und Caritas
> beantwortet Leseranfragen
> unterstützt die Arbeit von Mitarbeitervertretungen, Rechtsanwälten und Gewerkschaftssekretären
> Liefert wichtige Gerichtsurteile per Schnelldienst als E-Mail: ohne zusätzliche Kosten!

Inklusive des monatlichen E-Mail-Newsletters: Schnelldienst Rechtsprechung

Fachmedien für die Mitarbeitervertretung

Das EkA-Onlineportal

EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht für Mitarbeitervertretungen und Personalabteilungen der verfassten Kirchen, bei Caritas und Diakonie. Alle wichtigen Entscheidungen zum kirchlichen Arbeitsrecht mit laufenden Aktualisierungen. Monatlich 5,95 Euro

4. Auflage 2013, 848 Seiten,
Hardcover: 49,90 Euro,
E-Book: 36,90 Euro
bei diversen Portalen

MVG-EKD Kommentar Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland

Die übersichtliche und praxisorientierte Handlungshilfe für jedes Mitglied einer MAV. Die Kommentierung berücksichtigt den aktuellen Stand von Gesetzgebung im kirchlichen Arbeitsrecht und gibt Antworten auf alle Fragen in der Praxis. Inklusive einer kommentierten Beilage zu den Beschlüssen der 11. Synode vom November 2013.

> Dienststelle/Einrichtung

> Name

> Straße, PLZ, Ort

> Telefonnummer

> E-Mail

> Datum, Unterschrift

Wir ordern > *bitte Anzahl eintragen*

- ☐ kostenloses Ansichtsexemplar Arbeitsrecht und Kirche
- ☐ Abo Arbeitsrecht und Kirche
- ☐ Zugang zum EkA-Portal
- ☐ MVG-EKD

Direkt ordern beim BuchKellner

St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen
Fon 0421.77 8 66, Fax 70 40 58
buchkellner@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de

Was können wir tun?

Zeit für bessere Arbeitsbedingungen in Diakonie und Caritas

AuK-Sonderausgabe zur
15. Kasseler Fachtagung 2016
56 Seiten, DIN A4,
gebunden, 10 Euro
Nur direkt erhältlich beim
KellnerVerlag:
sachbuchverlag@kellnerverlag.de

Enthalten sind
Fachbeiträge von u. a.:

Lothar Germer >
Wolfgang Däubler >
Jacob Joussen >
Bertram Zwanziger >
Sven Feuerhahn >
Lothar Germer >
Mira Gathmann >
Marion Weinreich >
Aysun Tutkunkardes >
Manfred Freyermuth >
Bernhard Baumann-Czichon >
Henner Günther >
Nora Wölfl >
Berno Schuckart-Witsch >
Peter Renneberg >
Diedrich Heyden >

AuK-Sonderheft zur 15. Kasseler Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht (17.–18. November 2016)

In den meisten Hilfefeldern geben Diakonie und Caritas immer noch den Ton an. Der Umstand, dass sich beide fast überall Tarifverträgen widersetzen, verhindert den Abschluss von trägerübergreifenden Flächentarifverträgen.

Der kirchliche Anspruch, Arbeitsrecht nach eigenen Spielregeln zu setzen, ist damit nicht nur eine ›innere Angelegenheit‹ der Kirche, sondern beeinträchtigt die Interessen aller in sozialen Berufen tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese ›Außenwirkung‹ will die Diakonie noch dadurch verstärken, dass sie ihr Modell der Arbeitsrechtssetzung als Modell für den gesamten Bereich der Daseinsvorsorge empfiehlt. Viele verstehen dies als Angriff auf die Tarifautonomie und das Recht der Gewerkschaften, in allen Wirtschaftsbereichen Mindestarbeitsbedingungen für ihre Mitglieder zu erkämpfen.

Die Ergebnisse der 15. Kasseler Fachtagung liegen nun in broschierter Form vor. Dieser Sonderband enthält die Fachbeiträge und Ergebnisse der Arbeitsgruppen und hilft Mitarbeitervertretungen bei Handlungsfragen.