

Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR
MITARBEITERVERTRETUNGEN

3 > 2023

78

**Digitalisierung im
Krankenhaus und innova-
tive Mitbestimmung**

82

**Grundlegende Reform der
Krankenhausvergütung**

87

**Das Benachteiligungs-
verbot und seine Aus-
wirkungen in der Praxis**

KRANKEN HAUS REFORM

S E I T E 8 2

Wichtige Fachmedien für jede MAV vom KellnerVerlag

Service

für die MAV



1. Arbeitsrecht und Kirche – Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen. Erscheint 4 x im Jahr

Entscheidungs-Sammlung
+ Zum kirchlichen Arbeitsrecht

3. EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht. Onlineportal mit allen wichtigen Entscheidungen für die MAV

Schnelldienst
Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen

2. Schnelldienst – Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen. Für Abonnenten der AuK Die wichtigsten Entscheidungen monatlich per E-Mail



4. Die RechtsSammlung für Mitarbeitervertretungen – Wichtige Gesetze und Verordnungen aus dem staatlichen und kirchlichen Bereich für die MAV-Arbeit.



Telefon 0421 · 77 8 66
info@kellnerverlag.de
www.kellnerverlag.de



Fortbildungen 2023

für Mitarbeitervertreterinnen
und Mitarbeitervertreter

27.11. – 1.12.2023

Agiles Arbeiten – Indirekte Steuerung
> Undeloh

29.11. – 1.12.2023

Die Gesamt-MAV > Bovenden

27.11. – 1.12.2023

Rhetorik für Fortgeschrittene > Bovenden

25.01.2024

Tagesveranstaltungen:
Stress lass nach ... > Hannover

Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

KOSTEN WOCHESEMINAR:
1.210,- Euro Kursgebühr
inkl. Übernachtung/
Verpflegung

TAGESVERANSTALTUNGEN:
190,- 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

Liebe Leserinnen und Leser,

wenn wir gesundheitliche Probleme haben, verlassen wir uns darauf, dass in der Nähe ein Krankenhaus ist. Mit gut ausgebildeten Ärzt:innen und Pflegekräften, Reinigungs- und Verwaltungspersonal, modernen Geräten zur Diagnose und Behandlung. 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche stehen sie uns dort zur Verfügung. Noch.

Viele Krankenhäuser in Deutschland sind in eine finanzielle Schieflage geraten. Inflation, Personalmangel, nicht refinanzierte Personalkosten und Nachwirkungen der Corona-Pandemie sorgen dafür, dass die Probleme sich vielerorts verschärfen und zu Insolvenzen führen. Klinikverbände appellieren daher an die Bundesregierung, staatliche Hilfen zur Verfügung zu stellen.

Derweil wird eine Krankenhausreform geplant, die auch zur Entlastung der finanziellen Lage dienen soll. Bis die jedoch wirkt, kann es noch Jahre dauern. Die Bundesregierung muss daher Geld zur Verfügung stellen sowie zügig Reformen auf den Weg bringen, um weitere Insolvenzen zu verhindern und damit Arbeitsplätze und eine gute gesundheitliche Versorgung zu erhalten.

Herzliche Grüße

Henrike Busse

Bernhard Baumann-Czichon

Inhalt

78 THEMEN

78 Digitalisierung im Krankenhaus und innovative Mitbestimmung

Die Mitarbeitervertretung hat die Aufgabe, sich mit anstehenden Veränderungen zu befassen. Die Konzern-MAV eines Krankenhauskonzerns hat ihr Mitbestimmungsrecht auf innovative Weise umgesetzt.

82 Grundlegende Reform der Krankenhausvergütung

Deutschlands Krankenhäuser stecken in der Krise.

Es stehen tiefgreifende Reformen sowohl in der Versorgung als auch der Vergütung an. Worauf müssen sich Mitarbeiter:innen und MAVen gefasst machen?

87 Das Benachteiligungsverbot nach § 19 Abs. 1 Satz 2 MVG-EKD und seine Auswirkungen in der Praxis

Das Benachteiligungsverbot ist von entscheidender Bedeutung für die Arbeit der Mitarbeitervertretung, denn ohne das Verbot der Benachteiligung kann die Mitarbeitervertretung ihre Arbeit nicht frei ausüben.

78

Themen

91

Kurz & knapp

94

Aktuell

96

Leserfragen

102

Rechtsprechung

112

Seminare

Digitalisierung im Krankenhaus und innovative Mitbestimmung

CHRISTFRIED TETZNER

Wird in einem Krankenhaus eine neue Software eingeführt, sind davon alle Mitarbeiter:innen betroffen. Vor allem aber hat die Mitarbeitervertretung die Aufgabe, sich mit allen anstehenden Veränderungen zu befassen, ihnen zuzustimmen oder sie abzulehnen. Der Autor hat diesen Prozess in einem großen Krankenhauskonzern als Mitarbeitervertreter begleitet und hat viele hilfreiche Hinweise, wie das Verfahren gut mitbestimmt laufen kann.

Aus welchen Berufsgruppen setzt sich typischerweise die Mitarbeitervertretung im Krankenhaus zusammen?

Pflegekräfte/Funktionsdienste/Ärztlicher Dienst/Haustechnik/Verwaltung

Nur wenige MAV-Mitglieder sind von ihrem Arbeitsalltag her gewohnt, sich mit komplexen digitalen Themen zu beschäftigen. Also gibt es gute Gründe, die anstehenden digitalen Themen zu verdrängen oder wenigstens in der Prioritätensetzung im Alltag der Mitarbeitervertretung nach hinten zu schieben ...

Blöderweise sind wir aber nun mal in der heißen Digitalisierungsphase der Krankenhäuser in die Mitarbeitervertretung gewählt worden, also gilt es, sich auch an diese ungewohnten Digital-Themen heranzuwagen.

Ein Beispiel: Nach dem KHZG soll die Digitalisierung der Krankenhäuser durch den Bund gefördert werden. Nach § 19 KHZG und § 14a Abs. 2 Satz 1 des Krankenhausfinanzierungsgesetzes werden die unten in der Grafik aufgeführten Vorhaben gefördert.

Aber wie soll man sich als Mitarbeitervertretung bei solch hochkomplexen Projekten an die Mitbestimmung wagen? Am besten mit viel Selbstbewusstsein über die eigene Stärke. Hier unten mal ein Auszug aus § 40 MVG-EKD:

Fördertatbestände des KHZG

 <p>Fördertatbestand 1 § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 KHZG</p> <p>Anpassung der Notaufnahme</p>	 <p>Fördertatbestand 2 § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 KHZG</p> <p>Patientenportale</p>	 <p>Fördertatbestand 3 § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 KHZG</p> <p>Digitale Pflege- und Behandlungsdokumentation</p>	 <p>Fördertatbestand 4 § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 KHZG</p> <p>Klinische Entscheidungsunterstützungssysteme</p>	 <p>Fördertatbestand 5 § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 KHZG</p> <p>Digitales Medikationsmanagement</p>	 <p>Fördertatbestand 6 § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 KHZG</p> <p>Digitale Leistungsanforderung</p>
 <p>Fördertatbestand 7 § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 KHZG</p> <p>Leistungsabstimmung und Cloud-Computing Systeme</p>	 <p>Fördertatbestand 8 § 19 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 KHZG</p> <p>Digitales Versorgungssystem für Betten</p>	 <p>Fördertatbestand 9 § 19 Abs. 1 Satz 3 Nr. 9 KHZG</p> <p>Robotersysteme und Telemedizin</p>	 <p>Fördertatbestand 10 § 19 Abs. 1 Satz 4 Nr. 10 KHZG</p> <p>IT-Sicherheit (jeweils mind. 15% pro Vorhaben)</p>	 <p>Fördertatbestand 11 § 19 Abs. 1 Satz 5 Nr. 11 KHZG</p> <p>Anpassung der Patientenzimmer an besondere Behandlungsformen</p>	 <p>Voraussichtlich nicht förderfähig</p>

Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

(...)

- > g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung,
- > h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
- > i) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
- > j) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen, (...)

Also befinden wir uns bei den Digital-Themen in der stärksten Form der Mitbestimmung! Ohne unsere Zustimmung geht eigentlich gar nichts.

Rahmen-Dienstvereinbarung zur Einführung und Umgang mit IT-Systemen:

Rechtzeitig vor Beginn der heißen Phase der Umsetzung des Krankenhaus-Zukunftsgesetzes (KHZG) hatten wir nach Bildung einer Konzern-MAV (Gesamt-MAV im Dienststellenverbund) im Agaplesion-Konzern (größter evangelischer Gesundheitskonzern in Deutschland mit ca. 20.000 Mitarbeitenden; Sitz: Frankfurt/M) im Jahre 2019 recht schnell Verhandlungen zu einer solchen Dienstvereinbarung aufgenommen. Mit dieser Rahmen-DV haben wir eine untere Haltelinie festgelegt, welche bei der Implementierung neuer IT-Systeme nicht unterschritten werden darf. Wir haben darin unter anderem geregelt:

Planung, Information und Kontrolle:

- > Übergabe-Verzeichnis aller einrichtungsübergreifend eingesetzten IT-Systeme (Stichtag Tag der DV-Unterzeichnung) an die Konzern-MAV
 - > Beratung über den Stand der Digitalisierung Konzern-Vorstand + Konzern-MAV einmal jährlich
 - > Einbeziehung einer Person der Konzern-MAV an Arbeits- und Planungsgruppen
- Neueinführung von IT-Systemen:
- > Übergabe umfassende technische Beschreibung des IT-Systems

> + ein darauf bezogenes Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten

Bei zentraler Steuerung an die Konzern-MAV:

- > Übergabe Rollen- und Berechtigungskonzept
- > Erläuterung der TOMs (technisch-organisatorische Maßnahmen)

Bei lokaler Steuerung an die lokale MAV:

- > Übergabe Rollen- und Berechtigungskonzept
- > Erläuterung der TOMs (technisch-organisatorische Maßnahmen)

Veränderung bestehender IT-Systeme:

- > Begriffe wie Update/Upgrade werden bewusst nicht verwendet, wegen Unklarheit zu Mitbestimmungs-Relevanz

> Unterscheidung nach:

Systemerforderliche Anpassungen: Aktualisierungen/Verbesserungen bestehender IT-Systeme führen nicht zu erneuter Mitbestimmung (Informationspflicht!)

Funktionserweiterungen: Erweiterung der Funktionsweise oder der betroffenen Personen führen zu erneuter Mitbestimmung!

Personenbezogene Daten:

- > Übergabe-Verzeichnis aller durchgeführter Arten von Benchmarks (Stichtag: Tag der DV-Unterzeichnung)
- > Für die Anpassung dieses Verzeichnisses mit einer von Agaplesion beauftragten Person richtet die Konzern-MAV einen Ausschuss gem. § 23a MVG-EKD ein (bei uns IT-Ausschuss der Konzern-MAV).

Technische Maßgaben:

- > Die Konzern-MAV ist über die (benutzerbezogenen) Auswertungen zu unterrichten.
- > Es genügt die einmalige Übermittlung eines Verzeichnisses sowie bei Veränderungen solcher Verzeichnisse eine Information hierüber.

Auf Basis dieser IT-Rahmen-Dienstvereinbarung hier nun drei Beispiele zur Mitbestimmung mit innovativem Ansatz:

1. Krankenhauszukunftsgesetz

Im ersten Schritt haben wir innerhalb der Konzern-MAV eine Arbeitsgruppe zum KHZG gebildet: KHZG-Gruppe, Konzern-MAV

- > Arbeitsgruppe innerhalb der Konzern-MAV (6 Delegierte der Konzern-MAV; teilweise personengleich mit IT-Ausschuss KMAV)

- > KHZG-Gruppe KMAV trifft sich einmal im Monat mit der Konzern-Projektleitung KHZG
- > Dazwischen oder vorbereitend vor diesem Jour fixe: interner Austausch
- > Erstes Projekt nach Start: Entwicklung Mitbestimmungsformular für 1. Phase Mitbestimmung (vor Auswahlverfahren und Vergabeprozess)
- > Neu in Arbeit: Entwicklung Mitbestimmungsformular für 2. Phase Mitbestimmung (nach Auswahlverfahren und Vergabeprozess)

Jour fixe KHZG (AG Konzern-MAV + Projektleitung Konzern); 1x Monat:

- > Information über aktuellen Stand der Fördertatbestände
- > Vorbereitung Mitbestimmung von neuen IT-Systemen (Mitbestimmung erfolgt in der jeweils folgenden KMAV-Vollversammlung)
- > Vorbereitung Mitbestimmung bei Funktionserweiterungen bestehender IT-Systeme
- > Information über bestehende IT-Systeme mit systemerforderlicher Anpassung

Vollversammlung der Konzern-MAV; 4x jährlich:

- > Bericht der Projektleitung KHZG im Konzern über den aktuellen Stand der Umsetzung der Fördertatbestände
- > Bericht über Tätigkeiten im oben genannten Jour fixe (z. B. Information über bestehende IT-Systeme mit systemerforderlicher Anpassung)
- > Präsentation und anschließende Mitbestimmung von neuen IT-Systemen
- > Präsentation und anschließende Mitbestimmung bei Funktionserweiterungen bestehender IT-Systeme

Mitbestimmungssystem in zwei Phasen vor Ausschreibung und Einführung

- > 1. Phase vor Ausschreibung: rechtzeitige Information; Vorbereitung der Mitbestimmung durch Ausfüllen eines Mitbestimmungs-Formulars; Besprechung im JF; Anwesenheit der Konzern-Projektleitung in den Vollversammlungen in Kassel; direkte Nachfragen ermöglicht; Mitbestimmung erfolgt im Anschluss
- > 2. Phase vor der Einführung: weiteres Mitbestimmungs-Formular sinnvoll: Datenschutzfolge-

abschätzung; Auswirkungen Arbeitsorganisation; Veränderung + Bedrohung von Arbeitsplätzen; Stammdaten; Mitarbeitenden-Daten; Auswertungen; Schnittstellen; Löschrufen; Berechtigungskonzept; Schulungen ...

Mitwirkung in Arbeitsgruppen zur Auswahl von Software-Anbietern

- Hier einige Rückmeldungen unserer Konzern-MAV-Mitglieder aus den Arbeitsgruppen: (Zitate!)
- > *Macht Sinn zu versuchen, die Arbeitsgruppen mit MAVlern zu besetzen, die aus den jeweiligen Arbeitsbereichen kommen. Diese haben noch mal einen anderen Blick (›ich muss damit arbeiten‹) auf die Software.*
 - > Aufstellung des Anforderungskataloges an die Software:
Man kann Einfluss nehmen, welche Kriterien das Programm erfüllen muss/Welche Kriterien sind ›nice to have‹. Dann könnte man Einfluss darauf nehmen, mit welcher Gewichtung diese Punkte in die Bewertung einfließen.
 - > *Durch die Teilnahme an den Präsentationen wird mir immer sehr klar, welche Programme praxistauglich und welche dies eher nicht sind. Gegebenenfalls kann man schon sehr früh erkennen, welche Auswirkungen die Einführung für die Mitarbeiter haben wird. Wird sich der Arbeitsprozess grundlegend ändern oder nur, wie man ihn dokumentiert.*
 - > *Man kann den Mitarbeitern wesentlich besser erklären, warum Programm X ausgewählt wurde, da man die Stärken und Schwächen aller Bewerber:innen gesehen hat. Man erfährt über die Präsentation auch schon etwas über die Unternehmen, mit denen man dann jahrelang zusammenarbeiten wird, wie sie Probleme bearbeiten und wie sie ›ticken‹. Dies wird in keiner schriftlichen Dokumentation auftauchen und fassbar sein.*

Wenn das Programm feststeht, läuft die ›normale‹ Mitbestimmung.

Wir profitieren im KHZG-Prozess von der gut strukturierten Projektleitung im Konzern. Der Austausch ist geprägt von wertschätzendem Umgang miteinander. Die Mächtigkeit der Konzern-MAV bei diesen Themen spielt dabei sicher eine zentrale Rolle.

2. Microsoft 365

Das bisherige Office-Paket von Microsoft (Word, Excel, PowerPoint, Outlook ...), hat sein geniales, weil viel umfassenderes, Nachfolge-Produkt gefunden. Aufgrund der völlig neuen Möglichkeiten hinsichtlich Teams-Video-Kommunikation, gemeinsamer Arbeit am selben Dokument (kollaboratives Arbeiten) und auch KI-unterstützter Software wird der Verwaltungs-Arbeitsplatz revolutioniert.

Allerdings ist dieses Betriebssystem nicht nur höchst umfangreich durch seine zahlreichen, vielfältig nutzbaren Applikationen. Dieses System ist auch hochdynamisch! So werden neben täglichen Updates/Upgrades auch ständig neue Apps zur Verfügung gestellt. Was bleibt da für MAV zu tun?

Wir haben uns in unseren Verhandlungen zu einer Konzern-Dienstvereinbarung Microsoft 365 zur folgenden Anlage an die Dienstvereinbarung verabredet: Übersicht über die genutzten Komponenten:

Hier werden alle Applikationen gelistet und erläutert, welche zur Nutzung im Konzern geeinigt und damit erlaubt sind. Apps, welche hier nicht gelistet sind, dürfen auch nicht verwendet werden.

So sollen auch Ausführungen zu den in den jeweiligen Komponenten verarbeiteten personenbezogenen Daten und bei Bedarf ergänzende Regelungen zu diesen Komponenten dargestellt werden.

Diese Anlage kann nun in Zeitabständen neu verhandelt werden. Der Rahmen-Text der Dienstvereinbarung muss nicht verändert werden.

Für die MAV-Seite ist die Beauftragung einer sachverständigen Person neben der anwaltlichen Begleitung besonders hier sehr sinnvoll und hat sich bewährt. Dies hatte ich in meinem Beitrag in der Ausgabe 4/2022 von Arbeitsrecht und Kirche ›Die gar nicht so wunderbare Welt von Microsoft 365‹ auch so beschrieben.

3. Dienstplanprogramm ORTEC

Wenn ein neues Dienstplanprogramm eingeführt werden soll, ist dies von Natur aus schon ein Megathema für die MAV. Schließlich geht es hier für die Belegschaft um viel. Zum Beispiel:

- > Welche technischen Möglichkeiten des neuen Systems bestehen bei der Nutzung?
- > Wie verläuft der Dienstplanungsprozess?
- > Ist eine Selbstplanung ermöglicht?
- > Wie verläuft der Mitbestimmungsprozess der Dienstplanung?

Für unsere MAV war das neuartige Dienstplanprogramm unbekannt. Also haben wir überlegt: Wie können wir erste Erfahrungen sammeln, ohne gleich dem gesamten Paket zuzustimmen?

Folgendes haben wir dann mit unserem Dienstgeber verabredet:

- > Schnelle Zustimmung der MAV zum Pilotversuch in vier Abteilungen mit den hier im Folgenden benannten Bedingungen
- > MAV sammelt Erfahrungen und wirkt auf den verschiedenen Projektebenen mit (Lenkungsgruppe; Arbeitsgruppen in den Pilotabteilungen; Arbeitsgruppe Dienstvereinbarung)
- > Parallel zum Pilotversuch bildet sich die Arbeitsgruppe Dienstvereinbarung und klärt DV-Themen wie Interpretation der Tarifbausteine, Dienstplanungsprozess, Mitbestimmungsprozess Dienstplanung, Selbstplanung, Nutzung privater Endgeräte zur Dienstplanung usw.
- > Erst nach Beendigung des Pilotversuchs und erfolgreich geeinigter Dienstvereinbarung zum Dienstplanungsprogramm wird dann die Einführung in der gesamten Einrichtung gestartet.

So muss die MAV nicht ›die Katze im Sack kaufen‹, sondern kann rechtzeitig durch den Pilotversuch Knowhow sammeln. Dies ermöglicht eine reflektierte Erarbeitung einer umfassenden Dienstplanung, welche Handlungssicherheit für die betroffenen Mitarbeitenden ermöglicht.

Fazit

Aufgrund der Komplexitäten bei der Einführung von neuen IT-Systemen oder sogar IT-Großprojekten wie dem KHZG sollte sich die Mitarbeitervertretung mit viel Selbstbewusstsein fragen: Was benötigen wir für den Mitbestimmungsprozess?

Mit diesen Erkenntnissen sollte dann die MAV ihre Forderungen emanzipiert vortragen. Es geht um viel für unsere Belegschaften. Dies sollte jeder Dienstgeber auch erkannt haben und eine strukturierte Zusammenarbeit mit der jeweiligen Arbeitnehmervertretung begrüßen.



CHRISTFRIED
TETZNER

Vorsitzender der Mitarbeitervertretung Agaplesion Bethesda Krankenhaus Wuppertal gGmbH und Vorsitzender des IT-Ausschusses der Konzern-MAV Agaplesion gAG

KURZFRISTIGE ENTLASTUNG FÜR KRANKENHÄUSER UND BESCHÄFTIGTE?

Grundlegende Reform der Krankenhausvergütung

A CH I M M O M M M , K A T H A R I N A S T I G G E

Viele Krankenhäuser in Deutschland stecken in der Krise, manche sind von Insolvenz bedroht. Es stehen tiefgreifende Reformen in der Krankenhausversorgung und im Vergütungssystem der Krankenhäuser an. Die beiden Autor:innen geben einen Überblick über den Stand der Reform – auf was müssen sich Beschäftigte und besonders die Mitarbeitervertretungen gefasst machen?

Mit der dritten Stellungnahme und Empfehlung der Regierungskommission für eine moderne bedarfsgerechte Krankenhausversorgung vom 6. Dezember 2022 sowie dem gemeinsamen Eckpunktepapier von Bund und Ländern vom 10. Juli 2023 ergänzt und konkretisiert die Regierungskommission ihre Krankenhausreform, die noch in diesem Jahr vom Gesetzgeber verabschiedet werden soll.

Die wirtschaftliche Situation vieler Krankenhäuser ist mittlerweile angespannt – Insolvenzen in den letzten Wochen häufen sich, ihnen läuft die Zeit davon. Klare Vorgaben für die Häuser werden daher dringend benötigt, um die Weichen für die Zukunft richtig zu stellen. Dessen ungeachtet wird sich der akute Personalmangel vielerorts, auch aufgrund gesetzlicher Vorgaben und der demografischen Entwicklung, vergrößern und damit zur Verschärfung der Situation der Kliniken beitragen.

Nachfolgend wird der Stand der Reform beschrieben und es soll die Frage beantwortet werden, inwiefern es sich tatsächlich um die von Gesundheitsminister Karl Lauterbach angekündigte ›Revolution‹ der Krankenhausfinanzierung handelt. Die beschriebenen Eckpunkte stehen dabei unter dem Vorbehalt einer finalen Einigung zwischen Bund und Ländern in den kommenden Wochen und Monaten.

Ziele

Mit der Krankenhausreform werden im Wesentlichen drei zentrale Ziele verfolgt:

- > Gewährleistung von Versorgungssicherheit,
- > Sicherung und Steigerung der Behandlungsqualität sowie
- > Entbürokratisierung.

Damit soll, auch vor dem Hintergrund der Entwicklung der medizinischen und pflegerischen Fachkräftesituation in Deutschland, eine qualitativ hochwertige, flächendeckende und bedarfsgerechtere Krankenhausversorgung sichergestellt werden. So die Ausführungen der Bund- und Länderkommission.

Mit der Reform soll auch die Problematik der strikten Sektorentrennung angegangen werden: Deutschland hat im internationalen Vergleich sehr viele Krankenhausbetten, was auch zu einem überdurchschnittlich hohen Anteil an stationärer Versorgung sowie

zu Fehlanreizen bei stationären Aufnahmen führt, während in anderen Ländern längst mehr ambulant behandelt wird.

Länder auch weiterhin zuständig

Die Reform der Krankenhausfinanzierung zielt auf alle zugelassenen Krankenhäuser gem. § 108 SGBV. Sie zielt somit auf somatische Plankrankenhäuser und nicht auf Psychosomatische Kliniken oder Psychiatrien ab. Betroffen sind auch Fachkliniken, Vertrags-, Bundeswehr- und BG-Krankenhäuser, sofern sie über einen Versorgungsvertrag verfügen.

Die Länder sind weiterhin für die auskömmliche Finanzierung der notwendigen Investitionen in die Krankenhausstrukturen zuständig.

Was ist neu nach dem Eckpunktepapier vom 10. Juli 2023?

Das Eckpunktepapier hatte die Aufgabe, die bisherigen Stellungnahmen zu konkretisieren. Im Reformvorschlag ging es dabei um neue Versorgungsstufen (Level), bundesweite Leistungsgruppen und eine Vorhaltevergütung. Während die Leistungsgruppen im Eckpunktepapier näher beschrieben werden und die Vorhaltepauschalen nicht weiter verändert wurden, wurde die planerische Komponente der Level gestrichen. Die Zuständigkeit für die Krankenhausplanung liegt auch nach der Reform in der Verantwortung der Länder.

Grundprinzipien des dritten Reformvorschlages

Der Reformvorschlag verknüpft eine bedarfsgerechte Krankenhausplanung der Länder mit einer neuen Vergütungssystematik, die deutlich weniger leistungs- und mengenabhängig ist als das bisherige System.

Der Vorschlag sah zunächst folgende zentrale Elemente¹ vor:

- > 1. eine einheitliche Definition von Krankenhaus Versorgungsstufen (Leveln), um lokale, regionale und überregionale Versorgungsaufträge abzugrenzen,
- > 2. ein System von Leistungsgruppen, die passgenauer als durch DRGs² und Fachabteilungen den

Level zugeordnet und dem Bevölkerungsbedarf angepasst werden können,

- > 3. Reduktion der mengenbezogenen Komponente zugunsten einer bedarfsgerechten und qualitätsorientierten Vorhaltefinanzierung.

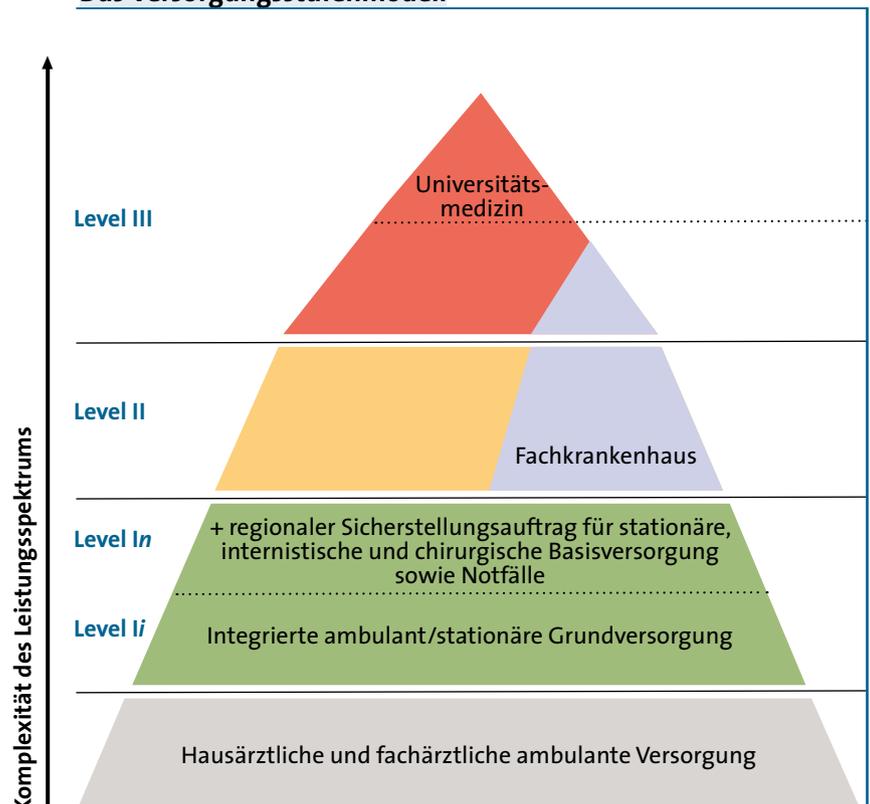
Diese drei Kernelemente des Reformvorschlages sind eng verknüpft mit einer sektorübergreifenden Versorgung, die jedoch noch nicht näher beschrieben wurde.

Versorgungsstufen/Level

Zunächst wurden durch die Regierungskommission einheitliche Versorgungsstufen (Level) vorgeschlagen, um die Versorgungsaufträge der Häuser abgrenzen zu können. Dabei sollten neu zu definierende Leistungsgruppen den Level eines Krankenhauses bundesweit einheitlich festlegen. Insgesamt war zunächst ein System mit drei Leveln, inkl. einer Differenzierung bei den Leveln I und III vorgesehen.

- 1 Dritte Stellungnahme und Empfehlung der Regierungskommission für eine moderne und bedarfsgerechte Krankenhausversorgung vom 22.12.2022.
- 2 Diagnosis Related Groups.
- 3 Dritte Stellungnahme und Empfehlung der Regierungskommission für eine moderne und bedarfsgerechte Krankenhausversorgung vom 22.12.2022.

Das Versorgungsstufenmodell³



Level-1i-Häuser und sektorenübergreifende Versorger in Länderhand

Im Eckpunktepapier werden nun nur noch Level-1i-Krankenhäuser beziehungsweise sektorenübergreifende Versorger erwähnt. Hierbei handelt es sich zum einen um Plankrankenhäuser nach § 108.2 SGB V., zum anderen um bettenführende Primärversorgungszentren, regionale oder integrierte Versorgungszentren oder andere ambulant-stationäre Zentren. Sie sollen zukünftig die wohnortnahe medizinische Versorgung durch eine Bündelung interdisziplinärer Leistungen sicherstellen. Sie können sich somit sowohl aus der Umwandlung bisheriger Krankenhäuser als auch aus bestehenden ambulanten Versorgungsmodellen heraus entwickeln. Damit verbinden sie stationäre mit ambulant-fachärztlichen sowie hausärztlichen Leistungen und zeichnen sich durch eine enge Zusammenarbeit mit örtlichen Leistungserbringern aus. Sie werden damit zur Brücke zwischen ambulanter und stationärer Versorgung.

Außerdem sollen sie wesentlicher Bestandteil der ärztlichen und pflegerischen Aus- und Weiterbildung sowie weiterer Gesundheitsberufe sein.

Die Vergütung der sektorenübergreifenden Versorgung soll zunächst aus einem Finanzierungsmix bestehen, der die aktuellen Finanzierungsmöglichkeiten beinhaltet. Perspektivisch soll jedoch eine bisher noch nicht weiter ausgeführte, sektorenübergreifende Vergütung erreicht werden.

Entscheidend wird somit sein, welche Leistungsgruppen ein Haus zukünftig durch sein Bundesland zugeteilt bekommt. Gerade für kleinere Häuser besteht das Risiko, dann weniger stationäre Leistungen anbieten zu können oder in einen sogenannten Level-1i-Status »abzurutschen«.

Leistungsgruppen

Wesentliches Element der Krankenhausreform sind neu zu definierende Leistungsgruppen. Hierbei handelt es sich um ein gröberes System der bisher rund 650 Basis-DRGs und ein feineres System der ärztlichen Fachabteilungen. Eine genaue Definition der jeweiligen Leistungsgruppen erfolgt nach ICD⁴- und OPS⁵-Codes und sachgerechten Qualitätskriterien, welche bundesweit einheitlich Gültigkeit besitzen sollen. Im

Gespräch waren zunächst rund 130 Leistungsgruppen. Jede Leistungsgruppe wird dabei mit Mindestvorgaben für Personal und Technik verknüpft. Die genauen Vorgaben sollten in den nächsten zwölf Monaten erarbeitet werden.

Leistungsgruppen weiterhin von zentraler Relevanz

Die Definition von Leistungsgruppen ist auch nach dem Eckpunktepapier für die Krankenhausreform von höchster Relevanz. Sie hat eine hohe Bedeutung für die zukünftige Planung und Sicherstellung der stationären Versorgung. Deren Definition wird jetzt auf der Grundlage der rund 64 Leistungsgruppen von NRW erfolgen – zzgl. fünf ergänzender Leistungsgruppen: Infektiologie, Notfallmedizin, spezielle Traumatologie, spezielle Kinder und Jugendmedizin sowie spezielle Kinder und Jugendchirurgie.

Bei der Einhaltung der Qualitätsanforderungen können vertraglich vereinbarte Kooperationen und Verbünde berücksichtigt werden. Die Kontrolle über die Einhaltung der Qualitätskriterien je Leistungsgruppe übernimmt der Medizinische Dienst im Auftrag von Bund und Ländern. Für die landesgesetzliche Anpassung wird den Ländern hierfür bis Ende 2025 Zeit gegeben.

Vorhaltepauschalen

Ein weiteres wesentliches Element der Reform ist die Einführung eines dritten Vergütungsanteils – neben der Finanzierung aus aDRG⁶ und Pflegebudget: die Vorhaltepauschale. Während im bisherigen System weitgehend nur die Zahl der Krankenhaufälle und ihre DRG-Gewichte (case-mix) die Erlöse eines Krankenhauses bestimmten, sollen zukünftig auch die nötigen Vorhaltungen einer Leistungsgruppe vergütet werden.

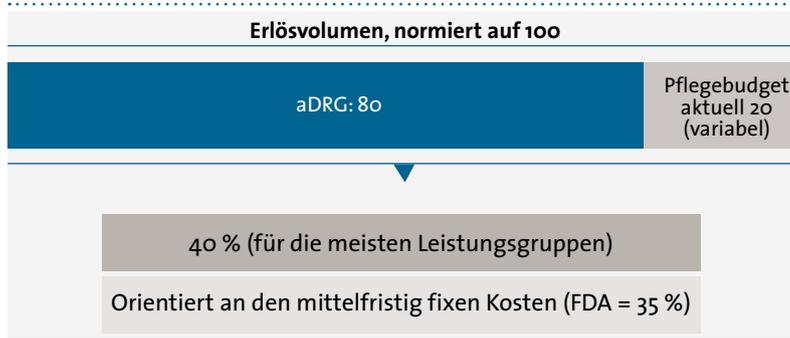
Zur Sicherung der flächendeckenden Versorgung soll hierdurch die Möglichkeit geschaffen werden, den Krankenhäusern eine auskömmliche Finanzierung zu eröffnen. Die Intention ist es, kleine, insbesondere ländliche Häuser in ihrer Zukunftsperspektive zu stärken.

⁴ International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems.

⁵ Operationen- und Prozedurenschlüssel.

⁶ Ausgegliederte Pflegepersonalkosten aus den DRG.

Festlegung des Abschlags auf die DRGs für die Vorhaltefinanzierung⁷



Anmerkung: Vorhaltebudgets als Anteil am gesamten Erlösvolumen = 40 %; Vorhaltebudgets ohne Pflegebudget als Anteil am gesamten Erlöseinkommen = 20 % und am aDRG-Volumen = 25 %.

Übergangsphase für die Vorhaltepauschale

Durch die Einführung der Vorhaltefinanzierung erfolgt eine neue Verteilung des bestehenden Erlösvolumens. Für die Zahlung des Vorhaltebudgets werden die Mittel hierfür aus den bestehenden aDRGs ausgegliedert. Diese werden dadurch abgesenkt, was den Anreiz auf eine möglichst hohe Fallzahl senken soll.

Zu kritisieren ist, dass sich das Erlösvolumen dadurch insgesamt nicht erhöht und es sich um eine reine Umverteilung handelt. Die Absenkung erfolgt perspektivisch auf der Grundlage tatsächlicher (Vorhalte-)Kostenanteile der jeweiligen Fallpauschalen. Der genaue Anteil an den aDRGs steht dabei noch nicht fest. In einer mehrjährigen Übergangsphase soll die Absenkung der Fallpauschalen gesetzlich vorgegeben werden – sie soll zunächst durchschnittlich 60 % der DRG-Vergütung entsprechen. Darin sind auch die Kosten für das Pflegepersonal am Bett enthalten.

Das Vorhaltebudget je Land und Leistungsgruppe wird auf die Krankenhäuser rechnerisch aufgeteilt. Die Einstufung erfolgt durch das Institut für das Entgeltsystem im Krankenhaus (InEK). Universitätskliniken oder andere hierzu geeignete Versorger können budgetrelevante Zuschläge für koordinierende Aufgaben erhalten.

Das Pflegebudget bleibt laut Eckpunktpapier unberührt⁸. Auch zukünftig werden die Personalkosten für die Pflege am Bett krankenhausesindividuell nach dem Selbstkostendeckungsprinzip durch das Pflegebudget finanziert. Die Vorfinanzierung der Selbstkosten stellt für viele Krankenhäuser ein deutliches wirtschaftliches Risiko dar. Hier bietet der Reformvorschlag allerdings keine Lösung.

Der Fachkräftemangel dürfte durch das GKV-Finanzstabilisierungsgesetz (GKV-FinStG), welches nur noch die Personalkosten examinierter Pflegekräfte am Bett als finanzierungsrelevant einstuft und das Krankenhauspflegeentlastungsgesetz (KHPfLEG), das mit der PPR 2.0 (Pflegepersonalregelung) gegebenenfalls einen weite-

ren zusätzlichen Personalbedarf generiert, noch weiter verstärkt werden.

Zusammenfassung und Ausblick

Auch wenn das aktuelle Eckpunktpapier zur Krankenhausreform vom 10. Juli 2023 noch keine konkrete Beschlussfassung zu den Reformvorschlägen beinhaltet, wird immer deutlicher, dass wesentliche Grundsätze in einem entsprechenden Gesetz münden werden. Eine fünfte Stellungnahme der Regierungskommission hat mittlerweile die Notwendigkeit einheitlicher Qualitätskriterien und die Auswirkungen einer Konzentration spezialisierter Leistungen auf die Versorgung in einer Potenzialanalyse beschrieben.

Zielführend ist sicherlich die Abkehr vom reinen Fallpauschalensystem hin zu einem System mit Vorhaltepauschalen, da dies vor allem kleinere Häuser im ländlichen Raum entlasten dürfte. Zweifelsohne sind auch die geplanten Leistungsgruppen und einhergehend einheitliche Qualitätskriterien für alle Kliniken richtig, um zu abgestimmten Versorgungsaufträgen zu kommen und um ökonomische Fehlanreize zu reduzieren.

Zentrale Probleme geht die Reform jedoch offensichtlich nicht an: Es fehlt an belastbaren Aussagen zur Verbesserung der finanziellen Ausstattung und zum Investitionsstau der Krankenhäuser.

Die Reform ändert auch nur dann etwas am Personal- und Fachkräftemangel, wenn es tatsächlich zur Leistungskonzentration kommt und Personal infolge an weniger Standorten konzentriert wird.

Gleichzeitig wehren sich erste Bundesländer kategorisch dagegen, dass Krankenhausstandorte geschlossen werden könnten. Ambulantisierung und eine gewollte sektorenübergreifende Verzahnung spielen eine immer größere Rolle. Eine Schlüsselrolle könnten hier in der Tat die Level-1i-Häuser übernehmen, für die es aktuell jedoch noch kein Konzept und kein Finanzierungsmodell zu geben scheint. Auch Hybrid-DRGs, für die die Bund-Länderkommission bis 31. März 2023

⁷ Dritte Stellungnahme und Empfehlung der Regierungskommission für eine moderne und bedarfsgerechte Krankenhausversorgung vom 22.12.2022.

⁸ Eckpunktpapier der Bund-Länderarbeitsgruppe vom 10.07.2023.

einen Vorschlag vorlegen sollte und für die das Bundesministerium für Gesundheit aktuell einen Referentenentwurf mit 200 Start-DRGs vorgelegt hat, spielen im aktuellen Eckpunktepapier keine Rolle.

Insofern sind viele Bestandteile der Reform sicherlich sinnvoll, aber ob es sich wirklich wie von Bundesminister Lauterbach angekündigt, um eine ›Revolution der Krankenhausfinanzierung handelt, wird sich erst noch zeigen müssen.

Als äußerst kritisch dürfte sich für viele Häuser vor allem die Zeit bis zur Umsetzung erweisen – NRW arbeitet seit 2018 an seiner Reform. Es ist daher davon auszugehen, dass der jetzt angestoßene Prozess noch mehrere Jahre dauern wird – vermutlich zu lang für viele Häuser.

MAVen sind gefordert

Krankenhäuser und ihre Mitarbeitervertretungen sind daher dringend gefordert, sich schon jetzt die Frage zu stellen, welche Auswirkungen das neue System auf die stationäre und ambulante Versorgung in ihrem Haus haben wird, welche Strukturen angepasst werden müssen und welche Risiken sich möglicherweise dahinter verbergen. Wichtig wird es sein zu erfahren:

- > Welche Leistungsgruppen werden dem Krankenhaus zugeordnet?
- > Was bedeuten Leistungszuwachs- oder Abnahme für die ökonomische Situation?

> Was bedeuten Leistungszuwachs- oder Abnahme für Personalentwicklung?

> Wird das Krankenhaus ein Level-ti-Haus?

> Wird es zu Personalverschiebungen innerhalb und zwischen Krankenhäusern kommen?

> Welche Konsequenzen bestehen insbesondere für das betroffene Fachpersonal?

> Welche Strategie verfolgt die Krankenhausleitung?

Konkret sollte die MAV schon jetzt darauf drängen, dass die Krankenhäuser einen Handlungsplan entwickeln, der zur ökonomischen und beschäftigungspolitischen Zukunftssicherung des Hauses beiträgt, auch wenn der abschließende Gesetzgebungsentwurf noch nicht vorliegt!



ACHIM MOMM,
KATHARINA STIGGE
Das BAB Institut für betriebswirtschaftliche und arbeitsorientierte Beratung GmbH berät seit über 25 Jahren betriebliche Interessenvertretungen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft.
Kontakt: achim.momm@bab-gmbh.de;
katharina.stigge@bab-gmbh.de;
www.bab-gmbh.de

Bei dem 8. ICMA International Creative Media Award wurde ›Arbeitsrecht und Kirche‹ für Typografie und Layout mit dem Award of Excellence ausgezeichnet.

Impressum

Arbeitsrecht und Kirche + Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen

Redaktion: Bernhard Baumann-Czichon (verantwortlich), Henrike Busse (Redaktionsleitung), Dr. Herbert Deppisch, Manuel Dotzauer, Annette Klausung, Mario Gembus, Nora Wölfl, Inken Dreyer, Claudia Russelmann

+ 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

+ E-Mail: arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de + Herstellung: Annalena Kienitz + Grafische Gestaltung:

Designbüro Möhlenkamp & Schuldt, Bremen + Bezugspreis: Einzelheft Euro 24,-, Abonnement: pro Jahr Euro 80,- inkl. A+K-Schnelldienst

+ Kündigungsmöglichkeit: je zum 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. + Druckerei: Wir machen Druck

Dieses Magazin wurde auf einem säure- und chlorfreien Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.

Das Benachteiligungsverbot nach § 19 Abs. 1 Satz 2 MVG-EKD und seine Auswirkungen in der Praxis

CLAUDIA RUSSELMANN

Das Benachteiligungsverbot ist von entscheidender Bedeutung für die Arbeit der Mitarbeitervertretung. Denkbare Benachteiligungen gibt es viele. Ohne das Verbot der Benachteiligung kann die Mitarbeitervertretung ihre Arbeit nicht frei ausüben. Die Autorin erklärt, worauf es ankommt.

Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung erfüllen eine sehr wichtige Funktion innerhalb des Betriebes. Sie setzen sich für den Schutz, die Sicherheit und die Interessen ihrer Beschäftigten ein. Damit die Wahrnehmung dieser Aufgaben gelingt, schützt § 19 Abs. 1 MVG-EKD die Mitglieder der Mitarbeitervertretung davor, in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert und wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt zu werden. Dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Im BetrVG ist dieser Schutz in den §§ 37 und 78 formuliert, für den katholischen Bereich in § 18 MAVO.

Insbesondere die Benachteiligungs- und Begünstigungsverbote stellen sicher, dass die Mitglieder der Mitarbeitervertretung frei und ohne äußere Beeinflussung agieren können. Zusammen mit der Unentgeltlichkeit der Amtsführung und dem ehrenamtlichen Charakter fördern diese damit die innere und äußere Unabhängigkeit der Mitglieder.¹

Das Benachteiligungsverbot und die Bedeutung für das MAV-Mitglied

Gerade im Hinblick auf das Benachteiligungsverbot soll sich das MAV-Mitglied ohne die Befürchtung vor Benachteiligungen seinen Aufgaben widmen können. Zudem kann das Benachteiligungsverbot die Bereitschaft des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zur Übernahme eines Amtes fördern, indem es die Befürchtung nimmt, Einkommenseinbußen durch die Wahrnehmung eines Ehrenamtes zu erleiden.²

Die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung ist unauf lösbar mit dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis verbunden. Die Amtstätigkeit ist im Rahmen des Arbeits- oder Dienstverhältnisses zu leisten. Die Dienstpflichten werden entsprechend der Wahrnehmung notwendiger Aufgaben der Mitarbeitervertretung suspendiert.³ Für Mitglieder der MAV stellt sich dadurch häufig das Problem, dass sie aufgrund ihrer Freistellung oder Dienstbefreiung im Rahmen der Amtstätigkeit nicht in gleicher Weise an der beruflichen Entwicklung und den finanziellen Vorteilen teilhaben können wie vergleichbare Mitarbeiter.

Das Benachteiligungsverbot knüpft hier an und gewährleistet, dass das Mitglied der Mitarbeitervertretung weder durch die Dienstbefreiung noch durch die Freistellung einen wirtschaftlichen Nachteil erlangt.

¹ vgl. BAG Urteil vom 29.08.2018 – 7 AZR 206/17.

² BAG, Urteil vom 18.05.2016 – 7 AZR 401/14.

³ Baumann-Czichon, Gathmann, Germer, MVG-EKD, § 19 Rn. 1.

Definition der Benachteiligung und Voraussetzungen

Um zu verstehen, wann eine Benachteiligung nach § 19 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD vorliegt, müssen zunächst die Voraussetzungen des Benachteiligungsverbots eruiert werden. Geschützt wird jedes einzelne Mitglied der Mitarbeitervertretung.

Abstrakt versteht man unter einer Benachteiligung jede Schlechterstellung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung, die nicht aus sachlichen oder in der Person des Betroffenen liegenden Gründen, sondern wegen der Tätigkeit als Mitarbeitervertretungsmitglied erfolgt. Die Schlechterstellung muss somit an die Tätigkeit als Mitarbeitervertretungsmitglied knüpfen und darf nicht sachlich gerechtfertigt sein.

Dabei genügt die objektive Schlechterstellung gegenüber Nichtmitgliedern der Mitarbeitervertretung. Die Absicht, das Mitglied der Mitarbeitervertretung zu benachteiligen, ist nicht erforderlich.⁴

Als Bezugspunkt sind Nicht-MAV-Mitglieder in einer vergleichbaren beruflichen Position heranzuziehen.

Gegen das Benachteiligungsverbot kann letztlich jedermann verstoßen. Es ist nicht zwingend notwendig, dass die Benachteiligung durch den Dienstgeber erfolgt; dies wird im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten jedoch regelmäßig der Fall sein.⁵

Das Benachteiligungsverbot ist damit weit gefasst und kann vielfältige Konstellationen umfassen, was sich auch an der Vielzahl an Entscheidungen in der Rechtsprechung bemerkbar macht.

Anwendung in der Praxis – betriebsübliche berufliche Entwicklung und wirtschaftliche Nachteile

Explizit stellt § 19 Abs. 1 S. 2 Hs. 2 MVG-EKD klar, dass das Benachteiligungsverbot (und auch das Begünstigungsverbot) im Hinblick auf die berufliche Entwicklung zu gelten hat. Unabhängig davon, ob sich das Mitglied der Mitarbeitervertretung auf eine höher dotierte Stelle beworben hat und diese aufgrund seiner Amtstätigkeit erfolglos blieb, ob sich das Mitglied aufgrund seiner Freistellung oder Dienstbefreiung nicht beworben hat/bewerben konnte oder ob eine Bewerbung des Mitglieds aufgrund seiner Freistel-

lung oder Dienstbefreiung und der dadurch fehlenden Qualifikation nicht erfolgreich gewesen wäre. Der Arbeitgeber hat dem MAV-Mitglied grundsätzlich die berufliche Entwicklung zu gewährleisten, die es ohne seine Amtstätigkeit durchlaufen hätte. Von dem Benachteiligungsverbot erfasst wird nicht nur die berufliche Tätigkeit, sondern auch das sich aus ihr ergebende Entgelt.⁶

Die Prüfung der Benachteiligung im Hinblick auf die betriebsübliche berufliche Entwicklung folgt einem zweistufigen System.

Zunächst ist eine Vergleichsgruppe von Mitarbeiter:innen zu bilden. Bezugspunkt ist damit nicht der/die konkrete Amtsträger:in und seine/ihre hypothetische berufliche Entwicklung, sondern eine Gruppe von vergleichbaren Mitarbeiter:innen.⁷

Einbezogen in die Vergleichsgruppe werden solche Mitarbeiter:innen, die im Zeitpunkt der Amtsübernahme ähnliche, im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeiten ausgeführt haben und dafür in gleicher Weise wie der/die Amtsträger:in fachlich und persönlich qualifiziert waren.

Hat man die Mitarbeiter:innen der Vergleichsgruppe ermittelt, wird im zweiten Schritt deren berufliche Entwicklung betrachtet.

Relevant ist hierbei die betriebsübliche berufliche Entwicklung. Üblich ist eine Entwicklung, die vergleichbare Arbeitnehmer:innen bei Berücksichtigung der normalen betrieblichen und personellen Entwicklung in beruflicher Hinsicht genommen haben. Eine Üblichkeit entsteht aufgrund gleichförmigen Verhaltens des Arbeitgebers und einer von ihm aufgestellten Regel. Dabei muss der Geschehensablauf so typisch sein, dass aufgrund der Gegebenheiten und Gesetzmäßigkeiten zumindest in der überwiegenden Anzahl der vergleichbaren Fälle mit der jeweiligen Entwicklung gerechnet werden kann.⁸

Es reicht somit nicht aus, sich die berufliche Entwicklung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin aus der Vergleichsgruppe anzuschauen. Die Betriebsüblichkeit wird in Bezug auf die Gesamtheit der sich in der Vergleichsgruppe befindenden Mitarbeiter:innen definiert.

Erst bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen ist ein Anspruch auf eine etwaige Vergütungsdifferenz gegeben. Zur gerichtlichen Durchsetzung komme ich weiter unten.

⁴ vgl. Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge/Vofskühler MVG § 19 Rn. 9.

⁵ a. A. Reichold: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 4: Kollektives Arbeitsrecht II, Arbeitsgerichtsverfahren, 5. Aufl. 2022 § 366 Rn. 34.

⁶ BAG Urteil vom 20.01.2021, 7 AZR 52/20.

⁷ vgl. BAG Urteil vom

17.08.2005 – 7 AZR 528/04.

⁸ vgl. BAG Urteil vom

17.08.2005 – 7 AZR 528/04.

Das Verbot der Benachteiligung aufgrund der Amtstätigkeit verpflichtet auch dazu, dem Mitglied der Mitarbeitervertretung das Arbeitsentgelt zu zahlen, das dieses verdient hätte, wie wenn es während der Freistellung oder Dienstbefreiung als Nicht-MAV-Mitglied gearbeitet hätte.

Durch notwendige Teilnahme an Sitzungen und sonstiger Wahrnehmung der mitarbeitervertretungsrechtlichen Aufgaben ist es dem Mitglied häufig nicht möglich, wie im bisherigen Umfang im Schichtdienst eingesetzt zu werden. Die Folge kann eine Verringerung von Diensten zu ungünstigen Zeiten und möglicherweise auch eine Reduzierung von Überstunden sein. Dies führt dann zu einer nachteiligen Entgeltänderung, die auszugleichen ist.⁹ Bei Ermittlung der Höhe des Nachteilsausgleichs ist in die Betrachtung miteinzubeziehen, wie das MAV-Mitglied gearbeitet hätte, wenn es nicht freigestellt oder dienstbefreit wäre. Sodann ist die Entgeltminderung vergleichbarer Mitarbeiter:innen im konkreten Zeitraum zu betrachten. Es wird sich an den tatsächlichen Gegebenheiten orientiert. Die Vergütung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung nimmt daher an Schwankungen teil, denen vergleichbare Arbeitnehmer:innen aus betrieblichen Gründen unterworfen sind.¹⁰

Dem MAV-Mitglied sind alle Vergütungsbestandteile, auch Zuschläge für Mehr-, Über-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit zu zahlen. Auch Wechselschichtzulagen zählen hierzu. Nicht zu zahlen ist ein Aufwendersersatz.¹¹ In zeitlicher Hinsicht wird hier nicht an den Zeitpunkt der Freistellung angeknüpft. Auch hier kommt es ausschließlich darauf an, was das MAV-Mitglied bekommen würde, wenn es an dem konkreten Tag nicht freigestellt wäre.¹²

Beispiel Corona-Prämie

Aktueller Natur ist die Nichtauszahlung von Corona-Prämien an Mitglieder der Mitarbeitervertretung mit der Begründung, dass diese durch ihre vollständige oder teilweise Dienstbefreiung oder Freistellung nicht die Belastungen getragen haben, die vergleichbare Nicht-Mitglieder trugen. Beispielsweise wird im Rahmen der Sonderleistung gem. § 26e KHG argumentiert, dass das MAV-Mitglied nicht in der unmittelbaren Patientenversorgung an einer bettenführenden Station

tätig gewesen sei und daher die Voraussetzungen für die Sonderleistung nicht erfüllt wären. Folge dieser Argumentation ist dann, dass das Mitglied der MAV keine oder eine um die Freistellung/Dienstbefreiung gekürzte Prämie erhält. Zutreffend ist, dass das MAV-Mitglied sich nicht auf einen Anspruch nach § 26e KHG berufen kann.

Wäre das freigestellte MAV-Mitglied aber ohne seine Freistellung zu 100 % in einer in der unmittelbaren Patientenversorgung bettenführenden Station tätig gewesen, stellt die Nichtzahlung (oder nicht vollständige Zahlung) der Corona-Prämie eine Benachteiligung gem. § 19 Abs. 1 MVG-EKD dar. Bezugspunkt sind wieder Nicht-MAV-Mitglieder in vergleichbarer Position. Der Anspruch auf Auszahlung der vollständigen Prämie leitet sich direkt aus § 19 Abs. 1 MVG-EKD ab.

Beispiel Zusatzurlaub

Das Benachteiligungsverbot umfasst über die Entgelte und Sonderzahlungen hinaus auch Zusatzurlaube, die infolge des Einsatzes in Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit oder Nachtarbeit gewährt werden.

Da die Zusatzurlaube an die konkreten Einsätze geknüpft werden, steht dem freigestellten oder dienstbefreiten MAV-Mitglied – wie auch bei der Corona-Sonderzahlung gesehen – der Anspruch aus der tarifvertraglichen Norm nicht direkt zu. Das Benachteiligungsverbot bewirkt jedoch, dass ein freigestelltes oder dienstbefreites MAV-Mitglied, dem ohne die Freistellung/Dienstbefreiung ein tariflicher Anspruch auf Zusatzurlaub für den konkreten Einsatz zustünde, auch dann einen solchen Anspruch erwirbt, wenn er oder sie wegen seiner Freistellung/Dienstbefreiung den mit dem Einsatz verbundenen Erschwernissen nicht ausgesetzt ist.¹³

Rechtsschutz gegen die Benachteiligung

Liegt ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vor, so kann sich für das betroffene MAV-Mitglied ein individualrechtlicher Anspruch auf Gewährung der vorenthaltenen Leistung ergeben. Ein solcher Anspruch wird beim Arbeitsgericht geltend gemacht. Da sich das MAV-Mitglied auf eine unzulässige Benachteiligung

⁹ ArbG Oldenburg, Urteil vom 05.05.1994 – 5 Ca 824/93.

¹⁰ vgl. Baumann-Czichon/Gathmann/Germer, MVG EKD § 19 Rn. 7.

¹¹ vgl. BAG, Urteil vom 29.08.2018 – 7 AZR 206/17.

¹² vgl. BAG, Urteil vom 18.05.2016 – 7 AZR 401/14.

¹³ vgl. BAG, Urteil vom 07.11.2007 – 7 AZR 820/06.

beruft, trifft dieses auch die Darlegungs- und Beweislast für die anspruchsbegründenden Tatsachen. Dies entspricht dem allgemeinen Grundsatz, dass derjenige, der ein Recht für sich in Anspruch nimmt, die Darlegungs- und Beweislast für die anspruchsbegründenden Tatsachen trägt.¹⁴ In der Praxis stellt dies eine große Hürde im Rahmen der Beweisführung im gerichtlichen Verfahren dar. Die Rechtsprechung hat jedoch dem Umstand Rechnung getragen, dass einige Tatsachen außerhalb der Kenntnis des MAV-Mitglieds liegen und in diesen Prozessen ein abgestuftes System der Darlegungs-, Einlassungs- und Beweislast anerkannt.¹⁵ Das Mitglied der Mitarbeitervertretung hat unterschiedliche Möglichkeiten, um seiner Darlegungs- und Beweislast für eine unzulässige Benachteiligung beispielsweise im Hinblick auf die berufliche Entwicklung nachzukommen.

Will der/die Amtsträger:in geltend machen, dass er ohne Ausübung seines Amtes oder ohne die Freistellung durch Beförderung einen beruflichen Aufstieg genommen hätte, hat er hierzu mehrere Möglichkeiten. Er kann vortragen, dass seine Bewerbung auf eine bestimmte Stelle gerade wegen seiner/ihrer Freistellung und/oder seiner/ihrer Amtstätigkeit erfolglos geblieben ist. Hat sich der/die freigestellte/r Amtsträger:in auf eine bestimmte Stelle tatsächlich beworben, kann und muss er zur Begründung des fiktiven Beförderungsanspruchs darlegen, dass er die Bewerbung gerade wegen seiner Freistellung unterlassen hat und eine Bewerbung ohne die Freistellung erfolgreich gewesen wäre. Aber auch wenn eine tatsächliche oder eine fiktive Bewerbung danach keinen Erfolg gehabt hätte oder hätte haben müssen, steht dies einem Anspruch nicht zwingend entgegen. Scheitert nämlich eine tatsächliche oder eine fiktive Bewerbung des freigestellten Amtsträgers an fehlenden aktuellen Fachkenntnissen oder daran, dass der Arbeitgeber sich zur Beurteilung der fachlichen und beruflichen Qualifikation infolge der Freistellung außerstande gesehen hat, so ist zwar die Entscheidung des Arbeitgebers für den als qualifizierter erachteten Bewerber nicht zu beanstanden. Gleichwohl kann in einem solchen Fall ein fiktiver Beförderungsanspruch des Amtsträgers bestehen, wenn das Fehlen von feststellbarem aktuellen Fachwissen gerade aufgrund der Freistellung eingetreten ist.¹⁶

Für das Beispiel der Benachteiligung bei einer Bewerbung auf eine höher dotierte Stelle bedeutet die abge-

stufte Beweislast Folgendes: Der/die Amtsträger:in muss darlegen, dass er/sie die Qualifikationsanforderungen der höher dotierten Stelle erfüllt. Dann darf er/sie die Behauptung aufstellen, er/sie sei gerade wegen seiner Betriebsratstätigkeit nicht für die Stelle ausgewählt worden. Sodann muss der Arbeitgeber sich hierzu wahrheitsgemäß erklären. Er hat seine Motive für die Auswahlentscheidung zu Gunsten eines anderen Bewerbers/einer anderen Bewerberin so konkret zu benennen, dass es dem/der Amtsträger:in wiederum möglich ist, sich seinerseits/ihrerseits hierauf einzulassen.¹⁷

Zusammenfassung

§ 19 Abs. 1 MVG-EKD gewährleistet die innere und äußere Unabhängigkeit der Mitarbeitervertretung.

Das Benachteiligungsverbot verbietet jede objektive Schlechterstellung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung, die nicht aus sachlichen oder in der Person des Betroffenen liegenden Gründen, sondern wegen ihrer Amtstätigkeit erfolgt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem MAV-Mitglied grundsätzlich die berufliche Entwicklung zu gewährleisten, die es ohne seine Amtstätigkeit durchlaufen hätte. Dies erfasst neben der beruflichen Tätigkeit auch das sich aus ihr ergebende Entgelt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem MAV-Mitglied das Arbeitsentgelt zu zahlen, das dieses verdient hätte, wenn es während der Freistellung oder Dienstbefreiung als Nicht-MAV-Mitglied gearbeitet hätte. Hierzu zählen Zuschläge und Sonderzahlungen.

Ein Anspruch aus § 19 Abs. 1 MVG-EKD ist vor den Arbeitsgerichten geltend zu machen. Dabei trifft das MAV-Mitglied die Darlegungs- und Beweislast für die Benachteiligung. Es gilt ein abgestuftes System der Darlegungs-, Einlassungs- und Beweislast.



C L A U D I A R U S S E L M A N N

Die Autorin ist Rechtsanwältin
in Bremen mit dem

Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht
arbeitsrecht@bremen.de

¹⁴ Jousseaume/Mestwerdt/
Nause/Spelge/Voßkühler
MVG § 19 Rn. 12; BAG,
Urteil vom 20.01.2021,
7 AZR 52/20.

¹⁵ BAG, Urteil vom 25.06.2014
– 7 AZR 847/12; BAG, Urteil
vom 20.01.2021 – 7 AZR
52/20.

¹⁶ vgl. BAG, Urteil vom
20.01.2021 – 7 AZR 52/20
m.w.N.

¹⁷ BAG, Urteil vom 20.01.2021
– 7 AZR 52/20.

+ Kurz & knapp

für Mitarbeitervertretungen

Das Hinweisgeberschutzgesetz

Am 02. Juli 2023 ist das sogenannte Hinweisgeberschutzgesetz in Deutschland in Kraft getreten. Es ist entstanden in Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie von 2019 und soll Beschäftigte schützen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Kenntnisse über Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften oder andere verbindliche Regelung erlangt haben und diese melden. Der Gesetzgeber hat dabei deutlich gemacht, dass unternehmensinterne Meldungen gefördert werden sollen, externe Meldungen aber auch möglich sind.

Für Mitarbeitervertretungen ist dieses Gesetz durchaus von Interesse, denn größere Arbeitgeber werden verpflichtet, ein System zu etablieren, in dem Beschäftigte im geschützten Rahmen Hinweise geben können, die vom Arbeitgeber bearbeitet werden müssen. Ein solches System kann unterschiedlichste Beteiligungsrechte tangieren.

Zum einen kann die Vorgabe entsprechender Meldewege Ordnung und Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen und damit gem. § 40 k) mitbestimmungspflichtig sein, zum anderen kann es sich nach § 40 j) auch um die Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen handeln, die dazu geeignet sind, Verhalten oder Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen. Insbesondere gibt es schon diverse Anbieter, die entsprechende softwarebasierte oder webbasierte Meldesysteme anbieten, in denen natürlich personenbezogene Daten verarbeitet werden. Außerdem könnte man auch noch darüber nachdenken, ob es sich bei einem solchen Meldesystem nicht auch um eine Maßnahme zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren nach § 40 b) handelt, denn auch dieser

Bereich soll nach dem Hinweisgeberschutzgesetz im Fokus entsprechender Hinweise stehen.

Insgesamt steht fest, dass die Einführung eines solchen Meldesystems mitbestimmungspflichtig ist und der vollen Mitbestimmung unterliegt. Sinnvoll ist es, hier mit dem Arbeitgeber eine Dienstvereinbarung abzuschließen, in welcher Meldewege, Meldestellen, interne Verfahrensabläufe etc. geregelt werden.

Darüber hinaus kann es sich hier auch um einen insofern sensiblen Bereich handeln als sowohl Hinweisgebende als auch eventuell beschuldigte Personen Arbeitnehmer:innen sind und damit von der Mitarbeitervertretung in ihren Interessen zu schützen sind. Deswegen sollte ein entsprechendes Augenmerk auch auf das Verfahren im Umgang mit entsprechenden Hinweisen und den Schutz beider Seiten gelegt werden. Zudem sollte auch festgelegt werden, inwieweit der Mitarbeitervertretung Beteiligungs- und Informationsrechte zustehen.

Der Gesetzgeber hat mit dem Hinweisgeberschutzgesetz einen guten Mechanismus geschaffen, um Beschäftigten, die bereit sind, Missstände in ihrem Unternehmen aufzudecken und zu melden, mehr Schutz zu bieten. Es lohnt sich, einen Blick in das neue Gesetz zu werfen, die Anforderungen und die Wertung des Gesetzes ist eindeutig. Inwieweit allerdings ein guter unternehmenseigener Mechanismus geschaffen wird, der Beschäftigten niedrigschwellig und abgesichert die Meldung erleichtert, hängt davon ab, inwieweit sowohl Arbeitgeber als auch Interessenvertretung ernsthaft an einem System arbeiten, das funktionieren kann und Vertrauen bei dem Beschäftigten erweckt.

NW

Kirchliche Betriebe

ver.di

Unsere Ansprechpartner*innen in den Bundesländern

Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern

Christian Wölm
Tel. 0451 / 8100716
christian.woelm@verdi.de

Hamburg

Dr. Arnold Rekitke
Tel. 040 / 890615-736
arnold.rekitke@verdi.de

Niedersachsen und Bremen

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

Hessen

Saskia Jensch
Tel. 069 / 2569-1323
saskia.jensch@verdi.de

Nordrhein-Westfalen

Harald Meyer
Tel. 0211 / 61824-164
harald.meyer@verdi.de

ver.di Bundesverwaltung

Mario Gembus
Tel. 030 / 69561049
mario.gembus@verdi.de

Berlin und Brandenburg

Marco Pavlik
Tel. 030 / 8866-4110
marco.pavlik@verdi.de

Sachsen, Sachsen- Anhalt, Thüringen

Thomas Mühlenberg
Tel. 0341 / 52901111
thomas.muehlenberg@verdi.de

Rheinland-Pfalz und Saarland

Silke Steetskamp
Tel. 06131 / 9726-133
silke.steetskamp@verdi.de

Bayern

Natale Fontana
Tel. 089 / 59977-363
natale.fontana@verdi.de

Baden-Württemberg

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

gesundheit-soziales-bildung.verdi.de

Gesundheit,
Soziale Dienste, Bildung
und Wissenschaft

Seminare

ver.di

Rettungsdienst aktuell

Auswirkungen veränderter Rahmenbedingungen
auf die Arbeit der Interessenvertretung
06.11.–09.11.2023 in Gladenbach

Die Umsetzung des Pflegeberufgesetzes (PflBG) im Betrieb

Rechtliche Rahmenbedingungen und deren Ausgestaltung
in der praktischen Ausbildung
15.11.–17.11.2023 in Mosbach

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 4)

Workshop: Gute Arbeitszeit- und Dienstpläne
unter Beteiligung der Belegschaft durchsetzen
27.11.–29.11.2023 in Bielefeld

Schichtplan-Fibel extra – Konferenz

Konferenz zur Umsetzung der aktuellen Rechtsprechung
in die betriebliche Schichtplanung
18.12.–20.12.2023 in Berlin

Gute Arbeit durch mehr Personal in der Altenpflege

Das neue Personalbemessungsverfahren und Heraus-
forderungen für die Arbeit der betrieblichen Interessen-
vertretungen in der stationären Altenpflege
24.01.–26.01.2024 in Bielefeld

JAV-Praxis 2: Ausbildung checken und verbessern in den Gesundheitsberufen

Qualitätssicherung in der beruflichen Ausbildung
(JAV 2 Gesundheitsberufe)
05.02.–09.02.2024 in Naumburg

Umgang der Interessenvertretung mit krankheitsbedingten Fehlzeiten

Einflussmöglichkeiten auf den Gesundheitsschutz
und die Entlastung der Beschäftigten
08.02.–09.02.2024 in Bielefeld

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 1)

Arbeitszeitrecht und Grundlagen der
Arbeitszeitgestaltung
26.02.–28.02.2024 in Walsrode

Dienstplanung und Bereitschaftsdienst mit der Schichtplan-Fibel

Bereitschaftsdienst – konsequent verkürzen
und umwandeln
04.03.–06.03.2024 in Berlin

Coaching für Vorsitzende von gesetzlichen Interessenvertretungen

Handlungsorientiertes Angebot zur Weiterentwicklung
der eigenen Führungspraxis
11.03.–13.03.2024 in Travemünde

Weitere Infos bei Vanessa Rissing
vanessa.issing@verdi-bub.de
Telefon 0211 9046812
verdi-bub.de/geso

STELLUNGNAHME

Stellungnahme der Bundeskonferenz zum Entwurf eines Kirchengesetzes über eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission in der Evangelischen Kirche in Deutschland

Am 07. Juni 2023 hat sich die Bundeskonferenz mit dem Entwurf des Kirchengesetzes über eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission in der Evangelischen Kirche in Deutschland befasst. Nach der Sitzung haben auch die Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen den Entwurf beraten. Nach Kenntnisnahme der Rückmeldungen der Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften nimmt die Bundeskonferenz wie folgt Stellung:

Die Bundeskonferenz der Gesamtausschüsse und der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen begrüßt das Vorhaben der Evangelischen Kirche in Deutschland, eine Angleichung der kirchlichen Tarife und damit eine Flächenregelung anzustreben. Auch das Ziel der Kostenersparnis, indem nicht weiter in 18 Kommissionen kirchliches Arbeitsrecht verhandelt wird, ist nachvollziehbar.

Das Arbeitsrecht der Landeskirchen für den verfasstkirchlichen Bereich beinhaltet oder orientiert sich durchgehend an den Regelungen des öffentlichen Dienstes. Dabei ist es naheliegend, sich auf einen gemeinsamen Tarif (TV der Kommunen, Bund oder Länder) zu einigen. Dafür ist der 3. Weg aber nicht das geeignete Mittel, geeignet ist hingegen der 2. Weg.

Im 2. Weg sitzen sich Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften auf Augenhöhe gegenüber. Beide Seiten sind organisatorisch und finanziell unabhängig voneinander und haben Instrumente, ihren Positionen Nachdruck zu verleihen. Die Dienstnehmerseite einer ARK besteht hingegen aus lohnabhängigen Beschäftigten ohne eigene Instrumente, während der Dienstgeberseite alle Machtinstrumente von Arbeitgebern offenstehen.

Vor diesem Hintergrund kann in einer ARK allenfalls eine numerische Parität erreicht werden. Eine qualitative Parität, wie sie für ein faires Verhandlungsergebnis vonnöten ist, kann so nicht hergestellt werden.

Gewerkschaften sind im regelmäßigen Austausch mit ihren Mitgliedern und beteiligen sie mittels Tarif- und Fachkommissionen, Betriebsgruppen, Veranstaltungen, Urabstimmungen etc. an der Meinungs- und Willensbildung. Dieser Austausch findet in der Arbeitsrechtssetzung im 3. Weg nicht statt.

Rechtssichere Lösungen sind nur über Tarifverträge zu erreichen. Die vier Regionen, in denen Tarifverträge geschlossen wurden, zeigen, dass dieser Weg geeignet ist, Flächenregelungen zu schaffen.

Nur weil im § 4 Abs. 1 des Entwurfes steht, dass die beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen in den beteiligten Gliedkirchen normativ und verbindlich wirken würden, wirken diese jedoch als allgemeine Geschäftsbedingungen nicht normativ.

Sollte die EKD eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission bilden, so lehnt die Bundeskonferenz die in § 2 Abs. 3 genannte Möglichkeit, die Zuständigkeit der gemeinsamen Arbeitsrechtlichen Kommission für die Diakonischen Einrichtungen festzulegen, ab.

Die Bundeskonferenz schlägt vor, dass die Gliedkirchen gemeinsam mit der EKD einen Arbeitgeberverband bilden und mit tariffähigen Gewerkschaften einen Tarifvertrag auf der Grundlage des TVöD verhandeln. Für den Bereich der Diakonie in Deutschland kann der schon bestehende Arbeitgeberverband Verhandlungen zu einem Tarifvertrag aufnehmen.

+ Aktuell für Mitarbeitervertretungen

Entgeltrunde 2024 in den AVR DD

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland hat im August Entgelterhöhungen, eine Inflationsausgleichsprämie und einen zusätzlichen Urlaubstag beschlossen. Nachdem die Entgelte zuletzt am 01. Januar 2023 um 5,2 % gestiegen waren, wurde nun ein weiterer Anstieg um 5,2 % für den 01. Juli 2024 vereinbart. Im Jahr 2024 soll außerdem ein Inflationsausgleich in Höhe von 3.000 Euro (Teilzeitkräfte anteilig des Teilzeitfaktors) gezahlt werden. Diese soll in monatlichen Teilbeträgen von je 200 Euro und einer Sonderzahlung von 600 Euro ausbezahlt werden. Auszubildende und Praktikant:innen erhalten jeweils die Hälfte.

Schon in 2023 wirksam ist die Erhöhung der Urlaubstage um einen Tag. Somit erhalten Mitarbeiter:innen in den AVR DD nun 31 Urlaubstage im Jahr.

Für die ärztlichen Beschäftigten wurden bei einer Laufzeit bis 30. Juni 2024 sowohl die Tabellen-Steigerungen als auch die Inflationsausgleichszahlungen, welche im Tarifbereich der kommunalen Krankenhäuser ausverhandelt wurden, vereinbart. Demnach steigen für Ärzt:innen die Entgelte schon rückwirkend zum 01. Juli 2023 um 4,8 % und am 01. April 2023 um weitere 4 %. Steigen werden auch die Bereitschaftsdienstentgelte und der Einsatzzuschlag im Rettungsdienst. Zudem wurde auch eine abweichende Inflationsausgleichszahlung vereinbart. Die Ärzt:innen erhalten mit der Abrechnung August, spätestens September und der Abrechnung Januar 2024 eine Einmalzahlung in Höhe von jeweils 1.250 Euro. Auch diese Prämie wird anteilig des Teilzeitfaktors reduziert.

Familienfreundliche Arbeitgeber

Laut der Studie ›Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023‹ des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) ist für 86 % der Unternehmen die Familienfreundlichkeit ein wichtiges Thema. Eine deutliche Steigerung, denn 2015 waren es nur etwa 77 % der Unternehmen, die dieses Thema als wichtig angesehen haben.

Vor allem der Arbeitskräftemangel mache ein familienfreundliches Umfeld erforderlich, denn familienfreundliche Arbeitgeber haben es deutlich leichter, geeignete Bewerber:innen zu finden und Mitarbeiter:innen an sich zu binden. Familienfreundlichkeit helfe, Privates und Berufliches besser miteinander zu verbinden – beispielsweise, indem Arbeitszeit und Arbeitsort flexibel bleiben. Davon profitierten Eltern und auch diejenigen, die Angehörige pflegten. Die Studie lässt sich abrufen unter <https://www.iwkoeln.de/>

Auch in Kirche und Diakonie wird mit Familienfreundlichkeit geworben: Das Evangelische Gütesiegel Familienorientierung will Träger, Einrichtungen und Dienste ermutigen, ihre Personalpolitik familienorientiert weiterzuentwickeln und nach innen und außen sichtbar zu machen. 17 Trägerorganisationen aus Diakonie und Kirche wurden Anfang September in Berlin mit dem Gütesiegel Familienorientierung ausgezeichnet.

Inzwischen sind 62 Träger, Einrichtungen und Dienste mit dem Evangelischen Gütesiegel Familienorientierung zertifiziert. Darunter sind kleinere Kirchengemeinden und Verwaltungsämter, Kirchenkreise, Bildungseinrichtungen, diakonische Erziehungs- und Pflegeeinrichtungen bis hin zu großen diakonischen Komplexträgern, Krankenhäusern und Hochschulen. Die zertifizierten Unternehmen bieten ihren Mitarbeiter:innen passgenaue Maßnahmen im Rahmen der Personal- und Teamentwicklung: familienfreundliche Arbeitsbedingungen, geldwerte Vorteile oder weitere familienunterstützende Leistungen wie Dienstvereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeit oder zum mobilen Arbeiten, die Gewährung von Sonderurlaub oder auch Vorschusszahlungen aufgrund besonderer familiärer Situationen, Sport- und Gesundheitsangebote, die Einrichtung von Stillzimmern oder auch altersgerecht gestaltete Spielmöglichkeiten für Kinder oder auch die private Nutzung betriebseigener Gebrauchsgegenstände (Hüpfburg, Bus etc.) bis hin zu Regelungen zum Umgang mit Haustieren.

Informationen dazu gibt es unter www.gütesiegel-familienorientierung.de

Insolvenzwelle befürchtet

Die Krankenhausgesellschaft in Nordrhein-Westfalen (KGNW) befürchtet eine Insolvenzwelle und sieht damit die ›Daseinsvorsorge auf der Kippe‹.

Der Präsident der KGNW erläuterte am 11. September 2023 in einer Pressemitteilung, die Krankenhäuser müssten für 2024 mit ›empfindlichen‹ Defiziten planen, die viele in eine wirtschaftliche Schieflage bis hin zur Insolvenzgefahr bringe. Die Bundesregierung sei in der Verantwortung, den Krankenhäusern eine ausreichende Kompensation für die inflationsbedingten Kostensteigerungen zur Verfügung zu stellen und die Tarifsteigerung von rund 10 % im Jahr 2024 gegenzufinanzieren.

Die Krankenhäuser müssten für 2024 hohe Verluste, teils im zweistelligen Millionenbereich, einplanen. Mit einer großen Kundgebung vor dem Düsseldorfer Landtag wollten die Beschäftigten der NRW-Kliniken auf die Notlage der Krankenhäuser aufmerksam machen. Unterstützt wird der Protest von der ›NRW-Allianz für die Krankenhäuser‹. Dazu gehören die drei kommunalen Spitzenverbände Landkreistag, Städtetag sowie der Städte- und Gemeindebund, die Ärztekammern Nordrhein und Westfalen-Lippe, die Pflegekammer NRW, die Gewerkschaften ver.di und Marburger Bund, die Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe sowie die Caritas in NRW, der Verband leitender Krankenhausesärztinnen und -ärzte, der Verband der Krankenhausdirektoren Deutschlands und der Verband der Privatkliniken NRW.

Pflegemindestlohn steigt

Ende August hat die Pflegekommission eine weitere Empfehlung zur Erhöhung des Pflegemindestlohns veröffentlicht. Letztlich in Kraft gesetzt wird der Pflegemindestlohn vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Dieses folgt jedoch in der Regel der Empfehlung der Pflegekommission. Demnach soll der nächste Erhöhungsschritt ab Mai 2024 erfolgen und dann erneut im Juli 2025.

Der Pflegemindestlohn gliedert sich in drei verschiedene Qualifikationsniveaus und unterscheidet dadurch zwischen Pflegekräften, Pflegekräften mit mindestens einjähriger Ausbildung und Pflegefachkräften. Derzeit erhalten diese Gruppen jeweils einen Stundenlohn von 14,15 Euro, 15,25 und 18,25 Euro. Ab dem 1. Mai 2024 soll dieser auf 15,50 Euro, 16,50 Euro und 19,50 Euro steigen und ab dem 01. Juli 2025 schließlich auf 16,20 Euro, 17,35 Euro und 20,50 Euro.

Die Steigerung ist notwendig, um den inflationsbedingt gestiegenen Lebenshaltungskosten entgegenzutreten. Eine echte Aufwertung der Tätigkeit als Pflege(fach)kraft und angemessene Entlohnung angesichts der Verantwortung der Aufgabe ist dies gleichwohl nicht.

Petition schon unterschrieben?

Seit Mai dieses Jahres läuft bei ver.di eine Petition, die verlangt: Gleiches Recht für kirchlich Beschäftigte! Nach wie vor gelten für die rund 1,8 Millionen Beschäftigten nicht dieselben Rechte wie für ihre Kolleg:innen in weltlichen Betrieben. Die Petition fordert von Arbeits- und Sozialminister Hubertus Heil sowie von den Bundestagsabgeordneten von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, dass sie handeln. Die Ampelparteien haben in ihrem Koalitionsvertrag zwar vereinbart, das kirchliche Sonderrecht zu überprüfen. Doch geschehen ist noch nichts.

Die Petition fordert: Schluss mit Diskriminierung wegen privater Entscheidungen, wie zum Beispiel der Kündigung wegen Kirchenaustritt! Volle Mitbestimmung auch für Kirchenbeschäftigte! Tarifverträge statt kirchlicher Regelungen!

Wer es noch nicht getan hat, sollte darum die Petition unterschreiben: <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/mein-arbeitsplatz/kirchliche-betriebe/>

+ Wir beantworten Leserfragen

Arbeitszeit

Eine Kollegin (Erzieherin in der stationären Jugendhilfe) war fast zwei Jahre in Elternzeit und möchte im Oktober mit einer Stundenreduzierung von 39 auf 25 Std./Woche zurückkehren. Sie hat mitgeteilt, dass sie wegen der Betreuungszeiten nur Montags bis Freitag zwischen 8:00 und 13:00 Uhr eingesetzt werden kann.

Die Leitung meint, die Kollegin könne in der stationären Jugendhilfe nicht mehr eingesetzt werden. Dort sei im Vormittagsbereich nicht sehr viel zu tun, da die meisten Jugendlichen in der Schule seien. Der Einsatz in der Jugendhilfeeinrichtung sei deshalb nur dann möglich, wenn sie bereit sei, auch an einem Nachmittag in der Woche zu kommen. Auch eine Alternative käme für die Erzieherin nicht infrage. In der Sozialpädagogischen Familienhilfe und der Tagesgruppe lägen die Hauptaufgaben ebenfalls im Nachmittagsbereich.

Wir sind der Meinung, dass die Interessen der Kollegin nicht ausreichend berücksichtigt worden sind. Da die Kollegin keine Möglichkeit hat, die Kindesbetreuung zu anderen Zeiten zu gewährleisten, müsste es aus unserer Sicht möglich sein, die Dienste von anderen Mitarbeitenden zu verschieben, so dass sie für die Zeit der Stundenreduzierung nur von 8:00–13:00 Uhr in der Einrichtung (oder einem anderen Bereich) wäre.

Das ist eine schwierige Angelegenheit. Wir müssen hier zwei Ebenen unterscheiden, nämlich einmal die individualrechtliche und zum anderen die kollektivrechtliche.

Zur individualrechtlichen Seite: Die Kollegin beantragt einerseits die Reduzierung ihrer regelmäßigen Arbeitszeit und andererseits (und damit verknüpft) beantragt sie die Verteilung der Arbeitszeit ausschließlich auf die Vormittage von Montag bis Freitag. Der Arbeitgeber kann die Reduzierung der Arbeitszeit wegen Betreuungstätigkeit nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Da die Kollegin aus nachvollziehbaren Gründen die Reduzierung mit der Verteilung verknüpft hat, kann dieses Begehren auch nur einheitlich angenommen oder abgelehnt werden. Ablehnen kann ein Arbeitgeber einen solchen Wunsch auch dann, wenn er zwar eine Teilzeitbeschäftigung ermöglichen könnte, nicht aber eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit. Es kommt also in der Tat darauf an, ob die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit objektiv realisierbar ist. Wenn das nur möglich ist, wenn für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Lage der Arbeitszeit geändert wird, wäre zu prüfen, ob mit diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine vertragliche Vereinbarung über die Lage der Arbeitszeit getroffen wurde, weil dann nämlich eine Veränderung nicht möglich wäre. Hier müssen Sie also sehr genau hinschauen.

Die Kollegin muss sich wiederum die Frage stellen, ob sie dann, wenn die Beschäftigung am Vormittag

tatsächlich nicht möglich sein sollte, vielleicht doch zumindest in eingeschränktem Umfang nachmittags arbeiten könnte oder ob die Konsequenz dann sein muss, dass sie an dieser Stelle gar nicht arbeiten kann.

Will der Arbeitgeber – und jetzt kommen wir zur kollektivrechtlichen Seite – den Wunsch der Arbeitnehmerin auf Reduzierung der Arbeitszeit ablehnen, so bedarf das der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Stimmt die Mitarbeitervertretung nicht zu, so hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, diese Zustimmungsverweigerung durch das Kirchengericht überprüfen zu lassen.

Unabhängig davon, ob mit der Kollegin eine Vereinbarung über die Lage der Arbeitszeit zustande kommt, ist jede Festlegung der Arbeitszeit dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung unterworfen. Deshalb könnte folgende Situation eintreten: Die Kollegin verzichtet auf eine Konkretisierung der Lage der Arbeitszeit und die Mitarbeitervertretung widerspricht jeglicher Festlegung der Arbeitszeit für diese Kollegin außerhalb der Vormittagsstunden. Dann muss der Arbeitgeber – weil es sich um eine Angelegenheit nach § 40d MVG handelt – die Einigungsstelle anrufen.

Egal, ob das Kirchengericht oder die Einigungsstelle am Ende entscheidet, es wird immer darauf ankommen, ob ein Einsatz ausschließlich in den Vormittagsstunden objektiv möglich ist.

Unterschiedliche Feiertage

Durch das vermehrte Arbeiten im Homeoffice ist in unserem bundesweit tätigen Unternehmen eine Frage aufgekommen, die dadurch entsteht, dass Mitarbeiter:innen an einem Ort angestellt sind, aber an einem anderen Ort im Homeoffice tätig werden.

Ein Beispiel: Eine Kollegin, die offiziell in der Bundesgeschäftsstelle Berlin angestellt ist, hat ihren gewöhnlichen Arbeitsplatz im Homeoffice in München oder in einem Münchner Büro. In Berlin hat sie nur unregelmäßig Präsenztermine. Nun war am 15. August in München ein Feiertag. Die Kollegin musste aber trotzdem arbeiten. Ist das richtig so? Zählt der Betriebsitz als maßgeblich dafür, wann der/die Mitarbeiter:in einen Feiertag genießen kann oder zählt der zugewiesene Arbeitsplatz? Die Frage stellt sich sicher auch bei Auslandstätigkeiten.

Maßgeblich für die Frage nach den Feiertagen ist weder der Sitz des Arbeitgebers noch der Wohnsitz des/der Mitarbeiter:in, sondern die tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse am Arbeitsort. Die öffentlich-rechtlichen Feiertagsgesetze gelten für diejenigen Arbeitnehmer:innen, die sich am fraglichen Tag zur Arbeit in dem betreffenden Bundesland aufhalten.

Hat die Kollegin also ihren Arbeitsplatz in München, dann hat sie frei, wenn in München an diesem Tag ein Feiertag ist.

Bei Einsätzen im Ausland müssen wir unterscheiden: In Deutschland beschäftigte ausländische Arbeitnehmer:innen müssen an einem Tag, der nur in seinem/ihrer Heimatland

Feiertag ist, der Arbeitspflicht nachkommen. An einem der deutschen Feiertage hingegen ist der/die Arbeitnehmer:in nicht verpflichtet, zu arbeiten, auch wenn am Ort des Wohnsitzes im Ausland kein Feiertag ist.

Bei einem deutschen Mitarbeiter, der von einem deutschen Arbeitgeber im Ausland eingesetzt wird, ist das gesetzliche Feiertagsrecht nicht anwendbar. Daher ist es unerheblich, ob ein gesetzlicher Feiertag in Deutschland ist. Der Arbeitnehmer ist dann grundsätzlich verpflichtet, zu arbeiten; gegebenenfalls ergibt sich aber ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus § 615 S. 1, 3 BGB, wenn auch in der ausländischen Betriebsstätte an dem Tag nicht gearbeitet wird.

Freistellungen

In unserer Mitarbeitervertretung stellt sich die Frage, welcher Zeitpunkt maßgeblich ist für die Frage, ob ein:e Mitarbeitervertreter:in freigestellt werden kann. Unser Arbeitgeber meint, weil zum Zeitpunkt der Wahl der Mitarbeitervertretung die Zahl der Mitarbeiter:innen unter 150 gelegen hat, hätten wir keinen Anspruch auf Freistellung nach § 20 MVG-EKD. Stimmt das?

Für die Frage, welcher Zeitpunkt für die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung gem. § 20 MVG-EKD ist, ist zunächst festzuhalten, dass bei der Bemessung des Freistellungskontingents nicht auf die Zufälligkeit eines bestimmten Stichtages abzustellen ist. Vielmehr ist auf die Zahl der regelmäßig Beschäftigten abzustellen. Es ist also eine zukunftsorientierte bewertende Feststellung vorzunehmen.

Maßgeblich für diese Feststellung ist nicht der Zeitpunkt des Wahlausschreibens oder ein anderer sich aus dem Wahlgeschehen ergebende Zeitpunkt. Maßgeblich ist allein der Zeitpunkt, in dem die Mitarbeitervertretung jeweils die Entscheidung darüber trifft, ob und in welchem Umfang sie Mitglieder der Mitarbeitervertretung freigestellt wissen will. Dies ergibt sich daraus, dass die Freistellung dazu dient, der Mitarbeitervertretung die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Aufgaben zu ermöglichen (hierzu grundlegend Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 26.07.1989, AP Nr. 10 zu § 38 BetrVG 72). Daraus folgt, dass die Zahl der von der Mitarbeitervertretung freizustellenden Mitglieder sich dann erhöht, wenn während der Amtszeit der Mitarbeitervertretung die Zahl der Beschäftigten über die nächsthöheren

Schwellenwerte ansteigt. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Schwellenwert eindeutig, erheblich und von hinreichender Dauer überschritten wird. Eine nur minimale Veränderung führt nicht zu einer sofortigen Anpassung des Freistellungsumfangs (KGH.EKD, Beschluss vom 23.11.2009, I – 0124/R 50 – 09). Auch in diesem Fall ist daher eine wertende prognostische Feststellung zu treffen.

Übertragen auf ihre Situation bedeutet dies Folgendes: Bezogen auf den Zeitpunkt der Wahl hat der Wahlvorstand festgestellt, dass die Zahl der regelmäßig Beschäftigten knapp unter 150 liegt. Danach bestimmt sich die Größe der Mitarbeitervertretung. Inzwischen ist die Zahl der Beschäftigten auf circa 165 angestiegen mit steigender Tendenz. Das bedeutet, dass heute die Zahl der regelmäßig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne von § 20 Abs. 2 MVG-EKD nachhaltig und erheblich (ca. 10 %) über den Schwellenwert angestiegen ist. Die Mitarbeitervertretung kann daher heute beanspruchen, dass ein Mitglied der Mitarbeitervertretung mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten freigestellt wird.

Supervision

Eine Kollegin hat sich mit einer Frage an uns als Mitarbeitervertretung gewandt. In ihrer Einrichtung läuft ein Supervisionsprozess, der sie emotional sehr angreift. Schon dreimal habe sie während der Supervision im Fokus gestanden, dabei sei klar, dass es zwar Probleme gebe, sie aber nicht das Problem sei. Es gehe ihr während der Supervision, aber auch davor und danach nicht gut und sie wolle zukünftig nicht mehr daran teilnehmen. Kann sie dazu verpflichtet werden?

Grundsätzlich kann ein Arbeitgeber im Rahmen dessen, was vertraglich als Inhalt der Tätigkeit vereinbart ist, frei darüber entscheiden, was ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin innerhalb seiner beziehungsweise ihrer Arbeitszeit zu tun hat. Nun ist der Kern der Tätigkeit nicht die Teilnahme an einer Supervision. Die Supervision kann aber durchaus erforderlich sein. Deshalb wird man grundsätzlich das Recht des Arbeitgebers anerkennen müssen, Arbeitnehmer:innen zur Teilnahme an einer Supervision zu verpflichten. Einerseits!

Andererseits: Der Arbeitgeber kann sein Direktionsrecht gem. § 106 GewO nur nach billigem Ermessen ausüben. Das bedeutet, dass er bei seinen Anweisungen die berechtigten Belange der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigen muss. Er darf sich nicht willkürlich über die Belange hinwegsetzen. Nun gibt es auf Seiten der Arbeitnehmer:innen Belange von geringerem Gewicht und solche, die sehr erheblich sind. Der ›Belang‹ der Kollegin, die an der Supervision nicht (mehr) teilnehmen möchte, scheint sehr gewichtig zu sein, denn sie spricht davon, dass es ihr damit nicht gut geht, weil sie sich an den Pranger gestellt fühlt. Es geht also um Gesundheitsbelange, die immer sehr großes Gewicht haben. So sehr eine Supervision abhelfen kann, betriebliche Konflikte zu klären, betrifft die Teilnahme an der Supervision nicht die Hauptleistungspflicht (Buchhaltung, Unterricht, Hauswirtschaft usw.), sondern allenfalls eine Nebenpflicht, nämlich das Miteinander im Betrieb zu verbessern. Ich halte deshalb die Weisung gegenüber einer Kollegin, die erklärt, dass es ihr mit der Supervision so schlecht geht, dass sie gesundheitliche Beeinträchtigungen befürchtet, für nicht mehr billigem Ermessen entprechend.

Allerdings muss die Kollegin dann deutlich machen, in welcher Weise sie sich durch die Teilnahme an der Supervision beeinträchtigt fühlt. Sie kann nicht einfach fernbleiben. Gegebenenfalls mag sie ein ärztliches Attest vorlegen, aus dem sich die gesundheitliche Beeinträchtigung ergibt.

Was kann nun die Mitarbeitervertretung tun? Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf ein gedeihliches Miteinander im Betrieb hinzuwirken. Er muss nicht nur Schutz vor zum Beispiel sexualisierter Gewalt ermöglichen. Er muss sich auch vor unter Druck geratene Kolleg:innen schützend stellen. Das ist hier offensichtlich nicht geschehen, wenn eine Kollegin im Rahmen einer Supervision derart angegangen wird. Der Betriebsrat kann – in Abstimmung mit der betroffenen Kollegin – den Arbeitgeber beziehungsweise die betreffende Vorgesetzte darauf hinweisen, dass eine Arbeitnehmerin unangemessen behandelt wird und er verpflichtet ist, dies zu unterbinden.

Ohne Einzelheiten über die Durchführung der Supervision zu wissen, lässt der Umstand, dass eine Teilnehmerin an einer Supervision sich so bedrängt fühlt, dass sie nicht mehr mitmachen will, Zweifel an der Qualität der Supervision aufkommen. Ein Supervisor hat so etwas zu unterbinden.

Und da hier eine Beeinträchtigung der Gesundheit beklagt wird, kann der Betriebsrat auch darüber nachdenken vom Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung gem. § 5 ArbSchG zu verlangen, mit dem Ziel festzustellen, welche psychischen Belastungen aus Supervisionen an sich oder dieser speziellen Supervision erwachsen.

Es gibt also verschiedene Handlungsmöglichkeiten, um die Kollegin zu schützen.

›Überstunden‹ in der Freistellung

Ich habe eine Frage zu einer Problemstellung, die immer wieder auftritt. Ich haben einen Arbeitsvertrag über 32 Stunden in der Woche. Für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung bin ich 20 Stunden wöchentlich freigestellt. Durch die Tätigkeit für die Mitarbeitervertretung entstehen regelmäßig Überstunden.

Diese Überstunden entstehen aus Fortbildungen, aus Terminen (z. B. Dienstbesprechungen, die außerhalb meiner Arbeitszeit liegen), kurzfristigen Beratungen oder längeren Sitzungszeiten. Wenn ich innerhalb meiner Arbeitszeit MAV-Arbeit leisten oder etwas zusätzlich geleistet werden muss, stelle ich einen entsprechenden Antrag nach § 19 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD.

Meine Bereichsleitung ist nun der Meinung, dass ich diese Überstunden aus der Tätigkeit für die Mitarbeitervertretung auch während meiner Freistellung dort nehmen muss. Ist das so richtig? Meiner Meinung nach kann ich die Überstunden auch in meiner restlichen Arbeitszeit nehmen.

Da muss man ganz genau hinsehen: Überstunden wegen MAV-Arbeit sind im Gesetz nicht vorgesehen. Die Tätigkeit für die Mitarbeitervertretung ist im Rahmen der Freistellung zu machen. Wenn das zeitlich nicht reicht, muss auf zusätzliche Dienstbefreiung nach § 19 Abs. 2 MVG-EKD ausgewichen werden. Dienstbefreiung kann aber nur für Zeiten gewährt werden, in denen an sich Arbeit zu leisten wäre.

MAV-Arbeit ist nur ausnahmsweise außerhalb der individuellen Arbeitszeit zu machen, und zwar, wenn dies aus dienstlichen Gründen erforderlich ist. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn die Dienststellenleitung zu einem Gespräch bittet zu einem Zeitpunkt, an dem ein Mitglied der Mitarbeitervertretung nicht zum Dienst vorgesehen ist. Das kann auch der Fall sein, wenn jemand im Nachtdienst arbeitet und dann zum Beispiel an einer am Tage stattfindenden Sitzung teilnehmen muss.

Dafür bekommt das Mitglied der Mitarbeitervertretung dann Freizeitausgleich. Aber das sind keine Überstunden. Es werden keine Zuschläge gezahlt. Es gibt ausschließlich den Anspruch auf bezahlte Freistellung.

Keinen Anspruch auf ersatzweise Freistellung hat ein Mitglied der Mitarbeitervertretung, wenn es wegen der Menge der Arbeit über die Freistellung und Dienstbefreiung hinaus MAV-Arbeit macht, also in den Freizeitbereich ausweicht.

Wenn aus dienstlichen Gründen MAV-Arbeit außerhalb der individuellen Arbeitszeit zu leisten und deshalb Freizeitausgleich zu gewähren ist, dann kann im ersten Schritt der Arbeitgeber festlegen, wann der Ausgleich zu nehmen ist – also auch während der Freistellungszeit. Das kann dann aber dazu führen, dass notwendige MAV-Arbeit liegen bleibt. Dafür kann das MAV-Mitglied – soweit erforderlich – über die Freistellung hinausgehende Dienstbefreiung nach § 19 II MVG in Anspruch nehmen.

Urlaub bei Teilzeit

In unserer Einrichtung wird im Falle von Arbeitsunfähigkeit oder Urlaub auf dem Arbeitszeitkonto für jeden Tag jeweils 1/5 der wöchentlichen Arbeitszeit gutgeschrieben. Dies führt insbesondere bei Arbeitnehmer:innen, die an weniger als fünf Tagen pro Woche arbeiten, dazu, dass sie während einer Arbeitsunfähigkeit und auch bei Urlaub ›Minusstunden‹ erwirtschaften. Der Arbeitgeber begründet dies unter anderem damit, dass die AVR Bayern grundsätzlich eine Fünftagewoche vorsehen und alle Arbeitnehmer:innen auf der Grundlage der 5-Tage-Woche 30 Tage Urlaub erhalten.

Die in Ihrem Haus ausgeübte Praxis ist durchaus üblich. Sie ist Folge der Umstellung auf digitale Dienstplanung und Arbeitszeiterfassung. Es erscheint einfacher, die Abrechnung auf dieser Basis vorzunehmen. Inzwischen sind die entsprechenden Programme leistungsfähiger geworden, so dass eine Abrechnung auf der Grundlage der fiktiven anstelle der durchschnittlichen Arbeitszeit technisch wieder leichter geworden ist.

Richtig ist, dass auch die AVR Bayern wie die meisten kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen und einschlägigen Tarifverträge von einer regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage ausgehen. Diese Regelung führt aber keineswegs dazu, dass die Arbeitszeit aller Arbeitnehmer:innen unabhängig vom Beschäftigungsumfang und unabhängig von den betrieblichen Anforderungen auf fünf Tage pro Woche verteilt werden müssen. Zum einen kennen wir insbesondere aus Bereichen der stationären Pflege und Betreuung viele Dienstplanmodelle, die eine regelmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf 5,5 oder sechs Tage durchschnittlich pro Woche vorsehen. Zum anderen ist es offensichtlich, dass Teilzeitkräfte selten an jeweils fünf Tagen einer Woche eingesetzt werden.

Soweit in den AVR Bayern Bezug genommen wird auf eine 5-Tage-Woche, so ist dies nur eine Kalkulationsgrundlage. Der regelhafte Urlaubsanspruch von 30 Tagen (= 6 Wochen) ist berechnet auf eine 5-Tage-Woche. Arbeiten Arbeitnehmer:innen innerhalb eines Jahres an mehr oder weniger Tagen pro Woche im Durchschnitt, so erhöht oder verkürzt sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Die Arbeitsvertragsrichtlinien sehen hierzu eine Umrechnungsformel vor. Schon das Vorhandensein einer solchen Umrechnungsformel belegt, dass die in den AVR vorgesehene 5-Tage-Woche nur eine kalkulatorische Grundlage ist, nicht aber eine zwingende Regelung.

Bei unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit steht der tatsächliche Urlaubsanspruch mithin erst am Ende des jeweiligen Urlaubsjahres fest. Denn auch wenn Arbeitnehmer:innen grundsätzlich nach einem festen Dienstplanschema arbeiten, das eine Verteilung auf durchschnittlich fünf Tage pro Woche gewährleisten soll,

kann es sein, dass sie durch die Übernahme zusätzlicher Dienste ohne entsprechenden Freizeitausgleich zum Beispiel durchschnittlich an 5,5 Tagen pro Woche arbeiten und damit zusätzlich Urlaubstage beanspruchen können. Der bei Beginn eines Urlaubsjahres anzunehmende Urlaubsanspruch kann sich daher nicht nur durch zusätzliche Urlaubstage wegen Schichtarbeit erhöhen, sondern auch dadurch, dass Arbeitnehmer:innen an mehr Tagen pro Woche eingesetzt werden als ursprünglich kalkuliert.

Der Hinweis des Arbeitgebers darauf, dass die Arbeitnehmer:innen ein verstetigtes Gehalt bekommen, welches als Lohnfortzahlung weiter geleistet wird, greift erheblich zu kurz. Denn dabei wird übersehen, dass es sich bei einem Arbeitsverhältnis um ein Austauschverhältnis handelt, in dem die von den Arbeitnehmer:innen zu leistende Arbeit vergütet wird. Dabei steht jeder einzelnen geleisteten Arbeitsstunde ein konkreter Geldbetrag gegenüber. Dies gilt auch dann, wenn die Vergütung nicht auf Stundenbasis abgerechnet wird, sondern Schwankungen in der Inanspruchnahme über ein Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden. Das Arbeitszeitkonto ist ein Verrechnungskonto, über das Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen sich jeweils ›Kredit‹ gewähren, je nachdem, ob das Konto Plus- oder Minusstunden aufweist. Zur Erfüllung der Verpflichtung aus § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz genügt es daher nicht, dass das monatliche – verstetigte – Gehalt nicht gekürzt wird. Dem Arbeitnehmer ist vielmehr auch die Zeit gutzuschreiben, die er ohne Arbeitsunfähigkeit oder Urlaub geleistet hätte.

Die Betrachtungsweise des Arbeitgebers ist auch deshalb unzutreffend, weil es sich bei der von den Arbeitnehmer:innen zu erbringenden Arbeitsleistung um eine sogenannte Fixschuld handelt. Der Arbeitgeber bestimmt gem. § 106 GewO (mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung, § 40 lit. d MVG), wann genau ein Arbeitnehmer zu arbeiten hat. Bietet ein Arbeitnehmer zu den auf diese Weise bestimmten Zeiten seiner Arbeitskraft in gehöriger Weise an oder ist er wegen Arbeitsunfähigkeit oder Urlaub an der Arbeitsleistung gehindert, hat er seine Verpflichtung vollumfänglich

erfüllt und Anspruch auf die entsprechende Gegenleistung. Eine Nachleistungspflicht besteht nicht.

Für die Abrechnung bei Arbeitsunfähigkeit gilt der Grundsatz ›krank wie gearbeitet‹. Bei kurzfristigen Erkrankungen ist dies in der Regel technisch einfach zu handhaben. Es ist die Arbeitszeit gutzuschreiben, die dienstplanmäßig vorgesehen ist. Verlängert sich die Arbeitsunfähigkeit in einen Zeitraum, für den ein Dienstplan noch nicht aufgestellt ist, muss differenziert werden. Werden Dienstpläne üblicherweise so aufgestellt, dass (nur) die vertragliche Sollarbeitszeit verplant wird, kann die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit zugrunde gelegt werden. Ist hingegen festzustellen, dass in der Zeit vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit zum Beispiel aufgrund chronischen Personalmangels in erheblichem Umfang über die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet werden musste, so ist auf die letzten 13 zurückliegenden Wochen als Referenzzeitraum zurückzugreifen.

Für die Zeitgutschrift in Urlaubszeiten gelten die gleichen Regeln. Während des genommenen Urlaubs sind jeweils die Arbeitszeiten gutzuschreiben, die eine Arbeitnehmerin beziehungsweise ein Arbeitnehmer ohne Urlaub gearbeitet hätte.

Die Gewährung von Urlaub hat zum Inhalt, dass Arbeitnehmer:innen von an sich geschuldeter Arbeitsleistung freigestellt werden. Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin kann daher nur am Montag und Dienstag Urlaub gewährt werden. An beiden Tagen zusammen hätte er oder sie 16 Stunden arbeiten müssen. Richtigerweise kann das Urlaubskonto nur mit zwei Urlaubstagen belastet werden, während dem Arbeitszeitkonto 16 Stunden gutzuschreiben sind. Selbstverständlich stehen diesem Arbeitnehmer beziehungsweise dieser Arbeitnehmerin nicht 30 Urlaubstage zu, sondern nur 3/5 davon: 18 Tage.



Unsere nächsten Seminare

09. November 2023 online

**Die Umsetzung des Bundes-
teilhabengesetzes in der
Behindertenhilfe in NRW**

MVG-Seminare 2024

19.–23.02.2024 in Bad Salzuflen

02.–06.09.2024 in Bad Salzuflen

**Einführung in das
Mitarbeitervertretungsgesetz**

11.–15.03.2024 in Dortmund

10.–14.06.2024 in Bielefeld

11.–15.11.2024 in Dortmund

**Mitarbeitervertretungsgesetz –
Aufbauseminar**

26.–27.02.2024 in Dortmund

15.–16.04.2024 in Bad Salzuflen

19.–20.06.2024 in Bad Salzuflen

16.–17.09.2024 in Bielefeld

25.–26.11.2024 in Bielefeld

Aktuelle Änderungen im MVG

Jetzt anmelden!
aul-herford.de

**Arbeit und
Leben**

HERFORD DGB/VHS e.V.

+ Rechtsprechung

SOLL-/IST-Dienstpläne

LEITSAZ

Allein durch den Aushang eines SOLL-Dienstplanes wird das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nicht verletzt. Dieser geht erst in einen verbindlichen IST-Dienstplan über, wenn die Mitarbeitervertretung zugestimmt hat oder die Zustimmung ersetzt worden ist.

KGH.EKD, Beschluss vom 21. Juli 2023, II-0124/12-2023

Sachverhalt:

Die Mitarbeitervertretung begehrt die Untersagung der Einteilung von Ärzten zu Diensten, bevor nicht ihre Zustimmung vorliegt oder ersetzt worden ist.

Die Arbeitsgeberin betreibt in Herne und Umgebung Krankenhäuser der Akutversorgung. Auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter:innen wird der BAT-KF angewandt, auf die Beschäftigungsverhältnisse der Ärztinnen und Ärzte der BAT-KF-Ärzte. Nach diesen Tarifwerken ist die Lage der Dienste in einem Dienstplan zu regeln, der spätestens einen Monat vor Beginn des jeweiligen Planungszeitraums ›aufgestellt‹ wird. Bei Nichteinhaltung dieser Frist werden höhere Zuschläge zum Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienst gezahlt.

Die Arbeitgeberin erstellt Dienstpläne für Ärzte und Ärztinnen und den ärztlichen Bereitschaftsdienst und leitet sodann das Mitbestimmungsverfahren ein. Die konzipierten Dienstpläne werden nach dem Aufstellen mindestens einen Monat vor ihrem jeweiligen Beginn im Dienstplanportal Time-Office als SOLL-Plan aufgestellt und bekannt gegeben. Der SOLL-Plan ist von den Ärzten und Ärztinnen erst dann zu befolgen, wenn er in den IST-Zustand übergeht. Dies ist der Fall nach erfolgreichem Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens. Ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder der Ersetzung wird der SOLL-Plan nicht als Maßnahme umgesetzt.

Die Mitarbeitervertretung hat die Auffassung vertreten, diese Vorgehensweise verletze sie in ihrem Mitbestimmungsrecht bei der Dienstplanung gem. § 40 d) MVG-EKD. Durch den SOLL-Plan erfolge bereits eine Einteilung zum Dienst und eine Festlegung i. S. v. § 40 d) MVG-EKD, ohne dass zu diesem Zeitpunkt eine Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorläge. Jegliche Festlegung der Arbeitszeit unterliege dem Mitbestimmungsrecht. Die Rechtsverletzung liege darin, dass der Arbeitgeber den Ärzten und Ärztinnen eine Mitteilung nach § 9 Abs. 3 TV-Ärzte-BAT-KF mache, bevor die Mitarbeitervertretung zugestimmt habe.

Nach der erstinstanzlichen Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht mit Entscheidung vom 16. März 2023 (6 AZR 130/22) entschieden, dass ein Dienstplan im Sinne der Parallelvorschrift § 10 Abs. 11 Satz 1 TV-ÄrzteA/KA bereits dann ›aufgestellt‹ sei, wenn der Arbeitgeber in Ausübung seines Direktionsrechts die anfallenden Dienste geplant und den Dienstplan bekannt gemacht habe. Nicht erforderlich sei, dass der Betriebsbeziehungsweise Personalrat dem Dienstplan zugestimmt oder die Einigung durch die Dienststelle ersetzt worden sei. In diesem Sinne hat das Bundesarbeitsgericht die Klage eines Oberarztes auf Zahlung erhöhter Zuschläge abgewiesen.

Die Mitarbeitervertretung greift mit der Beschwerde die vorinstanzliche Entscheidung an und verfolgt den erstinstanzlichen Unterlassungsanspruch weiter. Das Mitbestimmungsrecht aus § 40 d) MVG-EKD sei verletzt. Vor Bekanntgabe des SOLL-Dienstplanes müsse das mitarbeitervertretungsrechtliche Zustimmungsverfahren abgeschlossen sein. Bereits in diesem Dienstplan erfolge die Festlegung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber. Das Direktionsrecht werde durch Bekanntgabe dieses Dienstplanes ausgeübt und zu diesem Zeitpunkt werde der Dienstplan verbindlich.

Aus den Gründen:

II. Die Beschwerde ist nicht zur Entscheidung anzunehmen. Keine der in § 63 Abs. 2 MVG-EKD enumerativ aufgezählten Annahmegründe liegt vor, insbesondere bestehen keine ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses.

Ernstliche Zweifel an der materiell-rechtlichen Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses sind nur dann anzunehmen, wenn die Entscheidung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit voraussichtlich anders zu treffen sein wird; die bloße Möglichkeit einer entgegengesetzten Entscheidung genügt nicht (st. Rechtsprechung KGH.EKD 19.06.2018 11-0124/6-2018, www.kirchenrecht-ekd.de).

Mitbestimmungswidriges Verhalten muss die Mitarbeitervertretung nicht hinnehmen. Sind Verletzungen zu befürchten, kann die Mitarbeitervertretung vor dem Kirchengericht die Dienststellenleitung auf Unterlassung in Anspruch nehmen; aus dem Verbot, Maßnahmen ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu vollziehen, folgt der Anspruch auf Unterlassung des mitbestimmungswidrigen Verhaltens. Voraussetzung ist, dass die Verletzung eines Mitbestimmungsrechts zu befürchten steht und Wiederholungsgefahr besteht. Für die Annahme einer solchen Wiederholung ist es regelmäßig erforderlich, dass es in der Vergangenheit entsprechende Rechtsverletzungen gegeben hat (vgl. JMNS MVG-EKD/Mestwerdt § 38 Rn. 119 ff. mit Rechtsprechungsnachweis).

Vorliegend ist eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts nicht festzustellen. Allein durch den Aushang eines SOLL-Dienstplanes wird das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nicht verletzt. Es ist unstreitig zwischen den Beteiligten, dass der SOLL-Dienstplan in einen IST-Dienstplan übergeht und dass Verbindlichkeit des Dienstplanes in der Vergangenheit erst in dem Moment hergestellt worden ist, wenn die Mitarbeitervertretung zugestimmt hat oder die Zustimmung ersetzt worden ist. Dies hat der Arbeitgeber in der Antragsrüge vom 14. Oktober 2022 ausdrücklich ausgeführt. Dem ist die Mitarbeitervertretung nicht entgegengetreten. Fälle, in denen ein nicht mitbestimmter IST-Dienstplan Grundlage der Erbringung der Arbeitsleistung war, hat die Mitarbeitervertretung nicht dargelegt.

Entgegen der Auffassung der Mitarbeitervertretung ist die ›Aufstellung‹ eines SOLL-Dienstplanes nicht mitbestimmungspflichtig. Es kann dahinstehen, ob der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16. März 2023 (6 AZR 130/22) inhaltlich zu folgen ist. Mitbestimmungsrechtlich kommt es für den streitgegenständlichen

Unterlassungsanspruch ausschließlich darauf an, ob das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung verletzt worden ist, indem Arbeitsleistungen auf Grundlage eines nicht mitbestimmten Dienstplanes zu erbringen waren. Dies ist nicht der Fall.

Nicht zur Entscheidung steht die Frage an, ob der pure Aushang eines ›SOLL-Dienstplanes‹ ohne verbindliche Anordnung von Arbeits- und Bereitschaftszeiten ausreichend ist, um einen Anspruch auf Zahlung eines erhöhten Bereitschafts- und Rufbereitschaftsentgeltes auszuschließen. Der Entscheidung des 6. Senats liegt der Fall der Aufstellung eines Dienstplanes ›in Ausübung des Direktionsrechts‹ zugrunde. Wenn – wie möglicherweise vorliegend – der Arbeitgeber lediglich einen unverbindlichen und die Arbeitspflicht gerade nicht begründeten Dienstplan ausgehängt hat, hat er auch das Direktionsrecht noch nicht ausgeübt. Dies ist allerdings eine individualrechtliche Frage.

III. Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 63 Abs. 7 MVG-EKD i. V. m. § 22 Abs. 1 KiGG.EKD).

Praxishinweis

Worum geht es in der Entscheidung?

Der TV-Ärzte (hier in der kirchlichen Fassung) sieht vor, dass die von den Ärzt:innen zu leistenden Dienste (außerhalb der regelmäßigen) Arbeitszeit einen Monat im Voraus angekündigt werden müssen. Wenn das nicht erfolgt, so erhöht sich laut BAT-KF-Ärzte die Bewertung des Bereitschaftsdienstes gem. § 8 Abs. 3 Satz 2 und der Rufbereitschaft II gem. § 8 Abs. 2 für jeden Dienst des zu planenden Folgemonats um zehn Prozentpunkte oder zusätzlich zum Rufbereitschaftsentgelt I wird ein Zuschlag von zehn vom Hundert des Entgelts gem. § 8 Abs. 1 auf jeden Dienst des zu planenden Folgemonats gezahlt.

Das Krankenhaus hat einen gesonderten Plan über die zu leistenden Dienste erstellt und diesen ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung durch Aushang bekannt gegeben. Die Mitarbeitervertretung sieht darin ihr Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit verletzt. Der Kirchengerichtshof hat dies anders gesehen.

Wie begründet der KGH seine Entscheidung?

Der KGH hat darauf abgestellt, dass der Arbeitgeber diesen gesonderten Plan über die zusätzlichen Dienste nur ins ›Soll‹ und nicht ins ›Ist‹ gesetzt hat. Nach Auffassung des KGH liegt bei der ›Soll-Planung‹ noch keine Anordnung hinsichtlich der zu leistenden Dienste, sondern nur eine unverbindliche Planung. Die Ärzt:innen seien nicht verpflichtet, nach diesem Soll-Plan zu arbeiten. Daher liegt nach Auffassung des KGH auch – noch – keine mitbestimmungspflichtige Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit vor.

Was bedeutet das für die Praxis?

Der KGH trifft eine für die Praxis wichtige

Unterscheidung:

Es kann sowohl eine unverbindliche als auch eine verbindliche Dienstplanung geben. Unverbindlich ist eine Dienstplanung, wenn kein:e Arbeitnehmer:in verpflichtet ist, nach diesem Plan zu arbeiten. Verbindlich ist ein Dienstplan hingegen dann, wenn der Arbeitgeber damit sein Direktionsrecht ausüben will. Allerdings: Hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit darf und kann der Arbeitgeber sein Direktionsrecht gem. § 38 Abs. 1 i. V. m. § 40 lit. d MVG nur, wenn die Zustimmung der MAV (ggf. auch durch Spruch der Einigungsstelle) vorliegt. Verbindlich ist die Festlegung der Arbeitszeit daher nur dann, wenn

- > der Arbeitgeber damit sein Direktionsrecht ausüben will
und
- > die Mitarbeitervertretung zugestimmt hat.

Für die von einem Dienstplan betroffenen Arbeitnehmer:innen sind beide Voraussetzungen nicht auf Anhieb und nicht zweifelsfrei festzustellen. Hier kann die Mitarbeitervertretung für Klarheit sorgen.

a) Wenn die Dienstplanung durch ein elektronisches Dienstplanprogramm erstellt wird, kann dieses so eingerichtet werden, dass die Freigabe nur erfolgen kann, wenn die Mitarbeitervertretung durch einen entsprechenden Klick ihre Zustimmung erklärt. Und außerdem kann der lesende Zugriff der vom Dienstplan Betroffenen von dieser Freigabe abhängig gemacht werden.

b) In anderen Fällen kann die Mitarbeitervertretung die betroffenen Arbeitnehmer:innen jeweils darüber unterrichten, ob sie die Zustimmung erteilt hat und die Arbeitszeitanordnung dadurch wirksam wird.

In dem vom KGH entschiedenen Fall war jedenfalls die Feststellung, ob der Arbeitgeber sein Direktionsrecht ausüben wollte, einfacher. Denn der Plan über die Dienste war als Soll-Plan gekennzeichnet. Nach der Praxis in dem Krankenhaus wird mit dem Begriff ›Soll-Plan‹ ein unverbindlicher Plan, also eine Vorstufe der eigentlichen Dienstplanung beschrieben. Die verbindliche Anordnung erfolgt in diesem Haus, in dem der Plan ins ›Ist‹ gestellt wird.

Hier ist große Vorsicht geboten. Denn dies ist zwar keine ungewöhnliche, aber auch nicht die herrschende Verwendung der Begriffe Soll- und Ist-Dienstplan. In der Regel wird mit dem Soll-Plan der verbindliche Dienstplan bezeichnet, während unter dem Ist-Plan nicht mehr der Plan (Beschreibung dessen, was geschehen soll), sondern die Dokumentation der tatsächlich geleisteten Arbeit zu verstehen ist. Die vom KGH vorgenommene Unterscheidung zwischen unverbindlichem und verbindlichem Dienstplan kann deshalb nicht ohne Weiteres an dem Begriffspaar Soll- und Ist-Plan

vorgenommen werden. An dieser Stelle wiederholt sich ein im Arbeitsleben häufig festzustellendes Problem: die betriebliche Praxis entwickelt eigene Begriffe, die zudem unterschiedlich verwendet werden. Wenn wir wie an solche Begriffe Rechtsfolgen geknüpft werden, ist es erforderlich, erst einmal Begriffsklärung zu betreiben: Wir brauchen erst eine belastbare Übersetzung!

Betriebliche Probleme

Die vom KGH vorgenommene Unterscheidung ist rechtlich nachvollziehbar: Das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung, insbesondere der Festlegung der Arbeitszeit, soll sicherstellen, dass der Arbeitgeber sein Direktionsrecht nicht einseitig an den betrieblichen Interessen orientiert. Es geht darum, einen sozialen Ausgleich zu schaffen. Stellt der Arbeitgeber hingegen nur einen unverbindlichen Entwurf auf, liegt auch keine Maßnahme im Sinne von § 38 Abs. 1 MVG vor, bei der die Mitarbeitervertretung vor.

Das betriebliche Problem liegt nicht nur darin, dass die Arbeitnehmer:innen die Unterscheidung zwischen verbindlichem und unverbindlichem Dienstplan kaum erkennen können. Beachtlicher ist, dass alle Arbeitnehmer:innen so früh wie möglich wissen wollen, wann sie arbeiten müssen und vor allem, wann sie frei haben. Sie werden deshalb ihre privaten Dispositionen selbst an einem unverbindlichen ›Vor-Plan‹ ausrichten. In der Praxis löst ein solcher unverbindlicher Plan die gleichen tatsächlichen Wirkungen aus wie ein verbindlicher. Wir sprechen hier von der normativen Kraft des Faktischen. Aus dem unverbindlichen Vor- oder Soll-Plan wird der als verbindlich wahrgenommene Als-ob-Plan. Damit wird zugleich das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung unterlaufen. Denn weil sich die Arbeitnehmer:innen unbeschadet der fehlenden Verbindlichkeit an einem solchen Plan orientieren, wird die Mitarbeitervertretung im sich gegebenenfalls anschließenden Mitbestimmungsverfahren (bis hin zum Einigungsstellenverfahren) kaum eine Änderung bewirken können, es sei denn, sie wollte sich über die von den Arbeitnehmer:innen getroffenen Dispositionen hinwegsetzen. Vor dem gleichen Problem stehen Mitarbeitervertretungen, wenn sie kurz vor Beginn der Dienstplanperiode oder sogar erst nach deren Beginn in der Einigungsstelle den Dienstplan verhandeln. Denn für die meisten Arbeitnehmer:innen gilt aus nachvollziehbaren Gründen: lieber früh einen schlechten Dienstplan als zu spät einen guten. Deshalb ist eine Mitarbeitervertretung gut beraten, einerseits die vorzeitige Bekanntgabe eines (rechtlich) unverbindlichen Dienstplans zu verhindern und andererseits dafür Sorge zu tragen, dass die Dienstplanung hinreichend früh erfolgt.

Bernhard Baumann-Czichon, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bremen

Das kirchliche Arbeitsrecht abschaffen? – Was sonst?

Die Ergebnisse der 20. Kasseler Fachtagung liegen nun in broschiert Form vor. Dieser Sonderband enthält die Fachbeiträge und Ergebnisse der Arbeitsgruppen und hilft Mitarbeitervertretungen bei Handlungsfragen.



Bernhard Baumann-Czichon
Dr. Hermann Lührs, Peter Oehne
Dr. Helmut Nause, Nora Wöfl
Susanne Hilbig, Kerstin Günther
Wilhelm Mestwerdt, Peter Stein
Pit Kunkel, David Wenk
Berno Schuckart, Annette Klausung

Die evangelische und noch mehr die katholische Kirche verlieren laufend Mitglieder. Und doch arbeiten immer mehr Menschen in Einrichtungen von Diakonie und Caritas. Beide Kirchen nehmen für sich in Anspruch, das Arbeitsrecht für diese Beschäftigten nach eigenen Vorstellungen auszugestalten: besondere Loyalitätspflichten, ein eigenes Mitarbeitervertretungsrecht und vor allem der Ausschluss von Tarifverträgen durch den sog. Dritten Weg. Damit schränken sie nicht nur die Rechte ihrer eigenen Beschäftigten ein. Durch die Verhinderung eines allgemeinverbindlichen Pflgetarifvertrags schaden sie auch allen anderen Beschäftigten. Inzwischen gibt es Gegenwind: durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, durch öffentlichen Druck, von den Beschäftigten und durch den Koalitionsvertrag. Rot-Grün-Gelb hat nämlich vereinbart, mit den Kirchen über die Zukunft des kirchlichen Arbeitsrechts zu verhandeln.

Wichtige Fachmedien für jede MAV vom KellnerVerlag

Service für die MAV



1. Arbeitsrecht und Kirche – Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen. Erscheint 4 x im Jahr

Schnelldienst
Rechtsprechung für
Mitarbeitervertretungen

2. Schnelldienst – Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen.

Entscheidungs-Sammlung
+ Zum kirchlichen
Arbeitsrecht

3. EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht. Onlineportal mit allen wichtigen Entscheidungen für die MAV (siehe rechte Seite)



4. Die RechtsSammlung für Mitarbeitervertretungen – Wichtige Gesetze und Verordnungen aus dem staatlichen und kirchlichen Bereich für die MAV-Arbeit.

Entscheidungs- Sammlung

ZUM KIRCHLICHEN ARBEITSRECHT



Kostenlos
einen Monat testen!

- › alle wichtigen Entscheidungen für die Praxis der MAV
- › fast 1000 Entscheidungen evangelischer, katholischer und staatlicher Gerichte
- › jederzeit abrufbar
- › ständig aktualisiert
- › übersichtliche Stichwort- und Volltextsuche
- › nur 7,00 Euro monatlich (im Abo)

KOSTENLOSER TESTZUGANG:
Telefon 0421 · 77 8 66
info@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de

Behinderung der MAV-Arbeit und Verstoß gegen Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit

LEITSAZ

Verstößt ein Mitglied der Mitarbeitervertretung gegen die ihm als Mitglied obliegenden gesetzlichen Pflichten aus dem MVG-EKD, so kommt nach der gesetzlichen Regelung in § 17 MVG-EKD ausschließlich ein Antrag auf Ausschluss eines Mitglieds aus der Mitarbeitervertretung wegen groben Missbrauchs von Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten in Betracht; unterhalb dieser Schwelle sind Sanktionen nicht vorgesehen und stellen deshalb eine Behinderung der Mitarbeitervertretung dar.

Die subjektive und vergleichende Bewertung, welche Mitarbeitervertretung ihren Aufgaben ›gut‹ nachkommt und welche nicht, sowie der der Belegschaft vermittelte Eindruck, die Einhaltung von Regeln und Verfahren durch die Mitarbeitervertretung sei in der Corona-Krise formalistisch und abzustellen, ist eine unzulässige ›Stimmungsmache‹.

Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Beschluss vom 26. Juli 2021, II-0124/16-2021

Sachverhalt:

Die Beteiligten haben in der Beschwerdeinstanz noch über eine ›mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung‹ sowie über eine Hausmitteilung der Antragsgegnerin aus Mai 2020 gestritten. Die Antragsgegnerin ist Trägerin von Assistenzleistungen und stellt an 30 Standorten in mehreren Landkreisen 2.100 Plätze zur Verfügung.

Zwischen den Beteiligten bestehen seit geraumer Zeit Auseinandersetzungen, unter anderem über eine neu abzuschließende Dienstvereinbarung über die Lage der Arbeitszeiten. Der Geschäftsführer der Arbeitgeberin sprach am 30. April 2020 eine persönliche Einladung an A als damaligem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung aus. Gegenstand des Gespräches sollte unter anderem die Beauftragung der Prozessbevollmächtigten der Mitarbeitervertretung sein. Der Gesprächstermin kam nicht zustande. Die Mitarbeitervertretung bot ein Gespräch mit dem gesamten Gremium an, wechselseitige Korrespondenz blieb erfolglos. Darauf erteilte die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 22. Mai 2020 eine ›mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung‹ als milderes Mittel zu einem Antrag auf Ausschluss aus der Mitarbeitervertretung gem. § 17 MVG-EKD. Die Verweigerung des persönlichen Gespräches mit der

Geschäftsleitung der Arbeitgeberin sei ein Verstoß gegen die einem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung obliegenden Pflichten. In dem Schreiben wird das Verhalten als Vorstufe zu einem Verfahren nach § 17 MVG-EKD ausdrücklich gerügt und beanstandet. In einer Hausmitteilung aus Mai 2020 rügte die Antragsgegnerin das Verhalten der Mitarbeitervertretung und insbesondere ihres Vorsitzenden.

Die Mitarbeitervertretung ist der Ansicht, dass die ›mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung‹ die Mitarbeitervertretung in der Ausübung ihrer Aufgaben und Befugnisse behindert und gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 33 MVG-EKD verstößt, soweit dort ausgeführt wird:

›Nicht etwa, weil wir Paragraphen umgehen oder gar ›aushebeln wollten‹. Vielmehr lag dies an wichtigen, drängenden Entscheidungen, die aufgrund der Komplexität und Dynamik, die die Krise mit sich bringt, sehr schnell getroffen werden mussten und deren Aufschub schwer hätte schaden können. Doch das scheint den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung nicht zu interessieren. Statt mit uns nach gemeinsamen Lösungen zu suchen, beharrt er auf der Einhaltung aller Formalien, schöpft Fristen bis zum letzten Tag aus und meint, damit im Sinne des Mitarbeitervertretungsgesetzes und im Sinne der Kolleginnen und Kollegen zu handeln. Statt erfolgreiches Krisenmanagement zu betreiben und [sic], wie es für die Situation angemessen wäre, beharrt die Mitarbeitervertretung ausnahmslos auf die übliche Routine und standardisierte Vorgehensweise. Ganz so, als gäbe es keine Krise;›

und soweit ausgeführt wird:

›Egal, ob es um einen wichtigen Großauftrag eines Kunden, um das Thema ›Personalplanung für Quarantänezentren oder um die notwendigen Anpassungsmaßnahmen bezüglich BTHG geht – die Mitarbeitervertretung zieht im wahrsten Sinne des Wortes nicht mit;›

und weiter, soweit ausgeführt wird:

›der Vorsitzende verweigere sich einem persönlichen Gespräch mit der Geschäftsleitung;›

und schließlich, soweit die Arbeitgeberin den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung mit dem Vorsitzenden der MAV X dadurch in den direkten Vergleich stelle, indem sie ausführe, deren Vorsitzender setze sich vorbildlich für die Belange und Wünsche der Mitarbeiter:innen ein, er arbeite konstruktiv, ideenreich und sachlich an den jeweiligen Problemlagen mit und habe bis heute einen erheblichen Anteil an der Krisenbewältigung bei der X.

›Wie kann es sein, dass die beiden Vorsitzenden Mitarbeitervertreter bei gleicher Sachlage so

unterschiedlich handeln? Die MAV X pro-aktiv, konstruktiv und zukunftsorientiert. Die MAV A dagegen formalistisch und ablehnend.

Das Kirchengericht hat den Anträgen, soweit in der Beschwerdeinstanz anhängig, stattgegeben und weitergehende Anträge zurückgewiesen. Mit der frist- und formgerecht eingereichten und begründeten Beschwerde verfolgt die Arbeitgeberin das Ziel der vollumfänglichen Zurückweisung der Anträge der Mitarbeitervertretung.

Aus den Gründen:

Die frist- und formgerecht eingereichte und begründete Beschwerde der Antragsgegnerin ist nicht zur Entscheidung anzunehmen.

1. Nach § 63 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD ist die Beschwerde unter anderem dann anzunehmen, wenn ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen. Die Beschwerdebegründung der Antragsgegnerin verhält sich, ohne dies konkret zu benennen, ausschließlich über die Richtigkeit der angefochtenen Entscheidung. ›Ernstliche Zweifel‹ an der materiell-rechtlichen Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses sind aber nur dann anzunehmen, wenn die Entscheidung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit voraussichtlich anders zu treffen sein wird; die bloße Möglichkeit einer entgegengesetzten Entscheidung genügt nicht (ständige Rechtsprechung KGH.EKD 19.06.2018 -11-0124/6-2018; JMNS/Mestwerdt § 63 MVG-EKD Rn. 27).

2. Ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses des Kirchengerichts legt die Beschwerdeführerin nicht dar.

a) Dies gilt zunächst, soweit sich die Beschwerde gegen die Feststellung des Kirchengerichts wendet, die ›mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung‹ vom 20. Mai 2020 habe die Antragstellerin in der Ausübung ihrer Aufgaben und Befugnisse behindert. Dies ist vom Kirchengericht zutreffend entschieden worden. Eine ›mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung‹ im Rechtssinne gibt es nicht. Eine Abmahnung ist ein arbeitsvertragliches Gläubigerrecht, welches durch den Arbeitgeber ausgeübt werden kann. Weder ist eine vertragsrechtliche Sanktion bei betriebsverfassungsrechtlichen Verstößen eines Mitgliedes des Betriebsrates möglich (vgl. BAG, 09.09.2015 - 7 ABR 69/13; Hessisches LAG, 30.09.2019 - 16 TABV ,2/19, Rn. 47 ff.; a. A. LAG Stuttgart 03.07.2020 - 8 TABV 3/19 – mit ablehnender Anmerkung Vollmerath: juris. Praxisreport 2/21, Anmerkung 4; zum Ganzen vgl. Fitting BetrVG § 23 Rn. 17 a), noch können im kirchlichen Mitbestimmungsrecht Mitglieder der Mitarbeitervertretung mit der vertragsrechtlichen

Sanktion einer ›mitarbeitervertretungsrechtlichen Abmahnung‹ überzogen werden. Dies ergibt sich formal daraus, dass nicht vertragsrechtliche Pflichtverletzungen, sondern eine Verletzung von gesetzlichen Pflichten durch ein Mitglied der Mitarbeitervertretung im Streit steht. Weder die Dienststellenleitung noch die sonst nach

§ 17 MVG-EKD Antragsbefugten (ein Viertel der Wahlberechtigten oder die Mitarbeitervertretung) können einem Mitglied der Mitarbeitervertretung eine ›mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung‹ aussprechen. Verstößt ein Mitglied der Mitarbeitervertretung gegen die ihm als Mitglied obliegenden gesetzlichen Pflichten aus dem MVG-EKD, so kommt nach der gesetzlichen Regelung in § 17 MVG-EKD ausschließlich ein Antrag auf Ausschluss eines Mitglieds aus der Mitarbeitervertretung wegen groben Missbrauchs von Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten in Betracht; unterhalb dieser Schwelle sind Sanktionen nicht vorgesehen und stellen deshalb eine Behinderung der Mitarbeitervertretung dar. Soweit die Antragsgegnerin nicht das Verfahren nicht nach § 17 MVG-EKD beschreiten möchte, bleibt ihr die Möglichkeit, die Feststellung eines rechtswidrigen Verhaltens kirchengerichtlich feststellen zu lassen. Eine ›mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung‹ gibt es hingegen nicht, so dass der Beschluss des Kirchengerichts in Bezug auf den Tenor zu 1 nicht zu beanstanden ist.

b) Dies gilt auch für die weitergehenden Feststellungen des Kirchengerichts in Bezug auf die Hausmitteilung aus Mai 2020. Darin liegt, wie das Kirchengericht zu Recht erkannt hat, eine Behinderung der Mitarbeitervertretung in der Ausübung ihrer Aufgaben und damit ein Verstoß gegen § 19 Abs. 1 Satz 2 MVG-EKD sowie gegen den Grundsatz vertrauensvoller Zusammenarbeit (§ 32 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD). Die in der Hausmitteilung Mai 2020 enthaltene subjektive und vergleichende Bewertung, welche Mitarbeitervertretung ihren Aufgaben ›gut‹ nachkommt und welche nicht, der gleichermaßen in dieser Hausmitteilung vermittelte Eindruck, die Einhaltung von Regeln und Verfahren durch die Mitarbeitervertretung sei in der Corona-Krise formalistisch und abzustellen, ist, wie das Kirchengericht zutreffend erkannt hat, eine unzulässige ›Stimmungsmache‹. Sie diskreditiert die Mitarbeitervertretung gegenüber der Belegschaft und verlässt das Gebot der Sachlichkeit. Es ist nicht zu erwarten, dass es nach Annahme der Beschwerde zu einer abweichenden Entscheidung des KGH.EKD kommt. Die Beschwerde war deshalb nicht zur Entscheidung anzunehmen.

Praxishinweis

Die Mitarbeitervertretung hat die ihr vom Gesetzgeber übertragene Aufgabe, die beruflichen wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter:innen zu vertreten. Da die Mitarbeitervertretung die betriebliche Interessenvertretung ist, hat sie den Auftrag, diese Belange gegenüber der Dienststellenleitung zu vertreten. Diese Gegenüberstellung muss nicht zum Streit führen, birgt aber ein erhebliches Konfliktpotential. Denn auch wenn beide Seiten auf das Gesamtwohl der Einrichtung verpflichtet sind, haben beide unterschiedliche Aufgaben und möglicherweise auch unterschiedliche Auffassungen darüber, was dem Gesamtwohl dient. Das werden beide Seiten schlicht aushalten müssen. Vertrauensvolle Zusammenarbeit verlangt keine inhaltliche Übereinstimmung. Sie verlangt nur – aber immerhin – ein angemessenes Verhalten: keine Beleidigungen, keine Unwahrheiten ...

Und beide Seiten werden aushalten müssen, dass die jeweils andere Seite unter anderen Bedingungen arbeitet beziehungsweise arbeiten muss. Dazu gehört, dass die Mitarbeitervertretung von dem/der Vorsitzenden nur aufgrund von der Mitarbeitervertretung gefassten Beschlüsse Erklärungen abgeben darf. Und die Dienststellenleitung hat die sich darauf notwendigerweise ergebende ›Langsamkeit‹ nicht nur zu ertragen. Sie darf sie auch nicht kritisieren. Denn sie ist – aus guten Gründen – vom Gesetzgeber gewollt. Und wenn sie den Umstand, dass sich die Mitarbeitervertretung an die vom MVG aufgestellten Regeln hält, betriebsöffentlich kritisiert, dann behindert sie damit in unzulässiger Weise die Mitarbeitervertretung.

Wenn die Dienststellenleitung meint, Kritik an dem Verhalten der Mitarbeitervertretung üben zu müssen, dann mag sie das inhaltlich tun. Der Diskurs – also der inhaltliche Streit – führt nicht nur zu mehr Erkenntnis, sondern ist Grundbedingung für einen demokratischen Prozess. Aber die Dienststellenleitung hat nicht das Recht, über die Mitarbeitervertretung dadurch zu richten, dass sie diese abmahnt. Sie würde damit die sich aus dem Arbeitsvertrag gem. § 611 a BGB ergebende persönliche Abhängigkeit des Mitglieds der Mitarbeitervertretung als Arbeitnehmer:in missbrauchen.

*Bernhard Baumann-Czichon
Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht, Bremen*

Es geht uns alle an.

Es ist mehr als ein Alarmzeichen.

Wenn der AfD-Politiker Björn Höcke das Ende der Inklusion und damit die aktive Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung fordert, ist das kein Zufall und kein Ausrutscher.

In der AfD wird wiederholt gefordert, Menschen, die nicht in das Weltbild des völkischen Nationalismus passen, zu entrechten oder aus dem Land zu werfen.

Wer so denkt und spricht, stellt die Würde des Menschen als Individuum, die Universalität von Menschenrechten und damit die Grundlagen unserer demokratischen Gesellschaft in Frage. Abwertung und Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung sind in der AfD längst zum Programm geworden, genauso wie die Abwertung und Ausgrenzung von Menschen aufgrund ihrer Herkunft, ihres Glaubens oder ihrer selbstbestimmten geschlechtlichen Identität.

Wir lassen nicht zu, dass Ideologien der Ungleichwertigkeit von Menschen weiter Raum greifen, die an die dunkelsten Kapitel der deutschen Geschichte erinnern.

Wir rufen die Zivilgesellschaft auf, sich der Gefahr, die von einer solchen Agenda für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft ausgeht, gemeinsam und entschlossen entgegenzustellen.

Es geht uns alle an.

Wir alle sind gefordert.

Die Alarmzeichen sind nicht zu übersehen.



November bis Dezember 2023



Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
01.11.2023	e	Tagesseminar Gewalt und Agression am Arbeitsplatz	Hannover / dia e.V.
01.–03.11.2023	e	Wirtschaftliche Angelegenheiten	Bad Segeberg / AG MAV Schl.-Holstein
02.11.2023	e	Tagesseminar Schriftführer*in	Göttingen / dia e.V.
06.11.2023	e	Beteiligung der Mitarbeitervertretungen bei personellen Einzelmaßnahmen – Teil 2	Nürnberg / DGB Bayern
06.–08.11.2023	e	Verhandlungs- und Gesprächsführung	Zenn / DGB Bayern
06.–08.11.2023	e	Grundlagenwissen für die MAV	Hattingen / DGB Bildungswerk
06.–08.11.2023	ek	MAV Basiswissen und Grundlagen der MAVO	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
06.–09.11.2023	e	Öffentlichkeitsarbeit	Undeloh / AG MAV Schleswig-Holstein
06.–10.11.2023	e	Arbeitsrecht (AR 1) Von der Einstellung bis zur Kündigung	Willingen / DGB Bildungswerk
06.–10.11.2023	e	Mitarbeitervertretungsrecht – Aufbauseminar: Die Mitbestimmung in personellen & sozialen Angelegenheiten	Willingen / Arbeit und Leben Herford
06.–10.11.2023	e	MVG 1: Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte	Walsrode / dia e.V.
06.–10.11.2023	e	Die Macht der Wirkung II	Walsrode / dia e.V.
06.–10.11.2023	e	MVG 2: Rechte nutzen – Arbeitsbedingungen aktiv gestalten!	Walsrode / dia e.V.
06.–10.11.2023	e	Gesunde Arbeit	›Das Bunte Haus‹ / ver.di b+b
06.–10.11.2023	e	Einführung in das Mitarbeitervertretungsrecht	Dortmund / Arbeit und Leben Herford
07.11.2023	e	Führen und Leiten von Betriebsrats- und Personalratsgremien sowie Mitarbeitervertretungen	Nürnberg / DGB Bayern
07.11.2023	e	Abmahnung und verhaltensbedingte Kündigung	München / DGB Bayern
07.11.2023	e	Aktuell – AVR ›aktuelle Veränderungen / Rechtsprechung‹	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
07.–08.11.2023	e	Zu krank für die Arbeit – zu gesund für die Rente	Riedenburg / DGB Bayern
08.–10.11.2023	e	Wer macht das Protokoll? Die ordnungsgemäße Sitzungsniederschrift!	›Das Bunte Haus‹ / ver.di b+b
08.–10.11.2023	e	Arbeitsrecht in der Diakonie / ev.luth. Kirche Bayern	Bamberg / DGB Bayern
08.–10.11.2023	k	Gesundheitsmanagement	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
09.11.2023	e	Aktuelle Rechtsprechung zum Urlaubsrecht	Regensburg / DGB Bayern
13.–14.11.2023	e	21. Kasseler Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht	Kassel / dia e.V.
13.–14.11.2023	e	Weltliches Arbeitsrecht für die MAV	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
13.–15.11.2023	e	Leistungs- und Verhaltenskontrolle mit IT-Systemen	Titting / DGB Bayern
13.–15.11.2023	e	Rhetorik und Kommunikation für betriebliche Interessenvertreter:innen	Gaimersheim / DGB Bayern
14.11.2023	e	Aufhebungsverträge	München / DGB Bayern
14.–15.11.2023	e	Arbeitnehmerhaftung im Krankenhaus und in der Pflege – Was ist, wenn etwas passiert?	München / DGB Bayern
14.–16.11.2023	k	Zwischen Diplomatie u. Durchsetzung – Chancengleichheit	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
15.–16.11.2023	e	Familienfreundliche Arbeitswelt	München / DGB Bayern
15.–16.11.2023	k	Öffentlichkeitsarbeit der MAV: Aufbaukurs	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
15.–17.11.2023	e	Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst nach AVR-Bayern	München / DGB Bayern
16.11.2023	e	Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz	München / DGB Bayern
18.–20.11.2023	e	Grundlagenwissen für die MAV	Hattingen / DGB Bildungswerk
20.–21.11.2023	e	Datenschutz im Gremiumsbüro unter Berücksichtigung der DSGVO	Neumarkt / DGB Bayern
20.–21.11.2023	k	Rente und KZVK	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
20.–22.11.2023	e	MVG: Grundlagen der Mitarbeitervertretungsarbeit (MAV 1) Rechtsstellung und Aufgaben der Mitarbeitervertretung	Hattingen / DGB Bildungswerk
20.–23.11.2023	k	MAVO-Grundkurs	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
20.–24.11.2023	e	MVG 2: Rechte nutzen – Arbeitsbedingungen aktiv gestalten!	Aurich / dia e.V.
20.–24.11.2023	e	MVG 3: Mitbestimmung in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten	Aurich / dia e.V.



Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
20.–24.11.2023	e	Grundqualifizierung für Schwerbehindertenvertretungen (SBV 1) Einführung in die Aufgaben, Rechte und Pflichten!	›Das Bunte Haus‹ / ver.di b+b
22.–24.11.2023	e	Betriebliches Eingliederungsmanagement im Sozial- und Gesundheitswesen	Beilngries-Paulushofen / DGB Bayern
23.11.2023	e	Aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG)	Regensburg / DGB Bayern
27.–28.11.2023	e	Grundlagen des Datenschutzes für die MAV	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
27.–29.11.2023	e	Grundlagen der Reha-Finanzierung und zukünftige Herausforderungen	Brannenburg / DGB Bayern
27.–29.11.2023	k	Arbeitsunfähigkeit, Urlaub, Fortbildung	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
27.–29.11.2023	k	Schulung für MAVen in Krankenhäusern	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
27.–29.11.2023	e	Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 4) Workshop: Gute Arbeitszeit- und Dienstpläne unter Beteiligung der Belegschaft durchsetzen!	›Das Bunte Haus‹ / ver.di b+b
27.–01.12.2023	e	Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR)	Brannenburg / DGB Bayern
27.11.–01.12.2023	e	Rhetorik für Fortgeschrittene	Bovenden / dia e.V.
27.11.–01.12.2023	e	Konflikte in der MAV-Arbeit: Einen klaren Kopf behalten	Undeloh / dia e.V.
27.11.–01.12.2023	e	Agiles Unternehmen	Undeloh / dia e.V.
27.11.–01.12.2023	e	Arbeitszeit II	Bovenden / dia e.V.
27.11.–01.12.2023	e	MVG 1: Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte	Undeloh / dia e.V.
27.11.–01.12.2023	e	MVG 2: Rechte nutzen – Arbeitsbedingungen aktiv gestalten	Bovenden / dia e.V.
28.11.2023	e	Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten	Nürnberg / DGB Bayern
29.11.–01.12.2023	e	Die Gesamt-MAV	Bovenden / dia e.V.
29.11.–01.12.2023	ek	MAV Basiswissen und Grundlagen der MAVO	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
30.11.2023	e	Tagesseminar ›Umgang mit Gewalt und Konflikten am Arbeitsplatz‹	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
30.11.–01.12.2023	e	Die besondere Rolle der MAV-Vorsitzenden und der stellvertretenden MAV-Vorsitzenden	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
04.12.2023	k	Aktuelles aus dem Arbeitsrecht f. Mitarbeitervertretungen	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
04.–06.12.2023	k	Was macht uns bei der Arbeit krank?	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
04.–06.12.2023	e	Termindruck und Stress	Weichering / DGB Bayern
04.–08.12.2023	k	Arbeitsrechtsgrundkurs – AVR	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
04.–08.12.2023	e	MVG 2: Rechte nutzen – Arbeitsbedingungen aktiv gestalten!	Walsrode / dia e.V.
04.–08.12.2023	e	Arbeitszeit 1	Walsrode / dia e.V.
05.–06.12.2023	e	Home Office, Telearbeit, mobiles Arbeiten: Flexibel bis der Arzt kommt?	Neumarkt / DGB Bayern
06.–08.12.2023	e	Betriebliches Gesundheitsmanagement – gute Arbeitsbedingungen erreichen	Riedenburg / DGB Bayern
11.–15.12.2023	e	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	›Das Bunte Haus‹ / ver.di b+b
11.–15.12.2023	e	MVG: Grundlagen der Mitarbeitervertretungsarbeit (MAV 2) Mitbestimmung und Beteiligung der Mitarbeitervertretung	Hattingen / DGB Bildungswerk
12.–13.12.2023	k	Datenschutz und Mitarbeiterüberwachung	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
13.12.2023	e	Die Übernahme von Auszubildenden, Störungen und Beendigungen von Auszubildenden	Regensburg / DGB Bayern
18.–19.12.2023	k	Grundlagen der Dienstplangestaltung und -überwachung Eine Aufgabe für die MAV	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
18.–20.12.2023	e	Einstellung und Eingruppierung nach KAVO und AVR	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
18.–20.12.2023	k	Grundlagen des Sozialversicherungsrechts	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut

**Jetzt
auch als
Abo!**



Mit Corona-
Bestimmungen
und Online-
E-Book

Die einzige umfassende Sammlung von Gesetzen und Verordnungen zum Arbeitsrecht in der Kirche, die weltliches und kirchliches Arbeitsrecht vereint, ist in der Neuauflage (Stand: 01.01.2023) erschienen.

Jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung benötigt diese kompakte Zusammenstellung aller wichtigen arbeitsrechtlichen Gesetze – ein notwendiges Sachmittel in der täglichen MAV-Arbeit. Mit allen wichtigen Corona-Bestimmungen.

Die RechtsSammlung wird herausgegeben von den Fachanwälten für Arbeitsrecht Bernhard Baumann-Czichon (Bremen) und Sven Feuerhahn (Göttingen).

BAUMANN-CZICHON/FEUERHAHN (HRSG.)

Die RechtsSammlung

Für Mitarbeitervertretungen
in Diakonie, Kirche und Caritas

1.840 Seiten, 14 x 22 cm, ISBN 978-3-95651-206-3
36,90 Euro

*Die neueste Ausgabe immer bequem
im Abo beziehen!*

Direkt ordern beim KellnerVerlag

St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen

Fon 0421·77 8 66

info@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de