

agmav

Information

4/2012

dezember 2012

ARBEITSGEMEINSCHAFT DER MITARBEITERVERTRETUNGEN
DES DIAKONISCHEN WERKES IN HESSEN UND NASSAU
Ederstr 12 * 60486 Frankfurt * Tel.: 069 / 7947 - 248
e.mail: agmav.hn@gmx.de * * * www.agmavhn.de



Demonstration am 23.11.2012 vor der Synode der EKHN in Frankfurt

Fusion beschlossen – Arbeitsrecht verschlechtert

Die Synode der EKHN hat am 23.11.2012 der Fusion der beiden Diakonischen Werke Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck zugestimmt – und dabei nichts an der letzten Vorlage zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) und den geplanten Verschlechterungen im MVG geändert. Ein entsprechender Beschluss erfolgte wenige Tage darauf von der Synode Kurhessen-Waldeck.

Bereits einige Wochen vor Beginn der Synode hatten wir damit gerechnet, dass die Synode die Kritiken der MitarbeiterInnen nicht aufnehmen würde, aber nicht, dass es so krass kommt:

Die AGMAV HN hatte ein Rederecht vor der Synode beantragt, um die Bedenken der MitarbeiterInnen des DWHN gegen die vorliegenden Entwürfe vortragen zu können. In einer Abstimmung lehnte die Mehrheit der Synodalen ein Rederecht für einen Vertreter der AGMAV ab. Ohne weitere Diskussion wurde daraufhin das neue ARRG und MVG beschlossen. Es wurde geradezu durchgewinkt.

In der zeitlich angrenzenden Demonstration kam nach Bekanntwerden dieses Vorgehens breite Empörung auf. Natürlich drängen sich die Fragen auf:

Wie ernst nimmt die Synode ihre MitarbeiterInnen im Diakonischen Werk ?



Wie glaubhaft ist die Kritik an der abgehobenen Politik der Parteien und der Aufruf zu mehr zivilem Engagement ?

Vor der Synode demonstrierten ca. 250 MitarbeiterInnen des Diakonischen Werkes. In Anbetracht des vorherigen negativen Abstimmungsergebnisses der Synode war die Stimmung entsprechend aufgebracht.

Die Ergebnisse der Urabstimmung aus den einzelnen Einrichtungen wurden bekannt gegeben und unter großem Beifall das

Gesamtergebnis der Urabstimmung:

3410 MitarbeiterInnen für Tarifvertrag

49 MitarbeiterInnen für den Dritten Weg.

Beteiligt hatten sich 60 MAVen. Ein großer Erfolg – vielleicht nur „nachträglich“, aber die Auseinandersetzungen gehen nun auf anderen Gebieten weiter. Auf jeden Fall ist klar geworden, dass der Dritte Weg unter den MitarbeiterInnen des DWHN keine Basis hat.

Im einem Rundmail der AGMAV hatten wir bereits darauf hingewiesen, dass nach unserer Lesart der Entscheidung des BAG, der Entwurf zum ARRГ für das DW Hessen zurückgezogen werden müsste (s. auch weiter untenstehenden Artikel). Dem hat der Vorstand des DWHN in einem Schreiben widersprochen, das wir ebenfalls den MAVen weitergeleitet haben. Es bleibt spannend.

Im Folgenden dokumentieren wir die nichtgehaltene Rede vor der Synode, in der zu den aktuellen Fragen Stellung genommen wird.

Eine ungehaltene Rede

„Sehr geehrter Herr Präses, hohe Synode

Ich bedanke mich dafür, dass sie mir das Rederecht vor der Synode gewährt haben

Zum vorliegenden **MVG-Entwurf**.

Auf der Frühjahrssynode haben wir unsere Kritik an den geplanten Verschlechterungen der Arbeitnehmerrechte vorgetragen und mehrfach schriftlich dokumentiert. In der hier ausliegenden „Zusammenfassung der Bedenken der Beschäftigten zum MVG.DW-Entwurf“ haben wir unsere ursprüngliche Vorlage vom April dieses Jahres benutzt und die aufgenommen Veränderungen rot unterlegt. Man sieht hier rot auf schwarz, dass höchstens mal 20 % unserer Forderungen berücksichtigt wurden.

Nicht aufgenommen wurden unsere Kernforderungen zur Beibehaltung der umfangreicheren Informations- und Mitberatungsrechte und der uneingeschränkten Wählbarkeit in den Gesamtausschuss bzw. den Vorstand der AGMAV. Als Verschlechterungen sind z. B. weiter vorgesehen:

- Einschränkung der **Informationsrechte** der MAVen in Einrichtungen mit weniger als 150 beschäftigten,
- Einführung der **eingeschränkten Mitbestimmung** bei Personalangelegenheiten statt des vorher uneingeschränkten Mitbestimmungsrechts
- Streichung der **Mitberatungsmöglichkeiten** bei der internen Verteilung des Personals bei Budgetierung, bei der Festlegung von Verfahren der Wirtschaftlichkeits- und Organisationsuntersuchungen
- Beschränkung der **Fortbildungszeit** auf 4 Wochen in vier Jahren, wo nun zwar die Aufteilung des Anspruchs MAV-intern vorgenommen werden kann, aber zu Beginn einer Amtszeit – was praktisch sehr schwer möglich ist,
- MitarbeiterInnen in Eltern- und Pflegezeit, sowie Auszubildende (das betrifft z. B. ältere Mitarbeiterinnen in der Altenpflege, die sich entschließen, noch mal eine Ausbildung anzufangen) sind nicht mehr **wählbar**
- Und vor allen Dingen die Einschränkungen für die **Wählbarkeit in den Gesamtausschuss bzw. die AGMAV**. Durch die Vorgaben, dass nur ein Vertreter eines Dienststellenverbundes (z. B. des großen Konzerns Agaplesion) gewählt werden kann, durch die Einführung der ACK-Klausel und die Vorschrift, dass nur Mitglieder einer MAV gewählt werden können werden von dem bestehenden Vorstand der AGMAV und dem Nachrücker 3 von 8 Mitgliedern aus dem Vorstand herausgedrängt. Unsere MAVen halten dies für einen gezielten Versuch des Diakonischen Werkes unbequeme und engagierte Personen aus ihrer Vertretung auszuschließen.

Dies ist kein fairer Kompromiss, das Ergebnis ist für uns nicht akzeptabel

Wir bitten deshalb die Synode, den vorliegenden Entwurf zu einem MVG abzulehnen. Der Entwurf widerspricht der Magdeburger Kundgebung der EKD vom November letzten Jahres, die auffordert, die Rechte der Mitarbeitendenvertretungen zu stärken.

Zum ARRГ und zum Dritten Weg

Mit dem Urteil des BAG vom 20.11.2012 ist die Frage Tarifvertrag oder Dritter Weg nicht ausgestanden. Wie sie wissen, hat die AGMAV eine Urabstimmung unter den MAVen durchgeführt zu der Frage Dritter Weg oder Tarifvertrag. Trotz anfänglicher Drohungen, die Durchführung der Urabstimmung durch die MAVen verbieten zu lassen, haben sich 58 Einrichtungen daran beteiligt. Das Ergebnis ist überwältigend: 97% der Beschäftigten sprechen sich für Tarifvertrag aus.

Ein klares Votum gab es z. B. im größten Krankenhaus des DW Hessen, im Markus-Krankenhaus: 564 MitarbeiterInnen sprachen sich für Tarifvertrag aus, und nur 5 für den Dritten Weg.

Im Markus-Krankenhaus sind von den 1300 Beschäftigten nur noch 850 direkt beim Markus-Krankenhaus mit einem Arbeitsvertrag nach der KDAVO eingestellt. Die über 400 restlichen MitarbeiterInnen sind bei 7 Servicegesellschaften bzw. privaten GmbHen eingestellt. Hier kann man nicht mehr von einer Dienstgemeinschaft reden, auf die sich das BAG in seinem Urteil bezieht..

Also: die grundsätzliche Frage Tarifvertrag oder Dritter Weg wird uns insbesondere in der Unternehmensdiakonie noch weiter beschäftigen. Ich verweise in dem Zusammenhang auf den Artikel in der „Zeit“ vom 15.11.2012, „Zoff im Weinberg des Herrn“ bzw. im Krankenhaus Agaplesion Elisabethenstift Darmstadt.

Unter den Beschäftigten besteht natürlich der begründete Verdacht, dass die Diakonie den Dritten Weg als ein Mittel zur Lohnabsenkung benutzt. Seit Einführung der KDAVO im Jahr 2005 liegen die meisten Berufsgruppen im 20 Jahre-Durchschnitt um ca. 10% unter dem Niveau des Öffentlichen Dienstes und auch der Caritas. So blieb auch die geplante Gehaltserhöhung zum 1.10.2012 aus. Nach den Vorstellungen der Arbeitgeber sollen die Beschäftigten in Kirche und Diakonie weiter hinter der allgemeinen Lohnentwicklung im Öffentlichen Dienst zurückbleiben. Von den Beschäftigten in der Altenpflege wurde sogar noch Sonderopfer verlangt.

Nun konkret zum **Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG)** für das zukünftige Diakonische Werk Hessen

Die Vorlage entspricht nicht den Vorgaben des BAG vom 20.11.2012. Die Vorschriften zur Urwahl und der Besetzungsmodus, wonach die Gewerkschaft verdi in der ARK immer in der Minderheit wäre und überstimmt werden kann, widersprechen den "koalitionsmäßigen" Rechten einer Gewerkschaft, die das BAG in seinem Urteil ausdrücklich betont hat.

Zu den **koalitionsmäßigen Rechte der Gewerkschaft** gehören u. a.:

- freies Zugangsrecht in den Einrichtungen.
- Bildung von Tarifkommissionen und ungehinderte Arbeit ihrer Mitglieder.
- Bestimmung der Mitglieder der Verhandlungskommission ausschließlich durch die Gewerkschaft selbst (und keine Vorgabe, dass Gewerkschaftssekretäre einer Kirche angehören müssen).
- Möglichkeit der Rückkoppelung mit den Mitgliedern.
- Aushandeln eines Vertrages mit den Arbeitgebern (und keine Mehrheitsabstimmung zusammen mit anderen Organisationen oder Vertretern von MAVen).

Die Vorlage zum ARRG, die jetzt aktuell bei der Herbstsynode eingebracht wird, ist somit nicht "BAG-konform". Dieser Entwurf müsste zurückgezogen werden.

Ich danke für ihre Aufmerksamkeit.“

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 20.11.2012

Ist das neue Arbeitsrechtsregelungsgesetz für das DW Hessen „BAG-konform“ ?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nun Recht gesprochen. Das Urteil ist kompliziert. Auf unserer Homepage haben wir die Presseerklärung des BAG zu dem Urteil veröffentlicht sowie jeweils Stellungnahmen der verdi-Bundesverwaltung und von verdi Hessen. Den Brief des Vorstandes des DWHN an die AGMAVen haben wir den MAVen über unseren E-Mail-Verteiler zugesandt. Je nach Sichtweise wird das Urteil unterschiedlich interpretiert.

Erstmal ein Erfolg für verdi:

Die Revision der Evangelischen Kirche wurde zurückgewiesen, das bedeutet, die Streikaufrufe von ver.di waren rechtmäßig. Es gibt kein generelles Streikverbot mehr für den kirchlichen Bereich. Das ist eine entscheidende Änderung in der höchstgerichtlichen Rechtsprechung.

Aber der Dritte Weg ...

Das BAG hat der Kirche grundsätzlich das Recht zu gesprochen, ihr Arbeitsrecht über den **Dritten Weg** regeln zu können, aber mit **Bedingungen**.

- Die Beschlüsse einer Kommission müssen ausnahmslos für alle Mitarbeiter gelten. Sie müssen verbindlich für jeden Mitarbeiter gelten und es darf keine Ausnahmeregelungen in der Satzung der Diakonischen Werke geben.
- Die Gewerkschaften stehen auf jeden Fall das Recht zu, sich "koalitionsmäßig" zu betätigen, auch in den Kommissionen.

Was macht nun das Recht auf koalitionsmäßige Betätigung aus:

Zu den **koalitionsmäßigen Rechten der Gewerkschaft** gehören u. a.:

- freies Zugangsrecht der Gewerkschaft in den Einrichtungen
- Bildung von Tarifkommissionen und ungehinderte Arbeit ihrer Mitglieder
- Bestimmung der Mitglieder und der Zusammensetzung der Verhandlungskommission ausschließlich durch die Gewerkschaft selbst (und keine Vorgabe, dass Gewerkschaftssekretäre einer Kirche angehören müssen)
- Möglichkeit der Rückkoppelung mit den Mitgliedern
- Aushandeln eines Vertrages mit den Arbeitgebern (und keine Mehrheitsabstimmung zusammen mit anderen Organisationen oder Vertretern von MAVen).

(s. auch die „Ungehaltene Rede vor der Synode“).

In keinem einzigen diakonischen Werk erfüllen die bestehenden Regelungen für die Arbeitsrechtlichen Kommissionen diese Bedingungen. Werden diese Voraussetzungen nicht erfüllt, kann die Gewerkschaft zu Streiks aufrufen

In Hessen wird es nun richtig spannend:

Das vorgelegte Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) für das zukünftige Diakonische Werk Hessen erfüllt diese Vorgaben des BAG in keiner Weise. Die Vorschriften zur Urwahl und der Besetzungsmodus, wonach die Gewerkschaft verdi in der ARK immer in der Minderheit wäre und überstimmt werden kann, widersprechen den "koalitionsmäßigen" Rechten einer Gewerkschaft. Die einfache Aufforderung an verdi, in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen zurückzukehren, hat weniger etwas von einem aufrichtigen Verhandlungsangebot zu tun, sondern ignoriert wesentliche Teile des Urteils des BAG

Fazit:

Das ARRG DW Hessen, wie es jetzt von beiden Synoden beschlossen wurde, ist nicht "BAG-konform", es genügt nicht den vom BAG formulierten Ansprüchen. Das Diakonische Werk ist in einer Bringschuld. Es muss ein ARRG vorlegen und beschließen, was den Ansprüchen des BAG genügt.

Solange das geplante Diakonische Werk Hessen, ein solches "BAG-konformes" ARRG nicht beschließt, darf verdi zu Tarifverhandlungen auffordern und bei einem Scheitern auch zu Streiks aufrufen.





„Mitmachen oder Maulhalten“

Sofort nach der Urteilsverkündung des BAG am 20.12.2012 trat der Präsident des DW der EKD vor Presse und Fernsehen und erklärte, das BAG habe den Dritten Weg bestätigt und lud die Gewerkschaft verdi zum Mitmachen ein.

Bekanntermaßen ist das BAG-Urteil ein bisschen komplizierter. Es hat neben den grundsätzlichen Ausführungen zum Dritten Weg den Gewerkschaften in Kirche und Diakonie ausdrücklich das Recht auf koalitionsmäßige Betätigung zugesprochen. Welches Verständnis von Gewerkschaften in der Kirche noch vorherrscht, zeigt in „brutal möglichster“ Offenheit der Leitartikel in der Sonntagszeitung der EKHN vom 2.12.2012:

„Nach dem Erfurter Urteil hat sie (die Gewerkschaft verdi, die Red.) nur noch die Wahl zwischen Mitmachen oder Maulhalten.“

Gerade die Erfahrung, die die Vertreter von verdi in der ARK in Hessen Nassau machten, unterstreichen die Ausführungen des BAG, wie wichtig die uneingeschränkte Wahrnehmung von Koalitionsrechten in Kirche und Diakonie ist. Ihre Kritik an dem System der ARK haben die Arbeitnehmer so auf den Punkt gebracht: das ist kollektive Bettelei. Und jetzt noch Maulhalten.

Protokoll der außerordentlichen Mitgliederversammlung der AGMAV am 16.10.2012 in Bad Vilbel

1. Begrüßung

Erhard Schleitzer begrüßt die anwesenden Delegierten der MAVen und als Gäste die Vorstandsmitglieder der AGMAV KW, Markus Karger und Thomas Steger sowie den Ver.di Landesbezirk Sekretär Fabian Rehm.

2. Festlegung der Tagesordnung

Der Tagesordnungspunkt 6 zur Fusion wird vorgezogen. Die vorgelegte Tagesordnung wird unter Punkt 7. um den Aspekt „Tarifvergleich“ erweitert.

3. Verabschiedung des Protokolls der Mitgliederversammlung vom 14.3.2012 (abgedruckt im AGMAV-Info 1/12)

Es liegen keine Wortmeldungen vor. Das Protokoll wird in der vorliegenden Form verabschiedet.

6. Aktuelles zur Fusion der beiden Diakonischen Werke in Hessen und insbesondere zu den geplanten Änderungen im Arbeitsrecht

Vor dem Hintergrund der Fusion der beiden Diakonischen Werke in Kurhessen Waldeck (KW) und Hessen Nassau (HN) dominiert die AGMAV Arbeit die Auseinandersetzung mit den damit verbundenen Änderungen im Arbeitsrecht. Erhard Schleitzer berichtet zu den aktuellen Sachständen hinsichtlich der künftigen Beteiligungsrechte der MAVen (MAVO bzw. MVG) und zum kommenden Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG).

Am 26.4. wurde im Rahmen der Frühjahrssynode der EKHN den Synodalen die Liste der 4000 Unterschriften gegen den Abbau von Mitarbeitervertretungsrechten öffentlichkeitswirksam übergeben. Noch während der Synode wurden verschiedene Anträge eingebracht. Die Regelungen für das MVG für die neue „Diakonie Hessen“ seien so anzupassen bzw. zu öffnen, dass die Rechte der Mitarbeitervertretungen gestärkt werden.

Im August wurden Vorstandsvertreter der AGMAV KW und HN im koordinierenden Ausschuss der Synode (unter Einbeziehung von Kirchenvertretern aus KW) angehört und gebeten, ihre 20 vorgelegten Forderungen zum MVG auf die wesentlichen zu reduzieren. Ende August trafen sich beide AGMAV zu ihrer ersten Klausurtagung und erstellten eine „Streichliste“ MAVO vs. MVG. Dabei reduzierten sie ihre bisherigen Forderungen auf 5 in ihrem Verständnis nicht mehr verhandelbare MVG Punkte,

die sie - mit einem entsprechenden ausdrücklichen Hinweis - Mitte September an den Synodalausschuss übersandten. Während dieser Klausur gelang es auch, hinsichtlich des ARRГ einen gemeinsamen Entwurf hierzu zu erarbeiten, der unter der Zielprämisse „Tarifvertrag“ für eine Übergangsphase zwei AGMAV Vorstände bzw. Gesamtausschüsse (GA) unter Einschluss der „alten“ Wahlbedingungen, vorsieht. In punkto Abschluss eines Tarifvertrag erwarten die beiden AGMAVen hierzu eine verbindliche Zusage der Arbeitgeber, dies in einem Zeitraum von ca. zwei Jahren ernsthaft anzustreben. Weiterhin unterstreichen die AGMAVen den Synodalen gegenüber ihre Haltung zur Ablehnung der „Urwahl“, welche den diakonischen Arbeitgebern als Instrument zur willfährigen Entsendung von Arbeitnehmervertretern für die ARK dienen soll. Abschließend zu diesem Punkt, erläutert Erhard Schleitzer die übrigen „no go“ Positionen zur Wählbarkeit und ACK- Klausel.

Aufgrund einiger Vorinformationen zur aktuellen Entwurfsvorlage des Synodalausschusses zum MVG und ARRГ befürchtet der Vorstand der AGMAV HN eine nur in sehr geringe Berücksichtigung der AGMAV-Positionen.

Antrag der MAV Med. Zentrum Eichhof, Lauterbach:

Die Mitgliederversammlung der AGMAV HN möge beschließen, den ursprünglich 20 Punkte umfassenden Forderungskatalog vom April 2012 zu den Mitarbeitervertretungsrechten weiter aufrecht zu erhalten.

Der Antrag wurde einstimmig bei einer Enthaltung angenommen.



Bild: Aktive Mittagspause am 5.10.2012 am Krankenhaus Elisabethenstift Darmstadt

Im Anschluss daran entwickelt sich unter den Anwesenden eine lebhafte Diskussion, um die Einschätzung und Möglichkeiten, auf die Synodalstrukturen in HN noch im Sinne einer Verstärkung der Mitarbeitervertretungsrechte einwirken zu können. Als wichtigste Form der noch möglichen Einflussnahme wird hierbei auf die direkte Kontaktaufnahme mit den jeweiligen Dekanaten und auf die nötige persönliche Ansprache der dortigen Synodalen verwiesen.

Zum Stand der „**Urabstimmung Tarifvertrag oder 3. Weg**“ berichten die Kollegen und Kolleginnen aus den Einrichtungen. Die MAV im Elisabethenstift Darmstadt (Agaplesion) schildert den Verlauf eines Schlichtungsverfahrens zur Zulässigkeit dieser Umfrage, welches die Arbeitgeber verloren haben. Bevor es zu diesem Verfahren kam, gab es in vielen MAVen aufgrund des Verhaltens ihrer Leitungen eine große Verunsicherung, hinsichtlich der Rechtmäßigkeit einer solchen Mitarbeiterbefragung. Erst nachdem der Vorstand des DWHN erklärt hatte, dass die Urabstimmung nicht weiter behindert werden würde, konnten die Befragungen in vielen Einrichtungen störungsfrei durchgeführt werden.

In einigen Einrichtungen werden die Befragungen erst kurz vor Beginn der Herbstsynode abgeschlossen sein, deshalb bittet Erhard Schleitzer um zügige Rückmeldung bezüglich der Ergebnisse an den Vorstand der AGMAV. Bereits jetzt ist schon ein sehr deutlicher Trend in Richtung Tarifvertrag erkennbar.

7. Vergütungen im DW Hessen Nassau bzw. „Tarifrunde“ in Hessen Nassau mit Tarifvergleich

Fabian Rehm berichtet von den Bestrebungen der diakonischen Arbeitgeber, die zum 30.09. ausgelaufene Vergütungsordnung von Hessen Nassau nach ihren Vorstellungen neu zu gestalten.

Die Arbeitgeber streben seit dem Sommer einen drei-geteilten Abschluss an. Sie wollen unterschiedliche Erhöhungen in Kirche und Diakonie bezahlen und für die Altenhilfe generell weniger. Unklar ist, bis wann es zu einem Abschluss kommt.

Ausgehend von der Beschreibung der zunehmenden Tendenz bei AWO, Caritas und DRK den TV ÖD als „Leitwährung“ einzusetzen, erläutert Fabian Rehm, die zum aktuellen Tarifvergleich TV ÖD – KDAVO nötigen Parameter. Dabei wird deutlich, dass die KDAVO ausschließlich in den höher qualifizierten Arbeitsgebieten und dort nur in den ersten Beschäftigungsjahren leicht über dem Niveau des TV ÖD liegt. Unabhängig davon liegen die Beschäftigten der Diakonie in HN grundsätzlich rund 10 % unter der Entlohnung im öffentlichen Dienst. Ver.di befürchtet für die Beschäftigten in einem dann fusionierten Werk, bei einer späteren Überleitung in einen neuen „AVR Hessen“ eine weitere Lohnabsenkung.

Weiterhin ist Fabian Rehm davon überzeugt, dass es bereits kurzfristig zur Aufnahme von echten Tarifgesprächen mit Teilen der diakonischen Arbeitgeber im Bereich der Kranken- und Altenpflege kommen wird. Auch einen Streik schließt er nicht mehr aus.

4. Tätigkeitsbericht der AG MAV

Die Arbeitsrechtliche Kommission Hessen und Nassau bleibt auch nach der Fusion erhalten, ist dann aber nur noch für die Kirche der EKHN zuständig. Bereits jetzt erhebt der Verband Kirchlicher Mitarbeiter keinen Vertretungsanspruch für die Diakonie, weil er dort nicht genügend Mitglieder hat.

Ein kleiner Erfolg beim Entwurf zum MVG ist die Verhinderung der Einführung der ACK-Klausel für die normale MAV-Wahl, durch Inbezugnahme der Regelung der EKHN.

Öffentlichkeitsarbeit: Das agmav-linfo erscheint seit 20 Jahren viermal im Jahr. Die Homepage der AG MAV wurde stark verbessert und erhält alle aktuellen Geschehnisse, zum Beispiel einen Hinweis auf die aktive Mittagspause im Elisabethenstift Darmstadt, bei der sich Beschäftigte für Tarifverträge eingesetzt haben. Auch aktuelle rechtliche Entwicklungen sind dort nachzulesen, dass eine Nullrunde nur für die Altenhilfe und ein dreigeteilter Lohnabschluss mit den Grundsätzen der Dienstgemeinschaft nicht zu vereinbaren ist.

Die Teilnahme an aufbauende Fortbildungen hat leider etwas nachgelassen (Ausnahme ist Rothenburg).

Änderungen in der Mitgliedschaft bei der AG MAV:

Durch Agaplesion haben wir auch Mitglieder in Berlin (ca. 800 Beschäftigte), Heidelberg (ca. 1.000 Beschäftigte mit Servicegesellschaften). In den Berliner Einrichtungen gibt es wegen Wahlanfechtungen seit fast 2 Jahren keine MAV.

Die Krankenhäuser des HDV in Lindenfels und Traben-Trarbach wurden an katholische Träger verkauft.

Die Frankfurter Diakonie-Kliniken von Agaplesion haben 7 verschiedene private GmbHs mit ca. 450 Beschäftigten, dabei gibt es nur zum Teil Betriebsräte. Die Wahlen wurden durch verschiedene Aufspaltungen erschwert. Direkt bei der Diakonie sind nur noch 850 Beschäftigte. Agaplesion nutzt das kirchliche Arbeitsrecht für die Absenkung von Löhnen. Leider ist die Rechtsgrundlage für die Bildung einer Gesamt-Mitarbeitervertretung unklar. In Hamburg hat ein Krankenhaus durch Streik Tarifvertrag erzwungen.

Die Insellösung KDAVO und MAVO wird bald der Vergangenheit angehören. Für die Arbeitnehmer steht der Tarifvertrag auf der Tagesordnung. Die Forderung nach Tarifvertrag wird immer mehr Gewicht bekommen, der dritte Weg hat keine Zukunft.

Nachtrag zu 6. Änderungen der Schlichtungsordnung:

Bericht über einen der AG MAV und den Schlichtern vorgestellten Entwurf der beiden Rechtsstellen der Diakonischen Werke, der noch überarbeitet werden soll. Die Schlichtungsstelle wird demnach nur noch für die 1. Instanz zuständig sein. Der Kirchengerichtshof in Hannover verhandelt in der 2. Instanz. Die Verhandlungen dort sind öffentlich. Individualverfahren wird es nur noch in der 1. Instanz geben, danach müssen Beschäftigte zum Arbeitsgericht.

Kritisch beim Entwurf ist die geplante Ansiedlung der Schlichtungsstelle direkt beim Diakonischen Werk, bisher war eine unabhängige Rechtsanwaltskanzlei damit beauftragt. Eine Rechtsberatung für die MAV ist nur noch vorgesehen, wenn der Arbeitgeber auch einen Rechtsanwalt beauftragt. Dabei wird übersehen, dass große Arbeitgeber eigene rechtskundige Personen beschäftigen.

8. Aktuelle Informationen

a) **Neue Regelung zur Überstundenvergütung:** Bereits ab der 41. Stunde muss der Zuschlag ausgezahlt werden.

Wo dies nicht umgesetzt wird, sollten die Ansprüche individuell geltend gemacht werden, wobei bei Ablehnung oder Nicht-Tätigkeit innerhalb von 6 Monaten das Arbeitsgericht eingeschaltet werden muss.

In manchen Bereichen (Kinder- und Jugendhilfe, Wohnungslosenhilfe) gibt es für die MitarbeiterInnen mehr Freiräume, so dass dort kaum Handlungsbedarf besteht.

b) **Rechtssprechung zum Urlaub für Beschäftigte unter 30**

Das Urteil trifft für unseren Bereich auf jeden Fall zu, beim TV öD war die Grenze das 40. Lebensjahr.

Auch hier gilt, dass nach Ablehnung innerhalb von 6 Monaten Klage eingereicht werden muss.

Inge Waddy-Faust berichtet, dass der Verein Jugendfürsorge in Gießen für alle Beschäftigte 30 Tage Urlaub gewährt.

Nicht genommener Urlaub wegen Erkrankung verfällt jetzt nach neuestem Urteil nach 15 Monaten.

c) **Aktuelle Schlichtungssprüche**

E 7 für examinierte Fachkräfte ist angemessen, wenn im Nachtdienst alleine und eigenverantwortlich gearbeitet wird. Der Schlichtungsspruch kann bei der AG MAV angefordert werden.

9. Verschiedenes:

Hinweis auf freie Fortbildungsplätze und auf die Veranstaltung am 14.11.12 zum kirchlichen Arbeitsrecht. Anmeldungen sind erforderlich.

MAV-Mitglieder können dafür Freistellung erhalten, weil die Inhalte für die MAV-Arbeit erforderlich sind.

Für das Protokoll

Edith Heller,
Hans-W. Appel

13.11.2012

Informationsrecht beim betrieblichen Eingliederungsmanagement

Der Betriebsrat kann verlangen, dass ihm der Arbeitgeber die Arbeitnehmer benennt, welche nach § 84 Abs. 2 SGB IX die Voraussetzungen für die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements erfüllen. Das gilt selbst dann, wenn die Arbeitnehmer die Weitergabe ihrer Daten nicht zugestimmt haben.

BAG, Beschluss vom 7.2.2012 – ABR 46/10

Falsche Angabe der Wahlzeiten macht Betriebsratswahl anfechtbar

Gibt der Wahlvorstand den Wahlberechtigten nicht verbindlich die Zeit an, zu der die Stimmabgabe bei der Betriebsratswahl möglich ist, wird die Durchführung der Betriebsratswahl unzulässig beeinträchtigt und die Wahl anfechtbar.

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 21.6.2011, Aktenzeichen 2 Ta BV 41/10

Anhörung einer Verdachtskündigung darf nicht im thematisch „luftleeren Raum“ stattfinden

In einer Einladung zu einem Personalgespräch, das ein Arbeitgeber als Anhörung zu einer Verdachtskündigung durchführen will, muss angekündigt werden, dass eine Anhörung zur Vorbereitung einer beabsichtigten Kündigung erfolgen soll. Zudem muss der Themenkreis der Anhörung benannt werden, am dem Arbeitnehmer die Gelegenheit zu geben, sich auf das Gespräch vorzubereiten und ggf. einen eigenen Rechtsbeistand zu dem Gespräch hinzuzuziehen.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 30.3.2012 – 10 Sa 2272/11

Ordnungsgeld bei Verstößen gegen Pausenzeiten

Ordnet der Arbeitgeber während der mit dem Betriebsrat vereinbarten Pausenzeiten Arbeit an oder nimmt Arbeitsleistungen duldend entgegen, kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, den Arbeitgeber unter Androhung eines Ordnungsgeldes von bis zu 10.000 EUR zur Unterlassung zu.

BAG, Beschluss vom 7.2.2012, 1 ABR 77/10

Ordnungsgeld wegen Missachtung von Mitbestimmungsrechten bei der Dienstplangestaltung

Hat der Betriebsrat den Arbeitgeber durch eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verpflichtet, bestimmte Verstöße gegen Mitbestimmungsrechte zu unterlassen, kann er für den Wiederholungsfall nach § 23 Abs. 3 BetrVG die Festsetzung eines Ordnungsgeldes (hier: insgesamt 15.000,- €) gegen den Arbeitgeber beantragen. Bei der Festlegung der Höhe des sind der Grad des Verschuldens des Arbeitgebers, seine wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und die Frage, ob ein wiederholter Verstoß gegen den Titel vorliegt, zu beachten. Das Ordnungsgeld muss geeignet sein, den Arbeitgeber zu betriebsverfassungsgemäßigem Verhalten anzuhalten.

In der Vergangenheit leisteten Mitarbeiter in einer Klinik Überstunden, ohne dass der Betriebsrat zugestimmt hatte. Ferner wurde eine zusätzliche Schicht eingeführt, ohne dass der Betriebsrat zuvor beteiligt worden war und dem Dienstplan zugestimmt hatte. Auf Antrag des Betriebsrats untersagte das Arbeitsgericht der Arbeitgeberin unter Androhung eines Ordnungsgeldes, ohne Zustimmung des Betriebsrates Überstunden anzuordnen. Auf weiteren Antrag wurde dann später, weil 50 Verstöße gegen die Untersagung durch die Arbeitgeberin vorlagen, auf Antrag des Betriebsrates insgesamt 15.000,- € (50 x 300,- €) Ordnungsgeld gegen die Arbeitgeberin verhängt. Hiergegen wehrte sie sich vor dem LAG, weil sie meinte, das Ordnungsgeld sei zu hoch. Sie hatte damit keinen Erfolg. Bei der Festlegung der Höhe des Ordnungsgeldes ist der Grad des Verschuldens, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und ein möglicher wirtschaftlicher Erfolg der Arbeitgeberin, zu beachten. Auch Wiederholungsfälle von Verstößen sind erschwerend zu berücksichtigen. In jedem Fall muss das Ordnungsgeld seiner Höhe nach geeignet sein, den Arbeitgeber zu betriebsverfassungsgemäßigem Verhalten anzuhalten und dies war nach Ansicht des LAG im vorliegenden Fall anzunehmen

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 3.1.2012, Aktenzeichen 6 Ta 187/11

Entlohnung geringfügig Beschäftigter, Gleichheitsgebot des § 4 Abs. 1 TzBfG

Eine ungleiche Entlohnung von geringfügig Beschäftigten ist sachlich gemäß § 4 Abs. 1 S.2 TzBfG gegenüber Vollzeitkräften nicht gerechtfertigt, wenn die gleiche Leistung lediglich nur in einem geringeren Umfang erbracht wird. dem Vergleich der Entlohnung ist auf die Bruttovergütung abzustellen, da die Wertigkeit der Arbeitsleistung und damit das Austauschverhältnis im Arbeitsrecht durch die Bruttovergütung bestimmt wird.

Die Religionsgemeinschaften können sich nicht darauf berufen, im Rahmen ihres Selbstbestimmungsrechts Teile des staatlichen Arbeitsrechts Teile des staatlichen Arbeitsrechts wie z. B. das Gleichheitsentgeltgebot des § 4 Abs. 1 S.2 TzBfG nicht anwenden zu wollen. Eine entsprechende vertragliche Abrede ist insofern nichtig.

Arbeitsgericht Bielefeld, Urteil vom 20.10.2010, Az.. 6 CA 1506/10

Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs erst nach Abmahnung

Auch im Falle des »Arbeitszeitbetrugs« bedarf es grundsätzlich zunächst einer Abmahnung, bevor eine Kündigung gerechtfertigt ist. Wird ein Mitarbeiter vor einer Verdachtskündigung vom Arbeitgeber angehört, muss die Einladung den Gegenstand des Gesprächs angeben und dem Mitarbeiter ermöglichen, eine Vertrauensperson, z. B. ein Betriebsratsmitglied, hinzuzuziehen.

Die für eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauensgrundlage erscheint im konkreten Fall nach Ausspruch einer Abmahnung noch wiederherstellbar. Dafür spricht, dass die Klägerin zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung bereits mehr als 19 Jahre in einem bis dahin beanstandungsfreien Arbeitsverhältnis mit der Beklagten stand. Daran ändert auch die in der Betriebsrichtlinie für den Fall eines Arbeitszeitbetrugs angedrohte Möglichkeit einer Kündigung nichts. Grundsätzlich gibt es eine vorweggenommene Abmahnung nicht. Erklärungen des Arbeitgebers besitzen jedenfalls nicht dieselbe Warn- und Rügewirkung wie eine echte Abmahnung. Im vorliegenden Fall war die Betriebsrichtlinie schon seit fünf Jahren in Kraft, so dass nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden kann, dass die Drohung der Beklagten zu diesem Zeitpunkt noch präsent war. Daher war eine Tat Kündigung sowohl in außerordentlicher als auch in ordentlicher Form nicht gerechtfertigt.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 30.3.2012, Aktenzeichen 10 Sa 2272/11

Überwachung des betrieblichen Eingliederungsmanagements durch den Betriebsrat

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat mitteilen, welche Arbeitnehmer für ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in Betracht kommen, damit der Betriebsrat seine Überwachungsaufgabe erfüllen kann. Im vorliegenden Betrieb gab es eine Betriebsvereinbarung, die einen entsprechenden Auskunftsanspruch des Betriebsrats enthielt. Das BAG hat die Betriebsvereinbarung aber gar nicht als entscheidend angesehen. Schon aus den gesetzlichen Bestimmungen des § 84 SGB XI ergibt sich demnach der Auskunftsanspruch des Betriebsrates.

.Auf die Zustimmung der betroffenen Mitarbeiter kommt es zutreffender Weise nicht an. Der Eingriff in datenschutzrechtlich relevante Informationen ist begrenzt. Die Interessenvertretung erhält lediglich eine Mitteilung über die Namen der Mitarbeiter und die Anzahl der Fehlzeiten. Weitergehende Informationen zu den Erkrankungen der Kollegen erhält der Betriebsrat nicht. Auch europäische Vorschriften stehen dem Auskunftsbegehren nicht entgegen.

BAG, Beschluss vom 7.02.2012, Aktenzeichen 1 ABR 46/10

Fortbildungen 2013

Durch die Fusion der beiden diakonischen Werke ändert sich grundlegend das Arbeitsrecht. Statt der MAVO gilt nun das MVG.DW Hessen. Auch ein neues Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) ist verabschiedet worden. Das MVG.DW Hessen gilt ab dem 1.1.2013, das ARRG soll am 1.5.2013 in Kraft treten. Bisher liegen der AGMAV nur die Beschlussvorlagen für die Synoden vor. Die endgültig von der Synode beschlossenen Gesetze sind noch nicht veröffentlicht.

Zu den wichtigsten Änderungen im neuen MVG führt die AGMAV am 30.1.2013 und am 14.2.2013 jeweils eine eintägige Fortbildung durch. Als Referent steht uns der Fachanwalt für Arbeitsrecht, Sven Feuerhahn, zur Verfügung, der auch juristischer Berater der AGMAV Kurhessen-Waldeck ist. Zu diesen Fortbildungen bitten wir um verbindliche schriftliche Anmeldung unter Angabe der Rechnungsadresse, da der Teilnehmerbeitrag von 100 € diesmal nicht in bar erhoben wird, sondern vorher in Rechnung gestellt wird.

Im Frühjahr finden die Neuwahlen zur MAV statt. Sobald hier die neuen gesetzlichen Grundlagen vorliegen, leiten wir sie an die MAVen weiter. Wir planen mindestens 3 Schulungen für Wahlvorstände. Die erste Schulung findet am 16.1.2013 im Diakonischen Werk in Frankfurt und die zweite Schulung am 29.1.2013 im Markus-Krankenhaus in Frankfurt statt. Die Termine und die Einladungen zur Schulung der Wahlvorstände gehen den MAVen noch gesondert zu.

Für die neu gewählten MAVen planen wir mindestens 3 Einführungskurse (von denen zwei parallel laufen) im Mai nächsten Jahres. Für die Anmeldung und den eventuellen Rücktritt von den Fortbildungen gelten dieselben Bedingungen, wie sie im Fortbildungsprogramm 2012 formuliert sind (nachzulesen auf der Homepage der AGMAV).

Weitere Ergänzungen zu dem Fortbildungsprogramm werden wir den MAVen im nächsten Jahr mitteilen. Erschwert wird die Fortbildungsplanung für 2013 auch durch die Neuwahl des Vorstandes der AGMAV bzw. des Gesamtausschusses im nächsten Jahr. Außerdem planen wir im nächsten Jahr gemeinsame Fortbildungen zusammen mit der AGMAV/GA Kurhessen-Waldeck, wofür noch weitere Absprachen nötig sind.

Trotz des (noch) eingeschränkten Fortbildungsprogramms wünschen wir den interessierten MAV'lern eine gute Fortbildung.

Das Neue MVG des DW Hessen

Ab 1.1.2013 gilt das neue MVG des DW Hessen. Gegenüber der MAVO des DW Hessen und Nassau gibt es einige gravierende Veränderungen. Die MitarbeitervertreterInnen müssen sich zu den Änderungen umgehend schulen.

Programm:

- Überblick über die Änderungen im MVG des DW Hessen gegenüber der MAVO
- Schwerpunkte und die wichtigsten Änderungen:
 - Einführung der eingeschränkten Mitbestimmung
 - Einführung eines Wirtschaftsausschusses
 - Änderungen bei den Mitberatungsrechten
 - Die neuen Fortbildungsregelungen für MAV'ler
 - Änderungen in der Wählbarkeit für die MAV.

Zielgruppe:

Die Fortbildung richtet sich an die MitarbeitervertreterInnen, die bereits einen Einführungskurs besucht haben.

Die Fortbildung bieten wir zu zwei Terminen an:

30.1.2013

Kosten: 100 €

Referent: Sven Feuerhahn

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Spenerhaus

Frankfurt

Dominikanergasse 5

14.2.2013

Kosten: 100 €

Referent: Sven Feuerhahn

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Spenerhaus

Frankfurt

Dominikanergasse 5

EINFÜHRUNG

für neue MitarbeitervertreterInnen

Das Dreitagesseminar für neue MAV'ler ist eine konzentrierte Einführung in die Rechte und Aufgaben der MAV. Diese Einführungsveranstaltung ist in der Regel Voraussetzung zur Teilnahme an weiteren Fortbildungen. Wir empfehlen jedem neu gewählten MAV'ler diese Fortbildung zu besuchen, um seine Aufgaben in der MAV angemessen erfüllen zu können. Ein Basiswissen ist unbedingte Voraussetzung für eine verantwortungsbewusste MAV-Arbeit.

Programm:

Die Arbeitsmittel der MAV:

- Die Arbeitsgrundlagen der MAV
- Arbeitsrechtsliteratur
- Was steht wo und was finde ich wo?

Die Geschäftsführung der MAV:

- Sachbedarf der MAV
- Arbeitsteilung in der MAV und Rolle des Vorsitzenden
- Freistellung (vom Dienst) für die MAV-Arbeit

Das besondere Arbeitsrecht der Kirche

- Die verfassungsrechtliche Sonderstellung der Kirchen
- Arbeitsrechtssetzung in Kirche und Diakonie

Die Beteiligungsrechte der MAV nach dem MVG des DW Hessen

- Die Mitberatungs- und Mitbestimmungsrechte
- Die Informationsrechte der MAV
- Die Grundsätze der Zusammenarbeit von MAV und Leitung
- Die Schlichtung (Beantragung, Verfahren, Ablauf)

Die KDAVO

- Überblick und aktuelle Fragen.

Die Fortbildung bieten wir zu zwei Terminen an:

15.-17.5. 2013

22.-24.5. 2013

Kosten: 450 €

Teamer: Vorstand der AGMAV

**Arnoldshain/
Schmitten im TS.
Martin-Niemöller-Haus**

An die
AGMAV
Ederstr. 12

60486 Frankfurt

e.Mail: agmav.hn@gmx.de

ANMELDUNG

Hiermit melde ich für die MAV (Einrichtung und vollständige
Rechnungsadresse)

.....

.....

.....

am.....

in.....

verbindlich an.

Ich anerkenne hiermit die Bedingungen zur Teilnahme an den Fortbildungen, wie sie in dem Fortbildungsprogramm der AGMAV ausgeführt sind; insbesondere die Zahlung von **Ausfallgebühren** im Falle meines Rücktrittes von mehrtägigen Fortbildungen.

Name der Teilnehmerin /des Teilnehmers:

.....

Telefon: Datum:.....