

gamav

Information

3/2014 **HN** November 2014

GESAMTAUSSCHUSS DER MITARBEITERVERTRETUNGEN
DER DIAKONIE IN HESSEN UND NASSAU

Ederstr. 12

60486 Frankfurt

e.mail: kontakt@gamavhn.de
und_agmavhn@gmx.de

Tel.: 06979476248

061313750515

www.gamavhn.de

Inhalt:

ab Seite

Vorbemerkung	2
Tätigkeitsbericht des Gesamtausschusses	2
Protokoll der Mitgliederversammlung vom 8.9.2014	7
Aufruf der MAVen an den Verband kirchlicher Mitarbeiter	9
Notlagenregelung in Hessen und Nassau:	11
- Kurzbericht vom Informationstag und Stellungnahme des Gesamtausschusses	
Erster gemeinsamer Arbeitsrechtstag beider Gesamtausschüsse	17
Einige Urteile im Arbeitsrecht	21
Informationen zum neuen Fortbildungsprogramm	23
Einladung zum Treffen der Vorsitzenden und stellvertr. Vorsitzenden der MAVen in Hessen und Nassau	24

Vorbemerkung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

uns bewegt in den letzten Monaten sehr die Frage, wie es weitergeht im Arbeitsrecht der Diakonie Hessen und ob es uns gelingt, einen ähnlichen Weg wie in Niedersachsen zu erreichen. Damit haben wir uns auch beim ersten gemeinsamen Arbeitsrechtstag beider Gesamtausschüsse auseinandergesetzt, dies könnt ihr in dem Bericht dazu nachlesen.

Bei der letzten Mitgliederversammlung haben wir einen Aufruf an den Verband kirchlicher Mitarbeiter (VKM) verabschiedet. Was dabei bisher in Zusammenhang mit Mitarbeit des VKM in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) geschehen ist, teilen wir euch auf den nächsten Seiten mit.

Es gibt weitere spannende Themen und wir hoffen, dass die dritte und letzte Ausgabe der „gamav Information“ in diesem Jahr wieder euer Interesse findet.

Aus nicht sehr erfreulichen Gründen haben wir uns mit der neuen Notlagenregelung in Hessen und Nassau beschäftigt und einen Informationstag für betroffene MAVen organisiert. Heraus kam dabei eine ausführliche Stellungnahme sowie Mittel zur besseren Unterstützung für die MAVen. Auch hierzu gehen wir in diesem Heft näher ein.

Wir werden ab Januar 2015 nur noch unsere neue Mail-Adresse kontakt@gamavhn.de verwenden und bitten Euch alle, möglichst schon jetzt die neue Sammemail-Adresse des Gesamtausschusses zu verwenden.

Weitere grundlegende und aktuelle Informationen auch nach wie vor unter: www.gamavhn.de.

Viel Spaß beim Lesen

Wünscht euch

Edith Heller, Vorsitzende des Gesamtausschusses Hessen und Nassau

Tätigkeitsbericht des GAMAV Hessen und Nassau für 2014

Das Jahr 2014 ist das erste Amtsjahr des neuen Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen in Bereich der Diakonie Hessen und Nassau (GAMAV HN), im September 2013 wurde das neue Gremium gewählt.

Auseinandersetzung für unsere Anerkennung

Der neue Gesamtausschuss musste ein Kirchengerichtsverfahren anstrengen, damit unsere gewählten Mitglieder, die keiner christlichen Kirche angehören, als wirksam gewählte Mitglieder des Gesamtausschusses mit allen Rechten auf Freistellung und

Beratungstätigkeit für die MAVen anerkannt wurden. Der Vorstand der Diakonie Hessen vertrat die Auffassung, die Wahl sei nichtig. Das Kirchengeschicht hat jedoch in vollem Umfang dem Antrag des Gesamtausschusses entsprochen und erst vor kurzem, im Juli 2014 erfuhren wir, dass seitens des DW Hessen keine Rechtsmittel eingelegt werden. Endlich haben wir die Gewissheit, in der gewählten Form auch weiter zusammenarbeiten zu können.

Wichtige Arbeitsmittel erhielten wir ebenfalls erst vor kurzem. Wir werden zum 01.01.2015 unser Mail-System und die Mail-Adresse ändern.

Es wird noch eine Bürokräft gesucht, die uns bei der Verwaltung unterstützen soll.

Veränderungen in der Arbeitsrechtsetzung

Durch gemeinsamen Protest und Widerstand der Mitarbeitervertretungen in ganz Hessen wurde bisher die Neubesetzung einer arbeitsrechtlichen Kommission für die Diakonie Hessen verhindert. Wir haben hierbei mit dem Gesamtausschuss Kurhessen Waldeck sehr eng zusammengearbeitet und konnten uns in vielen Punkten einigen und unterstützen. Die Forderung, auch in Hessen in der Diakonie zu Tarifverträgen zu kommen, ist nicht mehr zu überhören. Wir sind sehr gespannt auf die weitere Entwicklung.

Zersplitterung im Arbeitsrecht

Mittelfristig wird ein einheitliches Arbeitsrecht in der Diakonie Hessen angestrebt. Bisher gelten die jeweiligen Arbeitsvertragsrichtlinien, in Hessen und Nassau hat der Begriff „Arbeitsvertragsrichtlinien.HN“ den der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung (KDAVO) ersetzt. Die KDAVO löste von Beginn an große Auseinandersetzungen zwischen Mitarbeitervertretungen und Leitungen aus, auch die Mitarbeiterschaft wollte keine Ablösung von den Tarifregelungen des öffentlichen Dienstes. Mittlerweile wurde durch die letzten Beschlüsse in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau ein Drei-Klassen-System bei den Arbeitsbedingungen und der Bezahlung eingeleitet; 1. Klasse: Evangelische Kirche, 2. Klasse: diakonische Einrichtungen und 3. Klasse: Altenhilfe. Die letzten Beschlüsse haben den Ärger der Beschäftigten und der MAVen noch vergrößert. Das Wissen, dass in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche Hessen und Nassau kein Arbeitnehmervertreter mehr aus dem Bereich der Diakonie sitzt, stellt die Frage nach der Berechtigung der Verschlechterungen.

Zur Verbesserung der materiellen Arbeitsbedingungen ist eine unabhängige erfahrene Verhandlungsführung sehr wichtig. Das kann aus unserer Sicht nur mit Hilfe der zuständigen Gewerkschaft im Rahmen „echter“ Tarifverhandlungen gelingen.

Notlagenregelung

Auch die Veränderung der neuen Notlagenregelung, die am 1. April 2014 beschlossen wurde und noch bis zum 31.12.2014 gilt, hat die strukturelle Benachteiligung der MAV nicht aufgehoben und ist in vielen Punkten widersprüchlich und angreifbar. Wir werden uns in der nächsten Zeit intensiver damit beschäftigen und betroffene MAVen gezielt unterstützen. Bereits jetzt ist klar, dass eine

wirtschaftliche und juristische Beratung für die betroffenen MAVen unerlässlich ist. Der vorgesehene Umfang in der Notlagenregelung ist dafür nicht ausreichend.

**Als erstes Angebot ist eine Tages-Schulung für MAVen vorgesehen
am Freitag, 24.10.2014
Spenerhaus am Dominikanerkloster
in Frankfurt am Main**

Beratungsarbeit und Fortbildungen des GAMAV

Durch den Wechsel im Vorsitz und die Integration von drei neuen Mitgliedern im Gesamtausschuss haben wir die Beratung und Unterstützung der MAVen auf neue Schultern verteilt und auch ohne ständige Präsenz im Frankfurter Büro eine kontinuierliche Erreichbarkeit organisiert.

Hilfreich ist hierbei auch die zusätzliche Durchführung der Vorsitzendentreffen zweimal im Jahr. So besteht die Möglichkeit der besseren Vernetzung der MAVen untereinander und ein guter Kontakt zum Gesamtausschuss ist gegeben.

Im Bereich des Fortbildungsangebots bieten wir weiterhin die Einführungsseminare für neugewählte MitarbeitervertreterInnen selbst an und haben in diesem Jahr drei 3-tägige Seminare, die sehr gut besucht wurden. Es gibt noch ein mehrtägiges Angebot für erfahrene MAV-MitgliederInnen im November, das neue Anregungen enthält. Hierfür sind noch Plätze frei, ihr könnt euch noch anmelden. („Tipps für MAVen“ vom 3.-5.11.14 in Arnoldshain).

Für spezielle wichtige Themen gibt es eintägige Veranstaltungen, ebenso organisieren wir den Fachaustausch für die MAVen der verschiedenen Bereiche (Jugend- und Behindertenhilfe, Altenhilfe, Krankenhäuser) in Tagestreffen.

Zur Vertiefung der Kenntnisse des Mitarbeitervertretungsgesetzes und spezieller mehrtägiger Fortbildungen empfehlen wir euch das Fortbildungs-Programm der Diakonischen ArbeitnehmerInnen Initiative e.V., dia e.V. (www.mav-seminare.de).

Agaplesion-Konzern

„Der evangelische Gesundheitskonzern Agaplesion hat seine Bilanzsumme im vergangenen Jahr erstmals auf mehr als eine Milliarde Euro gesteigert. Das geht aus dem Geschäftsbericht hervor, den die gemeinnützige Aktiengesellschaft mit Sitz in Frankfurt am Main am 18. August vorlegte. Damit sei Agaplesion zum fünftgrößten Gesundheitskonzern Deutschlands aufgestiegen.

Dem Bericht zufolge ist das Wachstum im Wesentlichen durch die Übernahme der niedersächsischen proDIAKO-Einrichtungen im Jahr 2013 bedingt. Dadurch seien fünf Krankenhäuser, zwei stationäre und zwei ambulante Pflegeeinrichtungen, zahlreiche medizinische Versorgungszentren, die Ausbildung an vier Gesundheits- und Krankenpflegesschulen und rund 4500 Mitarbeiter sowie ein Jahresumsatz von etwa 300 Millionen Euro hinzugekommen.“ (zitiert aus einem Artikel in epd sozial vom 22.08.2014)

Und wie sieht es mit dem Wachstum der Arbeitnehmerrechte und einer konzernweiten Arbeitnehmervertretung aus? Da stagniert es leider weiter, man könnte auch sagen, es wird blockiert. Die Arbeitnehmerseite hat im Frühjahr/Frühsummer 2014 eine mit Hilfe eines Fachanwalts für kirchliches

Arbeitsrecht erarbeitete Vorlage für eine zweijährige „KonzernInteressenVertretung“ vorgestellt und verhandelt; Ziel soll es sein, auf Grundlage dieser Erprobungsphase einen „Tarifvertrag Mitbestimmung“ zwischen ver.di und dem Konzernvorstand abzuschließen. Die Widerstände gegen Tarifverträge sind leider nicht zu überhören oder zu überlesen – der Vorstandsvorsitzende Dr. Markus Horneber, seit Mai 2014 Mitglied im Vorstand des Verbandes diakonischer Dienstgeber Deutschlands (VdDD), beschwört weiterhin öffentlich die „Vorzüge“ des Dritten Weges.

Das verwundert umso mehr, als ja in Niedersachsen das dortige Arbeitsrechtsregelungsgesetz im März 2014 per Synodenbeschluss vorsieht, dass künftig für alle Mitglieder der Diakonie Niedersachsen das Arbeitsrecht über Tarifverträge zu regeln ist – und unstrittig sind die proDIAKO-Einrichtungen Mitglieder in diesem Diakonischen Werk. Es bleibt spannend für die 20.000 Beschäftigten im Agaplesion-Konzern und ihre Interessenvertretungen

Zusammenarbeit mit anderen Gremien in Hessen

Die Zusammenarbeit der beiden GAMAVen in Hessen wird immer enger. Wir treffen uns viermal im Jahr zu regulären Sitzungen und zu einer längeren Klausurtagung. Dabei geht es um das Abstimmen gemeinsamer Anliegen und die Planung gemeinsamer Aktivitäten. So werden wir erstmals am

01. Oktober 2014 einen gemeinsamen Arbeitsrechtsfachtag zu den Änderungen im Mitarbeitervertretungsgesetz veranstalten mit dem Referenten Sven Feuerhahn, Fachanwalt aus Göttingen.

Ort: Hephata Hess. Diakoniezentrum, Elisabeth-Seitz-Straße, 34613 Schwalmstadt im dortigen Kirchsaal

Die Vorsitzenden und ersten Stellvertreter bilden gemeinsam den geschäftsführenden Vorstand der Gesamtausschüsse Hessen, das sind zur Zeit Beate Eishauer und Thomas Steeger aus Kurhessen Waldeck sowie Edith Heller und Hans Appel aus Hessen und Nassau.

Wir haben gemäß unseren Aufgaben mit fachlicher Unterstützung zu Gesetzesvorhaben Stellung genommen, bisher zur Änderung der Ersatz-Entsendeordnung in eine ARK Hessen und zur geplanten Übernahme des Arbeitsrechtsregelungs-Grundsätze-gesetz in den Synoden der beiden hessischen Landeskirchen. Beide Vorsitzende der GAMAVen, Beate Eishauer und Edith Heller, sind in dieser Funktion auch Mitglied im Aufsichtsrat der Diakonie Hessen.

Mit dem juristischen Vorstand der Diakonie Hessen, Herrn Dr. Clausen, und Herrn Jung als Ansprechpartner für Personal, IT und Budget-Fragen, treffen wir uns vierteljährlich zum Austausch und zur Klärung anstehender Themen.

Unser stellvertretender Vorsitzender, Hans Appel, wurde in die Sprechergruppe der bundesweiten Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen und Gesamtausschüsse in Deutschland gewählt. Deshalb sind wir sehr gut über die

Entwicklung im Bereich der Evangelischen Kirche Deutschlands informiert und mit den ganzen Mitarbeitervertretungen vernetzt.

Öffentlichkeitsarbeit

Für die Pflege des Internetauftritts des GAMAV nehmen wir inzwischen fachkundige Hilfe in Anspruch, weil es viel Zeit und Wissen erfordert, die Informationen immer auf dem neusten Stand zu haben. Wichtige Informationen für die Arbeit der MAVen sollen bereitgehalten werden. Auf dem Button „Arbeitsunterlagen für MAVen“ haben wir wichtige Informationen und Arbeitsunterlagen zusammengestellt. Unter „Arbeitsrecht in Hessen und Nassau“ bemühen wir uns, jeweils die aktuellsten Dateien zur Verfügung zu stellen.

Für zeitliche Probleme bei der Umstellung und Überarbeitung bitten wir euch um Verständnis sowie um Rückmeldung an uns bei Fehlern, die euch auffallen.

Verfahren vor dem Kirchengericht

Für die Streitigkeiten zwischen MAVen und Leitung wurde nach den Vorgaben des MVG.DH (XI. Abschnitt, Kirchengerichtlicher Rechtsschutz, §§ 56 ff) ein Kirchengericht gebildet. Dieses Kirchengericht hat seinen Sitz in Kassel, es gibt in Frankfurt eine zweite Kammer für die Verfahren aus Hessen und Nassau. Die zweite Instanz ist der Kirchengerichtshof in Hannover.

Mittlerweile gab es schon einige Verfahren, in denen die MAV ihre Position bestätigt bekam. Unstrittig ist auch, dass unerfahrene MAVen einen Anwalt hinzuziehen können.

Die einzelnen MitarbeiterInnen können nach wie vor die Schlichtungsstelle der Diakonie Hessen anrufen.

Ausblick

Nun gibt es den neuen Gesamtausschuss bald ein Jahr. Nach unserer Wahrnehmung wirken die Bindungen, die Zusammenarbeit und die Netzwerke, die sich gebildet haben, weiter und bilden die Basis für die weitere Arbeit des Gesamtausschusses. Auch neu gewählte engagierte MitarbeitervertreterInnen kamen dazu.

In den Einrichtungen sind gesteigerte Aktivitäten feststellbar und der Zusammenhalt zwischen den MAVen hat sich durch die zahlreichen Auseinandersetzungen gestärkt und intensiviert. Wir sind sehr gespannt auf die weitere Entwicklung im Arbeitsrecht und hoffen, dass wir in der aktiven MAV- Arbeit stärker werden. Ebenso wünschen wir uns eine wachsende Präsenz von Gewerkschaftsmitgliedern und –aktivitäten in der Diakonie.

Edith Heller

Für den Gesamtausschuss Hessen und Nassau

Der Tätigkeitsbericht wurde bei der letzten Mitgliederversammlung gegeben. Im Anschluss ist das Protokoll der Versammlung abgedruckt.

Gesamtausschuss Hessen Nassau

Mitgliederversammlung am 8. September 2014

im Agaplesion Markus Krankenhaus Frankfurt

Protokoll: Michel Hondrich, UMAV EVIM

Ergebnisprotokoll

THEMA	INHALT / ERGEBNIS	Aufgabe <i>Wer ?</i> <i>Bis wann ?</i>
Eingang Begrüßung Tagesordnung	<ul style="list-style-type: none">• Begrüßung der Gäste Markus Karger, Thomas Steeger vom Gesamtausschuss aus Kurhessen Waldeck und Saskia Jensch von Verdi• Vorstellung der Mitglieder Gesamtausschuss• Die Tagesordnung (Anlage) wird nicht ergänzt.• Das Protokoll des letzten Treffens vom 25.3.14 wird genehmigt.	
Tätigkeits- bericht 2014	<ul style="list-style-type: none">• Edith Heller erläutert stichpunktartig kurz den Bericht.• Die Fortbildungsangebote des Gesamtausschusses und der DIA werden noch mal vorgestellt.• Es gibt keine Rückfragen zum Tätigkeitsbericht.	
Aktuelle Situation Arbeitsrecht Diakonie Hessen	<ul style="list-style-type: none">• Edith Heller berichtet von der Fachtagung der Dienstgeber Hessen zur Frage: „Wie weiter im Arbeitsrecht Hessen?“ zu der mehrere Referenten, u. a. Verdi eingeladen waren. Die Dienstgeber wollen bis September ihre Positionen festlegen. Im Dezember wird vermutlich eine entsprechende Vorlage des Vorstandes der Diakonie Hessen im Aufsichtsrat vorgestellt.• Ver.di- Sekretärin Saskia Jensch berichtet von Entwicklung und aktuellem Stand der Umsetzung eines Tarifvertrages Diakonie in Niedersachsen. <p>Saskia Jensch beschreibt die Situation der Dienstgeberseite in der Diakonie Hessen als gespalten zwischen Befürwortern des Dritten Weges einerseits und einem Tarifvertrag aufgeschlossenen Arbeitgebern andererseits.</p>	

Aktuelle Situation Arbeitsrecht Diakonie Hessen	<p>Aus Ver.di- Sicht, wäre die Umsetzung eines verbindlichen Tarifvertrags Soziales (für die Einrichtungen der stationären Altenpflege Hessen) u. U. ein erster Schritt. Hierzu müssten Caritas, Diakonie und alle anderen Träger der Wohlfahrtspflege (AWO, ASB, DRK) sich auf einen Manteltarifvertrag verständigen. Sollten hiervon mindestens 51% der Branche erfasst werden, könnten auch die privaten Träger verpflichtet werden, dessen # Mindeststandards einzuhalten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nicole Hartmann stellt die Postkartenaktion „Pflegequalität fällt nicht vom Himmel“ vor. 	
Notlagen-Regelungen Im Bereich DWHN	<ul style="list-style-type: none"> • Alfred Grimm berichtet von den Vorgesprächen des Gesamtausschusses mit RA Sven Feuerhahn und einem kooperierenden Steuerberater zu den zahlreichen (mindest. 20) Notlagenregelungen in Hessen Nassau. Eine Stellungnahme wird erarbeitet. • Es gibt große Unzufriedenheit mit den aktuellen Umsetzungen der Notlagenregelung. • Thomas Steeger vom Gesamtausschuss KW stellt kurz die Unterschiede zur Notlagenregelung in Kurhessen-Waldeck vor, die nur über eine Dienstvereinbarung zum Tragen kommt und jeweils vom Gesamtausschuss KW und externen Beratern der MAVen begleitet wird. • Alfred Grimm weist auf die MAV Fortbildung des Gesamtausschusses zur Notlagenregelung mit Sven Feuerhahn (Rechtsanwalt) und Kay Reuter (Steuerberater) am 24.10. im Spenerhaus Frankfurt hin. 	
Offener Aufruf an den VKM Hessen Nassau	<ul style="list-style-type: none"> • Die Resolution der Unternehmens- MAV EVIM, welche den VKM auffordert, seine Arbeit für das Arbeitsrecht der Diakonie einzustellen, wurde in einigen Punkten verändert und ergänzt. • Die Abstimmung der Resolution ergab: 52 Stimmen dafür bei 3 Enthaltungen. • Die Resolution wird kommende Woche dem VKM übermittelt; die MAVen Hessen Nassau erhalten die endgültige Textversion per Email zur freien Verfügung. 	

Zusammenarbeit mit Kurhessen Waldeck	<ul style="list-style-type: none"> • Beide GAMAVen erklären, dass sich die Zusammenarbeit in den knapp 2 Jahren deutlich verbessert hat und in vielen Abstimmungen und regelmäßigen Treffen gefestigt wird. Die Arbeitsrechtstagung am 1.10.2014 ist eine erste gemeinsame Veranstaltung für alle MAVen in Hessen. 	
Berichte aus den Einrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> • EVIM Behindertenhilfe reduziert die Vielzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse. Mission Leben schließt Ambulanten Dienst Langen und Seniorenheim in Darmstadt; Mitarbeiter und Bewohner des letzteren wechseln in Einrichtung der AWO in Darmstadt. Die Haustechnik bei Mission Leben wird ausgelagert an Fremdfirma. • Ein Großteil der Diakoniestationen Hessen - Nassau wird von der Kirche zu einer neu zu gründenden GmbH der GfdE in die Diakonie übergehen. Über diese Planungen wurde die Gesamt- MAV der EKHN informiert. Die übergehenden Diakoniestationen gehören später zum Bereich der Diakonie Hessen und bilden dann MAVen. 	

Es folgt der verabschiedete Aufruf an den VKM:

An die Vertreter des VKM
in der ARK Hessen Nassau
Paulusplatz 1
64285 Darmstadt

Offener Aufruf

Die Mitgliederversammlung des Gesamtausschusses der MAVen in Hessen und Nassau (GAMAV HN) vom 8.September 2014 fordert den Verband Kirchlicher Mitarbeiter (VKM) auf, umgehend die Verhandlung diakonischen Arbeitsrechts in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) Hessen Nassau einzustellen.

Begründung

- Seit 2013 sind die Diakonischen Werke Hessen und Nassau und Kurhessen Waldeck fusioniert.
- Die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter/ -innen der Diakonie in den beiden Landeskirchen sollten fortan unabhängig von denen der Angestellten bei der

Kirche in je eigenen Arbeitsrechtlichen Kommissionen verhandelt und festgelegt werden.

- Sie, als Vertreter des VKM, hatten damals eindeutig erklärt, ab diesem Zeitpunkt nur noch für die Rechte und Angelegenheiten der kirchlichen Mitarbeiter zuständig zu sein. Nur im Bereich der ev. Kirche kann Ihr Verband auch die hierzu erforderliche Anzahl an Mitgliedern vorweisen.
- Die Mitarbeitervertretungen der Diakonie Hessen lehnen in ihrer überwiegenden Mehrheit den Dritten Weg und damit auch eine neue Arbeitsrechtliche Kommission ab. Mit starken Protestaktionen, zuletzt am 31. März 2014 in Friedberg, wurde verhindert, dass eine solche zustande kommt.
- Wir, die MAVen der Diakonie Hessens befinden uns, ähnlich wie in Niedersachsen, aktuell in einer intensiven Auseinandersetzung mit unseren Dienstgebern. Ziel ist es, unsere Arbeitsbedingungen in Zukunft nicht mehr über den kirchlichen Dritten Weg, sondern in Form eines Tarifvertrages, ausgehandelt mit Gewerkschaften, zu regeln.
- Die Tatsache, dass der VKM ohne unser Mandat und ohne erneute Rücksprache auch wieder die Sitze der Diakonie in der ARK Hessen Nassau einnimmt, fällt uns in dieser Situation in den Rücken. Dies insbesondere deshalb, weil Beschlüsse mitgetragen werden, welche die Arbeitsbedingungen unserer Kolleginnen eindeutig verschlechtern. Jüngste Beispiele: die Beschlüsse zur Änderungen der Notlagenregelungen und zum dreigeteilten Entgeltabschluss.
Dies liegt nicht im Bereich unserer Interessen.

Wir bitten Sie deshalb, sich künftig auf die Vertretung der kirchlichen Mitarbeiter/-innen zu beschränken und hoffen auf Ihr Verständnis.

In Erwartung Ihrer Stellungnahme
im September 2014

für den Gesamtausschuss der MAVen in Hessen und Nassau
Edith Heller, Vorsitzende

Was ist danach passiert?

Der Aufruf wurde per Mail an uns bekannte Mitglieder des Verbandes, die in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitarbeiten, am 11.09.14 übermittelt, auch an den neuen Vorsitzenden für die Arbeitnehmerseite in der ARK, Herrn Michael Schweitzer. Da es noch keine Rückmeldung an uns gab, haben wir den Aufruf Mitte Oktober postalisch an den neuen Vorsitzenden in der ARK und an den Vorsitzenden des Verbandes des VKM, Herrn Walter Roscher, geschickt.

Darin äußern wir die Bitte nach solidarischer Unterstützung und stellen von unserer Seite heraus, dass es uns nicht um einen persönlichen Angriff an die einzelnen Mitglieder geht. Nach unserer Information ist am 5.11.14 der Verbandstag des VKM, ebenso findet in der ersten November-Woche eine Sitzung der Arbeitnehmerseite für die ARK statt. Wir erwarten nach wie vor entsprechende Antworten mit großem Interesse und hoffen, dass wir bis zum Vorsitzendentreffen in Bad Homburg eine Stellungnahme des VKM vorliegen haben.

Notlagenregelung in Hessen und Nassau

Am 24.10.14 fand ein Informationstag für von Notlagenregelung betroffene oder gefährdete MAV- Vertreter statt, dazu hatten wir den Rechtsanwalt Sven Feuerhahn und einen Wirtschaftsprüfer als Referenten, die in Kurhessen Waldeck bei allen Notlagenregelungen in der Diakonie beratend tätig sind.

Die Veranstaltung war mit 26 Kolleginnen und Kollegen aus 16 verschiedenen Einrichtungen gut besucht. In erster Linie waren es KollegInnen aus Altenheimen, die leider wegen der schlechten Rahmenbedingungen und des knallharten Verdrängungswettbewerbs besonders betroffen sind.

Der Gesamtausschuss möchte die betroffenen MAVen unterstützen und hat eine ausführliche Kritik an der bestehenden Notlagenregelung erarbeitet. Zusätzlich haben wir Handlungshilfen entwickelt und möchten euch auch gerne vor Ort unterstützen, wenn dies gewünscht ist. Wer die Informationen noch nicht erhalten hat, kann sich an uns wenden.

Wer werden auch eine Zusammenstellung der bestehenden und beantragen Notlagenregelungen vornehmen.

Im folgenden sind die Hauptkritikpunkte ausführt.

Hauptkritikpunkte an der Notlagenregelung

Diese Kritik bezieht sich auf die neue „Arbeitsrechtsregelung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage“ in der Evangelischen Kirche und Diakonie Hessen und Nassau vom 20. März 2014, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossen wurde und vom 1. April bis zum 31.12.2014 in Kraft ist.

1. Was ist eine Notlage?

§ 2 der Arbeitsrechtsregelung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage definiert unter dem Begriff „Regelungszweck“ in Absatz 2 die **Voraussetzungen für die Annahme einer wirtschaftlichen Notlage:**

Danach ist „eine wirtschaftliche Notlage dann anzunehmen, wenn die Einrichtung nicht oder in naher Zukunft nicht in der Lage ist, aus den laufenden erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen und ein Wirtschaftsprüfer oder das Rechnungsprüfungsamt der EKHN in einem Testat diese feststellt.“

Aus der schwammigen Definition ergeben sich zahlreiche Probleme:

Vorhandene **Rücklagen werden völlig außer Acht** gelassen.

Es wird ausschließlich eine Betrachtung dahingehend angestellt, ob der Cash Flow positiv oder negativ ist.

Ebenso ist nicht geklärt, dass es sich bei den Verpflichtungen um die **planmäßigen** Verpflichtungen handeln muss.

Eine Berechnungsgrundlage ist nicht vorgesehen, wie sie in anderen Regelungen existiert.

Die Feststellung der Notlage in wirtschaftlicher Hinsicht wird dadurch erschwert, dass nicht fixiert ist, dass die Notlage ausschließlich für rechtlich selbständige Einrichtungen festgestellt werden kann. Eine Mitwirkung der Arbeitnehmerseite dahingehend, für welchen Teil einer Einrichtung eine Notlagenregelung abgeschlossen werden soll, ist gleichfalls nicht vorgesehen.

Der Spielraum für Interpretationen ist so groß, dass die Regelung insgesamt willkürlich erscheint.

Die Mitwirkung einer der Arbeitnehmerseite nahestehenden Institution wie Mitarbeitervertretung, Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretung oder Gewerkschaft ver.di ist nicht vorgesehen.

Problematisch ist auch, dass über den Begriff „in naher Zukunft“ eine in die Zukunft gerichtete Betrachtungsweise vorgeschrieben wird, deren Planungsannahmen dann vollständig zu überprüfen wären.

2. Die Unbestimmtheit der Begrifflichkeiten setzt sich beispielsweise in der Feststellung des vorübergehenden Liquiditätsengpasses fort.

Danach ist ein Liquiditätsengpass – der auch schon nicht hinreichend definiert ist – durch „geeignete“ Unterlagen, bevorzugt ein entsprechendes Testat, nachzuweisen. Auch hier wird es in das Belieben des Arbeitgebers gestellt, wie dieser die entsprechenden Nachweise führen will.

3. Die Regelungen für den Kündigungsschutz in § 4 Abs. 4 der Regelung neu sind handwerklich völlig misslungen.

Dort ist geregelt, dass betriebsbedingte Kündigungen für die Dauer der Absenkung der Personalkosten grundsätzlich ausgeschlossen sein sollen.

Wenn Kündigungen erfolgen sollen, so ist bereits im Antrag festzulegen, welche Arbeitsverhältnisse betroffen sein werden.

Diese Regelung ist schlicht unsinnig.

Es wird in einer Vielzahl von Fällen zum Beginn einer Notlagenregelung nicht klar sein, ob und gegebenenfalls welche Arbeitsverhältnisse in Wegfall geraten könnten. Insofern kann zu diesem Zeitpunkt die Regelung auch nicht getroffen werden.

4. In der Regelung „neu“ ist die **Einbeziehung der Mitarbeitervertretung** überarbeitet. Offenbar ist hier bei der Arbeitsrechtlichen Kommission angekommen, dass die Mitarbeitervertretung stärker in die Regelung einzubeziehen ist.

Dennoch kann auch die neue Regelung nur als vollständig ungenügend angesehen werden.

Die Mitarbeitervertretung ist immer noch nicht so zu beteiligen, dass sie einer Regelung in Form einer Dienstvereinbarung zustimmen müsste.

Sie ist nur – ähnlich der Mitberatung – durch die Vorlage entsprechender Unterlagen zu informieren und deshalb **ohne Möglichkeit der Mitwirkung**, weil auch über sie hinweg und gegen ihre Ansicht eine Notlagenregelung genehmigt wird.

Die vorzulegenden **Unterlagen** sind zwar benannt. Sie reichen aber nicht aus, um eine wirkliche Aussage über das Vorliegen einer Notlage zu treffen.

Die Notwendigkeit der Übergabe weiterer Unterlagen ergibt sich nach den Erfahrungen in jeder Notlagenprüfung. Ein Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Aushändigung weiterer Unterlagen ist aber gar nicht vorgesehen.

5. Als reines Feigenblatt ist der Anspruch der Mitarbeitervertretung auf **Hinzuziehung sachkundiger Beratung** anzusehen, der sich aus § 5 Abs. 4 der Regelung neu ergibt.

Danach soll das Recht bestehen, **sachkundige Dritte** in Einrichtungen bis zu einer Größe von 150 Vollzeitstellen im Umfang **von maximal acht Stunden** hinzuzuziehen.

In einer derart kurzen Zeit ist es weder möglich, den Sachverhalt in wirtschaftlicher Hinsicht auch nur annähernd eingehend zu prüfen, noch eine wie auch immer geartete rechtliche Überprüfung der Situation durchzuführen.

Der Stundenumfang, der selbst in kleineren Einrichtungen erforderlich ist, um entsprechende Prüfungsschritte dahingehend zu vollziehen, ob und warum eine Notlage gegeben ist und welche Instrumente möglicherweise auf dem Weg aus der Notlage helfen könnten, **lässt sich mit einem Stundenaufwand unter ca. 25 Stunden in praktisch keiner Situation darstellen.**

Dies ist insofern unproblematisch, als die entstehenden Kosten – die Einrichtung befindet sich ja im Defizit – der Prüfung durch die Mitarbeitervertretung sowieso durch die Mitarbeitenden bezahlt werden.

Absolut unzureichend ist auch die Formulierung, dass die Dienststellenleitung die Wünsche der Mitarbeitervertretung über die Umsetzungsmaßnahmen prüfen soll. **Es gibt nicht einmal eine Verpflichtung, dass sich der Arbeitgeber mit den Forderungen - nicht Wünschen - der MAV auseinandersetzt.**

6. Die Beschreibung des Mindestinhalts des Antrags, der der Arbeitsrechtlichen Kommission zuzuleiten ist, enthält Unterlagen, die so gar nicht nachvollziehbar sind. So wird beispielsweise das Testat eines Wirtschaftsprüfers über die wirtschaftliche Nachhaltigkeit der Maßnahmen gefordert. Wie der Wirtschaftsprüfer dies beurteilen bzw. testieren soll, erschließt sich bereits nicht.
7. Die Entscheidung über den Antrag trifft allein die arbeitsrechtliche Kommission.

Sie kann hierbei alle erforderlichen Informationen vom Arbeitgeber verlangen.

Sie muss dies aber nicht.

Sie kann die Mitarbeitervertretung anhören. **Sie muss dies aber nicht.**

Sie kann den Antrag, insbesondere die Ausführungen des Wirtschaftsprüfers, durch sachkundige Dritte überprüfen lassen. **Eine Verpflichtung ergibt sich aber nicht.**

Das Protokoll der ARK -Sitzung kann der MAV übergeben werden – **eine Verpflichtung besteht aber wiederum nicht.**

Es wird nicht geprüft, ob überhaupt eine Notlage vorliegt oder ob die vorgeschlagenen Maßnahmen - wenn es sie gibt - wirklich greifen.

Mit anderen Worten: Die Regelung ist völlig unklar und einseitig, die Mitarbeitervertretung hat danach keine Rechte, die sie wirklich einfordern kann.

8. Die Maßnahmen dürfen ab dem Monat vorläufig vollzogen werden, in dem der Antrag auf Absenkung der Personalkosten mit allen Mindestinhalten bei der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission eingegangen ist.

Eine Regelung dahingehend, wie überhaupt festgestellt wird, ob alle erforderlichen Informationen im Hinblick auf den Mindestinhalt gegeben waren, ist nicht enthalten.

Mit anderen Worten: Die Regelung ist ausschließlich arbeitgeberfreundlich.

In dem Moment, in dem der Arbeitgeber davon ausgeht, alle notwendigen Informationen übermittelt zu haben, kann er die Absenkung der Personalkosten vollziehen, auch wenn noch gar keine Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission vorliegt.

Dies zeigt im Übrigen auch das Selbst- und Rollenverständnis der Arbeitsrechtlichen Kommission und hier insbesondere der „Arbeitnehmerseite“ auf.

9. Der Arbeitgeber **soll** ein Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage erstellen. Dieses **soll** vom Wirtschaftsprüfer geprüft werden.

Eine Verpflichtung ist auch hier nicht vorgesehen.

Die Regelung widerspricht aber damit § 6 Ziff. 1, nach dem das Testat des Wirtschaftsprüfers über die wirtschaftliche Nachhaltigkeit der Maßnahmen zu prüfen ist.

Wie ein Testat über die Nachhaltigkeit gefertigt werden kann, wenn schlicht gar kein Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlagen verpflichtend ist, erschließt sich nicht.

10. Die Maßnahmen sind vor Ablauf der Hälfte der Laufzeit durch den Arbeitgeber verpflichtend zu überprüfen. **Eine ausdrückliche Beteiligung der Mitarbeitervertretung ist wiederum nicht vorgesehen.** Nur die Mitteilung des Ergebnisses an die Mitarbeitervertretung ist verpflichtend.

11. Die Maßnahmen sind zu beenden, wenn die Arbeitsrechtliche Kommission dies für die Zukunft vorsieht und der Arbeitgeber einen entsprechenden Antrag stellt.

Mit anderen Worten:

Auch hier kann die Mitarbeiterseite selbst dann, wenn gar keine Notlagenregelung mehr erforderlich ist, aus eigener Kraft nicht einmal den Antrag stellen, die Regelung wieder aufzuheben.

12. Abschließend lässt sich festhalten, dass die Mitarbeitervertretung an allen Stellen der Notlagenregelung völlig unangemessen „beteiligt“ wird. Echte Einflussmöglichkeiten und Gestaltungsmöglichkeiten sind der Mitarbeitervertretung nicht gegeben.

Das wäre dann nicht so problematisch, wenn ein echtes Arbeitnehmergremium über den Antrag mitentscheiden würde, wie dies bei Notlagentarifverträgen der Gewerkschaften der Fall ist.

Hier muss die Gewerkschaft den Notlagentarif mit dem Arbeitgeber vereinbaren. Ohne die Vereinbarung gibt es keine Absenkung der Entgelte.

Eine vergleichbare Regelung ist in der Diakonie anzustreben.

1. Gemeinsamer Arbeitsrechtstag der Mitarbeitervertretungen der Diakonie Hessen am 01. Oktober in Treysa-Schwalmstadt

**MAVen aus Kurhessen Waldeck und Hessen Nassau
formieren sich vereint in Richtung Tarifvertrag**

MVG Fortbildung mit der Kanzlei Feuerhahn

Eine gelungene Auftaktveranstaltung, hin zu einem geeinten Arbeitsrecht der Diakonie Hessen (DH), welches sich am aktuellen Abschluss des ersten Flächentarifvertrages für die 37 000 Beschäftigten der Diakonie Niedersachsen orientiert, war der erste gemeinsame Arbeitsrechtstag der MAVen aus Kurhessen-Waldeck und Hessen und Nassau am 01.10. 2014 im Hessischen Diakoniezentrum Hephata e. V. in Treysa-Schwalmstadt.

Über 70 MAV Vertreter nahmen an der ersten gemeinschaftlichen MAV Veranstaltung im Bereich der DH teil. Den fachspezifischen Anteil zu den Veränderungen des „MVG.EKD“ nach der Düsseldorfer Novellierung Ende 2013 übernahmen die Rechtsanwältin Victoria Lübeke und Rechtsanwalt Sven Feuerhahn aus Göttingen.



Ebenso standen an diesem Tag die aktuellen Entwicklungen zum Abschluss des Tarifvertrages zwischen der Gewerkschaft Ver.di und den diakonischen Arbeitgebern in Niedersachsen im Focus der Betrachtungen. Nachdem in Niedersachsen der Tarifvertrag für die Diakonie-Beschäftigten Ende September unterzeichnet wurde,

verlor die bisherige AVR Regelung, die Jahressonderzahlung auf betrieblicher Ebenen absenken zu können, mit sofortiger Wirkung ihre rechtliche Verankerung. Im tariflichen Schlichtungsverfahren haben die Arbeitnehmerstimmen mehr Gewicht bekommen - es kann nichts gegen die Arbeitnehmerseite durchgesetzt werden. Dadurch soll ein Streik vermieden werden, diese Regelung stellt aber keinen Streikverzicht dar.

Schon begonnen haben in Niedersachsen die Verhandlungen über eine Entgeltsteigerung noch in 2014. Die Ver.di Tarifkommission hat folgende Kernforderung beschlossen:

Zunächst 100 Euro mehr für alle, anschließend plus 3,5 %, rückwirkend ab Juni 2014. Darüber hinaus gilt es nun den „Tarifvertrag Soziales“ für alle Beschäftigten der Wohlfahrtseinrichtungen zu erstreiten, der sich möglichst nah am Niveau des Öffentlichen Dienstes orientiert. Als ersten Schritt dazu will ver.di in einem landesweiten Tarifvertrag einheitliche Ausbildungsvergütungen für die rund 7000 Altenpflegeschüler/innen vereinbaren. Hierbei haben bereits alle Wohlfahrtsverbände ihre Mitwirkung zugesichert !

Der Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN) macht uns in der Diakonie Hessen Mut weiterhin in die gleiche Richtung zu gehen:

- weg vom kollektiven Betteln im dritten Weg
- hin zu einem Tarifvertrag unter gleichwertigen Partnern, der soziale Arbeit angemessen entlohnt.

Zu den Neuregelungen im MVG.EKD, Änderungen der Rechtsprechung und den notwendigen Basisstrukturen hierzu nehmen die beiden Vertreter der Kanzlei Feuerhahn Stellung und weisen im Folgenden auf die Besonderheiten und die Beteiligungsmaßnahmen für die MAVen hin:

Fortbildung MAV - § 19 Abs. 3 MVG

Grundsätzlich ist kirchengerichtlich geklärt, dass alle MAV Mitglieder einen Grundlagenanspruch an Fortbildung besitzen. Hierbei darf der Arbeitgeber keine Vorgaben zur Fortbildungsauswahl anführen und kann für eine etwaige Ablehnung nur im konkreten individuellen Einzelfall dienstliche Einwände geltend machen.

Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund - § 6a MVG

Wie ausgiebig im Plenum diskutiert und mit Praxisbeispielen belegt, sorgen zunehmend Entwicklungen in der Diakonie mittels Stiftungen und „Verschachtelungen“ in den Konzernstrukturen dafür, dass MAVen keine einheitlichen Gesamtmitarbeitervertretungen bilden können. Hierbei wird deutlich, dass MAVen bei entsprechenden Organisationsveränderungen und Betriebsübergängen Rechtsberatung hinzuziehen müssen.

Verfahren der Mitbestimmung - § 38 bis 41 MVG

Sven Feuerhahn stellt stichwortartig das Verfahren vor und hebt die Besonderheiten, insbesondere die Fristen (die aufgrund einer unklaren Formulierung im Anwendungsgesetz für die Diakonie Hessen bei der mündlichen Erörterung § 38 Abs. 3 nicht eindeutig ist), hervor. In diesem Fall empfiehlt er, zunächst von der 1 Wochen Frist auszugehen und nicht von der 2 Wochen Frist. Es wird erwartet, dass die jeweiligen Landessynoden dieses im November korrigieren und dass danach die 2 Wochen Frist gilt.

Verfahrensverlauf:

Leitung unterrichtet die MAV über eine geplante Maßnahme und beantragt die Zustimmung. Die Zustimmung ist erteilt, wenn nicht binnen 2 Wochen schriftlich und begründet (umfassend und abschließend) verweigert wird.

Leitung kann die Frist in dringenden Fällen auf 3 Arbeitstage verkürzen.

Leitung kann auf Antrag der MAV Frist verlängern, dies geschieht auch, wenn die mündliche Erörterung beantragt wird.

ACHTUNG ! Mündliche Erörterung:

Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die MAV die Zustimmung nicht innerhalb 1 Woche nach Abschluss der Erörterung nicht schriftlich verweigert (egal, ob Erörterung durch MAV oder Leitung für beendet erklärt wird). **Problem:** MVG.EKD „neu“ sieht 2 Wochen Frist vor, bis zur Klärung weiter Wochenfrist einhalten ! Die Erörterung muss **schriftlich** für beendet erklärt werden.

Nach Beendigung der mündlichen Erörterung muss die MAV die Argumente der Leitung bewerten und entscheiden, ob sie an der Zustimmungsverweigerung festhält. Es bedarf daher **binnen einer Woche eine MAV-Sitzung zur Beschlussfassung !**

Bei schriftlicher, begründeter Verweigerung **oder**

Nichteinigung in der mündlichen Erörterung und anschließender (1 Woche) schriftlicher begründeter Verweigerung, darf die Maßnahme (zunächst) nicht durchgeführt werden.

Will Leitung die Maßnahme trotz Verweigerung durch die MAV durchführen, muss sie binnen **2 Wochen das Kirchengericht anrufen**. Ersetzt das Kirchengericht die Zustimmung, darf die Maßnahme durchgeführt werden.

ACHTUNG ! Kirchengericht

Das Kirchengericht setzt sich nur mit den Argumenten auseinander, die MAV und Leitung vorher ausgetauscht haben. Ein Nachschieben von Gründen ist nicht möglich. In der Regel ist davon auszugehen, dass eine Rechtsberatung bzw. -vertretung für die MAV hinzu zuziehen ist.

Die Einigungsstelle - § 36a MVG

Hierbei handelt es sich im Bereich Kirche und Diakonie um ein neues Instrument für betriebliche Regelungsstreitigkeiten. Die Einigungsstelle ist eine **interne betriebliche Regelungsstelle**, die von der Mitarbeitervertretung oder vom Arbeitgeber immer dann angerufen werden kann und auch immer dann tagt, wenn Streit über Sachverhalte des § 40 MVG entstanden ist und eine Einigung nicht erzielt werden kann. Es gibt hierbei weder eine Besetzungsordnung noch eine Verfahrensordnung. Die Einigungsstelle kann als Dauereinrichtung oder jeweils nur bei Bedarf gebildet werden.

Die Einigungsstelle ist im Gegensatz zur vergleichbaren Regelung im Betriebsverfassungsgesetz für unseren Bereich nur **optional**. Ihre Existenz hängt also davon ab, dass Mitarbeitervertretung und Arbeitgeber sie beide in gleicher Weise wollen und hierüber eine **Dienstvereinbarung** abschließen. Beide Seiten sind antragsberechtigt.

Die Zuständigkeit der Einigungsstelle ist auf die organisatorischen und sozialen Angelegenheiten beschränkt, auf die sich das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung gemäß **Katalog des § 40 MVG bezieht** (etwa Maßnahmen zur

Verhütung von Unfällen, Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan, Aufstellung von Sozialplänen, Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung usw.). Sie wird **nicht zuständig** für personelle Einzelmaßnahmen im Sinne von § 42 (vor allem Einstellung, Eingruppierung und Kündigung).

Die Einigungsstelle ist ferner **nicht zuständig** für Rechtsstreitigkeiten ! Der Streit bspw. um die Sachausstattung der MAV, deren Freistellung und die Übernahme der Anwaltskosten und vor allem die Frage, ob der Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht der MAV verletzt hat, bleibt der Entscheidung der Kirchengerichte vorbehalten. Die Einigungsstelle beantwortet nur die Frage, **wie etwas geregelt werden soll**: Die Lage der Arbeitszeit, die Betriebsordnung, die Einrichtung von Verhaltens- und Leistungskontrollen etc. Zur Frage, ob eine Einigungsstelle dauerhaft oder nur im konkreten Fall eingerichtet werden sollte, führt der Referent an, dass eine ständige Einigungsstelle nur für schnelle regelungsbedürftige Angelegenheiten (Arbeitszeit, Anordnung, Überstunden) sinnvoll sei. Eine Bedarfs-Einigungsstelle kann wirkungsvoller bei komplexen Spezialfragen sein, da jeweils unterschiedliche Experten als Vorsitzende benannt werden können.

Zur Besetzung der Einigungsstelle empfiehlt Sven Feuerhahn gemeinsam bestimmte Vorsitzende, die gleiche Anzahl Beisitzer (im Regelfall 2 Beisitzer je Seite), wobei beratende Anwälte der MAV beteiligt sein sollten. Bei komplexen Angelegenheiten sollte die Zahl der Beisitzer erhöht werden und ggf. weiterer externer Sachverständiger herangezogen werden.

Der Rolle des Vorsitzes der Einigungsstelle kommt eine zentrale Bedeutung zu. Hier bieten sich erfahrene Arbeitsrichter an, die bereits Verhandlungs- und Schlichtungserfahrung besitzen. Ziel im Verfahren ist es, anfangs den Konflikt ohne Spruch zu regeln, deshalb stimmt der Vorsitz zunächst nicht mit ab. Erst im Falle der Nichteinigung wird die Entscheidung durch die Stimme der Vorsitzenden ergehen.

Korrekte Ergänzung zur Tagesordnung bei MAV Sitzungen - BAG, Beschluss vom 22.01.14

Rechtanwältin Victoria Lübeke stellt ein Fallbeispiel vor, indem eine MAV Sitzung anberaumt ist und die Tagesordnung in der Einladung bereits festgelegt ist.

Nach der erfolgten Einladung kommt ein für die MAV neu zu erörternder Punkt „X“ hinzu. Nach aktueller Rechtsprechung kann - im Gegensatz zur alten Rechtsprechung - wenn das Gremium **beschlussfähig** ist und **einstimmig** beschließt, der neue Tagesordnungspunkt „X“ aufgenommen werden.

Praktische Umsetzung:

Die MAV hat übermorgen eine Sitzung und ordnungsgemäß und rechtzeitig zu dieser eingeladen. Nun liegt im MAV Postfach ein Schreiben der Leitung mit Antrag „X“ zur Zustimmung.

Die/der Vorsitzende ergreift nach der Begrüßung und der Feststellung der Beschlussfähigkeit (TOP 1) das Wort und teilt den Eingang des neuen Antrags mit. Im Protokoll:

Top 1 a)

Beratung und Beschlussfassung

über die Aufnahme des Tagesordnungspunktes:

TOP X

Beratung und Beschlussfassung

Antrag der Leitung auf Zustimmung zur

und

Informationen zum neuen Fortbildungsprogramm

Leider mussten wir in diesem Jahr das geplante Seminar zu den Inhalten der Arbeitsvertragsrichtlinien in Hessen und Nassau absagen, weil sich nicht genug Teilnehmer angemeldet haben bzw. von den Anmeldungen drei Teilnehmer sehr kurzfristig eine Absage vorgenommen haben.

Diese Absage ist auch mit Ausfallgebühren verbunden, wenn sie nicht zwei Monate vor Beginn getätigt wird.

Deshalb bitten wir euch in Zukunft um eine hohe Verbindlichkeit bei der Anmeldung, worauf wir auch im Fortbildungsheft für 2014 hingewiesen hatten.

Wir werden beim Vorsitzendentreffen nach euren Wünschen und Bedürfnissen für die MAV- Arbeit fragen und versuchen, möglichst viel davon umzusetzen.

Unser Fortbildungsprogramm für 2015 kann frühestens Ende des Jahres, evtl. Erst Anfang Januar 2015 veröffentlicht werden.

Wir haben auf jeden Fall vor, ein Einführungsseminar für neugewählte MAV-Kolleginnen und –Kollegen anzubieten und hoffen, dass auch ein Seminar zu den Arbeitsvertragsrichtlinien in Hessen und Nassau genug Teilnehmer bekommen wird.

Die beiden Tagesveranstaltungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und zur Notlagenregelung waren sehr gut besucht.

Wir empfehlen allen neuen Kolleginnen, die ein Einführungsseminar gemacht haben, im nächsten Jahr den Grundkurs zum Mitarbeitervertretungsgesetz zu absolvieren. Viele Aspekte, rechtliche Fragen und Einschätzungen, können im Einführungskurs nur angesprochen werden und reichen bei weitem nicht aus, um wirklich sicher und kompetent die Rechte der Beschäftigten vertreten zu können.

Wir bitten dringend um Anmeldung für das Treffen am 25.11.2014.

Die Anmeldung soll bis zum 17.11.14 erfolgen, damit die Teilnehmerzahl an die Einrichtung gegeben werden kann.

Vorsitzendentreffen der MAVen der Diakonie Hessen im Bereich Hessen und Nassau

Liebe MAV - Kolleginnen und - Kollegen,

Wir laden euch ein zum Vorsitzendentreffen der MAVen der Diakonie Hessen für den Bereich Hessen und Nassau

**am Dienstag, den 25.11.2014 ab 9.30 bis 16.00 Uhr
im Altenheim Haus Luise, 61350 Bad Homburg,
Eingang Lindenallee (Festsaal)**

Vorschlag für die Tagesordnung:

1. Begrüßung
2. Verabschiedung des Protokolls vom Treffen am 23.6.14
3. Neuste Entwicklung im Arbeitsrecht der Diakonie in Hessen
4. Tarifvertrag- und verhandlungen in Niedersachsen
5. Rechtliche Aspekte und Berichte zur neuen Notlagenregelung
6. Fortbildungswünsche und –angebote der MAVen für 2015
7. Berichte aus euren Einrichtungen
8. Verschiedenes

Neben den Vorsitzenden der MAV sind auch die stellvertretenden Vorsitzenden eingeladen.

Ergänzungen zur Tagesordnung bitten wir vor der Veranstaltung anzumelden.

Wir bitten **dringend um Anmeldung bis zum 17.11.14** unter Angabe der Teilnehmerzahl **per Mail an agmav.hn@gmx.de oder kontakt@gamavhn.de**. Dies ist für die Essensbestellung notwendig.

Pro Teilnehmer wird ein **Kostenbeitrag in Höhe von 30 Euro** erhoben.
Der Betrag ist in bar zu entrichten und wird vom Arbeitgeber zurück erstattet.

**Für den Vorstand des Gesamtausschusses
Edith Heller**

15.10.2014