

Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR
MITARBEITERVERTRETUNGEN

4 > 2015

128

Flüchtlingsarbeit:
Sorgen der Helfer

132

Bericht:
14. Kasseler Fachtagung

136

MAV-Arbeit:
Freizeitausgleich

ALTERSARMUT IST WEIBLICH

S E I T E 1 1 6

Abo Direktbestellung



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

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

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

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:
Bitte in Druckbuchstaben

Zur Kenntnis genommen
Arbeitgeber:

An den
KELLNERVERLAG
ST.-PAULI-DEICH 3, 28199 BREMEN

> FAX: 0421-70 40 58 > ARBEITSRECHTUNDKIRCHE@KELLNERVERLAG.DE +



Schnelldienst

für jeden A+K-Abonnenten gratis

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

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

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

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

Bitte senden an:
buchservice@kellnerverlag.de



Ausgabe 1 / 20. Januar 2015

» Online-Version » KellnerVerlag » Buchshop

Recht der betrieblichen Interessenvertretung / evangelisch

Auflage 1 zur Entgeltgruppe 8 unter A genannte Richtbeispiel und sind schon allein deshalb in die Entgeltgruppe 8 AVR einzugruppieren. Weitere aus den allgemeinen Eingruppierungsmarkmalen abgeleitete Voraussetzungen hinsichtlich der Art der Tätigkeit müssen nicht erfüllt werden.

(Kirchliches Arbeitsgericht - MVG - für Streitigkeiten aus der Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes f. d. DW EKM, Beschluss vom 25.09.2013, 1-5-2013)

• Kranken- und Gesundheitspfleger, die in der Psychiatrie eingesetzt werden, erfüllen das in der Anlage 1 zur Entgeltgruppe 8 unter A genannte Richtbeispiel und sind schon allein deshalb in die Entgeltgruppe 8 AVR einzugruppieren. Weitere aus den allgemeinen Eingruppierungsmarkmalen abgeleitete Voraussetzungen hinsichtlich der Art der Tätigkeit müssen nicht erfüllt werden.

» Weiterlesen

Recht der betrieblichen Interessenvertretung (katholisch)

Anfechtung einer Mitarbeitervertretungswahl

(Kirchliches Arbeitsgericht Mainz, Urteil vom 23.08.2013, M 10/13 Mz)

• Es ist primär Aufgabe der Mitarbeiter, sich selbst um die nähere Durchführung der Wahlmodalitäten zu informieren. Durch einen rechtzeitigen Aushang am Schwarzen Brett bedient sich der Wahlausschuss eines tauglichen und gängigen Kommunikationsmittels. Diese Möglichkeit ist durch § 10 Abs. 8 Satz 1 MAVO eröffnet.

» Weiterlesen

Arbeitsrecht (Tarifrecht)

Umkleizeit als vergütungspflichtige Arbeitszeit nach dem TV-L

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.9.2012, 5 AZR 678/11)

• Umklezeiten und durch das Umkleiden verursachte innerbetriebliche Wegezeiten sind im Anwendungsbereich des TV-L vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss.

» Weiterlesen

Liebe Leserin, lieber Leser,

Menschen zu helfen, die vor Krieg und Verfolgung fliehen, ist eine humanitäre wie christliche Selbstverständlichkeit. Diese Selbstverständlichkeit wird auch nicht durch die Schwierigkeiten in Frage gestellt, die sich aus der Masse der Flüchtlinge ergeben. Das Grundgesetz, die Verfassung unseres Staates, ist aus der Erfahrung der Schrecken des Nazi-Regimes und des Zweiten Weltkriegs entstanden. Die Verfassung verkörpert unsere humanitären und christlichen Werte gleichermaßen. Diese Werte kann man nur verteidigen, wenn man sie zugleich beachtet – und Verfolgten hilft.

Viele Schwierigkeiten, die wir bei dem Bemühen um Integration erleben, haben mit den Flüchtlingen nichts zu tun. Lange bevor Flüchtlinge in großer Zahl nach Deutschland kamen, waren unsere Schulen schlecht ausgestattet, Einrichtungen für Jugendliche verfielen oder wurden geschlossen. Alle, die in sozialen Einrichtungen arbeiten, erleben die Folgen der ›Ökonomisierung des Sozialen‹. Die ›Armut‹ öffentlicher Kassen ist allgegenwärtig, so dass selbst die Polizei davon betroffen ist. Wenn wir Frieden und Sicherheit wollen, dann brauchen wir einen Staat, der die erforderlichen Mittel zur Bewältigung seiner Aufgaben hat. Es ist höchste Zeit, den Sozialstaat zu stärken.

Mit den besten Wünschen für das neue Jahr,
Ihr Bernhard Baumann-Czichon

Dieser Ausgabe liegt das Seminarprogramm von
›Arbeit und Leben‹, Herford, bei. Wir bitten um Beachtung.

Inhalt

- 116 Arbeitsbedingungen in Kirche, Diakonie und Caritas
- 126 Bfw Friedehorst
- 128 Die Not der Flüchtlinge und die Sorgen der Helfer
- 131 Nachruf
- 132 Die eigenen Interessen in die Hand nehmen
- 136 Ausgleich für Amt in der Freizeit

116
Themen

140
Aktuell

142
Rechtsprechung

149
Seminare

Arbeitsbedingungen in Kirche, Diakonie und Caritas

BERNHARD BAUMANN - CZICHON
LISA CZICHON

Arbeitsrecht und Kirche hat im Sommer und Herbst 2015 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche, Diakonie und Caritas zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. Rund 3.000 Beschäftigte haben sich an der Umfrage beteiligt. Die Redaktion hat die Ergebnisse auf der Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht im November 2015 in Kassel vorgestellt. Die Autoren erläutern die Ergebnisse der Umfrage.

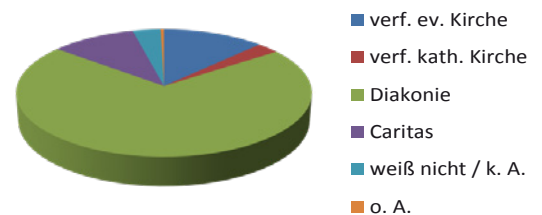
Durchführung der Befragung

Der der Befragung zugrunde liegende Fragebogen wurde in Heft 2 von Arbeitsrecht und Kirche veröffentlicht und zugleich für eine Online-Befragung im Internet zur Verfügung gestellt. Über diverse E-Mail-Verteiler wurde der zur Befragung führende Link verbreitet. Knapp 100 Personen machten von der Möglichkeit Gebrauch, an der Befragung durch Rücksendung der gedruckten Fassung teilzunehmen. Immerhin 2.554 Teilnehmer haben mindestens die Hälfte der Fragen beantwortet. Die Befragten haben für die Beantwortung durchschnittlich etwa 7 Minuten aufgewendet.

Herkunft der Daten

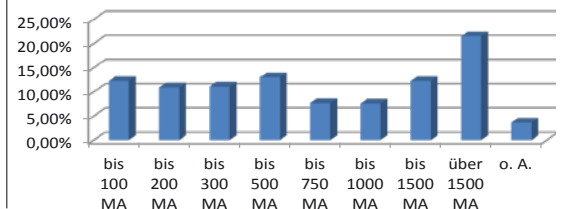
An der Befragung haben überwiegend Beschäftigte aus diakonischen Einrichtungen teilgenommen. Die Befragten kommen aus folgenden Bereichen:

Abb. 1:



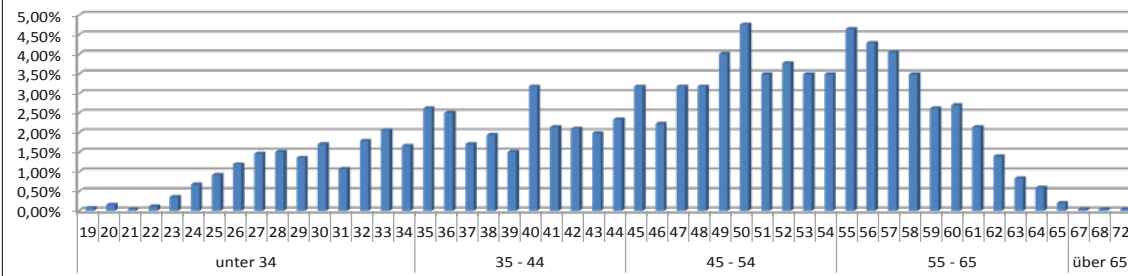
Dabei sind Arbeitgeber aller Größen beteiligt:

Abb. 2: Betriebsgröße Arbeitgeber



Inwieweit eine Befragung zu repräsentativen Ergebnissen führen kann, lässt sich daran festmachen, in

Abb. 3: Altersverteilung der Befragten

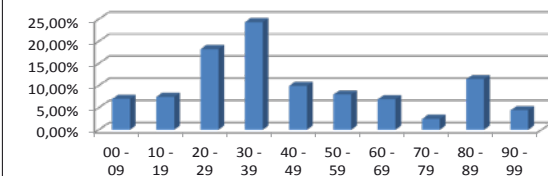


welchem Maße Merkmale der Befragten mit gesicherten Werten übereinstimmen, zum Beispiel Alters- und Geschlechterverteilung. Aus den Angaben der Befragten ergibt sich folgende Altersverteilung: (Abb. 3)

Von den Befragten gaben 55 % als Geschlecht weiblich, 43 % männlich an; 2 % der Befragten machten keine Angabe.

Die Alterskurve und die Geschlechterverteilung entsprechen bekannten Werten. Die Alterskurve entspricht in etwa den Alterskurven, die die Krankenkassen in ihren Gesundheitsreporten ausweisen. Die Befragung bezieht Beschäftigte aus allen Teilen der Bundesrepublik ein, was sich aus der Verteilung nach PLZ-Bereichen ergibt:

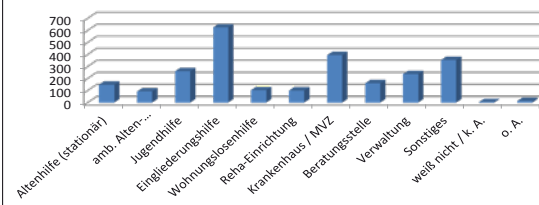
Abb. 4: PLZ-Bereich



Die Ergebnisse der Befragung können deshalb als durchaus repräsentativ angesehen werden. Einschränkend ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Verteilung auf die einzelnen Hilfefelder nicht der jeweiligen Beschäftigtenzahlen entspricht. Numerische Vergleiche zwischen den Arbeitsbereichen sind deshalb nicht vertretbar. Die Altenhilfe ist offensichtlich deutlich unterrepräsentiert, während die Eingliederungshilfe etwas überrepräsentiert zu sein scheint. Die geringe Beteiligung

von Beschäftigten aus der Altenhilfe ist auch darauf zurückzuführen, dass gerade in diesen Einrichtungen Mitarbeitervertretungen daran gehindert wurden, für die Teilnahme an der Befragung zu werben.

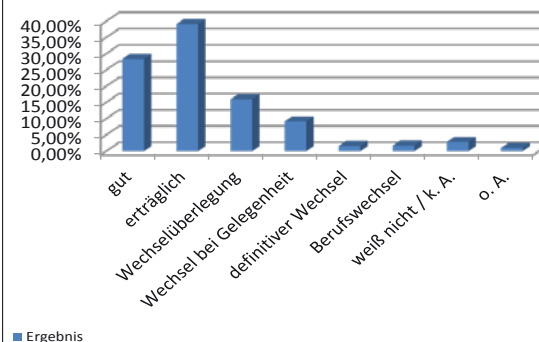
Abb. 5: Einrichtungsart



Die Ergebnisse

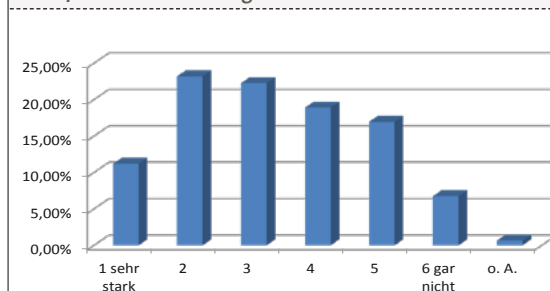
Positiv herauszustellen ist, dass die Mehrzahl der Befragten die Arbeitsbedingungen als gut bis erträglich (68 %) bezeichneten:

Abb. 6: Arbeitsbedingungen



Aber immerhin etwa ein Drittel denkt über einen Arbeitgeberwechsel nach oder strebt ihn unmittelbar an. Diese Tendenz kann diakonische Einrichtungen und solche der Caritas angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels in große Schwierigkeiten bringen. Zumindest mitursächlich für die ausgeprägte Wechselstimmung dürfte die hohe Arbeitsbelastung sein.

Abb. 7: Arbeitsbelastung



Neben der Arbeitsbelastung werden wirtschaftliche Aspekte eine entscheidende Rolle spielen. Denn auch wenn die kirchlichen Arbeitgeber in Tarifvergleichen mit privaten und freigemeinnützigen Arbeitgebern nicht schlecht abschneiden, sind doch die Einkommen für einen erheblichen Teil der Beschäftigten nicht auskömmlich, vor allem wenn man die aus der Erwerbstätigkeit resultierenden Alterseinkünfte mit berücksichtigt.

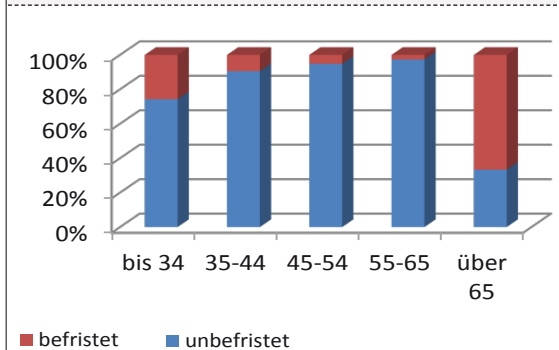
Problem: Befristung

Rund 9 % der Befragten gaben an, im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses zu arbeiten. Diese Quote liegt über dem Bundesdurchschnitt. Die Zeitung WESER-KURIER meldete am 6.8.2015 unter Berufung auf Angaben des Statistischen Bundesamtes einen Anteil von 8,1 %. Dabei gelten drei Bereiche als befristungsintensiv, nämlich Gastronomie, Hochschule und Forschung sowie Gesundheit und Soziales. Die kirchlichen Arbeitgeber insgesamt befristen daher nicht häufiger als vergleichbare nicht kirchliche Arbeitgeber. Nicht überraschend ist, dass vor allem jüngere Arbeitnehmer lediglich befristet beschäftigt werden. Während das Statistische Bundesamt für die Gruppe der 25- bis 34-Jährigen eine Befristungsquote von 17,2 % ermittelte, sind es in kirchlichen Einrichtungen 25,9 %.

¹ Dies ist zu Recht von Anfang bestritten worden, vgl. hierzu z. B. Wahsner: Neue Arbeit durch mehr Zeitarbeit?, in: Wahsner u. a.: Heuern und Feuern, Hamburg 1985

² Jüngst: Der unbefristete Arbeitsvertrag als Normalarbeitsverhältnis, in: Eichstätter Schriften zum kirchlichen Arbeitsrecht Bd. 1, Hrg. Oxenkecht-Witsch.

Abb. 8: Befristung nach Altersgruppen

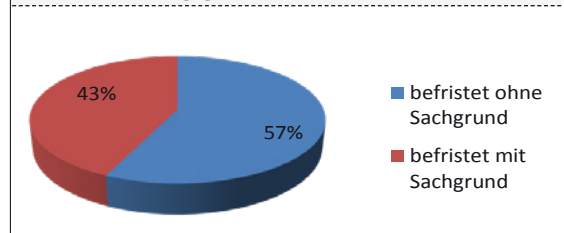


Ist ein Arbeitsverhältnis befristet, so endet es zu dem vereinbarten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Deshalb wird durch die Befristung eines Arbeitsverhältnisses der gesetzliche ebenso wie ein vertraglicher Kündigungsschutz ausgehebelt. Das gilt für den allgemeinen Kündigungsschutz gemäß KSchG ebenso wie für den Schutz bestimmter Beschäftigtengruppen: Schwangere, Arbeitnehmer in Elternzeit, Mitarbeitervertreter, altersgesicherte Arbeitnehmer. Seit jeher versuchen Arbeitgeber, auf befristete Arbeitsverhältnisse auszuweichen. Bis zum Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes im Jahre 2000 haben die Arbeitsgerichte die Wirksamkeit einer Befristung daraufhin überprüft, ob sie sachlich gerechtfertigt ist oder ob eine objektiv funktionswidrige Umgehung des Kündigungsschutzes vorliegt. Die vom Bundesarbeitsgericht entwickelte Typologie von Befristungsgründen hat der Gesetzgeber in § 14 Abs. 1 TzBfG aufgenommen. Von dem Erfordernis einer sachlichen Rechtfertigung einer Befristung gibt es seit 1985 eine Ausnahme, nämlich die sachgrundlose Befristung. Diese ist 1985 mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz aus arbeitsmarktpolitischen Gründen eingeführt worden. Wegen dieses Ausnahmecharakters war die Zulassung sachgrundloser Befristung nur für einen Übergangszeitraum geregelt. Damals vermutete man, mehr Arbeitnehmer in Arbeitsverhältnisse zu bringen.¹ Durch § 14 Abs. 2 TzBfG ist aus dieser Übergangsregelung eine Dauerregelung geworden, obwohl die Möglichkeit sachgrundloser Befristung nicht zu mehr Beschäftigung führt. Vielmehr wird dieses Instrument von Arbeitgebern genutzt, um die Probezeit faktisch bis auf 24 Monate zu verlängern und zugleich eine ›Flexibilisierungs-

reserve« aufzubauen. So kann ein Teil der Belegschaft bei Belegungsrückgang ohne Kündigung, ohne Abfindung und ohne Sozialplan abgebaut werden. Sachgrundlose Befristung ist mithin ein Instrument zur Abwälzung des unternehmerischen Risikos auf die Arbeitnehmer. Das Gebot des sozialen Ausgleichs zwischen den Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern wird verletzt, wenn Schutzbestimmungen wie die Regelungen zum Kündigungsschutz ohne sachlichen Grund ausgehebelt werden. Für den kirchlichen Dienst wird von namhafter Seite die Auffassung vertreten, dass die sachgrundlose Befristung mit dem Leitbild der Dienstgemeinschaft nicht vereinbar ist² und deshalb die Inanspruchnahme dieses Instruments kirchlichen wie diakonischen und Einrichtungen der Caritas verwehrt ist.

Tatsächlich ist die Befristung ohne Sachgrund nicht nur ein Massenphänomen, sondern die beherrschende Form der Befristung:

Abb. 9: Befristungsgrund

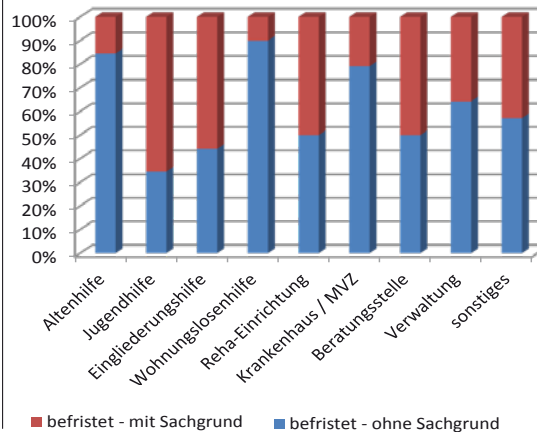


Rechnet man – mit aller Vorsicht – diesen Anteil auf die Gesamtzahl der in Arbeitsverhältnissen beschäftigten kirchlichen Mitarbeitern hoch, dann ergibt sich folgendes Bild: von 1,3 Mio. Arbeitnehmern haben 9 % lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag, das sind 117.000. Hiervon sind 57 % bzw. ca. 67.000 sachgrundlos befristet. Mit anderen Worten: 5 % der kirchlichen Arbeitnehmer werden sachgrundlos beschäftigt. Das ist ein Skandal.

Der Anteil der sachgrundlosen Befristungen variiert je nach Helfefeld: (Abb. 10)

Wegen der geringeren Repräsentativität der einzelnen Helfefelder darf die vorstehende Tabelle nur als Tendenzaussage verstanden werden.

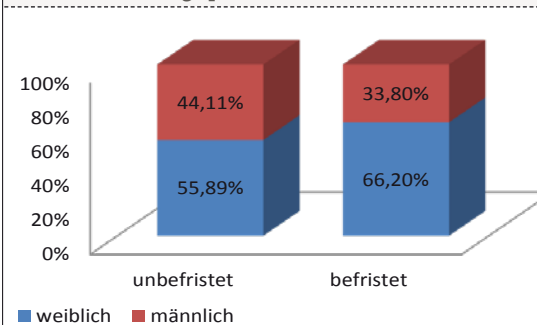
Abb. 10: Verhältnis sachgrundloser zu sachlich begründeter Befristung innerhalb der Helfefelder



Befristung ist weiblich

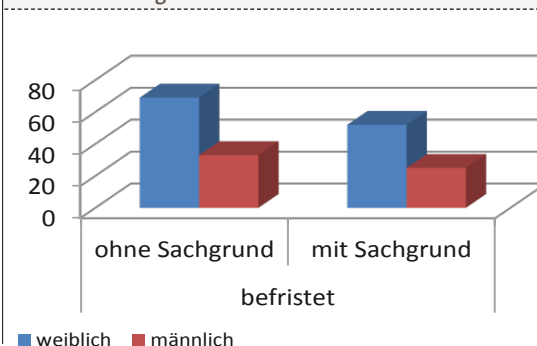
Frauen werden deutlich häufiger als Männer lediglich befristet beschäftigt:

Abb. 11: Befristungsquote bei Männern und Frauen



Frauen sind auch deutlich häufiger als Männer ohne Sachgrund beschäftigt:

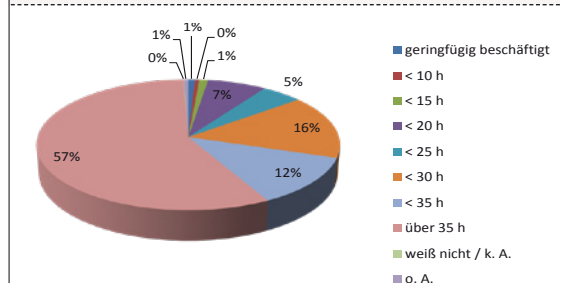
Abb. 12: Befristungsquote bei Männern und Frauen nach Befristungsform



Problem Teilzeitbeschäftigung

Nur 57 % der Befragten arbeiten mit einer vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 oder mehr Stunden:

Abb. 13: Beschäftigungsumfang in Stunden / Woche

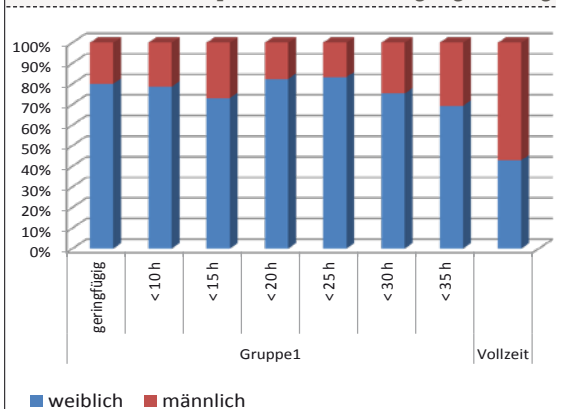


Teilzeitbeschäftigung ist weiblich

Der Anteil von Frauen an den Teilzeitbeschäftigten (nach der Definition unserer Befragung sind dies Arbeitnehmer mit einem Beschäftigungsumfang von weniger als 35 Stunden pro Woche) ist deutlich höher, als es ihrem Anteil den Beschäftigten insgesamt entspricht:

Geschlechterquote nach Beschäftigungsumfang

Abb. 14: Geschlechterquote nach Beschäftigungsumfang



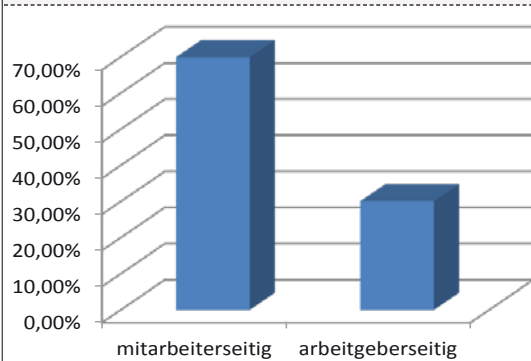
Gesetzliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung sowie tarifvertragliche und kirchliche Regelungen sind darauf ausgelegt, Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen. So sieht das TzBfG einen Anspruch auf dauerhafte Reduzierung des Beschäftigungsumfangs vor, dem der Arbeitgeber nur entgegengetreten kann, wenn er betriebliche Gründe vorweisen kann (z. B. ein der Teilzeitbeschäftigung entgegenstehendes Organisationskonzept). Tarifvertragliche und kirchliche Regelungen sehen darüber hinaus häufig einen Anspruch auf befristete Reduzierung in bestimmten Lebenslagen (Sorge für Kinder oder nahe Angehörige) vor. Einen solchen Anspruch auf befristete Reduzierung der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber nur aus dringenden betrieblichen Gründen abwehren. Auch die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung beziehen sich auf das Recht der Arbeitnehmer, die Arbeitszeit zu reduzieren: Will der Arbeitgeber einen solchen Anspruch ablehnen, benötigt er dazu die Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

Der Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit ist für viele – vor allem Frauen – notwendige Voraussetzung, um überhaupt einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können. Ob die Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung emanzipatorische Wirkung hat oder ob sie wegen der unzureichenden Familieneinkünfte schlichte Notwendigkeit ist, bleibt eine offene Frage.

Gewiss ist hingegen, dass Teilzeitbeschäftigung zunehmend erzwungene Teilzeitbeschäftigung ist. Weil angeblich Arbeitsbedarf – vor allem an geringer qualifizierten Mitarbeitern – nur zu bestimmten Tageszeiten besteht, werden Beschäftigte mit einem Stundenanteil beschäftigt, der weder ihrer Arbeitsbereitschaft noch ihrem Erwerbsbedürfnis entspricht. Viele sind deshalb gezwungen, ein zweites (Teilzeit-)Arbeitsverhältnis einzugehen. Der SPIEGEL berichtete im November 2015, dass rund 3 Mio. Arbeitnehmer einem Zweitjob nachgehen – so viel wie nie zuvor. Gleichzeitig gab er unter Berufung auf Zahlen der Bundesagentur für Arbeit an, dass rund 3,5 Mio. Arbeitnehmer »unterbeschäftigt« sind. Unterbeschäftigt sind Arbeitnehmer, die keine oder nur eine zu geringe Beschäftigung haben.

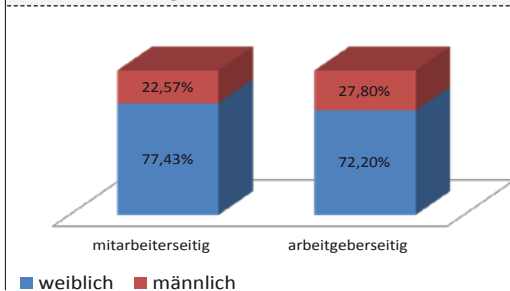
Auch in kirchlichen Einrichtungen ist erzwungene Teilzeitbeschäftigung ein Problem:

Abb. 15: Veranlassung der Teilzeitbeschäftigung



Vom Arbeitgeber erzwungene Teilzeitbeschäftigung betrifft Frauen deutlich häufiger als Männer. Nur 55 % der Befragten sind Frauen. Gleichwohl ergibt sich folgende Verteilung:

Abb. 16: Teilzeitgrund



Mitarbeitervertretungen wissen häufig davon zu berichten, dass Teilzeitbeschäftigte dringend nach Aufstockung ihres Beschäftigungsumfangs verlangen – oft vergeblich. Eine Mitarbeitervertretung aus dem Ruhrgebiet, die einer (Neu-)Einstellung widersprochen hat, weil der Aufstockungswunsch von Teilzeitbeschäftigten nicht berücksichtigt wurde, musste sich vorhalten lassen, sie versteige sich in sozialetischen Floskeln!

Der rechtliche Schutz von aufstockungswilligen Beschäftigten ist unzureichend. Das TzBfG verpflichtet den Arbeitgeber lediglich, aufstockungswilligen Arbeitnehmern mitzuteilen, wenn eine Vollzeitstelle zu besetzen ist. Berücksichtigt werden müssen sie nicht. Und die Hinweispflicht bezieht sich auch nicht auf zu besetzende Teilzeitstellen, wenn diese eine größere Stundenzahl umfassen. Vielen Beschäftigten wäre

schon damit geholfen, wenn sie schon nicht auf Vollzeit, so doch wenigstens auf eine Teilzeitbeschäftigung mit höherer Stundenzahl aufstocken könnten.

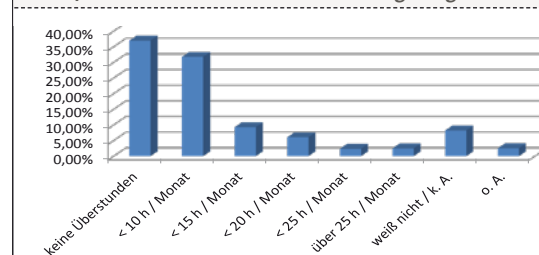
Die Erhöhung des Beschäftigungsumfangs wird mitbestimmungsrechtlich als einstellungsgleiche Maßnahme angesehen. Dies gilt nach überwiegender Auffassung jedoch nur dann, wenn es sich um Aufstockung von Teilzeit auf Vollzeit oder um eine Aufstockung um wenigstens 10 Stunden pro Woche handelt. Diese Auffassung ist zu eng und wird der sozialen Wirklichkeit nicht gerecht. Dies entspricht in etwa geringfügiger Beschäftigung. Nicht selten werden Mitarbeiter mit einem noch geringeren Beschäftigungsumfang eingestellt. Und wenn Mitarbeiter ausscheiden, wird deren Stellenanteil nicht selten auf mehrere schon beschäftigte (Teilzeit-)Mitarbeiter verteilt. Jedenfalls in solchen Konkurrenzsituationen ist ein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung anzunehmen. Dies ergibt sich nicht nur aus dem Schutzzweck des Mitbestimmungsrechtes gemäß § 42 lit. a MVG-EKD, sondern insbesondere auch aus den Verweigerungsgründen nach § 41 MVG.

Überstunden und Mehrarbeit

Mitarbeitervertretungen wissen, dass insbesondere Teilzeitkräfte herangezogen werden, wenn es gilt, unvorhergesehene Ausfälle zu kompensieren. Die Begründung ist meist simpel: Die Vollzeitkräfte sind ja schon verplant!

Der Umfang von Mehrarbeit und Überstunden ist erheblich:

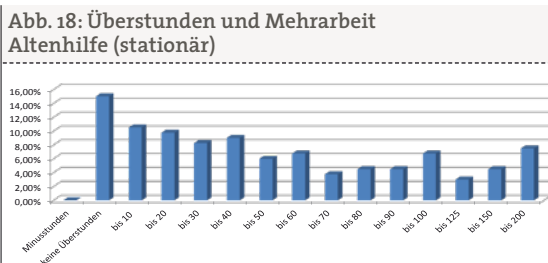
Abb. 17: Mehrarbeit- und Überstundengängigkeit



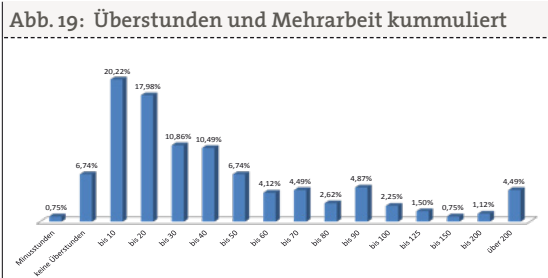
Dabei ist zu berücksichtigen, dass im Bereich der Diakonie im Anwendungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien (Diakonie Deutschland, Diakonie Mitteldeutschland und Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg)

Arbeitszeitkonten für alle Beschäftigten vorgesehen sind, so dass Mehrarbeit und Überstunden nur durch Überschreitung der großzügigen Korridore von Plus- und Minusstunden entstehen.

Hinsichtlich von Mehrarbeit und Überstunden bestehen zwischen den Helfefeldern erhebliche Unterschiede. In der Altenhilfe sieht es so aus:



Soweit Überstunden und Mehrarbeit entstehen, werden diese häufig lange »aufgeschoben«:



Problem: Gesundheit

Der Gesundheitszustand der Befragten ist besser, als es die Krankenstatistiken vermuten lassen. Das aber hat einen einfachen Grund: Kranke Arbeitnehmer, vor allem langzeiterkrankte, haben wir mit der Befragung nicht erreicht. Vor diesem Hintergrund überrascht es auch nicht, dass es weder Auffälligkeiten hinsichtlich der Helfefelder noch hinsichtlich der Altersgruppen gibt:

Abb. 20: Krankheitshäufigkeit nach Helfefeldern

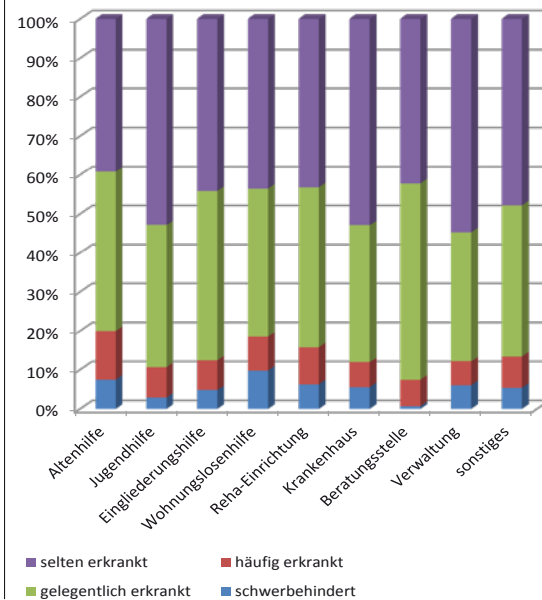
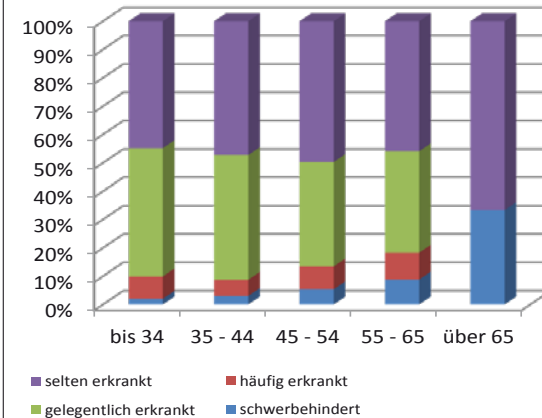
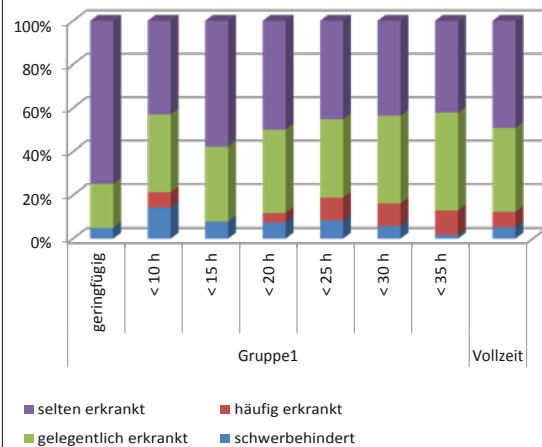


Abb. 21: Krankheitshäufigkeit nach Altersgruppen



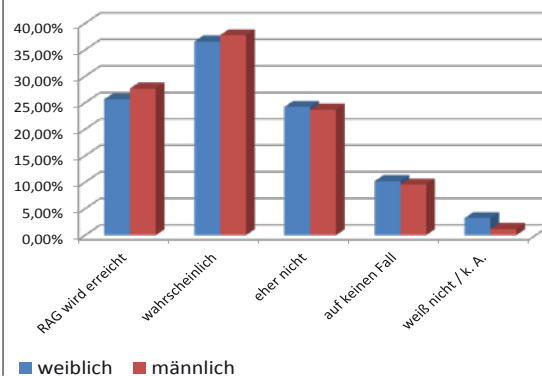
Ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Beschäftigungsumfang und der Häufigkeit der Erkrankung kann aufgrund dieser Befragung nicht festgestellt werden. Hier mag z. B. der Umstand zu einer Glättung der Zahlen geführt haben, dass manche (ältere) Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit zum Schutz ihrer Gesundheit reduzieren.

Abb. 22: Beschäftigungsumfang und Häufigkeit der Erkrankung



Aufschlussreicher ist hingegen die Frage, ob die Beschäftigten davon ausgehen, ihre Tätigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersrente ausüben zu können:

Abb. 23: Durchhalten bis zur Rente

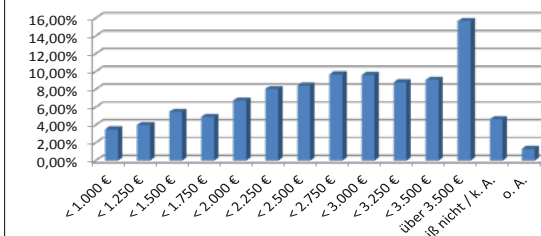


Rund 35 % der Befragten geben an, dass sie eher nicht bzw. auf keinen Fall bis zur Rente werden arbeiten können. Diese Einschätzung offenbart nicht nur drohende Not für die Betroffenen, sondern kündigt zugleich eine Verschärfung des Fachkräftemangels an.

Wer seinen (erlernten) Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zur Regelaltersgrenze ausüben kann, kann auch nur eine entsprechend geringere Altersversorgung in Anspruch nehmen. Umso dringender stellt sich die Frage nach den Einkommensverhältnissen und den Rentenerwartungen.

Problem: Einkommen

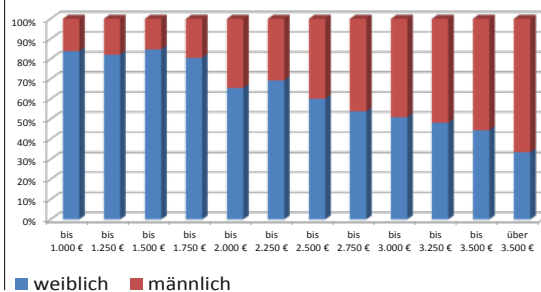
Abb. 24: Brutto-Gehalt



Die frühere Bundesarbeitsministerin von der Leyen hat errechnen lassen, dass Arbeitnehmer, die heute ins Erwerbsleben einsteigen, 45 Jahre lang monatlich mindestens 2.500 Euro brutto verdienen müssen, um bei Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente oberhalb der Grundsicherung im Alter (Hartz IV) zu erhalten. Ein Drittel der Befragten erzielen weniger als 2.500 Euro.

Wie in anderen Bereichen des Arbeitslebens auch liegen die Einkommen der Frauen deutlich unter denen der Männer:

Abb. 25: Einkommen nach Geschlecht



Diese ungleiche Verteilung ist nur teilweise durch den höheren Teilzeitanteil bei Frauen zu erklären. Denn bei Einkommen ab 2.500 Euro kann Teilzeit nur noch eine geringe Rolle spielen.

Die Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitswesen hinken in der Gehaltsentwicklung hinter anderen Bereichen her. Nach einer Studie der Bertelsmann-Stiftung wird das Jahreseinkommen der Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitswesen von 2012 bis 2020 um lediglich 1.050 Euro steigen, während für die chemische und pharmazeutische Industrie im gleichen Zeitraum ein Anstieg um 6.200 Euro erwartet wird.³

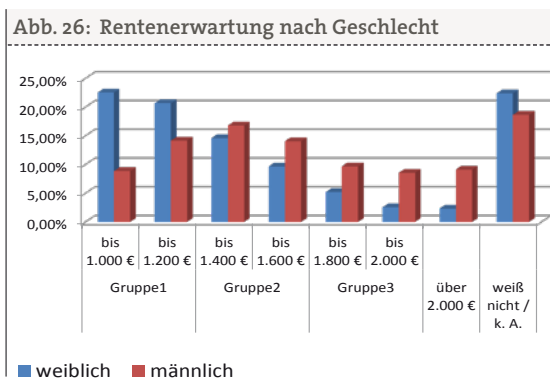
³ Spiereg, epd-sozial vom 3.7.2015.

Problem: Altersarmut

Angesichts des gewaltigen Reichtums, der derzeit vererbt wird, ist es kaum vorstellbar, dass zukünftige Rentnergenerationen von Altersarmut betroffen sein werden. Aber die Sorgen, die sich die FAZ am 5.7.2014 über die unterschiedliche Besteuerung von großen Erbschaften machte, je nachdem, ob es sich um Betriebsvermögen handelt, braucht sich auch heute nur eine Minderheit zu machen. Beschäftigte aus sozialen Berufen gehören in der Regel nicht dazu. Eine Ursache für drohende Altersarmut ist das 2004 verabschiedete Rentenversicherungs-Nachhaltigkeitsgesetz, mit dem das Rentenniveau bis zum Jahr 2050 auf 43 % des Nettolohns des sog. Eckrentners abgesenkt wird. Dies ändert aber nichts daran, dass die Rentenhöhe dadurch bestimmt wird, wie lange ein Arbeitnehmer in welcher Höhe Einkommen erzielt. Deshalb führen drei Ursachen maßgeblich zu Altersarmut:

- > geringes Einkommen,
- > Teilzeitbeschäftigung und
- > Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie, z. B. aufgrund von befristeter Beschäftigung und Arbeitslosigkeit.

Mit anderen Worten: Prekäre Beschäftigung führt zu prekären Alterseinkünften.



Altersarmut ist weiblich

Rund 35 % der Befragten rechnen mit einer Rente von weniger als 1.200 Euro, etwa die Hälfte davon sogar unter 1.000 Euro. Hochgerechnet auf die 1,3 Mio. Beschäftigten in Kirche, Diakonie und Caritas werden

später rund 450.000 Menschen an der Armutsgrenze leben. Jede fünfte Befragte hatte keine Vorstellung über die Höhe der zu erwartenden Rente. Dies spricht dafür, dass die Zahl der Altersarmen noch höher liegen wird. Auch wenn diese Zahlen auf Schätzungen der Befragten beruhen, wird eine Tendenz hinreichend deutlich. Die Belastbarkeit solcher Schätzungen hat erheblich zugenommen, seitdem die Zusatzversorgungskassen jeweils zu Beginn eines Jahres Auskunft über die bereits erworbenen Versorgungsansprüche erteilen. Die Arbeitnehmer sind heute in der Regel deutlich besser über ihre Rentenansprüche informiert als früher.

Handlungsmöglichkeiten – Handlungsbedarf

Der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland hat in einer Erklärung vom 3.12.2015 diese Umfrage kritisiert:

›So seien die in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas beschäftigten Frauen besonders stark von Altersarmut bedroht. Fakt ist: Von Altersarmut sind zwar tatsächlich häufiger Frauen betroffen – in erster Linie aber diejenigen, die niemals selbst in eine Rentenversicherung eingezahlt haben.‹

Diese Argumentation ist zynisch: Die Befragung zeigt diejenigen von Altersarmut Betroffenen auf, die in kirchlichen Einrichtungen gearbeitet haben, nicht diejenigen, die arbeitslos waren. Also: Obwohl Männer und Frauen in Kirche, Diakonie und Caritas arbeiten, wird mehr als ein Drittel von ihnen im Alter auf staatliche Transferleistungen (Grundsicherung im Alter) angewiesen sein.

Sicherlich kann man von kirchlichen Einrichtungen nicht verlangen, dass sie die ökonomischen Rahmenbedingungen außer Acht lassen. Aber kirchliche Arbeitgeber ordnen sich vielfach lieber der ›ökonomischen Logik‹ unter als zu versuchen, angemessene Arbeitsbedingungen zu schaffen. Da ist an erster Stelle der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland zu nennen, der seit jeher die Auffassung vertritt, dass die Vergütung in diakonischen Einrichtungen auf das ›Marktübliche‹ abgesenkt werden. Und dazu gehören die Arbeitgeber, die lieber auf Notlagenregelungen setzen, als kostendeckende Pflegesätze zu verhandeln. Und da sind die Arbeitgeber zu nennen, die ohne jegli-

che Notwendigkeit sachgrundlos Arbeitsverhältnisse befristen, obwohl durch die Möglichkeit der Befristung aufgrund eines Sachgrundes den betrieblichen Erfordernissen hinreichend Rechnung getragen wäre. Und schließlich sind die Arbeitgeber zu nennen, die stur an eingefahrenen Arbeitsweisen und Flexibilität durch Teilzeitbeschäftigung festhalten, statt gemeinsam mit den Beschäftigten neue Modelle der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeitgestaltung zu entwickeln, so dass der Umfang von Teilzeitbeschäftigung verringert werden kann.

Altersarmut ist ein individuelles und ein gesellschaftliches Problem. Gerade angesichts der demografischen Entwicklung ist es zur Vermeidung der Überforderung zukünftiger Generationen unerlässlich, Arbeitnehmern heute eine Beschäftigung zu ermöglichen, die morgen eine ausreichende Rente sichert.

Für die Mitarbeitervertretungen gibt es vielfältige Handlungsansätze:

- › Über das Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit kann die Mitarbeitervertretung der unregelmäßigen Inanspruchnahme von Teilzeitkräften für Mehrarbeit entgegenwirken. Da der Beschäftigungsbedarf gleichwohl bestehen bleibt, kann so Druck aufgebaut werden, um über die Aufstockung der Arbeitszeit zu verhandeln.
- › Über das Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit kann die Mitarbeitervertretung Einfluss auf

die Arbeitsorganisation und so dem – angeblichen – Erfordernis von Teilzeitbeschäftigung entgegenwirken.

- › Dort, wo die Befristung von Arbeitsverhältnissen überhandnimmt, kann die Mitarbeitervertretung der Einstellung von Mitarbeitern, die lediglich befristet eingestellt werden, mit dem Hinweis darauf widersprechen, dass die befristete Besetzung von Dauerarbeitsplätzen zu einer Benachteiligung von (Stamm-)Mitarbeitern führt, weil diese durch den häufigen Personalwechsel zusätzlich und überflüssigerweise benachteiligt werden.
- › Die Mitarbeitervertretung kann Einstellungen widersprechen, wenn dabei die Informations- und Schutzrechte gemäß TzBfG von Teilzeitbeschäftigten und befristet Beschäftigten beeinträchtigt werden.
- › Vor allem aber kann die Mitarbeitervertretung innerhalb des Betriebes eine Diskussion darüber initiieren, welche Folgen diese Formen prekärer Beschäftigung haben. Dies kann z. B. im Rahmen einer nach § 5 ArbSchG vorgeschriebenen Gefährdungsanalyse erfolgen, die sich auch auf psychische Belastungen zu beziehen hat. Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes aufgrund von Befristung, zu geringem Einkommen aufgrund von erzwungener Teilzeitarbeit und schließlich die Angst vor Altersarmut sind erhebliche Belastungsfaktoren, die Krankheit begünstigen oder sogar verursachen können.



Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht in Bremen



studiert Linguistik und Germanistik
in Bremen

BERNHARD BAUMANN - CZICHON

LISA CZICHON

Bfw Friedehorst

L I S A C Z I C H O N

Im Jahr 2013 lebten laut Statistischem Bundesamt (Destatis) über 10 Millionen Menschen mit Behinderung in Deutschland, davon galten 7,5 Millionen als schwerbehindert. Etwa 2,2 Mio. von ihnen waren zwischen 25 und 60 Jahren, im besten Erwerbsalter. Viele Behinderungen treten erst im Laufe eines Lebens auf. Das fordert von den Betroffenen nicht nur eine persönliche, sondern oft auch eine berufliche Umstellung.

Das Neunte Sozialgesetzbuch befasst sich mit der ›Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen‹. Dabei wird Behinderung wie folgt definiert: ›Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.‹ (SGB IX § 2 Abs. 1)

Um Menschen mit Behinderung eine Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen und ihnen bei ihrer Umstellung zu helfen, gibt es Einrichtungen wie Berufsförderungswerke (Bfw). Deutschlandweit gibt es knapp 30 dieser Einrichtungen, mit öffentlichen wie privaten Trägern. Drei von ihnen gehören zur Diakonie. Eines von ihnen ist das Bfw Friedehorst mit Sitz in Bremen und inzwischen insgesamt 14 Niederlassungen im norddeutschen Raum. Zurzeit werden im gesamten Bfw Friedehorst etwa 700 bis 800 Teilnehmer von rund 220 Mitarbeitern betreut.

Andreas Jungnitsch ist seit 25 Jahren beim Bfw Friedehorst, die meiste Zeit hat er als Ausbilder für kaufmännisch-verwaltende Berufe gearbeitet. Im Laufe der Zeit hat er viele Teilnehmer begleitet und Veränderungen miterlebt. Die größte Veränderung sieht er in der Zusammensetzung seiner Teilnehmergruppen. Früher wurden viele Teilnehmer von ihren Kostenträgern geschickt, heute kommen viele aus eigenem Antrieb. Und auch die Erkrankungen haben sich geändert. ›Wenn wir früher in einer Gruppe von 25 mal zwei oder drei psychisch Erkrankte hatten, war das viel‹, weiß er zu berichten. Heute liegt der Anteil deutlich höher – in einigen Gruppen bis zu geschätzten 50 %.

Das Bfw Friedehorst versteht sich als Fördereinrichtungen, um Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu stärken und ihnen eine Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Das selbsterklärte Ziel ist es, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu integrieren und zu qualifizieren bzw. ihre Weiterbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu sichern. Um das zu erreichen, hat das Bfw ein Repertoire von rund 50 Hauptmaßnahmen. Sie unterscheiden sich in ihren Ausprägungen, doch sie haben alle ein Ziel: die Stärken und Interessen des Teilnehmers erkennen und

›Deutschlandweit gibt es knapp 30 dieser Einrichtungen.‹

unterstützen, um ihn möglichst dauerhaft wieder in ein erfolgreiches Berufsleben zu entlassen.

In Zusammenarbeit von Ausbildern, Sozialpädagogen und Psychologen werden den Teilnehmern individuelle Angebote zur Verfügung gestellt, von unterschiedlichen Beratungsgesprächen über medizinische und psychologische Untersuchungen sowie Berufsfindung durch Arbeitserprobung bis hin zur Ausbildung und Umschulung der Teilnehmer, die den Hauptbestandteil des Bfw ausmachen. Hier können die verschiedensten Berufe erlernt werden, vom Kaufmann für Büromanagement über den Produktdesigner bis hin zum Mechaniker. Die Ausbildung dauert im Regelfall zwei Jahre, da sie in den meisten Fällen auf eine vorausgegangene Ausbildung aufbauen kann. Am Ende wird die Prüfung von der Handelskammer abgenommen. Es wäre auch möglich, die Prüfung unter erleichterten Bedingungen zu absolvieren, aber das würde kaum in Anspruch genommen, betont Jungnitsch. Es sei den Teilnehmern wichtig, den regulären Abschluss zu schaffen.

Von denen, die die Prüfung erfolgreich absolviert haben, können sich rund 70 bis 80 % später auf dem ersten Arbeitsmarkt behaupten, schätzt Jungnitsch. Dafür, dass es sich hier häufig um die vermeintlichen ›Problemfälle‹ handelt, eine beachtliche Quote. Trotzdem sieht er die Quote skeptisch. Die Kostenträger legten sehr viel Wert auf die Quote. Sie hätten am liebsten eine Garantie, dass der Teilnehmer im Anschluss erfolgreich ins Berufsleben zurückkehrt, bevor sie die Ausbildung finanzieren. Wenn es danach gehe, dürften sie viele Teilnehmer gar nicht annehmen, die zu Beginn vielleicht nicht so vielversprechend wirken, kritisiert Jungnitsch. Doch genau darum geht es ja im Bfw: den Menschen eine Chance zu bieten.

Oliver Bahn arbeitet in einer eigenständigen Abteilung des Bfws, dem Beruflichen Trainingszentrum (BTZ). Das BTZ richtet sich an Menschen mit psychischen oder psychosomatischen Erkrankungen. Hier geht es nicht nur um die Neuausbildung der Teilnehmer, sondern vor allem darum, die Stärken und Schwächen herauszuarbeiten und sie auf dieser Basis auf ein weiteres Berufsleben vorzubereiten. Die Aufgabe von Bahn und

seinen Kollegen ist es, den Teilnehmern dabei zu helfen, ihre Interessen zu entdecken und zu testen, in welchen Berufen sie wie belastbar sind. Im sogenannten offenen sowie im kaufmännischen Trainingsbereich können die Teilnehmer verschiedene Arbeitsbereiche ausprobieren und herausfinden, ob sie für diesen geeignet sind.

So individuell die Beeinträchtigungen der Teilnehmer sind, so individuell muss auch mit ihnen umgegangen werden. Für Oliver Bahn ist diese Herausforderung das, was seine Arbeit so besonders macht. Jeder Mensch muss einzeln betrachtet werden, und für jeden muss der richtige Weg gefunden werden. Jemand, der nach einem Arbeitsunfall unter dem Verlust eines Arms leidet, kann andere Bedürfnisse haben als jemand, der mit einer Angststörung lebt. ›Manche Teilnehmer brauchen klare Ansagen‹, berichtet Bahn, da könne der Ton auch schon mal rauer werden. Andere wiederum bräuchten einen sehr viel sanfteren und vorsichtigeren Umgangston. Gerade diese Unterschiede ließen auch die Gruppendynamik immer wieder zur Herausforderung werden.

Doch gerade das ist es, was Bahn an seiner Aufgabe besonders schätzt: den direkten Kontakt mit den Menschen, mit all ihren Unterschieden und Herausforderungen. Und ihnen helfen können, Veränderungen herbeizuführen, ergänzt Jungnitsch. Weniger gut gefällt ihm, dass der Fokus heute immer mehr auf Wirtschaftlichkeit gelegt wird, nicht nur, was die Quoten für die Kostenträger betrifft. ›Früher konnten wir neue Kollegen in Ruhe einarbeiten. Die sind dann drei Monate mitgelaufen, und wir konnten unsere Erfahrung weitergeben. Aber das kann heute keiner mehr bezahlen.‹ Doch die Erfahrung und das Gespür für Menschen lassen sich nicht aus Büchern lernen.

Was er sich für die Zukunft wünscht? Dass Arbeit wieder mehr wertgeschätzt und der Mensch wieder als Mensch statt als Kostenfaktor gesehen wird. Dass sie die Freiheit haben, das zu tun, was sich ihr Arbeitgeber auf die Fahnen geschrieben hat: die Dienstgemeinschaft zu leben.



L I S A C Z I C H O N

studiert Linguistik und Germanistik
in Bremen

Die Not der Flüchtlinge und die Sorgen der Helfer

AUCH HELFER BRAUCHEN HILFE

ASS. ANNEGRET UTSCH
DR. JÖRG KRUTTSCHNITT

Sie ist jeden Tag präsent und allgegenwärtig, in den Medien, in politischen Debatten, in der Nachbarschaft und auf den Straßen in kleinen und großen Städten quer durch die Republik: die Not der Flüchtlinge. Gegenwärtig fliehen ca. 60 Millionen Menschen weltweit aus ihrer Heimat vor Kriegen, Verfolgung und Konflikten. Nur ein kleiner Teil von ihnen kommt nach Europa, ein noch kleinerer nach Deutschland. Und doch sind es täglich Tausende, die bei uns ankommen und Frieden, Schutz und Sicherheit suchen. Die in den vergangenen Monaten rasant angestiegene Zahl der Hilfesuchenden stellt uns vor große Herausforderungen.

Wir bedanken uns daher herzlich für die Möglichkeit, den Fokus auf diejenigen zu richten, ohne die die Bewältigung der derzeitigen Situation gar nicht möglich wäre: die vielen Helferinnen und Helfer, die – nicht nur in den letzten Monaten – unschätzbare Dienste an ihren Mitmenschen leisten.

Bei hauptamtlichen Helferinnen und Helfern sind die üblichen Hilfen gegen Überforderung zu beachten; das ist trotz aller Not ein Zeichen von Professionalität – nicht zuletzt auch der Dienstvorgesetzten. Hierzu gehört beispielsweise die einzuhaltende Arbeitszeit, Belange der Arbeitssicherheit, wie sie etwa im Arbeitsschutzausschuss (ASA) zu thematisieren sind, oder die Grenzen der Stellenbeschreibung. Wo Delegationen von Verantwortung stattfinden, sind stets die Befugnisse und Ressourcen mitzudelegieren. Neben den hauptamtlich in der Flüchtlingshilfe Tätigen stellen sich in überwältigendem Maße auch Freiwillige zur Verfügung. Allein im kirchlich-diakonischen Bereich engagieren sich zurzeit geschätzt etwa 100.000 Menschen ehrenamtlich für Flüchtlinge.


Sie alle sind bei ihren Tätigkeiten erheblichen Belastungen ausgesetzt, so dass dafür Sorge zu tragen ist, dass ihnen ebenfalls Hilfe zur Verfügung steht, wenn die eigenen Grenzen erreicht und die Kräfte erschöpft sind.

Diakonisches Tätigkeitsfeld Flüchtlingshilfe

Flüchtlingshilfe ist ureigene Aufgabe der Diakonie und seit jeher auch ein Tätigkeitsfeld für Ehrenamtliche. Durch die lange Erfahrung der Diakonie in der Flüchtlingshilfe kann in Extremsituationen wie jetzt auf Strukturen zurückgegriffen werden, welche es ermöglichen, die aktuellen Herausforderungen zu bewältigen. Mit Hilfe von kirchlichen und diakonischen Angeboten und Stellen wird dafür gesorgt, dass Flüchtlinge in Unterkünften aufgenommen und versorgt, bei Ämtergängen und im Asylverfahren beraten und begleitet werden. Psychisch belastete und traumatisierte Flüchtlinge erhalten sozialpädagogische Begleitung und Psychotherapie, Sprachunterricht wird organisiert. Die Liste der Hilfsangebote ist lang.

Da eine gute Vorbereitung und Koordination der Helfenden essenziell ist, bieten Migrationsfachstellen der

›Die Liste der Hilfsangebote ist lang.‹



Diakonie sowie Fachberatungsstellen, die in Kirchengemeinden angesiedelt sind, Haupt- und Ehrenamtlichen gezielte Qualifizierung, Förderung und Begleitung. Es werden Schulungen und Fortbildungen für Helferinnen und Helfer angeboten, Erstgespräche und begleitende Gespräche durchgeführt, Plattformen für Austausch und Vernetzung sowie Unterstützung beim Aufbau und der Weiterentwicklung von Flüchtlingsinitiativen gegeben. Dies sorgt für eine aufeinander abgestimmte Zusammenarbeit und bestmöglichen Einsatz der Helfenden.

Erreichen der persönlichen Grenzen

Die Arbeit mit Flüchtlingen ist anspruchsvoll. Helferinnen und Helfer, Haupt- wie Ehrenamtliche, können trotz intensiver Vorbereitung und Begleitung an ihre eigenen Grenzen gelangen.

Es ist an die Belastung mit persönlichen Schicksalen der Asylsuchenden zu denken, mit deren traumatisierenden Kriegserlebnissen sowie Flucht- und Vertreibungserfahrungen, die die Vorstellungskraft der meisten von uns übersteigen. Sprachbarrieren und das Gewinnen von Vertrauen verlangen ein großes Maß an Geduld und Ausdauer ab. Verhaltensweisen und Gewohnheiten können einem selbst fremd und möglicherweise nicht nachvollziehbar sein. Freiwillig Engagierte können außerdem in fachlicher Hinsicht zum Beispiel in rechtlichen Fragen im Asylverfahren oder bei sozialrechtlichen Ansprüchen an ihre Grenzen geraten. Hinzu kommt, dass auch die Helfenden in zunehmendem Maße verbalen und physischen rechts-extremen Angriffen ausgesetzt sind. Sie müssen sich und ihre Arbeit immer öfter gegen fremdenfeindliche Attacken verteidigen.

Daher ist in jedem Fall die professionelle Begleitung und Unterstützung der Helfenden notwendig.

Schutz der Helfenden vor Selbstüberforderung

Ziel muss sein, zu verhindern, dass Menschen mit ihrem Engagement über ihre persönlichen Belastungsgrenzen hinausgehen. Daher werden den Helfenden zu jeder Zeit Hilfe, Beratung und Begleitung zur Seite gestellt. Um Freiwillige zu unterstützen und eben auch vor

Selbstüberforderung zu schützen, koordinieren und begleiten die Kirchen und Wohlfahrtsverbände mit Fachberatungsstellen und Freiwilligenagenturen das freiwillige Engagement. Sie unterstützen zum Beispiel

Mitarbeitervertretungsrecht

Grundlagenseminar für die MAV

Wie funktioniert das Kirchliche Arbeitsrecht?

- u. a. : - Wo steht das kirchl. Arbeitsrecht?
 - Sonderstatus Kirche
 - Formen und Verfahren der Arbeitsrechtsregelung

Düsseldorf, 10. März 2016
 Seminar-Nr. D3-165450-119

Freistellung: § 19 (3) MVG

Aufbaueminar für die MAV

Kompakte Mitbestimmung

- u. a. : - Mitbestimmung- und Mitberatungsverfahren
 - Informationsrecht der Mitarbeitervertretung
 - Dienstvereinbarung

Sundern, 11. – 15. März 2016
 Seminar-Nr. D3-1654558-119

Freistellung: § 19 (3) MVG

Grundlagenseminar für die MAV

Was hat die MAV mit dem BAT-KF zu tun?

- u. a. : Regelungen des BAT-KF zu:
 - Rund um den Arbeitsvertrag
 - Arbeitszeit
 - Jahressonderzahlung/BSO

Wegberg, 25. – 29. April 2016
 Seminar-Nr. D3-165454-119

Freistellung: § 19 (3) MVG § 96 (4) SGB IX

Nähere Infos:

DGB-Bildungswerk NRW e. V.
 Bismarckstr. 77 • 40210 Düsseldorf
 Telefon 02 11-1 75 23-188
 www.dgb-bildungswerk-nrw.de



bei Problemen im Umgang mit Asylbewerbern oder Behörden und bieten Lösungen an. An vielen Orten sind dafür neue Stellen eingerichtet worden, die durch kirchliche Mittel (mit)finanziert werden.

Ebenso wichtig ist die eigene Vorbereitung auf das persönliche Engagement. Hierbei stehen die Mitarbeitenden der diakonischen und kirchlichen Flüchtlingsberatungsstellen unterstützend zur Seite. Helferinnen und Helfer sollten ihre eigenen Grenzen kennen und anerkennen. Um sich selbst effektiv vor Überlastung und auch Enttäuschungen zu schützen, sollten insbesondere freiwillig Engagierte Vorüberlegungen zur persönlichen Motivation, zu Erwartungen und Vorstellungen anstellen. Zur Vermeidung von zu großen Belastungen ist es sinnvoll, dass Ehrenamtliche ihr Engagement zeitlich begrenzen. Ratsam ist auch der Wissens- und Erfahrungsaustausch mit Beratungsdiensten und anderen Engagierten.

Zudem ist es bei all der physischen und psychischen Belastung wichtig, dass sich Helferinnen und Helfer bewusst Zeit nehmen, nach der Arbeit abzuschalten und für einen seelischen und körperlichen Ausgleich zu sorgen.

Umgang mit Selbstüberlastung

Dennoch kann es vorkommen, dass Helfende an ihre eigenen Grenzen gelangen und nicht mehr weiter können oder weiter wissen. Auch für diese Situationen stehen in den kirchlichen und diakonischen Strukturen professionelle Beratungsdienste mit kompetenten Fachkräften zur Verfügung, die Helfende auffangen und ihnen Unterstützung bieten. Als Helferin oder Helfer ist es wichtig, die eigene Überforderung oder Über-

belastung möglichst frühzeitig zu erkennen und das Erreichen der eigenen Grenzen zu akzeptieren. Man sollte sich keinesfalls scheuen, sich an Beratungsstellen zu wenden und professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen. Das ist kein Zeichen von Schwäche, sondern zeugt vielmehr von persönlicher Stärke.

Wie kann ich mich für Flüchtlinge engagieren?

Auch wenn die Arbeit mit Flüchtlingen jede Menge persönliche Herausforderungen mit sich bringt, ist sie doch erfüllend und bereichernd. Die Diakonie möchte Sie daher herzlich dazu ermutigen, in die ehrenamtliche Arbeit mit Flüchtlingen einzusteigen oder Ihr bisheriges Engagement weiterzuführen.

Hierfür bieten sich vielfältige Möglichkeiten. Von der Diakonie sind Handreichungen entwickelt worden, die aufzeigen, wo und wie Hilfe geleistet werden kann, zum Beispiel der Leitfaden der Diakonie Deutschland ›Wie ich mich für Flüchtlinge engagieren kann‹¹.

Ausführliche Informationen und Unterstützung bei der Begleitung von Flüchtlingen bieten außerdem zum Beispiel

- › der Wegweiser für die ehrenamtliche Arbeit mit Flüchtlingen in Nordrhein-Westfalen ›Unter dem Schatten deiner Flügel‹² der Diakonie RWL gemeinsam mit den Evangelischen Kirchen von Rheinland, Westfalen und Lippe oder
- › die Handreichung von Diakonie und Caritas in Baden-Württemberg ›Flüchtlinge begleiten – Informationen für Ehrenamtliche und Hauptamtliche in Baden-Württemberg – Eine Handreichung und Arbeitshilfe‹³.

1 www.diakonie.de/media/2015_Thema_kompakt_Freiwilliges_Engagement_Fluechtlinge.pdf
 2 www.diakonie-rwl.de/cms/media//pdf/aktuelles/2015-pdf/Diakonie%20-%20Unter%20dem%20Schatten%20Web.pdf
 3 www.diakonie-baden.de/fileadmin/documentpool/Fluechtlinge_begleiten_-_BroschA4_web.pdf

DR. JÖRG KRUTTSCHNITT



Vorstand Recht, Sozialökonomie und Personal,
Diakonie Deutschland



ASS. ANNEGRET UTTSCH

Mitarbeiterin im EWDE

Nachruf

Helga Gutt ist tot

Helga war von 1993 bis 2009 Vorsitzende der Mitarbeitervertretung der Diakonie Christophorus Göttingen. Sie war langjähriges Mitglied im Vorstand der agmav in Niedersachsen, Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD und zeitweise Vorsitzende dieser Kommission.

Helga ist während ihrer Studienzeit in Göttingen politisch sozialisiert worden. Sie setzte sich konsequent für die Gleichstellung von Frauen ein und engagierte sich sehr früh in der Gewerkschaftsbewegung.

Durch ihr politisches Wirken als Vorsitzende der Arbeitsrechtlichen Kommission des DW der EKD und Mitglied in der ARK Diakonischer Einrichtungen in Niedersachsen ist sie erfolgreich den Versuchen der diakonischen Arbeitgeber entgegengetreten, die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. Ihre ruhige, stets sachliche Verhandlungsführung und vor allem ihre wertschätzende Art gegenüber den Verhandlungspartnern haben es uns ermöglicht, auch schwierigste Verhandlungssituationen erfolgreich zu meistern. Auch unter größtem Druck ist ihr nie ein böses Wort über die Lippen gekommen. Helga hatte die Fähigkeit, immer und in jeder Lage und bei allem, was sie sagte und tat, genau den richtigen Ton zu finden.

Sie hat alle Funktionen mit einem riesigen Engagement und großer Empathie wahrgenommen und unsere Arbeit wesentlich mitgeprägt.

Ihr Handeln wurde durch ihre tiefe Empfindsamkeit für alles Unrecht und ihrem Gerechtigkeitsinn geprägt.

Und sie war im guten Sinn ein idealistischer Mensch. Dieses Wort ist in den letzten Jahren aus der Mode gekommen und diskreditiert worden. Aber in einer Zeit, in der das Soziale immer mehr zurückgedrängt und durch vermeintlich ökonomische Notwendigkeiten geprägt wird, sind Menschen, die sich um andere kümmern, die nicht wegschauen, sondern hinsehen, die für Gerechtigkeit eintreten, um so wichtiger!

Wir haben ihr viel zu verdanken, sie ist für uns ein großes Vorbild. Ihr Denken und Wirken wird uns stets im Gedächtnis zu bleiben.

M A N F R E D F R E Y E R M U T H
Diakonische ArbeitnehmerInneninitiative (DIA)

L O T H A R G E R M E R
Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen
der Diakonischen Werke in Niedersachsen

Tipp!

Bücher für eine gerechte Arbeitswelt

Der BuchKellner

St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen

Telefon 0421-778 66, Fax 0421-70 40 58

buchkellner@kellnerverlag.de

www.kellnerverlag.de



FELDES > NIEHAUS > FABER (HRSG.)

Werkbuch BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement Strategien und Empfehlungen für Interessenvertretungen

Das Werkbuch erläutert beispielhaft die Grundlagen für eine gute BEM-Praxis und beschreibt bewährte Vorgehensweisen zum Lösen besonderer Schwierigkeiten.

Bund-Verlag, 250 Seiten,
gebunden, 39,90 Euro.
Für 2016 vorbestellbar
beim BuchKellner.



SYLVIA BÜHLER
> JENS SCHUBERT U. A.

Zwischen Konkurrenz und Kreuz Kommt bei Diakonie und Caritas das Soziale unter die Räder? Eine Flugschrift

Das Soziale kommt angesichts des verschärften Wettbewerbs in der Diakonie und bei Caritas immer mehr unter die Räder. Die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen könnte einen Lösungsweg aus der Lohnkonkurrenz darstellen. Doch wie lässt sich diese durchsetzen?

VSA-Verlag, 120 Seiten,
Taschenbuch, 10,80 Euro.
Bestellbar beim BuchKellner.



Mindestlohn-gesetz Basiscommentar zum MiLoG

2. Auflage, 384 Seiten
Bund-Verlag, 29,90 Euro
Bestellbar beim BuchKellner

Die eigenen Interessen in die Hand nehmen

BERICHT VON DER 14. KASSELER FACHTAGUNG ZUM KIRCHLICHEN ARBEITSRECHT

DANIEL BEHRUZI

In vielen Landeskirchen gibt es ›erhebliche Bewegung‹ in Richtung Tarifverträge. Das stellte Bernhard Baumann-Czichon zum Auftakt der 14. Kasseler Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht fest. Zwar gelte heute noch überwiegend der ›Dritte Weg‹ kircheninterner Lohnfindung, doch der Trend sei unverkennbar, seit mit dem Tarifvertrag in Niedersachsens Diakonie ›ein Tabu gebrochen‹ wurde. Die rund 250 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Tagung – die jährlich von ver.di, der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie (buko agmav + ga) sowie der Diakonischen ArbeitnehmerInnen Initiative (dia e.V.) gemeinsam mit dieser Zeitschrift organisiert wird – diskutierten allerdings längst nicht nur über Tarifverträge.

Kirchenbeschäftigten droht Altersarmut

Die christlichen Kirchen in Deutschland werden nicht müde, vor drohender Altersarmut zu warnen. Zu Recht. Doch bei ihren eigenen Beschäftigten sorgen sie selbst dafür, dass Menschen von Armut im Alter betroffen sein werden. Das belegt eine Erhebung dieser Zeitschrift, die der Redakteur Baumann-Czichon in Kassel vorstellte. Die Ergebnisse machen klar: Wie in anderen Teilen des Gesundheits- und Sozialwesens leiden auch Beschäftigte von Diakonie, Caritas und Verfasster Kirche unter prekären Arbeitsverhältnissen, die tausendfach zu Altersarmut führen werden (siehe Seite 124).

Als besonderen Skandal bezeichnete Baumann-Czichon in einer Arbeitsgruppe, dass 57 % aller Befristungen ohne Sachgrund erfolgen. Die Befristung von Arbeitsverhältnissen ohne einen sachlich gerechtfertigten Grund – beispielsweise eine Mutterschaftsvertretung – sei mit dem kirchlichen Verständnis eines ›gerechten Lohns‹ nicht vereinbar, betonte er. Eine Mitarbeitervertretung in der Diakonie will deshalb versuchen, den Ausschluss sachgrundloser Befristungen beim Kirchengericht durchzusetzen.

Mitarbeitervertreter berichteten in der Diskussion, welche Ausmaße die Befristungspraxis angenommen hat. ›Selbst Schüler werden nach der Ausbildung befristet eingestellt, obwohl man sie schon drei Jahre kennt‹, kritisierte ein MAV-Mitglied. Baumann-Czichon ermutigte die Kolleginnen und Kollegen, sich gegen Befristungen zur Wehr zu setzen. ›Sehr viele Klagen haben Erfolg‹, sagte er. Doch Beschäftigte hätten oftmals Angst, ihre Rechte einzufordern. Der Jurist empfahl, sich Unterstützung zu holen und mit anderen zusammenzuschließen. ›Wichtig ist, sich gewerkschaftlich zu organisieren, damit man einen solchen Konflikt durchhalten kann.‹

Neben Befristungen werde auch Teilzeitarbeit von kirchlichen Einrichtungen genutzt, um das unternehmerische Risiko auf die Beschäftigten abzuwälzen, kritisierten die Interessenvertreter. ›Das Teilzeit- und Befristungsgesetz wurde eigentlich für die Arbeitnehmer gemacht, doch die Arbeitgeber missbrauchen es zur Steigerung der Flexibilität‹, sagte ein MAV-Mitglied. Denn vielfach arbeiteten Teilzeitbeschäftigte regelmä-

›Dennoch nehmen die christlichen Kirchen weiterhin Sonderrechte für sich in Anspruch.‹



ßig länger als im Arbeitsvertrag vorgesehen, was sich auch in den Umfrageergebnissen bestätigt.

Aus prekärer und schlecht bezahlter Arbeit folgt Altersarmut. Auf diesen Zusammenhang verwies Dr. Florian Blank von der Hans-Böckler-Stiftung. Selbst Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen, die nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) bezahlt werden, hätten unter bestimmten Umständen keine auskömmliche Rente – vor allem, wenn sie gebrochene Erwerbsbiografien und über eine längere Dauer in Teilzeit gearbeitet hätten. Noch stärker gefährdet sind Beschäftigte tarifloser Unternehmen. Wer beispielsweise für den Branchenmindestlohn in der Altenpflege tätig sei, habe – trotz Vollzeitarbeit – eine Rente von rund 700 Euro zu erwarten, rechnete der Wissenschaftler vor. Als Lösungswege schlug er unter anderem vor, die Möglichkeiten für Vollzeitarbeit zu verbessern und die Verbreitung von Tarifverträgen zu erhöhen.

Eben das strebt die Gewerkschaft ver.di auch in kirchlichen Einrichtungen an. Die von Arbeitsrecht und Kirche durchgeführte Befragung zeige, dass prekäre Arbeitsverhältnisse in den Kirchen ebenso Einzug gehalten hätten wie anderswo, stellte Berno Schuckart-Witsch von der ver.di-Bundesverwaltung fest. ›Und wenn sich die kirchlichen Träger nicht anders verhalten als andere, müssen bei ihnen auch dieselben Regeln gelten – von der Tarifautonomie über das Streikrecht bis hin zum Betriebsverfassungsgesetz.‹

Kirchenmitgliedschaft? Es geht auch ohne!

Dennoch nehmen die christlichen Kirchen weiterhin Sonderrechte für sich in Anspruch. Das gilt nicht nur für die Tarifautonomie und das Betriebsverfassungsgesetz, sondern auch für sogenannte Loyalitätspflichten. Dazu gehört in der Regel, dass Beschäftigte kirchlicher Träger konfessionell gebunden sein müssen, was in etlichen Einrichtungen von Diakonie und Caritas weiterhin für Unruhe sorgt. Eine Lösung haben Mitarbeitervertreter und Management nun in der Evangelischen Stiftung Alsterdorf gefunden: In einer Dienstvereinbarung wird die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche zwar als ›wünschenswert‹ bezeichnet, sie gilt für ein Beschäftigungsverhältnis aber nicht länger als zwingend. ›Das

nimmt den Druck raus‹, erklärte Andreas Loeding, MAV-Vorsitzender der Alsterdorf Assistenz Ost, der die Vereinbarung bei der Kasseler Fachtagung vorstellte.

Bisher war in der Dienstordnung der Stiftung festgeschrieben, dass Beschäftigte Mitglied einer christlichen Kirche sein müssen. Dies entspreche ›weder dem Inklusionsverständnis einer Evangelischen Stiftung noch den Herausforderungen bei der Personalgewinnung‹, heißt es im Vereinbarungstext. Es werde zwar weiterhin ›angestrebt, dass die Mitarbeitenden Mitglieder der evangelischen Kirche oder einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen sind.‹ Zudem seien sie verpflichtet, das Leitbild der Stiftung zu beachten. Die Konfessionszugehörigkeit ist jedoch kein Muss mehr.

Die Einigung ist Ergebnis langwieriger Diskussionen und vieler Auseinandersetzungen. ›Vorher sind viele zähneknirschend in die Kirche eingetreten‹, berichtete Andreas Loeding. ›Jetzt können sie frei entscheiden – das ist viel wert.‹ Anders als von vielen erwartet, sei es nach Unterzeichnung des Vertrags nicht zu Massenaustritten gekommen. Baumann-Czichon befand: ›Die Loyalitätsfrage zum Gegenstand einer Vereinbarung zu machen, ist ein hervorragender Ansatz.‹

Auch Dierk Starnitzke, Vorstandssprecher der Diakonischen Stiftung Wittekindshof in Bad Oeynhausen, begrüßte den in Alsterdorf gefundenen Kompromiss. Dennoch sorgten seine Beiträge bei den Mitarbeitervertretern für Zündstoff. Empört reagierten viele auf Starnitzkes Aussage, er verstehe nicht, warum Beschäftigte bei ihrem kirchlichen Arbeitgeber blieben, wenn sie mit dessen Vorgaben unzufrieden sind. Auch seine Rechtfertigungen des ›Konsensprinzips‹ und der in kirchlichen Einrichtungen geforderten ›Loyalität‹ stießen auf Widerspruch.

Eine Krankenschwester aus Trier berichtete, sie habe sich nach ihrer Ausbildung bewusst für ein städtisches Klinikum entschieden, dieses sei jedoch nach elf Jahren von einem diakonischen Träger übernommen worden. ›Mich hat keiner gefragt, ob ich das will.‹ Sie verwies darauf, dass diakonische Krankenhäuser nicht aus Kirchenmitteln, sondern fast vollständig aus Landeszuschüssen und Sozialversicherungsbeiträgen finanziert werden. ›Vor diesem Hintergrund hat ein eigenständiges kirchliches Arbeitsrecht null Berechtigung. Das ist ein Anachronismus hoch drei und absolut ungerecht.‹

Eine Mitarbeitervertreterin aus Berlin sagte, sie bleibe in ihrer diakonischen Einrichtung nur, ›weil es bei den Privaten noch schlimmer ist.‹ Oft sei es der Mangel an Alternativen, der Beschäftigte vom Arbeitgeberwechsel abhalte, nicht ihre christliche Überzeugung. Die Kollegin kritisierte insbesondere, dass MAV-Mitglieder konfessionsgebunden sein müssen. In manchen Einrichtungen in Berlin und Brandenburg gebe es deshalb kaum Beschäftigte, die für eine Mitarbeit in der Interessenvertretung in Frage kämen.

Mehrere Teilnehmerinnen und Teilnehmer betonten, die von der Kirchenspitze geforderte Loyalität dürfe keine Einbahnstraße sein. Die Geschäftsleitungen verhielten sich gegenüber ihren Belegschaften nämlich oft alles andere als loyal. Ein Kollege stellte klar, dass der sogenannte Dritte Weg kircheninterner Lohnfindung ›das Gegenteil von Konsens‹ sei. ›Ein Konsensmodell gibt es nur durch Tarifverträge, denn dafür sind gleichberechtigte Partner nötig.‹

Indirekte Unternehmenssteuerung

Während viele kirchliche Arbeitgeber in Sachen Arbeits- und Persönlichkeitsrechte ein antiquiertes Weltbild vertreten, geben sie sich in anderen Fragen sehr modern. Das gilt beispielsweise für neue Formen der Unternehmenssteuerung und Arbeitsorganisation, die der Philosoph Stephan Siemens in Kassel analysierte – die ›Indirekte Steuerung‹. Demnach versucht das Management, die Produktivität durch einen vermeintlichen Abbau von Hierarchien zu steigern. Es werden ›nur noch die Aufgaben und die dafür zur Verfügung stehenden Mittel vorgegeben. Wie das Ziel unter diesen Voraussetzungen erreicht wird, bleibt den Beschäftigten selbst überlassen.‹ Der Beschäftigte übernimmt die Unternehmerfunktion und setzt diese gegen andere und gegen sich selbst durch, erläuterte der Wissenschaftler. Das ›Wir-Gefühl‹, das Teams auch und gerade im Gesundheits- und Sozialwesen zu Höchstleistungen anstachelt, wird ihm zufolge durch eine ›moderate Überforderung‹ gesteigert: Die Anforderungen müssen immer etwas größer sein als eigentlich machbar. Die Beschäftigten neigen dann dazu, sich gemeinsam noch mehr anzustrengen, um es doch zu schaffen.

Wenn Beschäftigte und Gewerkschafter der Überforderung entgegentreten wollten, müssten sie deren Systematik erkennen, betonte Siemens. ›Sie müssen erkennen: Das hat System. Es ist nicht eine Aneinanderreihung von Zufällen, sondern eine Form der Unternehmenssteuerung, die uns in Zwangslagen bringt – und bringen soll.‹ Daher nutze es auch nichts, wenn sich die Beschäftigten nur gegenseitig unterstützten und mehr arbeiteten. ›Denn das hat nur zur Folge, dass der Arbeitgeber noch eine Schippe drauflegt.‹

Der Autor des Buchs ›Das unternehmerische Wir‹ (www.vsa-verlag.de/nc/detail/artikel/das-unternehmerische-wir/) plädierte dafür, in den Belegschaften ›Prozesse der Selbstaufklärung‹ zu organisieren. Die Beschäftigten müssten anfangen, sich um sich selbst zu kümmern. Ein Mittel dafür seien die Gefährdungsbeurteilung, mit der auch psychische Belastungen aufgezeigt werden können. ›Wenn der Unternehmer den unternehmerischen Löffel abgibt, sollten wir ihn nehmen‹, so Siemens. ›Aber wir müssen auch lernen zu essen.‹

›Das Thema Indirekte Steuerung hat uns gepackt‹, bekannte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler, die damit sicher für viele der in Kassel versammelten Mitarbeitervertreter sprach. Die neuen Managementmethoden fielen gerade im Gesundheits- und Sozialwesen auf fruchtbaren Boden. Die Übernahme der Unternehmerperspektive durch die Beschäftigten führe dazu, dass die klassische Interessenvertretung im Betrieb oftmals an ihre Grenzen stoße. Sich über dieses Dilemma bewusst zu werden, sei aber der erste Schritt zu dessen Überwindung. ›Wir müssen die Verantwortung wieder dort hingeben, wo sie hingehört‹, sagte Bühler. ›Das heißt aber nicht: Zurück zu Befehl und Gehorsam.‹

›Ruinöser Unterbietungswettbewerb‹

In ihrer Rede ging Sylvia Bühler, die den ver.di-Bundesfachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen leitet, ausführlich auf die Folgen des Personalmangels ein. Dabei berichtete sie auch von einem besonders dramatischen Fall: Eine Pflegehelferin in einem Heim des privaten Trägers ›Casa Reha‹ war an

einem Sonntag mit 21 Bewohnern allein und wusste sich nicht anders zu helfen, als den Notruf 112 zu wählen. Ein dramatischer Fall, aber kein Einzelfall. Und kein Zufall. »Wir wissen, dass in vielen Einrichtungen an fast jedem Tag ein Notruf abgesetzt werden müsste«, sagte Bühler. Als Ursache benannte sie den »ruinösen Unterbietungswettbewerb«, der sich im Gesundheits- und Sozialwesen infolge politischer Entscheidungen entwickelt hat.

Von der marktwirtschaftlichen Preiskonkurrenz am stärksten betroffen ist die Altenhilfe – mit drastischen Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und Bezahlung. Bühler verwies in diesem Zusammenhang auf eine aktuelle Studie der Universität Witten/Herdecke, wonach Beschäftigte in deutschen Pflegeheimen nachts für durchschnittlich 51,6 Bewohnerinnen und Bewohner zuständig sind, von denen fast ein Drittel an Demenz leidet. »Es ist erbärmlich, dass Menschen mit einer solchen Verantwortung allein gelassen werden«, kritisierte die Gewerkschafterin. Auch Tarifverträge seien in der Altenhilfe inzwischen eher die Ausnahme. Das zu ändern, werde allein mit gewerkschaftlichen Mitteln auf absehbare Zeit nicht gelingen, gab Bühler zu bedenken. Deshalb setze ver.di auf die Schaffung allgemeinverbindlicher Tarifverträge, die auch bei nicht-tarifgebundenen Trägern wirken.

Bei manchen Arbeitgebern stößt die Gewerkschaft mit diesem Vorhaben auf offene Ohren. So bei Rifat Fersahoglu-Weber, Vorsitzender des AWO-Bezirksverbands Braunschweig und des bundesweiten Arbeitgeberverbands der Arbeiterwohlfahrt. Auf der Kasseler Tagung berichtete er selbstkritisch, wie auch die AWO auf die verschärfte Konkurrenz zunächst mit Tariffucht reagiert hatte. Die Folgen der Entwicklung seien niedrigere Löhne, aber auch sinkende Pflegesätze und eine Expansion privater Träger, die ihren Marktanteil in Niedersachsen auf 60 Prozent verdoppelt haben.

»Wir haben erkannt: Der Lohnwettbewerb nach unten ist für uns nicht zu gewinnen«, so der AWO-Funktionär. Deshalb habe sich die Arbeiterwohlfahrt dafür entschieden, gemeinsam mit ver.di allgemeinverbindliche Tarifverträge in der Altenpflege anzustreben. Ein »Testballon« sei die bereits geschlossene Tarifregelung für Altenpflege-Azubis in Niedersachsen und Bremen.

»Jetzt wollen wir den nächsten Schritt gehen«, kündigte Fersahoglu-Weber an. In einem Tarifvertrag für die Altenhilfe in Niedersachsen und Bremen sollten Löhne, Arbeitszeiten, Urlaub, Zuschläge und die Jahressonderzahlung festgeschrieben und für allgemeinverbindlich erklärt werden. Eine Angleichung an das Niveau des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) – das von privaten Trägern um bis zu 30 % unterschritten werde – könne allerdings nur schrittweise erfolgen, so der AWO-Vertreter. Entscheidend sei die Beteiligung der Diakonie an dem Tarifvertrag. Diese werde die Diskussionen über Tarifverträge in kirchlichen Einrichtungen auch bundesweit befördern, vermutete Fersahoglu-Weber.

Sylvia Bühler betonte, die Botschaft allgemeinverbindlicher Tarifverträge sei nicht, dass sich die Beschäftigte zurücklehnen könnten. »Wenn wir etwas erreichen wollen, brauchen wir gut organisierte Belegschaften«, erklärte die Gewerkschafterin. Das gelte auch für die Beschäftigten kirchlicher Einrichtungen, die sie aufforderte, aktiv zu werden – zum Beispiel durch eine Unterstützung von Tarifaktionen im öffentlichen Dienst. »Zeigt euch«, appellierte sie an die in Kassel versammelten Kolleginnen und Kollegen. »Es ist an der Zeit, die eigenen Interessen in die Hand zu nehmen und etwas für sich selbst zu tun.« Die Referate und Debatten auf der Kasseler Fachtagung leisten alljährlich einen Beitrag dazu, das Verständnis für die eigene Situation zu vertiefen und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Das nächste Mal am 17./18. November 2016.



D A N I E L B E H R U Z I

Freier Journalist. Arbeitet unter anderem für die ver.di-Fachbereichszeitung »drei« (www.drei.verdi.de)

Ausgleich für Amt in der Freizeit

TOBIAS MICHEL

Wir sind immer im Amt. Den Mitgliedern unseres Gremiums steht Freizeitausgleich zu, wenn sie in ihrer Freizeit aktiv wurden. Sonja berichtet: ›Gestern Abend rauscht der Pflegefürst an und verlangt, dass ich für die ausgefallene Nachtwache einspringe. Von euch konnte ich niemanden erreichen, bei der Mitarbeitervertretung war nur der Anrufbeantworter an ...‹ Einen solchen Vorwurf müssen wir erst einmal schlucken. Fehler als Chance. Haben wir uns zu sehr auf die Kernarbeitszeiten der Personalabteilung beschränkt, zu wenig auf die Konfliktzeiten in den Arbeitsbereichen?

Die ehrenamtliche Tätigkeit gehört in den Betrieb, an die Seite der Kolleginnen und Kollegen. Es gibt Gründe für Ausnahmen: der Ausflug, um mit der Gewerkschaftssekretärin zusammenzuarbeiten (BetrVG § 2 Abs. 1); der Besuch beim Rechtsanwalt.

Anders das Nachschlagen in einem Arbeitsrechtbuch, oder etwa das Schreiben der spritzigen Rede für die Betriebsversammlung. Beide gehören in das Betriebsbüro. Und solche nicht zeitgebundenen Aufgaben sind regelmäßig während der individuellen Arbeitszeit in Angriff zu nehmen. Dafür meldet sich eine Mitarbeitervertreterin artig vom Vorgesetzten ab. ›Ich bin von Amts wegen weg, das kann ein paar Stunden dauern. Ich sag Bescheid, wenn ich zurück bin.‹

Doch – die für die Tätigkeit notwendige Zeit (MVG § 19 Abs. 1) zur ordnungsgemäßen Durchführung des Ehrenamts (BetrVG § 37 Abs. 1) fällt nicht immer mit der individuell festgelegten Arbeitszeit zusammen. Das hat eine angenehme Nebenwirkung. Wer außerhalb der eigenen Schichten aktiv wird, braucht sich nicht beim Vorgesetzten abzumelden.

Der Arbeitgeber hat unsere Amtstätigkeit vielleicht ausgelöst. Er hat sie nicht angeordnet. Es mag ihn manchmal schmerzen – ihm fehlt das Direktionsrecht in unserer Freizeit und bezüglich unserer Amtsführung. Die Amtstätigkeit erscheint nicht zwingend in seinen Dienstplänen. Er braucht weder unser Amt noch unsere Freizeit zu dokumentieren. Sie unterliegen nicht den Pflichten aus ArbZG § 16 oder etwa MiLoG § 17.

Es genügt also, wenn eine Aktivistin beim späteren Antrag auf Freizeitausgleich die auszugleichende Amtstätigkeit erstmals erwähnt. Warum sollte der Arbeitgeber – vor allem angesichts seiner vertrauensvollen Zusammenarbeit mit uns – diese anzweifeln? Manche bezweifeln etwas schlicht die bloße Notwendigkeit der Tätigkeit selbst und ihrer Erledigung in der Freizeit.

Besser ist es, an die Personalabteilung zeitnah so etwas wie einen Merktzettel zu geben. Dazu eignet sich die Bitte um Kostenerstattung: Je im Zuge unseres Amtes zusätzlich gefahrenen Kilometer stehen 30 bis 35 Cent zu, oder etwa die Auslagen für Bus, Bahn oder Taxi (BAG, Beschluss v. 16.1.2008 – 7 ABR 71/06). Um Missverständnisse auszuschließen: Für die regelmäßigen Fahrten ins Büro und nach Hause eines pauschal Freigestellten zahlt der Arbeitgeber nichts (LAG Nürn-

›Du darfst dich nicht einfach selbst freistellen.‹



berg, Beschluss v. 6.5.2009 – 4 TaBV 18/08). Sie sind ja nicht zusätzlich.

Unsere erstaunlichen Freiheiten haben eine ärgerliche Kehrseite. Für Amtstätigkeit in der Freizeit versprechen die Gesetze zwar Freizeitausgleich. Doch sie werfen uns dabei auf das Wohlwollen des Arbeitgebers zurück. Du darfst dich nicht einfach selbst freistellen.

Am Anfang steht stets der Antrag (ausdrücklich in MVG § 19 Abs. 2 und MAVO § 15 Abs. 4; indirekt normiert durch den Begriff ›gewähren‹ in BetrVG § 37 Abs. 3 und in den meisten Personalvertretungsgesetzen). Auch die Dauer des Freizeitausgleichs ist dort bestimmt: ›entsprechend‹. Damit liegt der Ball beim Arbeitgeber.

Freizeitausgleich

In einer jüngeren Entscheidung untersuchten die Bundesarbeitsrichter die Aufgaben des Arbeitgebers (BAG-Urteil v. 19.03.2014 – 7 AZR 480/12). Ihr Ergebnis:

- > 1. Der Arbeitgeber muss sich nicht mit dem Betriebsratsmitglied auf die Lage der ausgleichenden Freistellung einigen. Anders als beim Urlaub ist er nicht an die Wünsche/Anträge des Arbeitnehmers gebunden.
- > 2. Er kann zusammenhängend oder ›ratenweise‹ entscheiden und gewähren.
- > 3. Doch seine Weisung erfolgt in den Grenzen von GewO § 106.
- > 4. Er muss auf die ansonsten für diese Zeit geplante Arbeitspflicht verzichten.
- > 5. Er muss seine Entscheidung wirksam zustellen, schriftlich oder mündlich.

Das BAG zieht hier die Gewerbeordnung (GewO) als Rechtsgrundlage heran. Das hat gleich zwei wichtige Rechtsfolgen:

Zum einen verlangt das billige Ermessen (GewO § 106) ein Abwägen der betrieblichen Interessen mit denen des Arbeitnehmers. Eine wichtige Hürde! Ohne eine Erkundigung über dessen Wünsche ist ein Abwägen unmöglich. ›Soll die Bestimmung nach billigem Ermessen erfolgen, so ist die getroffene Bestimmung für den anderen Teil nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht.‹ (BGB § 315)

Zum anderen regelt die Gewerbeordnung unter dem herangezogenen Titel VII allgemeine arbeitsrechtliche

Grundsätze für ›Arbeitnehmer‹. Amtsträger kennen keine Freizeit; wir sind immer im Amt. Der Freizeitausgleich wird uns in unserer Rolle als Arbeitnehmer gewährt. Für Beginn und Ende der Arbeitszeiten von Arbeitnehmern hat unser Gremium umfassende Rechte: die Mitbestimmung. Unser kollektives Initiativrecht hilft uns nun ebenso beim Freizeitausgleich für Amtstätigkeit.

Im Streitfall steht dem Gremium der Weg in die Einigungsstelle offen (BetrVG § 87 Abs. 2, MVG § 36a), weil es sich um die konkrete Umsetzung in den Dienstplan handelt. Ersatzweise hilft auch der individuelle oder kollektive Antrag auf Unterlassung beim Gericht. Das macht Druck und Nachdruck. Denn der Rechtsprechung folgt eine Rechnung, ausgestellt an den Arbeitgeber.

Allerdings ist dies an eine wichtige Voraussetzung geknüpft. Das Gremium muss auch für die übrigen Beschäftigten sein Mitbestimmungsrecht bei den Arbeitszeiten nutzen. Wer Rechte schlummern lässt, entdeckt sonst bei Bedarf, dass sie eingerostet sind.



Absender: _____

An: *Personalleitung*

Ort/Datum: _____

Antrag:

Bitte stellen Sie mich für meine in der Freizeit geleistete Amtstätigkeit

am _____

von _____

bis _____

von der Arbeitsverpflichtung frei.

Bitte teilen Sie mir die Gewährung zeitnah mit.

Mit freundlichem Gruß

Pauschal frei

Ein wenig anders erleben es die pauschal Freigestellten in unseren Gremien. Zwar sind auch sie mit ihrer Amtstätigkeit zunächst auf die betriebsüblichen Zeiten verwiesen (LAG Hamm, Urteil v. 20.3.2009 – 10 Sa 1407/08). Doch was, wenn der Betrieb rund um die Uhr läuft? Sollen die pauschal Freigestellten wirklich ihre Amtszeit mit den Öffnungszeiten der Personalabteilung synchronisieren? Eher nicht.

›In solchen Fällen können und dürfen die Betriebsratsmitglieder ihre Betriebsrats Tätigkeit so einteilen, wie es ihrer Ansicht nach am besten ist, um die Aufgaben – siehe u. a. § 80 BetrVG – ordnungsgemäß zu erfüllen. Das gilt zum Beispiel insbesondere dann, wenn im Betrieb in Wechselschicht gearbeitet wird. Entscheidend ist, dass die geschuldete Grundarbeitszeit, also die Zahl der Arbeitsstunden an sich, eingehalten wird und das freigestellte Betriebsratsmitglied dafür Sorge trägt, dass eine ausreichende Anwesenheit im Betrieb gewährleistet ist.« (Arbeitsgericht Herford, Beschluss 19.8.2009 – 2 BV 8/09)

Wir selbst verantworten dabei die zwei unterschiedlichen Entscheidungen: wann wir im Amt tätig werden und wann wir unsere Freizeit planen.

Ist eine pauschal Freigestellte noch dazu teilzeitbeschäftigt, bekommt ihr Freizeitanteil besonderes Gewicht. Sie entscheidet auch hier selbst.

›Mit dem Arbeitsgericht geht auch die erkennende Kammer davon aus, dass das freigestellte Betriebsratsmitglied seine Tätigkeit so einteilen kann, wie es seiner Ansicht nach zur Durchführung seiner Aufgaben am besten erscheint, wobei die Einteilung nach pflichtgemäßem Ermessen zu erfolgen hat, unter Berücksichtigung der mit dem Amt verbundenen Aufgaben sowie der Belange der Belegschaft und des Betriebes.« (Vgl. insoweit auch LAG Rheinland-Pfalz v. 8.11.2007 – 9 TaBV 37/07) Warum die Inanspruchnahme mehrtägiger Freizeitausgleichszeiträume ›am Stück‹ zwingend bzw. automatisch einen Verstoß gegen das bei der Arbeits- und Zeiteinteilung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds von ihm insoweit ausübende pflichtgemäße Ermessen darstellen sollte, erschließt sich der Kammer nicht. (LAG Düsseldorf, Beschluss v. 30.1.2014 – 5 TaBV 100/13b)

Rufbereitschaft

Einige im Gremium beschließen, die Erreichbarkeit rund um die Uhr sicherzustellen. Sie hinterlegen dazu an der Pforte eine Telefonnummer, die auf ihre Handys weiterleitet. Reihum übernehmen sie es wochenweise, bei plötzlichen Konflikten beizustehen.

Das ist sehr lobenswert – und wohl auch notwendig. Doch welcher Ausgleich winkt für diese Einsatzfreude? Handelt es sich um eine Rufbereitschaft? Wird sie mit 12,5 % des Stundenentgelts vergütet? Ist dies in zusätzliche Freizeit umzurechnen?

Die Grundregel ist einfach: Niemand soll durch ihr oder sein Amt einen Vorteil erlangen. Es darf kein zusätzliches Geld fließen, auch nicht für Amtstätigkeit am Wochenende oder in der Nacht.

›Mitglieder des Betriebsrats erhalten danach weder eine Amtsvergütung noch ist die Betriebsrats Tätigkeit eine zu vergütende Arbeitsleistung. Vielmehr gilt das Lohnausfallprinzip.« (BAG-Urteil v. 28.5.2014 – 7 AZR 404/12)

Die selbst initiierte Rufbereitschaft ist selbst keine Arbeitszeit. Sie löst daher noch keinen Anspruch auf Freizeitausgleich aus. Doch die Inanspruchnahmen, telefonisch oder vor Ort, dürfen aufgeschrieben werden: nicht pauschal, sondern spitz, jede Minute. Sie lösen den Ausgleichsanspruch aus, in vollem Umfang.



T O B I A S M I C H E L

Arbeitszeitexperte und Autor
rund um die Schichtplan-Fibel



NEU erschienen

Schluss mit dem Sonderweg

Der Sonderstatus der Kirchen im Arbeitsrecht muss endlich abgeschafft werden



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



+ Aktuell

AWO-Zentren in Niedersachsen werden von US-Konzern aufgekauft

Der US-Konzern DaVita übernimmt Teile des gemeinnützigen Konzerns Arbeiterwohlfahrt Gesundheitsdienste GmbH (AWO GSD). Wie bekannt wurde, gehört der lukrativste Teil des gemeinnützigen Konzerns AWO GSD, fünf Dialysezentren und zwei medizinische Versorgungszentren, künftig dem US-amerikanischen Unternehmen DaVita. Ein entsprechender Kaufvertrag sei vergangene Woche unterzeichnet worden, so die ›Hannoversche Allgemeine Zeitung‹. Die fünf Dialysezentren der AWO GSD mit insgesamt 119 Plätzen befinden sich in Bad Münder, Stadthagen, Bad Pyrmont, Hann. Münden und Hannover-Linden und gelten als profitables Geschäft. Bundesweit werden in 1.200 Großpraxen etwa 80.000 Patienten versorgt. Eine Übernahme der bestehenden Einrichtungen war für das US-amerikanische Unternehmen attraktiv, da Neuzulassungen eher selten sind. DaVita betreibt bereits eine ganze Reihe von Dialysezentren in Deutschland.

›Diakonische Dienste Hannover‹ heißen nun ›Diakovere‹

Das Unternehmen ›Diakonische Dienste Hannover‹ (DDH), zu dem auch die drei hannoverschen Diakoniekrankehäuser, Anna-, Henrietten- und Friederikenstift, gehören, soll ab 1. Januar 2016 in ›Diakovere‹ umbenannt werden. Dabei soll die neue Dachmarke allen Häusern vorangestellt werden. So wird zum Beispiel aus dem Annastift ›Diakovere-Annastift‹.

Gleichzeitig mit der Umbenennung soll eine Umstrukturierung einhergehen. Obwohl der Zusammenschluss bereits vor zehn Jahren erfolgt war, hatten sich unter dem Dach des DDH Parallelstrukturen erhalten. Die Einrichtungen wären zwar zusammengeführt worden, dennoch seien die drei Traditionskrankenhäuser bislang eher Einzelkämpfer geblieben, so die Verantwortlichen. Dafür sollen nun fünf neue medizinische Zentren entstehen, gleichzeitig aber auch Standorte geschlossen werden. Bis 2020 soll die medizinische Versorgung dann an drei Standorten konzentriert werden.

Herbstsynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau: Kirche ermöglicht Tarifverträge in der Diakonie

Die in Frankfurt am Main tagende Synode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat eine Neuregelung des Arbeitsrechts für die Diakonie Hessen beschlossen. Die Diakonie Hessen beschäftigt rund 39.000 Mitarbeitende in über 1.450 Einrichtungen im Gebiet der Evangelischen Kirchen in Hessen und Nassau (EKHN) sowie der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW). Auch die Synode der Evangelischen Kirchen Kurhessen-Waldeck (EKKW) hat das neue Gesetz verabschiedet, um für die gemeinsame Diakonie Gültigkeit zu erlangen.

Das neue Arbeitsrechtsregelungsgesetz schafft jetzt die Möglichkeit, auch kirchengemäße Tarifverträge in der Diakonie Hessen einzuführen. Im neuen Gesetz heißt es in § 2: ›Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Diakonie Hessen können durch Tarifverträge geregelt werden, sofern diese den Grundsätzen nach den §§ 2 bis 5 des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (ARGG-EKD) entsprechen und die Anforderungen der §§ 13 und 14 ARGG-EKD erfüllen.‹ Ein kirchengemäßer Tarifvertrag setzt allerdings eines uneingeschränkte Friedenspflicht und eine Vereinbarung über ein verbindliches Schlichtungsverfahren im Konfliktfall voraus. Auch die Synode der Evangelischen Kirchen Kurhessen-Waldeck (EKKW) verabschiedet einen Tarifvertrag, um für die gemeinsame Diakonie Gültigkeit zu erlangen.

Keine Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags für Auszubildende in der Altenpflege in Bremen

Seit dem 1. August 2015 gilt in Niedersachsen und Bremen der Tarifvertrag für Auszubildende in der Altenpflege. Junge Menschen bringe man nicht mit der Aussicht auf einen Mindestlohn in die Pflege, sondern mit dem Versprechen auf gute und faire Entlohnung schon in der Ausbildung, so kommentierte Uwe Schmid von ver.di den bundesweit ersten Tarifvertrag für Auszubildende in der Altenpflege. So sieht der Tarifvertrag ein Ausbildungsentgelt in Höhe von 975,69 Euro im ersten Ausbildungsjahr, in Höhe von 1.037,07 Euro im zweiten Ausbildungsjahr und in Höhe von 1.138 Euro im dritten Ausbildungsjahr bei einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden vor. Der Urlaubsanspruch beträgt 29 Tage.

In Bremen gilt dieser Tarifvertrag allerdings bislang nur für rund 234 Auszubildende der ›Tarifgemeinschaft Pflege Bremen‹. Diese stellen noch nicht einmal die Hälfte der Auszubildenden im Lande Bremen dar. Der ›Tarifgemeinschaft Pflege Bremen‹ gehören 15 Pflegeanbieter aus Bremen und Bremerhaven an, unter anderem Pflegeeinrichtungen der Arbeiterwohlfahrt, des Caritasverbandes, des Deutschen Roten Kreuzes, der Bremischen Schwesternschaft vom Roten Kreuz, der Diakonie sowie des Paritätischen.

Mit Abschluss des Tarifvertrags wurde deshalb die Allgemeinverbindlichkeit für diesen beantragt. Das Bundesministerium hat dem bremischen Senator für Arbeit und Wirtschaft das Recht zur Durchführung des Allgemeinverbindlichkeitsverfahrens übertragen.

Nun hat der zuständige Bremer Tarifausschuss den Antrag mit den Stimmen der Arbeitgeber abgelehnt. Völlig unverständlich sei, weshalb die Arbeitgeber zu einem so fatalen Ergebnis für die Auszubildenden in der Altenpflege kommen konnten. Bestehende Unterschiede in der Altenpflegeausbildung würden damit weiter zementiert, so ver.di-Fachbereichsleiter Joachim Lüddecke.

Caritas und Diakonie begrüßen Referentenentwurf zu einer gemeinsamen Pflegeausbildung

Der jetzt veröffentlichte Referentenentwurf sieht eine Zusammenführung der Ausbildungen in der Altenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege zu einer fachübergreifend ausgerichteten Pflegeausbildung vor. Darüber hinaus sollen die Ausbildungsfinanzierung neu geordnet und die Einführung einer ergänzenden akademischen Ausbildung geprüft werden.

Menschen, die sich für den Pflegeberuf entschieden, solle eine qualitativ hochwertige und zukunftsfähige Ausbildung geboten werden, die ein breites Spektrum an Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten eröffne. Vorgesehen sei eine einheitliche Grundausbildung mit wählbarem Vertiefungseinsatz bei einer Gesamtdauer von drei Jahren, so das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Der geplante Pflegeberuf sei die richtige Antwort auf die veränderten Anforderungen, die sich für das Gesundheitssystem ergäben, so eine Pressemitteilung des Deutschen Caritasverbandes. Einrichtungen und Gesundheitswesen vorsorgten zunehmend hochbetagte und pflegebedürftige Menschen. Durch eine kürzere Verweildauer im Krankenhaus müssten immer mehr Menschen in stationäre Pflegeeinrichtungen und durch ambulante Pflegedienste auch medizinisch versorgt werden. Eine fachübergreifende Pflegeausbildung bereite die Fachkräfte umfassend auf diese veränderten Anforderungen vor. Der neue Pflegeberuf ermögliche Pflegefachleuten einen flexiblen Wechsel zwischen den verschiedenen pflegerischen Tätigkeiten. Außerdem würde die Attraktivität des Pflegeberufs gestärkt und so einem Fachkräftemangel entgegengewirkt.

+ Rechtsprechung

Erforderlichkeit der Kosten, Erstattung von Reisekosten des auswärtigen Anwalts

LEITSÄTZE

1. Bei der Hinzuziehung eines auswärtigen Verfahrensbevollmächtigten ist die Entstehung dadurch bedingter Mehrkosten erforderlich im Sinne von § 30 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD, wenn die Mitarbeitervertretung nach verständiger und pflichtgemäßer Abwägung zu dem Ergebnis kommt, dass die Mehrkosten vertretbar und sachlich gerechtfertigt sind.
2. Im Rahmen des sich dadurch eröffnenden Beurteilungsspielraums sind der Grundsatz der Kostenschonung und die für die Mandatierung auswärtiger Anwälte sprechenden Gründe wie etwa eine besondere Sachkompetenz oder ein Vertrauensverhältnis in ein Verhältnis zu setzen.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Senate für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten, Beschluss vom 11. August 2015, Az.: I-0124/24-015

Sachverhalt

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Dienststellenleitung die Kosten für den Verfahrensbevollmächtigten der Mitarbeitervertretung zu den Bedingungen in Halle oder Arnstadt ansässiger Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte zu tragen hat. Das Kirchengericht hat mit Beschluss vom 17. März 2015 die Pflicht zur Tragung von Kosten bejaht, aber diese auf die Kosten eines in Halle ansässigen Rechtsanwalts beschränkt. Gegen diesen Beschluss haben die Verfahrensbevollmächtigten der Mitarbeitervertretung Beschwerde beim Kirchengericht eingelegt. Das Kirchengericht hat der Beschwerde nicht abgeholfen. Die Beschwerdeführerin meint, dass die Kosten zu den Bedingungen einer in Arnstadt ansässigen Rechtsanwalts zu erstatten sind. Der Kirchengerichtshof hat der Beschwerde abgeholfen.

Aus den Gründen

Die Beschwerde ist zulässig und begründet.

1. Die Beschwerde ist zulässig. (...)

2. Die Beschwerde ist begründet, weil die Kosten der Hinzuziehung des auswärtigen Verfahrensbevollmächtigten so zu erstatten sind, als hätte dieser seinen Sitz in Arnstadt. Bei der Hinzuziehung eines auswärtigen Verfahrensbevollmächtigten ist die Entstehung dadurch bedingter Mehrkosten erforderlich im Sinne von § 30 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD, wenn die Mitarbeitervertretung nach verständiger und pflichtgemäßer Abwägung zu dem Ergebnis kommt, dass die Mehrkosten vertretbar und sachlich gerechtfertigt sind. Bei der Prüfung der Erforderlichkeit muss die Mitarbeitervertretung neben ihren subjektiven Bedürfnissen die Interessen der Mitarbeitenden an einer sachgerechten Vertretung der Mitarbeitervertretung und das Interesse der Dienststellenleitung an einer Begrenzung der Kosten in ihre Abwägung einstellen. Sie hat die Maßstäbe anzulegen, die ein Kostenschuldner, der selbst die Kosten zu tragen hätte, für sich anlegen würde. Im Rahmen des sich dadurch eröffnenden Beurteilungsspielraums sind der Grundsatz der Kostenschonung und die für die Mandatierung auswärtiger Anwälte sprechenden Gründe wie etwa eine besondere Sachkompetenz oder ein Vertrauensverhältnis in ein Verhältnis zu setzen (KGH.EKD, Beschluss vom 27. März 2015, 11-0124/4-2015, www.kirchenrecht-ekd.de). Zu berücksichtigen ist insoweit auch der Umstand, dass der auswärtige Rechtsanwalt sich so behandeln lassen will wie ein im Bezirk des erstinstanzlichen Gerichts ansässiger Anwalt. Hier ist die Wertung des § 121 Abs. 3 ZPO zu berücksichtigen. Dieses fordert nicht, dass der beizuordnende Anwalt am Sitz des Gerichts niedergelassen ist, sondern lässt es ausreichen, dass sein Sitz im Bezirk des Gerichts liegt. Diese für staatliche Sozialleistungen zur Unterstützung von Gerichtsverfahren geltende Regelung gibt einen Anhaltspunkt dafür, was als zumutbar anzusehen ist. Es ist kein Gesichtspunkt erkennbar, nach dem für die Vertretung von Mitarbeitervertretungen ein strengerer Maßstab gelten sollte als für Parteien, die für die Prozessführung staatliche Hilfe in

Anspruch nehmen müssen. Es kann nicht gefordert werden, dass regelmäßig eine Mitarbeitervertretung nur eine anwaltliche Unterstützung in Anspruch nehmen darf, die am Gerichtsort ansässig ist. Die Beauftragung eines Anwalts, der sich bei der Vergütung so behandeln lässt, als hätte er seinen Sitz am im Bezirk des Prozessgerichts gelegenen Sitz der Einrichtung, ist mindestens unbedenklich.

Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Der Verfahrensbevollmächtigte der Mitarbeitervertretung verlangt Vergütung nur wie ein in am Sitz der Einrichtung in Arnstadt ansässiger Anwalt. Das gehört zum Bezirk des erstinstanzlichen Kirchengerichts.

IV. (...)

Praxishinweis

Das kirchliche Arbeitsrecht weist zahlreiche Besonderheiten auf. Und wer sich in diesem Bereich nicht besonders gut auskennt, der scheitert oft schon daran, dass er nicht erkennen kann, welche – gliedkirchliche – Regelung im konkreten Fall anzuwenden ist. Für viele arbeitsrechtlich tätige Anwälte ist der kirchliche Bereich deshalb eine terra incognita. Hinzu kommt, dass die Postulationsfähigkeit gem. § 61 Abs. 4 Satz 1 MVG-EKD auf solche Anwälte beschränkt ist, die Mitglied einer sog. ACK-Kirche sind, also einer Kirche, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen ist. Mit anderen Worten: wer keine Kirchensteuer zahlt darf vor einem Kirchengericht nicht auftreten. Sucht eine Mitarbeitervertretung für einen Streit mit dem Arbeitgeber einen geeigneten Anwalt, so wird sie vor Ort oft keinen finden. Wie in vielen anderen Bereichen auch haben sich einige Kanzleien auf die Vertretung von Mitarbeitervertretungen spezialisiert. Dies und der Umstand, dass es in jeder Landeskirche in der Regel nur ein Kirchengericht gibt, führt in ganz vielen dazu, dass die Mitarbeitervertretung auf einen Anwalt zugeht, der nicht am Sitz des Gerichts aber auch nicht am Sitz der Mitarbeitervertretung seine Kanzlei betreibt. Deshalb entstehen neben den gesetzlichen Gebühren des Anwalts für das Verfahren und die Wahrnehmung des Termins auch Reisekosten. Lange umstritten war die Frage, ob und welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber diese als zusätzlich angesehene Kosten tragen muss. Ist er dazu nicht verpflichtet, schränkt er das Recht der Mitarbeitervertretung auf freie Anwaltswahl unangemessen ein. Maßstab dafür, ob der Arbeitgeber diese Reisekosten tragen muss, ist die Frage, ob diese Kosten erforderlich sind, weil eine kostengünstigere Möglichkeit der Beauftragung

eines Anwalts nicht gegeben oder nicht zumutbar war. Man kann durchaus in Frage stellen, ob eine Mitarbeitervertretung mit Sitz in München für einen Rechtsstreit, der vor dem Kirchengericht in München geführt wird, einen Anwalt beauftragen muss, der mehrere hundert Kilometer entfernt von München residiert (KGH-EKD). Anders ist der Fall aber gelagert, wenn eine in Hildesheim ansässige Mitarbeitervertretung ein Verfahren vor dem Kirchengericht in Hannover führt und dazu eine Kanzlei in Bremen beauftragt, wenn die Mitarbeitervertretung zudem vorträgt, dass sie mit dieser Kanzlei langjährig zusammenarbeitet und diese über besondere Kenntnisse und Erfahrungen über die betriebliche Situation verfügt (KGH-EKD, Beschluss vom 27.03.2015 – II-0124/4-2015).

Und wie ist der Fall zu beurteilen, wenn z. B. die Mitarbeitervertretung einer Einrichtung mit Sitz in Duisburg für ein in Düsseldorf zu führendes Verfahren eine Kanzlei in Bremen beauftragt? Das Düsseldorfer Kirchengericht hat bislang entschieden, dass der Arbeitgeber gar keine Reisekosten zu erstatten hat – auch nicht in Höhe der Kosten, die bei Beauftragung eines Duisburger Anwalts entstanden wären. Hier hat der Kirchengerichtshof mit der vorliegenden Entscheidung für eine dringend erforderliche Korrektur gesorgt: der Bremer Anwalt bekommt zwar nicht ohne Weiteres die Reisekosten von Bremen nach Düsseldorf. Das wäre nur der Fall, wenn die Mitarbeitervertretung darlegen könnte, dass sie keinen geeigneten und zur Mandatsübernahmen bereiten Anwalt findet, bei dem geringere Reisekosten anfallen. Auf jeden Fall bekommt der Bremer Anwalt aber die Kosten erstattet, die für einen Duisburger Kollegen entstanden wären. Der Kirchengerichtshof zieht eine Parallel zum staatlichen Recht. Dort sind die Reisekosten zu erstatten, wenn sie innerhalb des Gerichtsbezirks anfallen.

Mit dieser Entscheidung ist auch eine wirtschaftliche Absicherung geschaffen worden, damit Mitarbeitervertretungen fachlich und auch sonst geeignete Anwälte hinzuziehen. Eine wirkliche Gleichstellung im Hinblick auf den Zugang zur Ressource Recht ist damit noch nicht bewirkt: Denn nicht wenige kirchliche Arbeitgeber beauftragen Großkanzleien z. B. in Stuttgart oder Berlin, von denen bekannt ist, dass sie für die gesetzlichen Gebühren, auf die ein MAV-Anwalt beschränkt ist, gar nicht erst den Griffel in die Hand nehmen.

N O R A W Ö L F L
Rechtsanwältin

Einstweiliger Rechtsschutz – Informationstreffen für MAVen, Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung

LEITSÄTZE

1. Ein Eilfall im Sinne des § 61 Abs. 10 MVG-EKD liegt u. a. vor, wenn bei nicht rechtzeitiger Entscheidung durch das Kirchengericht zum einen eine Verletzung der Rechte der Mitarbeitervertretung droht und zum anderen angesichts des Verfahrenseingangs eine Verhandlung vor der Kammer des Kirchengerichts durchzuführen nicht mehr möglich ist. Insofern begründet die Unmöglichkeit eines rechtzeitigen Zusammenkommens einen Eilfall.
2. Die Versagung der Teilnahme an einer Tagung wegen dienstlicher Notwendigkeiten setzt eine konkrete dienstliche Situation voraus, wonach die Anwesenheit der betroffenen Mitarbeiter an den entsprechenden Tagen aus sachlichen Gründen zwingend erforderlich sein muss.
3. Einer MAV ist es nicht zuzumuten, Eilrechtsschutz ohne Rechtsbeistand in Anspruch zu nehmen, deshalb sind die Kosten, die durch einen entsprechenden Antrag entstehen, notwendige Kosten.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

Kirchengericht für Mitarbeitervertretungssachen Diakonie Hessen, Beschluss vom 2.11.2015, Az: K 2 F 17/15

Sachverhalt

Die Beteiligten, die Dienststelle und die bei ihr gemeldete Mitarbeitervertretung, streiten über die Teilnahmemöglichkeit an einer Informationstagung für Mitarbeitervertretungen. Die Ausschreibung der Tagung richtete sich explizit an Vorsitzende der MAV sowie deren Stellvertretungen. Die Mitarbeitervertretung beantragte bei der Dienststelle Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge sowie Kostenübernahme für die Tagung für die Vorsitzende der MAV sowie die Stellvertreterin. Die Dienststelle lehnte den Antrag auf Arbeitsbefreiung und Kostenübernahme für eine Person mit der Begründung ab, es reiche aus, wenn nur eine Person an der Tagung teilnehme. Die Mitarbeitervertretung hat daraufhin im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes den Erlass einer einstweiligen Verfügung beantragt.

Aus den Gründen

1. (...)
 2. Der Erlass einer einstweiligen Verfügung durch das Kirchengericht ist gemäß § 62 MVG-EKD i. V. m. § 85 Abs. 2 ArbGG i. V. m. §§ 916 ff. ZPO zulässig.
 3. Die vorliegende Entscheidung ergeht gem. § 61 Abs. 10 MVG-EKD allein durch den Vorsitzenden, da nach Anwendung pflichtgemäßen Ermessens ein sog. Eilfall vorliegt. Als ein solcher Fall wird u. a. die zwischen MAV und Arbeitgeber streitige Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen angesehen, die sich durch Zeitablauf erledigen (Fey/Rehren, MVG-EKD, § 61 Rn. 20). Diese Konstellation ist mit der Streitgegenständlichen Konstellation, bei der es um die Teilnahme an Tagungen geht, vergleichbar, denn auch diese erledigen sich durch Zeitablauf. Angesichts des kurz bevorstehenden Termins der Informationsveranstaltung des Gesamtausschusses Hessen Nassau am Dienstag, den 3. November 2015 von 09.30 bis 16.00 Uhr im Altenzentrum Heilsberg, Pestalozzistraße 10, 61118 Bad Vilbel droht bei nicht rechtzeitiger Entscheidung durch das Kirchengericht zum einen eine Verletzung der Rechte der MAV. Zum anderen ist es angesichts des Verfahrenseingangs am späten Vormittag des Freitag, den 30. Oktober 2015, nicht mehr möglich, für den Montag, den 2. November 2015 eine Verhandlung vor der Kammer des Kirchengerichts in Frankfurt durchzuführen. Eine derart kurzfristige Ladung der ehrenamtlichen Richter des Kirchengerichts ist nicht möglich. Insofern begründet die Unmöglichkeit eines rechtzeitigen Zusammenkommens einen Eilfall (vgl. auch Fey/Rehren, MVG-EKD, § 61 Rn. 21).
 4. Der Antrag zu Ziff. 1 ist teilweise unzulässig. Soweit er zulässig ist, ist er begründet. Es besteht ein materiell-rechtlicher Verfügungsanspruch.
 - a.

Anspruchsgrundlage für den Antrag zu Ziff. 1 ist ausschließlich § 19 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD. § 19 Abs. 2 Satz 1 MVG-EKD ist nicht einschlägig, da nicht zu erkennen ist, dass die Teilnahme an Veranstaltungen des Gesamtausschusses nach § 9 MVG.DW zu den originären Tätigkeiten der MAV i. S. v. § 19 Abs. 2 Satz 1 MVG-EKD gehört (vgl. auch Fey/Rehren, MVG-EKD, § 19 Rn. 5). Zwar ist nicht zu verkennen, dass der Gesamtausschuss die Aufgabe hat, den Informationsaustausch zwischen verschiedenen MAV zu fördern. Dies bedingt aber nicht im Umkehrschluss, dass die Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen eine ›gesetzliche Aufgabe‹ der MAV ist.

b.

Die Voraussetzungen von § 19 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD liegen vor. Die MAV hat am 19. Oktober 2015, bestätigt durch Schreiben vom 26. Oktober 2015, den entsprechenden Teilnahmebeschluss gefasst. Die Informationsveranstaltung hat, wie die Tagesordnung zeigt, einen Bezug zur Tätigkeit der MAV. Die Teilnahme an der Tagung ist auch erforderlich. Hierbei und das gilt insbesondere für die Anzahl der Teilnehmer und die Person der Teilnehmer kommt der MAV ein weiter Ermessensspielraum zu (vgl. auch Fey/Rehren, MVG-EKD, § 19 Rn. 12). Da sich die Veranstaltung ausdrücklich an die Vorsitzenden der MAV und deren Stellvertreter richtet, ist nicht zu erkennen, dass die MAV ihren diesbezüglichen Ermessensspielraum überschritten hätte.

c.

Entgegenstehende dienstliche Notwendigkeiten i. S. v. § 19 Abs. 3 Satz 4 MVG-EKD sind nicht gegeben. Die Versagung der Teilnahme an einer Tagung wegen dienstlicher Notwendigkeiten setzt eine konkrete dienstliche Situation voraus, wonach die Anwesenheit der betroffenen Mitarbeiter an den entsprechenden Tagen aus sachlichen Gründen zwingend erforderlich sein muss (vgl. auch Fey/Rehren, MVG-EKD, § 19 Rn. 13 m. w. N.). Der Geschäftsführer der Antragsgegnerin hat sich in seinen Schreiben vom 20. Oktober 2015 und vom 27. Oktober 2015 nicht auf entsprechende sachliche Notwendigkeiten bezogen. Nach den vorgelegten Dienstplänen ist auch nicht zu erkennen, dass die Abwesenheit sowohl von Frau ... auch von Frau ... zu unlösbaren Dienstplanproblemen in dem Krankenhaus der Antragsgegnerin führen würde.

d.

Daher ist die Arbeitgeberin verpflichtet, sowohl der Vorsitzenden der Antragstellerin, Frau ... als auch deren Stellvertreterin, Frau ... für die Teilnahme am Informationstreffen des Gesamtausschusses Hessen Nassau am 3. November 2015 von 09.30 bis 16.00 Uhr im Altenzentrum Heilsberg, Pestalozzi Straße 10, 61118 Bad Vilbel die dafür notwendige Arbeitsbefreiung zu gewähren.

e.

Im Übrigen ist der Antrag zurückgewiesen, da dieser zu einer Vorwegnahme der Hauptsache führen würde. Indem dies durch die ledigliche Teilstattgabe verhindert wird, wird zugleich die Rechtsposition der Arbeitgeberin gewahrt, die am Freitag lediglich die Antragschrift erhalten und sich ansonsten noch nicht im Verfahren geäußert hat. Entscheidend ist für beide betroffenen MAV-Mitglieder, dass sie durch diese einstweilige

Verfügung berechtigt sind, an der Informationsveranstaltung teilzunehmen, ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen wegen unerlaubten Fernbleibens vom Dienst fürchten zu müssen. Ob diese Arbeitsbefreiung, wie es § 19 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD verlangt, ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs zu erfolgen hat, kann in einem etwaig erforderlichen Hauptsacheverfahren geklärt werden. Insofern steht der MAV derzeit kein Rechtsschutzbedürfnis zu.

5. Der Antrag zu Ziff. 2 ist ebenfalls begründet. Es besteht ein materiell-rechtlicher Verfügungsanspruch. Anspruchsgrundlage ist § 30 Abs. 2 MVG-EKD. Sowohl die Teilnahmekosten als auch die Fahrtkosten sind dem Grunde und der Höhe nach erforderliche Kosten, die durch die Tätigkeit der MAV entstehen.

6. Der Antrag zu Ziff. 3 ist ebenfalls begründet. Es besteht ein materiell-rechtlicher Verfügungsanspruch. Anspruchsgrundlage ist § 61 Abs. 9 MVG-EKD i. V. m. § 30 Abs. 2 MVG-EKD. Die außergerichtlichen Kosten der MAV, die durch den vorliegenden Antrag durch die antragstellende Rechtsanwältin entstehen, sind notwendige Kosten, da es der MAV nicht zuzumuten ist, Eilrechtsschutz ohne Rechtsbeistand in Anspruch zu nehmen.

7. Ein Verfügungsgrund liegt auch vor. Angesichts des engen Zeitfensters bis zum Beginn der Informationsveranstaltung und dem drohenden Verlust des Rechts der MAV gem. § 19 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD ist eine Eilbedürftigkeit gegeben.

8.(...)

Praxishinweis

I. Das Problem:

Es kommt immer wieder vor, dass Mitarbeitervertretungen die Teilnahme an Fortbildungen oder Lehrgängen und Tagungen versagt wird. Die Begründungen, wenn zu dem Antrag der Mitarbeitervertretung Stellung genommen wird, was nicht immer der Fall ist, sind ähnlich: zu teuer, nicht erforderlich, oder nur eines der entsandten Mitglieder darf fahren.

In dem hier zu besprechenden Beschluss wollten zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung an einer Fachtagung des Gesamtausschusses teilnehmen. Die Fachtagung dauerte über anderthalb Tage und kostete eine Teilnahmegebühr von 30 Euro pro Person. Die Ausschreibung richtete sich explizit an Vorsitzende der MAV sowie deren Stellvertretungen.

Die MAV teilte daher nach entsprechender Beschlussfassung mit, dass sowohl die Vorsitzende

der MAV als auch die Stellvertretung an der Fachtagung teilnehme.

Der Arbeitgeber hat den entsprechenden Antrag der Mitarbeitervertretung auf Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge und Kostenübernahme für die Fachtagung mit der Begründung abgelehnt, dass es ausreichend sei, wenn eine Person an der Fachtagung teilnehme.

Welches der MAV-Mitglieder dies sein sollte, gab er nicht an. Es drängte die Zeit. Bis zur Tagung waren es lediglich wenige Tage.

Das Problem, das sich hier stellt, ist, dass eine ordentliche Entscheidung des Gerichts wegen der in Kürze stattfindenden Tagung nicht mehr zu erreichen war.

II. Die Lösung: Eilrechtsschutz

Das Mitarbeitervertretungsgesetz sieht jedoch auch den Erlass einer einstweiligen Verfügung gemäß § 62 MVG i. V. m. § 85 Abs. 2 ArbGG i. V. m. den §§ 916 ff. ZPO im Rahmen des Eilrechtsschutzes vor.

Dieser ist dann zu gewähren, wenn bei Abwarten einer Entscheidung in der Hauptsache eine geschützte Rechtsposition vereitelt würde und dieses Abwarten daher nicht zumutbar ist.

Im Unterschied zu einem ›normalen‹ Antrag muss die Antragstellerin hier einen Verfügungsgrund und einen Verfügungsanspruch glaubhaft machen.

Glaubhaftmachen bedeutet in diesem Zusammenhang, dass es dem Gericht alle Unterlagen vorlegen muss, die den begehrten Anspruch – hier auf die Teilnahme an der Fachtagung – stützen.

Es gibt in diesem Verfahren also keine Beweise, die erst in einer mündlichen Verhandlung erhoben werden, sondern bei Antragstellung müssen bereits alle erforderlichen Tatsachen vorgetragen, mithin eben glaubhaft gemacht werden. Das Gericht kann hier auch ohne eine mündliche Verhandlung allein aufgrund der glaubhaft gemachten Tatsachen vorläufig entscheiden.

Dies stellt sich in den meisten Fällen als sehr aufwändig da.

Glaubhaft zu machen sind hier zum Beispiel die entsprechenden Entsendungsbeschlüsse sowie die Erforderlichkeit der Tagung zum Beispiel durch Vorlage der Ausschreibung, der Sitzungsprotokolle etc.

Im Einzelfall ist auch die Abgabe einer Eidesstattlichen Versicherung erforderlich.

III. Die Entscheidung:

Das Gericht hat entschieden, dass beiden MitarbeitervertreterInnen die notwendige Arbeitsbefreiung für die Fachtagung zu gewähren ist.

Als Anspruchsgrundlage (Verfügungsanspruch) hat das Gericht hier ausschließlich § 19 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD gesehen. Die Teilnahme an Veranstaltungen des Gesamtausschusses gehört nach Auffassung des Gerichts nicht zu den Tätigkeiten der Mitarbeitervertretung (§ 19 Abs. 2 Satz 1 MVG-EKD), sondern fällt unter Tagungen und Lehrgänge i. S. d. § 19 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD.

Die Zeiten für die Tagung sind also auf den Schulungsanspruch anzurechnen.

Das Gericht hat hier betont, dass der MAV insbesondere im Hinblick auf die Anzahl der TeilnehmerInnen und auf die Person der TeilnehmerInnen ein weiter Ermessensspielraum zustehe. Da sich die Veranstaltung in der Ausschreibung ausdrücklich an den oder die Vorsitzende der MAV und die Stellvertreter richtet, sei nicht zu erkennen, dass die MAV den Ermessensspielraum überschritten hätte.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, glaubhaft zu machen, dass keine dienstlichen Notwendigkeiten im Sinne des § 19 Abs. 3 S. 4 MVG-EKD entgegenstehen. Dies kann beispielsweise durch die Vorlage der Dienstpläne glaubhaft gemacht werden. Lässt sich daraus nicht erkennen, dass es zu unlösbaren Dienstplanproblemen kommt, dürften dienstliche Notwendigkeiten, die die Versagung der Teilnahme an der Tagung rechtfertigen, nicht gegeben sein.

Allerdings hat das Gericht auch entschieden, dass die Frage, ob die Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs zu gewähren ist, eine Frage des Hauptsacheverfahrens wäre.

Denn einstweilige Verfügungen dürfen die Hauptsache nicht vorwegnehmen. Entscheidend sei, dass die Mitarbeitervertretung – ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen wegen unerlaubten Fernbleibens vom Dienst befürchten zu müssen – an der Tagung teilnehmen könne.

Ein Verfügungsgrund liegt dann vor, wenn wegen des engen Zeitfensters ein Rechtsverlust droht, mithin der Anspruch auf Teilnahme an der Tagung vereitelt werden könnte.

In diesem Fall ist Eilbedürftigkeit gegeben. So hat es auch das Gericht gesehen.

Was die Teilnahmekosten und die Fahrtkosten betrifft, so hat das Gericht jedoch entschieden, dass hier eine positive Entscheidung im Eilverfahren getroffen werden kann.

Gleiches gilt für die Kosten der Mitarbeitervertretung, die durch die Hinzuziehung einer Rechtsanwältin oder eines Rechtsanwalts entstehen. Die Entscheidung stellt noch einmal klar, dass der Beurteilungsspielraum der Mitarbeitervertretung für die Frage, wen sie zu welchen Schulungen oder Tagungen entsendet, ein weiter ist.

Zudem ist es auch sehr zu begrüßen, dass das Gericht festgestellt hat, dass es der Mitarbeitervertretung nicht zumutbar ist, ein Eilverfahren ohne rechtsanwaltliche Hilfe zu bestreiten.

Was die Gewährung der Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge und des Erholungsurlaubs betrifft, so wäre, wenn der Arbeitgeber sich weigert, diese zu gewähren, ein entsprechender Anspruch noch in einem Hauptsacheverfahren durchzusetzen.

Victoria Lübeke,
Rechtsanwältin, Feuerhahn Rechtsanwälte,
Göttingen



Schnelldienst

für jeden A+K-Abonntenen gratis

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

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

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

Bitte senden an:
buchservice@kellnerverlag.de

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

+ A
K

Schnelldienst

Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen

Ausgabe 1 / 20. Januar 2015
» Online-Version » KellnerVerlag » Buchshop

Recht der betrieblichen Interessenvertretung / evangelisch

Allein die Tätigkeit als Gesundheitspfleger in einer Einrichtung der Psychiatrie ist für die Eingruppierung nach Entgeltgruppe 8 AVR ausreichend

(Kirchengericht - MVG - für Streitigkeiten aus der Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes f. d. DW EKM, Beschluss vom 25.09.2013, I-5-2013)

- Kranken- und Gesundheitspfleger, die in der Psychiatrie eingesetzt werden, erfüllen das in der Anlage 1 zur Entgeltgruppe 8 unter A genannte Richtbeispiel und sind schon allein deshalb in die Entgeltgruppe 8 AVR einzugruppieren. Weitere aus den allgemeinen Eingruppierungsmerkmalen abgeleitete Voraussetzungen hinsichtlich der Art der Tätigkeit müssen nicht erfüllt werden.

» Weiterlesen

Recht der betrieblichen Interessenvertretung (katholisch)

Anfechtung einer Mitarbeitervertretungswahl

(Kirchliches Arbeitsgericht Mainz, Urteil vom 23.08.2013, M 10/13 Mz)

- Es ist primär Aufgabe der Mitarbeiter, sich selbst um die nähere Durchführung der Wahlmodalitäten zu informieren. Durch einen rechtzeitigen Aushang am Schwarzen Brett bedient sich der Wahlausschuss eines tauglichen und gängigen Kommunikationsmittels. Diese Möglichkeit ist durch § 10 Abs. 8 Satz 1 MAVO eröffnet.

» Weiterlesen

Arbeitsrecht (Tarifrecht)

Umkleizeit als vergütungspflichtige Arbeitszeit nach dem TV-L

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.9.2012, 5 AZR 678/11)

- Umkleizeit und durch das Umkleiden veranlasste innerbetriebliche Wegezeiten sind im Anwendungsbereich des TV-L vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss.

» Weiterlesen

Arbeitsrecht (Sonstiges)

Arbeits- oder Werkvertrag?

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. September 2013, 10 AZR 282/12)

- Ob die Herstellung einer Sache oder eines Erfolgs oder eine bestimmte Tätigkeit geschuldet

Impressum

Arbeitsrecht und Kirche + Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen

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

Fortbildungen 2016

für Mitarbeitervertreterinnen
und Mitarbeitervertreter

- 29.02.–04.03. **Rhetorik 1 für Mitarbeitervertreter/innen** > Walsrode
 29.02.–04.03. **MVG 1** > Walsrode
 29.02.–04.03. **krank – kaputt – raus?** > Walsrode
 14.–18.03. **MVG 2 – Mitbestimmungsrechte in soz. und organisatorischen Angelegenheiten** > Goslar
 14.–18.03. **burn out** > Goslar
 04.–08.04. **Mobbing/Bossing** > Bad Bevensen
 04.–08.04. **Wie erkenne ich die wirtschaftliche Lage?** > Bad Bevensen
 04.–08.04. **MVG 1** > Bad Bevensen
 11.–15.04. **Arbeitszeit/Dienstplangestaltung Teil 1** > Duderstadt
 11.–15.04. **Grundlagen Schwerbehindertenvertretung** > Duderstadt/Barrierefrei
 11.–15.04. **Grundlagenwissen Arbeitsrecht** > Langeoog
 11.–15.04. **Schöne neue Arbeitswelt** > Langeoog
 25.–29.04. **Verhandlungsführung** > Bielefeld
 25.–29.04. **MVG 3 – Mitbestimmung in wirtschaftlichen und personellen Angelegenheiten** > Bielefeld
 25.–29.04. **MVG 1** > Bielefeld
 25.–27.04. **Arbeitszeiterfassung mit Vivendi Pep** > Bielefeld

KOSTEN WOHENSEMINAR:
945,- Euro
inkl. Unterkunft
und Übernachtung
TAGESVERANSTALTUNGEN:
130,- Euro

dia
Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

**ANMELDUNG UND WEITERE
INFORMATIONEN:**
Diakonische ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V. (dia e.V.)
Vogelsang 6, 30 459 Hannover
Tel. 0511/41 08 97 50
Fax. 0511/2 34 40 61
verwaltung@mav-seminare.de
www.mav-seminare.de



Seminare

Februar bis April 2016

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
02.–03.02.	k	Datenschutz und Mitarbeiterüberwachung: Aufgaben und Beteiligungsrechte der MAV	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
10.–12.02.	k	Arbeitsrechtsaufbaukurs (AVR): Arbeitszeit; Vergütungsrecht; Dienstvereinbarungen	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
10.–12.02.	k	Sozialversicherungsrecht für Mitarbeitervertreter/innen: Grundlagen	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
10.–12.02.	k	Was macht uns bei der Arbeit krank? Burnout, Mobbing, Diskriminierung	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
11.–12.02.	k	Sozialversicherungsrecht für Mitarbeitervertreter/innen: Rente und KZVK	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
16.–18.02.	k	Einführung in die MAVO: Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
22.02.	k	Die neue Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
23.–25.02.	k	Aufbau und Handhabung der Arbeitsvertragsrichtlinien	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
29.02.–04.03.	e	Rhetorik für Mitarbeitervertreter/innen	Walsrode, dia e.V.
29.02.–04.03.	e	MVG 1	Walsrode, dia e.V.
29.02.–04.03.	e	krank – kaputt – raus?	Walsrode, dia e.V.
10.03.	k	Wissenswertes zur Arbeitszeit im AVR-Bereich	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
10.03.	e	Grundlagenseminar für MAVen – Wie funktioniert das kirchliche Arbeitsrecht?	Düsseldorf, DGB-Bildungswerk
14.–18.03.	e	MVG 2 – Mitbestimmungsrechte in soz. und organisatorischen Angelegenheiten	Goslar, dia e.V.
14.–18.03.	e	burn out	Goslar, dia e.V.
16.–18.03.	k	Teammanagement: Teamentwicklung, Konflikttheorie, Arbeitshilfen	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
04.–08.04.	e	Mobbing/Bossing	Bad Bevensen, dia e.V.
04.–08.04.	e	Wie erkenne ich die wirtschaftliche Lage?	Bad Bevensen, dia e.V.
04.–08.04.	e	MVG 1	Bad Bevensen, dia e.V.
11.–15.04.	e	Aufbauseminar für MAVen – Kompakte Mitbestimmung	Sundern, DGB-Bildungswerk
11.–15.04.	e	Arbeitszeit/Dienstplangestaltung Teil 1	Duderstadt, dia e.V.
11.–15.04.	e	Grundlagen Schwerbehindertenvertretung	Duderstadt, dia e.V.
11.–15.04.	e	Grundlagenwissen Arbeitsrecht	Langeoog, dia e.V.
11.–15.04.	e	Schöne neue Arbeitswelt	Langeoog, dia e.V.
12.–14.04.	k	MAVO – ganz konkret: Den Arbeitsalltag erleichtern	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
18.–20.04.	k	Arbeitsrechtsgrundkurs (KAVO): Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien (KAVO)	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
18.–20.04.	k	Öffentlichkeitsarbeit der MAV: Wie stelle ich unsere MAV-Arbeit dar?	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
19.04.	k	Die neue Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
25.–27.04.	e	Arbeitszeiterfassung mit Vivendi Pep	Bielefeld, dia e.V.
25.–29.04.	e	Grundlagenseminar für MAVen – Einführung in die Aufgaben der MAVen	Wegberg, DGB-Bildungswerk
25.–29.04.	e	Verhandlungsführung	Bielefeld, dia e.V.
25.–29.04.	e	MVG 3 – Mitbestimmung in wirtschaftlichen und personellen Angelegenheiten	Bielefeld, dia e.V.
25.–29.04.	e	MVG 1	Bielefeld, dia e.V.

»... ein Muss für den arbeitsrechtlichen Praktiker wie Wissenschaftler.«

Prof. Dr. Gregor Thüsing zur 6. Auflage, in: RdA 4/2013



Richardi
Arbeitsrecht in der Kirche
7. Auflage. 2015. XXXIV, 423 Seiten.
In Leinen € 69,-
ISBN 978-3-406-68301-5

Mehr Informationen:
www.beck-shop.de/bgsbpw



Das Werk

stellt die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts prägnant und anschaulich dar und behandelt das Staatskirchenrecht sowie das auf dieser Grundlage im staatlichen Recht geltende Recht der evangelischen und der katholischen Kirche für Arbeitsverhältnisse.

Die Neuauflage

bietet aktuelle Schwerpunkte wie

- Streikfreiheit im kirchlichen Dienst nach der Rechtsprechung des BAG
- Änderung des »Dritten Weges« durch das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD und in den KODA-Ordnungen der katholischen Kirche
- Geltung des Mindestlohngesetzes im kirchlichen Bereich
- Schranken des drittbezogenen Personaleinsatzes, insbesondere der Leiharbeit im kirchlichen Bereich
- Rechtsprechung des EuGH für Menschenrechte zum kirchlichen Bereich
- Änderung im Mitarbeitervertretungsrecht beider Kirchen
- neueste Rechtsprechung der kirchlichen Gerichte, insbesondere des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs

Der Autor

Prof. Dr. Reinhard Richardi ist als Kommentar-Autor und Verfasser zahlreicher weiterer Publikationen ein hervorragender Kenner des Arbeitsrechts und insbesondere auch des Kirchenarbeitsrechts. Er ist Präsident des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs der Deutschen Bischofskonferenz.

Guter Rat für

Arbeitgeber, Personalverantwortliche und Arbeitnehmer in der Kirchenverwaltung sowie kirchlichen Vereinen und Einrichtungen, Anwälte, Gewerkschaften.

Für Mitarbeitervertretungen + **Fachbuchratgeber**



KLAUS
KELLNER

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



NR. 032 > BAUMANN-CZICHON
> GATHMANN > GERMER

Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)

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

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



NR. 048 > BUEREN
Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben

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

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



NR. 100 > KITTNER
Arbeits- und Sozialordnung 2016

Alle wichtigen Gesetze und Verordnungen, mit Einleitungen und Checklisten.

41. Auflage 2016, 1824 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 28,00 Euro



NR. 273 > WOLFGANG DÄUBLER
Arbeitsrecht

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

11. Auflage 2015, 600 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 19,90 Euro



NR. 313 > ESSER > WOLMERATH
Mobbing und psychische Gewalt

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

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



NR. 443 > DEPPISCH > JUNG U. A.
Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder

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

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



NR. 330 > RICHARDI
Arbeitsrecht in der Kirche

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



NR. 018 > Baumann-Czichon (Hrsg.)
Die EkA. Entscheidungssammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht

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

Über 400 Entscheidungen auf über 1.900 Seiten. Laufende Aktualisierungen im Online-Portal. Grundpreis: 89,00 Euro, Abopreis jährlich: 39,90 Euro. Start des Online-Portals: Frühjahr 2016



NR. 527 > ZWOSTA
> SCHIERING > JACOBOWSKY
Arbeitszeit - Arbeitszeitorganisation - Dienstplangestaltung

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

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



NR. 538 > DEPPISCH U. A.
Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z

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

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



Kirchliche Sozialarbeit zwischen Konkurrenz und Kreuz

Sozialbranche im Umbruch

A+K-Dokumentation zur 13. Fachtagung in Kassel 2014

Die kirchliche Vorstellung, sie könne unter Berufung auf ihre verfassungsrechtliche Stellung gewerkschaftliche Betätigung ausschließen, ist durch das Streik-Urteil des BAG vom 20. November 2012 hinfällig geworden, und die kirchlichen Angestellten fordern nun ebenfalls Arbeitnehmer-Grundrechte, wie sie für weltliche Arbeitnehmer selbstverständlich sind.

2014 stand die Frage im Mittelpunkt, wie viel Marktwirtschaft die soziale Arbeit im Sozialstaat verträgt und ob der Wettbewerb in der Sozial- und Gesundheitsbranche nicht etwa kontraproduktiv ist. Ein Teilerfolg ist der Tarifvertrag der Diakonie in Niedersachsen, der Gerechtigkeit verspricht: Sozialpartnerschaft statt Dritter Weg.

Die Arbeitsgruppen beschäftigten sich mit der Frage, was die MAV tun kann, bevor sie zu einem Betriebsrat umstrukturiert wird, und wie Diskriminierung in der Kirche vermieden werden kann.

Dieser Sonderband enthält die Fachbeiträge und Ergebnisse der Kasseler Fachtagung vom 20. und 21. November 2014 und hilft Mitarbeitervertretungen bei Handlungsfragen.

24 Seiten, DIN A4,

gebunden, 10 Euro

Nur erhältlich
auf Bestellung beim
KellnerVerlag

Enthalten sind

Fachbeiträge von u. a.:

Dian Schefold >

Heinz-Josef Bontrup >

Jörg Antoine >

Annette Klausing >

Mira Gathmann >

Sven Feuerhahn >

Corinna Gekeler >

Bernhard

Baumann-Czichon >

