

Neues Urteil mit weitreichenden Auswirkungen

Am 9. April 2014 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) ein Urteil gefällt, das in der Öffentlichkeit für viel Aufmerksamkeit gesorgt hat und insbesondere für Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen von großer Bedeutung ist.

Dabei ging es um eine Krankenschwester, die arbeitsvertraglich zur Leistung von Schichtarbeit (incl. Nachtschicht) verpflichtet, aus gesundheitlichen Gründen jedoch nicht mehr in der Lage war, Nachtarbeit zu leisten. Nach einer betriebsärztlichen Untersuchung wurde sie vom Arbeitsgeber nach Hause geschickt, weil sie aus seiner Sicht wegen ihrer Nachtdienstuntauglichkeit arbeitsunfähig krank sei. Das Angebot der Klägerin, in allen Schichten außer nachts zu arbeiten, lehnte der Arbeitgeber ab.

Das BAG hat nun in seinem Urteil 10 AZR 637/13 vom 9. April 2014 festgestellt, dass die Klägerin weder arbeitsunfähig ist, noch ist ihr die Arbeitsleistung unmöglich geworden. Sie kann alle vertraglich geschuldeten Tätigkeiten einer Krankenschwester ausführen. Der Dienstgeber muss jedoch bei der Schichteinteilung auf das gesundheitliche Defizit seiner Mitarbeiterin Rücksicht nehmen.

Dieses Urteil hat zur Folge, dass MitarbeiterInnen, die nachweislich aus gesundheitlichen Gründen bestimmte Schichten nicht leisten können, keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen fürchten müssen.

Pastorale Räume — was muss eine MAV beachten?

In den Kirchengemeinden finden derzeit Prozesse zur Bildung Pastoraler Räume statt. Einige Prozesse sind bereits abgeschlossen, die Bildung neuer Pfarreien steht unmittelbar bevor. Unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern herrscht z. T. Unruhe und Ungewissheit, was der Wechsel mit sich bringen wird. Aus diesem Grund möchten wir Ihnen folgende Empfehlungen für Ihre Kolleginnen und Kollegen an die Hand geben:

- Nicht allein in ein Personalgespräch gehen, sondern — sofern vorhanden — ein Mitglied der Mitarbeitervertretung (MAV) mitnehmen. Sofern keine MAV vorhanden ist, kann eine andere Person des Vertrauens mitgenommen werden. Bitte darauf achten, dass beim Personalgespräch über wichtige Punkte und Ergebnisse ein Protokoll angefertigt wird. Einem Personalgespräch kann man sich nicht entziehen, ist aber zu Antworten auf komplexe Fragestellungen und zu verbindlichen (vorerst) mündlichen Festlegungen oder Vereinbarungen ohne angemessene Bedenkzeit nicht verpflichtet.

INHALT:

*Neues Urteil mit
weitreichenden
Auswirkungen*

*Pastorale Räume
— was muss
eine MAV
beachten?*

*Neu auf dem
Markt: 3 neue/
aktualisierte
MAVO-
Handbücher*

*Hinweis auf MAV
-Veranstaltungen*

- Bitte alle Zusicherungen des Dienstgebers schriftlich geben lassen.
 - Ohne vorherige rechtliche Überprüfung nichts unterschreiben (z. B. Verzichtserklärungen, Altersteilzeitvorschläge, Auflösungsverträge usw.)
 - Bei Vorlage einer Änderungskündigung (z. B. wegen Herabgruppierung oder Stundenkürzung) diese unter Vorbehalt einer juristischen Überprüfung unbedingt annehmen und innerhalb von 3 Wochen nach Vorlage einen Fachanwalt für Arbeitsrecht aufsuchen. Achtung: Die Ablehnung einer Änderungskündigung führt automatisch zu einer Beendigungskündigung!
 - Durch die Zusammenlegung von Pfarreien bekommen Sie u. U. einen neuen Pfarrer. Bitte lassen Sie sich vom bisherigen Pfarrer ein Zwischenzeugnis ausstellen.
 - Bitte überprüfen Sie rechtzeitig, ob Ihre Rechtsschutzversicherung auch Arbeitsrechtskonflikte mit abdeckt und schließen Sie ggf. eine solche ab, da nicht abzusehen ist, wie sich die Arbeitssituation weiterentwickelt. Liegt ein Konflikt erst vor, übernimmt die dann neu abgeschlossene Berufsrechtsschutzversicherung erst nach einer gewissen Wartezeit die Kosten bei einem Rechtsstreit.
- Sobald die neue Pfarrei gegründet worden ist, fallen folgende Aufgaben an:
- Sofern es bisher in keiner der Einrichtungen, die die neue Pfarrei bilden, eine MAV gegeben hat, so hat der Dienstgeber (Kirchenvorstand) innerhalb von 3 Monaten zu einer Mitarbeiterversammlung einzuladen und für die Wahl eines Wahlausschusses Sorge zu tragen (§ 10 MAVO).
 - Sofern es in einer der Einrichtungen der neuen Pfarrei bereits eine MAV gegeben hat, so handelt diese im Übergangsmandat für bis zu 6 Monaten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sorgt für eine Neuwahl nach § 13 d Abs. 2 MAVO.
 - Sofern es in mehreren Einrichtungen der neuen Pfarrei bereits eine MAV gegeben hat, so nimmt die MAV mit den meisten wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Übergangsmandat war (§ 13 d MAVO).
- Sollten Sie oder Ihre Kolleginnen und Kollegen hierzu Fragen haben bzw. die Unterstützung der DiAG-MAV benötigen, wenden Sie sich bitte an unsere Geschäftsstelle (Tel. 040/18011971, geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de).

Neu auf dem Markt:

Drei neue/aktualisierte MAVO-Handbücher

Um gute MAV-Arbeit leisten zu können, müssen Sie nicht alles wissen! Sie sollten aber wissen, wo Sie Antworten auf Ihre Fragen, juristische Einschätzungen und hilfreiche Formulare, Muster, etc. nachlesen bzw. finden können. Aus diesem Grund möchten wir Ihnen 3 Werke vorstellen, die in diesem Jahr neu erschienen bzw. aufgelegt worden sind. Die aufgeführten Werke sind für jede MAV-Arbeit sehr hilfreich und empfehlenswert. Darüber hinaus sollte jede MAV neben dem gültigen „Tarifwerk“ (AVR oder DVO) zumindest über einen eigenen MAVO-Kommentar verfügen. Nach § 17 Abs. 1 trägt der Dienstgeber die für die Wahrnehmung von MAV-Aufgaben erforderlichen Kosten – auch Kosten für Fachliteratur.

MAVO-Kommentar (Thiel, Fuhrmann, Jüngst)

Dieser „Kommentar zur Rahmenordnung einer Mitarbeitervertretungsordnung MAVO“ war viele Jahre

lang besser bekannt unter den Namen seiner beider Autoren Bleistein/Thiel. Seit ein paar Jahren arbeiten neben Herrn Thiel auch Herr Dr. Fuhrmann und Herr Jüngst an den ständigen Aktualisierungen mit. Auf diesen Kommentar berufen sich seit Jahren nicht nur Dienstgeber und Dienstnehmer, sondern auch die Kirchlichen Arbeitsgerichte. Anfang dieses Jahres ist die 7. Auflage im Luchterhand Verlag erschienen (ISBN 978-3-472-08566-9, Preis: 99,00 €)

Eichstätter Kommentar (Oxenknecht, Eder, Stöcke-Muhlack, Richartz u.a.)

Die 1. Auflage des „Eichstätter Kommentar“ erschien im April 2014. In diesem Werk werden erstmals die beiden wichtigsten Rechtsgrundlagen für die Arbeit der Mitarbeitervertretungen - die Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) und die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) - zusammen erläutert.

Die Kommentierungen orientieren sich an der Praxis und nehmen Bezug auf die Rechtsprechung der kirchlichen und staatlichen Arbeitsgerichte. Formulare, Muster und Fallbeispiele erleichtern die Problemlösung. Die Erläuterungen beinhalten zudem inhaltliche Verweise auf entsprechende Beiträge der Zeitschrift „ZMV – Die Mitarbeitervertretung“ und bieten eine online-Aktualisierung an.

Die Autorinnen und Autoren sind als Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit, als Rechtsanwälte, als Praktiker und als WissenschaftlerInnen maßgeblich an der Gestaltung und Weiterentwicklung der betrieblichen Mitbestimmung in kirchlichen Einrichtungen beteiligt. Der „Eichstätter Kommentar“ ist im Ketteler Verlag erschienen (ISBN 978-3-927494-97-9, Preis: 84,50 €)

Lexikon der MAV (Geissen) ((Kein eigentlicher Kommentar, aber viel besser lesbar...))

Dieses Handbuch für MAVen der katholischen Kirche und Caritas hilft bei der Suche nach Lösungen und Handlungsstrategien in der täglichen Praxis: Umfassend und verständlich erläutert es alle für die Vertretung der Beschäftigten wesentlichen Fragen. Beispiele aus dem Alltag verdeutlichen verschiedene Strategien zur Konfliktlösung. Jeder Begriff ist nach einem einheitlichen Schema aufgebaut: Was

sind die Grundlagen? Was sollte die MAV beachten?

Das Handwörterbuch enthält:

- Über 150 Begriffe aus dem betrieblichen Tagesgeschäft wie: Abmahnung, Fürsorgepflicht, Leistungsentgelt, Zielvereinbarungen
- Aktuelle Themen wie: Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Leiharbeit, Werkverträge
- Zahlreiche Checklisten und Übersichten als Arbeitshilfen
- Ein ausführliches Stichwortverzeichnis.

Die beigefügte CD-ROM enthält alle Arbeitshilfen und Musterschreiben, die direkt weiter bearbeitet werden können.

Das „Lexikon der MAV“ ist im BUND Verlag erschienen (ISBN 978-3-7663-6226-1, Preis: 59,90 €).

Weiterhin am Markt (als Loseblatt-Ringbuch, zuletzt 2013 aktualisiert):

Freiburger Kommentar zur MAVO incl. KAGO (Beyer, Jousen, Thüsing u.a.)

Im Lambertus Verlag erschienen (ISBN 978-3-7841-1817-8), Preis: 78,00 €)

Hinweis auf MAVO-Veranstaltungen

MAV-Schulung: Dienstvereinbarungen – Worauf muss eine MAV achten?

Eine Dienstvereinbarung stellt einen Vertrag zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung dar, der weit in die Belange und Rechte der MitarbeiterInnen eingreifen kann. Insofern übernimmt die MAV bei Abschluss einer Dienstvereinbarung eine große Verantwortung. Aber sie schafft auch klare Rechtsverhältnisse.

Die Schulung findet in der Zeit vom **18. – 19. Juni 2014 im Bildungshaus St. Ansgar /Kloster Nüttschau** statt. Es sind noch wenige Plätze vorhanden. Rechtzeitiges Anmelden sichert die Teilnahme.

Mitgliederversammlung der DiAG-MAV

Die diesjährige Mitgliederversammlung der DiAG-MAV findet am **16. – 17.09.2014 in der Kolping-Ferienanlage „Ferienland Salem“** bei Malchin (Mecklenburg-Vorpommern) statt. Eine Anreise bereits am 15.09. ist möglich. Die Einladung incl. Tagesordnung geht Ihnen zu gegebener Zeit zu.

Tag des Mitarbeitervertreters und Verabschiedung von Dr. Andreas Borkamp

Am **26. September 2014** wird das Erzbistum Hamburg erneut einen „**Tag des Mitarbeitervertreters**“ veranstalten, zu dem Sie unser Ständiger Vertreter des Diözesanadministrators, Geistlicher Rat G. Bergner in Kürze einladen wird. Mit dieser Veranstaltung soll nicht nur Ihr Engagement für Ihre Kolleginnen und Kollegen gewürdigt werden, sie bietet Ihnen auch die Gelegenheit mit der Vertretung der Bistumsleitung ins Gespräch zu kommen und aus den Einrichtungen zu berichten. Darüber hinaus findet im Rahmen dieser Veranstaltung die **Verabschiedung unseres langjährigen und geschätzten Vorstandsmitglieds und DiAG-Vorsitzenden, Dr. Andreas Borkamp** statt. Es wäre sehr schön, wenn möglichst viele von Ihnen an der Veranstaltung teilnehmen könnten. Eine Einladung zur Abschiedsfeier geht Ihnen ebenfalls in Kürze zu.