
Im Gespräch mit der Bistumsleitung

Der DiAg-Vorstand trifft sich regelmäßig sowohl mit Herrn Generalvikar von Holtum als auch mit Herrn Schröders als Diözesancaritasdirektor, um aktuelle Fragen aus den Einrichtungen im gesamten Bistumsbereich zu diskutieren.

Thema im September war u.a. das **Urteil des Päpstlichen Gerichts der Apostolischen Signatur** zum Kolping Bildungswerk in Paderborn und seine Auswirkungen auf die Dienstgemeinschaft. Wird es danach ein Wahlrecht für Dienstgeber geben zwischen kirchlichem Arbeitsrecht und Tarifvertrag, zwischen MAV und Betriebsrat, zwischen Konsensprinzip und Streikrecht? Und das alles ohne Verlust der „Kirchlichkeit“.

Der Generalvikar wusste zu berichten, dass eine von den deutschen Bischöfen eingesetzte Arbeitsgruppe derzeit prüft, ob eine Änderung der Grundordnung vonnöten ist.

Des Weiteren wurde vereinbart, den unterbrochenen Dialog mit den Verantwortlichen des **Nell-Breuning-Hauses** unter Moderation des Bistums wieder aufzunehmen.

Umgekrempt werden derzeit die **kirchengemeindlichen Strukturen**, was vielerorts MAV-Wahlen zur Folge hat. DiAg und Bistumsleitung sind sich einig, dass es in allen Einrichtungen MAVen geben muss. Es gelte, die Gründe dafür zu analysieren, dass es aktuell in 17 Einrichtungen noch nicht zur Bildung einer MAV gekommen ist.

Einigkeit besteht auch darin, dass auch Dienstgeber MAVO-Wissen haben sollten. Eine entsprechende Schulungsveranstaltung ist in Vorbereitung.

Treffen der Caritas-MAVen

Die MAVen der Einrichtungen, in denen die AVR Anwendung finden, treffen sich mittlerweile fachbereichsübergreifend zum Erfahrungsaustausch.

Rolf Cleophas und Josef Wählen, beide Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission, erläuterten am 01. September das im Juni auf Bundesebene gescheiterte Tarifpaket, dessen Inhalte zur AK-Sitzung im Oktober erneut auf dem Prüfstand stehen. Käme es wieder nicht zu einem Beschluss, ginge die Thematik in die Zwangsschlichtung.

Neben einer Lohnerhöhung stehen mit der Annäherung an die Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes und des Marburger Bundes erhebliche strukturelle Veränderungen an. Auf die MAVen käme jede Menge Arbeit zu.

Delegiertenversammlung

Die Delegierten aus den fünf Fachbereichen trafen sich am 16. September. Neben einem regen **Informationsaustausch** wurde bereits jetzt mit den Weichenstellungen für die **Vollversammlung 2011** zu begonnen. Sie wird am 29.09. in Viersen als zentrale Veranstaltung für alle MAVen im Bistum stattfinden und ganz im Zeichen der zurzeit schon stattfindenden oder erwarteten Veränderungen im Tarif- und Mitarbeitervertretungsrecht stehen.

Qualifizierung der DiAg-Mandatsträger

16 „Neue“ sitzen seit der Wahl im Herbst 2009 in der Delegiertenversammlung der DiAg. Da lag es nahe, alle Beteiligten in das "Handwerk" der DiAg einzuweihen. Die Bischöfliche Akademie bot dazu unter dem Titel „Professio-

nelles Arbeiten in der DiAg MAV Aachen“ ein zweitägiges Seminar an und alle 25 Delegierte kamen.

Neben Grundsätzlichem, Rahmenbedingungen und Arbeitsweisen der DiAg haben sich die TeilnehmerInnen eingehend mit Methoden und Möglichkeiten zur Gestaltung und der Vorbereitung von Fachbereichstreffen auseinandergesetzt.

Gesetzlicher Mindestlohn in der Pflege

Knapp 600.000 Pflegekräfte erhalten seit August einen gesetzlichen Mindestlohn.

Als verbindliche Untergrenze gilt nun ein Stundenlohn von 8,50 Euro in den westdeutschen Bundesländern. Im Januar 2012 und im Juli 2013 werden die Sätze noch einmal um jeweils 25 Cent angehoben. Die Regelung gilt bis Ende 2014.

In Deutschland arbeiten derzeit etwa 800.000 Menschen in der Pflege, ein Großteil davon bei kirchlichen Arbeitgebern wie der Caritas. Nicht alle Beschäftigten fallen unter die neue Regelung. Die Mindestlohn-Verordnung gilt nur für Arbeitnehmer, die überwiegend "Grundpflegeleistungen" erbringen. Dazu gehören etwa das Waschen der Patienten, Hilfe beim Anziehen oder Treppensteigen sowie die Zubereitung von Mahlzeiten und das Füttern. Ausgeschlossen bleiben hingegen reine Haushaltshilfen sowie Auszubildende und Praktikanten.

Die Pflegebranche besitzt keine bundesweit einheitlichen Tarifverträge. Dort sind nämlich die Kirchen stark engagiert. Die Einführung eines Mindestlohnes wird vor allem die Billigheimer bei den privaten Anbietern unter Druck setzen.

Im Vergleich zu vielen anderen Branchen sind die vereinbarten Lohnuntergrenzen aber relativ niedrig. So müssen im Bauhauptgewerbe selbst für Ungelernte mindestens 9,25 Euro gezahlt werden. Bei Malern und Lackierern gilt eine

Untergrenze von 9,50 Euro, und Dachdeckern steht sogar ein Mindestlohn von 10,60 Euro zu.

Für Mitarbeitervertretungen heißt es nun ganz genau hinzuschauen, wenn beispielsweise eine Minijobberin nach dem Dekret der nordrhein-westfälischen Bischöfe eingestellt und eingruppiert werden soll. Die Unterschreitung der Grenze von 7,50 EURO stellt einen Verweigerungsgrund im Sinne des § 34, (2), 1. (MAVO) dar. Nach dem 31. Dezember fällt diese Sonderregelung ohnehin weg, sodass der gesetzlichen Mindestgrenze noch mehr Bedeutung zufallen dürfte.

Die Verordnung finden Sie unter <http://www.bmas.de/portal/47354/pflegearbeitsbedingungenverordnung.html>

Gut zu wissen

Schriftliche Verlängerung - befristeter Vertrag

Auch die Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses muss schriftlich vereinbart werden. Das entschied das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz in Mainz in einem Urteil. Wird die Verlängerung bloß mündlich vereinbart, so sei die Befristung nichtig - mit der Folge, dass sich der Arbeitnehmer in einem unbefristeten Arbeitsvertrag befinde (Az: 9 Sa 543/oi). Das Gericht gab mit seinem Urteil einer Arbeitnehmerin Recht. Die Klägerin war als Vertreterin einer Mitarbeiterin für deren Elternzeit mit einem befristeten Arbeitsvertrag eingestellt worden. Als die Kollegin erneut schwanger wurde, verlängerte der Arbeitgeber den Vertrag, allerdings ohne die Befristung erneut schriftlich zu vereinbaren. Das LAG sah darin, wie auch die Klägerin, einen Formverstoß.

Quelle: KAB-Impuls Juni 2010

Dürfen sich Mitarbeiter über ihre Vergütungshöhe austauschen?

Zu dieser Frage hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern am 21.10.2009

interessante Urteile (2 Sa 183/09 und 2 Sa 237/09) mit folgendem Leitsatz gesprochen:

Eine Klausel, wonach der Arbeitnehmer verpflichtet ist, über seine Arbeitsvergütung auch gegenüber Arbeitskollegen Verschwiegenheit zu bewahren, ist unwirksam, da sie den Arbeitnehmer daran hindert, Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz im Rahmen der Lohngestaltung gegenüber dem Arbeitgeber erfolgreich geltend zu machen. Darüber hinaus verstößt sie gegen Art. 9 Abs. 3 GG.

Fazit: Nur, wenn Kolleginnen und Kollegen sich über ihre Vergütung austauschen können, können sie erfahren, ob sich der Arbeitgeber an den Gleichbehandlungsgrundsatz hält und sie im Rahmen der Lohngestaltung gleich behandelt werden.

Keine negative betriebliche Übung mehr möglich!

Das Bundesarbeitsgericht hat am 25.11.2009 (10 ARZ 779/08) entschieden:

1. Ist ein Anspruch aufgrund einer betrieblichen Übung entstanden, kann er nur durch Kündigung oder eine einvernehmliche Vertragsänderung beseitigt werden.
2. Eine Vertragsänderung bedarf eines Angebotes und einer Annahme.
3. Erfüllt der Arbeitgeber bestimmte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ohne weitere Erklärungen nicht, liegt hierin kein Angebot auf eine Vertragsänderung.
4. Hat der Arbeitgeber ein Angebot auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter geänderten Bedingungen abgegeben und schweigt der Arbeitnehmer hierzu, liegt hierin keine Annahmeerklärung. Die Nichtgeltendmachung von Ansprüchen hat keinen Erklärungswert.
5. Eine widerspruchslose Fortsetzung der Tätigkeit kann nur dann eine konkludente Annahmeerklärung sein, wenn sich die Änderung unmittelbar im Arbeitsverhältnis auswirkt.

Fazit: Die dreimalige vorbehaltlose Gewährung von Leistungen kann zwar eine betriebliche Übung begründen, die dreimalige Nichtgeltendmachung von Ansprüchen kann diese jedoch nicht mehr beseitigen.

Mitbestimmung der MAV bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen

§ 81 Abs. 1 SGB IX regelt, dass der Arbeitgeber bei der Besetzung von freien Arbeitsplätzen verpflichtet ist zu prüfen, ob die Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können.

Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Verpflichtung, so kann die MAV ihre Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung eines nicht schwerbehinderten Mitarbeiters gem. § 33 Abs. 2 Satz 1 MAVO verweigern, wenn der Dienstgeber zuvor nicht geprüft hat, ob der freie Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten (arbeitslosen oder arbeitsuchenden) Arbeitnehmer besetzt werden kann.

BAG, Beschluss vom 17.06.2008 – 1 ABR 20/07

► Kennt Ihre MAV die Regelungen des § 28 a MAVO?

§ 28 a MAVO beinhaltet die Aufgaben und die Beteiligung der MAV zum Schutz schwerbehinderter Menschen (und wird leider oftmals von MAVen und Dienstgebern nicht beachtet!).

Mitbestimmung bei Terminvereinbarung in Outlook

Die Anweisung, Termine künftig über den Outlook-Kalender zu vereinbaren, unterliegt nach einer Entscheidung des Berliner Verwaltungsgerichts (VG Berlin, Beschluss vom 31.7.2009, 71 K 1/09.PVB) der Mitbestimmung.

Die Interessenvertretung hat bei der "Einführung und Anwendung technischer Einrichtun-

gen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen" mitzubestimmen (vg. § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO). Darunter fällt auch der Terminkalender in Outlook.

Das Microsoft-Produkt ist nach Ansicht des Verwaltungsgerichts Berlin grundsätzlich zur Überwachung von Mitarbeitern geeignet. In Outlook sind nicht nur die künftigen Termine erkennbar, sondern vielmehr auch die bereits verstrichenen Termine. Der Einblick in die Terminierungspraxis der Mitarbeiter ermöglicht darüber hinaus Einschätzungen über deren Verhalten und Leistung und die Erstellung einzelner Profile. Dies gilt selbstverständlich auch dann, wenn der Arbeitgeber offiziell nicht die Absicht hat, Outlook zu Überwachungszwecken einzusetzen.

Anspruch auf anteiliges Leistungsentgelt

Das Bundesarbeitsgericht hat höchstrichterlich geurteilt, dass einem Beschäftigten anteilig die Zahlung von Leistungsentgelt zusteht, auch wenn er im Berechnungsmonat September erkrankt war und keinen Lohn, sondern Krankenbezüge erhalten hat (siehe Pressemitteilung des BAG 69/10 vom 23. Sept. 2010).

Wenn keine Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung zustande gekommen ist, wird das Leistungsentgelt pauschaliert ausgezahlt ("Gießkanne"). Die Formulierung in § 18 TVöD (wortgleich auch in § 17 KAVO) koppelt die Höhe des auszahlenden Leistungsentgelts an das Septembergehalt. Dies hatte in der Vergangenheit zu Härtefällen geführt, wo längerfristig Erkrankte keinerlei Anerkennung der im Vorjahr erbrachten Leistung erhielten, während zum 1. September neu Eingestellte die Zahlung in voller Höhe ihr Eigen nennen konnten.

Mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts ist der § 18 TVöD und damit auch der § 17 KAVO verbindlich interpretiert. Auch wer im September kein oder reduziertes Gehalt bezogen hat, hat Anspruch auf pauschaliertes Leistungsent-

gelt mindestens nach einer Zwölfstelungsregelung.

AZ: BAG vom 23. Sept. 2010 - 6 AZR 338/09

Last, but not least ...

Kirchlicher Datenschutzbeauftragter

Für den Bereich des Bistums Aachen ist Herr Justitiar Karl Dyckmans erneut für drei Jahre mit Wirkung vom 1.1.2010 zum Beauftragten für den Datenschutz bestellt worden.

Anfragen zum Datenschutz sind zu richten an Herrn Dyckmans, Bischöfliches Generalvikariat, Stabsstelle Recht, Klosterplatz 7, 52062 Aachen
Tel. 0241 45 25 16
e-mail: karl.dyckmans@bistum-aachen.de

Quelle: Kirchlicher Anzeiger für die Diözese Aachen, Nr. 3, 1.03.2010

*Herausgeber: Vorstand der DiAg MAV Aachen,
Eupener Str. 134, 52066 Aachen*

*V.i.S.d.P.: Josef Wählen, Vorsitzender.
Redaktion: Rolf Cleophas, Heinz-Leo Görtzen,
Corina Gottfried, Alexandra Laba, Monika Koch,
Josef Wählen*