



Dienstgeberbrief Nr. 3/2011

vom 10. Juni 2011

Herausgegeben von:

**Dienstgebervertreter in der
Verhandlungskommission der
Arbeitsrechtlichen Kommission**
des DCV e. V.:

Peter Bollermann, Dr. Rainer Brockhoff,
Andreas Franken, Hans-Josef Haasbach,
Christiane Henneke, Rolf Lodde

Kontakt:

**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**

Postfach 4 20, 79004 Freiburg

Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg

Telefon (07 61) 200-781

Telefax (07 61) 200-790

E-Mail: info@caritas.de

Internet: www.caritas-dienstgeber.de

Inhalt

Aktuelles aus der AK-Arbeit:

Bericht über die Sitzung der Beschlusskommission am 09.06.2011 S. 2

Wann ist eine Fachberatung oder Tätigkeit in Anlage 33 zu den AVR als „schwierig“ einzugruppieren? S. 2

Überforderungsklausel richtig anwenden S. 3

Aktuelles aus den Regionen:

RK NRW: Mündliche Anhörung vor dem KAG Freiburg zu § 11 der AK-Ordnung a. F. S. 4

RK Nord: AVR-Umstellungsrechner geht demnächst ans Netz S. 5

Aktuelles aus der Rechtsprechung:

BAG-Entscheidung: Sachgrundlose Befristung und „Zuvor-Beschäftigung“ S. 5

Aktuelles aus der Sozialwirtschaft:

„Geschäftsklimaindex“ für die Sozialwirtschaft - SMP-Marktbarometer S. 6

Rezension:

Thiel/Fuhrmann/Jüngst:
MAVO – Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung S. 7

Bericht über die Sitzung der Beschlusskommission am 09.06.2011

In dieser Sitzung der Beschlusskommission wurde die Streichung des Anhangs C zu den AVR für Lehrkräfte und für Mitarbeiter an Schulen mit Wirkung zum 09.06.2011 beschlossen. Diese werden nun in eine neu gefasste Anlage 21 übergeleitet. Damit wurde der Vermittlungsvorschlag angenommen.

Die Dienstgeberseite hätte gerne noch direkt redaktionelle Änderungen und Klarstellungen eingebracht. Jedoch gibt § 15 der AK-Ordnung vor, dass ein Vermittlungsvorschlag in der ersten Stufe von der Beschlusskommission nur angenommen oder abgelehnt werden kann. Um die Neuregelung jedoch zu Beginn des Schuljahres 2011/2012 anwenden zu können, wurde unter Hinweis auf folgende Punkte zugestimmt:

- beim Leistungsentgelt sollen die Regelungen des jeweiligen Bundeslandes gelten,
- es sollen auf Anlage 33 zu den AVR ergänzende Verweise eingefügt werden und
- eine Klarstellung bei der Besitzstandsregelung erfolgen.

Die Dienstgeberseite wird für die nächste Sitzung der Beschlusskommission im Oktober einen entsprechenden Änderungsantrag einbringen.

Der Beschluss wird baldmöglichst unter <http://www.caritas-dienstgeber.de> abrufbar sein.

Elke Gundel

„Schwierig“ ist einfach schwierig – Erläuterungen zu Anlage 33 zu den AVR

Wann sind Anmerkung 11 f.) „schwierige Fachberatung“ und 11 g.) „schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit“ zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S2 bis S18 (Anhang B der Anlage 33 zu den AVR) anzuwenden?

Mit dem Begriff *Fachberatung* verbinden sich eine Vielfalt an Aufgaben und Anforderungen.

Die regionalen Erfordernisse und konkrete Bedarfslagen führen dazu, dass eine einheitliche Tätigkeitsbeschreibung nicht möglich ist. Um den verschiedenen Organisationsformen gerecht zu werden, wurde neben dem Begriff der Fachberatung in Anmerkung 11 Ziffer f.) auch der Begriff „fachlich koordinierende Tätigkeit“ in Anmerkung 11 Ziffer g.) aufgenommen, die sich lediglich geringfügig unterscheiden.

Übergreifend und unabhängig von der strukturellen Anbindung lassen sich bei der Fachberatung folgende Aufgaben benennen:

- Unterstützung bei der
- Qualifizierung und Weiterentwicklung;
- Organisations- und Personalentwicklung;

- Sicherung der Qualitätsstandards und Begleitung bei der Umsetzung von Innovationen;
- Mitgestaltung trägerspezifischer Zielsetzungen;
- Umsetzung gesetzlicher und betriebswirtschaftlicher Rahmenbedingungen und
- Kooperation und Vernetzung.

Damit verbunden sind im Wesentlichen folgende Einzelaufgaben:

- Konzeptionsentwicklung, -umsetzung und -fortschreibung;
- Beratung und Unterstützung bei der Erarbeitung von Leitzielen und Qualitätsstandards;
- Unterstützung und Begleitung von Qualitätsentwicklungsprozessen;
- Kommunikations- und Konfliktberatung;
- Organisationsberatung zu methodischen, inhaltlichen und organisatorischen Fragestellungen;
- Qualifizierung und Professionalisierung des Personals;
- Informations- und Entscheidungshilfen zu pädagogischen, baulichen, rechtlichen und betriebswirtschaftlichen bzw. finanziellen Fragen.

Fachberatung dient neben der fachlichen Qualifizierung der Arbeit auch der Optimierung der Rahmenbedingungen.

Die *fachlich koordinierende Tätigkeit* beschreibt eine im Wesentlichen ähnliche Tätigkeit, wobei das Abstimmen, Vernetzen und Zusammenführen von Ressourcen und Menschen, sowie planerische und kooperative Aktivitäten unter dem Aspekt der Optimierung im Vordergrund stehen.

Es muss in beiden Fällen hinzutreten, dass die Tätigkeit schwierig ist. Durch die Doppelung des Begriffs „schwierig“ wird deutlich, dass nicht jede Fachberatung und jede fachlich koordinierende Tätigkeit per se schwierig ist, sondern dass hier differenziert werden muss.

Schwierig ist eine Tätigkeit immer dann, wenn sie durch die hohe Komplexität eine Herausforderung darstellt.

Schwierige Tätigkeiten liegen gegenüber einfacheren Tätigkeiten vor, wenn die Tätigkeit im Vergleich zu einfacheren Arbeiten den Einsatz qualifizierterer Fähigkeiten des Mitarbeiters, einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit oder andersartiger qualifizierter Fähigkeiten erfordert, etwa besondere Anforderungen an den Verstand, das Konzentrationsvermögen etc. (BAG, Urteil vom 15.05.1986 – 4 AZR 366/67). Danach erfordern "schwierige Tätigkeiten" einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit (BAG, Urteil vom 10.12.1975 – 4 AZR 41/75).

Daneben können „schwierige Tätigkeiten“ auch mit einer besonderen Belastung oder einem besonderen Aufwand verbunden sein.

Es ist davon auszugehen, dass eine Fachberatung oder eine fachlich koordinierende Tätigkeit in den Bereichen Buchstaben a.) bis d.) d. h. im Bereich von Suchtmittelabhängigen, HIV-Infizierten sowie Aidskranken, Heimbewohnern und Strafgefangenen eher die Voraussetzungen für eine schwierige Fachberatung oder fachlich koordinierende Tätigkeit erfüllt, da die Beratung in diesen Bereichen bereits eine schwierige Tätigkeit ist. Die Bereiche a.) bis d.) zeichnen sich durch eine besonders schwierige Klientel und damit dem Erfordernis von Kenntnissen neben dem rein berufsspezifischen Fachwissen aus. An andere Fachberatungen ist zur Qualifizierung und Einstufung als „schwierig“ ein ähnlicher Maßstab anzulegen.

So dürfte aus dem Katalog der Anmerkung 12 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1a bis 9 zu Anlage 2d zu den AVR, in der exemplarisch Fachdienste aufgeführt werden, der Fachdienst im allgemeinen sozialen Dienst oder im Bereich der Gemeindecaritas das Merkmal „schwierig“ im Sinne der Anmerkung 11 nicht erfüllen. Im Vergleich mit der alten Formulierung in Anlage 2d zu den AVR wird klar, dass hier eine Einschränkung auf schwierige Fachberatungen vorgenommen werden sollte. Zukünftig erfüllt nicht jede Fachberatung automatisch diese Voraussetzung, sondern nur, wenn neben das notwendige, rein berufsspezifische Fachwissen aufgrund der besonderen Situation – beispielsweise schwierige Klientel – andere qualifizierte Fähigkeiten notwendig werden.

Marc Riede

Bericht aus dem Ausschuss – Überforderungsklausel richtig anwenden

Die Überleitungsregelungen der neuen Anlagen 30 bis 33 sehen vor, dass bei einer Kostensteigerung der Gesamtpersonalkosten der Einrichtung durch die Überleitung von mehr als drei Prozent die Einführung des Leistungsentgelts für längstens drei Jahre ausgesetzt bzw. bei Anlage 30 das Entgelt für längstens drei Jahre um 1,5 Prozent gekürzt werden kann.

In diesem Fall erhöht sich die Besitzstandslage der Bestandsmitarbeiter für die Dauer dieser Maßnahme entsprechend.

Die Entscheidung über die Anwendung der Überforderungsklausel und die dafür maßgeblichen Berechnungen sind der zuständigen Mitarbeitervertretung vorzulegen und zu erläutern. Die Entscheidung ist ferner einem

Ausschuss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) anzuzeigen. Dazu sind die vergleichenden Gesamtpersonalkostenberechnungen vorzulegen. Der Ausschuss der Bundeskommission der AK führt eine reine Missbrauchskontrolle durch.

Der Ausschuss der AK hat am 23.02.2011 seine Arbeit aufgenommen. Bisher liegen dem Ausschuss lediglich sieben Anzeigen vor. In fünf Fällen konnte der Ausschuss feststellen, dass kein Missbrauch vorliegt. In zwei Fällen bestanden Rückfragen, so dass eine abschließende Prüfung noch nicht stattfinden konnte. Die Anzeigen kommen derzeit aus allen Bereichen, wobei der Jugendhilfebereich etwas stärker vertreten ist.

Hinsichtlich der Frage wie der Einrichtungsbegriff in der Überleitungsregelung auszulegen ist, hat sich der Ausschuss in seiner letz-

ten Sitzung am 09.06.2011 auf eine Orientierung am MAVO- Begriff verständigt.

Der Ausschuss hat eine Liste der Unterlagen erarbeitet, die er benötigt um eine Missbrauchskontrolle durchzuführen. Diese Liste, eine Überforderungsrechenhilfe (Stand: 01.06.2011; diese Version berücksichtigt nun auch das Weihnachtsgeld) und eine entsprechende Bedienungsanleitung können auf der Internetseite der Dienstgeber unter <http://www.caritas-dienstgeber.de> heruntergeladen werden.

Die vollständigen Unterlagen sind an Deutscher Caritasverband e.V., Geschäftsführung der *Arbeitsrechtlichen Kommission*, Karlstraße 40, 79104 Freiburg oder per E-Mail an: arbeitsrecht@caritas.de Zu senden.

Marc Riede

Regionalkommission NRW – Mündliche Anhörung vor dem KAG Freiburg zu § 11 der AK-Ordnung a. F.

Am 30.05.2011 hat vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht (KAG) Freiburg die mündliche Verhandlung zu der Klage der Dienstgeberseite der Regionalkommission Nordrhein-Westfalen (RK NRW) stattgefunden, ob dienstnehmerseitige Erhöhungsanträge ohne Beteiligung des Dienstgebers auf der Grundlage von § 11 Abs. 1 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission alte Fassung (a. F., Stand: 17.11.2007) möglich sind.

Die Dienstgeberseite der RK NRW hat gegen einen Antrag eines Mitgliedes der Dienstnehmerseite der RK NRW Klage erhoben, der eine Erhöhung des Weihnachtsgeldes für das Jahr 2009 für die Mitarbeiter i. H. v. 1.000,-- € und für Auszubildende i. H. v. 300,-- € vorsieht. Nachdem die notwendige Mehrheit in der RK NRW für diesen Antrag gefehlt hat, wurde das Vermittlungsverfahren über diesen Antrag von der Mitarbeiterseite beantragt und daraufhin – nach Auffassung der Dienstgeberseite unzulässigerweise –

eingeleitet und durchgeführt. Eine Fremdbestimmung der unternehmerischen Ziele ist nicht durch Sinn und Zweck des § 11 AK-Ordnung abgedeckt.

In der Verhandlung wurden die Argumente der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite bei guter Stimmung auf fachlich hohem Niveau und sachlich ausgetauscht. Bedauerlicherweise ist das Verfahren über die Frage der Zulässigkeit von Erhöhungsanträgen nach § 11 AK-Ordnung a. F. (Anm. d. Verf.: auch der neuen Fassung) als Musterverfahren jedoch kaum geeignet, da es an einer Vielzahl formeller Mängel leidet. Es ist zu fürchten, dass es zu keiner Sachentscheidung kommen wird.

Der Verkündungstermin für die Entscheidung wurde auf Ende Juni festgelegt. Die Kammer hat angedeutet, die Revision zuzulassen.

Peter Bollermann und Elke Gundel

AVR-Umstellungsrechner – demnächst auch für die Region Nord

Die Regionalkommission Nord hat mit Beschluss vom 13.04.2011 den 01.07.2011 als Zeitpunkt für die Überleitung von Ärzten, Pflegekräften und Mitarbeitern im Sozial- und Erziehungsdienst in den Anwendungsbereich der Anlagen 30 bis 33 festgelegt.

Der um die Region Nord erweiterte AVR-Umstellungsrechner wird daher rechtzeitig vor dem Umstellungstermin am 01.07.2011 – voraussichtlich Ende nächster Woche – online gehen.

Mit Hilfe des Umstellungsrechners kann die Vergütung der übergeleiteten Mitarbeiter in den Anlagen 30 bis 33, der Differenzbetrag zur alten Vergütung und ein sich hieraus

eventuell ergebender Besitzstand berechnet werden.

Nach etwas mehr als einem Quartal kann festgehalten werden, dass die Resonanz auf den Rechner sehr positiv ist. So wurden bis Ende Mai über 30.000 Aufrufe gezählt.

Um die Aktualität des Rechners zu garantieren, ist ein Download nicht möglich. Die jeweils aktuelle Version des Rechners ist über folgenden Link erreichbar:

<http://caritas-dienstgeber.de/service/avr-umstellungsrechner.html>

Dr. Pascal Krimmer

BAG entscheidet zu sachgrundloser Befristung und „Zuvor-Beschäftigung“

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 06.04.2011 – 7 AZR 716/09

In diesem Urteil hat sich das BAG mit der Frage befasst, inwieweit eine Vorbeschäftigung eine Befristung gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ausschließen kann. Das BAG hat entschieden, dass die Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund auf bis zu zwei Jahre zu befristen, durch eine frühere Beschäftigung einer Arbeitnehmerin bei diesem Arbeitgeber nicht verhindert wird, wenn dies mehr als drei Jahre zurückliegt.

Die klagende Arbeitnehmerin war beim beklagten Freistaat aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags vom 01.08.2006 bis 31.07.2008 als Lehrerin beschäftigt. Während ihres Studiums hatte sie vom 01.11.1999 bis 31.01.2000 insgesamt 50 Stunden als studentische Hilfskraft für den Freistaat gearbeitet. Mit ihrer Klage hat sie sich gegen die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses gewandt.

Die Klage hatte jedoch vor dem Siebten Senat – ebenso wie schon in den Vorinstanzen – keinen Erfolg. Die mehr als sechs Jahre zurückliegende frühere Beschäftigung der

Klägerin stand der sachgrundlosen Befristung ihres Arbeitsvertrags nicht entgegen.

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Das gilt nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. In seiner Begründung führte das BAG aus, dass eine „Zuvor-Beschäftigung“ im Sinne dieser Vorschrift nicht vorliegt, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt. Das ergibt die an ihrem Sinn und Zweck orientierte, verfassungskonforme Auslegung der gesetzlichen Regelung. Diese soll zum einen Arbeitgebern ermöglichen, auf schwankende Auftragslagen und wechselnde Marktbedingungen durch befristete Einstellungen zu reagieren, und für Arbeitnehmer eine Brücke zur Dauerbeschäftigung schaffen. Zum anderen sollen durch das Verbot der „Zuvor-Beschäftigung“ Befristungsketten und der Missbrauch befristeter Arbeitsverträge verhindert werden. Das Verbot kann allerdings auch zu einem Einstellungshindernis werden. Seine Anwendung ist daher nur insoweit gerechtfertigt, als dies zur Verhinderung von

Befristungsketten erforderlich ist. Das ist bei lange Zeit zurückliegenden früheren Beschäftigungen typischerweise nicht mehr der Fall. Hier rechtfertigt der Gesetzeszweck die Beschränkung der Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien und die damit verbundene Einschränkung der Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers nicht. Die Gefahr missbräuchlicher Befristungsketten besteht regelmäßig nicht mehr, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre liegen. Dieser Zeitraum entspricht auch der gesetzgeberischen Wertung, die in der regelmäßigen zivilrechtlichen Verjährungsfrist zum Ausdruck kommt.

Bewertung

Aus Dienstgebersicht ist dieses Urteil zu begrüßen und verspricht eine große Erleichterung

im Befristungsrecht durch die Einschränkung des Anschlussverbotes bei sachgrundlosen Befristungen.

Bei der sachgrundlosen Befristung galt bislang nach § 14 TzBfG, dass mit sachgrundloser Befristung nur Arbeitnehmer im Unternehmen beschäftigt werden können, die dort noch nie zuvor gearbeitet haben. Die Gefahr, dabei eine in der Vergangenheit liegende Kurzbeschäftigung zu übersehen, bedeutete für den Arbeitgeber ein großes Risiko, wurde zu einem Einstellungshindernis und führte zu einer Einschränkung der Flexibilität. Das Anschlussverbot bei sachgrundlosen Befristungen wurde jetzt durch die zutreffende Entscheidung des BAG auf ein vernünftiges Maß reduziert.

Marc Riede

„Geschäftsklimaindex“ für die Sozialbranche – SMP-Marktbarometer

Das SMP-Marktbarometer wird seit November 2009 von der Kooperation „SozialManagementPartner“ in Zusammenarbeit mit dem Fachmagazin „Wohlfahrt Intern“ quartalsweise durchgeführt. Durch die regelmäßige Befragung von Top-Führungskräften aus der Sozialwirtschaft sollen systematisch Stimmungen und Trends erhoben werden. Es handelt sich damit um eine Art „Geschäftsklimaindex“ für die Branche. Neben den „üblichen“ Barometerfragen wird aktuell beispielsweise nach dem Thema „Wie halten Sie es mit dem Thema ‘Outsourcing`? Oder stehen die Zeichen bei Ihnen sogar wieder auf ‘Insourcing`?’“ gefragt.

Die Befragten bewerten dabei zum einen die Entwicklung der Umsätze und Kosten für das abgelaufene bzw. die entsprechende Erwartung für das kommende Quartal auf einer Skala von +2 (positivste Bewertung) bis -2 (negativste Bewertung). Der daraus resultierende Barometerwert ist der Mittelwert aller Antworten. Zum anderen geben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Einschätzung zu aktuellen gesellschaftlichen oder politischen Themen sowie zu konkreten Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Branche.

Nachdem beim zweiten Durchgang im Februar 2010 die Systematik bei der Erfassung der statistischen Informationen zu den Teilnehmer/innen leicht verändert wurde, ist es nun möglich, differenzierte Auswertungen nach einzelnen Marktsegmenten vorzunehmen. Allerdings ergeben sich weiterhin gewisse Unschärfen, die bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden müssen:

- So ist z. B. bei den dem Marktsegment „Behindertenhilfe“ zugeordneten Teilnehmer/innen die Behindertenhilfe das größte Geschäftsfeld (bezogen auf den Umsatz). Unter diesen Organisationen sind also auch solche, die in weiteren Marktsegmenten Umsätze erzielen. Daher ist es möglich, dass Entwicklungen in diesen anderen Marktsegmenten den Ausschlag für die Bewertung der aktuellen und zukünftigen Lage der Organisation gegeben haben.
- Zudem wird innerhalb des Marktsegments „Behindertenhilfe“ nicht nach einzelnen Geschäftsfeldern unterschieden (ambulante und stationäre Angebote, Werkstätten für Menschen mit Behinderung, etc.), was zu Unschärfen führt.

Gleichwohl liefern die Auswertungen für die einzelnen Marktsegmente eindeutige Tendenzen, die sich von den Ergebnissen in anderen Marktsegmenten unterscheiden, so dass zumindest punktuell Interpretationen möglich sind.

Die Ergebnisse dieser Panelbefragung werden – auf Wunsch (durch Abfrage im Fragebogen) – zunächst den Teilnehmer/innen

exklusiv per E-Mail zur Verfügung gestellt und dann durch den Kooperationspartner Wohlfahrt Intern sowie auf der SMP-Homepage veröffentlicht. Weitere Infos finden Sie unter <http://www.sozialmanagementpartner.de>.

Carsten Effert,
Rosenbaum Nagy Unternehmensberatung

Rezension: MAVO – Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung

Die 6. Auflage dieses renommierten Standardwerkes kommentiert vollständig, ausführlich und in bewährter Form die grundlegenden Neuerungen der letzten Jahre in diesem Bereich. Veranlasst wurde die Neuauflage durch die von den Vollversammlungen des Verbands der Diözesen Deutschlands (VDD) 2007 und 2010 beschlossenen Änderungen der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, Änderungen im Arbeitsvertragsregelungsrecht, die neue Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) sowie neuere Entwicklungen im staatlichen Recht, exemplarisch wird an dieser Stelle nur auf das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verwiesen.

Bisher als „Bleistein/Thiel“ erschienen, wurde der Kommentar nun um zwei Herausgeber und Autoren erweitert: Außer Adolf Thiel, Oberrechtsrat a. D., haben Dr. Martin Fuhrmann, Syndikusanwalt und Referent beim VDD, und Manfred Jüngst, Vorsitzender Richter am LAG Köln, mitgewirkt. Auch mit den neuen Autoren bewahrt der Kommentar seinen Rang als Standardwerk des kirchlichen Arbeitsrechts, jeder der Autoren bietet eine gleich hohe Qualität der Bearbeitung.

Der Kommentar ist wissenschaftlich fundiert und berücksichtigt in der Neuauflage insbesondere die kirchliche Rechtsprechung zum Mitarbeitervertretungsrecht. Dabei orientiert er sich an den Bedürfnissen der Praxis. Gut gelungen ist auch das umfangreiche Stichwortverzeichnis, das auch dem weniger geübten Anwender einen schnellen Zugang ermöglicht. Weiter unterstützt wird dies durch den Abdruck der kirchlichen Rechtsquellen.

Für eine effiziente und effektive Arbeit mit der Mitarbeitervertretung (MAV) ist dieses Praxiswerk unverzichtbar – ein „must have“ für Dienstgeber, soweit Rechtsstreitigkeiten aus diesem Bereich von den kirchlichen, aber auch den staatlichen Arbeitsgerichten zu entscheiden sind.

Thiel/Fuhrmann/Jüngst (Hrsg.):
MAVO – Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung
Köln: Luchterhand Fachverlag, 6. Aufl., 2011, ca. 1.000 Seiten, 89,- Euro, ISBN 978-3-472-07687-2

Ergänzend hierzu ist für den schnellen Leser die Textausgabe der (Rahmen-)MAVO des Lambertus-Verlages zu empfehlen. Obwohl der Text der Rahmen-MAVO bereits angezeigt, wo diözesane Abweichungen von der Rahmenordnung punktuell möglich sind, wird der Benutzer die jeweils einschlägige diözesane MAVO zusätzlich zur Hand nehmen, um der konkreten Rechtslage Rechnung tragen zu können.

In der Textausgabe des Lambertus-Verlages sieht man auf den ersten Blick in rot markiert alle durch den Beschluss der Vollversammlung des Verbands der Diözesen Deutschlands vom 22.11.2010 vorgenommenen Änderungen.

Die neue (Rahmen-)MAVO 2011
mit gekennzeichneten Änderungen
Freiburg: Lambertus Verlag, 1. Aufl. 2011, geheftet,
ca. 50 Seiten, 5,- € (ab 5 Exemplaren 3,50 €),
ISBN 978-3-7841-2023-2

Elke Gundel

Der Dienstgeberbrief wurde von den Dienstgeberv Vertretern in der Verhandlungskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) des DCV geschaffen, um insbesondere den Dienstgebern eine zeitnahe Information über aktuelle Geschehnisse in der AK zu geben. Aus diesem Anliegen resultiert, dass der Dienstgeberbrief kein zeitlich regelmäßiges Erscheinungsdatum hat, sondern nach Sitzungen der AK erscheint sowie im Bedarfsfall auch zwischen diesen Sitzungen mit Berichten aus den Gremien der AK oder aktuellen Beiträgen.

Für Anregungen, Diskussionsbeiträge aber auch Kritik sind wir nicht nur offen, sondern wünschen uns dies, da wir den Dienstgeberbrief als Kommunikationsmedium verstehen.

Die Redaktion