



Sozial- und Erziehungsberufe aufwerten!



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**





Inhalt

zum Kirchen.info Nr. 25:

Dienstgemeinschaft statt Dienstherrschaft 3

Tarifkonflikt im Sozial- und Erziehungsdienst:

Richtig gut. Richtig was wert. 4

Kirchenbeschäftigte fordern Aufwertung:

»Die Grenze ist längst erreicht« 5

Sozial- und Erziehungsdienst:

Aktionen auch in kirchlichen Einrichtungen 8

Kommentar zu den Arbeitsbedingungen in der Sozialbranche:

Wir brauchen eine soziale Wende! 9

Verfassungsrichter schwächen Grundrechte

von Arbeitnehmer/innen in der Kirche:

Ein Paukenschlag des Bundesverfassungsgerichts 10

Nachdruck eines Leserbriefes:

»Franziskus und der Zorn der Kaninchenzüchter« 11

Rechtslage zu Sonderrechten ist verwirrend:

Dürfen die Kirchen diskriminieren? 12

Gewerkschaftliche Strukturen im Betrieb:

»Man muss den Mut haben, etwas anzufangen« 14

Bildungsurlaub:

»Gewerkschaftliche Arbeit in kirchlichen Einrichtungen« 15

Tarifrunde 2014/2015 – TvöD und AVR Caritas im Vergleich:

Spartarife der Katholischen Kirche 16

Infobrief der AGMAV im Diakonischen Werk Württemberg:

AVR DD eine Alternative zum Tarifvertrag des ÖD oder der Mythos der guten Bezahlung 18

Impressum:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

V.i.S.d.P.: Sylvia Bühler, ver.di Bundesvorstand

Briefe an die Redaktion:

ver.di BuV, Ressort 9, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

e-mail: berno.schuckart-witsch@verdi.de

Redaktionsteam: Uta von Schrenk, Herbert Deppisch, Erich Sczepanski,
Erhard Schleitzer, Berno Schuckart-Witsch, Daniel Behruzi

Redaktionsschluss nächste Ausgabe: 17. April 2015

Foto Titelseite: picture-alliance/dpa

Layout: fgl-werketage, Andreas Hesse · Druck: Druckerei Bunter Hund

W-2872-15-0215

Dienstgemeinschaft statt Dienstherrschaft

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

»Ich plädiere für eine öffentliche Diakonie, also eine Diakonie, die die Gesellschaft und ihre Veränderungen abbildet«, so der neue Präsident der Diakonie Ulrich Lilie in einem Interview des Evangelischen Pressedienstes sozial (epd sozial) vom 23. Januar 2015.

Kirchliche Beschäftigte hören manchmal genau hin, wenn ihre Repräsentanten sich zu Veränderungen in der Gesellschaft zu Wort melden. Verwundert reibt sich die Leserin oder der Leser nun die Augen: Der Chef von 425.000 Arbeitnehmer/innen ruft in diesem Interview zu einem Miteinander der Kulturen auf, hier besonders mit den muslimischen Mitbürger/innen. Gut so, möchte man meinen. Wer allerdings die Realitäten in den 28.000 diakonischen Einrichtungen kennt, möchte Ulrich Lilie zurufen:

Wie halten Sie es mit dem kulturellen Umgang in den eigenen diakonischen vier Wänden?

Einige Schlaglichter:

Noch gilt in vielen evangelischen Landeskirchen in den Mitarbeitervertretungsgesetzen die sogenannte ACK-Klausel. D.h. jede/r gewählte Mitarbeitervertreter/in muss Mitglied einer Kirche sein, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört. Die Realität sieht anders aus: Nach eigenen Angaben waren im Jahr 2008 von den Mitarbeiter/innen in der Diakonie in Deutschland nur 53 Prozent evangelisch und 16,5 Prozent konfessionslos. Angesichts der Tatsache, dass die Einstellungspraxis diakonischer Arbeitgeber sich also mittlerweile der vielfältigen Bevölkerungsstruktur und den fehlenden Fachkräften angepasst hat, gehört diese Regelung schlicht gestrichen.

Nach wie vor dürfen kirchliche Arbeitnehmer/innen nicht aus der Kirche austreten. Fristlose Kündigung droht. Und selbst Beschäftigte in evangelischen Einrichtungen, die katholischen Glaubens sind, dürfen aus ihrer (katholischen) Kirche nicht austreten. Und mehr hierzu: Kürzlich ließ sich die Evangelische Kirche vom Bundesarbeitsgericht bestätigen, dass sie das Tragen eines Kopftuches verbieten dürfe. Musliminnen werden in kirchlichen Einrichtungen nicht oder nur mit Auflagen eingestellt.



Wir meinen:

Diese Beispiele belegen den hohen Handlungsbedarf, um »öffentliche Diakonie« Wirklichkeit werden zu lassen. Mehr noch: Nicht nur an diesen Beispielen wird sichtbar, dass hoher Reformbedarf im kirchlichen Arbeitsrecht besteht, um den in Deutschland geltenden Grundrechten angemessen zum Durchbruch zu verhelfen. Streikrecht, Tarifverträge, Mitbestimmung lauten die bekannten Stichworte, die mittlerweile jedem Kirchenchef bekannt sein dürften.

Dieses Kirchen.info Nr. 25 ist eine kleine Jubiläumsausgabe. Dreimal im Jahr berichten wir über die kirchliche Arbeitswelt, die, so meinen wir, mit einer echten »Dienstgemeinschaft« nur wenig zu tun hat. Kolleg/innen aus der Diakonie Württemberg prägten stattdessen den Begriff »Dienstherrschaft«. Die Redaktion des Kirchen.infos hofft, dass es nicht noch einmal 25 Ausgaben braucht, um endlich kirchliche Dienstherrschaft in ein echtes demokratisches Miteinander umzuwandeln.

Redaktion **Kirchen.info**

Richtig gut. Richtig was wert.



Foto:picture-alliance/dpa

Im Sozial- und Erziehungsdienst kündigt sich eine harte Auseinandersetzung an. ver.di hat die Eingruppierungsvorschriften im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) zum Jahreswechsel gekündigt. Das Ziel: Eine Aufwertung durch höhere Eingruppierung. Im Durchschnitt sollen die Gehälter um zehn Prozent steigen. Das geht nicht nur die Beschäftigten kommunaler Träger etwas an. Die Belegschaften in kirchlichen Kitas und Sozialeinrichtungen sind zumindest indirekt betroffen. Denn der TVöD ist Leitwährung für Refinanzierung und Arbeitsbedingungen in der gesamten Branche.

Rund 722.500 Beschäftigte arbeiten im Sozial- und Erziehungsdienst – ebenso viele wie in der Automobilindustrie. Und ihre Zahl wächst rasant. Waren allein in Kitas 2007 noch 350.000 Menschen beschäftigt, sind es nun schon fast 527.500. Knapp 350.000 davon sind bei freigemeinnützigen Trägern angestellt.

Erzieherinnen kümmern sich um unsere Kinder, Heilpädagogen um behinderte Menschen, Sozialarbeiter um die Probleme von Jugendlichen und Familien. Ihre engagierte Arbeit ist der Kitt, der die Gesellschaft zusammenhält. Und die Anforderungen nehmen zu: Frühkindliche Bildung, Inklusion und Ausgleich von Benachteiligten sind nur einige Stichworte. Dafür braucht es gut ausgebildete Fachleute – Beziehungsprofis.

Doch immer noch ist die Reparatur eines Autos höher angesehen als die Sorge um Menschen. Das muss sich ändern. Die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes verdienen mehr – mehr Anerkennung, mehr Geld, bessere Arbeitsbedingungen. Das gilt unabhängig davon, ob sie in der Kommune, bei Wohlfahrtsverbänden oder Diakonie und Caritas tätig sind.

Beim Tarifikonflikt im Frühjahr geht es zunächst um die Eingruppierung im TVöD. Alle Beschäftigte, für die der Flächentarif Anwendung findet, profitieren von einem Erfolg. Doch auch alle anderen haben etwas davon. Denn der TVöD setzt nicht nur Standards bei der Refinanzierung der Einrichtungen, sondern auch auf dem Arbeitsmarkt: Wenn ver.di in den Kommunen eine bessere Bezahlung durchsetzt, müssen auch andere etwas drauflegen, um die begehrten Fachkräfte zu bekommen.

Deshalb gilt es, auch in Diakonie und Caritas für eine Aufwertung sozialer Berufe zu mobilisieren. Rechtlich ist Vieles möglich (siehe Seite 8). Der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt. Denn Geschenke von ganz oben gibt es auch in der Kirche höchstens zu Weihnachten. Wer nicht abgehängt werden will, muss sich kollektiv für seine Rechte einsetzen. Die Tarifaufwertung im öffentlichen Dienst bietet dazu eine gute Gelegenheit. Zeigt Solidarität, werdet aktiv, macht mit!

Kirchenbeschäftigte fordern Aufwertung:

»Die Grenze ist längst erreicht«

ver.di fordert eine bessere Eingruppierung der Sozial- und Erziehungsdienste im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Was geht die Beschäftigten von Diakonie, Caritas und Verfasster Kirche das an? Eine ganze Menge! Denn auch hier müssen Sozial- und Erziehungsberufe dringend aufgewertet werden. Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Bereichen und Einrichtungen erklären warum.

Die Voraussetzungen müssen stimmen

»Mangelnde Finanzierung – das ist auch an Ganztagschulen das zentrale Problem. Es fehlen Räume. Das bedeutet mehr Kinder auf einem Fleck, also mehr Lärm. Beschäftigte werden nicht entsprechend ihrer Qualifikation bezahlt, andere bekommen nur einen Werkvertrag. Eine Aufwertung und bessere Entlohnung sind dringend nötig. Sonst gibt es immer weniger Menschen, die im sozialen Bereich arbeiten wollen. Dabei nehmen die sozialen und psychischen Probleme zu. Manche Eltern kriegen es einfach nicht mehr hin, ihre Familie zu managen. Kinder kommen ohne Frühstück in die Schule, zur Monatsmitte ist der Kühlschrank zu Hause leer. In der Ganztagsbetreuung können wir einiges ausgleichen. Aber dafür müssen die Voraussetzungen stimmen.«

Martin Küpper (43)

ist Sozialpädagoge beim Diakonischen Werk Würzburg und arbeitet in einer Offenen Ganztagschule.



Anspruchsvoll und emotional belastend

»Die Menschen, die wir in ihrem Zuhause pflegen, werden bei uns offiziell 'Kunden' genannt. Das sagt schon eine Menge aus. Uns wird genau vorgegeben, wie viele Minuten wir fürs Waschen, Anziehen und so weiter haben. Man muss aufpassen, dass man trotz des Zeitdrucks Mensch bleibt und, soweit es geht, auf die Patienten eingeht. Man ist jeden Tag mit Leid und Tod konfrontiert. Ich finde das anspruchsvoller und vor allem emotional belastender als zum Beispiel die Arbeit in einer Bank – wir bekommen aber viel weniger Geld.

In der Caritas meinen leider immer noch zu viele Kolleginnen und Kollegen, Kirche und Gewerkschaft passe nicht zusammen. Ich sage ihnen, dass sie es alleine nicht schaffen, ihre Rechte durchzusetzen. Dafür braucht man eine Organisation wie ver.di.«

Peter Schmöle (53)

arbeitet in einer Sozialstation der Caritas Köln.



Erzieherinnen, keine Basteltanten

»Früher haben die Leute Erzieherinnen für Basteltanten gehalten, die den ganzen Tag mit den Kindern Spaß haben oder Kaffee trinken. Das ändert sich langsam, die gesellschaftliche Anerkennung wächst. Denn Kitas sind längst Bildungseinrichtungen, an die hohe Qualitätsansprüche gestellt werden. Konzeptionelle Arbeit, Dokumentation, Elternberatung – all das hat enorm zugenommen. Und damit auch die Belastung der Kolleginnen und Kollegen. Alle sind am Rande der Erschöpfung – zum Teil darüber hinaus. Denn die Rahmenbedingungen stimmen nicht, der Personalschlüssel ist völlig unzureichend.

Deshalb machen wir in Hamburg Aktionen für mehr Personal. Zugleich muss sich die Bezahlung verbessern. Denn schon jetzt gibt es viel zu wenig Nachwuchs. Besonders wenn man auch Männer für diesen Job gewinnen will, die oftmals als Alleinverdiener eine Familie ernähren müssen. Dazu reicht das Geld einfach nicht.

Wir versuchen bei Tarifaueinandersetzungen im öffentlichen Dienst immer, unsere Kolleginnen und Kollegen dafür zu sensibilisieren und Solidarität zu organisieren. Schließlich ist der TVöD die Grundlage für Verhandlungen mit der Stadt über die Refinanzierung aller Einrichtungen. Wenn der Sozial- und Erziehungsdienst im TVöD aufgewertet wird, muss das in der Kirche unbedingt nachvollzogen werden. Sonst bekommen wir überhaupt keine guten Leute mehr.«

Kirsten Axt (53)
arbeitet als Erzieherin in einer
evangelischen Kindertagesstätte in Hamburg.



Spezialistin in allen Fragen

»Die Arbeit als Erzieherin in der Jugendhilfe ist so vielfältig und anspruchsvoll wie nie, doch die Wertschätzung fehlt. Vom Kind mit verschiedensten Behinderungen und Verhaltensauffälligkeiten bis hin zur Hochbegabung – für jede Herausforderung muss ich Spezialistin sein, mich auskennen. Die Anforderungen haben längst das Niveau eines akademischen Berufes erreicht. Doch die Bezahlung drückt das nicht aus. Nach fünf Jahren Ausbildung lässt sich das Gehalt bei weitem nicht mit dem einer Grundschullehrerin vergleichen. Das muss sich ändern.

Traurig aber wahr ist: In unserem Land ist die Arbeit an Maschinen mehr wert als die Arbeit mit und für Menschen. Das liegt nicht zuletzt an der enormen Leidsfähigkeit von Frauen und sozial bzw. christlich eingestellten Menschen, die in diesen Bereichen arbeiten. Dies wird oft ausgenutzt. Auch von der Politik. Die Grenze ist längst erreicht. Aufwertung muss her und zwar schnell.

Hinzu kommt, dass die Lücke zwischen Kirche, Diakonie und öffentlichem Dienst immer größer wird. Für mich ist deshalb das Ziel, wieder einen einheitlichen Tarifvertrag zu haben, der für alle gilt. Bei den Kolleginnen und Kollegen bewirkt der hohe Leistungsdruck langsam aber stetig ein Umdenken. Viele treten ver.di bei, weil sie sehen, wie sie immer weiter abgehängt werden – trotz der enormen Arbeitsverdichtung und ihres Engagements. Daher werden wir im Frühjahr bei den Demonstrationen und Aktionen für eine Aufwertung der Sozial- und Erziehungsdienste dabei sein.«

Edith Günter-Rumpel (50)
ist Erzieherin in der Jugendhilfe
des Diakonischen Werks Würzburg.



Leitungsfunktionen besser bezahlen

»Ich leite einen Kindergarten mit zurzeit 62 Kindern. Ich muss mit dem Team, mit Kindern, Eltern, Umfeld und Institutionen umgehen – und dabei stets ein positives Lebensgefühl vermitteln. Eigentlich arbeite ich als Sozialmanagerin, aber im Gehalt erkenne ich das überhaupt nicht wieder. Es wird völlig verkannt, was Kindergartenleitungen alles leisten müssen. Oft sind sie dafür nicht einmal freigestellt. Die Bezahlung muss sich verbessern – auch und gerade bei Leitungsfunktionen und für ältere Kolleginnen.«

Als katholische Einrichtung haben wir die städtischen Kolleginnen in Tarifaueinandersetzungen immer unterstützt. Schließlich gelten die Regelungen auch bei der Caritas. Für uns ist ganz klar, dass wir während eines Streiks keine Kinder aus kommunalen Einrichtungen aufnehmen. Beim Arbeitskampf 2009 gab es auch bei uns eine große Euphorie, wir waren bei den Kundgebungen und haben massiv für unsere Anliegen geworben. Ich hoffe, dass sich die Kolleginnen auch dieses Mal wieder engagieren.«

Susanne Steiner-Püschel (59)
Leiterin des Kindergartens
St. Anton in Nürnberg.



Tolle Erfahrung mit Partizipationsstreik

»Ich helfe Jugendlichen und ihren Familien in Krisensituationen. Wenn der Soziale Dienst eine Inobhutnahme angeordnet hat, organisiere ich die Unterbringung. Dann sind passgenaue Angebote gefragt. Ein gutes Einfühlungsvermögen ist dafür Voraussetzung. Oft ist man eine Art Dolmetscher zwischen Eltern und Jugendlichen oder gegenüber den Einrichtungen. Das Besondere an dieser Arbeit ist, dass man morgens nie weiß, was auf einen zukommt. Mal muss ich drei Inobhutnahmen betreuen, mal zehn. Das ist nicht planbar. Es braucht also viel Flexibilität – im Kopf und bei den Arbeitszeiten. Und ein hohes Qualifikationsniveau. Viele Kolleginnen und Kollegen machen zum Beispiel systemische Weiterbildungen. Das wird fast schon erwartet, aber vergütet wird es nicht.«

In der Diakonie Württemberg kommt der TVöD mit der Tabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst voll zur Anwendung. Allerdings wollen wir, dass das in Zukunft nicht mehr auf dem »Dritten Weg«, sondern über einen regulären Tarifvertrag geschieht. Dann können wir auf die Inhalte endlich direkt Einfluss nehmen. 2012 haben wir während der Tarifrunde einen Partizipationsstreik auf die Beine gestellt. Es war eine tolle Erfahrung, mit den Kolleginnen und Kollegen kommunaler Einrichtungen auf die Straße zu gehen und gemeinsam etwas durchzusetzen. Wenn ver.di uns aufruft, stehen wir auch dieses Mal wieder parat.«

Martin Auerbach (38)
ist Jugend- und Heimerzieher sowie Mediator
in einer Jugendhilfeeinrichtung
des Diakonischen Werks Württemberg.



Aktionen auch in kirchlichen Einrichtungen

Die Tariffbewegung für eine Aufwertung der Sozial- und Erziehungsdienste in kommunalen Einrichtungen ist auch für Kirchenbeschäftigte wichtig. Denn von einem Erfolg profitieren letztlich alle. Daher ist auch das Engagement von Kolleginnen und Kollegen in Diakonie, Caritas und Verfasster Kirche gefragt. Das Kirchen.info zeigt Aktionsmöglichkeiten und gibt rechtliche Hinweise.

Die Belegschaft informieren

Zunächst einmal sollten die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst selbst über Inhalt und Bedeutung der Tarifaufeinanderklärung informiert werden. ver.di-Flugblätter gehören an die Schwarzen Bretter und zu den Kolleg/innen. Auf (Teil)Betriebs- oder Mitarbeiterversammlungen sollten Gewerkschafter über die Forderungen berichten. Dort können die Kolleginnen und Kollegen auch diskutieren, was sie selbst zu einem Erfolg beitragen können.

Die Bevölkerung überzeugen

Ohne die Solidarität von Eltern, Klienten und der Bevölkerung wird die Aufwertung nicht gelingen. Alle können mithelfen, die Anliegen der Sozial- und Erziehungsberufe öffentlich bekannt zu machen. Gespräche mit Bekannten, in der Familie und beim Bäcker nutzen ebenso wie Flugblätter, Unterschriftensammlungen, Transparente und Plakate an den Einrichtungen. Und das Internet bietet schier unbegrenzte Möglichkeiten: Postet die ver.di-Argumente über Mailinglisten, mobilisiert eure Freunde in den sozialen Netzwerken, werdet Unterstützer der Kampagne auf www.soziale-berufe-aufwerten.de.

Solidarität praktisch machen

Die Starken stehen für die Schwachen ein. Dieses gewerkschaftliche Prinzip gilt auch hier. Gut organisierte und streikbereite Belegschaften sollten eine »Patenschaft« für eine andere Einrichtung übernehmen, die noch nicht so weit ist. Kampferprobte Beschäftigtengruppen sollten auch auf die Anliegen anderer Berufsgruppen hinweisen. Die Landesbeschäftigten sind im Frühjahr ebenfalls in einer Tarifaufeinanderklärung. Wo immer möglich, sind gemeinsame Aktionen sinnvoll.

Für Kreativität keine Grenzen

Gerade in einer womöglich längeren Auseinandersetzung sind neben Demonstrationen und Kundgebungen auch kreative Aktionen gefragt. Vom Aktionstheater

über Flashmobs bis hin zum Kinderchor vor Bundestagsbüros ist alles möglich. Das erregt Aufmerksamkeit und macht Spaß.

Partizipationsstreik

Alle Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes, deren Einrichtungen Mitglied eines Kommunalen Arbeitgeberverbandes sind, können nach einem Gewerkschaftsauftrag streiken. Durch die Kündigung der Eingruppierungsvorschriften gilt seit Jahresanfang keine Friedenspflicht.

Gestreikt werden kann auch überall dort, wo eine rechtlich gesicherte Anwartschaft auf unmittelbare Übertragung des Tarifergebnisses besteht. Diese Möglichkeit des Partizipations- oder Teilhabestreiks besteht zum einen in Einrichtungen mit Haustarifvertrag, der auf den TVöD inklusive der Eingruppierungsregelungen in der jeweils geltenden Fassung verweist – auch wenn der Haustarifvertrag selbst nicht gekündigt ist. Zum anderen ist der Partizipationsstreik für Beschäftigte möglich, deren Arbeitsvertrag auf den TVöD inklusive der Eingruppierungsregelungen in der jeweils geltenden Fassung verweist – auch ohne vorherige Aufforderung des Arbeitgebers zur Herstellung der Tarifbindung. Selbst Belegschaften, die nicht unmittelbar vom Tarifergebnis profitieren, können unter bestimmten Umständen in den Solidaritätsstreik treten. **Wichtig ist: Informiert euch bei ver.di, welche Aktionsform für eure Einrichtung infrage kommt. Ohne einen offiziellen Gewerkschaftsauftrag darf nicht gestreikt werden!**

Streiks in kirchlichen Einrichtungen

All diese Möglichkeiten gelten grundsätzlich auch für kirchliche Betriebe. Denn das Streikrecht steht als Grund- und Menschenrecht allen abhängig Beschäftigten zu. Das Bundesarbeitsgericht hat das am 20. November 2012 grundsätzlich bestätigt. Es hat Bedingungen dafür benannt, dass die Kirchen Arbeitsniederlegungen mit Verweis auf ihr sogenanntes Selbstordnungsrecht untersagen können (<http://gesundheitssoziales.verdi.de/geld-tarif/streikrecht>). Dass den Kirchen diese Möglichkeit eingeräumt wird, hat ver.di zu einer Verfassungsbeschwerde veranlasst. Dennoch bedeutet das Urteil, dass aktuell in sämtlichen Einrichtungen von Diakonie, Caritas und Verfasster Kirche gestreikt werden darf, weil die vom BAG genannten Bedingungen derzeit nirgendwo erfüllt sind.

Wir brauchen eine soziale Wende!

Der Lohn muss die Lebenshaltungskosten decken, auf dem gesellschaftlich üblichen Niveau, unter Berücksichtigung der Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen. Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit ist das Ziel. Schaut man auf die Sozialbranche, werden diese Grundsätze in krassem Umfang verletzt. Dies geschieht unter tätiger Mithilfe der Branchenriesen Diakonie und Caritas.

Die Befunde sind gravierend, die Sozial- und Gesundheitsbranche ist schwer krank. Gegenmittel sind bekannt, gelangen aber nicht zur Anwendung.

Die Diagnose:

1. Personalkosten werden durch Personalkürzungen reduziert, bis es quietscht. Ähnlich wie in der Privatwirtschaft werden Arbeitsabläufe durchrationalisiert, Verdichtung der Arbeit, Lohndumping durch Ausgliederungen, Zwangsteilzeit, Befristungen von Arbeitsverträgen, Einsatz von geringfügig Beschäftigten, Neueingestellte werden zu verschlechterten Arbeitsbedingungen beschäftigt.
2. Nach wie vor bewegen sich die Löhne im Sozial- und Gesundheitsbereich im Vergleich zu anderen Branchen am unteren Ende der Skala.
3. Die derzeitigen Einstiegsgehälter in der Diakonie und Caritas bewegen sich im Fachkräftebereich Erzieher/innen bzw. Krankenpfleger/innen, je nach Richtlinie, bei 2500 Euro West. Im Osten liegen sie noch einmal um durchschnittlich 200 Euro darunter (Vollzeit 39- oder 40-Stunden-Woche).
4. Im Bereich der Helferinnentätigkeiten bewegen sich die Einstiegsgehälter um die 2000 Euro West. Im Osten liegen sie um die 200 Euro darunter (Vollzeit 39- oder 40-Stunden-Woche).
5. Über 70 Prozent in der Branche arbeiten in Teilzeit – nahezu alle von ihnen sind Frauen. Faktisch liegt also der überwiegende Teil der Gehälter weit unterhalb der unter 3. und 4. genannten Entgelte.
6. Auch die maximal zu erreichende Endstufe in allen Tarifen erreicht häufig nur knapp die 3000-Euro-Marke. Der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes überschreitet nach 6 Jahren Tätigkeit bei den Fachkräften deutlich die 3000-Euro-Marke.

7. Bei 2800 Euro brutto beträgt zur Zeit die zu erwartende Bruttorente in 30 Jahren 840 Euro, nach Rentenberechnung von ver.di.
8. Die freigemeinnützigen Träger, und hier wieder besonders die großen Verbände Diakonie und Caritas, machen überwiegend ein Geheimnis aus den real gezahlten Gehältern für ihre Beschäftigten und Geschäftsleitungen. Transparenz? Fehlanzeige. Soviel steht aber fest: Bei den Daten und Zahlen, die in den vergangenen Jahren das Licht der Öffentlichkeit erblickt haben, kann nur festgestellt werden: Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit sieht anders aus. Der Umfang der Ungleichheit ist erschreckend und verstößt gegen Art. 1 des Grundgesetzes: Die Würde des Menschen ist unantastbar.

Die Therapie:

Die Ungleichheit der Vergütungen ist zu beenden. Die Bezahlung für Pflege und soziale Dienste ist deutlich zu verbessern. Die Kirchen sollten ihre »Dritten Wege« verlassen und gemeinsame Wege mit ver.di zu Tarifverträgen beschreiten. Es gibt keinen vernünftigen Grund, die Verantwortung für Menschen geringer zu (be)werten als die für Maschinen. Wir brauchen nicht nur eine Energiewende, sondern auch eine soziale Wende.



Foto: Arnim Thomaß

Ein Paukenschlag des Bundesverfassungsgerichts



Ende 2014 gab das Bundesverfassungsgericht ein neues Urteil bekannt, das die Grundrechte von Arbeitnehmer/innen in der Kirche betrifft (Aktenzeichen 2 BvR 661/12). Konkret geht es um einen Beschäftigten der Katholischen Kirche, einen Chefarzt. Eine Düsseldorfer Klinik hatte ihm gekündigt, weil er ein zweites Mal geheiratet hatte. Jahre zuvor hatte er sich von seiner Frau scheiden lassen. Er lebte dann mit einer anderen Frau zusammen und heiratete sie schließlich. Bis heute gibt die Katholische Kirche ihren Beschäftigten Regeln vor, die sogar in das Privatleben eingreifen. So gelten unter anderem Wiederverheiratung oder das Leben in nichtehelicher oder in gleichgeschlechtlicher Partnerschaft als verwerflich. Die Evangelische Kirche ist zwar toleranter. Doch auch dort sind Verbote anzutreffen. Zum Beispiel dürfen muslimische Pflegekräfte in evangelischen Einrichtungen kein Kopftuch tragen. Die Evangelische Kirche hat sich dieses Nein noch 2014 höchststrichlerlich bestätigen lassen. Vor Ort hängt es ganz vom Wohlwollen der Dienststelle ab, ob sie auf derartigen Verboten beharrt oder ob sie Ausnahmen zulässt.

Der Düsseldorfer Chefarzt hatte sich gegen die Kündigung gerichtlich gewehrt und vom Arbeitsgericht, vom Landesarbeitsgericht sowie vom Bundesarbeitsgericht

Recht bekommen. Die Kündigung war unwirksam. Danach legte die Katholische Kirche Verfassungsbeschwerde ein und hat sich beim Bundesverfassungsgericht durchgesetzt.

Der Beschluss aus Karlsruhe ist – leider – über den Einzelfall hinaus bedeutsam. Das Bundesverfassungsgericht bestätigt, dass die Kirchen ihre Normen nach ihrem eigenen Ermessen erlassen dürfen. Dies beruhe auf ihrem institutionellen Selbstbestimmungsrecht bzw. auf ihrer korporativen Religionsfreiheit. Schon zu diesem Punkt besteht Bedarf zu kritischer Diskussion. Ein Paukenschlag ist nun allerdings, dass »Karlsruhe« den staatlichen Arbeitsgerichten jetzt noch zusätzlich untersagt, das kirchliche Selbstbestimmungsrecht und die Rechte von Arbeitnehmer/innen selbständig gegeneinander abzuwägen. Damit sind den Arbeitsrichter/innen künftig die Hände gebunden. Sie dürfen nur noch kirchliches Recht zugrundelegen, aber nicht mehr eigenständig die Rechte von Arbeitnehmer/innen schützen. Im Wesentlichen bleibt ihnen übrig zu kontrollieren, ob die kirchlichen Normen korrekt beachtet worden sind.

Für den Düsseldorfer Chefarzt heißt dies, dass jetzt erneut zu prüfen ist, ob eheloses Zusammenleben oder Wiederverheiratung nach innerkatholischer Logik »schlimmer« sind. Eventuell hätte die katholische Klinik ihm schon früher kündigen müssen. Doch von dem Einzelfall abgesehen: Alle Bemühungen, vor staatlichen Gerichten eigene Rechte von kirchlich Beschäftigten durchzusetzen, haben durch dieses Urteil einen Schlag erlitten. Umso wichtiger ist es, weiterhin öffentlich auf die Schattenseiten des kirchlichen Arbeitsrechts hinzuweisen, die sich zulasten der Arbeitnehmer/innen auswirken und die rechtsstaatlich nicht zu akzeptieren sind.

Prof. Dr. Hartmut Kreß, Universität Bonn, Evangelisch-Theologische Fakultät, Abt. Sozialethik



Verbandschef der Kaninchenzüchter:

Familienpolitik der Katholischen Kirche statt Diskriminierung von Kaninchen

»Manche glauben, und entschuldigen Sie den Ausdruck, dass sie, um gute Katholiken zu sein, wie die Kaninchen sein müssen.« Die Worte von Papst Franziskus auf seinem Rückflug von den Philippinen haben den Zentralverband Deutscher Rasse-Kaninchenzüchter empört. Sein Vorsitzender Ernst Leowsky verwahrte sich dagegen, Kaninchen pauschal ein erhöhtes Sexualverhalten zu unterstellen. Die Fortpflanzung bei Zuchtkaninchen verlaufe in geordneten Bahnen, sexuelle Ausschweifungen seien nur bei freilebenden Tieren anzutreffen.

Im Folgenden geben wir das Statement des Vorsitzenden des Zentralverbands Deutscher Rasse-Kaninchenzüchter als wichtiges Dokument der Zeitgeschichte wieder.

»Liebe Züchterinnen und Züchter,

in den letzten Stunden habe ich vermehrt Mails erhalten, die beweisen, dass meine Aussage am Dienstagvormittag von einigen Lesern bzw. Hörern gewaltig missverstanden wurde.

Ein Mitarbeiter der DPA hat mich um meine Meinung gebeten und nicht ich habe mich über irgend eine Aussage beschwert, sondern ich wurde befragt!

Meine Meinung dazu lautete auch dahingehend, dass mich die Aussage »die vermehren sich wie die Karnickel« überhaupt nicht störte. Dieser Spruch wird an den Stammtischen in den Kneipen zur Genüge losgelassen.

Ich habe auch unmissverständlich erklärt, dass unsere Rassekaninchen nichts mit Karnickeln zu tun haben. Gestört hat mich die Aussage des Papstes, in welcher Verbindung sie getätigt wurde.

Es kann nicht sein, dass die Fortpflanzung der ärmsten Menschen auf dieser Welt mit der Fortpflanzung der Karnickel verglichen wird.

Wenn die katholische Kirche oder auch der Papst nichts von Familienpolitik verstehen, sollten sie sich Gedanken machen, wie man diese Zustände ohne solch dummen Sprüche ändern kann.

Dies waren meine Worte gegenüber dem Mitarbeiter der DPA, die ich als Privatperson getätigt habe. Es haben auch mehrere Tageszeitungen angerufen, denen ich nichts anderes mitgeteilt habe.

Erwin Leowsky«

Darmstädter Echo vom 21. Januar 2015

Dürfen die Kirchen diskriminieren?

Kurz vor Beginn der Arbeitsgruppe »Keine Diskriminierung – auch nicht in der Kirche« auf der 13. Kasseler Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht am 20. und 21. November 2014 wurde das Urteil des Bundesverfassungsgericht bekannt, das einer katholischen Klinik die Kündigung eines Arztes wegen Zweitheirat zugesteht. Trotzdem ging es in der AG darum, wie man sich mithilfe des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gegen Diskriminierung wehren kann.

Denn kaum gewinnt eine Bewerberin eine Schadensersatzklage, weil die Diakonie sie laut AGG nicht aufgrund ihrer Konfessionslosigkeit hätte ablehnen dürfen, kassiert die nächste Instanz das Urteil wieder. Hinzu kommt, dass §9 AGG den Kirchen auch diskriminierende Sonderrechte einräumt.

Die Nachrichten sind verwirrend, die Rechtslage komplex: Zeit für Übersicht!

Auswirkungen der Loyalitätspflichten

In Deutschland dürfen kirchliche Einrichtungen besondere Anforderungen an alle Beschäftigten stellen. Also nicht nur bei Tätigkeiten mit Verkündigungsnähe – dies gilt etwa für Priester, Pastoren und Kirchenfunktionäre –, sondern in ganz normalen Arbeitsverhältnissen von Hausmeister/innen, Lehrer/innen, Pfleger/innen, Ärzt/innen, Erzieher/innen, IT-Fachleuten usw.

Das bedeutet:

- Konfessionslose und Andersgläubige werden bei Bewerbungen ausgegrenzt und bei Beförderungen und Vertragsbedingungen benachteiligt.
- Wer aus der Kirche austritt, wird fristlos entlassen.
- In katholischen Einrichtungen kommen Homosexualität, »uneheliche« Kinder und Wiederheirat als Kündigungsgründe hinzu.

Die Ausgrenzungen prägen Bewerbungen, Arbeitsalltag und Privatleben. Von den Diskriminierungen betroffen sind Auszubildende, die keinen Praktikumsplatz finden, Referendar/innen, Mini-Jobber/innen, Leitungskräfte, Festangestellte und Leiharbeiter/innen gleichermaßen. Und natürlich die Zahlreichen, die sich dort gar nicht erst bewerben möchten, weil sie chancenlos wären.

In vielen Regionen gibt es kaum Alternativen. Deswegen müssen viele für ihre Stelle Kirchenmitglied bleiben oder in die Kirche eintreten beziehungsweise sich taufen lassen.

Übrigens: Da das Betriebsverfassungsgesetz nicht gilt, sind kirchliche Einrichtungen keine Tendenzbetriebe. In solchen dürfen z.B. Parteien, Gewerkschaften und Verlage spezielle Anforderungen nur an sogenannte »Tendenzträger« stellen, also an Leitungskräfte, Pressesprecher/innen usw., aber nicht an Pförtner/innen, Küchenhilfen und Referent/innen.

Selbstbestimmung aus Karlsruhe

Mit seinem Urteil setzt das Bundesverfassungsgericht (BverfG) eine Rechtstradition fort, bei der Sonderrechte ohne zwingende Grundlage eingeräumt und sogar kircheneigene Unterscheidungen ignoriert werden. Das Karlsruher Gericht bewertete das Selbstbestimmungsrecht der katholischen Klinik nämlich derart hoch, dass eine Wiederheirat als Kündigungsgrund zulässig ist. Die Vorinstanz, das Bundesarbeitsgericht (BAG), bewertete 2011 das Grundrecht auf Privatleben des betroffenen Arztes höher als das kirchliche Recht auf Religionsfreiheit und hob die Kündigung auf. Es folgte damit dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR), der in einem ähnlichen Fall eines Kirchenmusikers das Fehlen einer solchen Abwägung als Menschenrechtsverletzung bezeichnete.

Trotzdem interpretierte der für seine Kirchennähe bekannte 2. Senat des BVerG erneut Art. 140 Grundgesetz in Verbindung mit §137 der Weimarer Reichsverfassung so, als ob sich daraus eine Art Supergrundrecht ableiten ließe, das über allen anderen Grundrechten stehe. Diese Ansicht gehört auf den verfassungsrechtlichen Prüfstand, widerspricht sie doch der verfassungsmäßig gebotenen Abwägung von Grundrechten und dem Inhalt von Art. 140: »Jede Religionsgemeinschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.«

Das höchste Gericht verwies den Fall zurück an das BAG, damit dort das angebliche kirchliche Selbstbestimmungsrecht in einer erneuten Abwägung entsprechend gewertet werden möge. Zum Glück ist es den unabhängigen BAG-Richtern jedoch unbenommen, das auch anders zu sehen. Falls nicht, könnte der Arzt dem Weg des Kirchenmusikers zum EGMR folgen, wo man den Schutz des Privatlebens hoch zu bewerten scheint.

Verkündigungsnähe in kirchlichen Regeln

Selbst wenn man den Kirchen ein Selbstbestimmungsrecht über alle Beschäftigten zugestehen möchte (nicht muss!), so findet man in deren eigener katholischer

Grundordnung bzw. EKD-Richtlinie eine Abstufung der einzuhaltenden Loyalitätsanforderungen – und zwar abhängig von der jeweiligen Verkündigungsnahe.¹

So stützte sich das Arbeitsgericht Aachen auf die »Grundordnung des kirchlichen Dienstes«, der Katholischen Kirche und sprach im Dezember 2012 einem wegen Konfessionslosigkeit abgelehnten Pfleger eine Entschädigung zu.

Selbst wenn das Bundesverfassungsgericht also meint, »Kirchen dürfen selbst bestimmen«, hätte geschaut werden müssen, was denn bestimmt wurde – und man hätte die Kündigung des Arztes nicht akzeptieren dürfen.

Umstrittene Kirchenklausel

Wäre dem Arzt aufgrund von Homosexualität oder Konfessionslosigkeit gekündigt worden, hätte er sich auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) berufen können. Familienstand ist jedoch kein AGG-Diskriminierungsmerkmal.

Doch wer anhand des AGG gegen Diskriminierung durch kirchliche Arbeitgeber klagt, braucht einen langen Atem, und zwar womöglich bis zum Europäischen Gerichtshof (EuGH) nach Luxemburg. In §9 AGG räumen deutsche Gesetzgeber nämlich 2006 eine »zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung« ein, die über die Vorgaben der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie aus 2000 hinausgeht². Die EU-Vorgabe erlaubt Ungleichbehandlungen nämlich nur in verkündigungsnahen Berufen, §9 AGG erlaubt sie für die gesamte Belegschaft.³

Den EU-Vorgaben hätte die »zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen« in §8 AGG genügt. Es wäre nämlich zweifelsfrei so, dass bei



einer verkündigungsnahen Stelle die jeweilige Kirchenmitgliedschaft eine solche Anforderung darstellt.

Ob die deutsche Umsetzung EU-richtlinienkonform ist, wurde in der Vorstufe zu einem Vertragsverletzungsverfahren durch die Europäische Kommission bezweifelt. Das Verfahren wurde aus eher politischen als juristischen Gründen eingestellt. Dadurch ist die Rechtslage ungeklärt.

Inwiefern §9 AGG zu weit von der EU-Vorgabe abweicht, könnte vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg anhand eines Einzelfalls geklärt werden. Dazu müsste ein deutsches Gericht einen entsprechenden Fall dem EuGH vorlegen.

Die Auslegung der Kirchenklausel des AGG hängt derzeit von den Gerichten ab, wie aktuelle Urteile belegen. Weitere Klagen in sogenannten AGG-Fällen sind also wichtig, um zu klären, ob die Kirchenklausel (§9 AGG) der EU-Vorgabe entspricht. Wer schon einige Instanzen vorher gewinnt: umso besser!

Doch dazu müssen Betroffene, die z.B. aufgrund ihrer Nicht- oder Andersgläubigkeit bei einer Bewerbung abgelehnt wurden, die nach der Scheidung bei einer Beförderung übergangen wurden oder die bei Kirchenaustritt gekündigt wurden, eine entsprechende Klage führen. Derzeit kenne ich drei solcher Fälle, die sich das nur »erlauben« können, weil sie von ihrer Gewerkschaft unterstützt werden.

Corinna Gekeler, Autorin von »Loyal dienen – Diskriminierung bei Caritas, Diakonie und Co«

¹ Evangelisch: In der sogenannten Loyalitätsrichtlinie der EKD (2005), der »Richtlinie des Rates über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD«.

Katholisch: Die sogenannte »Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse« (1993, geändert in 2005 und 2011, ergänzt 2002).

² Artikel 2 Absatz 2 der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG

³ Details zur Umsetzung der EU-Vorgabe, s. Gekeler: Loyal dienen

»Man muss den Mut haben, etwas anzufangen«

In vielen kirchlichen Einrichtungen ist die gewerkschaftliche Arbeit unterbelichtet. Wie das zu ändern ist, war Thema eines Workshops auf der zentralen Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht am 20./21. November in Kassel. Eine wichtige Erkenntnis: Auf die Mitarbeitervertretung (MAV) kommt es an.

Nur in wenigen Betrieben von Diakonie und Caritas existieren aktive ver.di-Gruppen. Eine Ursache dafür ist das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht, in dem die Gewerkschaften als Akteure gar nicht vorkommen. Anders im Betriebsverfassungsgesetz, das den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften umfangreiche Mitwirkungsmöglichkeiten einräumt. »So können die Gewerkschaften dort beispielsweise auf Betriebsversammlungen auftreten und Betriebsratswahlen initiieren«, erläuterte Berno Schuckart-Witsch von der ver.di-Bundesverwaltung. Auch in kirchlichen Einrichtungen seien gut organisierte und aktive Belegschaften nötig, um die Verhältnisse im Sinne der Beschäftigten zu ändern. »Wir müssen auch in der Diakonie lernen, für uns selbst einzustehen und für vernünftige Tarifverträge zu kämpfen«, sagte Schuckart-Witsch.

Für Georg Cravillon von der Mitarbeitervertretung (MAV) in den Diakonischen Diensten Hannover ist der Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen »das A und O«. »Wir müssen uns von unserer Rolle im Dritten Weg verabschieden und uns damit selbst ein Stück verändern«, sagte er. Zuvor hatten einige Diskussionsteilnehmer/innen auf unterschiedliche Rollenerwartungen an MAV-Mitglieder verwiesen, die immer wissen müssten »welchen Hut man gerade aufhat«. Cravillon plädierte in diesem Zusammenhang für mehr Beteiligung der Gewerkschaftsmitglieder an den Entscheidungsprozessen. Dies führe zu Eintritten und auch zur Neustrukturierung von Rollenverhältnissen.

»Man muss den Mut haben, etwas anzufangen«, betonte der Hannoveraner Gewerkschafter. Beim ersten Warnstreik in den diakonischen Einrichtungen der niedersächsischen Landeshauptstadt hätten die Aktiven mit 15 Teilnehmer/innen gerechnet – es kamen 400. Das Ergebnis dieser und vieler weiterer Aktionen ist ein mit dem Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen für rund 30.000 Beschäftigte geschlossener Flächentarifvertrag – ein Durchbruch bei der Abkehr vom »Dritten Weg« kircheninterner Lohnfindung.



»Durch diese Tarifvereinbarung ist die Argumentation für eine ver.di-Mitgliedschaft viel leichter geworden«, berichtete Carsten Wolters von der Evangelischen Stiftung Neuerkerode. In der Vergangenheit sei für den Gewerkschaftsbeitritt ein hohes politisches Bewusstsein nötig gewesen. Nun sei klar, dass ver.di für die Aushandlung von Löhnen und Arbeitsbedingungen zuständig ist. »Für mich ist es jetzt viel einfacher, mit Kolleginnen und Kollegen im Betrieb über ver.di ins Gespräch zu kommen«, meinte auch Tobias Warjes, Mitarbeitervertreter in der Diakonischen Behindertenhilfe Lillenthal.

Eine besondere Bedeutung für den Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen hat nach Ansicht der Aktivisten die MAV. »Gute Ergebnisse bekommen wir nur, wenn wir uns gewerkschaftlich organisieren«, erklärte Schuckart-Witsch. Die kirchliche Mitarbeitervertretung alleine könne eher wenig bewirken. Sie könne aber eine wichtige Rolle dabei spielen, die Belegschaft zu aktivieren. »Die Gewerkschaft ist eine Selbsthilfeorganisation der abhängig Beschäftigten«, so Schuckart-Witsch. Diese gelte es aufzubauen – auch und gerade in kirchlichen Einrichtungen.

Bildungsurlaub:

»Gewerkschaftliche Arbeit in kirchlichen Einrichtungen«

Einmal in netter Atmosphäre entspannt lernen: ver.di bietet einen Bildungsurlaub zum Thema »Gewerkschaftliche Arbeit in kirchlichen Einrichtungen« an.

Auch in kirchlichen Einrichtungen fallen die Löhne und die Arbeitsbedingungen nicht vom Himmel. Deshalb ist mehr denn je gewerkschaftliche Arbeit in kirchlichen Betrieben notwendig und eine große Zukunftsaufgabe. Mehr als eine Million Arbeitnehmer/innen arbeiten in kirchlichen Krankenhäusern, Kindertagesstätten, Alteinrichtungen, in der Behindertenhilfe aber auch in Kirchengemeinden und in vielen anderen Arbeitsfeldern.

Wer mehr wissen will oder teilnehmen möchte, nähere Infos gibt es bei:
berno.schuckart-witsch@verdi.de

Rechtsanspruch auf Bildungsurlaub haben alle Kolleginnen und Kollegen in den Bundesländern Hessen, Nordrhein-Westfalen, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein.

Eine MAV-Mitgliedschaft ist nicht erforderlich.

Termine:

16. bis 20. März 2015,
ver.di Bildungsstätte »Das Bunte Haus Bielefeld«

22. bis 26. Juni 2015, Bildungs- und Begegnungszentrum Clara Sahlberg, Berlin-Wannsee

Aktuelle Fachbücher von und für Kolleginnen und Kollegen

St.-Pauli-Deich 3 | 28199 Bremen | Tel. 0421 77866 | Fax -704058 | info@kellnerverlag.de | www.kellnerverlag.de

Arbeitsrecht und Kirche

... bietet direkte Unterstützung. Das heißt, über das kirchliche und weltliche Arbeitsrecht zu informieren, dieses aus Arbeitnehmersicht auszuwerten und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen, ergänzt durch Mustervorlagen und aktuelle Informationen.

Einzelheft: EUR 15,00, 36–40 A4-Seiten, frei Haus. Im Abo (4x im Jahr): EUR 60,00



Inklusive des monatlichen Newsletters »Schnelldienst Rechtsprechung« per E-Mail.

Jetzt im neuen Design

Der BuchKellner besorgt jedes lieferbare Buch von allen Verlagen!

Auch als E-Book bei diversen Portalen erhältlich
EUR 36,90

Direkt ordern beim



www.buchkellner.de

Baumann-Czichon • Gathmann • Germer

MVG-EKD Kommentar MITARBEITERVERTRETUNGSGESETZ DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND

Die 4. Auflage zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland bietet eine übersichtliche und praxisorientierte Handlungshilfe für jedes Mitglied einer MAV. Zahlreiche Gerichtsentscheidungen, ausgewählte Gesetze und aktuelle Anmerkungen zur Wahlordnung machen diesen Kommentar zum alternativlosen Hilfsmittel für Newcomer sowie langjährig tätige Mitarbeiter/innen. Mit kommentierter Beilage zu den Beschlüssen der 11. Synode vom November 2013.

4. Auflage 2013, 848 Seiten, Hardcover, EUR 49,90

Aktualisiert und um 200 Seiten

Herausgeber:



Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Spartarife der Katholischen Kirche

Die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes haben nach einer relativ kurzen Verhandlungsrunde und einer beeindruckenden Warnstreikwelle mit über 200.000 Streikenden am 1. April 2014 sich auf ein Ergebnis für die Tarifrunde 2014/2015 verständigt:

Die Entgelte werden in zwei Stufen erhöht:

- zum 1. März 2014 um 3 Prozent mit einem Garantietbetrag von 90 Euro (der bei Vergütungen unter 3000 Euro zu höheren prozentualen Werten führt)
- und zum 1. März 2015 um weitere 2,4 Prozent. Ebenso wurden die Ausbildungsvergütungen erhöht und ein Urlaubsanspruch auf 30 Tage für alle erreicht.

Bereits im Kirchen.info 21 berichteten wir über einen Artikel in »Wohlfahrt-intern« mit dem reißerischen Titel: »Caritas schlägt ver.di. Wie die AVR des Dritten Weges die Gewerkschaftstarife abhängen«. Die Autoren benutzten dafür willkürliche Stichtage und ignorierten die Gesamtentwicklung bzw. den Tarifvergleich über einen längeren Zeitraum. Wir kommentierten kurz: »Daneben gehauen«. Aber auch Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der Caritas erklären nach außen, sie hätten das Niveau des Öffentlichen Dienstes gehalten und seien teilweise sogar besser.

Schauen wir uns die aktuelle Umsetzung des TvöD im Bereich der Caritas genauer an.

Bundesebene

Die AVR Caritas gilt für die Bundesebene nicht unmittelbar, sie ist nur eine Rahmenvorgabe für die sechs Regional-Kommissionen. Hier erfolgte der Beschluss zeitverzögert erst am 27. September 2014:

- Vergütungserhöhungen ab 1. Juli 2014 um 3 Prozent.
- Am 1. März 2015 erfolgt im Falle, dass die 3-prozentige Erhöhung niedriger als 90 Euro ausgefallen ist, eine Aufstockung auf 90 Euro und eine weitere Erhöhung um 2,4 Prozent.

Die Differenzen gegenüber dem TVöD sind deutlich: Zwar sind die Tabellen ab dem 1. März 2015 wieder identisch, aber bis dahin fehlen viermal 3 Prozent, mindestens aber viermal 90 Euro für die Monate März bis Juni und die Zuweisung des Sockelbetrags von 90 Euro erfolgt gegenüber dem TVöD verzögert, so dass sich für den Zeitraum der Geltung des Entgelttarifvertrages von März 2014 bis Februar 2016 in der Summe deut-

liche Verschlechterungen ergeben, die in den unteren Lohngruppen sogar noch stärker ausfallen.

Bei der regionalen Umsetzung kam es dann zu weiteren Absenkungen gegenüber der Empfehlung der Bundesebene.

Region Mitte

- Einmalzahlung in Höhe von 18 Prozent der Monatsvergütung zum 1. Dezember 2014
- Erhöhung der Vergütung ab 1. Januar 2015 um 3 Prozent und ab 1. März 2015 eine Sockelanhebung um 90 Euro, dann weitere Erhöhung um 2,4 Prozent.

Region Baden-Württemberg

Beschluss am 8. Oktober 2014: wie Bundesebene.

Region NRW

Beschluss am 13. November 2014: wie Bundesebene.

Region Bayern

Beschluss am 13. November 2014:

- Einmalzahlung in Höhe von 20,9 Prozent im Dezember 2014
- Vergütungserhöhung ab dem 1. Januar 2015 um 3 Prozent und ab 1. März 2015 eine Sockelanhebung um 90 Euro, dann weitere Erhöhung um 2,4 Prozent.

Region Ost

(dazu gehört auch das Erzbistum Hamburg)

- Erhöhung der Tabellenwerte um 3 Prozent zum 1. Januar 2015
- zweiter Schritt der Erhöhung der Tabellenwerte um 2,4 Prozent zum 1. Oktober 2015 mit Ausnahme der Altenhilfe und einzelner unterer Lohngruppen (mit 90 Euro Sockelbetrag)
- zweiter Schritt Erhöhung der Tabellenwerte um 2,4 Prozent zum 1. Januar 2016 in der Altenhilfe (mit 90 Euro Sockelbetrag)
- zweiter Schritt Erhöhung der Tabellenwerte in unteren Lohngruppen der Anlage 3 (Ost und West) und Anlagen 31 und 32 (nur Ost) in zwei Teilschritten zum 1. Januar 2016 und 1. März 2016
Die exakten Werte sind für die Region Ost noch nicht bekannt und redaktionell konkretisiert. Im Beschluss wurden bestimmte prozentuale Bezüge

zu den Tabellen der Bundesebene festgelegt, die in der Region Ost noch einmal regional, nach Branchen und zwischen höheren und unteren Lohngruppen differenzieren. Dabei ist ein Trend erkennbar: in den oberen Vergütungsgruppen Prozentwerte zu verbessern und im Bereich Altenpflege niedrigere Werte anzusetzen mit zeitlichen Verzögerungen. Ein wesentlicher Unterschied ist vor allem, dass es im öffentlichen Dienst seit 2008 keine unterschiedlichen Tabellen zwischen West und Ost mehr gibt!

Region Nord

Die Region Nord tagte am 8. Oktober, am 20. November, am 8. Dezember 2014 und am 7. Januar 2015 ohne Ergebnisse und erhofft nun ein Ergebnis im Vermittlungsverfahren, das bei Redaktionsschluss noch nicht abgeschlossen war. Dass Ergebnisse auf dem Niveau der Werte der Bundeskommission noch realisiert werden könnten, ist völlig unwahrscheinlich.

Der »Flächentarif« AVR Caritas fällt auseinander

Gegenüber dem öffentlichen Dienst fällt die gesamte Caritas durch die um vier Monate verspätete Erhöhung und die erst 12 Monate später erfolgende Garantiebe-

tragsrealisierung deutlich zurück. Die Region Ost und Region Nord sind deutlich abgehängt. Die Gestaltungsmöglichkeiten der einzelnen Regionen scheinen sich darauf zu beschränken, die gegenüber dem TVöD schon abgespeckte Bundesvorgabe jeweils unterschiedlich weiter abzusenken. Der Anspruch der AVR Caritas, ein großer »Flächentarif« zu sein, ist damit dahin.

Immer wieder begegnet uns in Papieren und in Diskussionen mit Vertretern der ARK Caritas das Argument, die Ergebnisse und die Arbeitsweise ihrer ARK seien dem System von Tarifverhandlungen ebenbürtig. Dabei wird aber unterschlagen, dass die Tarifiergebnisse im Öffentlichen Dienst hart erkämpft sind, auch mit Streiks, und die ARKen diese Ergebnisse nur nachholen. Und das noch nicht mal Eins zu Eins, sondern nur zeitverzögert mit materiellen Einbußen für die Beschäftigten – und besonders für die unteren Lohngruppen: »Erkämpfen tun sie nix, nur verwässern.«

Weitere Informationen:

Eine ausführliche Darstellung der Entwicklung bei der Caritas, Analysen und Kommentare verbreitet regelmäßig der Blog: caritas-verdi.blogspot.de



Arbeitnehmer/innen der Caritas protestieren

AVR DD eine Alternative zum Tarifvertrag des ÖD oder der Mythos der guten Bezahlung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit fast 10 Jahren wird der Mythos der guten Bezahlung in der AVR Deutschland gepflegt. Gleichzeitig wurden in diesen Jahren entweder Mitarbeitervertretungen dazu gedrängt, die AVR.DD per Dienstvereinbarung anwendbar zu machen oder es wurden neue Einrichtungen gegründet und ohne die MAV die AVR.DD (rechtswidrig) angewendet. Es kann mir keine/r weismachen, dass dies aus Freundlichkeit gegenüber den Mitarbeitenden geschieht. Ziel war immer, mit der AVR.DD zu sparen.

Wahr ist dass:

- die Anfangseingruppierung für Fachkräfte höher ist;
- die Vergütung von Hauswirtschaftskräften 200-600 Euro, von Pflegehilfskräften 100-300 Euro niedriger ist;
- es einen Kinderzuschlag gibt;
- es 100 Prozent Jahressonderzahlung gibt;
- es auf betrieblicher Ebene die Möglichkeit gibt, die Vergütungen um 6 Prozent der Vergütung abzusensen;

Wahr ist aber auch dass:

- nach 8 Jahren und allen Folgejahren der TVöD und der TVSuE bedeutend höher (3-9 Prozent) sind;
- Mitarbeitende in der Diakonie einen gerechten Lohn erhalten müssen:
- der V3D vehement gefordert hatte, eben diesen Kinderzuschlag abzuschaffen.
- nur 25 Prozent der Jahressonderzahlung ausbezahlt werden, die anderen 75 Prozent abhängig vom wirtschaftlichen Ergebnis;
- auf betrieblicher Ebene keine Unabhängigkeit der Verhandlungspartner besteht.

Gründe genug, die AVR.DD abzulehnen. Die AVR.DD ist für die AGMAV Württemberg keine Alternative zum TVöD! Die AVR.DD wird gemacht, ohne dass es eine Rückkoppelung an die Basis geben könnte. Die Beteiligten in der AK.DD sind Vertreter von Verbänden, die mit uns nichts zu tun haben. Sie kennen die Interessen der Mitarbeitenden in Württemberg nicht und vertreten ausschließlich ihre Verbandsinteressen (z.B. Marburger Bund).

Der TVöD wird von unabhängigen Parteien – Arbeitgeberverband und Gewerkschaft – gemacht. Die Mitarbeitenden in Württemberg können sich in der Ge-

werkschaft organisieren, ihre Forderung einbringen und durchsetzen, indem sie ggf. Streiks unterstützen.

Das neue Arbeitsrechtsregelungsgesetz soll – jedenfalls wenn es nach den diakonischen Arbeitgebern geht – die AVR.DD als Leitwährung festschreiben. Damit wäre sogar die Gestaltungsmöglichkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg für die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden abgeschafft.

Es ist zudem ein Mythos, dass die AVR.DD ein »Flächentarif« sei. Die AVR.DD findet nicht in der ganzen Diakonie Anwendung, das Arbeitsrecht ist so vielfältig, wie die verschiedenen Landeskirchen. Wir brauchen für die soziale Arbeit einen allgemeinverbindlichen Flächentarifvertrag, der diesen Namen auch verdient. Der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes ist eine gute Grundlage dafür.

»Wir brauchen endlich in der Fläche faire Löhne, die von Arbeitgebern und Gewerkschaften in Tarifverträgen ausgehandelt werden. Es passt einfach nicht zusammen, wenn auf der einen Seite der zunehmende Fachkräftemangel beklagt wird, wenn wir auf der anderen Seite noch nicht einmal überall Tarifverträge haben.« Karl-Josef Laumann, Bevollmächtigter der Bundesregierung 25.09.2014

Ursel Spannagel
Mitglied im AGMAV-Vorstand



Foto: ver.di

Unsere Ansprechpartner/innen in den ver.di Landesbezirken

Nord

Sabine Dass
Tel. 0451 / 8100-716
sabine.dass@verdi.de

Nordrhein-Westfalen

Maria Tschaut
Tel. 0211 / 61824-164
maria.tschaut@verdi.de

Bayern

Lorenz Ganterer
Tel. 089 / 59977-1031
lorenz.ganterer@verdi.de

Hamburg

Dr. Arnold Rekittke
Tel. 040 / 2858-4147
arnold.rekittke@verdi.de

Berlin-Brandenburg

Kalle Kunkel
Tel. 030 / 8866-5258
kalle.kunkel@verdi.de

Baden-Württemberg

Irene Gölz
Tel. 0711 / 88788-0330
irene.goelz@verdi.de

Niedersachsen-Bremen

Annette Klausning
Tel. 0 511 / 12400-256
annette.klausning@verdi.de

SAT (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen)

Gisela Mende
Tel. 0341 / 52901-230
gisela.mende@verdi.de

ver.di Bundesverwaltung

Georg Güttner-Mayer
Tel. 030 / 6956-1805
georg.guettner-mayer@verdi.de

Hessen

Saskia Jensch
Tel. 06151 / 3908-33
saskia.jensch@verdi.de

Rheinland-Pfalz-Saarland

Thorsten Servatius
Tel. 0651/99486-15
thorsten.servatius@verdi.de

Berno Schuckart-Witsch
Tel. 030 / 6956-1885
berno.schuckart-witsch@verdi.de



Kasseler Konferenz 2014, »Zwischen Kreuz und Konkurrenz«

Foto: Elke Neuendorf



Foto: Jürgen Poweleit

