



Am Scheideweg



*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**





Inhalt

Interviews:	4
»Wir bestreiken nicht Gott, sondern Wirtschaftsunternehmen«	5
»Es wird uns niemand helfen, wenn wir es nicht selbst tun«	6
»Mutiges Auftreten«	8
»Ein Unding«	9
Studie der Hans-Böckler-Stiftung zu Leiharbeit und Ausgliederung in der Diakonie	11
Diakonie-Großkonzern Agaplesion – Forderungen an die Konzernspitze	12
Tarifbindung in der Diakonie – Dichtung und Wahrheit	13
Übersicht Diakonie Arbeitsvertragsgrundlagen	14
Vergütungspolitik der Diakonie – Sparen bei den Kleinen	17
Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland – Ein schwarzes Schaf	19
Tagung der AGMAV-Westfalen – Deutliche Kritik an Lohnabsenkungen in der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe	20
Hessen Nassau – Urabstimmung über Tarifvertrag oder »Dritter Weg«	21
Caritas – Schleppende Übernahme des TVöD	22
Bayern – Beschäftigte demonstrieren für ihr Grundrecht	23
Schleswig-Holstein – Das schwarze Schaf Stiftung Diakoniewerk Kropp	25
Hamburg – Tarifvertrag mit dem Albertinen Krankenhaus/ Albertinen Haus unterzeichnet	26
ver.di-Krankenhaustagung	27

Impressum:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

V.i.S.d.P.: Ellen Paschke, 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

Redaktionsschluss nächste Ausgabe: 15. Januar 2013

Layout: Andreas Hesse · Druck: Druckerei Bunter Hund

W-2872-09-0912

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 20. November 2012 erreicht die Auseinandersetzung zwischen der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie über das Streikrecht vor dem Bundesarbeitsgericht ihren vorläufigen Höhepunkt. Viel Papier ist mittlerweile zu diesem Thema beschrieben worden: Merkwürdiges, Unverständliches, Skandalöses aber auch viel Bedenkenswertes. Wir lassen in diesem Heft Diakoniebeschäftigte stellvertretend für viele andere zu Wort kommen, die seit 2009 in diakonischen Unternehmen gestreikt haben. Schon jetzt bleibt festzuhalten: Mit den derzeitigen Streiks und Aktionen wird Kirchen- und Gewerkschaftsgeschichte geschrieben. Es gibt kein Zurück mehr, das kirchliche Sonderarbeitsrecht, immer so nett als »Dritter Weg« bezeichnet, ist am Ende.

Die Arbeitsbedingungen in der sozialen Wirtschaft, so auch in der Diakonie, sind schlecht. Unter anderem belegt dies eine vielbeachtete wissenschaftliche Studie der Hans-Böckler-Stiftung. Einer der Autoren, Professor Norbert Wohlfahrt, schreibt hierzu in diesem Kirchen.info. Bezahlung und Arbeitsbedingungen sind zum Teil miserabel, wenn auch das Bemühen erkennbar ist (auf Kosten der unteren Lohngruppen) Fachkräfte besser zu vergüten. Zu diesem Thema schreibt Irene Götz.

Uns besonders wichtig: dem Kirchenbann trotzend gelang in einigen Unternehmen der Erfolg – Tarifverträge in den Krankenhäusern Agaplesion Diakonie Klinikum Hamburg, im Evangelischen Krankenhaus Oldenburg und im Albertinen Krankenhaus Hamburg wurden mit guten Ergebnissen abgeschlossen. Weitere werden folgen.

Gleichwohl, in anderen Betrieben wird weiter gekämpft werden müssen, hartnäckig weigern sich Diakonieunternehmer auch nur das Gespräch mit ver.di zu suchen. Groß scheint die Hoffnung bei den kirchlichen

Spitzenmanagern, man könne ver.di gerichtlich in die Knie zwingen, um dann umso intensiver die Wettbewerbsvorteile des kirchlichen Arbeitsrechtes nutzen zu können. Mehr noch: Der Vorsitzende des Verbandes diakonischer Dienstgeber Deutschlands (VdDD), Thomas Oelkers, fordert die Gleichstellung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen mit Tarifverträgen im Tarifvertragsgesetz. Damit wäre ver.di endgültig am Katzentisch gelandet. Augenhöhe bei Tarifverhandlungen sieht anders aus.

Da hören sich die Worte von Präses Nikolaus Schneider, Vorsitzender des Rates der Evangelischen Kirche Deutschland, schon versöhnlicher an, wenn er in der Zeitung »Unsere Kirche« von Schmerzen spricht, die ihm die Auseinandersetzung mit ver.di bereite. Wir meinen, diese Schmerzen wären schnell zu lindern: das Grundrecht auf Streik akzeptieren und Tarifverträge für die Diakonie verhandeln – schon wäre die Therapie gelungen.

Wie so oft, bietet auch dieses Heft ein buntes Bild der Zustände in Diakonie und Caritas. Ohne Übertreibung bleibt festzustellen: Noch wird speziell in den diakonischen Unternehmen frei nach dem Motto gehandelt »Was kümmern uns die Verhältnisse, die können und wollen wir nicht ändern«. Also gilt das alte diakonische Prinzip: »Arbeiten bis zum Umfallen, denn der Lohn ist, dass ich dienen darf.«

Besser wäre es, wenn die Kirche gemeinsam mit den Gewerkschaften Front gegen diejenigen aufbauen würde, die systematisch den Abbau des Sozialstaats betreiben – anstatt mit autoritärer Rechthaberei Arbeitnehmerrechte einzuschränken.

Eure Kirchen.info-Redaktion ■



4. November 2011: Demonstration auf dem Magdeburger Domplatz für das Streikrecht und ein Ende des »Dritten Weges« in Kirchlichen Einrichtungen

Foto: Christian Jungeblodt

»Es wird uns niemand helfen, wenn wir es nicht selbst tun«

Die Verhandlung zum Streikrecht für kirchliche Beschäftigte am 20. November 2012 am Bundesarbeitsgericht in Erfurt wird mit großer Spannung erwartet. Wird das Gericht in unserem Sinne, also für ein Streikrecht unabhängig vom Arbeitgeber, entscheiden? Die Diskussionen um dieses Thema reißen nicht ab. Darüber freuen wir uns natürlich. Das ist ausschließlich den vielen Aktionen und auch den Streikaktivitäten vieler, vieler Diakoniebeschäftigter in den letzten Jahren zu verdanken. Niemandem sonst. Das Kircheninfo hat einige der Aktivist:innen zu ihren Streikerfahrungen befragt.



4. November 2011: Demonstration auf dem Magdeburger Domplatz für das Streikrecht und ein Ende des »Dritten Weges« in Kirchlichen Einrichtungen

Foto: Christian Jungeblodt

**Uwe Demitz, 53, »Krankenpfleger intensiv« und Geschäftsführer der
Mitarbeitervertretung der Diakonischen Dienste Hannover, zum Streikrecht
für kirchliche Mitarbeiter/innen.**

»Wir bestreiken nicht Gott, sondern Wirtschaftsunternehmen«



Ihr habt insgesamt fünf Mal gestreikt, im September 2011, dann im Januar, Februar, April und Juli 2012. Was hat's gebracht?

Die Streiks waren ein absolutes Novum in der niedersächsischen Diakonie. Und sie haben uns erst einmal die Erfahrung gebracht, dass man in der Diakonie überhaupt streiken kann. Es gab keine arbeitsrechtlichen Sanktionen des Arbeitgebers, obwohl er das im Vorfeld immer wieder angedroht hatte. Das hat unser Selbstbewusstsein als Belegschaft ungemein gestärkt.

Wie viele haben sich an den Aktionen beteiligt?

Wir haben insgesamt fünf Standorte in Niedersachsen. Gestreikt wurde hauptsächlich an den drei Krankenhäusern in Hannover. Da waren wir etwa 200 Leute. Wir haben aber auch zu Aktiven Mittagspausen aufgerufen, gerade für jene, die sich zu einem Streik nicht entschließen konnten. Da sind bis zu 400 Leute mit auf die Straße gekommen und haben sich solidarisch erklärt.

Womit konntet Ihr während der Streiks am meisten punkten?

Zum einen: Wir haben die Solidarität zwischen den Ärzt/innen und der Pflege gehalten. Wir haben ein Streikbündnis zwischen dem Marburger Bund und ver.di hinkommen. Und zum anderen hatten wir eine hohe Streikbeteiligung aus den OPs – das schmerzt, weil dort viel Geld verdient wird.

Was war Eure Botschaft?

Wir haben deutlich gemacht, dass die Arbeitsrechtliche Kommission zu keinem Ergebnis mehr führt, dass der »Dritte Weg« also versperrt ist, und die Kolleg/innen nicht mehr bis zum Sankt Nimmerleinstag darauf warten wollen, dass der Arbeitgeber ihnen bessere Arbeitsbedingungen anbietet. So haben wir es geschafft, dass wieder Gespräche aufgenommen worden sind

zwischen Mitarbeiterschaft und Arbeitgeber. Insofern waren unsere Aktionen ein Erfolg.

Was war das Ergebnis der Gespräche?

Der Arbeitgeber hat gesagt, Verhandlungen über einen Haustarif zu erwägen, wenn wir ihn wirtschaftlich durch den Streik in die Bredouille bringen. Das ist uns aber nicht gelungen. Dafür waren wir nicht mobilisierungsfähig genug. Aber: Nach unserer dritten Streikrunde hat der Arbeitgeber immerhin einseitig die ohnehin anstehende Entgeltausschüttung vorgenommen.

Was ist jetzt die Strategie der MAV, wie soll es weitergehen?

Fünf Streikaktionen bedeuten einen hohen Aufwand, so können wir nicht immer weiter machen. Dann kommt es auch zu einem Gewöhnungseffekt und zu Frustration auf Seiten der Belegschaft. Also haben wir uns beraten lassen, wie wir mit anderen Methoden Dampf in diese Kampagne bekommen.

Welche Methoden sind das?

Bei unserem letzten Streik haben wir schon manches ausprobiert. Wir haben bis 14 Uhr gestreikt und sind dann mit Demonstrationszügen durch die Innenstadt, haben dann an zentraler Stelle ein Tarifpolitisches Sommerfest abgehalten, auf dem auch Frank Bsirske gesprochen hat. Damit haben wir auch die Neugierigen erreicht. Zudem planen wir Kurzinterviews mit Mitarbeiter/innen über ihre Arbeitsbedingungen. Das soll dann in unserer ver.di-Betriebszeitung und im Infoblatt vom Marburger Bund erscheinen.

Wie ist die Stimmung jetzt in der Belegschaft?

Die ist gespalten. Einige sagen jetzt erst recht, andere sagen, das führt doch zu nichts und resignieren.

Wie sieht es aus mit der Wertschätzung Eurer Arbeit?

Wir haben in Niedersachsen eine eigene Arbeitsvertragsrichtlinie, von der wir heute noch zehren. Allerdings konnten wir schon bei den letzten Entgeltrunden nur noch mit großem öffentlichen Aufwand zu einer Verbesserung kommen. Bei der letzten Runde hat der Arbeitgeber die Verhandlungen dann scheitern lassen. Es ist deutlich – die diakonischen Dienstgeber wollen das Modell Niedersachsen nicht mehr. Wir haben dann alternativ angeboten, den Tarifvertrag des öffentlichen

Dienstes nachzuvollziehen. Aber auch darauf wollten sie sich nicht einlassen. Die letzte Entgelterhöhung hatten wir 2009 und im März 2010. Seitdem sind wir abgehängt. Der Arbeitgeber mauert.

Am 20. November entscheidet das Bundesarbeitsgericht (BAG) zum Streikrecht für kirchliche Mitarbeiter/innen: Hofft Ihr jetzt auf dieses Urteil?

Ich persönlich gehe lieber in Verhandlungen, in denen ich auch einen Plan B habe. Dieses Alles-oder-Nichts-Spiel ist mir zu riskant. Wenn wir vor dem BAG verlieren, dann ist unsere Kampagne erst einmal tot. Allerdings glaube ich nicht, dass wir verlieren, denn die gesellschaftliche Diskussion, was Kirche darf und was nicht, steht für uns. Das werden auch die Richter/innen berücksichtigen. Ich hoffe, dass die Kirche mit dem Urteil auf das richtige Maß zurückgestutzt wird, was ihre wirtschaftlichen Tätigkeiten anbelangt. Dann werden wir auch einen zweiten Wind bekommen, dann wird sich politisch etwas bewegen, dann muss die Diakonie mit uns verhandeln. Es ist aber damit zu rechnen, dass der Prozess auch noch vor dem Bundesverfassungsgericht und dem Europäischen Gerichtshof landet. Und da ist uns in Niedersachsen eine politische Lösung lieber – und keine juristische, die vielleicht noch fünf, sechs Jahre braucht.

Wie findet Ihr die Entscheidung der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie, den Klageweg zu beschreiten?

Das halten wir für falsch. Als das Selbstkostenprinzip im Gesundheitsbereich Anfang der neunziger Jahre aufgegeben wurde, hat sich die Diakonie einfach dem Markt angepasst und nicht gesagt, in diesem Bereich kann es keine Marktwirtschaft geben. Aus Vereinen und Stiftungen wurden Betriebsgesellschaften, diakonische Arbeitgeberverbände wurden gegründet. Da stellt sich für uns Beschäftigte die Frage, warum die Diakonie da noch ein Privileg will, obwohl sie sich von der marktwirtschaftlichen Konkurrenz nicht mehr unterscheidet. Ihr Selbstbestimmungsrecht bezieht sich nur auf das geistliche Geschäft und nicht auf die unternehmerische Seite der Diakonie. Die Diakonie fürchtet eine Inflation von Streiks. Aber das ist doch Blödsinn. Streik bringt keinen Spaß, er ist die ultima ratio. Mir muss doch als Arbeitnehmer irgendeine Möglichkeit gegeben sein, den Stillstand auf dem »Dritten Weg« zu durchbrechen.

Das »Streikverbot« für Diakoniebeschäftigte ist unhaltbar?

Ja. Wir wollen die gleichen Rechte wie unsere Kolleg/innen in öffentlichen oder privaten Krankenhäusern auch.

Ein hoher Kirchenvertreter hat mal behauptet: Gott kann man nicht bestreiken.

Er ist zum Glück dafür auch aus den eigenen Reihen gerügt worden. Wir bestreiken nicht Gott, sondern Wirtschaftsunternehmen.

Fragen: Uta von Schrenk ■

Frank Stahlhut, 50, seit über 30 Jahren Anästhesiefachpfleger im Krankenhaus Bethel Bückeburg. Ehemaliges MAV-Mitglied und aktiver Streikposten.

»Es wird uns niemand helfen, wenn wir es nicht selbst tun«

Seit wann streikt Ihr?

Wir streiken seit dem vergangenen Jahr. Zunächst haben wir immer wieder zu Aktiven Mittagspausen aufgerufen, dann zwei volle Streiktage auf die Beine gestellt und nun sogar zwei Tage hintereinander gestreikt.

Was ist der Grund für Euren Protest?

Wir versuchen damit klarzumachen, dass wir auf dem »Dritten Weg« nicht weiterkommen. Wir haben in den letzten vier Jahren keine Lohnverhandlungen mehr gehabt – der Arbeitgeber verweigert hier jede Kommunikation. In den Jahrzehnten zuvor war es d'accord,

dass rund ein halbes Jahr nach den Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst die Entgelte in der Diakonie nachgezogen wurden. Das gibt es jetzt nicht mehr. Schlimmer sogar: In den letzten Jahren hat der Arbeitgeber selbst kirchliche Schlichtungsurteile nicht mehr berücksichtigt. Auf welcher Grundlage sollen wir da unsere Interessen als Arbeitnehmer/innen durchsetzen können? Uns blieb also nichts anderes als Streik.

Es heißt doch, in der Dienstgemeinschaft brauche es keinen Streik, weil Arbeitskonflikte partner-schaftlich geregelt würden.

Diese Partnerschaft existiert bei uns eben nicht mehr. Deshalb fordern wir jetzt unser grundgesetzliches Recht auf Streik ein, weil die Dienstgemeinschaft faktisch nicht mehr besteht. Abgesehen von dem nicht mehr existierenden Austausch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann man aus meiner Sicht ohnehin nicht mehr von Dienstgemeinschaft sprechen, wenn der Arbeitgeber zunehmend Bereiche im Krankenhaus outsourct und die Kolleg/innen in diesen Servicegesellschaften zu sehr viel schlechteren Bedingungen die gleiche Arbeit machen sollen.

Die Kirche geht in ihrer Argumentation aber noch weiter und hat ihren Beschäftigten das Streiken verboten. Was sagst Du dazu?

Das geht nach meiner Auffassung nun gar nicht. Wenn man selbst nicht an den Verhandlungstisch zurückkehrt, dann kann man seinen Leuten nicht ein grundgesetzlich verbrieftes Recht vorenthalten. Es gibt Rechte in diesem Land.

Ein hoher Kirchenvertreter hat mal behauptet: Gott kann man nicht bestreiken.

Es geht nicht darum, dass wir Gott bestreiken, die kirchlichen Institutionen können sich doch nicht mit Gott gleichstellen. Die meisten Arbeitnehmer/innen bei uns im Haus sind Christen, aber sie sind eben auch Arbeitnehmer – und die haben Rechte.

War es der erste Streik in Deinem Arbeitsleben?
Allerdings.

Was war bisher Euer größter Erfolg?

Wir merken, dass wir Zuspruch bekommen aus anderen diakonischen Einrichtungen oder von Arbeitnehmer/innen privater Häuser. Wir bekommen Unterstützer-Mails aus der ganzen Republik – das baut natürlich auf.

Wie reagiert der Arbeitgeber?

Im Augenblick verweigert er sich jeglichen Gesprächen. Es herrscht tiefes Schweigen – bis auf, dass er Druck auf die Streikenden ausübt. Da werden Briefe auf Station geschickt, dass Streik in der Diakonie nicht rechtens ist, dass das arbeitsrechtliche Konsequenzen haben wird etc. Ansonsten: Funkstille.

Wie geht Ihr damit um?

Wir versuchen hier gegenzusteuern und das bedeutet für uns vor allem Öffentlichkeitsarbeit. Wir versuchen unseren Leuten klarzumachen, dass wir selbst unsere Rechte durchsetzen müssen. Dass es kein Unrecht ist zu streiken – im Gegenteil. Im Moment hat das Hamburger Urteil, das Streik in der Diakonie ausdrücklich erlaubt und sich auf das Grundgesetz bezieht, ja noch

Bestand. Wir versuchen also in erster Linie, Angst zu nehmen.

Seid Ihr damit erfolgreich?

Ich meine ja. An den letzten Streiktagen waren wir gut besucht, 80 bis 90 Teilnehmer/innen – das ist ein guter Schnitt für ein Krankenhaus, an dem es keine Streikkultur gibt. Wir bekommen natürlich ein Problem, wenn wir diese Aktivität über einen langen Zeitraum aufrecht erhalten müssen.

Setzt Ihr jetzt auf eine übergeordnete Lösung des Problems – am 20. November entscheidet ja das Bundesarbeitsgericht (BAG) über das Streikrecht für kirchliche Mitarbeiter/innen.

Im Augenblick hoffen wir tatsächlich auf dieses Urteil. Darauf, dass es keine Sonderwege mehr geben kann. Darauf, dass jeder Arbeitnehmer in diesem Land das Recht auf Streik hat. Ein positives Urteil würde es uns auch einfacher machen. Denn im Moment versucht die Arbeitgeberseite das Problem auszusitzen. Ein solches Urteil wäre auch ein gutes Signal für die Beschäftigten der Diakonie. Denn die rechtliche Grauzone schüchtert noch viele Leute ein, die ansonsten längst auf der Straße wären, um für ihr Recht zu kämpfen.

Abgesehen vom Ergebnis – wie findest Du den Versuch der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie, ihren Beschäftigten das Grundrecht auf Streik zu nehmen und dafür vor Gericht zu ziehen?

Daran sieht man klar, dass sie den Verhandlungsweg verlassen haben. Für sie selbst ist der »Dritte Weg« offensichtlich auch nicht mehr gangbar, sonst würden sie nicht alles über Gericht klären lassen wollen.

Was auch immer in entschieden wird. Macht Ihr weiter?

Ja, ganz klar.

Was empfehlst Du den Kolleg/innen, die sich bislang noch nicht zum Streiken entschließen konnten?

Erst einmal, dass sie sich organisieren und aktiv werden sollen. Es wird uns niemand helfen, wenn wir es nicht selbst tun. Darüber müssen sich alle klar werden: Die Arbeitsverdichtung wird zunehmen, die Entlohnung schlechter werden, das Outsourcing zunehmen, es sei denn, wir stellen uns dagegen.

Fragen: Uta von Schrenk ■

»Mutiges Auftreten«



Ihr habt seit Anfang 2012 einen Haustarifvertrag – als erste evangelische Einrichtung in Niedersachsen. Stellt dieser Tarifvertrag Euch nun besser im Vergleich zu Kolleg/innen anderer Einrichtungen?

Unser Tarifvertrag ist mit Wirkung zum 1.1.2012 in Kraft getreten. Zuvor hatten wir einen Vorschalttarifvertrag vereinbart, welcher die Zeit vom 1.1.12 bis 31.03.12 erst einmal überbrücken sollte. Dies war dem Wunsch aller Beteiligten geschuldet, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in unserem Haus möglichst schnell die lange überfällige Erhöhung ihrer Einkommen zukommen zu lassen. Außerdem wollten wir möglichst schnell zu einer ersten festen Vereinbarung zwischen uns und unserem Arbeitgeber kommen, da aus verschiedenen Pressemitteilungen klar wurde, dass der politische Druck innerhalb der Diakonie, der auf unsere Krankenhausleitung ausgeübt wurde, immer größer wurde.

Zu der Frage, ob Euch dieser Tarifvertrag im Vergleich zu Kolleg/innen in anderen Einrichtungen besser stellt?

Ein eindeutiges Ja. Zum einen haben wir durch diesen Abschluss eine deutliche Steigerung der Entgelte erreichen können. Verschiedene Zulagen haben sich ebenfalls erheblich verbessert. Die Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden bei Vollzeitbeschäftigung konnte erhalten werden. Um nur einige Errungenschaften zu nennen. Viel wichtiger ist aus meiner Sicht, dass das Thema Streikrecht ab sofort in keiner Weise mehr in Frage gestellt wird. Hierzu gibt es eine Vereinbarung, die ebenfalls im unserem Tarifvertrag verankert werden konnte. Mal abgesehen davon, bin ich der Meinung, dass man niemandem, egal ob bei Kirche oder Diakonie beschäftigt, das Grundrecht auf Streik absprechen darf.

Was musstet Ihr dafür tun?

Es musste natürlich sehr viele Informationen für die Belegschaft des Krankenhauses geben. Hierzu haben

wir im vergangenen Jahr mehrere Aktive Mittagspausen organisiert. Flyer-Aktionen, Demonstrationen und Öffentlichkeitsarbeit haben ebenfalls ihren Beitrag dazu geleistet.

Ganz entscheidend war, dass sich mehrere hundert Kolleginnen und Kollegen an insgesamt zwei Warnstreiks beteiligt haben. Hier konnten wir anscheinend davon überzeugen, dass auch wir streiken dürfen, ohne Angst vor »Strafen« haben zu müssen.

Für dieses mutige Auftreten möchte ich mich bei allen Streikenden nochmals herzlich bedanken. Diese beiden Warnstreiks haben aus meiner Sicht den letzten Anstoß zu schnellem Handeln seitens unserer Geschäftsführung gegeben.

Weiterhin halte ich gute betriebsinterne Gewerkschaftsstrukturen, einen funktionierenden Vertrauensleuterkörper, die Vernetzung mit der Mitarbeitervertretung des Betriebes und natürlich die Unterstützung der ver.di-Hauptamtlichen vor Ort für ausgesprochen wichtig. In all diesen Punkten hat bei uns so ziemlich alles gepasst.

Was ratet Ihr den Kolleg/innen in anderen diakonischen Einrichtungen?

Streik ist euer gutes Recht! Also weiter kämpfen, sich nicht einschüchtern lassen, zusammen halten, denn gemeinsam seid ihr stark. Alleine erreicht man gar nichts.

Für viele kirchliche Mitarbeiter/innen ist Streik eine hohe Hürde, pocht doch die Diakonie auf die Dienstgemeinschaft, in der Konflikte partnerschaftlich geregelt würden. Was sagst Du dazu?

Der Streik ist immer das letzte Mittel der Wahl. Erst wenn alle anderen Vermittlungs- und Einigungsversuche kein Gehör finden, sollte darauf zurück gegriffen werden.

Das Problem ist im Augenblick, dass es gar nicht erst zu gleichberechtigten, partnerschaftlichen Verhandlungen kommt, weil sich eine Seite strikt weigert und auf ihrem total veralteten System beharrt.

Wohin dieses System zum Teil führt, haben wir in der Vergangenheit ja zu genüge gesehen. Lohndumping, Leiharbeit, wo keine Leiharbeit sein darf, Mitarbeiter/innen, die ihre Meinung sagen, wurden unter Druck gesetzt, und so weiter.

Partnerschaft bedeutet Gleichberechtigung. Im System des »Dritten Weges« gibt es keine Gleichberechtigung, die letzte Entscheidungsgewalt liegt immer bei den Arbeitgebern, also bei Kirche und Diakonie.

Das mit dem Streikrecht sieht die Kirche anders...

Das ist das Problem und letztendlich, wenn sich die Kirche hier nicht eines Besseren besinnt, wird sie sich damit sowohl in ihren Betrieben aber auch in der Öffentlichkeit nur selber schaden und weiter an Ansehen verlieren. Das fände ich sehr bedauerlich.

Das Recht auf Streik ist ein Grundrecht, das man auch kirchlichen Mitarbeiter/innen nicht absprechen darf. Dass man dieses seitens der Kirche und Diakonie doch tut, dient nur dem Zweck des Machterhaltes. Tarifverhandlungen hingegen bedeuten Gespräche auf Augenhöhe, wo beide gleich starke Mittel haben.

Am 20. November entscheidet das Bundesarbeitsgericht (BAG) zum Streikrecht für kirchliche Mitarbeiter/innen: Mit welchem Urteil rechnest Du?

Ich rechne damit, dass das BAG pro Streikrecht für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entscheiden wird, weil auch wir Bürger dieses Landes sind und für uns die gleichen Grundrechte gelten wie für jeden anderen auch.

Wird das Urteil noch einmal Schwung auch für andere diakonische Belegschaften bringen?

Ich hoffe doch sehr, dass nach solch einem Urteil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Diakonie und Kirche in Zukunft noch mutiger sind und zu hunderten wenn nicht gar zu tausenden auf die Straße gehen und auch streiken, um für ihre Interessen einzutreten.

Generell: Wie findest Du die Entscheidung der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie, den Klageweg zu beschreiten?

Ich halte diesen Weg für einen großen Fehler, aber vielleicht müssen sie tun, was sie für richtig halten. Erreichen werden sie damit nichts. Außer einer erheblichen Imageschädigung.

So eine Erfahrung kann auch mal heilsam sein.

Welches Erlebnis während der Streiks wirst Du nicht vergessen?

Redebeiträge und Solidaritätsbekundungen von Kolleg/innen anderer Betriebe, die extra für unseren Warnstreik angereist sind, um uns Mut zu machen und zu unterstützen.

Fragen: Uta von Schrenk ■

Alexander Wolter, 30, Gesundheits- und Krankenpfleger mit Palliativzusatzausbildung und Mitarbeitervertreter im Agaplesion Diakonieklinikum Hamburg zum Streikrecht für kirchliche Mitarbeiter/innen

»Ein Unding«



Am 20. November entscheidet das Bundesarbeitsgericht (BAG) zum Streikrecht für kirchliche Mitarbeiter/innen: Wie findest Du die Entscheidung der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie, ihren Beschäftigten das Grundrecht auf Streik zu verweigern und den Klageweg zu beschreiten?

Das Recht auf Streik ist ein Grundrecht. Von daher ist es schon ein Unding, dass diese Sache vor Gericht geklärt werden muss. Ich kann es nicht verstehen, dass die kirchlichen Arbeitgeber es soweit haben kommen lassen. Zumal hinter vorgehaltener Hand immer mehr

aus dem diakonischen Bereich die Meinung vertreten, dass ihren Beschäftigten sehr wohl das Streikrecht zusteht. Außerdem ist aus Sicht der Diakonie die Befürchtung groß, dass sie den Prozess, und damit ihre Rechte als selbstbestimmtes Organ, verliert. Warum dann den Konflikt vor dem BAG auf die Spitze treiben?

Ihr habt 2009 angefangen zu streiken. Warum warst Du dabei?

Ich wollte etwas ändern und wollte mich mit dafür einsetzen, dass wir unsere Arbeitsbedingungen endlich auf Augenhöhe aushandeln können. Deshalb haben wir 2009 erst Aktive Mittagspausen eingelegt, haben dann richtig gestreikt – was prompt vor Gericht landete. Aber wir haben gewonnen und dürfen nun so lange streiken, bis das Bundesarbeitsgericht etwas anderes entscheidet. Das ist die rechtliche Seite. Unmittelbar nach dem Richterspruch haben wir angekündigt, eine Woche lang zu streiken. Dazu ist es dann nicht mehr gekommen – zur Enttäuschung vieler Mitarbeiter/innen, die sich schon voll auf Streik eingestellt hatten –, denn der Arbeitgeber hat sofort Sondierungsgespräche an-

geboten. Inzwischen haben wir einen Tarifvertrag und unterstehen nicht mehr den Arbeitsvertragsrichtlinien. Für uns gilt jetzt der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie und damit haben wir erreicht, was wir wollten.

War es der erste Streik in Deinem Arbeitsleben?
Ja.

Was hältst Du von dem »Streikverbot« für Diakoniesbeschäftigte?

Gar nichts. Ich würde auch weiter streiken, falls sich das BAG wider Erwarten gegen ein Grundrecht aussprechen und uns das Recht auf Streik aberkennen würde. Dann müsste der Konflikt eben auf der Straße entschieden werden. Wir haben ein Recht auf die gleichen Rechte wie andere Arbeitnehmer/innen auch.

Ein hoher Kirchenvertreter hat mal behauptet: Gott kann man nicht bestreiken. Ist das so?

Das mag sein. Aber die kirchlichen Arbeitgeber, die sich ganz normal auf dem Arbeitsmarkt bewegen wie jeder nichtkirchliche Arbeitgeber auch, kann man sehr wohl bestreiken. Die sind nicht Gott.

Was hat Dich während der Streiks am meisten beeindruckt?

Speziell bei uns Hamburg, dass allein die Androhung eines Streiks schon das erwünschte Ergebnis gebracht hat. In Oldenburg war ich als Redner auf einer ver.di-Kundgebung im Rahmen des Streiks eingeladen. Da ist mir erst richtig klar geworden, dass wir viele sind, die sich nicht einschüchtern lassen, die an einem Strang ziehen. Toll! Die Oldenburger haben übrigens inzwischen auch ihren Tarifvertrag.

Was empfehlst Du den noch Unentschlossenen, die sich bislang nicht an den Aktivitäten von ver.di beteiligen?

Vor allem, dass sie sich mit der Sache auseinandersetzen. Denn viele, die nichts tun, wissen gar nicht, wie schwach ihre Position als Arbeitnehmer/in ist. Auch bei uns gibt es noch viele, die sagen, wir arbeiten aus Nächstenliebe, und die daher ganz viele Zumutungen hinnehmen. Zumutungen, die sich ein Metalller mit Sicherheit nicht gefallen ließe – aber wir arbeiten eben im sozialen Bereich. Es ist manchmal schwer, den Leuten klarzumachen, dass ihr Arbeitgeber ein ganz normales Wirtschaftsunternehmen ist, das Profit machen will – auch auf Kosten der eigenen Belegschaft. Wer hierüber nachdenkt, ist meist bereit, sich auch für die eigenen Interessen zu engagieren.

Was sagst Du zu der immer wieder behaupteten Auffassung der Kirchen, man arbeite in einer Dienstgemeinschaft, deshalb könne es bei kirchlichen Einrichtungen keinen Streik geben und Konflikte seien partnerschaftlich zu regeln?

Wenn man Arbeitskonflikte in der Diakonie wirklich partnerschaftlich regeln könnte, dann würde ja keiner streiken. Aber die Arbeitsvertragsrichtlinien, nach denen wir arbeiten müssen und entlohnt werden, beruhen eben nicht auf beiderseitigem Verständnis, sondern sind einseitig vom Arbeitgeber diktiert.

Wie sieht es aus mit der Wertschätzung Eurer Arbeit?

Wir wissen aus Umfragen im Haus, dass es unseren Leuten wichtiger ist, wertgeschätzt und motiviert zu werden, als 100 Euro mehr auf dem Konto zu haben. Da geht es ums Arbeitsklima und das ist bei uns im Haus recht gut. Ich meine aber, dass sich über Entlohnung und die Arbeitsbedingungen auch Wertschätzung ausdrückt. Und beides könnte besser sein.

Fragen: Uta von Schrenk ■



Foto: ver.di

Studie der Hans-Böckler-Stiftung zu Leiharbeit und Ausgliederung in der Diakonie

Zwischen Anspruch und Realität

In einer vor kurzem für die Hans-Böckler-Stiftung erstellten Studie haben wir auf der Basis einer schriftlichen Befragung und mündlichen Interviews von Mitarbeitervertretungen folgende Ergebnisse festgestellt:

- Innerhalb der diakonischen Sozialwirtschaft wird flächendeckend ausgegründet – zur Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen und Senkung der Arbeitskosten;
- Die Zuordnung der ausgegründeten Betriebe zum Diakonischen Werk ist unklar und uneinheitlich. Die Behauptung, innerhalb der Diakonie würde ausschließlich kirchliches Arbeitsrecht angewendet, in ausgegründeten Betrieben ausschließlich weltliches Arbeitsrecht, hat nichts mit der Praxis zu tun.
- Leiharbeit in diakonischen Einrichtungen ist üblich. Einige diakonische Sozialunternehmen unterhalten eigene Leiharbeitsfirmen. Anders als Ausgliederungen ist »ersetzende Leiharbeit« aber nicht flächendeckend feststellbar. Zudem hat ihre Bedeutung abgenommen.
- Landeskirchliche Satzungen erlauben in einigen landeskirchlichen Diakonien das so genannte AVR-Hopping: Einzelne Träger greifen dabei auf günstigere Arbeitsvertragsrichtlinien anderer landeskirchlicher diakonischer Werke zurück und erzielen so Wettbewerbsvorteile.
- In Einzelfällen wird im Rahmen des »Dritten Weges« der »Erste Weg«, also die Festlegung von Arbeitsvertragsrichtlinien ohne Einbezug der Mitarbeitervertretung, praktiziert.

Die Studie, die keinen Anspruch auf Repräsentativität erhebt, kommt zu dem Schluss, dass innerhalb des Diakonischen Werks die für die Sozialwirtschaft inzwischen üblichen Formen der Personalkostensenkung angewandt werden. Zudem hat das immer wieder geäußerte Ideal der Dienstgemeinschaft, das »Priestertum aller Gläubigen«, mit der gelebten Wirklichkeit wenig bis nichts zu tun. Nicht Werte- und Glaubensbesonderheiten, sondern die Refinanzierung durch die Kostenträger und die daraus abgeleiteten betriebswirtschaftlichen Maßnahmen bestimmen die diakonische sozialwirtschaftliche Praxis. Hinzu kommt ein Mitarbeitervertretungsrecht, das gravierende Unterschiede zum Betriebsverfassungsrecht beinhaltet und die Möglichkeiten der Interessenvertretung durch die Mitarbeitervertretungen einschränkt. Die Studie beschreibt in wesentlichen Teilen die Wahrnehmung der Mitarbeitervertretungen und bestätigt den Zustand der »Tarifzersplitterung« in der Diakonie, den auch der Vorsitzende

des Rats der Evangelischen Kirche Deutschland, Präses Nikolaus Schneider, festgestellt hat.

Die Studie setzt sich ein für einen »Tarifvertrag Soziale Dienste« als ordnungspolitische Korrektur des Personalkostenwettbewerbs in der Sozialbranche.

Die Ergebnisse der Studie sind bei einzelnen Vertreter/innen der Diakonie auf heftige Kritik gestoßen: Dabei werden zum einen die Ergebnisse grundsätzlich bestritten und eine »hohe Tariftreue« in der Diakonie behauptet. Andere Kritiker/innen bestätigen die Ergebnisse der Studie, bestreiten aber ihre Schlussfolgerungen. Unbeantwortet bleiben dabei folgende Fragen:

- Welche Strategie verfolgt die Diakonie zur Beendigung des Personalkostenwettbewerbs in der Sozialwirtschaft?
- Aus welchem Grund will die Diakonie die Gewerkschaft aus der Gestaltung von Arbeitsbeziehungen unter allen Umständen heraus halten?
- Wieso bedarf es eines »Dritten Weges«, um Tariftreue sicher zu stellen? Ein »Tarifvertrag Soziale Dienste« mit Allgemeinverbindlichkeitserklärung wäre doch ein ordnungspolitisches Instrument, auch die privaten Anbieter in tarifvertragliche Regelungen einzubeziehen. Wie passt dies zur Kampagne der Diakonie gegen den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes als unangemessen für den Sozialsektor?
- Wie will die evangelische Kirche ihre Forderungen gegenüber diakonischen Werken durchsetzen, wenn schon jetzt landeskirchliche Satzungen keine Durchsetzungskraft entwickeln?
- Warum leistet sich die Diakonie einen Dienstgeberverband, der ausschließlich Interessenpolitik im Sinne der Arbeitgeber betreibt, verbietet ihren Mitarbeiter/innen aber, sich für ihre Interessen mit den grundgesetzlich garantierten Rechten einzusetzen?

Das öffentliche Interesse, auf das die Studie der Hans-Böckler-Stiftung gestoßen ist, zeigt, dass man sich in zunehmendem Maße für den Sonderweg der »Dienstgemeinschaft« in der deutschen Sozialwirtschaft zu interessieren beginnt. Dieser ist europaweit einzigartig und fand in einem Kommentar der Stuttgarter Zeitung folgende Begründung: »Andere Länder, andere Sitten«.

Norbert Wohlfahrt ■

Forderungen an die Konzernspitze

Nun ist es soweit – nach der Fusion der Agaplesion gemeinnützige Aktiengesellschaft (gAG) mit der pro diako avanciert der Konzern zum viertgrößten Krankenhauskonzern in Deutschland. Er beschäftigt ungefähr 20.000 Mitarbeiter/innen aus etwa 90 Einrichtungen.

Die Agaplesion mit Sitz in Frankfurt am Main wurde 2002 gegründet, um christliche und soziale Einrichtungen vor Ort zu stärken und zukunftsfähig zu gestalten. Nach und nach hat sich Agaplesion nicht nur zum viertgrößten Krankenhauskonzern, sondern auch zum größten kirchlich-diakonischen Konzern entwickelt. Er kann sich also mit den ganz großen privaten Krankenhauskonzernen wie Asklepios oder Rhön messen lassen. In diesen Konzernen gibt es überwiegend Tarifverträge, Konzernmitbestimmung und Betriebsverfassung.

Doch schauen wir einmal hinter die Fassade von Agaplesion:

Wie sieht es mit der Mitbestimmung aus?

In den bundesweiten Einrichtungen gelten unterschiedliche Mitbestimmungsrechte. Es werden verschiedene Mitarbeitervertretungsgesetze und -verordnungen angewandt, und bei den Serviceeinrichtungen gilt teilweise sogar das Betriebsverfassungsgesetz. Dies führt dazu, dass es keine rechtliche Grundlage für eine konzernweite Interessenvertretung gibt. Konzernmitbestimmung also Fehlanzeige!

Auf Geschäftsführungsebene wird im Gegenzug jedoch einheitlich und zentral agiert. Die Geschäftsleitungen sind in eine Servicegesellschaft outgesourct, die durch den Vorstand gesteuert wird.

Bei einem Konzern dieser Größenordnung ist es deshalb ein Rätsel, wie man langfristig erfolgreich sein

will, wenn man Mitarbeiter/innen durch ihre Vertretungen nicht einbindet.

Wie sieht es mit der Bezahlung aus?

Es gibt keinen flächendeckenden Tarifvertrag in Agaplesion. Beahlt wird nach einem bunten Mix aus Arbeitsvertragsrichtlinien, Tarifverträgen und einseitig bestimmten Arbeitsbedingungen. Dies führt zu unterschiedlicher Behandlung der Mitarbeitenden im Konzern. Folge sind Unterschiede in der Bezahlung, beim Urlaubsanspruch, der Arbeitszeit, der Sonderzuwendung und der Eingruppierungen.

Verhält sich Agaplesion als diakonischer Konzern kirchenrechtlich korrekt?

Der Konzern hat schon früh damit begonnen, die Betriebe durch Outsourcing und ersetzende Leiharbeit auf Sparkurs zu bringen. Die ausgegliederten Betriebe finden sich in schlechteren Tarifen wieder. Hier wurden also marode Betriebe durch massive Einsparungen von Personalkosten saniert. Jetzt könnte man sagen, die Mitarbeitenden haben ja dafür auch ihren Arbeitsplatz behalten. Aber werden sie dafür jetzt belohnt? Weit gefehlt, denn bei einem Konzernbilanzgewinn und Konzernrücklagen in dreistelliger Millionenhöhe werden die Mitarbeitenden nicht berücksichtigt. Im Gegenteil: In vereinzelter Einrichtungen, die noch keine schwarzen Zahlen schreiben, müssen die Mitarbeitenden auch weiterhin auf die volle Zahlung der Sonderzuwendung verzichten. Fakt ist jedenfalls: Die konzernweiten Ausgliederungen von Einrichtungsteilbereichen und der Einsatz ersetzender Leiharbeit widersprechen dem kirchlichen Arbeitsrecht! Man kann also sagen, dass Agaplesion das größte diakonische »Schwarze Schaf« in Deutschland ist.

Deshalb fordern die Interessenvertreter/innen der Mitarbeitenden des Agaplesionkonzerns:

- Einführung eines mit ver.di verhandelten Konzerntarifvertrages
- Vereinheitlichtes Interessenvertretungsrecht in allen Einrichtungen
- Installieren einer Konzerninteressenvertretung auf korrekter rechtlicher Basis
- Insourcing und somit Abschaffung ersetzender Zeitarbeit und Rückkehr zur Anwendung kirchlichen Arbeitsrechtes (alternativ Austritt aus den Diakonischen Werken und Anwendung weltlichen Rechtes als diakonisch geprägter Konzern)

Alfred Grimm, Nicole Hartmann
und Wolfgang Werner ■



4. November 2011 in Magdeburg

Foto: Christian Jungeblodt

Dichtung und Wahrheit



Aktive Mittagspause vor dem Diakoniewerk Kropp

Foto: ver.di

Vorbemerkung

Immer wieder behaupten Vertreter der Diakonie, diese verfüge über eine hohe Tarifbindung ihrer Beschäftigten. Am 12. Juli war in einer Pressemeldung von einer Tarifbindung in Höhe von 80 Prozent die Rede. Im Umkehrschluss bedeutet dies, jede fünfte Mitgliedseinrichtung eines Diakonischen Werkes hält sich nicht an die vorgegebene Satzung. Unabhängig hiervon bezweifelt ver.di den Wahrheitsgehalt dieser Meldung. Dazu in Kurzform einige Fakten:

Der Begriff »Tarifbindung«

Immer wieder benutzen kirchliche Arbeitgeber öffentlich den Begriff Tarif. In den von den Kirchen selbst jedoch erlassenen, arbeitnehmerseitig nicht mitbestimmten Ordnungen sprechen diese immer von Arbeitsrechtregelungen, die von den Arbeitsrechtlichen Kommissionen zu beschließen sind. Hier liegt also eine Begriffsverwirrung vor. Der Begriff Tarif ist nämlich abzuleiten vom »Tarifvertragsgesetz«, einem vom Deutschen Bundestag beschlossenen Gesetz, welches Einzelheiten zum Abschluss von Tarifverträgen zwischen Arbeitgebern bzw. ihren Verbänden einerseits und den Gewerkschaften andererseits regelt. Letztere sind jedoch im Konzept der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen und den betrieblichen Mitarbeitervertretungsgesetzen gar nicht vorgesehen. Folglich kann es auch keine Tarifbindung geben. Diese ist im Tarifvertragsgesetz eindeutig geregelt. Lediglich in zwei Landeskirchen und einigen Diakoniebetrieben werden tatsächliche Tarifverträge verhandelt und abgeschlossen.

Korrekt wäre es also, vom »kirchlichen Sonderarbeitsrecht« (»Dritter Weg«) zu sprechen.

Die rechtliche Einordnung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen

Alle von den kirchlichen Kommissionen erlassenen Regelungen bedürfen einer expliziten Vereinbarung im Arbeitsvertrag, um für den einzelnen Beschäftigten wirksam zu werden. Deshalb heißt die »Leitwährung«, nach der in der Diakonie entlohnt wird, auch Arbeitsvertragsrichtlinie. Es liegt in der Natur der Sache, dass abweichende Regelungen dieser Richtlinien im Arbeitsvertrag vereinbart werden können. Niemand kann das kontrollieren. Diesbezügliche Rechte der Mitarbeitervertretungen existieren nicht. Lohnhöhen, Arbeitszeiten, Zulagen, Urlaube, Freizeitregelungen und vieles mehr sind so abweichend von den eigenen Richtlinien arbeitsvertraglich möglich.

Die diakonische arbeitsrechtliche Landschaft ist vielfältig bis undurchsichtig

Bis heute existiert weder vom Bundesverband der Diakonie noch vom Verband der diakonischen Dienstgeber Deutschlands (VdDD) aktuelles statistisches Material, das die rund 27 000 Einrichtungen zweifelsfrei arbeitsrechtlich einordnet. Bisherige Veröffentlichungen zeigen unterschiedlichste Regelwerke, die von 16 Arbeitsrechtlichen Kommissionen verfasst wurden. Vergleiche durch ver.di ergeben immer wieder deutliche Abweichungen nach unten zum Referenztarifvertrag des öffentlichen Dienstes. Vergleiche mit kirchen- und diakoniespezifischen Regelwerken ergeben einen ähnlichen Flickenteppich. Ausgegliederte Firmen sind flächendeckend nachweisbar, wie es im gesamten Sozial- und Gesundheitswesen inzwischen üblich ist. Die jeweiligen arbeitsrechtlichen Regelungen sind dementsprechend kaum transparent.

Eine Aufhebung dieser prekären Situation für die Beschäftigten ist nur über eine flächendeckende tarifvertragliche Regelung möglich. Und auch wer auf das Selbstverwaltungsrecht der Kirchen pocht, müsste eine kirchenrechtliche Gesetzgebung anstreben, die hier umgehend Abhilfe schaffen würde.

Die landeskirchlichen und diakonischen Satzungen sind unterschiedlich und beliebig

Eine Betrachtung der Satzungen aller landeskirchlichen Diakonien (insgesamt 25) lässt nur eine Schlussfolgerung zu: Eine behauptete Tarifbindung in Höhe von 80 Prozent im Sinne des diakonischen Arbeitsrechts ist ausgeschlossen. Eingeschränktes und uneingeschränktes Wahlrecht kirchenrechtlicher Regelwerke, sowie

Fortsetzung Seite 16

Übersicht Diakonie Arbeitsvertragsgrundlagen

Stand August 2012

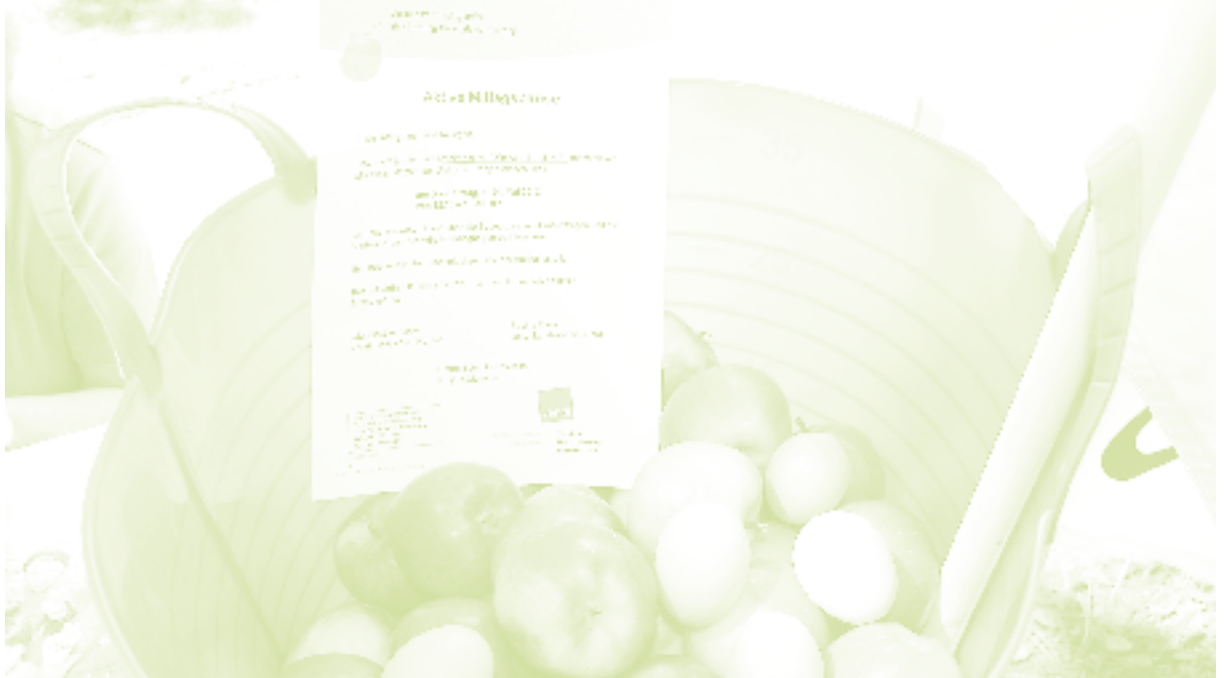
Arbeitsvertragsgrundlagen	Geltungsbereiche Anzahl Arbeitnehmer/innen (AN)	Besetzung Verhandlungsgremien
Bundesweit AVR DW EKD Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Ev. Kirche in Deutschland	Wird bundesweit mit ca.120 000 Arbeitnehmer/innen (AN) in einzelnen diakonischen Einrichtungen arbeitsvertraglich vereinbart	ARK DW EKD Verband kirchl. Mitarbeiter (VKM), Marburger Bund, AG MAV Sachsen, Mecklenburg
Baden Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Ev. Landeskirche in Baden	Diakonie Baden Anlehnung TVöD Bund, AVR Baden AVR DW EKD ca. 15 000 AN	ARK Baden Beschließt für Kirche und Diakonie 50% VKM Baden, 50% über Gesamtausschuss der MAVen (GA) Baden
Rheinland-Westfalen-Lippe Bundes-Angestellten-Tarifvertrag kirchliche Fassung	Diakonie der Ev. Kirche im Rheinland, Ev. Kirche von Westfalen, Lippische Landeskirche, AVR DW EKD ca. 135 000 AN	ARK RWL Beschließt für Kirche und Diakonie Verbände: VKM RWL und Marburger Bund
Bayern Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Ev.-Luth. Kirche in Bayern	Diakonie Bayern ca. 54 000 AN	ARK Bayern Beschließt für Kirche und Diakonie, VKM Bayern und DAViB (Diakonischer Arbeitnehmerverband in Bayern)
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz AVR DW BO Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes BO Diverse einseitige Abweichungen	Diakonie BO ca. 52 000 AN	ARK DW BO Mitarbeitervertreter/innen
Mitteldeutschland AVR DW EKM Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Ev. Kirche in Mitteldeutschland	Diakonie EKM (ehemals Diakonische Werke Thüringen, Kirchenprovinz Sachsen und Anhalt) ca. 20 000 AN	ARK DW EKM Mitarbeitervertreter/innen
Hessen-Nassau KDAVO HN Kirchlich-diakonische Arbeitsvertragsordnung der Ev. Kirche in Hessen und Nassau	Ev. Kirche und Diakonie in Hessen und Nassau Diakonie ca. 17 000 AN	ARK Hessen Nassau Beschließt für Kirche und Diakonie Verband: VKM-HN (Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche und dem Diakonischen Werk in Hessen und Nassau)
Niedersachsen AVR K, AVR DW EKD Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonischen Werke der Konföderation Ev. Kirchen in Niedersachsen (Hannover, Braunschweig, Oldenburg, Schaumburg-Lippe)	Diakonische Werke Hannover, Braunschweig, Oldenburg, Schaumburg-Lippe ca. 35 000 AN	ARK K Arbeit eingestellt

Arbeitsvertragsgrundlagen	Geltungsbereiche Anzahl Arbeitnehmer/innen (AN)	Besetzung Verhandlungsgremien
Nordkirche (Hamburg-Schleswig-Holstein-Mecklenburg Vorpommern) KTD Geltung für etwa 10 000 AN in Diakonischen Einrichtungen, die Mitglied im Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien sind (VKDA-NEK), Tarifvertrag ver.di – ev. Krankenhausarbeitgeberverband 1000 AN, AVR-DW EKD, diverse einseitige Sonderregelungen	Diakonie Bundesländer Hamburg und Schleswig- Holstein ca. 35 000 AN	ver.di-Tarifkommission mit gewählten ver.di-Mitgliedern, Tarifverhandlungen mit dem VKDA
Kurhessen-Waldeck AVR KW Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck Diverse Sonderregelungen	Diakonie Kurhessen-Waldeck ca. 13 000 AN	ARK KW Beschließt für Kirche und Diakonie Mitarbeitervertretungen
Mecklenburg AVR DW Mecklenburg Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs	Diakonie Mecklenburg ca. 8 000 AN	ARK DW Mecklenburg Mitarbeitervertretungen
Pfalz Über 80% der Diakonie Einrichtungen AVR DW EKD TVöD Übernahme TVöD / VKA	Ev. Kirche der Pfalz und ihre Diakonie, Diakonie ca. 7000 AN	Synode beschließt Kirchengesetz
Sachsen Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD, Fassung Sachsen	Diakonie der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens ca. 16 000 AN	ARK Sachsen Beschließt für Kirche und Diakonie Mitarbeitervertretungen
Württemberg Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Ev. Landeskirche in Württemberg, AVR DW EKD	Diakonie Württemberg ca. 40 000 AN	ARK Württemberg Beschließt für Kirche und Diakonie Mitarbeitervertretungen

Anmerkungen:

Dieser Überblick gibt die gegenwärtig bekannten Arbeitsvertragsgrundlagen in der Diakonie wieder. Konzerne wie die Johanniter betreiben eine unternehmens-eigene Arbeitsrechtliche Kommission (insgesamt ca. 20 000 AN), das Christliche Jugenddorf Deutschland (CJD) (ca. 8000 AN) legt arbeitgeberseitig die Vergütungsordnung fest. Vor dem Hintergrund dieses »Flickenteppichs« kann nicht von einheitlichen Tarifen in der Diakonie gesprochen werden.

Entgelt-niveaus und Arbeitsbedingungen sind nur partiell zu bewerten. Mit Ausnahme der Tarifverträge entfalten diese Regelungen arbeitsrechtliche Wirksamkeit über den Arbeitsvertrag und sind somit abänderbar. Der Forderung der EKD Synode vom November 2011 nach belastbaren Daten zur Tarifentwicklung wurde bisher von der Diakonie und ihren Arbeitgeberverbänden nicht nachgekommen.



diverse Befreiungsmöglichkeiten von Satzungsverpflichtungen führen zu Entgeltstrukturen und Arbeitsbedingungen, die von Außenstehenden nicht mehr zu durchschauen sind. Lediglich in fünf Diakonischen Werken finden sich zwingende satzungsrechtliche Verpflichtungen, wobei diese – arbeitsrechtlich betrachtet – keine Relevanz haben. Denn entscheidend ist die Vereinbarung im Arbeitsvertrag. So hat denn auch die Synode der Evangelischen Kirche Deutschland (EKD) in ihrer Kundgebung zum kirchlichen Arbeitsrecht im November 2011 einen »verbindlichen Leittarif und einen bundeseinheitlichen Rahmen mit gemeinsamen Regelungen« gefordert.

Landesübergreifende Konzerne wenden unterschiedliche Arbeitsrechtsregelungen an

In der Diakonie gibt es kein Unternehmen mit länderübergreifenden Betrieben, das einheitliche arbeitsrechtliche Regelwerke anwendet, bzw. einen Konzerntarifvertrag mit ver.di abgeschlossen hat. Vielmehr werden die oben beschriebenen regionalen Möglichkeiten vollständig ausgenutzt.

Vergleiche mit Betrieben anderer Wohlfahrtsverbände und privater Träger nicht zielführend

Das beliebte Argument diakonischer Arbeitgeber, »die anderen in der Sozial- und privaten Wirtschaft tun es ja auch...«, beweist zunächst nur Folgendes: Offenbar haben ver.di und viele andere mit ihrer Kritik am kirchlichen Sonderarbeitsrecht und seinen Folgen für die Beschäftigten ins Schwarze getroffen. Ferner ist es für ein christliches Selbstverständnis ein Armutszeugnis, eigene schlechte und undemokratische Regelwerke mit dem Personalkostenwettbewerb und den Methoden der Konkurrenz zu begründen. Wer als Wirtschaftsbetrieb handelt, muss auch das geltende bundesdeutsche Tarif- und Arbeitsrecht gegenüber seinen abhängig Beschäftigten anwenden. Zudem: Täglich ist in den Medien von den Bemühungen ver.dis zu lesen, erträgliche, menschengerechte Bedingungen in der

Dienstleistungsbranche für ihre Mitglieder zu erhalten bzw. herzustellen. Dies gilt selbstverständlich auch für den Wohlfahrtsbereich und den Privaten Sektor. Die Diakonie täte gut daran, hier über eine offensive Unterstützung nachzudenken.

Die kirchlichen Mitarbeitervertretungen – Tiger als Bettvorleger

Bei einem Vergleich mit den rechtlichen Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten weltlicher Betriebe schneiden die kirchlichen Mitarbeitervertretungen schlecht ab: Sie haben

- weniger Freistellungsmöglichkeiten,
- weniger Mitbestimmungsrechte,
- keine Zugangsmöglichkeit zu staatlichen Arbeitsgerichten,
- keine betrieblichen Einigungsstellen,
- keine Unternehmensmitbestimmung,
- Gewerkschaften sind kein Bestandteil kirchlicher Betriebsverfassung und werden teilweise aktiv bekämpft,
- ihre Beteiligung bei Kündigung ist zwar formal besser, faktisch ist der Einspruch eines Betriebsrates jedoch wirksamer.

Berno Schuckart-Witsch ■

Weiterführende Texte und Materialien unter : www.streikrecht-ist-grundrecht.de

Broschüre Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt: »Für gute und gerechte Arbeitsbedingungen in Kirche und Diakonie«

Gutachten Dr. Anna Stefaniak: »Kirchliche Arbeitgeber – angekommen in der Normalität von Markt und Wettbewerb«

ver.di-Positionspapier: »Streikrecht ist Grundrecht – Wettbewerb und Arbeitnehmerrechte bei Caritas und Diakonie«

Studie der Hans-Böckler-Stiftung: Diakonie zwischen Kostensenkung und christlicher Dienstgemeinschaft

Diakonie: Texte 06.2011/14.2011 unter www.diakonie.de

Kundgebung: »Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechtes« www.ekd.de

Sparen bei den Kleinen

Über Vergleiche von Einkommen auf der Grundlage des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) und der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR DW EKD) wurde in den letzten Monaten heftig gestritten. Je nachdem wie gerechnet wurde, hatte einmal der TVöD, ein anderes Mal die AVR »die Nase vorn«. Man kann wohl davon ausgehen, dass die Unterschiede bei Fachkräften, wie etwa Altenpfleger/innen nicht mehr sehr groß sind. Eine Entwicklung, die nicht der Fürsorge der diakonischen Arbeitgeber geschuldet ist, sondern dem Fachkräftemangel, der aller Orten beklagt wird.

ver.di hat der Diakonie vorgeschlagen, Tarifvergleiche nach einer gemeinsam festgelegten Methode vorzunehmen. Das wurde bisher abgeblockt, unter anderem mit dem Hinweis, man habe ja um die 80 Prozent »Tarifbindung« in der Diakonie. Es lohnt sich allerdings immer wieder, die einzelnen Arbeitsvertragsrichtlinien (siehe unsere Aufstellung Seite 14/15) mit ihren betrieblichen Abweichungsmöglichkeiten zu studieren. Eben hier liegt der Unterschied zum Tarifvertrag, der zwingend und unmittelbar für den Arbeitsvertrag gilt.

Die Angleichung der Fachkräfteentgelte haben sich die Arbeitnehmervertretungen in den Kommissionen offenbar abkaufen lassen (siehe auch den Bericht aus der Diakonie Rheinland, Westfalen, Lippe Seite 20/21). Der Preis: eine Absenkung der unteren Entgeltgruppen. Ein Beispiel (siehe Tabelle unten):

Noch deutlicher wird der Unterschied, wenn man die Kollegin fiktiv Wechselschicht arbeiten lässt und alle

sich daraus ergebenden Zuschläge mit einberechnet (siehe Grafik Seite 18).

Der Vorteil des TVöD beträgt dann 96.415,56 Euro über 20 Jahre ab Einstellung. Das ist ein durchschnittlicher Verlust für die AVR-Beschäftigte von 4.820,78 Euro pro Jahr, also mehr als zwei Monatsgehälter einer Vollzeitbeschäftigten (siehe Grafik Seite 18).

Selbst wenn man der Kollegin mit den AVR über die gesamten 20 Jahre Zuschläge für zwei Kinder hinzu rechnet, beträgt der Nachteil gegenüber dem TVöD noch 10.438,57 Euro bzw. bei Schichtarbeit 39.986,46 Euro.

Bestätigt werden die Zahlen übrigens auch durch die Stellungnahme des Bevollmächtigten des Rates der EKD bei der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union zur öffentlichen Anhörung vor dem Ausschuss Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 26. März 2012.¹

Noch dramatischer wird es für eine Kollegin, die bereits seit Januar 2000 beschäftigt ist. Sie wird in den kommenden 20 Jahren 113.014,31 Euro oder durchschnittlich jährlich 5.650,72 Euro weniger verdienen als die Kollegin im kommunalen Pflegeheim. Wenn man ihre Wechselschichtarbeit einberechnet, sind es gar 136.325,55 Euro oder durchschnittlich 6.816,28 Euro.

Im Nachteil sind bei der Diakonie nicht die neu eingestellten Fachkräfte, vor allem nicht diejenigen mit Hochschulabschluss. Im Nachteil sind die Beschäftigten

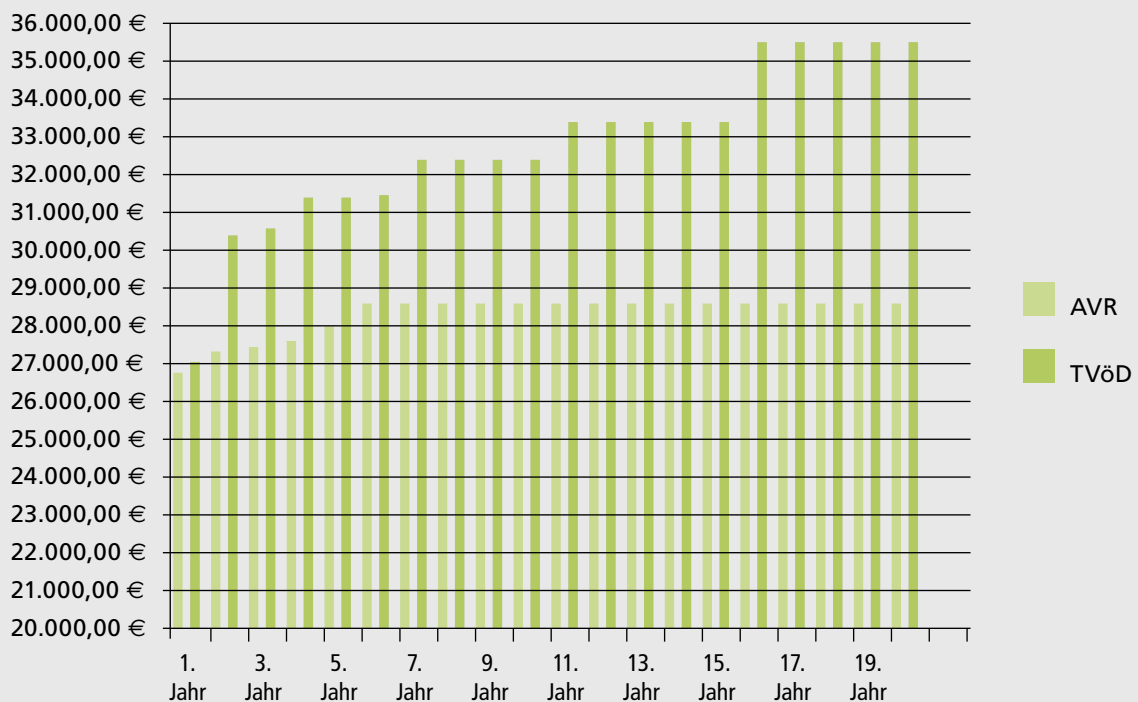
¹ http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a11/anhoerungen/2012/97_Sitzung/17_11_826.pdf

Pflegehelferin (Alten- oder Behindertenhilfe bzw. Krankenhaus) ohne Ausbildung, einfache Tätigkeit

	AVR DW EKD, E 3	TVöD, EG 3a
Nach 1 Jahr	26.038,56 €	23.469,05 €
Nach 5 Jahren	130.691,94 €	132.536,37 €
Nach 10 Jahren	261.508,67 €	275.804,13 €
Nach 15 Jahren	392.325,40 €	424.760,97 €
Nach 20 Jahren	549.305,47 €	616.173,14 €
Differenz über 20 Jahre	- 66.867,67 €	
Entspricht durchschn. pro Jahr	- 3.343,38 €	

Einbezogen wurden: Tabellenentgelt, Sonderzahlung (100 Prozent AVR, 90 Prozent TVöD), Leistungsentgelt 1,75 Prozent (TVöD), 39-Stunden-Woche, Einstellungsdatum Jan. 2012. Bruttobeträge.

Obwohl die AVR DW EKD einen reinen Tätigkeitsbezug haben, wurde uns sowohl von zahlreichen MAVen als auch von Arbeitgebern bestätigt, dass eine Pflegehelferin immer in der E 3 eingruppiert wird – unabhängig davon, welche Tätigkeiten sie verrichtet.



Grundlage der Berechnung ist eine umfangreiche Datenbank. Sie kann – wenn Zweifel an den genannten Zahlen bestehen – gerne eingesehen werden.

in den unteren Vergütungsgruppen, die langjährig Beschäftigten und die Schichtdienstleistenden.

Ins Bild passt, dass im Rahmen der diesjährigen Entgeltverhandlungen beschlossen wurde, die bisherigen 80 Euro Ausgleichszahlungen pro Monat in den Entgeltgruppen E 3 und E 4 der AVR DW EKD in der Pflege und Betreuung (den Pflegehelferinnen also) für einen neu einzustellenden Beschäftigten erst nach acht Jahren Beschäftigungszeit zu zahlen und nicht wie bisher von Beschäftigungsbeginn an. Zudem kommen die Beschäftigten in den unteren Vergütungsgruppen nicht in den Genuss der neuen, zusätzlichen Erfahrungsstufe. Diese gibt es erst ab E 5. Ist das die soziale Komponente bei der Diakonie?

Zugegeben, das Einkommen der Pflegehelfer/innen hat auch ver.di in Tarifverträgen mit einigen Wohlfahrtsverbänden abgesenkt, sei es durch Aussetzen oder Streichen der Pflegezulage, Strecken der Stufenlaufzeiten oder ähnliches. Die Tabellenentgelte und Zulagen blieben allerdings fast durchgängig mit dem TVöD vergleichbar. Aus unserer Sicht war dieses Absenken ein Fehler. Es hat den Finanzierungsdruck auf die Einrichtungen abgefedert und gegenüber der Politik den Eindruck erweckt, dass die Vergütungen für Pflegeleistungen auskömmlich sind. Das können wir nicht mehr zulassen. Weil es zu Lasten der Kolleg/innen geht und weil sich sonst nie etwas ändert.

Altersarmut ist derzeit (endlich!) in aller Munde. Pflegehelfer/innen, die im Übrigen 50 Prozent des Pflegepersonals in der stationären Altenpflege stellen, verdienen zwischen 1.820,89 Euro und 2.012,57 Euro (AVR) und 1.823,87 Euro und 2.391,77 Euro (TVöD) brutto monatlich (nur Tabellenentgelt), in Vollzeit versteht sich. Realität ist allerdings, dass viele Kolleg/innen meist unfreiwillig in Teilzeit arbeiten. Sie sind von Altersarmut bedroht. Sie sind allerdings auch im Erwerbsleben armutsgefährdet. Die Grenze liegt derzeit bei 940 Euro, die man monatlich zum Leben zur Verfügung hat.

»Für die Diakonie bedeutet dieser Befund [Zahlen zu armutsgefährdeten bzw. von Armut betroffenen Menschen, die Autorin], dass diese Menschen stark gefährdet sind, von der allgemeinen Wohlstandsentwicklung abgekoppelt zu werden, Teilhabemöglichkeiten zu verlieren und dadurch auf Dauer an den Rand gedrängt zu werden«, heißt es bei der Diakonie Baden.² Diese Menschen, liebe Diakonie, arbeiten auch bei Ihnen.

Es bleibt dabei, eine echte Lösung wäre nur ein Tarifvertrag »Soziale Dienste« der wirksam für alle Beschäftigten eine Bezahlung auf dem Niveau des Tarifvertrages des Öffentlichen Dienstes garantiert.

² <http://www.diakonie-baden.de/de/themen/arbeit-und-existenzsicherung/armut/index.html>

So könnten wir als ersten Schritt sicherstellen, dass der Kostendruck nicht mehr zu Lasten der Niedriglohnbeschäftigten geht. Immer wieder fordern Vertreter/innen der Diakonie von uns ein gemeinsames Vorgehen gegen die Unterfinanzierung. Doch nur gleiche Ein-

kommens- und Arbeitsbedingungen bei allen Trägern Sozialer Dienste sind ein wirkungsvolles Druckmittel gegen die Unterfinanzierung der Sozialen Dienste. Die Diakonie kann da gemeinsam mit der Caritas beispielhaft voranschreiten.

Irene Gölz ■

Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland – Ein schwarzes Schaf

Die Bundeskonferenz der AGMAVen zog am 21. Juni vor das Büro des Verbands der diakonischen Dienstgeber (VdDD) um diesem das »Schwarze Schaf« zu überreichen. Mit diesem besonderen Tier werden die diakonischen Arbeitgeber ausgezeichnet, die sich um Lohnabsenkungen in der Diakonie hervorgetan haben.

Der VdDD steht dabei ganz oben auf der Liste. Er ist der Scharfmacher in der Diakonie. Zur Berühmtheit sind Aussagen gelangt wie: »Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht ermöglicht eine solide und moderne Arbeitsrechtssetzung unter den spezifischen Bedingungen des »Dritten Weges«. Dies könnte gegenüber den derzeit in der gewerblichen Wirtschaft »suboptimal«

wirkenden Tariffindungsprozessen (»Zweiter Weg«) ein Wettbewerbsvorteil sein.« Aber auch die Auftritte des ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Karsten Gebhardt in der Bundespflegekommission waren beeindruckend, als er gegen die Erhöhung des Mindestlohns in der Pflege votierte, weil dies das Selbstbestimmungsrecht der Kirche einschränke..

Doch diese starken Männer bei der Lohnabsenkung waren nicht Manns genug, das schwarze Schaf selbst entgegenzunehmen. Die Tür der VdDD-Zentrale blieb am 21. Juni verrammelt. Also wurde das Schwarze Schaf davor abgestellt.

Erhard Schleitzer ■

Soziale Arbeit ist mehr wert ... auch die Altenpflege:

In der Bundespflegekommission stimmte der Vertreter der Diakonie als einziger Wohlfahrtsverband und allein mit dem Arbeitgeberverband der Altenheime im Jahr 2010 gegen die Erhöhung des Mindestlohnes in der Altenpflege auf 9,50 Euro (im Westen). Begründung: Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen sei gefährdet. Deshalb haben wir heute keine höheren Mindestlöhne in der Altenpflege.



Schwarzes Schaf Verband diakonischer Dienstgeber Deutschland, Auszeichnung Juni 2012

Foto: Christian Jungeblodt

Deutliche Kritik an Lohnabsenkungen in der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe

Mehr als 15 Jahre nach der Gründung der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) in Westfalen soll nun auch in der Evangelischen Kirche von Westfalen und ihrer Diakonie das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) novelliert und der Status der getrennten Gesamtausschüsse für verfasste Kirche und Diakonie rechtlich sauber gefasst werden.

Dies war unter anderem Thema auf der Tagung der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Westfalen (AGMAV) am 22. August in Dortmund. Die vorgesehene Novellierung des MVG auf der November-Synode wurde von den rund 120 anwesenden Mitarbeitervertreter/innen einhellig begrüßt. Künftig hat also nur noch Bayern keine entsprechende Regelung im MVG.

Jedoch wurde bemängelt, dass diese Novellierung des MVG keinerlei Regelungen zu Unternehmens- oder Konzernmitbestimmung analog dem Mitbestimmungsgesetz enthält, wie sie der Ratsvorsitzende der EKD, Ni-

kolaus Schneider, im Frühjahr in Eichstätt angekündigt hatte.

Erhebliche Kritik zog sich der Vertreter des Verbands kirchlicher Mitarbeiter (Vkm) für die aktuellen Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) für den Bundes Angestellten Tarif in kirchlicher Fassung (BAT-KF) zu. Zwar wurden die Entgeltsteigerungen analog zum TVöD vereinbart, gleichzeitig aber durch Änderung der Eingruppierungsordnung neue Niedriglohngruppen eingeführt. In diese sollen Ungelernte, Angelernte und einjährig Ausgebildete übergeleitet werden. Die anwesenden Mitarbeitervertreter/innen forderten massiv, diesen Beschluss zurückzunehmen. Der Vertreter des Vkm verteidigte hingegen die Beschlusslage unter Verweis auf die »marktüblichen« Vergütungen in diesem Bereich und entpuppte sich so als Apologet der Arbeitgeberpositionen.

Rechtsanwältin Marion Schmidt aus Bielefeld zerplückte die Orientierungshilfe zum Datenschutz in der

Aktuelle Fachbücher von den **Kollegen** aus dem **KellnerVerlag**

St.-Pauli-Deich 3 • 28199 Bremen • Tel. 0421 - 77 8 66 • Fax - 70 40 58 • 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 auszulegen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen, ergänzt durch Mustervorlagen und aktuelle Informationen.

**Einzelheft: € 12,90, 36–40 A4-Seiten
frei Haus. Im Abo (4x im Jahr): € 60,00
Gewerkschaftliche Infos: seit über 5 Jahren.**

Rechtsprechungs-Schnelldienst Arbeit als monatliche E-Mails für AuK-Abonnenten. Wer noch nicht AuK abonniert hat, zahlt € 12,00 pro Jahr.

Klaus Kellner:

AntiKündigungsbuch

4. Auflage
2012

KÜNDIGUNGEN ERFOLGREICH VERHINDERN

Ein »schlitzohriger« Ratgeber für MAVen zum Kündigungsschutz mit 20 wahren Praxisbeispielen und Original-Dokumenten zu erfolgreich abgewehrten Kündigungsversuchen.
**128 S., A5, Softcover
ISBN 978-3-927155-03-9
€ 14,90**



Die Eka

ENTSCHEIDUNGSSAMMLUNG ZUM KIRCHLICHEN ARBEITSRECHT

Ein wichtiges Nachschlagewerk für Mitarbeitervertretungen und Personalabteilungen der verfassten Kirchen, bei Caritas und Diakonie. Gut lesbare Kurzdarstellung kirchlicher Schlichtungs- und Schiedstellen, ergänzt durch Arbeitsgerichtsurteile. Mit jährlich erscheinenden Ergänzungslieferungen.

**Über 350 Entscheidungen
1900 Seiten in 2 Ordnern
€ 109,90**



Baumann-Czichon • Dembski • Germer • Kopp

MVG-EKD

MITARBEITERVERTERUNGSGESETZ DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND

4. Auflage
2012



Der umfassende Kommentar für die Praxis der MAVen und Dienststellenleitungen bei der EKD, deren Einrichtungen und vielen Landeskirchen. Mit Kommentar zur Wahlordnung, den gliedkirchlichen Übernahmegesetzen, VerwGG, DatenschutzG der EKD sowie dem KSchG.

**4. Auflage, ca. 648 Seiten, Hardcover,
€ 44,90, ab Dezember lieferbar**

Mit der Novellierung von der 11. Synode

Der SachBuchService Kellner besorgt jedes lieferbare Buch: von allen Verlagen!

Mitarbeitervertretung des Diakonischen Werkes Rheinland, Westfalen und Lippe. Mit dieser Orientierungshilfe soll offenbar die Arbeit der Mitarbeitervertretungen noch weiter erschwert werden, da der Datenschutz dazu missbraucht werden soll, den Mitarbeitervertretungen Informationen vorzuenthalten.

Viel Beifall erhielt Professor Norbert Wohlfahrt von der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe für die Vorstellung seiner Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung zu Ausgründungen und Leiharbeit in der Diakonie. Deren Kernaussagen (siehe Seite 11) wurden von den Anwesenden bestätigt. Die

Diakonie nutzt die Arbeitsrechtssetzung des »Dritten Weges« als Wettbewerbsvorteil. Dies ist nicht länger hinnehmbar. Der Konkurrenz über die Personalkosten muss durch einen einheitlichen und allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für das Sozial- und Gesundheitswesen Einhalt geboten werden, so das Votum der Mitarbeitervertreter/innen.

ver.di-Sekretär Georg Güttner-Mayer gab abschließend einen kurzen Überblick über die aktuellen Entwicklungen im kirchlichen Arbeitsrecht und geplante ver.di-Aktivitäten.

Georg Güttner-Mayer ■

Urabstimmung in Hessen Nassau –

Tarifvertrag oder »Dritter Weg«

Die beiden Diakonischen Werke Hessen und Nassau und Kurhessen Waldeck wollen fusionieren. Dafür soll das Arbeitsrecht gründlich verändert, sprich verschlechtert werden. Das geplante Arbeitsrechtsregelungsgesetz für das "Diakonische Werk Hessen" sieht als so genannte Auffanglösung für den Fall, dass sich die »Verbände und die AGMAVen nicht an der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) beteiligen«, eine "Urwahl" der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission vor. Die MAV finden das scheindemokratisch oder wie es ein Mitarbeiter formulierte: »Eine Schnapsidee im Gutsherrenhof«.

Gegen diese »Urwahl« setzten die AGMAV und Mitarbeiter/innen eine »Urabstimmung« über die Frage »Dritter Weg« oder Tarifvertrag. Sie soll in möglichst vielen Einrichtungen durchgeführt werden. In einem Schreiben an die Mitarbeiter/innen hat die AGMAV Hessen Nassau ausgeführt:

»Mit der Fusion der beiden Diakonischen Werke besteht die Möglichkeit, auch im Arbeitsrecht einen Neuanfang zu machen. Die Mitgliederversammlung der MAVen des DW Hessen und Nassau fordert schon seit langem ein zeitgemäßes Arbeitsrecht in der Diakonie: Tarifverträge mit unabhängigen Gewerkschaften!

Im November dieses Jahres entscheidet die Synode der Evangelischen Kirche Hessen Nassau über das Arbeitsrecht des geplanten Diakonischen Werks Hessen. Wir hoffen sehr, dass die Synodalen die Meinung der Beschäftigten in der Diakonie ernst nehmen und dies bei ihrer Entscheidung berücksichtigen. Deshalb ist eine Beteiligung möglichst vieler Mitarbeiter/innen an der Urabstimmung sehr wichtig«.

Das »Urwahl«-Modell der Arbeitgeberseite ist fragwürdig: Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter/innen

und jede/r hat die Möglichkeit, einen Wahlvorschlag einzureichen. Wie viele Mitarbeiter/innen einen Wahlvorschlag unterzeichnen müssen, ist nicht festgelegt. Gewählt sind die Personen, die die meisten Stimmen auf sich vereinigen (auch hier gibt es kein Quorum bzw. eine Mindeststimmenzahl). Zudem: »Der Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes bestellt einen Wahlvorstand, der die Wahl vorbereitet und durchführt.«

Die Kandidat/innen für die neun Sitze in der Arbeitsrechtlichen Kommission müssten sich nach dem »Urwahl«-Modell in der gesamten Diakonie Hessen mit ca. 30.000 Beschäftigten in jeder der über 300 Einrichtungen vorstellen, mit einem »Wahlprogramm«, das jede/r Mitarbeiter/in kennen sollte, um eine geeignete Entscheidungsgrundlage für die Wahl zu haben.

Und nach der »Urwahl«: Es ist kaum vorstellbar, wie die bei der in Urwahl Gewählten die internen Diskussionsprozesse organisieren, die inhaltlich Grundlage der Verhandlungen in der ARK werden können bzw. sollen. Auch die notwendige Rückkopplung vor Abschlüssen bzw. Vereinbarungen ist in Ermangelung von festen Strukturen nicht gewährleistet. Es besteht vielmehr die Gefahr, dass Partikularinteressen vertreten und willkürliche Entscheidungen getroffen werden.

Der Sinn und Zweck der »Urwahl« ist durchsichtig: Die Arbeitgeberseite will sich über das Urwahlverfahren eine »willfähige« Mitarbeiterseite in der ARK zusammenstellen.

Die »Urwahl« wird damit zu einem politischen Druckmittel, um die Arbeitnehmerorganisationen zu zwingen, sich an der ARK zu beteiligen.

Erhard Schleitzer ■

Schleppende Übernahme des TVöD

Während die Übernahme des TVöD-Abschlusses bei der katholischen Kirche keine Probleme bereitet – die Bayerische Regional-KODA hat etwa am 4./5. Juli 2011 die Übernahme bestätigt – und vielfach sogar eine »Vergütungsautomatik« besteht, ist es trotz vollmündiger Ankündigungen bei der Caritas nur in einigen Bereichen soweit.

Die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes hatte zwar schon im Oktober 2010 beschlossen, dass die Arbeitsbedingungen und das Einkommen der Pflegekräfte (bei der Altenhilfe und in Krankenhäusern) sowie der pädagogischen Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst nach den Regelungen des TVöD gestaltet wird – aber: Nach Beschlussfassungen der Verhandlungskommission und danach der Bundeskommission vom 28. Juni sind nun die Regionalkommissionen am Zuge.

Die Regionalkommission NRW hat am 4. Juli die Tarifierhöhungen übernommen. Die Regionalkommission Bayern folgte am 27. Juli. Die Regionen Mitte sollten am 21./22. August und Ost am 28./29. August folgen. Im Bereich der Region Nord ist die Entscheidung auf den 30. August verschoben worden. Ein Ergebnis lag zum Redaktionsschluss noch nicht vor. Im Bereich der Region Baden-Württemberg ist die nächste Verhandlungsrunde für den 27. September vorgesehen.



Hinderungsgrund für die Übernahme ist eine (von den Verfechtern des »Dritten Weges« nur wenig kommunizierte) politische Erklärung der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission, links unten im Wortlaut:

Anzumerken zu dieser Erklärung ist, dass der Tabellenwert der EG 3a in den Anlagen 31 und 32 der AVR Caritas nicht dem Tabellenwert des TVöD entspricht, sondern ihm gegenüber, gerechnet über 40 Berufsjahre, um etwa 300 Euro pro Monat abgesenkt ist. Diese bereits 2010 erfolgte Absenkung reicht den Caritas-Arbeitgebern nicht aus. Sie wollen weitere Absenkungen der Kr 3a und 4a zugunsten einer Verbesserung der EG 7a bis 9a.

Dass gerade im reichen Baden-Württemberg die Absenkung der unteren (!) Vergütungsgruppen von den Arbeitgebern der Caritas gefordert wird, ist uns völlig unverständlich. Schließlich gilt der Tarifabschluss im öffentlichen Dienst 2012 auch bei der Diakonie in Württemberg direkt durch die Tarifautomatik. Es besteht keine Einspruchsmöglichkeit. Das Standardargument von der Konkurrenz durch die Diakonie zieht also in Württemberg nicht.

Als Urheberin des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst freuen wir uns natürlich, dass unser Tarifvertrag so viel Anklang findet und der TVöD auch bei Einrichtungen der katholischen Kirche als Branchentarifvertrag gesehen und anerkannt wird.

Aber wir fragen uns jetzt natürlich: warum nicht gleich das Original? Warum nicht gleich eine tarifvertragliche Regelung auch für die Caritas-Beschäftigten? Ein gemeinsamer – und damit allgemein verbindlicher – »Tarifvertrag Soziales« mit Caritas, Diakonie und dem öffentlichen Dienst würde nicht nur den Preiswettbewerb in der Branche beenden, sondern auch die Refinanzierung auf hohem Niveau gewährleisten. Wer sich diesem Angebot verschließt, muss erklären, warum er die mit dem Preiswettbewerb einhergehenden prekären Arbeitsverhältnisse billigend in Kauf nimmt.

Erich Sczepanski ■

Politische Erklärung der Bundeskommission der AK vom 28. Juni zur Untersuchung der Problematik der unteren Lohngruppen auf Regionalebene.

1. Die Beschlusskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission hat die mittleren Werte für die unteren Lohngruppen, das heißt die Mitarbeiter in den Gruppen VG 11, VG 10, VG 9 und VG 9a sowie EG Kr3a und EG Kr4a in dem gemeinsamen Bewusstsein erhöht, dass in diesem Bereich die Vergütungen beziehungsweise Entgelte erst nach eingehender Prüfung durch die Regionalkommissionen festgesetzt werden.
2. Die Betriebe der Sozialwirtschaft wenden unterschiedliche Arbeitsrechtsregelungen für diese Mitarbeitergruppen an, zum Teil deutlich unter AVR-Niveau. Eine weitere Vergrößerung dieses Abstandes kann die Einrichtungen der Caritas gefährden, insbesondere dort, wo Konkurrenten über einen geringeren Preis die Refinanzierung oder die Belegung unserer Einrichtungen gefährden.
3. Auf der Bundesebene ist letztlich weder die Überprüfung dieser Situation noch eine Festlegung eines dazu dienenden, überall tauglichen Maßstabes möglich. Die Bundesebene geht davon aus, dass dies auf regionaler Ebene besser möglich ist, auch wenn es derzeit keine Chance gibt, eine flächendeckende Erhebung der Tariflandschaft in diesem Lohnbereich zu leisten.

Beschäftigte demonstrieren für ihr Grundrecht



Würzburg: Der »Dritte Weg« ist steinig und eine Sackgasse, nur Tarifverträge führen ins Licht Foto: ver.di

Mitte Juli haben sich Beschäftigte aus Einrichtungen der Diakonie, der Caritas, der evangelischen und katholischen Kirche im Rahmen einer Aktionswoche für das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit und damit für das Streikrecht eingesetzt. Mit der Aktionswoche wollte ver.di-Bayern ein öffentlichkeitswirksames Zeichen setzen und sich in die bundesweiten Aktivitäten einklinken. Beides wurde erreicht.

Die ver.di-Fachkommission Kirchen hatte im Vorfeld beschlossen, im Juli die Kritik am so genannten »Dritten Weg« in die Öffentlichkeit zu tragen. Die Aktivitäten in Bayern stehen auch im Zusammenhang mit dem Rechtsstreit zwischen ver.di und der Evangelischen Kirche über das Streikrecht. Die kirchlichen Arbeitgeber haben 2009 erstmals eine Klage mit dem Ziel eingereicht, ein Streikverbot kirchlicher Arbeitnehmer/innen gerichtlich feststellen zu lassen. Inzwischen ist die Frage des Streikrechts beim Bundesarbeitsgericht (BAG) gelandet. Am 20. November wird das BAG dazu das Urteil sprechen.

Im Mittelpunkt der bayerischen Aktionswoche stand die Frage, warum für die Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen das Tarifvertragsgesetz nicht angewendet wird. Diese Tatsache und das fehlende Streikrecht stellen ein absolutes Demokratiedefizit dar.

Während der Aktionswoche gab es in Landshut, Nürnberg, Kempten, München, Würzburg, Rosenheim

und Schweinfurt vielfältige Aktivitäten innerhalb und außerhalb kirchlicher Betriebe.

In Landshut, Rosenheim und Schweinfurt fanden in den Innenstädten kreative Aktionen statt, um die Bevölkerung auf das Thema »Streikrecht ist Grundrecht« aufmerksam zu machen und für die ver.di-Position zu werben. Die Rückmeldungen haben gezeigt, dass es für unsere Forderungen breite Unterstützung gibt. Die Öffentlichkeit versteht nicht mehr, warum es für die Beschäftigten bei den Kirchen ein anderes Arbeitsrecht gibt. Das sei nicht mehr zeitgemäß. In Landshut wurde etwa die Fußgängerzone mit unseren Botschaften über Bodenzeitungen und Transparente inhaltlich gefüllt. Weder Einwohner/innen noch Gäste kamen an diesem Samstag in Landshut an ver.di vorbei.

In Nürnberg protestierte die ver.di-Betriebsgruppe der Klinik Hallerwiese in einer Aktiven Mittagspause. Viele Kolleg/innen fanden sich zu einem kleinen Picknick auf den Hallerwiese-Auen gegenüber der Klinik ein. In ungezwungener Atmosphäre wurde über die Arbeitsbedingungen, über die »diakonische Arbeitswelt« und über das Sonderarbeitsrecht diskutiert. Die Forderungen der Kolleg/innen waren dabei:

- Wir sind ganz normale Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und wollen über unsere Arbeitsbedingungen und Entlohnungen mitbestimmen.

- Wir haben kein Verständnis für ein Sonderarbeitsrecht.
- Wir wollen einen flächendeckenden und allgemeinverbindlichen Tarifvertrag Soziale Dienste.

Mit den protestierenden Beschäftigten solidarisierte sich die SPD-Landtagsabgeordnete Angelika Weikert. Viele Passant/innen blieben stehen, um die rege Diskussion gespannt zu verfolgen.

Die ver.di-Betriebsgruppe des Diakonischen Werkes Würzburg hat beim Aktionstag am 18. Juli vor der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe (Grombühl) und vor dem Matthias-Claudius-Heim (Traubengasse) für den Abschluss von Tarifverträgen zwischen Gewerkschaft und Diakonie geworben. Einer eingehenden Prüfung unterzogen wurden dabei der »Zweite Weg«, also Tarifverträge, gegenüber dem »Dritten Weg«, also Richtlinien nach Kirchenrecht. Ergebnis war, der »Dritte Weg« ist eine Sackgasse, der »Zweite Weg« allein führt zu echter Gleichberechtigung der Beschäftigten – so die Meinung nahezu aller Teilnehmer/innen. Das System des »Dritten Weges« habe funktioniert, so lange die Kirchen die Tarife aus dem öffentlichen Dienst übernommen haben. »Wenn die Diakonie sich jetzt wie ein ganz normales, wirtschaftlich handelndes Unternehmen verhält, muss es in der Diakonie auch ganz normale Tarifverträge geben«, heißt es in einer Stellungnahme der Gewerkschafter/innen. Ziel von ver.di ist es, mit allen Arbeitgebern im Sozialbereich zu einem Flächentarifvertrag Soziale Dienste zu kommen – ein Tarifvertrag, der dann auf Augenhöhe ausgehandelt ist.

In der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe fanden sich etwa dreißig Beschäftigte vor der Einrichtung ein, um über den »Dritten Weg« zu diskutieren, vor dem Matthias-Claudius-Heim etwa zwanzig. In Kurzinterviews äußerten fast alle Teilnehmer/innen große Sympathie mit der ver.di-Aktion.

Die ver.di-Betriebsgruppe des St. Josefs-Stiftes in Eisingen (Caritas-Einrichtung bei Würzburg) hat sich am 18. Juli ab sechs Uhr vor den Toren der Einrichtung mit den Kolleg/innen der Diakonie solidarisch erklärt. Die Situation bei Caritas und Diakonie sei ähnlich, auch wenn es der Caritas in Bayern bislang besser als der Diakonie gelungen sei, den Anschluss an den TVöD zu halten.

118 Kolleg/innen haben durch ihre Unterschrift ihre Solidarität erklärt mit dem Kampf von Beschäftigten und Mitarbeitervertretungen für Tarifverträge bei der Diakonie. Die Unterschriftenliste war überschrieben: »Wir solidarisieren uns mit den Kolleginnen und Kollegen bei der Diakonie, die für das Streikrecht kämpfen, dem wir unsere Tarifierhöhungen verdanken, die wir vielleicht nächste Woche erhalten.«

In München diskutierten Caritas-, Diakonie- und Kirchen-Beschäftigte mit dem Bundesvorsitzenden der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen in der

SPD (AfA) und Bundestagsabgeordneten Klaus Barthel über die erforderlichen Gesetzesänderungen, um die Koalitionsfreiheit auch in kirchlichen Einrichtungen zu verwirklichen. Zusätzlich haben sich viele Betriebs- und Personalratsgremien aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich aus der Region München und Oberbayern mit den protestierenden Kirchenbeschäftigten solidarisiert. Diese Solidarität hat den Beschäftigten der kirchlichen Einrichtungen sichtlich gut getan.

Klaus Barthel berichtete, die SPD-Bundestagsfraktion wolle die Bedingungen verbessern, um Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären. Die AfA wolle nicht nur das Streikrecht für Kirchenbeschäftigte durchsetzen, sondern auch die betriebliche Mitbestimmung stärken. So solle das Betriebsverfassungsgesetz auch in kirchlichen Einrichtungen gelten.

In Kempten fanden die ganze Woche unterschiedliche Aktivitäten statt, etwa das Angebot einer Telefonhotline für Beschäftigte. An den verschiedenen Veranstaltungen haben vor allem Beschäftigte aus Caritas-Einrichtungen teilgenommen. Mit Beschäftigten des Allgäu-Stift wurde in der Auftaktveranstaltung zur Kemptener Aktionswoche das Konzept zur Einleitung einer Betriebsratswahl erarbeitet, nachdem nun klar ist, dass die »Flucht« des Pflegeheimbetreibers unter das kirchliche Arbeitsrecht unzulässig ist.

Ziel erreicht. So oder ähnlich könnte die Überschrift einer Bewertung der Aktionswoche lauten. Insbesondere an den Chefs diakonischer Einrichtungen ging unsere Kritik nicht spurlos vorüber. Sie versuchen jetzt, Druck auf die ver.di-Mitglieder in den Mitarbeitervertretungen auszuüben, um eine »innere Geschlossenheit« herzustellen. Nach internen Informationen gewinnt man den Eindruck, dass sich die Arbeitgeber bayernweit verabredet haben, hart und entschieden gegen unsere Aktionen vorzugehen. Die teilweise rigiden Reaktionen verschiedener Arbeitgeber zeigen, dass unsere Aktionswoche sehr erfolgreich war.

Nächster Höhepunkt in Bayern ist die Fachtagung für Mitarbeitervertretungen der Diakonie und der Evangelischen Kirche am 5. November. Dort diskutieren der Präsident des Diakonischen Werkes Bayern, Michael Bammessel, und Dominik Schirmer, ver.di-Landesfachbereichsleiter Gesundheit, über die Zukunft des »Dritten Weges«.

Als weiterer Höhepunkt findet am 19. November, am Vorabend der BAG-Entscheidung in Erfurt, in Würzburg eine prominent besetzte Podiumsdiskussion über die Berechtigung des »Dritten Weges« statt. Auf dem Podium diskutieren regionale Vertreter/innen der Bundespolitik, der beiden großen Kirchen und von ver.di. Bei dieser Veranstaltung werden auch Plakate zu sehen sein von der unterfränkischen »Solidaritätsstaffel« der Betriebs- und Personalräte mit den Beschäftigten der Diakonie.

Herbert Deppisch/Lorenz Ganterer ■

Das schwarze Schaf Stiftung Diakoniewerk Kropp

Die Stiftung Diakoniewerk Kropp in Schleswig-Holstein ist mit inzwischen zehn Tochtergesellschaften und über tausend Beschäftigten einer der großen Arbeitgeber in einer sonst eher strukturarmen Region. Seit Ende der neunziger Jahre kooperiert die Stiftung intensiv mit Kirchenkreisen an der Ost- und Westküste Schleswig-Holsteins und knüpft in diesem Sinn an den Anspruch von Johannes Paulsen an, über den Standort Kropp hinaus Verantwortung zu tragen und die Gesellschaft mitzugestalten. Daran wollten die Beschäftigten in den ver.di-Bezirken Nordost und Westküste sie mit mehreren Aktionen erinnern.

Der Hintergrund: Die Mitarbeiter/innen aller zum Stiftungswerk gehörenden Einrichtungen werden seit langem unterschiedlich schlecht bezahlt.

So sollten zwar zumindest die Arbeitsvertragsrichtlinien der Evangelischen Kirche Deutschland (AVR DW EKD) ab 2012 angewendet werden. Doch bisher ist das nicht umgesetzt, die Einführung wenigstens des branchenüblichen Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) in weiter Ferne.

Mit einer Reihe von Aktionen machte deshalb die Belegschaft ihrem Unmut Luft.

- Am 8. Mai fand eine Befragung der Beschäftigten im Altenhilfe-Diakonie-Zentrum St. Martin in Eckernförde zu ihren Arbeitsbedingungen statt.
- Am 24. Mai diskutierte ver.di mit Beschäftigten verschiedener Einrichtungen in Kropp. Das Motto: Wir arbeiten nicht für' n Appel und 'n Ei!
- Am 31. August versammelten sich Beschäftigte des Wibe-Junge-Hauses in Heide unter dem Motto: »Lieber ein Prozent Gewerkschaftsbeitrag als sechs Prozent Lohnneinbuße!«

Doch die Problematik, dass die AVR DW EKD, außer in den eigentlichen Stiftungseinrichtungen im Dorf Kropp, in keinem Unternehmensteil angewendet wird, ist nur eine von mehreren. Unzulässige Absenkungen der Sonderzahlung und ein Wildwuchs an Bezugnahmen kennzeichnen die Arbeitsverträge.

Der Anspruch von Johannes Paul, über den Standort von Kropp hinaus Verantwortung zu tragen, ist für die Mitarbeiter/innen daher eine leere Worthülse. Die Forderung lautet also: »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit und ein Tarifvertrag, der das Wort verdient hat.«

Sabine Dass ■



Aktive Mittagspause vor dem Diakoniewerk Kropp Schleswig-Holstein

Foto: ver.di

Tarifvertrag unterzeichnet

Am 3. August wurde der Tarifvertrag für das Albertinen Krankenhaus/Albertinen Haus mit dem »Verband Kirchlicher Krankenhausdienstgeber Hamburg« unterzeichnet. Somit liegt erstmals ein Tarifvertrag mit einem diakonischen Krankenhaus vor, der das Niveau und die Struktur des Hamburger Tarifvertrages KAH – und damit im Mantel oberhalb des TVöD – wiedergibt.

Die Tarifverträge sind nahezu inhaltsgleich mit dem Tarifvertrag KAH und wesentlicher Bestandteil des TVÜ KAH. Die Pflegekräfte werden analog der Anlage 4 TVÜ TVöD VKA übergeleitet. Die anderen werden eins zu eins übergeleitet. Wer in der AVR in der EG 7 war, kommt auch hier in die EG 7. Die Tarifverträge treten rückwirkend zum 1. Januar 2012 in Kraft, die Laufzeit

Freistellung für Veranstaltungen von ver.di nicht nur für Funktionäre), 26 freie Sonntage als Muss-Regelung und die 26 freien Wochenenden als Soll-Regelung (diese Regelung tritt allerdings erst zum 1. Januar 2013 in Kraft) und die Eingruppierung ZNA und IMC in die KR 8a, sowie Qualifizierungszulagen von 100 bzw. 35 Euro für 600 Stunden bzw. 200 Stunden Fortbildung auch jenseits der Pflegeberufe. Außerdem erhalten Praxisanleitungen auch eine Zulage von 35 Euro.

Über das Leistungsentgelt (§18) wird erst im Jahr 2015 verhandelt. Dies ist die einzige Abweichung nach unten zum TV KAH – welche durch die gute betriebliche Altersversorgung gerechtfertigt ist. Somit bildet der neue Tarifvertrag mit dem neuen Verband kirchlicher Krankenhausdienstgeber Hamburg das Hamburger Tarifniveau ab.

Und als weiteres »Bonsche« – gerade in diakonischen Krankenhäusern: Das Streikrecht wird ausdrücklich anerkannt und es gibt keine so genannte »ACK«-Klausel, das bedeutet, Beschäftigte, die aus der Kirche austreten, können hier nicht gekündigt werden. Bestandteil des Tarifwerkes ist auch eine Schlichtungsvereinbarung, die Erzwirkungsstreiks vorgeschaltet ist.

Dieser Tarifvertrag ist ein schöner Erfolg – aber es war ein schwerer Weg bis dorthin. Im Sommer 2011 streikten wir im Albertinen Krankenhaus/Albertinen Haus und führten ab Herbst 2011 die Tarifverhandlungen (siehe Foto). Das Ergebnis gibt uns Recht – es hat sich gelohnt zu kämpfen und zu verhandeln. Eine der ersten Aktionen mit den Vertrauensleuten nach dem Tarifabschluss wird nun sein, dass wir zwei Tage – die ver.di-Tage – gemeinsam ins ver.di-Bildungszentrum Undeloh fahren. Damit die Vertrauensleute zusammenwachsen. Und: nach der Tarifverhandlung ist vor der Tarifverhandlung.

Hilke Stein/Arnold Rekittke ■

Streikdemo Albertinenkrankenhaus Hamburg, Sommer 2011

Foto: ver.di

ist bis zum 28. Februar 2014 an den TV KAH und TVöD angepasst. Da wir von der AVR DW EKD in die 2012er Tabellen TVöD/TV KAH überführt haben, gibt es spürbare Gehaltssteigerungen für die Beschäftigten.

Als »Bonsche« gibt es wie im TV KAH eine Vorzugsregelung für ver.di-Mitglieder (zwei »ver.di-Tage«,

Den Tarifvertrag werden wir zeitnah ins ver.di-Mitgliedernetz stellen.

Mehr Infos unter:

www.gesundheit-soziales.hamburg.verdi.de

verd.i-Infotafeln (Schwarzes Brett) in kirchlichen Betrieben erlaubt

Immer wieder versuchen kirchliche Arbeitgeber demokratische Grundrechte einzuschränken. Beliebt ist das Verbot von ver.di-Informationstafeln im Betrieb. Erneut hat das Arbeitsgericht Dortmund entschieden, dass der Aushang eines sogenannten Schwarzen Brettes durch den Arbeitgeber zu dulden ist. Also an den jeweiligen ver.di-Bezirk wenden, Info-Bretter bestellen, im Betrieb nach Absprache mit dem Arbeitgeber aufhängen. (Az. 8Ca 48/12)



Foto: Drew Myers/Corbis

Aus Kirche, Diakonie und Caritas

ver.di-Krankenhaustagung

Der ver.di-Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen bietet am 15. und 16. November 2012 in Berlin eine Tagung für betriebliche Interessenvertretungen aus Krankenhäusern an. Der Titel lautet: »Offensive Interessenvertretung im Krankenhausalltag«. In dem Flyer zur Veranstaltung heißt es: »Ziel der Tagung in diesem Jahr ist es, Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen und Personalräte zusammenzubringen, ihnen die Möglichkeit zu geben, sich zu relevanten Themen fortzubilden, Anregungen zu erhalten, sich auszutauschen und gemeinsam mit den Krankenhausbeschäftigten Arbeitnehmerinteressen offensiv und erfolgreich zu vertreten.«

Vortragen werden zum Thema Ellen Paschke, Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes, Herbert Weisbrod-Frey, Bereichsleiter Gesundheitspolitik bei ver.di, Professor Klaus Dörre von der Universität Jena sowie zahlreiche Interessenvertreter/innen. In den Praxisforen wird es um die Privatisierung kirchlicher Krankenhäuser, mehr Geld für Servicekräfte, um gute Ausbildung, Sanierungssituationen, Leiharbeit und Werkverträge, Öffentlichkeitsarbeit sowie das Thema Neutralität der Interessenvertretung gehen.

Die Tagung richtet sich an betriebliche Interessenvertretungen aus öffentlichen, privaten, freigemeinnützigen, und kirchlichen Krankenhäusern – vom Kreiskrankenhaus bis zur Universitätsklinik – an Jugend- und Auszubildendenvertretungen und an Betriebsräte und Mitarbeitervertretungen der dem Krankenhaus angeschlossenen Servicegesellschaften.

Freistellung und Kosten trägt der Arbeitgeber gemäß §37,6 BetrVG und vergleichbaren Regelungen in Mitarbeiter- und Personalvertretungsgesetzen. Anmeldeschluss ist der 5. Oktober. Anmeldungen bitte an: ver.di Bundesverwaltung,

FB03/Kerstin Motz, Betriebs- und Branchenpolitik, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin.

Termine:

Oktober 2012

Weitere Konferenzen, Versammlungen, Aktionen und Streiks für einen Tarifvertrag in der Diakonie an verschiedenen Orten. Informationen über Treff- und Zeitpunkte bei den ver.di-Bezirken und auf der Internetseite www.streikrecht-ist-grundrecht.de

20. November 2012

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) zum Streikverbot in kirchlichen Einrichtungen

5. Dezember 2012

ver.di-Konferenz:
Das BAG hat entschieden – wie geht es weiter?
Ort: Göttingen
InterCity Hotel
Anmeldung bei:
sabrina.stein@verdi.de



Demonstration 2009 Bielefeld

Foto: ver.di

Unsere Ansprechpartner/innen in den ver.di-Landesbezirken

Nord

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

Hamburg

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

Niedersachsen-Bremen

Annette Klausung
Tel. 0 511 / 12400-256
annette.klausung@verdi.de

Hessen

Fabian Rehm
Tel. 069 / 2569-1412
fabian.rehm@verdi.de

Nordrhein-Westfalen

Sylvia Bühler
Tel. 0211 / 61824-290
sylvia.buehler@verdi.de

Berlin-Brandenburg

Meike Jäger
Tel. 030 / 8866-5250
meike.jaeger@verdi.de

Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Petra Petzoldt
Tel. 0341 / 52901-231
petra.petzoldt@verdi.de

Rheinland-Pfalz

Andrea Hess
Tel. 06131 / 9726-140
andrea.hess@verdi.de

Saar

Lisa Summkeller
Tel. 0681 / 98849-133
lisa.summkeller@verdi.de

Bayern

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

Baden-Württemberg

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

ver.di-Bundesverwaltung

Georg Güttner-Mayer
Tel. 030 / 6956-1805
georg.guettner-mayer@verdi.de
Berno Schuckart-Witsch
Tel. 030 / 6956-1885
berno.schuckart-witsch@verdi.de



*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**