



Ohne ver.di gehen Gewerkschaftsrechte den Bach runter

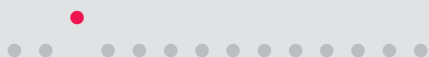
Foto: Daniel Wenk

Besser Kämpfen mit ver.di

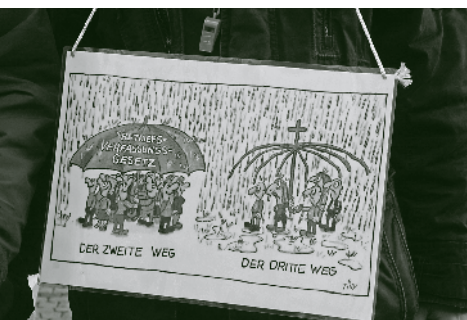


*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Inhalt



Zum Kirchen.info Februar 2014: Besser leben mit ver.di	3
Interview mit Corinna Gekeler: »Kirchliches Arbeitsrecht diskriminiert«	4
Kundgebung vor der Synode der EKD: Lohnsklaven und Kampfbeten	6
Evangelische Synode: Kirche bleibt Gutsherr	9
Totalversagen: Das neue Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD	10
Arbeitsrecht: Kirchen missachten Grundrechte	12
Biss muss sein: JAV – kompetent am Start!	14
Öffentlicher Protest: Für einen Tarifvertrag bei Donnersmark	16
Wahl zur ARK der Diakonie Hessen: Auch der zweite Versuch ist gescheitert	17
Schöne scheinheile Welt: Arbeitgeber diktiert bei der Caritas Ost einseitig Interessen	19
Stellungnahme des Kirchen.info: Tarifvertrag bedeutet Konsens	20
Grundordnung der Katholischen Kirche: Was ist das eigentlich?	22

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

Redaktionsschluss nächste Ausgabe: 30. April 2014

Layout: Andreas Hesse · Druck: Druckerei Bunter Hund

W-2872-12-0114



zum **Kirchen.info** Februar 2014

Besser leben mit ver.di

Eine Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung kommt 2013 zu dem Ergebnis, dass jeder zehnte Hauptverdiener(!) in Deutschland von Armut bedroht ist. Besonders hoch ist diese Quote u.a. im Sozialwesen (Böckler Impuls 19/2013). Bekannt ist auch die hohe Teilzeitquote in dieser Branche, diese liegt bei 70 Prozent. Leicht vorstellbar ist also, dass in der Sozialbranche die Quote derjenigen, die an der Grenze zur Armut ihr Geld verdienen, noch höher ist. Unschwer auszumalen, dass auch die über eine Million Beschäftigten in Kirchenbetrieben betroffen sind. Immer häufiger ist auch in den Medienorganen der Kirchen von einer mangelnden, gar dramatischen Finanzierungssituation ihrer Einrichtungen die Rede. Diskussionen sind mittlerweile geprägt vom Schulterzucken der kirchlichen Verantwortungsträger – »wir können nicht anders, die Kostenträger zahlen nicht mehr«. Es gibt kaum eine MAV, die diese Killerphrase nicht schon mehrfach gehört hat.

Nun halten sich die reichen deutschen Kirchen vornehm zurück, wenn es um die Unterstützung ihrer Einrichtungen aus dem eigenen Geldtopf geht (nur ein sehr geringer Anteil der Kirchensteuer geht in soziale Projekte). Lieber schauen die Kirchenmanager Jahr für Jahr zu, wie ihre Tätigkeitsfelder, zu fast 100 Prozent staatlich finanziert, an Schwindsucht leiden. Wissen sie doch zu gut, die Arbeitnehmer/innen mühen sich aufopferungsvoll für ihre Arbeit. Der Grund: Viele Kolleginnen und Kollegen handeln trotz allem nach der menschlichen Grundhaltung, wir wollen helfen, unterstützen, solidarisch den (Mit)Menschen ein Mensch sein.

Es ist ein offenes Geheimnis, dass das Niveau der gezahlten Löhne in Betrieben der Wohlfahrtsverbände weit unter dem Durchschnitt der übrigen Wirtschaft liegt. Diakonie und Caritas bilden mit etwa einer Million

Arbeitnehmer/innen den Löwenanteil. Damit sind diese Verbände eine tragende Säule des bundesdeutschen Sozialstaatsmodells. Letzteres wackelt erheblich. Es bleiben begründete Zweifel, ob die anhaltende Scherentwicklung zwischen den höheren und niedrigen Einkommen aufgehalten oder gar zurückgedreht werden kann. In diesen Tagen unternimmt die Caritas erneut einen Versuch, untere Lohngruppen abzusenken, ein Vorgehen, das wir seit Jahren aus der Diakonie schon kennen. Aus der Sicht von ver.di bedarf es erheblicher Mühen und Kraftanstrengungen, hier eine Trendwende einzuleiten. Bündnispartner wie die Wohlfahrtsverbände wären dabei hilfreich. Erste Ansätze, wie das Bündnis Pflege, weisen in die richtige Richtung. Kontraproduktiv verhalten sich allerdings die Führungsspitzen der Diakonie und Caritas mit ihren Konzernchefs, indem sie sich standhaft weigern, allgemein gültige Arbeitnehmer/innenrechte in Kirchenbetrieben anzuerkennen. Verbindliche, flächendeckende Tarifverträge auf dem Niveau des Öffentlichen Dienstes, echte Mitbestimmung, keine diskriminierenden Vorschriften, wie Zwangsmitgliedschaften in den Kirchen, sind ebenso unverzichtbar wie die politische Zusammenarbeit zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und der Versorgungsqualität.

ver.di hat 2013 insgesamt mehr Mitglieder aufgenommen als verloren. Auch die Beschäftigten in Kirchenbetrieben haben dazu beigetragen. 2014 wollen wir diesen Trend verstärken, nicht um unser selbst willen, sondern um die Arbeits- und Lebensbedingungen in den sozialen Diensten kräftig aufzuwerten.

Informationen: www.streikrecht-ist-grundrecht.de

Eure **Kirchen.info**-Redaktion

»Kirchliches Arbeitsrecht diskriminiert«

Ein Gespräch mit Corinna Gekeler, Politologin und Autorin des Buches »Loyal dienen«. Am 9. November 2013 sprach sie bei der ver.di-Kundgebung vor der EKD-Synode in Düsseldorf.



Kirchen.info: Sie haben eine Studie verfasst, die sich mit den Privilegien kirchlicher Arbeitgeber im Umgang mit ihren Beschäftigten befasst. Was haben Sie herausgefunden?

Die zentrale Erkenntnis ist: Kirchliches Arbeitsrecht diskriminiert. Und das in vielerlei Hinsicht: Da wird Konfessionslosen und Andersgläubigen nicht mal ein Praktikumsplatz angeboten. Beschäftigte sehen sich gezwungen, in die Kirche einzutreten bzw. nicht auszutreten, um einen Arbeitsplatz zu bekommen oder ihn zu behalten. Das Streikrecht wird grundsätzlich in Abrede gestellt. Wohlgemerkt: Hier geht es nicht nur um Priester und Pastoren, sondern auch um Hausmeister, Küchenkräfte, Pflegepersonal, Ärzte und andere. In katholischen Einrichtungen kommt hinzu, dass Homosexualität, Zweitheirat, sogenannte wilde Ehen und uneheliche Kinder ebenfalls Kündigungsgründe sein können.

Sind das Einzelfälle oder mehr als das?

Es handelt sich um eine systematische Diskriminierungspraxis. Die Kirchen machen von ihren Sonderrechten massiven Gebrauch. Selbst wenn das lediglich in Form

von Drohungen geschieht, wird dadurch großer Druck erzeugt. Die Beschäftigten können sich nie sicher sein. Wenn Dinge amtlich werden, wie bei eingetragenen Lebenspartnerschaften oder der Geburt eines unehelichen Kindes, oder wenn man von irgendwem angeschwärzt wird, kann jederzeit eine außerordentliche Kündigung drohen. Das vergiftet das Betriebsklima – auch in den Einrichtungen, in denen keine aktuellen Fälle von Diskriminierung bekannt sind.

In der Öffentlichkeit hört man dennoch sehr wenig darüber.

Das liegt zum einen daran, dass Diskriminierungen, wie die Ablehnung von Bewerbungen, oft schwer nachzuweisen sind. Zum anderen trauen sich viele Betroffene nicht, sich an Gerichte oder Medien zu wenden. Wer liest schon gerne über sich in der Zeitung, dass er oder sie aufgrund von Scheidung, Homosexualität oder wegen eines unehelichen Kindes eine Stelle nicht bekommen hat oder gekündigt wurde? Zudem streben die Kirchen vor Gericht meist einen Vergleich an – inklusive einer Schweigepflicht. Die Dunkelziffer ist daher sehr hoch.

Wenn solche Fälle allerdings publik werden, sorgt das für große Medienaufmerksamkeit. So zum Beispiel bei einer Kindergärtnerin, der wegen ihrer Lebensgefährtin gekündigt wurde. Oder bei einem Kirchenmusiker, dem ein europäisches Gericht bescheinigte, Opfer einer Menschenrechtsverletzung zu sein, weil er wegen einer neuen Partnerin entlassen wurde. Wer solche jahrelangen juristischen Konflikte durchhält, dessen Rechte werden also durchaus bestätigt. Die allermeisten Betroffenen aber bleiben unsichtbar oder versuchen, unerwünschtes Verhalten zu verstecken.

Mancher Kirchenfunktionär sagt dazu: »Wem es bei uns nicht gefällt, kann sich ja einen anderen Job suchen.«

Von denjenigen, die eine Alternative haben, machen das viele auch. Fachkräfte wollen es sich oft nicht gefallen lassen, dass Konfession vor Qualifikation geht – und wandern zur weltlichen Konkurrenz ab. Aber sehr viele Beschäftigte haben diese Möglichkeit gar nicht, zumal kirchliche Träger in einigen Regionen – insbesondere in den neuen Bundesländern – fast eine Monopolstellung innehaben.

Das heißt umgekehrt nicht, dass diese Einrichtungen nur Christen beschäftigen. Vielerorts ist die Mehrheit der Beschäftigten konfessionslos oder an-

dersgläubig. Sie werden aber als Arbeitnehmer zweiter Klasse behandelt – mit befristeten Verträgen und stark eingeschränkten Aufstiegsmöglichkeiten.

Wie könnte die Diskriminierung von Kirchenbeschäftigten beendet werden?

Paragraph 9 im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), der die Ungleichbehandlung in kirchlichen Einrichtungen erlaubt, muss dringend novelliert werden. Dieser Passus wird den Vorgaben der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie nicht gerecht. Der Europäische Gerichtshof (EUGH) in Luxemburg könnte das feststellen und Änderungen erzwingen. In der Frage des Streikrechts für Kirchenbeschäftigte ist auf ein positives Urteil

des Bundesverfassungsgerichts zu hoffen, das ver.di angerufen hat.

Neben diesen juristischen Auseinandersetzungen gilt es, auf politischer Ebene Druck zu machen. Der Gesetzgeber hätte die Kompetenz, das kirchliche Arbeitsrecht ohne eine Grundgesetzänderung zu modernisieren. Den derzeitigen Entscheidungsträgern fehlt dazu allerdings der politische Wille – wie der Koalitionsvertrag von Union und SPD leider erneut dokumentiert.

Interview: Daniel Behruzi

Corinna Gekeler: Loyal dienen – Diskriminierendes Arbeitsrecht bei Caritas, Diakonie und Co. Alibri Verlag, Aschaffenburg 2013, 319 Seiten, 22 Euro.



ver.di-Kundgebung am 9. November 2014 vor der EKD-Synode in Düsseldorf: "Lieber streiken als betteln"

Foto: Dieter Seifert

Lohnsklaven und Kampfenten

Mehrere hundert Kolleg/innen trafen sich am 9. November 2013 auf dem Düsseldorfer Marktplatz, um gegen die anstehenden Beschlüsse zum kirchlichen Arbeitsrecht der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) zu protestieren.

In einer bunten Aktion brachten die Beschäftigten aus der Diakonie, die aus ganz Deutschland angereist waren, ihre Unzufriedenheit mit ihren Arbeitsbedingungen und den Unzulänglichkeiten des »Dritten Weges« zum Ausdruck. Besonders drastisch machten dies etwa 100 Kolleg/innen aus Württemberg, die ihr Sklaventum als abhängig Beschäftigte in der Diakonie sichtbar machten. Mit Pauken und Trompeten zogen sie aneinander gekettet unter großem Beifall auf dem Marktplatz ein.

Mit dabei auch eine beachtliche Gruppe von ver.di-Kampfenten, die sich zwei Wochen zuvor am Oberrhein versammelt hatten, um rheinabwärts zu schwimmen und ihren Protest gegen das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARRG) zu bequaken (mehr Informationen unter: www.streikrecht-ist-grundrecht.de). Trotz der vielen Schwellen und Strudel waren sie unbeschadet und kampfeslustig in Düsseldorf angelandet und fanden dort auch neue Besitzer, um sich in ganz Deutschland weiter zu vermehren.

Bestens versorgt mit guten Würsten, die wir uns nicht vom Teller nehmen lassen, und der passenden Musik von Heavy Gummi fand die Stimmung ihren Höhepunkt, als Berno Schuckart-Witsch die 17.000 Unterschriften gegen das ARRG und für Tarifverträge an den Vizepräsidenten der EKD, Klaus Eberl, übergab.

Alles in allem eine gelungene Aktion – doch was hat es gebracht?

Das zuletzt noch leicht geänderte ARRG bleibt der Linie des »Dritten Weges« treu. Ungeachtet der vielen Proteste und Einwände, die schon während des Anhörungsverfahrens eingebracht wurden, ist das ARRG geprägt vom alten Gedanken der Kirchenleitungen: »Wir können es regeln, also regeln wir es so, wie es uns gefällt«. Ein schonender Ausgleich zwischen konkurrierenden Grundrechten? Pustelblume. Egal ob der klassische Kommissionsweg oder der neu dazugekommene kirchengemäße Tarifvertragsweg, der Arbeitnehmerseite fehlt es nach dem Willen der Synode an jeglicher Macht zur Durchsetzung ihrer Forderung.

Gewerkschaften und Verbände werden auf eine Stufe gestellt und sollen sich um die Plätze in der Kommission streiten. Die Gliedkirchen können darüber hinaus festlegen, dass die Gesamtausschüsse auch noch mit besetzen können.

Lehnt die Arbeitgeberseite berechnete Forderungen nach Lohnerhöhungen oder Verbesserung der Arbeitsbedingungen ab, soll lediglich das Mittel der Zwangsschlichtung bleiben, um zu einem Ergebnis zu kommen. Wie schlecht das gelingt, durften schon viele Arbeitnehmer/innenvertreter in Arbeitsrechtlichen Kommissionen erfahren. Viel schlimmer noch, die Arbeitgeberseite kann unter gewissen Voraussetzungen die Schlichtung alleine anrufen und der Schlichtungsausschuss kann ohne Anwesenheit der Arbeitnehmerseite beschließen. Es geht also auch nicht mehr, durch Fernbleiben einen drohenden schlechten Schlichterspruch

ver.di Bundesseminare 2014

07.04. – 09.04.2014 Berlin und 28.04. – 30.04.2014 Mosbach

Gewerkschaftliche Arbeit in kirchlichen Einrichtungen

Spätestens seit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes zum Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen Ende 2012 ist klar: Gewerkschaftliche Interessenvertretungsarbeit ist auch in kirchlichen Betrieben notwendig. Nur was bedeutet das konkret? Wie geht Gewerkschaftsarbeit dort, wo ver.di »kein Gesicht« hat? Wie unterscheidet sich ver.di-Arbeit von der MAV-Tätigkeit? Gewerkschaftliche Arbeit für und mit den 1 Million Beschäftigten in Diakonie, Caritas und ihren Kirchen, notwendig, überflüssig oder Zukunftsaufgabe? Diese, aber natürlich auch eure Themen werden wir mit euch bearbeiten.

Für ver.di-Mitglieder kostenlos, Freistellung: Bildungsurlaub der Länder
Informationen bei berno.schuckart-witsch@verdi.de



Alle Fotos:
Demo vor der
EKD Synode
2013 in
Düsseldorf,
Dieter Seifert



abzuwehren. Wie war das noch mal? »... dann regeln wir es so, wie es uns gefällt.«

Hat die Kirchenleitung denn das BAG-Urteil zum »Dritten Weg« nicht verstanden? Organisatorische Einbindung der Gewerkschaften in den »Dritten Weg« und Möglichkeit sich innerhalb des »Dritten Wegs« koalitionspezifisch zu betätigen – so lautete sinngemäß eine der Forderungen für das mögliche Streikverbot in diakonischen Betrieben (welches ver.di natürlich auch nicht akzeptiert, deshalb die Anrufung des Bundesverfassungsgerichtes). Mit diesem ARRg hat die Synode eindeutig das Thema verfehlt: Ein bisschen Einbeziehung plus das ganze Streikverbot – so wird das nichts. Im Eiltempo wurde dieses Gesetz gestrickt, im Schneckentempo soll es verbindlich werden, bis Ende 2018 sollen die Arbeitgeber Zeit haben, die Bedingungen zu erfüllen.

Hoffnungsvoll stimmen die noch zuletzt geänderten Regelungen zum kirchengemäßen Tarifvertragsweg. Dort wurde anerkannt, dass Regelungen zu Friedenspflicht und Schlichtungsverfahren nur zwischen den Tarifparteien verhandelt werden können und nicht einseitig festgelegt werden dürfen. Während der Lauf-

zeit eines ungekündigten Tarifvertrages herrscht üblicherweise eine uneingeschränkte Friedenspflicht und Schlichtungsverfahren sind bei festgefahrenen Tarifverhandlungen ein etabliertes Instrument, einen Kompromissvorschlag zu finden.

Es gibt trotz allem keinen Grund, den Sand in den Kopf zu stecken. Denn es bewegt sich was in der Diakonie, weil Kolleg/innen sich organisieren und ihre Rechte einfordern.

Durch dieses Kirchengesetz ist ausdrücklich das Recht der Gewerkschaften und damit auch der gewerkschaftlich organisierten Kolleg/innen betont, sich in den Einrichtungen koalitionsmäßig zu betätigen. Nun wird es hoffentlich ein Ende haben mit den Knoblauchzöpfen an den Eingängen zu diakonischen Einrichtungen, um die Gewerkschaften draußen zu halten. Lasst uns das nutzen, um die dringend notwendigen Verbesserungen der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen unserer Kolleg/innen zu erreichen.

2014 ist das Jahr der Gewerkschaft in diakonischen Betrieben!

Daniel Wenk



Landesfachbereichsleiter Gesundheit, Soziales Nordrhein-Westfalen, Wolfgang Cremer, auf der ver.di-Kundgebung vor der EKD-Synode in Düsseldorf

Foto: Dieter Seifert



Foto: Dieter Seifert

Evangelische Synode

Kirche bleibt Gutsherr

Die Evangelische Synode bestreitet 670.000 Beschäftigten weiter das Grundrecht auf Streik. Nur kosmetische Änderungen am »Dritten Weg« interner Lohnfindung wurden beschlossen

Die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) bleibt eine grundrechtsfreie Zone. Am 13. November 2013 beschloss die EKD-Synode in Düsseldorf, dass sie das Streikrecht der mehr als 670.000 Beschäftigten in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen weiter ausschließt. Zwar könne es neben dem »Dritten Weg« kircheninterner Lohnfindung auch Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften geben, heißt es in dem Kirchengesetz. Dabei müsse jedoch »eine uneingeschränkte Friedenspflicht« gelten. ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler kritisierte das als grundgesetzwidrig. Die Dienstleistungsgewerkschaft hat bereits eine Klage vor dem Bundesverfassungsgericht eingereicht.

»Die evangelische Kirche und ihre Diakonie gehen bewusst auf die Gewerkschaften zu, weil wir im Interesse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch im Hinblick auf die Weiterentwicklung des Sozial- und Gesundheitswesens durchaus gemeinsame Ziele verfolgen«, erklärte der Vizepräsident der Synode, Klaus Eberl, beim Präsidiumsbericht. Künftig seien »kirchliche Tarifverträge und der Dritte Weg über Arbeitsrechtliche Kommissionen gleichberechtigte Modelle für die Arbeitsrechtsregelung«. Allerdings soll es auch im Falle von Tarifvereinbarungen laut Gesetzestext »eine uneingeschränkte Friedenspflicht« geben. Es gelte das »Konsensprinzip«, wonach Konflikte »in einem neutralen und verbindlichen Schlichtungsverfahren und nicht durch Arbeitskampf gelöst« würden.

»Angesichts von Zwangsschlichtung und absoluter Friedenspflicht werden nicht nur das Grundgesetz, sondern auch die Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts

(BAG) deutlich verfehlt«, kritisierte Bühler gegenüber der Nachrichtenagentur dpa. Das BAG hatte das sogenannte Selbstordnungsrecht der Kirchen in einem Urteil vom 20. November 2012 zwar grundsätzlich bestätigt, zugleich aber unter anderem angemahnt, eine »koalitionsmäßige Betätigung der Gewerkschaften« müsse gewährleistet sein. Diese werde mit der Neuregelung nicht ermöglicht, betonte Bühler. »Statt dessen reduziert sich die Rolle der Gewerkschaften nach den Vorstellungen der EKD auf kollektive Bettelei.«

Viele Beschäftigte der Diakonie sehen das offenbar genauso. Innerhalb weniger Wochen sammelte ver.di 17.000 Unterschriften für die rechtliche Gleichbehandlung der Kirchenmitarbeiter/innen, die bei einer Protestaktion am 9. November 2013 auf dem Düsseldorfer Marktplatz an Vizepräsident Eberl übergeben wurden. Der ver.di-Landesfachbereichsleiter Wolfgang Cremer bekräftigte zu diesem Anlass, seine Gewerkschaft werde »nicht hinnehmen, dass internationales Recht und das deutsche Grundgesetz von den Kirchen ad absurdum geführt« würden. Auf den Ausspruch von Kirchenfunktionären, »Gott kann man nicht bestreiken«, erwiderte er: »Gott kann man zwar nicht bestreiken, seine uneinsichtigen und fehlbaren Führungskräfte auf Erden aber schon.«

Der Konflikt dürfte mit dem EKD-Beschluss also keineswegs beendet sein. Das gilt auch für die juristische Ebene. Bereits im April vergangenen Jahres hatte ver.di Verfassungsbeschwerde eingereicht. Das BAG habe das kirchliche Selbstordnungsrecht über das Grundrecht auf Streik gestellt, kritisierte der Gewerkschaftsvorsitzende Frank Bsirske seinerzeit. Eine solche Einschränkung von Grundrechten für insgesamt 1,3 Millionen Beschäftigte (inklusive Caritas) sei unverhältnismäßig und völkerrechtlich bedenklich.

Daniel Behruzi

Totalversagen:

Neues Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD

Eine auch nur ansatzweise Angleichung an die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes hat nicht stattgefunden.

Zentrale Kritikpunkte:

- Keine echten Mitbestimmungsrechte (Einigungsstellen sind nur per Dienstvereinbarung möglich),
- ACK-Klausel bleibt (Einstellung oder Mandatsfähigkeit für Mitarbeitervertretungen nur bei Mitgliedschaft in der »Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen«),
- gewerkschaftliche Rechte sind nicht normiert,
- Unternehmensmitbestimmung: Fehlanzeige,
- der Zugang zur staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit nicht möglich,
- neu: Ordnungsgeld von bis zu 5000 Euro können durch Kirchengerichte ausgesprochen werden (§63 a MVG).

Positiv ist zu vermerken:

- JAV und Schwerbehindertenvertretung haben verbesserte Arbeitsmöglichkeiten,
- Zusammenschlüsse der MAVen, bisher meist AG MAVen, sind anerkannt mit Budgetausstattung und Freistellungskontingenten, auch auf Bundesebene.

Hier ein Beispiel:

Kirchliches Krankenhaus	Krankenhaus z.B. des DRK
Der Krankenhauschef möchte die Dienstpläne für die OPs ändern. Es soll künftig bis Samstag um 22 Uhr operiert werden, um die Säle besser auszulasten. Bisher wurden samstags nur Notfälle versorgt.	Der Krankenhauschef möchte die Dienstpläne für die OPs ändern. Es soll künftig bis Samstag um 22 Uhr operiert werden, um die Säle besser auszulasten. Bisher wurden samstags nur Notfälle versorgt.
Der Chef beantragt die Änderung von Beginn und Ende der Arbeitszeit bei der Mitarbeitervertretung.	Der Chef beantragt die Änderung von Beginn und Ende der Arbeitszeit beim Betriebsrat.
Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben dienstlich alle Hände voll zu tun und schreiben 15 Tage, nachdem sie den Antrag erhalten haben, dass sie damit nicht einverstanden sind.	Der Betriebsrat nimmt den Änderungsantrag zur Kenntnis und tut nichts.
Rechtsfolge des Verhaltens der MAV: Zukünftig darf samstags bis 22 Uhr operiert werden. Denn 14 Tage Schweigen gelten als Zustimmung.	Rechtsfolge des Verhaltens des BR: Alles bleibt, wie es ist. Der Chef kann die Einigungsstelle anrufen, die dann unter Mitwirkung des BR entscheidet.

Die Forderung an den deutschen Bundestag nach Streichung des § 118 Abs.2 Betriebsverfassungsgesetz gewinnt mit diesem Kirchengesetz neue Aktualität.

Interessenvertretung 2. Klasse: Sogenannte »Mitbestimmung« in kirchlichen Einrichtungen

Die deutschen Kirchen behaupten, dass ihre Mitarbeitervertretungsgesetze gleichwertig mit den staatlichen Gesetzen (Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetze) sind. Sie begründen dies häufig damit, dass die Sachverhalte, die der Mitbestimmung unterliegen, dieselben seien bzw. sogar noch mehr Sachverhalte der Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretungen unterlägen.

Es ist zwar in der Tat so, dass die Sachverhalte, die der Mitbestimmung unterliegen, sehr ähnlich sind. Dennoch sind die Mitarbeitervertretungsgesetze meilenweit von den Standards der staatlichen Gesetze entfernt und benachteiligen die Mitarbeitervertretungen erheblich – gemessen an den Möglichkeiten von Betriebs- und Personalräten.

Um den Unterschied zwischen Mitbestimmung von Betriebsräten/Personalräten und Mitarbeitervertretungen zu verstehen, muss man das jeweilige Mitbestimmungsverfahren kennen.

Noch ausgeprägter sind die Unterschiede in die 'andere Richtung', also wenn der BR/die MAV etwas ändern will:

Kirchliches Krankenhaus	Krankenhaus z.B. des DRK
Die MAV möchte gern, dass die Frühschicht in der Küche aufgeteilt wird. Es soll möglich sein, dass Mütter ihre Kinder in den Kindergarten bringen können, bevor sie zur Arbeit kommen. Dafür muss eine neue Schicht eingeführt werden. Sie beantragt das bei der Leitung.	Der BR möchte gern, dass die Frühschicht in der Küche aufgeteilt wird. Es soll möglich sein, dass Mütter ihre Kinder in den Kindergarten bringen können, bevor sie zur Arbeit kommen. Dafür muss eine neue Schicht eingeführt werden. Er beantragt das bei der Leitung.
Die Leitung begründet in einem Schreiben nach einem Monat, dass sie die Maßnahme nicht durchführen wird, weil sie sie nicht möchte.	Die Leitung begründet in einem Schreiben, dass sie die Maßnahme nicht durchführen wird, weil sie sie nicht möchte.
Die Mitarbeitervertretung will sich das nicht bieten lassen und ruft das Kirchengengericht an. Das Kirchengengericht prüft nur, ob die Weigerung der Leitung rechtswidrig war. Da kein Verstoß gegen Gesetze vorliegt, bleibt es beim Nein.	Der Betriebsrat lässt sich das nicht bieten und ruft die Einigungsstelle an. Diese entscheidet, ob die neue Schicht eingeführt wird oder ob sich sonst etwas ändert. Jedenfalls kann die Leitung nicht sicher sein, dass alles so bleibt, wie es ist.

Dieses Beispiel zeigt deutlich: Mitbestimmung im Sinne von BetrVG und PersVG findet in kirchlichen Einrichtungen nicht statt! Mitarbeitervertretungen können die Interessen der Beschäftigten gegenüber der Leitung nicht auf Augenhöhe vertreten. Sie müssen beim Verhandeln weit nach oben schauen und haben im Prinzip keine Chance.

Es ist nicht wichtig, bei welchen Sachverhalten die Mitarbeitervertretung zu beteiligen ist, solange sie so schwach ausgestattet ist wie zur Zeit. Wenn das Verfahren nicht zu einem Ausgleich der Interessen führt, ist es völlig nebensächlich, welche Sachverhalte der

Mitbestimmung unterliegen. Solange in den Mitarbeitervertretungsgesetzen für Regelungsstreitigkeiten nicht eine verbindliche Entscheidung einer Einigungsstelle verpflichtend vorgeschrieben wird, wenn sich Leitung und Mitarbeitervertretung nicht einigen, bleibt die Mitarbeitervertretung ein Papiertiger. Ein Gremium, das die ihm übertragenen Aufgaben nur sehr unzulänglich wahrnehmen kann.

Wenn die Kirchen nicht weiter an Glaubwürdigkeit verlieren wollen, müssen sie hier dringend Abhilfe schaffen.

Redaktion *Kirchen.info*



Lohnsklaven auf der ver.di-Kundgebung vor der EKD-Synode in Düsseldorf

Foto: Dieter Seifert

Kirchen missachten Grundrechte

Beim Arbeitsrecht gehen die Kirchen einen Sonderweg: Beschäftigte dürfen nicht streiken und müssen sich zum Teil weitgehende Vorschriften für ihr Privatleben gefallen lassen. Die Argumente dafür sind wenig stichhaltig.

»Gott kann man nicht bestreiten« – so brachte die Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe 2010 ihre Haltung zum Streikrecht für kirchliche Beschäftigte auf den Punkt. Hartmut Kreß hat das Für und Wider dieser Haltung erörtert. Der Professor für Sozialethik an der Evangelisch-Theologischen Fakultät der Universität Bonn hat sich in einem Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung mit den Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts auseinandergesetzt.* Er stellt fest, »dass die Kirchen für ihren Binnenbereich und daher auch für ihr Arbeitsrecht bis heute die Grund- und Menschenrechte nicht anerkennen«. Seiner Analyse zufolge ist diese Position weder sozial- und rechtsethisch noch theologisch zu rechtfertigen.

Wenn es um arbeitsrechtliche Fragen geht, berufen sich die Kirchen auf ihr Selbstverwaltungsrecht und die Glaubensfreiheit, schreibt der Wissenschaftler. Infolgedessen habe sich eine Art Nebenrechtsordnung entwickelt – mit Konsequenzen für zahlreiche Beschäftigte. Zusammengenommen sind die Kirchen der zweitgrößte Arbeitgeber nach dem Staat. Ihrem Leitbild zufolge sollen kirchliche Arbeitgeber und Beschäftigte partnerschaftlich zusammenwirken und Entscheidungen im Konsens treffen. Für die Tariffindung etwa ist eine paritätisch besetzte Kommission zuständig. Streiks würden diesem Konzept nach kirchlicher Lesart zuwiderlaufen: Durch sie drohe »Kampf und Konfrontation«.

Der Autor hält diese Ansicht für wenig überzeugend. Denn als Arbeitgeber verzichte die Kirche keinesfalls auf Druckmittel wie Disziplinarmaßnahmen oder Entlassungen, die wenig mit dem christlichen Ideal der Liebe und Versöhnung zu tun hätten. Dieses Ideal einseitig gegen das Streikrecht zu wenden, sei unstimmt – zumal die Arbeitnehmer bei Interessenkonflikten in

Aktuelle Fachbücher von und für Kolleginnen und Kollegen

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 auszuwerten und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen, ergänzt durch Mustervorlagen und aktuelle Informationen.

Einzelheft: € 15,00, 36–40 A4-Seiten, frei Haus.

Im Abo (4x im Jahr): € 60,00.

NEU: inklusive des monatlichen Newsletters

»Schnelldienst
Rechtssprechung«
per E-Mail.



AuK feiert
10-jähriges
Bestehen

Auch als
E-Book bei diversen
Portalen erhältlich
€ 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.

4. Auflage, 848 Seiten, Hardcover, € 49,90



Der BuchKellner besorgt jedes lieferbare
Buch von allen Verlagen!

Aktualisiert und um 200 Seiten erweitert

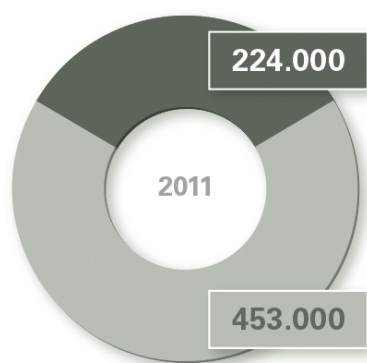
Herausgeber:



Groß-Arbeitgeber Kirchen

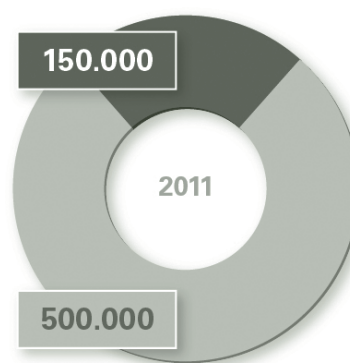
Hauptamtlich Beschäftigte in der ...

evangelischen Kirche



**öffentlich-rechtlich
verfasste Kirche**

katholischen Kirche



Caritas

Quelle: Evangelische Kirche in Deutschland, Katholische Bischofskonferenz 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

der Regel in der schwächeren Position seien. Auch dass Arbeitsniederlegungen gegen das Gebot der Nächstenliebe verstoßen, weil sie die karitative oder diakonische Tätigkeit unterbrechen, bezweifelt der Theologe. Denn zum einen richteten sich Streiks gegen Missstände bei den Arbeitsbedingungen, die der Motivation und damit der praktizierten Nächstenliebe der Beschäftigten schaden. Sie könnten also auch den Adressaten sozialer Einrichtungen nutzen. Zum anderen hätten bestreikte Einrichtungen beispielsweise die Möglichkeit, Versorgungslücken durch Not- und Vertretungsdienste zu vermeiden.

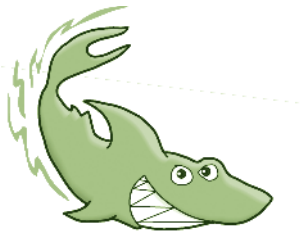
Kreß sieht das kirchliche Streikverbot auch deshalb kritisch, weil es pauschal für sämtliche Mitarbeiter gilt – obwohl sie zum Teil gar nicht Kirchenmitglieder sind und dieselbe Arbeit verrichten wie Beschäftigte in nichtkirchlichen Einrichtungen. Faktisch seien medizinische, pflegerische oder erzieherische Tätigkeiten in kirchlichen Einrichtungen »weltliche« Aufgaben, so der Experte. Und dass weltliche Anbieter bestreikt werden dürfen, bejahen sowohl die katholische Soziallehre als auch evangelische Quellen.

Eine angemessene Differenzierung zwischen »weltlichen« und »verkündigungsnahen« Tätigkeiten hält der Sozialethiker nicht nur mit Blick auf das Streikrecht für nötig. Auch bei der Einstellung und Beschäftigung von Mitarbeitern vermisst er zum Teil »sachlich begründete Kriterien«. Zwar sei ohne weiteres nachvollziehbar, dass evangelische Geistliche evangelisch sein müssen. Warum die »richtige« Konfession Voraussetzung für

eine ärztliche Karriere oder die Wahl in eine Mitarbeitervertretung sein soll, leuchte dagegen nicht ein. Auch dass sich Beschäftigte der katholischen Kirche ungeachtet ihrer beruflichen Position auf die katholische Sittenlehre verpflichten müssen, erscheint Kreß unangemessen: Wenn Arbeitnehmer wegen einer Ehescheidung oder offen gelebter Homosexualität arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Entlassung fürchten müssen, stehe das im Widerspruch zum persönlichen Grundrecht auf Selbstbestimmung.

Die Linie der Kirche laufe darauf hinaus, ihrem eigenen Selbstbestimmungsrecht den Vorrang vor individuellen Rechten der Beschäftigten einzuräumen, konstatiert der Gutachter. Ideelle Grundlage des modernen Verfassungsstaats sei dagegen der Schutz der persönlichen Grundrechte, von denen sich die korporative Religionsfreiheit der Kirchen lediglich ableite. Das gelte es bei Interessenkonflikten zwischen kirchlichen Arbeitgebern und ihren Arbeitnehmern oder Gewerkschaften zu berücksichtigen. Dass die Kirchen sich regelmäßig für die Wahrung der Menschenrechte aussprechen, sie dem eigenen Personal aber zum Teil vorenthalten, warnt Kreß, könnte zu Glaubwürdigkeitsproblemen führen.

* Quelle: Hartmut Kreß: Die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht – sozialethisch vertretbar? Ein deutscher Sonderweg im Konflikt mit Grundrechten, Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, im Erscheinen. Mehr Informationen unter: boecklerimpuls.de



JAV – Biss muss sein.

JAV – kompetent am Start!

Diakonie

Für Ausbildungsqualität.

Für Übernahme.

Für Perspektiven.

Was macht die JAV so wichtig?

Als Auszubildende und junge Beschäftigte haben wir eigene Interessen. Und mit der JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung) haben wir auch eine eigene betriebliche Interessenvertretung.

Eine gute Ausbildung entscheidet über unsere beruflichen Perspektiven. Die JAV macht sich stark für Qualität. Sie kennt unsere Rechte – und sorgt dafür, dass sie eingehalten werden. Sie unterstützt uns, wenn es Schwierigkeiten gibt.

Die Zukunft liegt in unserer Hand. Ein guter Grund, dass wir uns aktiv für unsere Interessen einsetzen. Und gemeinsam entscheiden, wer uns als JAV vertritt.

Auch du kannst bei den Wahlen kandidieren – gemeinsam für eine starke JAV!

Wie wird die JAV gewählt?

Alle zwei Jahre wird eine neue JAV gewählt – von allen Beschäftigten, die noch nicht 18 Jahre alt sind und allen Azubis. Gewählt werden dürfen alle Azubis und Beschäftigten, die am Tag der Wahl das 16. Lebensjahr vollendet haben, mindestens drei Monate im Betrieb sind und Mitglied einer christlichen Kirche sind.

Voraussetzung für die JAV-Wahl ist, dass im Betrieb mindestens fünf Beschäftigte arbeiten, von denen mindestens drei wahlberechtigt sind. Außerdem muss es eine Mitarbeitervertretung geben, die den Wahlvorstand einberuft.

Jetzt ist es soweit – gemeinsam wählen gehen!

Wie arbeitet die JAV?

Die JAV vertritt die Interessen der jungen, die Mitarbeitervertretung die Interessen aller Beschäftigten. Logisch also, dass die Zusammenarbeit von JAV und MAV die Position der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber stärkt.

Beide Gremien können voneinander profitieren: Die JAV kennt die Perspektive der Auszubildenden, die Mitarbeitervertretung verfügt über langjährige Erfahrung in der Durchsetzung von Interessen.

Engagiert und kompetent – gemeinsam lässt sich viel erreichen!

JAV und ver.di Jugend – ein starkes Team

Wo findet eine JAV Unterstützung, wer macht sie fachlich fit, woher kommt das rechtliche Know-how? Am besten von der ver.di-Jugend: Die Jugend der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ist die starke Partnerin für starke JAVen.

Unsere gemeinsamen Ziele und die gebündelte Kompetenz der ver.di-Jugend in Sachen Ausbildung und Übernahme machen wirkungsvolle Interessenvertretung möglich – in den Betrieben, in der Branche und in der Gesellschaft.

Mitglied werden lohnt sich: Für eine starke Gewerkschaft – für eine starke JAV!

JAV-Arbeit im Überblick

Mit der JAV-Arbeit kommen viele neue Aufgaben auf euch zu. Um euch den Einstieg in die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu erleichtern, haben wir hier die wichtigsten Begriffe zusammengefasst. Kurz, prägnant und alphabetisch sortiert – die JAV-Arbeit im Überblick.

Arbeitsausstattung

Die Kosten der JAV-Arbeit, wie Bücher, Telefon, Büro, Seminare, etc., werden durch den Arbeitgeber getragen. Verweigern die Arbeitgeber Räumlichkeiten oder Büromaterial, liegt eine Behinderung der JAV-Arbeit vor. Bei Seminaren und Qualifizierungen kann die JAV den Anbieter frei wählen. Das Seminarangebot der ver.di-Jugend vermittelt alles, was eine JAV so wissen muss.

Besonderer Schutz

Für JAV-Mitglieder gelten die auf Grund ihrer Position und Tätigkeit besondere Schutzbestimmungen. Sie dürfen gegenüber anderen Jugendlichen und Auszubildenden nicht benachteiligt werden. Das bezieht sich auch auf Kündigungen und auf die Übernahme nach der Ausbildung: JAV-Mitglieder müssen übernommen werden.

Mitbestimmung

Als Grundlage der Mitbestimmung von MAV und JAV in diakonischen Einrichtungen gilt das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche Deutschlands, kurz MVG EKD. Für seine Anwendung ist es wichtig, ggf. abweichende landeskirchliche Regelungen zu beachten.

Mitarbeitervertretung

JAVen arbeiten mit der Mitarbeitervertretung eng zusammen und nehmen an deren Sitzungen teil.

Dialogbereitschaft

Ein stetiger Austausch und Dialog mit den Jugendlichen und Auszubildenden im Betrieb gehört zur JAV-Arbeit. Die JAV-Mitglieder können bei Betriebsbegehungen ihre Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz aufsuchen und regelmäßige Sprechstunden durchführen.

Freistellung

JAVen werden für die Erfüllung ihrer Aufgaben von der Ausbildungs- bzw. Arbeitszeit freigestellt. Die Regelungen zur Freistellung beziehen sich auch auf die JAV-Seminare der ver.di-Jugend. Dabei haben die JAVen auch das Recht, selbst zu entscheiden, wann sie sich freistellen lassen wollen.

Interessenvertretung

JAVen vertreten die Interessen aller Jugendlichen und Auszubildenden und setzen sich für ihre Rechte ein. Die JAV kann dafür Maßnahmen beantragen, hat auf die Einhaltung der Bestimmungen zu achten und Anregungen und Beschwerden der Jugendlichen und Auszubildenden aufzunehmen. Darüber hinaus ist sie berechtigt, mit dem Arbeitgeber durch Verhandlungen auf deren Erledigung hinzuwirken.

JAV-Seminare

Alle JAV-Mitglieder können sich für ihre Arbeit auf JAV-Seminaren durch die ver.di-Jugend qualifizieren lassen. Von den gesetzlichen Bestimmungen zur JAV, über Kommunikationstraining bis zu Hintergründen der Tarifpolitik – die Teamerinnen und Teamer der ver.di-Jugend sind Experten für die JAV-Schulung.

JAV-Sitzungen

Jede JAV führt regelmäßig JAV-Sitzungen mit ihren Mitgliedern durch. Die Sitzungen sind nicht öffentlich und finden in der Regel während der Arbeits- und Ausbildungszeit statt. Die JAV kann bei Beratungsbedarf ver.di-Mitarbeiter/innen zu ihren Sitzungen einladen.

Starke Partnerin

Die ver.di-Jugend ist eine starke Partnerin für alle JAVen in kirchlichen Einrichtungen. Ob JAV-Schulungen, Unterstützung mit Materialien oder ganz konkrete Beratung – bei der ver.di-Jugend ist die JAV immer richtig. Kontakt: www.verdi-jugend.de

Deine Kontakte zur ver.di-Jugend

Baden-Württemberg T 0711.1664165,
marc.kappler@verdi.de, www.jugend.bawue.verdi.de

Bayern T 0841.33090, stefan.jagel@verdi.de,
www.verdi-jugend-bayern.de

Berlin / Brandenburg T 030.88665255,
maik.zigann@verdi.de, www.jugend.berlin.verdi.de

Hamburg T 040.28584039, michael.stock@verdi.de,
www.jugend.hamburg.verdi.de

Hessen T 06151.390833, saskia.jensch@verdi.de,
www.jugend.hessen.verdi.de

Niedersachsen / Bremen T 0511.12400193,
jugend.ndshb@verdi.de, www.jugend.nds-bremen.verdi.de

Nordrhein-Westfalen T 0211.61824295,
jan.vonhagen@verdi.de, www.jugend.nrw.verdi.de

Rheinland-Pfalz T 06131.6272626,
patricia.martiny@verdi.de, www.verdinand.de

Saarland T 0681.988490,
lisa.summkeller@verdi.de, www.verdinand.de

Sachsen / Sachsen-Anhalt / Thüringen T 0341.2160997,
christian.quednow@verdi.de, www.jugend-sat.verdi.de

Schleswig-Holstein / Mecklenburg-Vorpommern
T 0385.6383204, manuel.gellenthin@verdi.de,
www.jugend.nord.verdi.de

Jugendsekretär im Fachbereich 03

Mario Gembus
Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen
10179 Berlin
T 030.69561049
mario.gembus@verdi.de
www.gesundheit-soziales.verdi.de/ueber-uns/jugend

Herausgeberin ver.di-Bundesverwaltung,
Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen



Für einen Tarifvertrag bei Donnersmark



Die Fürst-Donnersmark-Stiftung (FDS) in Berlin ist Teil der Diakonie. Rund 400 Beschäftigte betreuen hier behinderte Menschen ambulant, stationär und in Wohngruppen. Wie in den meisten Diakonischen Einrichtungen gilt hier bisher die Willkür des »Dritten Weges«: z.T. ungerechte Bezahlung und keine Verhandlungen über die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen auf Augenhöhe.

Das wollen die aktiven ver.di-Kolleg/innen jetzt ändern. Immer mehr Kolleg/innen haben sich organisiert. Mitte des Jahres 2013 hat ver.di den Arbeitgeber zu Tarifverhandlungen aufgefordert. In der Stiftung arbeiten hochqualifizierte medizinische, therapeutische und pädagogische Mitarbeiter/innen, die in interdisziplinärer

Zusammenarbeit die Rehabilitation und Inklusion von Menschen mit erworbenen Schäden des Zentralen Nervensystems ermöglichen und gestalten. Sie fordern von der Geschäftsführung, dass diese ihre Leistungen entsprechend würdigt und endlich klar definierte und für alle gleichermaßen geregelte Arbeitsbedingungen und eine angemessene Vergütung gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di durch Tarifvertrag regelt.

Bisher weigert sich die FDS jedoch zu verhandeln. Deshalb haben die Kolleg/innen am 12. Dezember 2013 ein erstes öffentliches Signal an den Arbeitgeber gesendet.

Im Berliner Interconti-Hotel fand an diesem Tag die 23. Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Neurorehabilitation e.V. statt, an der auch die Geschäftsführung der FDS teilgenommen hat.

Vor dem Hotel forderten die ver.di-Kolleg/innen auf Transparenten und Flugblättern die Geschäftsleitung auf, Verhandlungen aufzunehmen und informierten die Konferenzteilnehmer/innen über die Situation bei der FDS.

Die Aktion wurde von den Konferenzteilnehmer/innen gut aufgenommen. Es wurden viele Gespräche geführt. Schließlich stattete die Öffentlichkeitsverantwortliche der FDS der Kundgebung noch einen Besuch ab und fotografierte die Transparente. Mögen die Bilder der Geschäftsleitung als Gedächtnisstütze dienen. Die Kolleg/innen werden auf jeden Fall weiter Druck machen, damit ihre Forderungen erfüllt werden.

Redaktion **Kirchen.info**



Kundgebung vor dem Berliner Interconti-Hotel

Fotos: Kalle Kunkel

Auch der zweite Versuch ist gescheitert

Nun ist auch der zweite Versuch der Diakonie Hessen fehlgeschlagen, eine arbeitsrechtliche Kommission (ARK) zu bilden. Ein erster Wahlversuch im August 2013 war an massiven Form- und Organisationsfehlern gescheitert. ver.di und die beiden AGMAVen von Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck haben anlässlich der Wahl eine eindrucksvolle Kundgebung organisiert (siehe Kirchen.info Nr. 21). Der für den 29.11.2013 vorgesehene zweite Termin wurde kurzfristig abgesagt. Die für Kirchen zuständige Gewerkschaftssekretärin Saskia Jensch sagte dazu: »Es ist zwar noch nicht Weihnachten, aber die Beschäftigten und deren gewählte Interessenvertretungen betrachten es trotzdem als eine frohe Botschaft, dass die ungewollte Kommission nun offenbar vorerst nicht zustande kommt.«

Laut Diakonie Hessen soll mit der Absage allen Beteiligten ausreichend Zeit für Gespräche gegeben werden über die künftigen Rahmenbedingungen für die Arbeitsrechtssetzung. Hintergrund dürfte unter anderem der Beschluss der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) vom November 2013 sein. Demnach wird zwar der »Dritte Weg« (kirchliches Sonder-Arbeitsrecht) beibehalten. Es erfolgt jedoch eine Öffnung für »kirchengemäße Tarifverträge«. Das heißt, es kann künftig theoretisch mit der Gewerkschaft über einen Tarifvertrag verhandelt werden. Nach den Vorstellungen der Kirche muss dabei aber eine uneingeschränkte Friedenspflicht herrschen. Außerdem sind Zwangsschlichtungen vorgesehen. Bisher hatte die Diakonie Hessen beim kirchlichen Arbeitsrecht eine harte Linie verfolgt. Es kann sein, dass sie sich unter dem Druck der Verhältnisse für andere Lösungen öffnet.

Die ver.di-Kirchensekretärin Jensch begrüßt die Absage des zweiten Wahlversuchs: »Wir werten die Absage der Delegiertenversammlung auch als einen Erfolg unserer gewerkschaftlichen Aktionen im Vorfeld. Trotz des Synodenbeschlusses werden wir uns nicht auf die Rolle des kollektiven Bettelns einlassen. Wir treten nach wie vor für die Verhandlung von Tarifverträgen auf Augenhöhe ein. Dass die Arbeitsrechtliche Kommission in der Diakonie Hessen wiederholt nicht besetzt werden konnte, zeigt uns eindeutig, dass der kirchliche Sonderweg gescheitert ist. In Niedersachsen ist diese Botschaft bereits verstanden und umgesetzt worden. Dort werden ab dem Frühjahr 2014 ordentliche Tarifverhandlungen geführt. Die Gewerkschaft ver.di steht der Diakonie Hessen jederzeit für einen gemeinsamen Dialog zur Verfügung.«

Die Gesamtausschüsse in Hessen waren ziemlich unter Druck gesetzt. Sollten sie nicht an der Wahl zur ARK teilnehmen, sah die Ordnung der Diakonie Hessen

ein »Ersatzentsendungsverfahren« vor, nach dem die Mitglieder der ARK in einer Art Urwahl von den 35.000 Beschäftigten der Diakonie Hessen gewählt werden sollten. Zwar fanden viele Mitarbeiter/innen dieses Verfahren total abwegig, aber die Erfahrungen bei der Wahlfarce zur ARK Mitteldeutschland (s. Kasten) machten sehr vorsichtig.

Eine Rolle bei der Absage des zweiten Termins mag auch gespielt haben, dass der vorliegende Entwurf zur Wahl einer ARK der Diakonie Hessen wohl kaum vereinbar ist mit den Vorgaben des Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 20.11.2012, das den Gewerkschaften uneingeschränkt das Rechtzustand, sich koalitionsmäßig zu betätigen. Diese Vorgaben des BAG-Urteils wurden von der EKD-Synode in ihrem Beschluss vom November 2013 weiter verwässert, in dem die Möglichkeit eines Mischsystems (Gewerkschaften/Mitarbeiterverbände entsenden zusammen mit den Gesamtausschüssen) in das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARRG) aufgenommen wurde. Für diesen Fall ist nach § 9 Abs. 1 ARRG zu gewährleisten, dass den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden eine »angemessene Anzahl« von Sitzen zusteht. Nach der Entsendungsordnung der Diakonie Hessen hätten aber von 9 Arbeitnehmer-Vertreter/innen in der ARK die Gewerkschaft ver.di und der Marburger Bund jeweils nur eine/n Vertreter/in entsenden können. Nur bei einem Organisationsgrad von über 10 Prozent – was leider in diakonischen Werken die große Ausnahme ist – hätte ver.di ein/e zweite/r Vertreter/in zugestanden. Der Rest der Arbeitnehmer-Vertreter/innen, also 7 bis 8 Vertreter/innen, sollte nach den Vorstellungen der Diakonie Hessen von den Gesamtausschüssen aufgefüllt werden. Von einer »angemessenen Vertretung« der Gewerkschaft kann so wohl keine Rede sein. Die Umsetzung der Vorschrift in § 9 Abs. 2 des ARRG, »mehr als die Hälfte der von den Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbänden zu entsendenden Vertreter und Vertreterinnen muss beruflich im kirchlichen oder diakonischen Dienst tätig sein«, führt zu unlösbaren anatomischen Problemen.

Man sieht, ein Neustart und Gespräche mit der Gewerkschaft auf Augenhöhe sind bitter nötig.

Im Dollhaus: Historische Wahlfarce in der ARK Mitteldeutschland

Die Mehrheit der Mitarbeitervertreter/innen des Diakonischen Werks (DW) der Evangelischen Kirche Mitteldeutschland (EKM) lehnte 2009 auf einer Mitgliederversammlung eine Mitarbeit in der regionalen ARK ab. Trotz intensiver Öffentlichkeitsarbeit seitens des DW erschienen zur ersten Wahlversammlung am 27.9.11 nur 18 von rund 1000 Mitarbeitervertreter/innen. In der zweiten Wahlversammlung am 20.10.11 wurden dann 3 Mitglieder (mit bis zu 15 Stimmen) in die ARK gewählt. Der Kandidat mit den meisten Stimmen erhielt 15 Stimmen. Vor dem Hintergrund von rund 26.000 Diakonie-Mitarbeiter/innen und 1000 wahlberechtigten Mitarbeitervertreter/innen eine fragwürdige Wahl.

Völlig ohne gesetzliche Grundlage wurden vom DW der EKM zwei zusätzliche Wahlversammlungen einberufen. Die »Beteiligung« der Mitarbeiter/innen und die Wahlergebnisse bewegten sich in ähnlicher Höhe.

Nach über einem Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes (Arbeitsrechtsregelungsgesetz DW.EKM – ARRG-DW.EKM vom 20. November 2010) wurde die Besetzung der ARK am 13.12.11 bekannt gegeben. Bis sie zu »arbeiten« begann, vergingen weitere Monate.

Der Gesamtausschuss wollte diese Wahlfarce juristisch anfechten. Eine Überprüfung oder Anfechtung solcher Vorgehensweisen ist vom Gesetzgeber nicht

vorgesehen und daher nicht möglich. Das Kirchengesicht EKM hält sich aufgrund fehlender Rechtsgrundlagen für unzuständig. Kommentare von Mitarbeitervertreter/innen: »Das ist doch ein Dollhaus!«

Hallesche Resolution: MAVen der EKM fordern Kirche zu offenem Dialog mit Gewerkschaften auf

Die MAVen der EKM verabschiedeten auf der Delegiertenkonferenz am 28.11.2013 in Halle (Saale) eine Resolution, in der die Landeskirche aufgefordert wird, die den Arbeitsverträgen zwischen Diakonie und freien Bürgern zugrunde liegenden Arbeitsbedingungen nicht mehr als »innerkirchliche Angelegenheit« zu bezeichnen und nicht mehr dem Kirchenrecht zu unterstellen. Weiter fordern sie die EKM zu einem offenen Dialog mit den Gewerkschaften des DGB auf, der nicht schon vor seinem Beginn durch eine Seite, z.B. durch ein ARRG, reglementiert wird.

Die Resolution schließt: »Wir fordern alle Kolleginnen und Kollegen in der Diakonie auf, dem Gesetz unserer Kirche Folge zu leisten, sich gewerkschaftlich zu organisieren und damit Verantwortung für die eigenen Arbeitsbedingungen zu übernehmen. Im Rahmen des DGB ist die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di für den Bereich der Diakonie zuständig.«

Redaktion *Kirchen.info*



ver.di-Kundgebung vor der EKD-Synode in Düsseldorf

Foto: Dieter Seifert

Arbeitgeber diktiert bei der Caritas Ost einseitig Interessen

Der »Dritte Weg« in Nord- und Ostdeutschland ist bei der Caritas im Bereich der Regionalkommission Ost am Ende. Dieses Fazit drängt sich auf, wenn man das Ergebnis des letzten Zwangsschlichtungsverfahrens zur Übernahme der Tarifrunde 2012 des Öffentlichen Dienstes betrachtet.

Die Regionalkommission Ost ist zuständig für rund 30.000 Beschäftigte in den ostdeutschen Bundesländern sowie für Berlin, Hamburg und Schleswig-Holstein. Eine Einigung zur Tarifübernahme durch eine Dreiviertelmehrheit war innerhalb der Kommission trotz mehrerer Verhandlungsrunden nicht möglich. Insbesondere die von Arbeitgeberseite geforderte Absenkung für den Niedriglohnbereich in Höhe von 20 Prozent stieß bei den Arbeitnehmervertreter/innen auf Widerstand. Ebenso die je nach Tätigkeitsbereich unterschiedlich hoch beabsichtigten Vergütungssteigerungen, von denen nur die Pflegekräfte in Krankenhäusern im Bundesland Hamburg in voller Höhe profitieren sollten. Kolleg/innen aus dem Sozial- und Erziehungsbereich und dem Altenhilfebereich hätten sich mit deutlich weniger zufrieden geben sollen, ebenso die Kolleg/innen aus der Anlage 2 der AVR, wie unter anderem Physio- und Ergotherapeuten/innen, Mitarbeiter/innen aus der Verwaltung, medizintechnische Angestellte, Psycholog/innen.

Um die geschilderte Blockadesituation zu beenden, blieb wie schon in den beiden vorangegangenen Tarifrunden nur der Weg über das Vermittlungsverfahren. Da im Vermittlungsvorschlag allerdings keine ausreichende Veränderung der geschilderten Positionen der Arbeitgeber erkennbar war, fand der Vermittlungsvorschlag keine ausreichende Mehrheit in der Regionalkommission Ost. Somit kam die zweite Stufe des Vermittlungsverfahrens, die Zwangsschlichtung, zum Tragen. Hier können der arbeitgeberseitige und der arbeitnehmerseitige Vorsitzende im Abstimmungsverfahren nur ein gemeinsames Stimmrecht ausüben. Da die beiden Vorsitzenden sich nicht auf eine gemeinsame Position einigen konnten, wurde die Zwangsschlichtung im Oktober 2013 für gescheitert und somit beendet erklärt. Soweit so schlecht.

Aber es kommt noch schlimmer. Die beiden Vorsitzenden luden überraschend zu einer Fortsetzung des – für gescheitert erklärten – Zwangsschlichtungsverfahrens ein. Anscheinend fühlten sie sich verpflichtet, dem »Dritten Weg«, der in den vergangenen Jahren zunehmend kritisch beurteilt wird, noch mal über die Runden

zu helfen, sie befürchteten gar, »das Tarifregelungssystem der Caritas und Kirche würde Schaden nehmen«.

Die im Schlichtungsverfahren beteiligten Arbeitnehmervertreter/innen erklärten, dass sie an dieser Sitzung keinesfalls teilnehmen würden. Trotzdem fand die Sitzung am 17. Dezember 2013 statt. In Abwesenheit der Arbeitnehmervertreter/innen wurde ein Beschluss gefasst, der im Wesentlichen eine Nullrunde für den Niedriglohnbereich und je nach Tätigkeitsbereich und Bundesland unterschiedlich hohe Vergütungserhöhungen (von 3 Prozent bis maximal 6,3 Prozent) beinhaltet. Alles das, was für die Arbeitnehmerseite nicht zustimmungsfähig gewesen wäre, aber dem einseitigen Willen der Arbeitgeber entsprochen hatte, ist somit beschlossene Sache.

Der »Dritte Weg« im Bereich der Regionalkommission Ost stellt mit diesem Beschluss keinen Ausgleich von unterschiedlichen Interessen her. Im Gegenteil, der »Dritte Weg« im Bereich der Regionalkommission Ost ermöglicht mit diesem Beschluss die einseitige Durchsetzung von Arbeitgeberinteressen.

Die Arbeitnehmer/innen werden jetzt mit einer Situation konfrontiert, die nicht nur Diskussionsbedarf, sondern vielmehr Handlungsbedarf auslöst. So kann es nicht mehr weitergehen, wenn wir nicht dauerhaft und noch weiter vom bundesweiten Vergütungsniveau abgehängt werden wollen.

Die Kolleg/innen in den Einrichtungen der Caritas sind jetzt selbst gefordert. Wenn die Beschäftigten in den Einrichtungen der Caritas Zeichen setzen wollen, dass sie mit dem geschilderten Dickicht des »Dritten Weges« nicht einverstanden sind, dann ist jetzt der richtige Zeitpunkt gekommen. Wir brauchen eine Mitarbeiterschaft, die bereit ist, das Heft selbst in die Hand zu nehmen und sich aktiv einzusetzen für angemessene Vergütung auf Bundesniveau. Wir müssen endlich aktionsfähig werden und brauchen hierfür deutlich mehr organisierte Solidarität, in Form eines Eintritts in ver.di.

Soziale Arbeit ist mehr wert – für alle und überall – auch im Osten!

**Rainer Heffter und Jens Jensen,
Arbeitnehmervertreter in der RK Ost
für das Erzbistum Berlin und Hamburg**

Tarifvertrag bedeutet Konsens

Unter der Überschrift »Jesus hat nie Exklusivität gepredigt« hat der Präsident des Deutschen Caritasverbandes, Peter Neher*, der Süddeutschen Zeitung (SZ) am 2. Dezember 2013 ein Interview »über schwindendes Vertrauen, die Krise und den Reichtum der katholischen Kirche« gegeben. Das Kirchen.info dokumentiert im Folgenden einige Passagen zum kirchlichen Arbeitsrecht und nimmt dazu Stellung.

Auszüge aus dem Interview: (...)

Neher: *ver.di bekämpft insgesamt den sogenannten Dritten Weg der Kirchen, bei dem gemeinsam Löhne und Arbeitsbedingungen ausgehandelt werden. Die Gewerkschaft hält ihr Konfliktmodell für den besseren Weg – ich erlebe aber in der Gesellschaft einen hohen Bedarf an konsensualen Lösungen, denken Sie nur an den Streit um das Bahnhofprojekt Stuttgart 21. Von daher halte ich es auch für gesellschaftlich wichtig, dass dieser Dritte Weg erhalten bleibt.*

Richtig ist: Der Weg des Tarifvertrags ist kein Konfliktmodell. Vertrag kommt von »vertragen«. Im sogenannten Zweiten Weg – dem Tarifvertragssystem – werden die Rechte und Pflichten sowie die Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitgeber und vielen Arbeitnehmer/innen in einem »Gesamtarbeitsvertrag« geregelt. Erst mit diesem System ist das strukturelle Ungleichgewicht zwischen mächtigen Arbeitgebern und einzelnen Arbeitnehmer/innen beseitigt worden. Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber verhandeln dabei »auf Augenhöhe« miteinander, wobei auf Seiten der Arbeitnehmer/innen auch externe Fachleute mit hohen Kenntnissen über Wirtschaftssituation der Branche, Arbeitsvertragsrecht und anderen notwendigen Kenntnissen beteiligt sind.

Der von der Gewerkschaft favorisierte Weg ist auch von der katholischen Soziallehre gefordert (z.B. in »Mater et magistra«, 97) und wäre auch von den Vermögensverwaltern der Katholischen Kirche zwingend einzuhalten (c. 1286 CIC).

Der Tarifvertrag ist eine konsensuale Lösung. Nur in einem sehr geringen Umfang muss vor dem Vertragsabschluss eine Blockadehaltung der Arbeitgeber durch Arbeitskampfmaßnahmen aufgebrochen werden. Ein Streik ist – zumal in Deutschland – immer nur als »ultima ratio« möglich. Streik ist kein Selbstzweck. Gewerkschaften streiken nicht »aus Jux und Dollerei«, oder weil es so schön ist, Streikgelder zu bezahlen. Auch Gewerkschaften ist »das Schwert an der Wand«, auf das man zeigen kann, wichtiger als »das Schwert in der Hand«.

Warum die Caritas ihren Arbeitnehmer/innen diese letzte Möglichkeit nicht zugestehen will, erschließt sich nicht. Der herablassende Blick auf das "Konfliktmodell" der Gewerkschaften im Gegensatz zu den "konsensualen Lösungen" des »Dritten Weges« wirkt bitter auf uns katholische Gewerkschafter/innen, die wissen, dass auch der Tarifstreik in den Konsens des Tarifvertrages mündet – und der »Dritte Weg« auch nach Feststellungen seiner Verfechter nur funktioniert, weil die Tariffurchsetzung an die Tarifparteien gewissermaßen vorgelagert bzw. outgesourct ist.

SZ: Was haben die Arbeitnehmer davon?

Neher: *Gerade im Bereich der Pflege liegen unsere Tarife um bis zu 20 Prozent höher als jene, die von den Gewerkschaften mit den Arbeitgebern ausgehandelt werden. Der Caritas-Tarif ist einer der höchsten im Sozialbereich. Wir sind inzwischen der einzige Träger im Wohlfahrtsbereich, der noch ein bundeseinheitliches Arbeitsrecht hat. Unser Konsensmodell sorgt für hohe Verbindlichkeit, für hohe Stabilität und für gute Löhne. Das bringt uns inzwischen einige Probleme: Viele Kostenträger klagen inzwischen über die teure Caritas.*

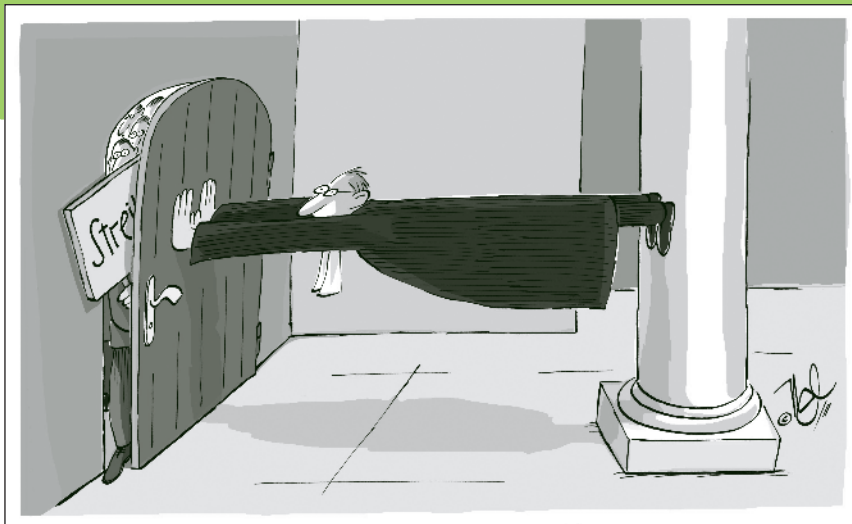
Richtig ist: Uns sind keine Tariftabellen in den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes bekannt, die keine Tarifverträge von Gewerkschaften als direktes und unmittelbares Vorbild hätten. Wie sollen da die Caritas-Tarife höher sein als diejenigen, die man Eins zu Eins (!) kopiert hat – und vielfach nicht einmal erreicht? Auch hinkende Tarifvergleiche – wir verweisen auf das letzte Kirchen.info – belegen nicht, dass die Caritas besser bezahlt.

Darüber hinaus breitet sich auch bei der Caritas das Bestreben aus, vom bisherigen »Referenztarifvertrag TVöD nach unten abzuweichen«. Besonders die »Leichtlohngruppen« und die ungelernten Pflegekräfte sollen durch Gehaltsabsenkungen von bis zu 500 Euro monatlich »noch günstiger« werden (siehe AK Info vom 05.12.2013).

Ein bundeseinheitliches Tarifrecht existiert offensichtlich nicht. Wie erklärt sich sonst die Meldung "30.000 Caritas-Mitarbeiter erhalten bis zu 14 Prozent weniger Geld als West-Kollegen" auf den Seiten der Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission?

SZ: Das rechtfertigt das Streikverbot?

Neher: *Der Arbeitgeber darf ja auch nicht aussperren. Das Streikrecht ist ein hohes Gut, aber kein Grundrecht wie die Menschenwürde, sonst müssten auch die Be-*



Karikatur: Nel

amten streiken können. Da tragen die Gewerkschaften manchmal ein bisschen dick auf.

Richtig ist: Auch die Beamten kämpfen für ein Streikrecht mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Unakzeptabel ist die Leugnung des Herrn Neher, ein Streikrecht sei kein Grundrecht. Ein Blick in das bundesdeutsche Grundgesetz und in internationale Arbeitsrechtsnormen würde helfen. Der Verzicht auf die Aussperrung ist nicht relevant, es bestehen eine Reihe Möglichkeiten, auf einen Streik zu reagieren. Im Übrigen kann ein einseitiger Verzicht auf die Aussperrung sich nicht auf die Grundrechtsposition Dritter auswirken. Das Streikrecht kann nicht entzogen werden, daran kann auch Kirchenrecht nichts ändern. (...)

SZ: Das Bundesarbeitsgericht hat vor einem Jahr gesagt: Der Dritte Weg ist gerechtfertigt, wenn er nicht dazu führt, dass Arbeitnehmer kollektiv betteln müssen.

Neher: Das nehmen wir ernst. Wir hatten auch schon vor dem Urteil die Arbeitsrechtlichen Kommissionen gestärkt, das Budget und die Freistellungskontingente erhöht. Die Dienstnehmer müssen gleichberechtigte Partner sein.

Richtig ist: Das Bundesarbeitsgericht hat schon sehr früh erkannt, dass Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik »kollektives Betteln« sind (BAG vom 12.9.1984). Genau dieses Recht will die Caritas aber ihren Beschäftigten verwehren.

SZ: Die Diakonie hat sich nun für Tarifverträge und Verhandlungen direkt mit ver.di geöffnet, auch wenn Streiks ausgeschlossen bleiben. Wäre das ein Weg für die Caritas?

Neher: Unsere Situation ist anders als die der Diakonie. Wir haben eine hohe Geschlossenheit beim Dritten Weg. Wir wollen die Gewerkschaften stärker beteiligen, daran arbeiten wir. Da wird es im kommenden Jahr einen Vorschlag geben.

Richtig ist: Die Situation bei der Caritas ist tatsächlich anders als die der Diakonie – aber nicht aus den von Neher behaupteten Gründen, sondern weil die Katholische Kirche historisch betrachtet das Gewerkschaftsprinzip, Streikrecht und Tarifverträge längst fordert und fördert. Dies auch für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuerkennen, wäre schon aus Gründen der Glaubwürdigkeit dringend geboten.
(...)

SZ: Warum sind Sie gegen den Mindestlohn?

Neher: Grundsätzlich setzt sich die Caritas für gerechte Löhne ein. Einen bundeseinheitlichen flächendeckenden Mindestlohn von 8,50 Euro sehe ich allerdings in der Tat kritisch. Er hilft jenen, die Arbeit haben, und kann denen schaden, die Arbeit suchen.

Richtig ist: Gerade Neher muss doch wissen, dass die eigene Soziallehre den "familiengerechten Lebenslohn" fordert. Ein gerechter Lohn muss ausreichen, den Arbeitnehmer/innen und ihren Familien ein angemessenes Auskommen auch im Alter zu sichern. Heute ist aber schon ein Stundenlohn von knapp 12 Euro erforderlich, wenn nach 45 Beitragsjahren und Vollzeitbeschäftigung eine Rente erzielt werden soll, die den Sozialhilfesatz übersteigt. Unternehmer, die weniger Stundenlohn bezahlen, steigern ihre Gewinne auf Kosten des Staates, der die geringen Einkommen ausgleichen muss (»Aufstocker«). Solche Unternehmer sind Sozialschmarotzer.

Wer sich so weit von seinen eigenen Wurzeln entfernt, muss sich fragen, ob er nur noch aus der betriebswirtschaftlichen Warte des kirchlichen Arbeitgeber und gelernten Bankers argumentiert.

Neher übersieht eine grundlegende volkswirtschaftliche Regel: Wirtschaft lebt von Nachfrage. Nachfrage kann aber nicht da entstehen, wo das Einkommen nicht einmal zum Leben reicht. Wenn die Armen immer ärmer werden, und die Einkommensschere zwischen den höchsten und den niedrigsten Einkommen immer weiter auseinander klafft, kann keine stimulierende Nachfrage generiert werden. Und da geht mittel- und langfristig die ganze Volkswirtschaft den Bach runter.

SZ: Brächte ein Mindestlohn nicht auch Probleme für die Caritas? Rettungssanitäter bei den Maltesern verdienen zum Beispiel weniger als acht Euro die Stunde.

Neher: Es gibt tatsächlich einen Bereich, der von einem Mindestlohn betroffen wäre, das sind die Fahrdienste. Da müssen Sie fairerweise aber auch sagen, dass die Leute bei den Maltesern mehr verdienen als bei den anderen Unternehmen in diesem Bereich.

SZ: Es bleibt trotzdem das Bild: Die Malteser drücken die Löhne.

Neher: Es drücken nicht die Malteser die Löhne, sondern die Kostenträger. Die spielen da zum Teil eine üble Rolle, es geht nicht mehr um Qualität, der billigste wird genommen. Uns dann Lohndumping vorzuwerfen finde ich schäbig. Da sollte man mal die wahren Schuldigen benennen.

SZ: Warum sagen Sie dann nicht einfach: Bei so etwas machen wir nicht mehr mit – soll die Stadt, der Landkreis doch selber die Leute durch die Gegend fahren.

Neher: Wer rausgeht, hat keine Gestaltungsmöglichkeit mehr. Wir überlassen dann denen das Feld, die noch schlechter bezahlen. Und ziehen uns in moralischer Überlegenheit zurück. Das kann es nicht sein.

Richtig ist: Neher spricht in der Tat das zentrale Problem der Branche an – den Kostenwettbewerb. Der »Billigstbieter« bestimmt die Höhe der Refinanzierung sozialer Dienstleistungen. Und weil der größte Teil der Kosten im Dienstleistungsbereich durch die Löhne entsteht, wird der Kosten- und Preiswettbewerb zu Lasten der Löhne ausgetragen.

Die derzeitige Gesetzeslage kennt nur einen Weg, diesen Wettbewerb zu beenden – den allgemein verbindlichen Tarifvertrag. Sobald mehr als 50 Prozent der Branche tarifgebunden sind, kann eine solche Allgemeinverbindlichkeitserklärung erfolgen. Dieser tarifliche Mindestlohn ist dann für alle Arbeitsverhältnisse in der Branche verbindlich. Ein solcher tariflicher Mindestlohn wäre dann auch die Basis für eine deutlich bessere Refinanzierung der sozialen Dienstleistungen. Das entschei-

dende Problem ist doch, dass die Wohlfahrtsverbände Caritas und Diakonie einen gemeinsamen Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen und Vergütungen im Bereich von Gesundheit, Soziales und Pflege im Wege stehen, weil sie mit vermeintlich eigenen partikularen Lösungen den nötigen Flächentarifvertrag vereiteln.

Das Quorum von 50 Prozent Tarifbindung lässt sich nämlich nur mit den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden, also mit der Caritas und / oder der Diakonie erreichen. Wenn die Caritas tatsächlich mitgestalten will – was ver.di begrüßen würde – dann kann sie das sehr einfach über eine tarifvertragliche Vereinbarung mit der Gewerkschaft erreichen.

Darin lassen sich nicht nur Fragen wie Löhne, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen regeln – die Caritas würde im Gegenzug auch die tarifvertragliche »Friedenspflicht« erhalten, um der es Neher und den Caritasarbeitgebern wohl vor allem geht.

Die erste Frage im Interview befasst sich übrigens mit dem Thema Spenden, insbesondere Spenden für soziale Zwecke und die Kirche. Was nicht gefragt wird: Aus welchen Mitteln werden eigentlich die »Dritten Wege« der Kirchen wie das Büro der Caritas-Mitarbeiterseite in Berlin finanziert, das Lobby-Arbeit gegen einen allgemein verbindlichen Tarifvertrag betreibt? Kommen diese Mittel aus den »Spenden für soziale Zwecke« oder aus den Refinanzierungsmitteln, die zweckgebunden für die Betreuung von Alten und Behinderten, von Kranken und Schwachen gewährt werden? Beides wäre zumindest fragwürdig.

Der Anfangssatz des Berliner Büros ist mit 500.000 Euro festgelegt, und jährliche Steigerungen sind beschlossen – ein Hohn für die Caritas-Beschäftigten in der Region, die seit 2008 keine Vergütungsanpassungen über den so gepriesenen "Dritten Weg" erhalten haben.

* Dr. Peter Neher, 58, ist seit 2003 Präsident des Deutschen Caritasverbandes. Er machte zunächst eine Banklehre und studierte dann Theologie und Pädagogik. Nach der Priesterweihe 1983 arbeitete er als Kaplan und Pfarrer im Bistum Augsburg. 2007 ernannte ihn Papst Benedikt XVI. zum Prälaten.

Grundordnung der Katholischen Kirche:

Was ist das eigentlich?

Zum Jahreswechsel hat sie erneut im Fokus der kirchlichen Einrichtungen gestanden – die »Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse« (GrO). Die GrO ist ein kirchliches Gesetz. Sie wurde wortgleich in allen deutschen Diözesen von den jeweiligen Diözesanbischöfen in Kraft gesetzt. Sie gilt für kirchliche Arbeitsverhältnisse – also nicht für

Ausbildungsverhältnisse, für die Dienstverhältnisse der Kirchenbeamten (wie auch der Kleriker), und Beschäftigte, die z.B. aufgrund ihrer Ordenszugehörigkeit oder über so genannte »Gestellungsverträge« tätig werden. Mit der GrO sollen die Eigenheiten des katholischen Arbeitsrechts eine gemeinsame, kirchenrechtliche Grundlage erhalten.



Foto: Dieter Seifert

Geregelt sind insbesondere:

- Die Bildung von Mitarbeitervertretungen (Art. 8 GrO) für die innerbetriebliche Mitbestimmung, weil für die Kirchen und ihre erzieherischen oder caritativen Einrichtungen weder das Betriebsverfassungsgesetz noch die Personalvertretungsgesetze gelten – es handelt sich insoweit eben nicht um »für alle geltende Gesetze«. Die Kirchen haben insofern für diese Einrichtungen eigene Regelungen geschaffen.
- Die Loyalitätsverpflichtungen und der Umgang mit Verstößen (Art. 3 – 5 GrO). Denn weil das Betriebsverfassungsgesetz nicht gilt, gelten auch die dortigen Vorgaben für Tendenzbetriebe nicht. Den daraus entstandenen Streit, ob die Kirchen dennoch entsprechende Anforderungen stellen können, hat das Bundesverfassungsgericht zu Gunsten der (öffentlich-rechtlich) verfassten Kirchen entschieden (Beschluss des Zweiten Senats vom 4. Juni 1985 – 2 BvR 1703, 1718/83 und 856/85).
- Die (gegen das Selbstverständnis der katholischen Soziallehre verstoßende) Weigerung, mit Gewerkschaften Tarifverträge abzuschließen (Art. 7 GrO)
- und die Bildung von kirchlichen Arbeitsgerichten, denn der Staat sieht sich nicht in der Justizgewährungspflicht, wenn es um die kirchenrechtlichen Regelungen geht.

Da die Diözesenbischöfe kirchenrechtlich nur für einen Teil der katholischen Einrichtungen verpflichtende Regelungen erlassen können, war zunächst vorgesehen, dass die anderen »gehalten sind«, die GrO in ihren Einrichtungen zu übernehmen. Ein römisches Sondergericht hat aus dieser Formulierung geschlossen, dass darin keine Verpflichtung liegt. Es bleibe also diesen »anderen Einrichtungen« frei gestellt, die GrO anzuwenden. Betroffen sind insbesondere überdiözesan tätige Vereine wie der Deutsche Caritasverband e.V., aber auch die international tätigen Ordensgemeinschaften »päpstlichen Rechts«, die einem eigenen Ordensbischof unterstehen.

Diese Entscheidung hat die Diözesanbischöfe nun veranlasst, eine Verpflichtung festzulegen. Wer bis

zum Jahresende 2013 die GrO nicht in seinen Statuten (z.B. einer Vereinssatzung) übernommen hat, der darf auch nicht das kirchliche Arbeitsrecht anwenden. In den entsprechenden Einrichtungen soll das staatliche Arbeitsrecht uneingeschränkt gelten. Der 31.12.2013 war auch eine »Ausschlussfrist«, wie aus der Vorgabe »bis spätestens« in der neu formulierten Regelung der GrO zum Ausdruck kommt. Diese Übernahme ist für jeden eigenständigen »Rechtsträger« eigenständig zu erklären. Ein Unternehmen, das verschiedene Tochtergesellschaften hat, muss also für jede rechtlich selbstständige Einrichtung die rechtsverbindliche Übernahme der Grundordnung erklären.

Bis zum Redaktionsschluss war noch nicht bekannt, welche Einrichtungen die Grundordnung nun übernommen haben. Dem Vernehmen nach sollen in den einzelnen Bistümern zwischen 10 und 15 Prozent aller Einrichtungen auf die Übernahme der Grundordnung verzichtet haben. Zu nennen ist z.B. der Malteser Hilfsdienst, der nur für seine Zentrale – nicht aber für die vielen örtlichen Gesellschaften und Vereine (GmbH, e.V.) der Anforderung nachgekommen ist. Darüber hinaus soll ein Orden »päpstlichen Rechts« inzwischen ebenfalls kirchenrechtlich gegen die Verpflichtung vorgehen. »Katholisch« könne nicht mit der Verweigerung von Tarifverträgen gleichgesetzt werden.

Da mit der GrO auch die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) nicht mehr anzuwenden ist, entfällt die Rechtsgrundlage für die Bildung einer Mitarbeitervertretung (MAV). Anstelle einer MAV ist daher auch ein Betriebsrat (in Einzelfällen auch ein Personalrat) zu wählen.

Im Zuge der 2014 turnusmäßig stattfindenden Betriebsratswahlen bietet ver.di besondere Unterstützung für Einrichtungen an, die bisher mit einer MAV versehen waren.

Darüber hinaus ist anzumerken, dass auch sämtliche gewerblich tätigen Betriebsteile – Brauerei oder Forstbetrieb – von der Ausnahme des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. des Personalvertretungsgesetzes nicht erfasst sind. Wenn das Bistum Eichstätt die Aktienmehrheit eines Ingolstädter Automobilherstellers erwirbt, dann würde diese Firma zwar eigentumsrechtlich kirchlich – aber nicht erzieherisch oder caritativ tätig. Sie unterliegt nach wie vor dem Betriebsverfassungsrecht. Und auch die unselbstständige Brauerei eines Ordens ist gewerblich tätig, und unterliegt daher nicht dem kirchlichen Arbeitsrecht. Stattdessen ist ggf. ein Personalrat zu wählen (BayVG vom 22.07.1988, PersR 1989 S. 235).

Redaktion *Kirchen.info*



ver.di-Kundgebung vor der EKD-Synode in Düsseldorf

Foto: Dieter Seifert

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

Rheinland-Pfalz

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

ver.di Bundesverwaltung

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

Hamburg

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

Berlin-Brandenburg

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

Saar

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

Berno Schuckart-Witsch

Tel. 030 / 6956-1885
berno.schuckart-witsch@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

Bayern

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

Hessen

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

Baden-Württemberg

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



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**