Kirchen.info

Nr. 26 · Frühjahr 2015

Foto: Dany Wörn

Sozial- und Erziehungsberufe aufwerten – jetzt!

Kirchenbeschäftigte aktiv

ver.di

Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Foto: Joachim E. Roettgers GRAFFITI

Inhalt

zum Kirchen.info Nr. 26: Ganz normale Wirtschaftsunternehmen	3
162.000 für 162.000 – Mehr von uns ist besser für alle!	3
Kirchenbeschäftigte wollen Aufwertung: Nicht nur Zuschauer	4
Bundesfachbereichskonferenz: Keine Sonderrechte für kirchliche Betriebe!	6
Parallelbericht zur Antirassismus-Konvention der UN: Ausschluss Andersgläubiger ist mittelbare Diskriminierung	7
EKD-Denkschrift zur Arbeitswelt: Kein großer Wurf	8
Urteil des EKD-Kirchengerichtshofs: Wie viel vom diakonischen Auftrag darf fremd vergeben werden?	9
Änderung des Arbeitsrechts der Katholischen Kirche: Kaum Bewegung	10
Sozial- und Erziehungsberufe aufwerten – jetzt! Unterstützung für ver.di-Kampagne	11
Caritas: Arbeitsrechtliche Kommission erhält größeres Budget: Nichts ist umsonst	14
Lesbische Hortleiterin bei der Caritas in Bayern entlassen: »Das halte ich für scheinheilig«	15
Pflege in Niedersachsen: Erster landesweiter Ausbildungstarifvertrag	16
Hamburg: Evangelische Stiftung Alsterdorf: Ende der Kirchenzugehörigkeitspflicht	17
BruderhausDiakonie Reutlingen: Outsourcing trotz diverser Gerichtsurteile	19
Hessen kommt nicht zur Ruhe: Diakonie ohne Arbeitnehmer-Partner	19
kreuznacher diakonie: ver.di ist angekommen	21
Rechtstipp: Mindestlohn bei Bereitschaftsdienst	22
Buchtipps: Den betrieblichen Alltag verstehen	23

Impressum:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

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

Briefe an die Redaktion:
ver.di BuV, Ressort 9, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
e-mail: berno.schuckart-witsch@verdi.de

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

Redaktionsschluss nächste Ausgabe: 30. Oktober 2015

Fotos Mittelseiten:Joachim E. Roettgers GRAFFITI und ver.di (rechts unten)
Layout: fgl-werketage, Andreas Hesse · Druck: Druckerei Bunter Hund

W-2872-15-0515

zum *Kirchen*.**info** Nr. 26:

Ganz normale Wirtschaftsunternehmen

Liebe Leserin, lieber Leser,

»Damit wir klug werden«, lautet die Losung des Evangelischen Kirchentages 2015 in Stuttgart. Eine biblische Aussage, die auch als Motto für dieses Kirchen.info passen würde. Dreimal im Jahr berichten Kolleginnen und Kollegen aus dem kirchlichen Bereich über Ereignisse, Aktionen, Lernprozesse, Erfolge und Niederlagen gewerkschaftlicher Arbeit in diesem großen Sektor des Sozial- und Gesundheitswesens in Deutschland. Allein die achtzig größten Diakonie- und Caritas-Unternehmen verfügen jährlich über ein Umsatzvolumen von etwa 20 Milliarden Euro (Wohlfahrt Intern ½ 2015). Wir berichten also über ganz normale Wirtschaftsunternehmen, deren christliche Markenzeichen sicher für viele, längst nicht mehr alle, eine besondere Bedeutung haben. Wir wissen aber auch mittlerweile, dass diese Bedeutung derzeit starken Wandlungen unterliegt. Unsere bundesdeutsche Gesellschaft ist in religiöser Hinsicht vielfältig, widersprüchlich und bunt geworden.

Das kirchliche Sonderarbeitsrecht, über das wir seit Jahren sehr kritisch berichten, ist vor diesem Hintergrund ein nicht mehr akzeptables Relikt vordemokratischer Zustände. Leider finden die Argumente der großen Mehrheit der Kirchen-Beschäftigten bei den kirchlichen Arbeitgebern überwiegend kein Gehör.

Wir hoffen, dass auch dieses Kirchen.info dazu beiträgt, »klüger zu werden« und zu weiteren Aktivitäten führt. Denn eines bleibt nach wie vor wahr: Schlauer werden ist gut, Bewegung ist mindestens genauso gut. Dazu gehört auch der Eintritt in die zuständige Gewerkschaft für Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen: ver.di.

Redaktion Kirchen.info

162.000 für 162.000 – Mehr von uns ist besser für alle!

Diese Aktion ist einmalig und hat es so noch nie gegeben! Sie findet am selben Tag, zur selben Stunde in allen Kranken-häusern in Deutschland statt. Die Gewerkschaft ver.di hat bundesweit 162.000 Nummernschilder an Krankenhäuser versandt. Deine Karte entspricht einer fehlenden Stelle. Wir alle zusammen zeigen damit konkret den bundesweiten Mangel in allen Krankenhäusern. ver.di will den Personalmangel beseitigen, und fordert vom Gesetzgeber eine verbindliche und am Bedarf orientierte Personalbemessung.

Ablauf der Aktion am 24. Juni 2015

- Ihr nehmt alle euer Nummernschild und versammelt euch vor dem Eingangsbereich eures Krankenhauses. Die Aktion dauert ca. 10 Minuten.
- Punkt 13 Uhr haltet ihr eure Karte mit der Nummer hoch für ein gemeinsames Foto. Wer am 24.6. um 13 Uhr nicht dabei sein kann, sorgt für einen Ersatz. Wichtig ist, dass alle Nummern gezeigt werden. Denn so viele Kolleginnen und Kollegen fehlen uns.
- Hängt eure Nummer nach der Aktion in eurem Bereich auf. Als Erinnerung, auch für die Krankenhausleitung.

Die Fotos werden auf Facebook und im Internet veröffentlicht.

www.der-druck-muss-raus.de | www.gesundheit-soziales.verdi.de

ver.di

Kirchenbeschäftigte wollen Aufwertung

Nicht nur Zuschauer

»Aufwerten jetzt!« Unter diesem Motto fordern die rund 220.000 Beschäftigten der kommunalen Sozial- und Erziehungsdienste eine bessere Eingruppierung. Und nicht nur sie. Auch ihre Kolleginnen und Kollegen in Einrichtungen von Diakonie, Caritas und Verfasster Kirche haben eine bessere Bezahlung verdient. Das machen sie durch Informationsveranstaltungen, Solidaritätsaktionen und ihre Teilnahme an Streikkundgebungen deutlich.

Ob bei Caritas oder Diakonie – Belegschaftsvertreter/innen zeigen Solidarität mit den Streikenden im öffentlichen Dienst. »Auch in Kirche und Diakonie ist die Aufwertung aller Kolleginnen und Kollegen, die im Sozial- und Erziehungsdienst arbeiten, dringend notwendig und längst überfällig«, heißt es in einer Erklärung der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich (agmav+ga). Sie appelliert an die betroffenen Berufsgruppen: »Beteiligt euch mit eigenen Aktionen und der Teilnahme an den gewerkschaftlichen Veranstaltungen!«

Eine ähnliche Stellungnahme verbreitet die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (ak.mas). »Ob im Kindergarten, im Krankenhaus, im Altenheim, in den Behindertenwerkstätten oder in den Beratungsstellen – die Caritas-Beschäftigten arbeiten am Limit«, heißt es dort. Im Vergleich zur Privatwirtschaft werde soziale Arbeit völlig unter Wert vergütet. »Die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission sieht sich mit ihren Forderungen auf gleicher Linie mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Sie ruft die Caritas-Beschäftigten dazu auf, die Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst zu unterstützen.«

Auch die Belegschaften kirchlicher Einrichtungen würden von einem Erfolg im kommunalen Tarifkonflikt profitieren – zumindest indirekt. Denn das gestiegene Lohnniveau würde Diakonie und Caritas dazu zwingen, die Bezahlung ebenfalls anzuheben, wollen sie in der Konkurrenz um dringend benötigte Fachkräfte nicht das Nachsehen haben. Zwischen den Zeilen bestätigt das selbst die Dienstgeberseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) der Caritas. Deren Sprecherin Lioba Ziegele betont in einer Pressemitteilung: »Wenn die Erzieherinnen und Erzieher in kommunalen Kindertagesstätten künftig im TVöD vier Lohngruppen höher eingestuft werden, wie die Gewerkschaft ver.di und die Mitarbeiterseite der AK Caritas es derzeit fordern, bringt der Dominoeffekt das Gehaltsgefüge beispielsweise unserer Einrichtungen in der Behindertenhilfe aus dem Lot.« Das bedeute auch für die Kommunen höhere Kosten, »denn dieser Bereich ist rein öffentlich finanziert«.

Die Linie der Caritas-Spitze ist also dieselbe wie die der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA): In Sonntagsreden werden der Wert der sozialen Arbeit gepriesen und eine Aufwertung gefordert, eine angemessene Bezahlung dann aber mit Verweis auf die Kosten kategorisch verweigert. Dabei schreiben die Kirchen selbst regelmäßig, dass Geld genug vorhanden, es aber ungleich verteilt sei.

Aufklären und protestieren

Es ist also Druck nötig, um die Arbeitgeber in Bewegung zu bringen – im öffentlichen Dienst und bei kirchlichen Trägern. »Überall laufen Mitarbeiterversammlungen, auf denen wir den Kolleginnen und Kollegen klar machen, worum es geht«, berichtet Wolfgang Lindenmaier, stellvertretender Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg (AGMAV). Das sei auch deshalb wichtig, weil manche Berufsgruppen vor allem in kirchlichen Einrichtungen vertreten sind, aber kaum in kommunalen Betrieben. So arbeiten beispielsweise im Bereich der Behindertenhilfe weitaus mehr Beschäftigte bei Diakonie und Caritas als in städtischen Einrichtungen. »Wenn wir wollen, dass diese Berufe bei der Aufwertung angemessen berücksichtigt werden, müssen wir uns engagieren«, betont Lindenmaier.

Die bisherigen Aufrufe hatten eine gute Resonanz. So beteiligten sich rund 150 Beschäftigte mit einem eigenen »Kirchenblock« und vielen kreativen Plakaten an der regionalen Großdemonstration am 20. April 2015 in Stuttgart. Darunter mehr als 50 Gewerkschafter/innen von der Evangelischen Gesellschaft Stuttgart. Um das zu erreichen, sei eine intensive Vorbereitung der dortigen ver.di-Betriebsgruppe nötig gewesen, erzählt Lindenmaier. »Beeindruckend ist auch, dass Kolleginnen und Kollegen aus dem über 100 Kilometer entfernten Obersontheim in ihrer Freizeit nach Stuttgart gefahren sind, um an der Kundgebung teilzunehmen.«

Als nächstes wollen ver.di und die AGMAV eine Umfrage über Arbeitsbedingungen und Bezahlung in der

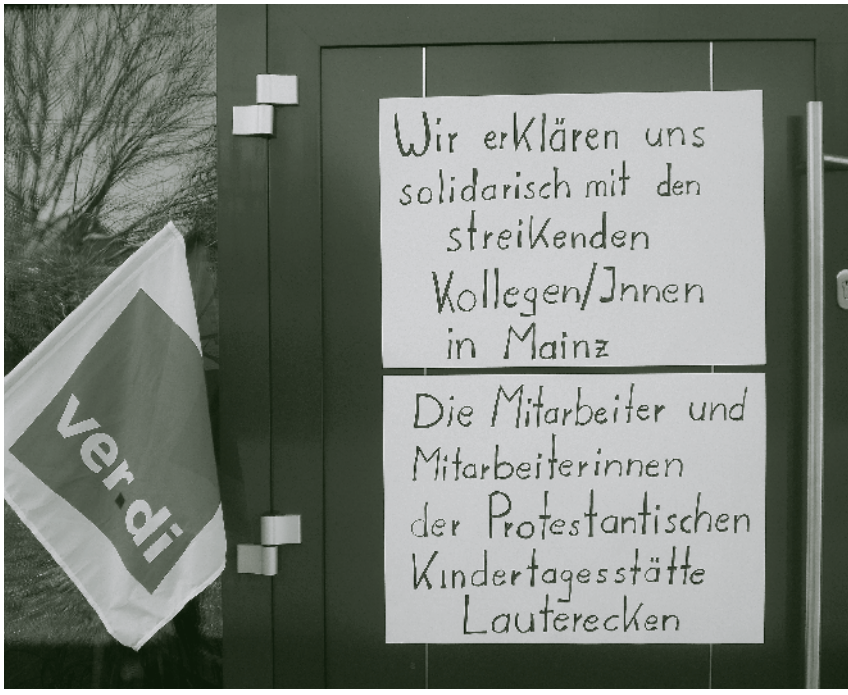
Württembergischen Diakonie starten. »Damit wollen wir die Kolleginnen und Kollegen über den Konflikt aufklären und zugleich Öffentlichkeit schaffen«, so Lindenmaier. Auch den Evangelischen Kirchentag Anfang Juni in Stuttgart wollen die Gewerkschafter/innen nutzen, um für eine Aufwertung sozialer Berufe zu werben.

In anderen Regionen solidarisieren sich Kirchenbeschäftigte ebenfalls mit den Arbeitsniederlegungen im öffentlichen Dienst. So heißt es in einer von 130 Mitarbeitervertreter/innen der hessischen Diakonie beschlossenen Solidaritätsadresse: »Wir unterstützen die gesellschaftliche Debatte um die dringende Aufwertung aller Berufe am Menschen, die mit dieser Kampagne angestoßen wird und durchgeführt werden muss.« Man werde die Auseinandersetzung so intensiv wie möglich begleiten. Eine Solidaritätserklärung hat auch die Belegschaft des St.Josefs-Stifts der Caritas im bayerischen Eisingen verfasst. Darin heißt es: »Auch wir Caritas-Beschäftigte in der Behindertenhilfe, in Wohn- und Arbeitsbereichen sowie in begleitenden und therapeutischen Tätigkeitsfeldern werden von den Ergebnissen profitieren, die unsere gewerkschaftlich organisierten Kolleginnen und Kollegen durchsetzen, die bei denjenigen Trägern beschäftigt sind, die den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes anwenden. Weil wir es wert sind und weil es auch um unsere Interessen geht, solidarisieren wir uns mit den Kolleginnen und Kollegen, die sich auch in Arbeitskämpfen für die Verbesserung ihrer Tarife einsetzen.«

Partizipationsstreik in der Pfalz

Zu Arbeitsniederlegungen aufgerufen wurden Kirchenbeschäftigte bislang nur in Einzelfällen. So in Kindertagesstätten der Evangelischen Kirche der Pfalz. »Im Kirchengesetz und in den Arbeitsverträgen ist dort geregelt, dass die Vereinbarungen des TVöD eins zu eins übernommen werden«, begründet ver.di-Landesfachbereichsleiter Frank Hutmacher den Streikaufruf. Die Ergebnisse der Tarifauseinandersetzung bei den Kommunen prägten unmittelbar die Bedingungen der Erzieherinnen in den betreffenden Einrichtungen. »Es ist daher auf Grundlage höchstrichterlicher Rechtsprechung möglich, sie zum Partizipationsstreik aufzurufen.«

Dennoch reagierten die Kirchenoberen mit der Drohung, arbeitsrechtliche Schritte gegen die Streikenden einzuleiten. Der juristische Oberkirchenrat Dieter Lutz rechtfertigt das damit, dass die Kirche »die Erfüllung ihres geistlich-religiösen Auftrags nicht unter den Vorbehalt eines Arbeitskampfes stellen« könne, ohne ihr Selbstverständnis preiszugeben. ver.di hält dagegen: »Grundsätzlich kann jeder Beschäftigte davon ausgehen, dass ein von der zuständigen Gewerkschaft ausgerufener Streik rechtmäßig ist«, erklärt Michael Blug, Leiter des ver.di-Landesbezirks Rheinland-Pfalz-Saarland, in einem Brief an den Kirchenpräsidenten der Evangelischen Kirche der Pfalz. »Wenn die Evangelische Kirche der Pfalz der Meinung ist, die Streiks seien rechtswidrig, dann soll sie uns als aufrufende Gewerkschaft rechtliche Konsequenzen androhen oder diese einleiten«, so der Gewerkschafter. ver.di werde alles daran setzen, ihre Mitglieder vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu schützen.



Susanne Haase, ver.di

Frank Hutmacher betont, die Streikaufrufe richteten sich nicht in erster Linie gegen die Landeskirche. »Es geht darum, gesellschaftlichen Druck für die dringend benötigte Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe zu machen«, so der ver.di-Landesfachbereichsleiter. Die Beschäftigten von Diakonie, Caritas und Kirche wollen dazu ihren Beitrag leisten.

Daniel Behruzi

Bundesfachbereichskonferenz

Keine Sonderrechte für kirchliche Betriebe!

Auf der Konferenz des Bundesfachbereichs Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen in ver.di im April 2015 haben die Delegierten zwei Beschlüsse zum kirchlichen Arbeitsrecht gefasst. Im Folgenden die wesentlichen Inhalte.

1. Beschluss:

Streichung von
§ 118 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz

ver.di fordert die im Deutschen Bundestag vertretenen Parteien mit allem Nachdruck auf, den § 118 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes ersatzlos zu streichen.

§ 118 Abs. 2 BetrVG lautet: »Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.«

Aus der Begründung:
Der § 118 Abs. 2 BetrVG ist ein Relikt aus den frühen fünfziger Jahren, als das Betriebsverfassungsgesetz im Bundestag beschlossen wurde. Damals sagten die Vertreter der christlichen Kirchen zu, für gleichwertige kirchliche Regelungen zu sorgen. Diese Zusage wurde bis heute (!) nicht eingehalten.
…

Die Kirchen beschränken die Rechte der MAVen und sichern sich günstige Regelungen für die kirchlichen Arbeitgeber. Gewerkschaftliche Rechte, Einigungsstellen, die betriebliche Lösungen für beide Seiten sachgerecht und rechtssicher regeln, fehlen völlig in kirchlichen Mitarbeitervertretungsgesetzen.
…

2. Beschluss:

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
(AGG)

Die Bundesfachbereichskonferenz beschließt:
Der Deutsche Bundestag wird aufgefordert, den § 9 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ersatzlos zu streichen.

Aus der Begründung:
Deutschland setzte im Jahr 2006 als letztes Land in Europa die Antidiskriminierungsrichtlinie der EU aus dem Jahr 2000 in Form des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) um. Die Formulierungen im deutschen AGG erweitern gegenüber den Vorgaben der EU die Rechte der kirchlichen Arbeitgeber und schränken die Rechte der kirchlichen Arbeitnehmer über alle Maßen ein.
…

Im § 9 AGG wird nicht unterschieden zwischen »verkündigungsfernen« und »verkündigungsnahen« Aufgaben.
…

Nur für den »verkündigungsnahen« Bereich ist es erforderlich und angemessen, das allgemeine Diskriminierungsverbot einzuschränken.
Dazu bedarf es aber keiner Sonderregelung für die kirchlichen Beschäftigten. Ausreichend ist hierfür der § 8 AGG: Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen.
…

Weitere Informationen: Redaktion Kirchen.info.
Mehr zur Bundesfachbereichskonferenz unter: www.gesundheit-soziales.verdi.de

Ausschluss Andersgläubiger ist mittelbare Diskriminierung

Die strukturelle Ausgrenzung und Benachteiligung nicht-christlicher Beschäftigter durch kirchliche Einrichtungen in Deutschland verstößt gegen die Antirassismus-Konvention der Vereinten Nationen (UN). Dies ist die Kernaussage einer von der Politologin Corinna Gekeler vorgelegten Analyse, die in den soeben veröffentlichten Parallelbericht von Nichtregierungsorganisationen zur Konvention eingeflossen und unter www.rassismusbericht.de vollständig abrufbar ist. Der bei Diakonie und Caritas vielfach praktizierte Ausschluss Andersgläubiger von Stellenbesetzungen oder Beförderungen bedeutet demnach eine »mittelbare Diskriminierung aufgrund nationaler Herkunft«.

Der »Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung« soll die 1969 in Kraft getretene UN-Konvention mit dem Kürzel ICERD dienen, die auch von Deutschland ratifiziert wurde. Dennoch wird hierzulande gegen das erste Menschenrechtsabkommen der Vereinten Nationen verstoßen, meint Gekeler. Die Sozialwissenschaftlerin argumentiert, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine »Schutzlücke« offen lässt, indem es katholischen und evangelischen Trägern die unterschiedliche Behandlung von Kirchenmitgliedern und anderen Bewerber/innen erlaubt. Die Praxis, Stellenangebote und Beförderungen von der entsprechenden Konfessionszugehörigkeit abhängig zu machen, habe eine »systematische Ausgrenzung und Benachteiligung konfessionsloser und andersgläubiger Beschäftigter« zur Folge. Davon wiederum sind »disproportional« viele Menschen betroffen, die aus der Türkei und arabischen Ländern stammen.

»Diese Personengruppen – die in der UN-Konvention als besonders schutzwürdig definiert werden – werden also indirekt auch wegen ihrer Herkunft diskriminiert«, erläutert Gekeler. »Sie werden von weiten Teilen des Arbeitsmarkts im Gesundheits- und Sozialwesen ausgeschlossen.« Schließlich seien Diakonie und Caritas mit zusammen über 1,3 Millionen Beschäftigten die zweitgrößten Arbeitgeber im Land, zu denen es insbesondere im Sozialbereich oft kaum Alternativen gebe. Das sei nicht nur »alles andere als ein Beitrag zur Integration von Migrantinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt«, sondern widerspreche auch dem UN-Abkommen.

Die Vereinbarung verpflichtet Regierungen, jegliche Form von Rassendiskriminierung zu beseitigen. »Für Deutschland muss das heißen, dass die Bundesregierung die im AGG bestehende Schutzlücke endlich schließt – und damit auch die Antidiskriminierungsrichtlinie der EU vollständig umsetzt«, so Gekeler. Die EU-Richtlinie ermöglicht zwar Sonderregelungen für Beschäftigte der Kirchen, aber nur bei sogenannten verkündungsnahen Tätigkeiten. Anders das AGG, das nicht zwischen Pfarrer und Putzkraft unterscheidet. Gekeler verweist darauf, dass der deutsche Staat nicht nur die genannte Schutzlücke offen lässt, sondern die kirchlichen Einrichtungen auch zu erheblichen Teilen aus Steuergeldern finanziert. Indirekt unterstütze er damit auch den diskriminierenden Umgang der Kirche mit Beschäftigten.

Das Argument mancher Kirchenfunktionäre, sie seien aus ihrem religiösen Selbstverständnis heraus zur Ungleichbehandlung gezwungen, lässt die

Politologin nicht gelten. »Diese Behauptung wird durch die zahlreichen Ausnahmen in der Einstellungspraxis ad absurdum geführt«, erklärt Gekeler. In manchen Bereichen von Diakonie und Caritas arbeiten ihr zufolge mehrheitlich Nicht-Christen. »Ob die Einrichtungen auf der Konfessionszugehörigkeit bestehen, hängt weniger von theologischen Erwägungen als von der jeweiligen Arbeitsmarktlage ab.« Das hatte kürzlich auch der Kölner Professor Michael Mroß in einer Studie dokumentiert (siehe Interview: http://streikrecht-ist-grundrecht.de/node/718). Gekelers Fazit: »Für den diskriminierenden Umgang der Kirchen mit den Beschäftigten gibt es keine Rechtfertigung. Die Bundesregierung ist laut UN-Konvention dazu verpflichtet, diesen zu beenden.«

Redaktion Kirchen.info

EKD-Denkschrift zur Arbeitswelt

Kein großer Wurf

Die Evangelische Kirche Deutschlands (EKD) hat in ihrer am 28. April vorgestellten Denkschrift »Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt« die Rolle der Gewerkschaften als »Akteure für eine menschengerechte Arbeitswelt« gewürdigt. »Mitarbeit in den Gewerkschaften ist für christliche Arbeitnehmer wesentlicher Ausdruck ihres Berufsethos«, schreiben die Autoren. Das ist gut. Auch der Kritik an wachsender sozialer Ungleichheit und vielen anderen Aussagen kann man uneingeschränkt zustimmen. Doch in Fragen des kirchlichen Arbeitsrechts ist das 144-Seiten-Papier kein großer Wurf.

Der Text beschreibt die radikale Veränderung personennaher Dienstleistungen: »Ehemals weitgehend einheitliche Refinanzierungs- und Tarifregelungen werden politisch zugunsten wettbewerblicher Konkurrenz über die (Lohn-)Kosten ausgehöhlt.« Dadurch gerate der »Dritte Weg« kircheninterner Lohnfindung »unter erheblichen Rechtfertigungsdruck«.

Zu Recht. Denn diakonische Einrichtungen übernehmen längst nicht mehr automatisch die Vereinbarungen aus dem Flächentarif des öffentlichen Dienstes. Im Gegenteil. Willkürliche Lohnsenkungen, Ausgliederungen und prekäre Arbeit sind an der Tagesordnung. Die kirchlichen Träger verhalten sich vielfach wie profitorientierte Unternehmen. Vor diesem Hintergrund gibt es keinerlei Rechtfertigung mehr für Sonderwege in Sachen Arbeitsrecht – so es sie je gab.

Doch vor dieser Schlussfolgerung schreckt die »Kammer für soziale Ordnung« der EKD, die die Denkschrift erstellt hat, zurück. Sie hält zwar einen »allgemein verbindlich geregelten Flächentarifvertrag Soziale Dienste« für »eine wichtige Option«. Doch wie soll dieser erreicht werden, wenn sich Kirche und Diakonie regulären Tarifverhandlungen vielerorts immer noch verweigern?

Seit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom November 2012 geht es nach Ansicht der Autoren darum, »die Gewerkschaften als kollektive Interessenvertreter in Konfliktregelungen im Dritten Weg zu integrieren«. ver.di hat andere Ziele: weg vom »Dritten Weg« hin zu ordentlichen Tarifverhandlungen – inklusive des Streikrechts.

Zu diesem heißt es immerhin, es sei »sozialethisch (…) von hoher Dignität, da es die strukturell Schwächeren im Konflikt schützt«. Doch für die Kirche gilt das offenbar nicht. Hier sollen Arbeitsniederlegungen weiterhin ausgeschlossen bleiben, gegebenenfalls »funktional ersetzt« durch eine verbindliche Schlichtung. ver.di beharrt hingegen darauf: Das Streikrecht ist ein Grund- und Menschenrecht, das niemandem vorenthalten werden darf. Es steht selbstverständlich auch den Beschäftigten von Kirche, Diakonie und Caritas zu.

Gleiches gilt für die Mitbestimmung in Betrieben und Unternehmen. Diese lobt die EKD zwar in höchsten Tönen als Ausdruck einer »Kultur der Sozialpartnerschaft«. Doch sie verliert kein Wort darüber, dass das Betriebsverfassungsgesetz ebenso wie die Unternehmensmitbestimmung in kirchlichen Einrichtungen keine Anwendung findet. Auch das muss sich ändern, um die Beteiligungsrechte von Kirchenbeschäftigten zu stärken.

Fazit: Es ist noch viel Luft nach oben. Wenn die EKD ihre eigenen Aussagen ernst meint, muss sie im kirchlichen Arbeitsrecht einen anderen Weg finden – und zwar den Zweiten, mit Tarifautonomie, Betriebsverfassung und ohne Diskriminierung.

Berno Schuckart-Witsch

Urteil des EKD-Kirchengerichtshofs

Wie viel vom diakonischen Auftrag darf fremd vergeben werden?

Der Kirchengerichtshof der EKD entschied am 25. August 2014, dass evangelische Krankenhäuser die Patientenversorgung nicht durch externe Servicegesellschaften erbringen dürfen. Dieser Urteilsspruch schließt an das Urteil des Kirchengerichtshofs vom 9. Oktober 2006 an, das den Einsatz von Leiharbeitnehmer/innen verbietet, soweit sie nicht unvorhergesehene Arbeitsspitzen bzw. Personalausfälle abdecken.

Im vorliegenden Fall erfolgte die Beschäftigung der Servicekräfte über eine Drittfirma, die ihre Leistung im Rahmen eines Werkvertrags erbrachte. Die Leistungen der Servicefirma bestanden im Aufnehmen der Speisewünsche, Speiseverteilung, Zubereitung der Heißgetränke, Reinigen der Stations- und Servicebereiche und Abholung der Patient/innen und Einweisung in das Zimmer. Die Servicekräfte sollten nicht nach AVR vergütet werden. Die MAV bestand auf ihrem Mitbestimmungsrecht und verweigerte die Zustimmung zur Einstellung.

Der Kirchengerichtshof folgte der gängigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und sah bei dem Einsatz der Servicekräfte den Tatbestand der Einstellung erfüllt, da sie in einer arbeitsteiligen Weise in den Betriebsablauf eingegliedert waren. In diesem Falle komme ein Werkvertrag nicht in Betracht, da es an einem abgrenzbaren »Werk« fehle und eine eigenverantwortliche Organisation der Erstellung des vereinbarten Werks faktisch ausgeschlossen sei.

Der Kirchengerichtshof verweist nun in seiner Urteilsbegründung darauf, dass die Evangelische Kirche das Leitbild der Dienstgemeinschaft der Gestaltung des kirchlichen Dienstes zu Grunde gelegt hat. »Ein drittbezogener Personaleinsatz in kirchlichen Einrichtungen darf das Leitbild einer kirchlichen Dienstgemeinschaft als Grundprinzip des kirchlichen Dienstes nicht in Frage stellen«. Da nun die Servicekräfte patientenbezogene Aufgaben übernehmen, können diese Aufgaben nur im Rahmen der Dienstgemeinschaft erbracht werden.

So weit so gut, wenn man dem Gedankenlauf der Dienstgemeinschaft folgt. Die MAV konnte sich freuen, denn sie bekam das Recht zugesprochen, den Einsatz bzw. die Einstellung von Servicekräften abzulehnen.

Aber nun kommen wir zu dem befremdlichen Teil des Urteils und den Untiefen des Begriffes der Dienstgemeinschaft.

Der Kirchengerichtshof schließt in seiner Urteilsbegründung nicht aus, dass kirchliche Einrichtungen wegen ihres Leitbildes überhaupt Werk- oder Dienstverträge mit externen Unternehmen schließen können. »Dies ist nur zu beanstanden, wenn die vergebenen Leistungen mit der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in Verkündung, Mission und Diakonie nicht unmittelbar zusammenhängen.«

Auch die der Dienstgemeinschaft geneigten Leser/innen runzeln hier die Stirn. Der Kirchengerichtshof wird nun deutlich: »Dies ist nicht zu beanstanden, wenn die vergebenen Leistungen mit der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in Verkündung, Mission und Diakonie nicht unmittelbar zusammenhängen. Die Vergabe von Handwerksleistungen, der Betrieb einer Küche, die Reinigung eines Gebäudes etc. sind Aufgaben, die ohne Verstoß gegen den Grundgedanken der Dienstgemeinschaft an Dritte vergeben werden können.«

Also doch eine Zweiklassenstruktur: Wer ausschließlich mit patientenfernen Tätigkeiten betraut ist, darf schlechter bezahlt werden als ein Mitarbeiter nebenan, der nur ein bisschen näher am Patienten arbeitet. Diese Auffassung von Dienstgemeinschaft ist kaum noch nachzuvollziehen. Es scheint so, als hätten die Richter des Kirchengerichtshofs einen Kniefall vor dem diakonischen Arbeitgeberverband gemacht, der schon immer eine schlechtere Bezahlung der Servicekräfte fordert, um »konkurrenzfähig« zu bleiben.

Trotzdem: Die MAVen sollten in ihren Einrichtungen kritisch prüfen, ob bei ihnen Arbeitskräfte eingesetzt werden, vergleichbar den Servicekräften in dem verhandelten Fall. Die weitere arbeitsrechtliche Auseinandersetzung um den Begriff Dienstgemeinschaft und deren Auswirkung auf die Beschäftigungsverhältnisse muss weiter aufmerksam verfolgt werden.

Eine Dokumentation und ausführliche Besprechung des Urteils durch die Rechtsanwältin Victoria Lübeke sind in »Arbeitsrecht und Kirche« 2-2014 abgedruckt.

Redaktion Kirchen.info

Änderung des Arbeitsrechts der Katholischen Kirche

Kaum Bewegung

»Kirchliches Arbeitsrecht: Scheidung ist kein Kündigungsgrund«. So titelte hoffnungsvoll Spiegel online am 5. Mai. Die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) hatte am 27. April Änderungen der »Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse« beschlossen. Das bisherige Arbeitsrecht der Katholischen Kirche sei den Beschäftigten und der Öffentlichkeit »so nicht mehr zu vermitteln«, begründete der Vorsitzende der Bischofskonferenz, Kardinal Reinhard Marx, den Schritt. Die Kirchenspitze hat also selbst gemerkt, dass der vordemokratische und altertümliche Umgang mit Beschäftigtenrechten nicht mehr zeitgemäß ist. Nur: Wirklich etwas ändern will sie daran nichts.

Individuelles Arbeitsrecht

Erst kürzlich hat die Caritas im oberbayerischen Holzkirchen eine lesbische Hortleiterin zu einem Aufhebungsvertrag gedrängt, weil diese eine Lebenspartnerschaft mit ihrer Freundin schließen will (siehe Seite 15). Auch künftig sind solche Fälle nicht ausgeschlossen. Es gibt zwar »keine Kündigungsautomatismen«, wie die Bischöfe in ihrer Pressemitteilung betonen. Unter bestimmten Umständen können Beschäftigte bei einer gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaft oder einer erneuten standesamtlichen Heirat aber weiterhin entlassen werden, nämlich »wenn diese Handlung nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen«. Wer entscheidet, ob das der Fall ist? Die Kirche selbst natürlich.

Es bleibt also eine Unsicherheit. Und für katholische Beschäftigte mit »besonderen Aufgaben«, die zum Beispiel »pastoral, katechetisch, aufgrund einer Missio canonica oder einer besonderen bischöflichen Beauftragung tätig sind«, ändert sich nichts. Bei ihnen kann in solchen Fällen von einer Kündigung nur »ausnahmsweise abgesehen werden«.

Damit tangieren die Loyalitätsverpflichtungen in der Katholischen Kirche nach wie vor Grundrechte von Beschäftigten (Gleichheitsgrundsatz Art.3 GG, Schutz von Ehe und Familie Art.6 GG, Berufsfreiheit Art.12 GG). Das darf nicht sein. Niemand spricht den Kirchen ihre Regelungsbefugnis im sogenannten Verkündungsbereich ab, etwa bei Priestern und Diakonen. Doch das bedeutet nicht, dass sie die Arbeitsverhältnisse und Art der Interessenvertretung der mehr als eine Million Beschäftigten in kirchlichen Betrieben nach Gutdünken bestimmen können. Grundrechte gelten für alle – auch für die Beschäftigten der Kirche.

Für ver.di ist daher klar: Eine besondere Loyalitätsverpflichtung darf es für kirchliche Arbeitnehmer/innen nicht geben. Die üblichen gesetzlichen Regelungen reichen aus. Solche besonderen Verpflichtungen sind gesellschaftlich höchst umstritten. Zu Recht: Sie passen nicht in eine vielfältig weltanschaulich geprägte Gesellschaft. Die besonderen Loyalitätsanforderungen werden im Übrigen dazu führen, dass katholische wie evangelische Unternehmen Probleme haben werden, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Qualitätsverluste sind absehbar.

Kollektives Arbeitsrecht

Im individuellen Arbeitsrecht sind die Fortschritte gering, im kollektiven Arbeitsrecht nicht existent. Die Bischofskonferenz versucht lediglich, den »Dritten Weg« kircheninterner Lohnfindung zu retten, indem sie eine Pseudo-Beteiligung der Gewerkschaften ermöglicht. Zudem erhalten Gewerkschaftsvertreter/innen ein Zugangsrecht zu kirchlichen Einrichtungen. Diese müssen aber »das verfassungsrechtliche Selbstbestimmungsrecht der Kirchen zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes respektieren«. Was darunter zu verstehen ist, bestimmen wiederum die Kirchen selbst.

Mit anderen Worten: Ein Gewerkschaftsvertreter, der in einer kirchlichen Einrichtung tätig werden will, muss nicht nur eine ausgesprochene »Beißhemmung« haben, sondern für seine Tätigkeit auch noch einen »Maulkorb« anlegen. Dermaßen »weichgespülte« Gewerkschafter dürfen dann in der Einrichtung oder einer arbeitsrechtlichen Kommission tätig werden. Das läuft auf eine rein körperliche Anwesenheit ohne nennenswerten Einfluss hinaus.

Diese rein kosmetischen Änderungen am kollektiven Arbeitsrecht bestärken ver.di in ihrer Haltung: Der »Dritte Weg« und das besondere Arbeitsrecht der Kirchen gehören als solches abgeschafft. Arbeitnehmer/innen in kirchlichen Einrichtungen sind abhängig Beschäftigte, für die das selbe Arbeits- und Tarifrecht zu gelten hat wie anderswo auch.

Anders als von den Bischöfen behauptet, gehört die Regelung von Arbeitsverhältnissen nicht zu den eige-

nen Angelegenheiten im Rahmen des Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrechts nach Art.140 Grundgesetz. Auch wenn dies juristisch eine Minderheitenposition ist – unter den Kirchenbeschäftigten und ihren Interessenvertretungen wünscht sich die große Mehrheit eine Abschaffung des kirchlichen Sonderwegs.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung zum Streikrecht am 20. November 2012 festgestellt, dass der Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit auch in Diakonie und Caritas besteht. Kirchliche Unternehmen bedienen sich des privatrechtlichen Instruments des Arbeitsvertrages mit all seinen Vorteilen, sie verhalten sich am Markt wie alle anderen Marktteilnehmer. Vor diesem Hintergrund ist es nicht nachvollziehbar, warum Tarifverträge nicht auch in der Katholischen Kirche und ihrer Caritas sinnvoll sein sollten. Tarifverträge berühren in keinster Weise das religiöse Selbstbestimmungsrecht der Katholischen Kirche.

Die grundgesetzlich verbriefte Koalitionsfreiheit gilt für alle abhängig Beschäftigten. Dazu gehört das Streikrecht. Eine Unterwerfung unter kirchliches Sonderrecht und eine Preisgabe des Streikrechts kann es mit freien Gewerkschaften nicht geben. ver.di wird weiter für die grundlegenden Rechte kirchlicher Beschäftigter streiten – vor dem Bundesverfassungsgericht und dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte ebenso wie in den Betrieben und in der Öffentlichkeit.

Mehr Information unter: verdi caritas blogspot

Der Text der katholischen Grundordnung ist nachzulesen unter: www.dbk.de im Downloadbereich des VDD.

Redaktion Kirchen.info

Sozial- und Erziehungsberufe aufwerten – jetzt!

Unterstützung für ver.di-Kampagne

Die Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich ruft zur Solidarität mit dem Sozial- und Erziehungsdienst im öffentlichen Dienst auf.

Erzieherinnen und Heilpädagogen, Sozialpädagoginnen und Sozialarbeiter, Arbeitserzieherinnen und Heilerziehungspfleger tragen eine große Verantwortung. Sie arbeiten hoch motiviert und engagiert, sie haben hohe Qualifikationen, und sie leisten Außerordentliches. Hierfür gebührt ihnen ein hohes Maß an Anerkennung für ihre tägliche Arbeit.

Die Realität sieht jedoch anders aus: Die Arbeitsverdichtung hat bei sämtlichen Beschäftigtengruppen im Sozial- und Erziehungsdienst immer mehr zugenommen. Die Anerkennung durch eine angemessene Bezahlung ist jedoch bislang ausgeblieben.

Die Bundeskonferenz unterstützt deshalb die Forderungen der Gewerkschaft ver.di für eine bessere Eingruppierung aller Berufsgruppen in der aktuellen Tarifrunde für den Sozial- und Erziehungsdienst im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD).

Wir rufen dazu die Beschäftigten der Diakonischen Einrichtungen auf: Kolleginnen und Kollegen in den Kitas, den Einrichtungen der Jugend- u. Behindertenhilfe und den Beratungseinrichtungen, seid solidarisch mit den Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst und beteiligt Euch mit eigenen Aktionen und der Teilnahme an den gewerkschaftlichen Veranstaltungen!
Infos unter: www.soziale-berufe-aufwerten.de

Auch in Kirche und Diakonie ist die Aufwertung aller Kolleginnen und Kollegen, die im Sozial- und Erziehungsdienst arbeiten, dringend notwendig und längst überfällig. Die Bundeskonferenz fordert die Arbeitnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland (ARK DD) auf, sich im Zuge dieser aktuellen Auseinandersetzung zu solidarisieren und zu veröffentlichen, welche Ziele sie hierbei in der ARK verfolgt.

Buko agmav + ga, Kassel, 30. März 2015

Unterst

Sozial- und Erziehungsber

ützung für ver.di-Kampagne

ufe aufwerten – jetzt!

Caritas: Arbeitsrechtliche Kommission erhält größeres Budget

Nichts ist umsonst

So etwas ist bei der Diakonie schwer vorstellbar. Die Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes (DCV) beschloss – bereits vor einiger Zeit – die Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission in großzügigster Weise auszustatten. Die erstaunlichen Zahlen für das Budget der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) lauten:

- 2012: 3,54 Millionen Euro,
- 2013: 4,90 Millionen Euro,
- 2016: 5,98 Millionen Euro.

Der enorme Anstieg der Kosten ergebe sich aus dem erhöhten Freistellungsumfang und der Tatsache, dass Dienstgebern wie Dienstnehmern jeweils in Geschäftsstellen professionelle Beratung und Organisation zur Seite gestellt werden sollen.

Warum zahlen die katholischen Arbeitgeber freiwillig so viel für die Arbeit ihrer Arbeitnehmer/innen in der AK? Die Antwort der Caritas-Vertreter deutet an: »Die Gremien zur Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen und Löhnen des Dritten Weges sind bisher eine gute Grundlage zur Einigung. Die Mitarbeiterseite ist der Ansicht, dass Zweiter und Dritter Weg nicht als Gegensätze verstanden werden sollten. Sie setzt sich ein für ein verantwortliches, gemeinsames Zusammenspiel beider Wege.« Der Diözesan-Caritasdirektor Hans Jürgen Marcus aus Hildesheim wird deutlicher: »Der DCV behütet den Dritten Weg und die Diakonie zerschießt ihn.«

Die katholischen Arbeitgeber finanzieren großzügig den Dritten Weg und erwarten dafür Loyalität ihrer Arbeitnehmervertreter/innen in der AK. In dieser Welt, auch in der katholischen, gibt es nichts umsonst.

Und die Arbeitnehmer/innen in der AK? Sie müssen sich selbstkritisch fragen: Was macht das mit uns – die großzügigen Freistellungen, Bezahlung aller Reisekosten quer durch die Republik und nicht zuletzt die soziale Anerkennung und Zuwendung durch die Arbeitgeber? Sie haben bei einem Ausstieg aus dem Dritten Weg eine Menge zu verlieren. Würden die Arbeitnehmervertreter/innen in der AK konsequent auf Tarifverträge hinarbeiten, verlören sie ihren Status und die ihnen gewährten Vorteile. Das weiß natürlich der Arbeitgeber. Weil sie das aber nicht tun und vielleicht nur mal mit der Alternative Tarifvertrag »drohen«, erlaubt sich der Arbeitgeber, den Dritten Weg mit viel Geld zu unterstützen.

Redaktion Kirchen.info

Lesbische Hortleiterin bei der Caritas in Bayern entlassen

»Das halte ich für scheinheilig«

Ein Gespräch mit Ulrike Gote, religionspolitische Sprecherin der Grünen im bayerischen Landtag.

Im oberbayerischen Holzkirchen hat die Caritas eine lesbische Hortleiterin zu einem Aufhebungsvertrag gedrängt, weil diese eine Lebenspartnerschaft mit ihrer Freundin schließen will. Wie bewerten Sie das Vorgehen des katholischen Wohlfahrtsverbands?

Rein rechtlich ist das nicht zu beanstanden. Das kirchliche Arbeitsrecht ermöglicht solche Dinge. Ich bin allerdings der Meinung, dass dieses Recht reformiert werden muss. Die Kirche und die kirchlichen Träger wären gut beraten, wenn sie von sich aus zu der Überzeugung kämen, dass man das so nicht mehr machen kann.

Laut Caritas stellt eine eingetragene Lebenspartnerschaft »einen Verstoß gegen Loyalitätsobligenheiten« dar. Ist es illoyal gegenüber dem Arbeitgeber, wenn eine Erzieherin ihre Freundin heiratet?

Überhaupt nicht. Die Sicht der Katholischen Kirche auf Homosexualität ist völlig überholt. Auch gläubige Katholiken haben mittlerweile zu einer ganz anderen Lebenswirklichkeit gefunden. Es ist völlig klar, dass Schwule und Lesben nicht diskriminiert werden dürfen – auch nicht in Bezug auf ihre Rechte als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das sollte auch die Kirche endlich akzeptieren.

Ich bin selbst Mitglied in der Katholischen Kirche und aktiv im Bayreuther Caritas-Vorstand. Und ich meine, die Kirche sollte stattdessen froh sein, wenn jemand zu seinem Partner oder seiner Partnerin steht. Solange die Betroffenen keine Lebenspartnerschaft eingehen, drückt die Caritas in der Regel beide Augen zu. Aber ausgerechnet dann, wenn beide erklären, füreinander sorgen zu wollen, wird es nicht mehr geduldet. Das halte ich für scheinheilig.

Was kann der Gesetzgeber tun, um Diskriminierung zu verhindern?

Das kirchliche Arbeitsrecht muss reformiert werden. Mehr als einen Tendenzschutz, wie es ihn in Verlagen, Parteien und anderswo gibt, sollte auch die Kirche nicht mehr haben. Damit wäre der Bereich, in dem solche Sonderregeln gelten, sehr viel enger umrissen. Ich würde mir eine gesellschaftliche Debatte über diese Fragen wünschen – auch unter den Mitgliedern der christlichen Kirchen.

Die Politik sollte diese Debatte ebenfalls führen. Denn gerade in öffentlich geförderten Einrichtungen wie Kindertagesstätten gilt: Wenn der Steuerzahler den allergrößten Teil der Finanzierung übernimmt, muss sich der Träger an rechtsstaatliche Prinzipien halten. Dazu gehört, dass niemand aufgrund seiner oder ihrer Sexualität oder aus anderen Gründen diskriminiert wird. Land und Kommune müssten klarmachen: Wenn wir das Geld geben, möchten wir auch, dass nach unseren Regeln gearbeitet wird.

Haben Land und Kommune rechtliche Möglichkeiten, das durchzusetzen?

Es gibt ein Antidiskriminierungsgesetz, dessen Einhaltung man womöglich zur Bedingung für die Vergabe öffentlicher Gelder machen könnte. Hier sind wir aber leider noch am Anfang einer Diskussion. Fälle wie in Holzkirchen sollten dazu führen, dass diese Diskussion in Gang kommt – sowohl über eine notwendige Reform des kirchlichen Arbeitsrechts als auch darüber, welche Träger in einem gut verstandenen Subsidiaritätsprinzip öffentliche Aufgaben übernehmen können. Ich möchte, dass das nur solche sind, die nach demokratischen und rechtsstaatlichen Grundsätzen arbeiten.

Auch anderweitig werden die Rechte von Kirchenbeschäftigten beschnitten. So akzeptieren Caritas und Diakonie weder das Betriebsverfassungsgesetz noch die Tarifautonomie. Was ist Ihre Haltung hierzu?

Auch beim kollektiven Arbeitsrecht muss etwas passieren. Die Diakonie in Niedersachsen hat es vorgemacht und mit ver.di einen Flächentarifvertrag geschlossen. Die Kirchen sollten ihre Beschäftigten so behandeln, wie es auch anderswo üblich ist. Dazu gehören Flächentarifverträge ebenso wie ein besseres Mitbestimmungsrecht.

Fragen: Daniel Behruzi

Erster landesweiter Ausbildungstarifvertrag

Am 17. Februar 2015 haben die Gewerkschaft ver.di und die Verbände der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege in Niedersachsen einen Tarifvertrag über die Ausbildungsbedingungen in der Pflege unterzeichnet. Dieser bundesweit erste Tarifvertrag in der Altenpflege für ein ganzes Bundesland regelt die Ausbildungsentgelte und den Erholungsurlaub. Zukünftig erhalten Schülerinnen und Schüler in der Altenpflege im ersten Ausbildungsjahr 975 und im dritten Ausbildungsjahr 1.138 Euro. Allen Auszubildenden stehen einheitlich 29 Urlaubstage zur Verfügung. Ziel der Sozialpartner ist es, den Tarifvertrag branchenweit in Niedersachsen für allgemeinverbindlich erklären zu lassen, um gemeinsame Standards in der Pflegeausbildung zu gewährleisten.

ver.di-Landesleiter Detlef Ahting erklärte dazu: »Mit diesem Flächentarifvertrag schreiben wir ein Stück Tarifgeschichte. Wir sichern damit gerechte Ausbildungsvergütungen und 29 Tage Urlaub in der Altenpflege per Tarifvertrag ab. Zu einer attraktiven Ausbildung gehören auch angemessene Ausbildungsentgelte. Wir kommen damit einem dringend benötigten Tarifvertrag für alle Pflegekräfte einen großen Schritt näher, denn gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen gehören zusammen.«

Der Vorsitzende der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, Dr. Christoph Künkel, sagte: »Die Situation in der Pflege ist in Niedersachsen im Vergleich zu anderen Bundesländern besonders dramatisch. Es ist eine dringende Änderung der Rahmenbedingungen notwendig, um der unterdurchschnittlichen Bezahlung der Pflegekräfte und dem bereits heute vorherrschenden Fachkräftemangel entgegenwirken zu können. Durch den Abschluss des Tarifvertrages beginnen wir mit dieser Veränderung und gestalten die Ausbildung in der Pflege attraktiver.«

Beide Tarifparteien erwarten nun von der Politik und den Kostenträgern, dass sie die Allgemeinverbindlichkeit aktiv unterstützen und für eine Refinanzierung der Ausbildungskosten sorgen.

Für wen gilt der Tarifvertrag?

- Zunächst gilt er für die meisten Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände; allerdings noch nicht für ausnahmslos alle
- Bei AWO und Caritas gilt er für alle Einrichtungen (Caritas setzt die Regelungen inhaltsgleich und verpflichtend flächendeckend im Rahmen des Dritten Weges um)
- Beim DRK gilt er zwingend in Einrichtungen, die Mitglied in der Landestarifgemeinschaft sind
- Beim Paritätischen gilt er zunächst zwingend nur in den Einrichtungen des Landesverbandes (nicht bei Tochterunternehmen und Mitgliedorganisationen)
- Bei der Diakonie gilt er in den Einrichtungen, die Mitglied im Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen (DDN) sind (trifft auf die große Mehrheit zu)

Was wurde vereinbart?

- Im genannten Geltungsbereich sind ab August 2015 für alle Azubis (und bereits ab Mai für das 3. Ausbildungsjahr) Vergütungen in Höhe des TV AöD-Pflege zu zahlen.
- Bereits ab 2015 gelten für die betroffenen Azubis 29 Tage Urlaub (besser als TVöD, weil dort im 1. Jahr nur 28 Tage)
- Die Azubivergütungen sind auf Basis der 29-Stundenwoche berechnet: Bei längerer oder kürzerer Wochenarbeitszeit verändert sich die Vergütung entsprechend

Was ist mit bestehenden Regelungen?

- Bestehende Tarifvertragsregelungen zu anderen Inhalten bleiben unberührt und gelten weiter
- Schlechtere bestehende Regelungen zu Vergütung oder Urlaub werden abgelöst, bessere bestehende Regelungen gelten fort

Wann profitieren alle Azubis davon?

- Arbeitgeber und ver.di beantragen die Allgemeinverbindlichkeit (AVE) des Tarifvertrags
- Ziel ist eine AVE bis August; dann fallen ausnahmslos alle Azubis (egal ob Wohlfahrtsverband oder privater Arbeitgeber) unter den neuen Tarifvertag

Fazit: Ein erster wichtiger Schritt, flächendeckende, tarifvertragliche Regelungen – wenn auch »nur« für Auszubildende in der Altenpflege – zu vereinbaren, ist erfolgt. Weitere werden folgen. Allerdings bleibt der Weg mühsam. Einfacher wäre es, wenn die Spitzen der christlichen Wohlfahrtsverbände erkennen würden, dass die goldenen Zeiten des kirchlichen Arbeitsrechts

vorbei sind. Zügige Tarifverhandlungen nach dem Vorbild dieses Auszubildendentarifvertrages wären notwendig. Doch stattdessen beharren die Kirchen mit Caritas und Diakonie auf ihren antiquierten vordemokratischen Dritten Weg.

Die dramatischen Rahmenbedingungen in der Pflege erfordern schnelles Handeln, damit dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden kann.

Redaktion Kirchen.info

Hamburg: Evangelische Stiftung Alsterdorf

Ende der Kirchenzugehörigkeitspflicht

»Unser Auftrag strahlt in vielen Farben!«, so betitelte die Mitarbeitervertretung ein Info an die Beschäftigten der Evangelischen Stiftung Alsterdorf (ESA). Per Dienstvereinbarung wurde die Pflicht der ESA-Beschäftigten, einer Kirche anzugehören, abgeschafft.

Die Evangelische Stiftung Alsterdorf ist ein diakonischer Träger von Einrichtungen in Hamburg, Schleswig-Holstein und Niedersachsen mit über 6.300 Beschäftigten vorrangig im Bereich Eingliederungs- und Behindertenhilfe. Die ESA ist über den Tarifvertrag KTD tarifvertragsgebunden. Ein großer Schritt also im kirchlichen Arbeitsrecht.

Doch vielleicht erst einmal ein paar Zahlen vorweg: 2013 sind etwa 16 Prozent aller Kinder in Hamburger Schulen evangelisch getauft. Die Zahl der katholisch getauften ist noch geringer. Nur ca. 40 Prozent aller unter 18-Jährigen sind evangelisch oder katholisch. Bei den über 50-Jährigen sind dies noch fast 50 Prozent. In der Altersgruppe der jetzt 6- bis 18-Jährigen in Hamburg haben rund 60 Prozent einen Migrationshintergrund. Dies ist meist mit einem nicht-christlichen Hintergrund verbunden.

Vor diesem Hintergrund und weil das Festhalten an der Kirchenzugehörigkeit der Beschäftigten immer mehr arbeitsrechtliche Fragen und Probleme aufwarf, hatte die ver.di-Betriebsgruppe die Beschäftigten der Evangelischen Stiftung Alsterdorf im Frühjahr 2013 nach ihrem Verhältnis zur Kirchenmitgliedschaft befragt – und es hatten 86 Prozent gesagt, dass die Kirchenmitgliedschaft als Beschäftigungsvoraussetzung abgeschafft gehöre[1].

Perspektivisch streben somit kaum noch Kirchenmitglieder auf den Arbeitsmarkt und es ist schon jetzt schwierig, genügend adäquates Personal zu finden. Die vermeintlichen Alternativen – Weitermachen und eine Wagenburgmentalität entwickeln – hatte der Stiftungsvorstand vor diesem Hintergrund verworfen.

So stellte etwa der Stiftungsvorstand von sich aus fest, dass ein Unternehmen, das sich als inklusiv versteht, seine Beschäftigten nicht exklusiv behandeln kann. Vielfalt ist von der Stiftung Alsterdorf als Wert an sich anerkannt worden – dies galt es nach Willen der Mitarbeitervertretungen und des Vorstandes auch in der Belegschaft zu leben. Darüber hinaus begründete der Vorstand sein Engagement in dieser Frage theologisch. So ist eine der zentralen Stellen des Neuen Testaments zum Thema Barmherzigkeit das Gleichnis vom Barmherzigen Samariter (Lukas 10, 25ff). Hier wird das Wirken Gottes gerade durch den Ungläubigen wirksam.

Das Ergebnis dieser Überlegungen, die der Stiftungsvorstand auch öffentlich gemacht hat, ist eine Dienstvereinbarung mit der Gesamtmitarbeitervertretung.

Diese formuliert eine Stiftung, die die religiöse Haltung ihrer Mitarbeitenden nicht mehr rein formalistisch abfragt – nämlich durch die Verpflichtung, einer christlichen Kirche anzugehören. Das Ergebnis ist eine Stiftung, die ihre evangelisch-lutherische Tradition zwar betont, ihren Mitarbeitenden nun aber nur noch die Solidarität mit dieser Tradition abverlangt – und keine formale Mitgliedschaft mehr.

Hierzu gab es einen längeren Verhandlungsprozess. Schnell war man sich darüber einig, dass das Aufgeben der Kirchenzugehörigkeitspflicht für neu einzustellende Mitarbeitende unproblematisch sei. Umstrittener war, ob dies auch für die jetzigen Mitarbeiter/innen gelten sollte. Für die Mitarbeitervertretungen war es indiskutabel, den Wegfall der Kirchenzugehörigkeitspflicht nur auf Neu-Eingestellte zu beschränken. Dass der Vorstand an dieser Stelle zaghaft agierte, hatte sicherlich etwas mit der Befürchtung zu tun, es könne zu massenhaften Kirchenaustritten kommen.

Um die Arbeitgeberseite hier zum Handeln zu drängen, verweigerten die Mitarbeitervertretungen der Betriebe der Evangelischen Stiftung Alsterdorf monatelang alle Einstellungen von Nichtkirchenbeschäftigten. Dadurch unterstützt, kamen die Verhandlungen über die Dienstvereinbarung zu einem gutem Ergebnis.

Die Dienstvereinbarung lautet:

»Die Parteien sind sich darüber einig, dass die in der Dienstordnung der Ev. Stiftung Alsterdorf sowie in der jeweiligen Dienstordnung der ihr angeschlossenen Gesellschaften bestehende Regelung zur Voraussetzung einer Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche der bei ihr beschäftigten Mitarbeitenden weder dem Inklusionsverständnis einer Evangelischen Stiftung noch den Herausforderungen bei der Personalgewinnung entspricht. Die Parteien vereinbaren vor diesem Hintergrund: Der Vorstand der Ev. Stiftung Alsterdorf wird dafür Sorge tragen, dass die jeweilige Regelung in der auf die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse zur Anwendung kommenden Dienstordnung wie folgt geändert wird: Zur Kirchenzugehörigkeit auf der Grundlage des § 3 Abs. 3 Unterabsatz 2 des KTD[2] wird folgende Regelung getroffen: Der diakonische Auftrag der Ev. Stiftung Alsterdorf sowie der ihr angeschlossenen diakonischen Gesellschaften verpflichtet zu einem Verhalten, wie es im christlichen Glauben begründet und in den christlichen Kirchen überliefert und gelebt wird. Es ist deshalb wünschenswert und wird angestrebt, dass die Mitarbeitenden Mitglieder der evangelischen Kirche oder einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen sind. Alle Mitarbeitenden, unabhängig, ob eine Mitgliedschaft zu einer christlichen Kirche nach Satz 2 besteht oder nicht, sind verpflichtet, die im Leitbild der Ev. Stiftung Alsterdorf beschriebenen Aussagen zur christlichen Wertehaltung zu beachten und sich nicht durch ihr Verhalten zu den Werten der Evangelischen Kirche in Widerspruch zu setzen. Diese Werte sind dem Mitarbeitenden in einem Gespräch von einem vorgesetzten Mitarbeitenden zu erläutern. Das Leitbild der Ev. Stiftung Alsterdorf ist in seiner jeweils aktuellen Fassung wirksamer Bestandteil dieser Dienstvereinbarung. Jede/r Mitarbeitende nimmt bei Veränderungen der Kirchenmitgliedschaft zeitnah Kontakt zu seinem vorgesetzten Mitarbeitenden auf, um die in Abs. 2 beschriebene Anforderung erneut in einem Gespräch zu bestätigen. Hiervon ist eine Niederschrift zur Personalakte zu nehmen.«

Die Kirchenzugehörigkeitspflicht hat sich also nunmehr dahingehend verändert, dass zwar gewünscht/empfohlen/angestrebt wird, dass man als Mitarbeitender in der/einer Kirche ist, es aber schlussendlich nicht sein muss. So einfach die Formulierung klingt, so gewaltig ist die Konsequenz. Sie bedeutet faktisch ein Aufgeben der jahrzehntelangen Kirchenzugehörigkeitspflicht für Mitarbeitende.

Diese Vereinbarung beeinflusst hoffentlich die gesamte Diskussion über die Kirchenzugehörigkeitspflicht.

Dr. Arnold Rekittke

1 Die gesamte Auswertung der Befragung gibt es unter: https://gesundheit-soziales-hamburg.verdi.de/branchen/behindertenhilfe/evangelische-stiftung-alsterdorf

2 § 3 (3) KTD: Die Arbeitnehmerin hat sich so zu verhalten, wie es von Arbeitnehmerinnen im diakonischen Dienst erwartet wird. Sie muss die evangelischen Grundlagen der diakonischen Arbeit anerkennen und darf sich durch ihr Verhalten nicht zu ihr in Widerspruch setzen. Die Arbeitnehmerin soll Mitglied der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland oder einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen sein. Durch Dienstvereinbarungen zwischen Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung können Ausnahmeregelungen getroffen werden. Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Anstellungsträger einen Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft mitzuteilen.

BruderhausDiakonie Reutlingen

Outsourcing trotz diverser Gerichtsurteile

Rechtskräftige Gerichtsentscheidungen sind im normalen Leben bindend. In den Kirchen ist das aber offenbar anders. So erklärten mehrere Kirchengerichte die Praxis der Reutlinger BruderhausDiakonie für rechtswidrig, Beschäftigte der Hauswirtschaft in einer Personalservice GmbH zu niedrigerer Vergütung anzustellen. Doch statt die Beschlüsse umzusetzen, geht das Unternehmen gegen Beschäftigtenvertreter vor, die diesen Missstand öffentlich anprangern.

Vor zehn Jahren hat die BruderhausDiakonie ein eigenes Dienstleistungsunternehmen gegründet. Ziel der Aktion: Kosten senken. Für die Beschäftigten der neuen BruderhausService GmbH galten fortan nicht mehr die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des Diakonischen Werks Württemberg. Gegen dieses Lohndumping regte sich schon damals Widerstand: Innerhalb von zwei Wochen unterzeichneten 1.300 Beschäftigte eine Petition der Gesamtmitarbeitervertretung gegen die Ausgründung.

Das konnte das Management der BruderhausDiakonie von ihrem Vorhaben ebenso wenig abbringen wie diverse Urteile seither. Mehrfach hatten Kirchengerichte nach Darstellung der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg (AGMAV) festgestellt, dass die betroffenen Beschäftigten in die jeweilige betriebliche Organisation eingebunden sind und deshalb einen regulären Arbeitsvertrag bei der Muttergesellschaft erhalten müssen. »Allerdings hat der Vorstand der BruderhausDiakonie kein einziges der Kirchengerichtsurteile umgesetzt«, heißt es in einer Mitteilung der AGMAV. »Stattdessen wurde der klagenden Mitarbeitervertretung mitgeteilt, dass die betreffende Mitarbeiterin in ein anderes Haus versetzt wird.«

Die AGMAV machte den Vorgang öffentlich, unter anderem in ihrer Zeitung »WIR sind Diakonie!«. Eine vom Unternehmen beauftragte Kanzlei forderte die AGMAV und ihren Vorsitzenden Uli Maier daraufhin auf, »geschäftsschädigende Behauptungen« künftig zu unterlassen – und reichte sowohl bei einem weltlichen als auch beim Kirchengericht Unterlassungsklage ein. Die Beschäftigtenvertreter wollen sich allerdings keinen Maulkorb verpassen lassen. »Weder Uli Maier noch die AGMAV werden widerrufen«, heißt es in einem Newsletter der Mitarbeitervertretung. »Nicht die AGMAV und schon gar nicht unser Vorsitzender haben sich falsch verhalten. Wir haben das geschäftsschädigende Verhalten nicht erfunden, wir haben nur darüber berichtet.«

Redaktion Kirchen.info

Hessen kommt nicht zur Ruhe

Diakonie ohne Arbeitnehmer-Partner

Seit der Einführung der KDAVO (Kirchlich Diakonische Arbeitsvertragsordnung) in Hessen Nassau mit einer 7 bis 8 prozentigen Lohnkürzung und generellen Erhöhung der Arbeitszeit auf 40 Stunden im Jahr 2005 gibt es seit nunmehr 10 Jahren ununterbrochen mehr oder weniger heftige Auseinandersetzungen um das kirchliche Arbeitsrecht.

Seit Einführung des so genannten Dritten Weges in Hessen Anfang der achtziger Jahre sprechen sich die Mitarbeitervertretungen fast einhellig für Tarifverträge aus. Die letzte Abstimmung erfolgte in Hessen Nassau im Jahr 2013: 4.000 Mitarbeiter/innen in 60 Einrichtungen beteiligten sich an der Abstimmung und votierten mit 98,5 Prozent für Tarifverträge. Eindeutiger geht es kaum noch.

Der letzte Höhepunkt war die gescheiterte Wahl zur Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) im März 2014. Der Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes berief die MAVen zu einer Vollversammlung ein und wollte unter Polizeischutz die Arbeitnehmervertreter/innen in der ARK nach seinen Gnaden wählen lassen. Die MAV'ler konterten geschickt nach Art einer Spaßguerilla und stellten 64 Kandidat/innen auf, von denen nur die ersten vier mit überlangen Reden sich vorstellen konnten. Nach zehn Stunden Sitzungsmarathon war daraufhin die Wahl zur ARK gescheitert.

Dies war bereits der dritte gescheiterte Versuch der Diakonie Hessen, eine ARK zurechtzuzimmern. Der Widerstand der MAVen auf der letzten Versammlung war so eindrucksvoll, dass der Vorstand der Diakonie

Hessen nun darauf verzichtete, einen vierten Anlauf zur Wahl der ARK-Vertreter/innen zu unternehmen. Nach langer Zeit gab es nun wieder die ersten Gespräche mit Vertreter/innen von ver.di Hessen, da die diakonischen Arbeitgeber erkannten, dass sie auf Dauer die Gewerkschaft als Vertreterin der Interessen der Beschäftigten nicht ignorieren konnten.

Aber die geringen Hoffnungszeichen währten nicht lange. Der Synode der EKHN (Evangelische Kirche Hessen und Nassau) im April 2015 wurde von der Kirchenleitung in Absprache mit dem Vorstand der Diakonie Hessen ein neuer Entwurf zur Arbeitsrechtsregelung vorgelegt (ARRG). Das Strickmuster ist ein altbekanntes: Die als widerständig empfundenen MAVen werden draußen gehalten und den Gewerkschaften ein Platz am Katzentisch angeboten. In der Frühjahrssynode erfolgt nun die erste Lesung, danach »dürfen« die Gesamtausschüsse der MAVen zu dem Entwurf des neuen ARRG Stellung nehmen.

Nach dem neuen Entwurf sollen die »Verbände« für eine Mitarbeit in der ARK gewonnen werden – wohl wissend, dass einerseits ver.di die Mitarbeit in der ARK ablehnt und andererseits der Verband Kirchlicher Mitarbeiter (VKM) keine Basis in der Diakonie hat. Arbeitet kein Verband mit, sollen als Auffanglösung die 35.000 Beschäftigten verstreut in über 250 Einrichtungen »ihre« Vertreter in die ARK wählen. Das ist noch nicht einmal Pseudo-Demokratie, sondern eine total unübersichtliche und entpolitisierte Wahl ohne Programm und geeignete Kandidatenvorstellung. So schwant dem Vorstand der Diakonie auch hier nichts Gutes. Deshalb gibt es bereits eine Auffanglinie der Auffanglinie. Klappt es nicht mit dieser tollen Wahl, so soll das Arbeitsrecht der Diakonie Hessen in das Arbeitsrecht der ARK der zentralen Diakonie übergeleitet werden. Die ARK der Diakonie Deutschland ist so konstruiert, dass sie überwiegend vom VKM besetzt wird. Und dieser VKM hat sich in der vergangenen Zeit den diakonischen Arbeitgebern in der Weise angedient, dass er fast jede Absenkung ohne großes Murren mitgemacht hat.

Zwar gibt es eine kleine Öffnung in dem vorgesehenen Kirchengesetz der EKHN, dass nämlich für einzelne Bereiche »kirchengemäße Tarifverträge« abgeschlossen werden können. Von den Gewerkschaften wird hierfür jedoch verlangt, dass sie auf das Streikrecht verzichten und sich dem Spruch einer Zwangsschlichtung unterwerfen. Natürlich ist das für eine freie Gewerkschaft in Deutschland unzumutbar.

Wie es weitergeht?

ver.di Hessen hat sich nun entschlossen, für das Jahr 2015 die Aktivitäten in der Diakonie für einen Tarifvertrag zu forcieren. Die Rahmenbedingungen sind günstig, denn der Diakonie sind in der ARK die »Arbeitnehmer-Partner« abhanden gekommen. Wie heißt es noch so schön in der Magdeburger Kundgebung der EKD Synode vom November 2011: »Die Mitarbeitendenvertretungen in Diakonie und Kirche müssen in ihren Beteiligungsmöglichkeiten gestärkt werden…« Daran wird die Diakonie Hessen ständig gemessen werden.

Vor der Landes-Synode hatten Beschäftigte der Diakonie Hessen am 24. April 2015 eine »Mahnwache« für einen Tarifvertrag abgehalten: Den Synodalen wurde entgegengehalten: »Wir fordern nicht nur Tarifvertrag, sondern auch Respekt und Wertschätzung!«

Redaktion Kirchen.info

Foto: ver.di

Respekt, Wertschätzung und einen Tarifvertrag fordern Kolleg/innen aus der Diakonie Hessen

ver.di ist angekommen

Die Stiftung kreuznacher diakonie ist Träger verschiedener Einrichtungen in Rheinland-Pfalz, dem Saarland und Hessen und hat ca. 5.500 Mitarbeitende. ver.di-Arbeit fand auch schon bisher auf Initiative Einzelner und mit Unterstützung des Fachbereiches statt. Das heißt, es wurden unregelmäßig Mitgliederversammlungen durchgeführt, eine Informationsveranstaltung zur Pflegekammer organisiert, die Umfragen zur Personalbesetzung im Krankenhaus gemacht, Infos erstellt und diverse Aktionen durchgeführt. Einige Mitglieder haben auch an Demonstrationen zur Abschaffung des kirchlichen Sonderarbeitsrechtes in Magdeburg und Düsseldorf teilgenommen. Das alles aber war mehr oder weniger unstrukturiert.

Im Juli 2013 haben sich dann einige Aktive aus unterschiedlichen Geschäftsbereichen in der Region Kirn/Birkenfeld zusammengefunden und eine hauptamtliche Begleitung zum Aufbau einer strukturierten Vertrauensleutearbeit eingefordert. Unterstützt durch die Fachbereichssekretärin Patricia Martiny wurden dann im August 2013 in einer Mitgliederversammlung neun Vertrauensleute gewählt.

In einer ersten Sitzung wurden Termine verabredet, Räumlichkeiten gesucht und ein Mailverteiler erstellt, außerdem ein erstes Organizing-Seminar geplant. Als nächstes wurden die chaotischen Mitgliederlisten bereinigt und die Mitglieder korrekt den einzelnen Betrieben zugeordnet. Ein erstes Ziel wurde mit Blick auf die Machbarkeit formuliert: Bunte ver.di-Bretter werden in allen Bereichen installiert, in denen es Vertrauensleute gibt.

Im Januar 2014 fand dann ein erstes Organizing-Seminar in Mosbach statt. Die ver.di-Vertrauensleute haben sich dort besser kennengelernt und die Bedeutung von Organizing geklärt. Sie lernten nach SMART zu planen und haben einen Betriebsatlas und eine Arbeitsplanung für 2014 erstellt. Und es hat allen viel Spaß gemacht.

Die Gruppe hat sich dort auch einen Namen und ein Logo gegeben: »in der kreuznacher diakonie«.

Die bunten ver.di-Infobretter hat die Gruppe ganz bewusst in den Diakonie-Werkstätten für Menschen mit Behinderungen herstellen lassen, die über den Auftrag sehr erfreut waren – insbesondere da inzwischen auch andere Gruppierungen in ver.di solche Bretter dort bestellt haben.

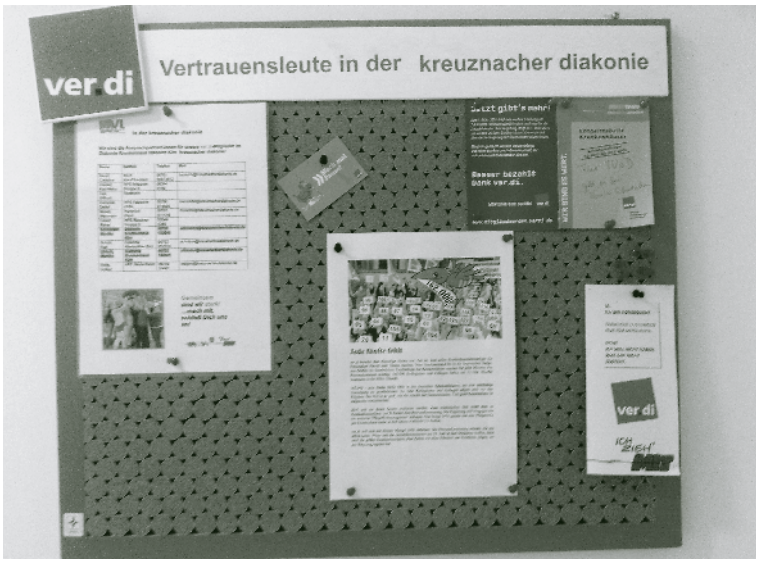


Foto: ver.di

Buntes Brett in der kreuznacher diakonie

Die ver.di-Gruppe hat mit einem Solidaritätsschreiben und dem Besuch einer Streikversammlung die Beschäftigten in der Tarifauseinandersetzung zum TVöD unterstützt, da dieses Ergebnis auch immer wieder Einfluss auf unser kirchliches Arbeitsrecht hat.

Im Juli hat die Gruppe ihre Arbeit auf der Vertrauensleutekonferenz Rheinland-Pfalz/Saarland in Mosbach vorgestellt. Auch das war eine interessante Erfahrung.

Und im Oktober 2014 machte sie das nächste Organizing-Seminar und hat ihre Jahresplanung für 2015 erstellt.

Die ersten bunten Bretter hängen nun in den Betrieben und am 5. Februar 2015 gab es einen Neujahrsempfang für die ver.di-Mitglieder in der Region Kirn/Birkenfeld. Dort wurde die Vertrauensleutearbeit vorgestellt, dann wurde sich bei Brezeln, Sekt und Kaltgetränken über die aktuellen Probleme in den Betrieben ausgetauscht.

Aktuell plant die Gruppe gemeinsam mit der zuständigen MAV in der Region Kirn/Birkenfeld einige Aktionen zur Krankenhausreform 2015. Und für den Herbst 2015 ist ein drittes Organizing Seminar angesetzt.

Die Vertrauensleute-Arbeit in der Stiftung kreuznacher diakonie ist ein ganz kleines Pflänzchen zwar – aber eines mit Perspektive. In Absprache mit der Geschäftsführung des Diakonie-Krankenhauses können die Vertrauensleute-Sitzungen und Mitgliederversammlungen

jetzt in den Räumlichkeiten des Diakonie-Krankenhauses am Standort Kirn stattfinden.

Angesichts der Tatsache, dass der Landesfachbereichsvorsitzenden noch im Sommer 2013 ein Zutrittsverbot in der Einrichtung erteilt wurde, ist dies ein großer Fortschritt. **ver.di ist jetzt in der Stiftung kreuznacher diakonie angekommen.**

Monika Schneider

Foto: ver.di

kreuznacher diakonie: Gemeinsam sind wir stark

Rechtstipp

Mindestlohn bei Bereitschaftsdienst

Die Problematik Mindestlohn und Bereitschaftsdienst beschäftigt derzeit die Interessenvertretungen auch im kirchlichen Bereich. Nach dem »Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG)« beträgt seit dem 1. Januar 2015 die Höhe des Mindestlohns »je Zeitstunde« 8,50 Euro. »Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten, seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind unwirksam.« (§ 3 MiLoG).

Betrachten wir das Problem für den Bereich des »Bat-KF«, jenes Vertragswerks, das vielfach im Bereich der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie in Rheinland-Westfalen-Lippe gilt. Selbstverständlich gilt das hier Geschriebene auch für andere, vergleichbare Regelungen. Im Zweifel lohnt es immer, bei der jeweiligen ver.di-Bezirksgeschäftsstelle nachzufragen.

Bezüglich der Vergütung des Bereitschaftsdienstes lesen wir im § 8 Absatz 5 BAT-KF, dass »zum Zwecke der Entgeltberechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet [wird]«. Damit diese Regelung mit dem MiLoG konform wäre, müsste also das Bereitschaftsdienstentgelt gemäß Anlage 5 zum BAT-KF mindestens 34 Euro betragen (34 Euro x 25 Prozent = 8,50 Euro). Die Tabelle mit den Bereitschaftsdienstentgelten enthält jedoch in keiner Entgeltgruppe ein so hohes Bereitschaftsdienstentgelt.

Für Kolleginnen und Kollegen in Krankenhäusern, Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen, medizinischen Instituten von Kranken-, Heil- und Pflegeeinrichtungen (z.B. pathologischen Instituten und Röntgeninstituten) und sonstigen Einrichtungen und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, gelten gemäß § 8 Absatz 6 BAT-KF für die Entgeltberechnung je nach Bereitschaftsdienststufe Zeitanteile zwischen 60 und 90 Prozent für jede geleistete Bereitschaftsdienststunde. Hier lässt sich daher nicht so ohne weiteres allgemein feststellen, ob der Mindestlohn für die Bereitschaftsdienstzeit tatsächlich gezahlt wird. In Bereitschaftsdienststufe I müsste das Bereitschaftsdienstentgelt mindestens 14,17 Euro, in Stufe II schon nur noch 11,33 Euro betragen. Dies trifft auf einige Entgeltgruppen der verschiedenen Berufsgruppen zu. In Bereitschaftsdienststufe III (Bewertung mit 90 Prozent) liegt kein Bereitschaftsdienstentgelt mehr unter dem Mindestlohn.

Es ist deshalb angebracht, rückwirkend ab 1. Januar 2015 für jede tatsächlich geleistete Stunde eines Bereitschaftsdienstes die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro je Stunde bzw. die Aufstockung des individuellen Bereitschaftsdienstentgeltes auf die Höhe des Mindestlohns geltend zu machen, sofern derzeit weniger als 8,50 Euro je Bereitschaftsdienststunde gezahlt wird. Die einmalige Geltendmachung reicht bei wiederkehrenden Leistungen auch für später erst fällig werdende Ansprüche aus. (§ 36 BAT-KF).

Ob und inwieweit die Pflegemindestlohnverordnung im Blick auf das Entgelt für Bereitschaftsdienst gegen das Mindestlohngesetz verstößt, wird strittig diskutiert. Die Pflegemindestlohnverordnung enthält eine ausdrückliche Regelung zur Entgeltberechnung, die § 8 Absatz 5 BAT-KF entspricht. Damit bleibt der Pflegemindestlohn hinter dem allgemeinen Mindestlohn zurück. Sicher ist sicher, deshalb kann ruhig vorsorglich die Differenz ebenfalls geltend gemacht werden.

Literatur: Das neue Mindestlohngesetz, Grundlagen und Auswirkungen Schubert, Jerchel, Düwell, Nomos Verlag

Redaktion Kirchen.info

Buchtipps:

Den betrieblichen Alltag verstehen

Das unternehmerische Wir
Formen der indirekten Steuerung im Unternehmen

Warum verhalten sich Führungskräfte so merkwürdig? Wie kommt es, dass wir unsere Arbeitszeit immer weniger einhalten können? Warum nehmen die psychischen Belastungen bei der Arbeit enorm zu?

Die Autoren des Buchs „Das unternehmerische Wir" entwickeln Antworten auf diese Fragen aus einer neuen produktiven Kraft der Kolleginnen und Kollegen. Um diese Kraft zur Erhöhung der Profitabilität zu nutzen passen sich die Unternehmensleitungen ihr durch veränderte Steuerungsformen an. Diese so genannte indirekte Steuerung bewirkt: Die unternehmerische Verantwortung wird mehr und mehr Teams und Gruppen überlassen, so dass WIR uns bei der Arbeit gegenseitig unter Druck setzen. WIR haben die unternehmerische Entscheidung und ICH, DU, ER, SIE müssen es dann umsetzen.

Stephan Siemens und Martina Frenzel entwickeln im Buch eine gut verständliche Sprache, in der die Kolleginnen und Kollegen sich selbst über diese Erscheinungen verständigen können. Dadurch wird der eigene Arbeitsalltag verständlich und gemeinsame Gegenwehr möglich. Aus der neuen produktiven Kraft der Kolleginnen und Kollegen ergeben sich bestimmte gewerkschaftliche und betriebspolitische Initiativen, die überdies in eine historische Perspektive eingeordnet werden.

Das unternehmerische Wir
Stephan Siemens / Martina Frenzel
VSA Verlag,
Hamburg 2014,
ISBN 978-3-89965-625-1,
16,80 Euro

zwischen konkurrenz und kreuz
kommt bei diakonie und caritas das soziale unter die räder?

Das Soziale kommt angesichts des verschärften Wettbewerbs auch in der Diakonie und Caritas immer mehr unter die Räder. Diese Flugschrift will dazu beitragen, nicht nur Probleme zu erkennen; sie will auch zum Handeln ermutigen.

Seit den 1990er Jahren wird das Gesundheits- und Sozialwesen mit der Ökonomisierung verstärkt Wettbewerbsmechanismen ausgesetzt, Privatisierungen sozialer Dienste sind seitdem üblich. Die Folgen für Beschäftigte und NutzerInnen sozialer Dienstleistungen sind katastrophal. Personalnot und schlechte Arbeitsbedingungen kennzeichnen den Alltag. Die Wohlfahrtsverbände können ihre Qualitätsversprechen nur noch mühsam erfüllen.

Allerdings nimmt die Diskussion um Alternativen und Auswege Fahrt auf. Die Unterbietungskonkurrenz kann gestoppt werden – zum Beispiel durch allgemeinverbindliche Tarifverträge. Sie können ein Mittel sein, Lohnkonkurrenz zu begrenzen. Es wird höchste Zeit, dass die Kirchen in Deutschland ihre Glaubwürdigkeitslücke schließen und in ihren Wirtschaftsunternehmen zumindest jene arbeits- und tarifrechtlichen Standards zulassen, die in weltlichen Betrieben Rechtsgrundlage sind.

zwischen konkurrenz und kreuz
kommt bei diakonie und caritas
das soziale unter die räder? –
eine flugschrift

sylvia bühler / jens schubert /
berno schuckart-witsch (Hrsg.)
VSA Verlag,
Hamburg Mai 2015,
ISBN 978-3-89965-649-7,
10,80 Euro

Kluge Strategien für die MAV

Herbert Deppisch / Robert Jung / Erhard Schleitzer
Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z
Das Lexikon für die Evangelische Kirche und Diakonie
4., überarbeitete Auflage
2015. 600 Seiten, gebunden mit Online-Zugriff auf alle Arbeitshilfen
€ 49,90
ISBN 978-3-7663-6425-8

Das Lexikon bietet Lösungen und Handlungsstrategien für die tägliche Praxis der Mitarbeitervertretung. Eingearbeitet sind das Mitarbeitervertretungsgesetz 2014 und die aktuellen Entwicklungen im kirchlichen Arbeitsrecht, etwa zum Streikrecht.

Das Handwörterbuch enthält:

- über 100 Begriffe aus dem Tagesgeschäft der MAV
- neue Stichwörter, darunter Bundesfreiwilligendienst, Einigungsstelle, Gute Arbeit, Honorartätigkeit und Ehrenamt, Kinderkrankengeld, Nachwahl, Reisekosten, (stufenweise) Wiedereingliederung, Werkverträge
- zahlreiche Arbeitshilfen wie Checklisten und Übersichten
- ein ausführliches Stichwortverzeichnis

Die Autoren:

Dr. Herbert Deppisch, Diplompädagoge, Vorsitzender der Mitarbeitervertretung im Diakonischen Werk Würzburg.
Robert Jung, Diplomverwaltungswirt (FH), Gewerkschaftssekretär beim ver.di-Landesbezirk Bayern.
Erhard Schleitzer, Diplompädagoge, bis 2013 Vorsitzender der AGMAV Hessen-Nassau.

Beachten Sie auch:

Herbert Deppisch / Robert Jung
Erhard Schleitzer
Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder
Rechtliches Wissen + soziale Kompetenz
Evangelische Kirche und Diakonie
2., überarbeitete und aktualisierte Auflage
2014. 303 Seiten, kartoniert
€ 24,90
ISBN 978-3-7663-6313-8

EINFACH ONLINE BESTELLEN ODER COUPON AUSFÜLLEN UND ABSCHICKEN:

1. Einsteigen auf www.bund-verlag.de/6425 **2.** Daten eingeben **3.** Absenden

Expl.	Best.-Nr. 978-3-7663-	Autor / Kurztitel	Preis / €
	6425-8	Herbert Deppisch u.a. **Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z**	49,90
	6313-8	Herbert Deppisch u.a. **Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder**	24,90

E-Mail-Service

☐ Ja, ich möchte den E-Mail-Service Ihres Verlages nutzen, um über interessante Angebote und Neuigkeiten auf dem Laufenden gehalten zu werden. Diesen Service kann ich jederzeit schriftlich bei der Bund-Verlag GmbH widerrufen.

SERVICE-FAX: 069 / 79 50 10-11*

*Wir geben Ihre Bestellung zur Ausführung an eine Buchhandlung unserer Wahl weiter.

Absender: ☐ Frau ☐ Herr

Name / Vorname:

Firma / Funktion:

Telefon:

E-Mail:

Straße / Nr.:

PLZ / Ort:

Datum / Unterschrift:

BUND VERLAG

Postfach
60424 Frankfurt am Main
Infotelefon:
0 69 / 79 50 10-20
Fax:
0 69 / 79 50 10-11
Internet:
www.bund-verlag.de/6425
E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de