

Warum das Diakonische Werk Berlin Brandenburg schlesische Oberlausitz sich sein „Schwarzes Schaf“ redlich verdient hat

Um Missverständnissen vorzubeugen: Für die Mitarbeitenden hier in der Paulsenstraße werden die AVR.DWBO vollständig angewandt. Die Preisverleihung bezieht sich auf die „Politik“ des DWBO gegenüber Mitgliedseinrichtungen

v o n Markus Strobl, AGMV-Vorstand

es gilt das gesprochene Wort!

(Bin davon, teilweise besser erklärend, etwas abgewichen.)

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kolleginnen und Kollegen,

warum haben wir uns heute hier versammelt, warum müssen wir uns leider heute hier versammeln?

Unser Verdienst ist nach den AVR.DWBO schon deutlich geringer, als er nach den AVR.DWEKD wäre, erst recht im Vergleich zum öffentlichen Dienst. Und das, obwohl wir Dienstleistungen für die Allgemeinheit erbringen.

Der von ver.di erarbeitete Tarifvergleich wurde vom Diakonischen Werk angezweifelt. Die Berechnungsgrundlagen von ver.di sind transparent gemacht worden und nachzulesen unter streikrecht-ist-grundrecht.de.

Tarifvergleiche sind selten neutral. Die Dienstgeber haben uns im Schlichtungsverfahren um die Entgelterhöhung Tarifvergleiche vorgelegt, nach denen schon 2008 die Endtabellen von 2018 verdient wurden. Sie rechnen die Jahressonderzahlung zu 100% ein, obwohl diese gekürzt werden kann, wovon auch eine ganze Reihe von Einrichtungen Gebrauch machen. Sie meinen, es geht uns gut. **Die Gehaltserhöhungen von 2003 bis 2011 summieren sich nach dieser Lesart auf 18,67%. Eine Gegenrechnung, nicht von ver.di, in unserem Auftrag ergab nur 10,57% Gehaltserhöhungen in diesem Zeitraum (EG 7 Basisstufe). Das ergibt, die Inflationsrate abgezogen, einen satten Reallohnverlust.**

Der bundesweite Dienstgeberversband v3D kritisiert, das ver.di „willkürlich“ die AVR.DWBO herausgegriffen habe. Die Argumentation, unausgesprochen und umgedreht: **Die AVR.DWBO ist, dass sieht wohl auch der v3D so, unter den diakonischen „Tarifen“ ein Billigtarif.**

Summa summarum: Wie auch immer man rechnet, verdienen wir im DWBO deutlich weniger, als die Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst, oder auch in AVR.DW EKD direkt anwendenden Einrichtungen, auch wenn der Vorsitzende des Rates der EKD gerade auf einer Arbeitsrechtstagung gefordert hat, die AVR.DW EKD als Leitwährung in der Diakonie anzusehen.

Wir meinen aber: Wir haben deutlich mehr verdient!

Wir hatten noch in 2011 3% + Inflationsausgleich gefordert. Damit sind wir, von jetzt aus betrachtet, schon wieder hinter der Forderung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zurück. Aber auch das wollen die Arbeitgeber nicht zahlen. Sie haben für den Westen inflationsbereinigt 0,7% geboten. Die Schlichtung läuft. Alle Forderungen in verschiedenen Branchen in der jetzigen Tarifrunde lauten zwischen 6 und 7%. Für die Post gibt es einen Abschluss von 4% mit einem Jahr Laufzeit. **Diese Rahmenbedingungen müssen Beachtung finden!**

Wir grüßen von hier aus die Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst, die völlig zu Recht ihren nachvollziehbaren Forderungen mit Warnstreiks Ausdruck verleihen.

Auch wenn wir im DWBO den Dritten Weg noch immer mitgehen, zunehmend desillusioniert, wie bereits erwähnt, ist auch für uns völlig klar: Streikrecht ist Grundrecht.

Und: je weniger die Diakonie das eigene Arbeitsrecht des Dritten Weges einhält, desto mehr Mitarbeitende werden erkennen, dass sie sich selbst bewegen müssen, damit sich was bewegt.

Aber damit nicht genug.

Der Anlass, der uns zusammenführt ist kein schöner. Es ist ein Anlass, den sich auch die Mitglieder des Vorstandes der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen nicht gewünscht haben.

Ja ich glaube, ich gehe nicht zu weit, wenn sich sage, dass auch wir uns vor wenigen Jahren noch nicht hätten vorstellen können, „unserem“ diakonischen Werk einen solchen Schmähpriis zu verleihen.

Wie ist es dahin gekommen?

Gerade habe ich „**unser**“ diakonisches Werk gesagt. Diese bewusste Wortwahl sagt etwas aus. Im Allgemeinen gibt es in der Diakonie -noch immer, wenn auch abnehmend- eine hohe Identifikation der Mitarbeitenden mit der eigenen Einrichtung und der Diakonie als solche.

In dieser Hinsicht sind auch wir ganz „normale“ Diakoniemitarbeiter. **Gestartet mit einem hohen Maß an Idealismus und mit hoher Identifikation mit der Diakonie.**

Für den AGMV-Vorstand und auch für die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission von Arbeitnehmerseite gab es aber einen **drastischen Desillusionierungsprozess bezogen auf die Diakonie als Ganzes.**

Zum einen wurden auf dem Dritten Weg die AVR.DWBO zum 01.01.2008 dergestalt novelliert, dass **Öffnungsklauseln aufgenommen wurden, für Einrichtungen, die in wirtschaftlichen Schwierigkeiten sind die Zahlung der regulären Gehälter nicht verkraften können.**

Die Aufnahme dieser Öffnungsklauseln ist der Arbeitnehmerseite nicht leicht gefallen.

Aber vor dem Hintergrund, dass es ja einerseits tatsächlich Einrichtungen gibt, die in wirtschaftlichen Schwierigkeiten stecken, andererseits so die Aufteilung in Sparten verhindert wurde, konnten wir damit leben.

Gemeinsam ist den verschiedenen Öffnungsklauseln jedoch, dass die Geschäftsführer in finanzieller Hinsicht gegenüber der MAV „die Hosen runter lassen müssen.“ Sprich: die Probleme müssen mit den realen Zahlen der Einrichtung belegt sein.

Ein Teil der Einrichtungen hält sich bei Problemen an diesen Weg – und das ist dann auch korrekt so.

Mehr und mehr Geschäftsführer wollen den vorgesehenen Weg aber einfach nicht mehr gehen:

Sie machen Arbeitsrecht nach Gutsherrenart auf dem ersten Weg, wie es Ihnen dünkt. Schaffen eigene Regeln für ihre Einrichtung, weichen von den AVR.DWBO in Teilen oder gänzlich ab.

Und was tut das Diakonische Werk, der Diakonische Rat, der Vorstand des Diakonischen Werkes?

Die Abweichungen werden entweder vom DR genehmigt, oder das diakonische Werk duldet diese zumindest.

Manche Mitarbeitervertretungen tragen in vorauseilendem Gehorsam und größerer Loyalität gegenüber ihrer Geschäftsführung als gegenüber dem geltenden Arbeitsrecht und ihren Mitarbeitenden solche Dinge mit.

Andere leisten über Jahre Widerstand gegen Hausregelungen, die sie nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz über die in den AVR.DWBO eröffneten Öffnungsklauseln und Dienstvereinbarungsmöglichkeiten hinaus rechtlich gar nicht abschließen dürfen.

Aus gutem Grund ist das verboten: Die MAV vor Ort ist zu abhängig von der Geschäftsführung, zu erpressbar und zu wenig mächtig, um eine ganze Tarifregelung auszuhandeln und – was vor allem das Problem ist – mit angemessenen Lohnerhöhungen weiter zu entwickeln.

Der Begriff des Dritten Weges entwickelte sich aus der Rechtsprechung des BAG.

Der sog. Dritte Weg beschränkt sich auf die Arbeitsrechtssetzung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen einschließlich die ggfs. vorgesehene (Zwangs-)Schlichtung.

Nicht auf dem Dritten Weg geschaffene Hausregelungen, auch mit Ausnahmegenehmigung des Diakonischen Rates, sind- unabhängig davon, ob mit oder ohne Beteiligung der MAV – reines Satzungsrecht des Diakonischen Werkes, Sie erlauben verbandsrechtlich eine Regelung des ersten Weges.

Ausnahmeregelungen für kirchliche Arbeitsrechtssetzung, die auf dem Dritten Weg entstanden sein muss, wie z.B. in § 7 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz dürften auf solche Regelungen des ersten Weges demgemäß keine Anwendung finden (sinngemäß zitiert nach Rechtsanwältin Assmann).

.....

Was macht man nun als AGMV-Vorstand, erfährt, dass eine Einrichtung vom Dritten Weg abweicht? Beispiele:

Man erstellt intern Abweichlerlisten und schreibt sich die Finger wund. an den Vorstand des DWBO, an den Diakonischen Rat...

Was passiert?

Zunächst monatelang gar nichts. Man erinnert mehrfach.

Dann werden vielleicht die Einrichtungen vom Vorstand dazu befragt. Sie antworten mehr oder weniger überzeugend. Harald Ehlert drohte dem DWBO mit einer Klage – lange bevor die Treberhilfe ein Skandalfall wurde. So viel zur Brisanz unserer Liste.

Die AK.DWBO wird um Stellungnahme zu – ausgewählten -Abweichungen gebeten. Sie, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, schreibt dem Diakonischen Rat, dass dieser die Einrichtungen um die Stellung von Ausnahmeanträgen bitten möge.

Vor über einem Jahr. Antwort bisher: Keine.

Ein Mitglied wendet eine ganz eigene Hausregelung an. Mit unterschrieben (warum auch immer) von einer Gesamt-MAV, die es dort rechtlich nach MVG.DWBO gar nicht geben dürfte. Wirtschaftliche Gründe für eine eigene Regelung sind nicht erkennbar. Die AK.DWBO, vom DR um Stellungnahme gebeten, lehnt die Ausnahmegenehmigung ab. Der DR erteilt diese dennoch.

Ein verbindliches Schlichtungsergebnis passt den DS- GF nicht. Sie drohen mit kollektiver Nichtanwendung. Der DR erteilt eine Ausnahmegenehmigung zur Weiteranwendung der SR DS, bis ein

zweites Schlichtungsergebnis vorliegt, welches das erste verwässert. Auch die flächendeckende Umsetzung des zweiten bleibt abzuwarten.

Da konnten wir nur noch die Abweichlerliste veröffentlichen. Und siehe da: sie wirkt. Teils hektische Betriebsamkeit entfaltet sich. Öffentlicher Druck bewirkt leider erst das, was jahrelange geduldige Gespräche und Schränke füllenden Korrespondenzen nicht vermochten.

Seit einigen Monaten winkt der Diakonische Rat Ausnahmeanträge nicht mehr einfach so durch. Sie werden erst mal nicht entschieden. Das verbessert aber real für die Mitarbeitenden noch nichts, weil es üblich ist, dass die Einrichtungen bereits machen, was sie wollen und allenfalls im Nachgang eine Ausnahmegenehmigung beantragen.

Klar ist, dass die Abweichlerliste nicht statisch sein soll, sondern Veränderungen bezüglich der Einhaltung des Arbeitsrechtes nach dem Dritten Weg eingearbeitet werden, seien sie nun Positiv oder negativ. Einrichtungen sollen sowohl neu auf die Liste kommen, wenn Abweichungen bekannt werden, als auch herunter genommen werden, wenn diese abgestellt worden sind.

Hier wünschten wir uns auch Unterstützung vom DWBO-Vorstand und dem Diakonischen Rat, die selbst bisher weitgehend „zahnlose Tiger“ sind. Die Satzung kennt nur den Ausschluss von Mitgliedern, die sich nicht an das geltende Arbeitsrecht halten. Vom Ausschluss wird so gut wie nie Gebrauch gemacht, auch weil dem Werk selbst dann die Mitgliedsbeiträge fehlen.

Ob den Mitarbeitenden mit einem Ausschluss gedient ist, ist auch fraglich.

Darüber, mögliche vereinsrechtliche Sanktionen unterhalb des Ausschlusses in der Satzung zu verankern, hat man sich bisher offensichtlich noch keine Gedanken gemacht.

Spannend ist, ob die AGMV heute auf dem Rechtsweg unterliegt, ob es kirchengerichtlich verboten wird, sich öffentlich zum angewandten Arbeitsrecht in Einrichtungen zu äußern, selbst wenn die Äußerungen nachweislich wahr sind. Das wäre ein Skandal erster Ordnung.

Der AGMV-Vorstand wird das heute zu erwartende Urteil der Schiedsstelle im Nachgang politisch und rechtlich bewerten und zu entscheiden haben, wie wir damit umgehen: ob wir es „nur“ politische in unserer Öffentlichkeitsarbeit auswerten, oder ob wir ggfs. in Revision vor dem Kirchengerichtshof gehen.

Versteht irgend jemand noch nicht, warum wir die Abweichlerliste veröffentlicht haben und warum das DWBO heute ein Schwarzes Schaf

für die Verdienste um die Desavouierung des Dritten Weges verliehen bekommt?

Wichtig ist die Auseinandersetzung um vom Dritten Weg abweichende Diakonische Einrichtungen auch vor einem anderen Hintergrund:

Noch 2012 wird sich das Bundesarbeitsgericht mit der Frage des Streikrechts in der Diakonie zu beschäftigen haben.

Neben anderen Aspekten wird dabei auch eine Rolle spielen und gewichtet werden, wie und in welchem Umfang es in der Diakonie gelingt, das im Wege des dritten Weges entstandene eigene kirchlich-diakonische Arbeitsrecht tatsächlich flächendeckend durchzusetzen.

Wenn man mit leitenden Mitarbeitern aus anderen Diakonischen Werken spricht, sagen sie einem hinter vorgehaltener Hand durchaus, dass sie Sorge haben, dass das DWBO ihnen durch seine Laissez-Faire Haltung bezüglich des Arbeitsrechts den Prozess gegen ver.di verhagelt.

Das DWBO reagiert deutlich schneller als früher. So beschwert sich der DWBO-Vorstand in einem Brief an ver.di-Landeschefin Stumpfenhusen über die Ankündigung des AGMV-Vorstandes und der ver.di-Fachbereichsleitung zur Verleihung des Schwarzen Schafes. Darin steht unter anderem:

Wir sind deswegen sehr sicher, dass wir gute Argumente auf unserer Seite haben, um die durchsichtige Kampagne von Ver.di zurückzuweisen. Wenn Sie das Wohl der Beschäftigten besonders in der Pflege tatsächlich im Auge haben, sorgen Sie mit uns gemeinsam dafür, dass sich die für die zu niedrigen Pflegesätze Verantwortlichen bei Pflegekassen und in der Bundespolitik rechtfertigen müssen. Sorgen Sie mit uns dafür, dass die Entgelte für soziale Dienste für gute Bezahlung ausreichend sind und dass Mindeststandards für alle Träger gelten. Wenn Sie wider besseres Wissen Kampagne

Der AGMV-Vorstand ist immer für gemeinsame Aktionen gegenüber den Kostenträgern zu haben. Insofern begrüßen wir diese Passage ausdrücklich.

Bundesweit gibt es ein „Bündnis für gute Pflege“ aus Wohlfahrtsverbänden, Gewerkschaften und anderen Akteuren, das sich gerade diese Lobbyarbeit auf die Fahnen geschrieben hat. Und wer fehlt da? Richtig geraten, das Diakonische Werk der EKD. Und warum? Nach unseren Informationen wollte man sich mit der Gewerkschaft ver.di wegen der Auseinandersetzung um das Streikrecht nicht an einen Tisch setzen. Ohne ver.di wäre man dabei gewesen. Wir werden das Thema mit einem „Offenen Brief“ aufgreifen. Wenn dem so wäre, dass die Diakonie sich wegen der Beteiligung von ver.di nicht an einem Lobbybündnis für gute Pflege beteiligt, wäre dies ein Skandal.

Weiteres Zitat aus dem Brief:

ten auch die Entgelttabellen jedem Vergleichsmaßstab gut stand. Mit uns können Sie übrigens auch gern über eine gemeinsame Forderung nach höheren Pflegemindestlöhnen sprechen. Wir hätten da kein Problem, denn die Diakonie zahlt sowieso mehr.

In der Regel zahlt die Diakonie mehr als den Pflegemindestlohn, das stimmt.

Aber: Bei der Festlegung des Pflegemindestlohnes hat der Diakonievertreter zusammen mit dem Vertreter der privaten Pflegearbeitgeber einen höheren Mindestlohn, warum auch immer, verhindert!

Abschließend schreiben Susanne Kahl-Passoth und Martin Matz im Brief des DWBO-Vorstandes an Susanne Stumpenhusen:

Vorsorglich weisen wir darauf hin, dass wir im Haus der Diakonie Hausrecht haben und dort nur Platz für weiße Schafe und diakoniefarbene Schafe ist. Schwarze Schafe und deren Übergabe können daher nur auf öffentlichem Straßenland stattfinden und ich gehe davon aus, dass Sie sich um die dafür gegebenenfalls erforderliche Versammlungserlaubnis bemüht haben.

Gut so! Wir hoffen, dass diese Aussage auch für die „Schwarzen Schafe“ unter den Geschäftsführern diakonischer Einrichtungen gilt, diejenigen also, die sich nicht an das Arbeitsrecht des Dritten Weges halten.

Wir sind gespannt, ob sie das Haus künftig nicht mehr betreten dürfen!

Vor einer Reihe von Jahren sagte der damalige DWBO-Vorstand Thomas Dane bei einer Präsentation vor den Mitarbeitenden hier im Haus der Diakonie selbstkritisch, dass das DWBO nicht kampagnenfähig ist.

Seitdem hat sich etwas getan. Wir sind begeistert, mit welchem Elan hier blaue Diakonieschafe produziert wurden. Das DWBO ist deutlich weiter gekommen auf dem Weg zur Kampagnenfähigkeit.

Gut, diese neu gewonnene Kampagnenfähigkeit einmal gegen die Arbeitsgemeinschaft der eigenen Mitarbeitervertretungen und die Gewerkschaft ver.di zu erproben.

Der „Ernstfall“ allerdings ist dann die Kampagnenfähigkeit gegenüber den Kostenträgern und den Entscheidungsträgern in der Politik.

Hier stehen wir gern zur Zusammenarbeit mit DWBO-Vorstand und ver.di bereit, weil: Soziale Arbeit ist mehr Wert!

Das Schaf wurde redlich und ehrlich verdient, herzlichen Glückwunsch sagen wir mit einem bitteren Beigeschmack!!!