



Nr. 10 · Winter 2007/08

Protest vor Diakonischem Werk in Stuttgart



Am 14. November 2007 forderten Beschäftigte des Christlichen Jugenddorfwerkes »Arbeitsrecht auf Augenhöhe« (siehe Artikel Seite 2).

Aus dem Inhalt:

Petition an den Deutschen Bundestag übergeben: Arbeitsrechtliche Standards sollen auch in kirchlichen Einrichtungen verbindlich werden

Agaplesion Konzert:
»Wo Diakonie drauf steht, muss auch Diakonie drin sein«

Gespräch mit der Sozialministerin in Hannover

Diakonie Hamburg muss Strafe zahlen, weil muslimische Bewerberin abgelehnt wurde

Caritas am Scheideweg

Bayerische Regional-KODA
»Aus« für Familienkomponente

BAT-KF konkurriert mit Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD

»Soziale Arbeit ist mehr wert« – auch in Mühlhausen

Aufruf zur Anpassung der Ost-Gehälter

Buchempfehlungen



Fachgruppe
Kirchen, Diakonie und Caritas

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Vorneweg

Mitarbeiter/innen der Caritas, der Diakonie und des öffentlichen Dienstes üben den neuen Dreiklang: Zum ersten Mal stellen sich vor einer Tarifrunde die Arbeitsrechtliche Kommission Caritas und die maßgeblichen ARKen des Diakonischen Werkes hinter die Tarifforderung von ver.di und unternehmen gemeinsame Anstrengungen, die Forderung von ver.di für die Beschäftigten bei Bund und Kommunen auch in ihren Bereichen durchzusetzen:

**Jetzt sind wir dran!
Acht Prozent mehr Lohn –
mindestens 200 Euro!**

Das **Wir** bezieht sich nicht mehr nur auf die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, sondern auch auf die fast 1,5 Millionen Beschäftigten bei der Kirche. **Wir** haben alle vergleichbare Arbeitsbedingungen und **wir** leiden alle unter den gleichen Finanzierungsbedingungen und dem Kostendruck im Gesundheits- und Sozialwesen. **Wir** müssen uns gemeinsam wehren und die gleichen Forderungen aufstellen.

Diese Tarifrunde wird eine hochpolitische Tarifrunde. Die politischen Vorgaben, dass angeblich auf Grund des Finanzierungssystems die Lohnsumme der Beschäftigten in diesem

Bereich nur um wenige Prozentanteile steigen darf, bedeuten einen Eingriff in die Tarifautonomie. Dagegen verwehren **wir** uns.

Der Slogan »**Soziale Arbeit ist mehr wert**« hat sich im letzten Jahr insbesondere bei den kirchlichen Einrichtungen fest verankert. Auch die Beschäftigten in den Krankenhäusern fordern jetzt offensiv »Der Deckel muss weg!«. Mit einem neuen Selbstbewusstsein müssen **wir** sowohl einen auskömmlichen Lohn als auch eine ordentliche Finanzierung des Sozial- und Gesundheitswesens durchsetzen.

Beschäftigte des Christlichen Jugenddorfwerkes fordern:

»Arbeitsrecht auf Augenhöhe«

40 Prozent der Beschäftigten des Christlichen Jugenddorfwerkes (CJD) haben eine Resolution unterschrieben. Die Unterschriften wurden am 14. November einem Vertreter des Präsidenten der Diakonie überreicht. Die Kolleginnen und Kollegen sind wütend: Seit Jahren kritisieren sie, dass die Geschäftsführung einseitig über Arbeitszeit, Gehälter und Urlaubsanspruch ihrer Beschäftigten entscheidet und eine selbst gestrickte Vergütungsordnung (VGO CJD) anwendet, ohne dass das Diakonische Werk als Trägerverband etwas dagegen unternimmt. Aktuelle Beispiele für Arbeitgeberwillkür:

- die nicht akzeptable Lohnerhöhung von nur 1,5% zum 01.11.2007
- willkürliche Festlegung der Sonderzahlung
- keine Zuschläge für Dienste zu ungünstigen Zeiten

Das CJD beschäftigt bundesweit in seinen 150 Einrichtungen rund 8.000 Mitarbeiter/innen und ist Mitglied im Diakonischen Werk der

EKD. Es ist sogar ein eigenständiger Fachverband im Diakonischen Werk.

Als diakonischer Träger müsste der Konzern laut Satzung des Diakonischen Werkes kirchliches Arbeitsrecht anwenden, das entweder in Tarifkommissionen wie in der nordelbischen Kirche oder in Berlin/Brandenburg oder in kirchlichen Arbeitsrechtlichen Kommissionen, dem sogen. 3.Weg der Kirchen, mit Beteiligung der Arbeitnehmer/innen geregelt wird.

So gelten im Anwendungsbereich der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD (DW EKD) die sogen. AVR (Arbeitsvertragsrichtlinien) des DW EKD. Diese wendet das CJD aber nicht an. Die Geschäftsführung entscheidet allein über Arbeitszeit, Gehälter, Urlaubsanspruch ihrer Beschäftigten. Alles wird einseitig durch den Arbeitgeber festgelegt ohne Beteiligung der Mitarbeiterschaft. So liegen die Einkommen auch deutlich unter dem Vergleichsniveau des TVöD oder den AVR.

Das kritisieren die Beschäftigten schon lange. Das Diakonische Werk

ergreift bisher trotz Satzungsverstoß keine Konsequenzen gegen sein Vereinsmitglied.

Siehe auch: www.gmav-cjd.de

Impressum:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
Ressort 9, Fachbereich 3
V.i.S.d.P.: Ellen Paschke

Bearbeitung: Renate Richter

Briefe an die Redaktion:
Renate Richter,
ver.di-Bundesverwaltung
Ressort 9

Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
e-mail: renate.richter@verdi.de

Redaktionsschluss nächste
Ausgabe: 30. Mai 2008

Layout: Andreas Hesse
Druck: apm

W 201723 – 0208 – 10000534

Arbeitsrechtliche Standards sollen auch in kirchlichen Einrichtungen verbindlich werden

Petition an den Bundestag übergeben

Pünktlich zum Jahresbeginn am 02.01.08 haben Mitarbeitervertretungen (MAVen) im Dienststellenverbund Friedehorst auf einer Pressekonzferenz offiziell eine Petition an den Deutschen Bundestag eingereicht. Entgegengenommen wurde sie von Herrn Joachim Stünker, dem rechtspolitischen Sprecher der SPD-Fraktion im Deutschen Bundestag. Er wird sie dem Petitionsausschuss übergeben und sich dafür einsetzen, dass sich im Parlament eine Mehrheit dafür findet, die gewünschten rechtlichen Veränderungen vorzunehmen.

Mit dieser Petition soll nämlich erreicht werden, dass künftig nur solche kirchlichen Einrichtungen den Anspruch erheben dürfen, ihre arbeitsrechtlichen Angelegenheiten gemäß Artikel 140 GG in eigener Regie zu regeln, die sich selber an die Vorgaben des 3. Weges halten.

Hintergrund dieser Initiative ist die Tatsache, dass verschiedene diakonische Einrichtungen einerseits das kirchliche Sonderrecht nutzen, sich andererseits jedoch weigern, die rechtlichen Bestimmungen des 3. Weges einzuhalten, ohne dass dies für sie irgendwelche Konsequenzen hätte. Friedehorst ist hierfür ein besonders drastisches Beispiel. Mit ihrer Initiative wollen die

Friedehorster MAVen die Verbindlichkeit arbeitsrechtlicher Standards auch in kirchlichen Einrichtungen erwirken.

Nachdem die Mitarbeitervertreter/innen ihr Anliegen erläutern hatten, äußerte sich Herr Stünker zuversichtlich bezüglich der Erfolgsaussichten dieser Initiative. Er erwartet, dass eine breite Mehrheit im Bundestag erkennen würde, dass es mit rechtsstaatlichen Prinzipien nicht zu vereinbaren sei, wenn sich kirchliche Einrichtungen arbeitsrechtlichen Regelungen entziehen könnten, ohne Konsequenzen befürchten zu müssen.

»Wo Kirche drauf steht, muss auch Kirche drin sein!«

Bereits einen Monat zuvor war diese Petition auf einer Veranstaltung des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen des DW-Bremen zum Thema »Wo Kirche drauf steht, muss auch Kirche drin sein!« vorgestellt worden. Auf dieser gut besuchten Tagung mit Herr Friedrichs, Richter am obersten Kirchengericht in Hannover, bekamen die Friedehorster breite Unterstützung für ihre Initiative.

Ob die Petition den gewünschten Erfolg haben wird, dürfte vor allem auch davon abhängig sein, ob



Herr Jesgarczewski, SPD-Kreisvorsitzender Osterholz (links), Herr Stünker, rechtspolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion (Mitte)

es gelingt, die Friedehorster Initiative zu verbreitern und deutlich zu machen, dass die hier aufgegriffene Problematik in sehr vielen kirchlichen Einrichtungen besteht.

Wer die Petition als MAV oder Einzelperson unterstützen möchte, kann dies ganz einfach tun: Er/Sie schickt ein Schreiben an:

Herrn
Joachim Stünker, MdB
Rechtspolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion
Deutscher Bundestag
Jakob-Kaiser-Haus
Dorotheenstr. 100/101
11011 Berlin

mit folgendem Text:

Sehr geehrter Herr Stünker, hiermit teile/n ich / wir Ihnen mit, dass ich / wir mich / uns der Petition der Mitarbeitervertretungen der Gesamteinrichtung Friedehorst (Bremen) vom 15.10.07, »Antrag auf Ergänzung des Artikels 140 Grundgesetz sowie auf Öffnung des Rechtsweges nach § 2a Arbeitsgerichtsgesetz für kirchliche Einrichtungen«, anschließe/n.



»Wo Diakonie drauf steht, muss auch Diakonie drin sein«

Auf der letzten Mitgliederversammlung der AGMAV Hessen Nassau haben die MAVen des Agaplesion-Konzerns über den ausufernden Einsatz von Leiharbeiter/innen und Fremdfirmen berichtet. Insbesondere das »Unternehmensmodell« des Altenheims Haus Saalburg in Frankfurt, alle Mitarbeiter/innen außer der Geschäftsführung und der Pflegedienstleitung über Fremd- und Leiharbeitsfirmen einzustellen, stieß auf heftige Kritik.

Dieses Thema ist in der Fernsendung defacto von HR 3 am 18.11. 2007 und in der Evangelischen Sonntagszeitung vom 18.11.2007 sowie von epd-sozial vom 16.11. 2007 aufgegriffen wurden.

(Die Zeitungsartikel sind unter www.agmavhn.de abrufbar).

Das Thema ist jetzt in der Diskussion – und das ist längst überfällig. Im Folgenden berichten wir aus einigen Einrichtungen der Agaplesi-

on gAG (gemeinnützige Aktiengesellschaft) im Raum Frankfurter.

Altenheim Haus Saalburg – ein diakonisches Geisterhaus

Nur noch Geschäftsführer und Pflegedienstleitung sind bei einem diakonischen Träger beschäftigt

Das Haus Saalburg, ein Altenheim in Frankfurt, hat im Oktober 2007 neu eröffnet. Die Besonderheit: nur noch der Geschäftsführer und die Pflegedienstleitung sind bei

Mitarbeitervertretung
Dienste für Senioren gGmbH.
Friedehorst

Mitarbeitervertretung
Dienste für Menschen mit
Behinderungen gGmbH.
Friedehorst

Mitarbeitervertretung
Friedehorst gGmbH.

Mitarbeitervertretung
Neurologisches Rehabilitationszentrum gGmbH.
Friedehorst

**An den
Petitionsausschuss
des Deutschen Bundestages
Platz der Republik 1
11011 Berlin 15.10.07**

Antrag auf Ergänzung des Artikels 140 Grundgesetz sowie auf Öffnung des Rechtsweges nach § 2a Arbeitsgerichtsgesetz für kirchliche Einrichtungen.

Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit bitten wir darum, den Artikel 140 GG so zu präzisieren, dass

er nur von solchen kirchlichen Einrichtungen in Anspruch genommen werden kann, die sich ihrerseits strikt an die Regelungen des 3. Weges halten. In Ergänzung hierzu bitten wir, die rechtliche Basis dafür zu schaffen, dass Arbeitsgerichte die Einhaltung des 3. Weges durch kirchliche Einrichtungen überprüfen können.

Begründung:

Wir, die Antragsteller, sind Mitglieder von Mitarbeitervertretungen im Verbund der Friedehorst gGmbH, einer großen Einrichtung, die dem Diakonischen Werk Bremen angehört.

In einzelnen Dienststellen dieses Verbundes gelten Arbeitsverträge, die nicht im Zuge des 3. Weges sondern durch das einfache Direktionsrecht des Arbeitgebers zustande gekommen sind.

Des Weiteren werden für das Kerngeschäft der Dienststellen in größerem Umfang Leiharbeitskräfte beschäftigt, die zu einem sehr viel niedrigeren Tarif entlohnt werden als die Stammbeslegschaft.

Vor kurzem wurde in Friedehorst eine neue, nicht der Diakonie

angehörige Gesellschaft mit dem Namen »Diakonische Dienste« ins Leben gerufen, deren Beschäftigte nach einem dem BzA-Tarif für Leiharbeitsfirmen angepassten Tarif besoldet werden. Diese Gesellschaft soll künftig in Form von Fremdfirmeneinsätzen Teile der Kernaufgaben der anderen Dienststellen ausführen mit dem Ziel, die dort noch geltenden, auf dem 3.Weg zustande gekommenen Arbeitsvertragsrichtlinien zu unterlaufen.

All diese Praktiken hat der Kirchengerichtshof der EKD in mehreren Urteilen als unzulässig für kirchliche Einrichtungen erklärt:

- In einem Urteil vom Oktober 06 wurde für diakonische Einrichtungen ein Verbot von Leiharbeit ausgesprochen, die reguläre Arbeitsverhältnisse substituieren könnte.
- In zwei weiteren Urteilen (vom 29.01.07 und vom 23.03.07) wurde darüber hinaus festgestellt, dass jeder, der den kirchlichen Auftrag der Einrichtung beruflich mit erfüllt, zur Dienstgemeinschaft gehört, selbst wenn er im Rahmen eines Werkvertrages tätig ist. Und jede diakonische

einem diakonischen Träger eingestellt, das gesamte Pflege- und Betreuungspersonal kommt von einer Servicefirma, die nicht Mitglied im Diakonischen Werk ist.

Diese Servicegesellschaft trägt den Namen »Markus Diakonie Service & Wohnen GmbH«, gegründet im Dezember 2003 als »CSB Facility Management GmbH« (HRB 58105 Amtsgericht Frankfurt am Main), Grundkapital 25.000 Euro. Mit der »Beteiligungsgesellschaft an Gesundheitseinrichtungen mbH« ist als herrschendem Unternehmen ein Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag abgeschlossen worden.



Diese Beteiligungsgesellschaft ist wiederum eng verbunden mit der gemeinnützigen Aktiengesellschaft Agaplesion.

Die Namensänderung von »Facility Management« zu »Markus Diakonie Service und Wohnen« ist

auch an anderer Stelle unangenehm aufgefallen. Nach einer Pressemitteilung von epd wird zur Zeit beim Diakonischen Werk der EKD geprüft, ob diese private Tochtergesellschaft den Namen »Diakonie« überhaupt führen darf.

Einrichtung ist verpflichtet mit jedem Beschäftigten Arbeitsverträge ausschließlich auf der Grundlage einer im Rahmen des 3. Weges zustande gekommenen Regelung abzuschließen.

- Darüber hinaus stellt der Kirchengerichtshof fest, dass Einrichtungen, die sich daran nicht halten, bzw. sich aus wirtschaftlichen Gründen nicht daran halten können, die Diakonie verlassen müssen, was zugleich eine Aufforderung an die Diakonischen Werke darstellt, solche Einrichtungen auszuschließen, die den 3. Weg verlassen haben.

Leider hat diese klare Rechtsprechung in der Praxis so gut wie nichts bewirkt: Das Kirchengericht konnte gegenüber Friedehorst die Umsetzung seiner Urteile nicht erzwingen. Da den kirchlichen Gerichten keinerlei Sanktionsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, haben Einrichtungen bei Rechtsverstößen mit keinen ernsthaften Konsequenzen zu rechnen. Auch das Diakonische Werk Bremen konnte durch die Urteile nicht veranlasst werden, seiner Kontroll- und

Aufsichtspflicht nachzukommen. Offenbar sind die Einflussmöglichkeiten großer Einrichtungen auf die Diakonischen Werke wesentlich stärker als die der kirchlichen Gerichtsbarkeit.

Ganz offensichtlich ist die kirchliche Gerichtsbarkeit, auf sich alleine gestellt, nicht in der Lage, das von ihr gesprochene Recht auch wirklich umzusetzen. Es entsteht dort ein quasi rechtsfreier Raum, wo kirchliche Einrichtungen für sich beschließen haben, diese Rechtsprechung einfach zu ignorieren.

Auf diesen Umstand wurde bereits in einer Petition vom 26.09.1991 hingewiesen, die von Mitgliedern von Mitarbeitervertretungen kirchlicher Einrichtungen von Kurhessen-Waldeck eingereicht worden war. Hier wurde gefordert, den Mitarbeitervertretungen den Zugang zu Arbeitsgerichten zu öffnen, weil auch hier das Urteil einer kirchlichen Schlichtungsstelle vom zuständigen Landeskirchenamt offen ignoriert worden war. Diese Petition wurde seinerzeit auf Empfehlung des Petitionsausschusses der Bundesregierung als Material überwiesen. Es sollte geprüft werden,

ob »angesichts der Bedeutung des arbeitsrechtlichen Rechtsschutzes auch im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts« auch die Kirchen »ohne deren grundgesetzlich garantiertes Selbstverwaltungsrecht im übrigen anzutasten« der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit unterworfen werden sollten.

Wie das Friedehorster Beispiel zeigt – und es ist sicherlich nur ein, wenn auch besonders krasses, Beispiel unter vielen – hat sich die Brisanz dieser Frage seitdem erheblich verschärft.

Kirchliches Arbeitsrecht benötigt das Korsett staatlicher Arbeitsgerichtsbarkeit um rechtsstaatliche Normen auch dort sicherzustellen. Wenn kirchliche Gerichtsbarkeit nicht verhindern kann, dass auch solche Einrichtungen von den Sonderrechten der Religionsgemeinschaften profitieren, die sich selber nicht an deren Regeln und Pflichten halten, so muss staatliches Recht die Lücke füllen.

Mit der eindringlichen Bitte um Prüfung des beschriebenen Sachverhalts verbleiben wir mit freundlichen Grüßen

Inzwischen arbeiten im Haus Saalburg ca. 25 Mitarbeiter/innen über die private »Markus Diakonie Service & Wohnen GmbH«, vorwiegend Pflegekräfte, aber auch Ergotherapeut/innen und der Haus-service. Nach derzeitigem Kenntnisstand werden diese Mitarbeiter/innen nicht nach einem Tarifvertrag bzw. der KDAVO* bezahlt, sondern alle Arbeits- und Entlohnungsbedingungen werden einzelarbeitsvertraglich geregelt.

Eine Mitarbeiterin brachte es treffend auf den Punkt: »Hier steht ein diakonisches Geisterhaus«.

Diakonissenkrankenhaus: Ausgliederung des gesamten therapeutischen Bereiches

Zum 1.1.2008 beabsichtigt die Geschäftsführung der Frankfurter Diakoniekliniken die Ausgliederung der Bereiche Logopädie, Physio- und Ergotherapie aus dem Diakonissen-Krankenhaus. Diese Therapiebereiche sollen überführt werden in die Agaplesion Medizinisches Versorgungszentrum GmbH.

Die MAV ist mit der beabsichtigten Ausgliederung nicht einverstanden und hat ihr in einem Mitberatungsverfahren widersprochen. Über den Ausgang ist noch nicht endgültig entschieden. In einem Brief an den Aufsichtsrat von Agaplesion führt die MAV des Diakonissen-Krankenhauses folgende Begründung an:

*Die Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung (KDAVO) des Diakonischen Werkes Hessen Nassau wurde zum 1.10.2005 mit der Begründung eingeführt, dass mit der Verlängerung der Arbeitszeit und den geänderten Vergütungen (mehr als 80 % der Mitarbeiterinnen in der Diakonie erhalten seit dem eine Besitzstandszulage, was bedeutet, dass ihr Entgelt gekürzt wurde) Arbeitsplätze erhalten werden sollen. »Grundlage für alle Überlegungen, die zu diesem eigenständigen Arbeitsvertragsrecht für Kirche und Diakonie in Hessen und Nassau geführt haben, ist der Wunsch, Arbeitsplätze zu erhalten und kirchliche und diakonische Arbeitsgebiete langfristig zu sichern.« (Präambel zur KDAVO.)

»Der MAV ist nach mehrmaligen Erklärungsversuchen vonseiten der Geschäftsleitung unklar, ob es sich beim Outsourcing der Therapeuten um einen tatsächlichen Betriebsübergang handelt. Wir sind der Meinung, dass die Verwurzelung der Therapeuten im geriatrischen Kernteam mit all seinen Querverbindungen und Verquickungen in den geriatrischen Arbeitsabläufen des Krankenhauses keine scharfe Abgrenzung zulässt.

Wir verstehen nicht, dass mit der geplanten Maßnahme des Outsourcings in eine nicht gemeinnützige Tochtergesellschaft der Frankfurter Diakonie Kliniken der diakonische Auftrag der Therapeuten jede Bedeutung verliert. Die therapeutische Tätigkeit am Menschen/Patienten soll demnach zwar im diakonischen Sinne unseres Leitbildes fortgeführt werden, aber als solche in der neuen Organisationsform keinen entsprechenden Stellenwert mehr haben. Deshalb möchten wir unsere Bedenken zur Durchführung der Ausgliederungsmaßnahme im Weiteren wie folgt zum Ausdruck bringen.

Die vorgesehene Ausgliederung in eine nicht gemeinnützige Tochtergesellschaft, die dem diakonischen Werk nicht angehört und nicht angehören soll, bedeutet aus Sicht der MAV vor allem eine Abkehr von unserem Leitbild einer dem diakonischen Auftrag verpflichteten ganzheitlichen Betreuung, Pflege und Therapie der uns anvertrauten Menschen.

Wir sehen in einer solchen Maßnahme eine Form der Substituierung von diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch säkulare LeiharbeiterInnen. Die jetzt im Dienst der Frankfurter Diakonie-Kliniken stehenden Beschäftigten würden aus der diakonischen Dienstgemeinschaft ausgegliedert, neue Kolleginnen und Kollegen gar nicht erst in diese aufgenommen. Die Betroffenen würden zu Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern, zwar dem Weisungsrecht – dessen genaue Ausprägung und

Wahrnehmung uns bislang nicht klar geworden ist – des Krankenhauses unterworfen, aber eben in einem Arbeitsverhältnis bei einer nicht gemeinnützigen diakoniefremden Gesellschaft stehend. Sie würden so zu »Dienern zweier Herren«, wie der Kirchengeschichtshof der EKD formuliert hat. Es würde ein ständiges Spannungsverhältnis zwischen den Pflichten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einer gewinnorientierten GmbH einerseits und der Tätigkeit in der Arbeit mit den einer diakonischen Einrichtung anvertrauten Patientinnen und Patienten andererseits geschaffen.«

Oberin Martha-Keller-Haus Mitarbeiter/innen von Fremdfirmen nehmen überhand

In diesem Altenheim strengte die MAV eine Schlichtung an, um feststellen zu lassen, dass die Einstellung von Mitarbeiter/innen von Fremdfirmen der Mitbestimmung unterliegt. Die MAV hatte vorher bei der Leitung auf die unhaltbare Situation hingewiesen, dass die 25 Mitarbeiter/innen des Oberin-Martha-Keller-Hauses in den ersten 3 Monaten in 2007 im Schnitt mit 30 Mitarbeiter/innen von Fremdfirmen arbeiten mussten. Die Arbeitssituation für das »Stammpersonal« war unzumutbar geworden, weil es laufend damit beschäftigt war, immer wieder neues Personal einzuweisen. Weiter wurde kritisiert, dass das Personal des Altenheimes über die externe Einsatzplanung nicht informiert wurde und sich täglich neue und unvorhergesehene Situationen ergaben. Die meisten Mitarbeiter/innen der drei unterschiedlichen Fremdfirmen beteiligen sich zudem nicht an der Dokumentation der Pflege (die Eintragung am PC), so dass die Arbeitsbelastung für das übrige Personal immens anstieg.

Die MAV fordert deshalb, den übermäßigen Einsatz von Fremdpersonal stark zu reduzieren und dafür feste Einstellungen in dem Altenheim vorzunehmen.

In der Schlichtung wurde eine generelle Regelung zwischen der

MAV und der Leitung zu dem Einsatz von Fremdpersonal nicht erreicht und die MAV sah in den Aussagen der Leitung über den zukünftigen Einsatz von Fremdpersonal keine tragfähige Lösung.

Deutlich wurde in der Schlichtungsverhandlung, dass die MAV ein Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung von Fremdpersonal hat.

Markus-Krankenhaus Auseinandersetzungen um den Einsatz von Fremdfirmen

Im Markus-Krankenhaus ist der Einsatz von Fremdfirmen am meisten fortgeschritten. Zahlreiche Arbeitsgebiete sind teilweise oder bereits vollständig fremdvergeben:

- Zentrallabor an die KLG mit 25 Mitarbeiter/innen
- Technischer Dienst mit 15 – 20 Mitarbeiter/innen an die CSB
- Reinigung mit ca. 30 Beschäftigten an CSB Gebäudedienste
- Hol- und Bringdienste 5 Mitarbeiter/innen an CSB Gebäudedienste
- Küche mit ca. 30 Mitarbeiter/innen an CSB Catering

Dazu kommen weitere Bereiche in der Verwaltung, Druckerei, Zentraleinkauf, EDV und Pforte. Insgesamt

werden weit über 200 Mitarbeiter/innen von den Fremdfirmen gestellt.

Aktuell sollen bei der Apotheke und dem Patientenfahrdienst alle Neueinstellungen über CSB-Firmen laufen. Dagegen hat die MAV Widerspruch eingelegt. Sie beruft sich auf das aktuelle Urteil des Kirchengerichtshofs der EKD, demzufolge sich der dauerhafte Ersatz von Beschäftigten durch Leiharbeits-einsatz nicht mit dem kirchlichen Arbeitsrecht vereinbaren lässt und den Grundsätzen des Leitbildes der Dienstgemeinschaft widerspricht.

Gründung von eigenen Personalservice-Firmen

Die Frankfurter Diakoniekliniken, die auch zum Agaplesion-Konzern gehören, haben im Jahr 2007 begonnen, eine eigene Personalservice-Firma zu gründen, die »FDK Personalservice GmbH«. Die Mitarbeiter/innen dieser Servicegesellschaft werden nach den Tarifverträgen der Zeitarbeit bezahlt, die 20–30 % unter dem Niveau der üblichen Branchentarifverträge und auch noch unterhalb der KDAVO liegen. So erhält eine Krankenschwester nach diesem Tarifvertrag die Entgeltgruppe 5 und damit 10,20 Euro die Stunde. Der entsprechende Tarif



nach KDAVO ist mindestens E 6 mit einem Stundenlohn von 12,22 Euro. Da in der Frankfurter Region für 10 Euro die Stunde keine qualifizierten Fachkräfte in der Krankenpflege gefunden werden, werden in dem Arbeitsvertrag als freiwillige und jederzeit kündbare außertarifliche Zulage 2 Euro zusätzlich gezahlt. Die jährliche Einmalzahlung entfällt genauso wie eine betriebliche Altersversorgung, auch die Urlaubsregelung ist wesentlich schlechter.

Aus: AGMAV-Information 4/07 der AGMAV Hessen und Nassau (redaktionell leicht überarbeitet)

Gespräch mit der Sozialministerin in Hannover

Soziale Arbeit ist mehr wert

Am 13. November 2007 trafen sich ver.di-Kollegen/innen aus den verschiedenen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit mit der Sozialministerin Mechthild Ross-Luttmann, um über ihre Beschäftigungssituation zu sprechen.

Dabei wies die Ministerin eine Pressemeldung von epd sozial zurück, in der sie zitiert wurde, dass 'Sozialleistungen weiter gekürzt

werden sollten'. Das habe sie so nicht gesagt. Sie äußerte sich ausführlich zu den Lebens- und Arbeitsbedingungen behinderter und alter Menschen und den Anstrengungen des Ministeriums, diese zu verbessern.

Hinsichtlich unserer Schilderungen der Arbeitsbedingungen der Menschen, die in diesen Feldern arbeiten, zeigte sie sich teilweise

überrascht (z.B. über dauerhafte Leiharbeit in der Behindertenhilfe), aber auch handlungsunfähig, diese Bedingungen politisch zu verändern.

So setzt das Ministerium beispielsweise auf freiwillige Vereinbarungen mit den Verbandsvertretern der Altenpflege zu einer Verteilung der Altenpflegeausbildungskosten, anstatt eine verbindliche Umlagefinanzierung einzuführen.

Da in der Kürze der Zeit nicht alle angesprochenen Fragen beantwortet werden konnten, haben wir um eine schriftliche Stellungnahme gebeten, die zeitnah zugesagt wurde. Bis zur Drucklegung des KirchenInfo lag diese aber noch nicht vor.

*Annette Klausing, ver.di
Landesbezirk Nds./Bremen
Fachbereich 03
Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt u. Kirchen
www.kirchen-nds-bremen.
verdi.de*



Weil muslimische Bewerberin abgelehnt wurde:

Diakonie Hamburg muss Strafe zahlen

Das Arbeitsgericht Hamburg hat das Diakonische Werk verurteilt, einer deutschen Bewerberin türkischer Herkunft 3.900 Euro Entschädigung zu zahlen. Die Bewerberin wurde nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen, weil sie nicht Mitglied einer christlichen Kirche ist. Damit hat nach Ansicht des Gerichts die Diakonie gegen das Antidiskriminierungsgesetz verstoßen. Die schriftliche Begründung des Urteils steht noch aus.

Yesim F. hatte sich in einem von der EU geförderten Integrationsprojekt der Diakonie in Hamburg beworben, das eine bessere Eingliederung von Zuwanderern in den Arbeitsmarkt zum Inhalt hat.

Nachdem Yesim F. ihre Bewerbung abgeschickt hatte, erhielt sie nach eigenen Angaben einen Anruf von der Diakonie und wurde ge-

fragt, ob sie sich den Eintritt in die Kirche vorstellen könne, was sie verneinte. Kurz darauf bekam sie ihre Unterlagen zurück.

Das Urteil beunruhigt die Kirchen. Sie beanspruchen weiterhin, trotz des 2006 verabschiedeten Antidiskriminierungsgesetzes generell verlangen zu können, dass ihre Mitarbeiter/innen Christen sind. Dafür haben die Kirchen im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens intensive Lobbyarbeit betrieben. Die Union hatte eine entsprechende »Kirchenklausel« durchgesetzt.

Wie die TAZ am 8.12.07 berichtete, will die Diakonie auch nach dem Urteil weiter so verfahren. Wolfgang Teske, Vizepräsident des Diakonischen Werks sagte gegenüber der TAZ: »Zur Sicherung unseres evangelischen Profils gehört die Kirchenmitgliedschaft der Mitarbei-

terinnen und Mitarbeiter... ich gehe davon aus, dass wir in Berufung gehen«.

Auch bei der Caritas bleibt man bei der Auffassung, Andersgläubige bei Bewerbungen ablehnen zu können.

Juristen bewerten die »Kirchenklausel« im Antidiskriminierungsgesetz unterschiedlich. So kommt der Wissenschaftliche Dienst des Bundestags in einem Gutachten zu dem Ergebnis, dass die Kirchen weiterhin selbst bestimmen können, inwieweit ein Arbeitnehmer ihren Anforderungen genügt. Die Autoren des Bremer Kommentars zum Antidiskriminierungsgesetz vertreten dagegen die Meinung, dass eine Differenzierung der Tätigkeiten erfolgen müsse, für die eine Konfessionszugehörigkeit verlangt werden dürfe.

Nordelbische Kirche: Tarifverhandlungen zur Arbeitszeit:

KTD-Tarifinformation

Arbeitgeber wollen Überkompensation für die Wochenfeiertage!

Am 10.01.2008 haben die Verhandlungen über den kirchlichen Tarifvertrag Diakonie zur Regelung der Wochenfeiertage mit dem

Arbeitgeberverband begonnen. In der Schlichtungsverhandlung am 20.12.2007 mit ver.di wurde vereinbart, dass bis zum 30.04.2008 ein einvernehmliches Ergebnis zu den Themen Arbeitszeit, Wochenfeiertage und andere Fragen des Mantelta-

rifvertrages angestrebt wird. Die Arbeitgeber streben eine Paketlösung mit folgenden Inhalten an:

1. Jahresarbeitszeit 2.020 Stunden
2. Reduktion der Treueleistung
 - a. 10 Jahre – 2 Tage
 - b. 20 Jahre – 4 Tage

- c. 30 Jahre – 8 Tage
 - d. 40 Jahre – 10 Tage
 - 3. Reduzierung des Feiertagszuschlages gem. § 12 Buchstabe b auf 35 %
 - 4. Neue Definition der Mehrarbeit als die Stunden, die über das individuelle Jahres-Soll hinausgehen.
 - 5. Korridor für das Jahresende
 - a. Erst ab der 41. Stunde wird der Überstundenzuschlag fällig
 - b. 40 Minusstunden können nicht verfallen
 - 6. Feiertagsregelung gem. § 5 Abs. 3 KAT
- In einer ersten Bewertung haben wir die Inhalte des vorgelegten Pa-

kets als Überkompensation kritisiert, d. h. die Arbeitnehmerinnen sollen nach der unzureichenden Entgeltsteigerung, jetzt auch noch weitere massive materielle Verschlechterungen hinnehmen.

Es wurde vereinbart, dass die Tarifgespräche auf der Basis der Bewertungen und Berechnungen der Tarifkommissionen weiterzuführen. Wir haben die Arbeitgeber aufgefordert, ihre Berechnungen für die finanziellen Folgen für die Einrichtungen offen zu legen. Dagegen werden wir unsere Berechnungen über die negative finanzielle Belastung der Arbeitnehmerinnen vorle-

gen. Alleine die Arbeitszeitverlängerung entspräche nach unseren ersten Berechnungen einer Mehrarbeit von 1,5 %. Die Tarifverhandlungen werden am 07.02.2008 fortgesetzt.

Gute Tarifverträge sind keine Frage von besseren Argumenten, sondern von der Stärke der Arbeitnehmer/-innen: Deshalb ver.di Mitglied werden!

*Norbert Proske,
ver.di, Fachbereich 03,
Landesbezirk Hamburg
Tel. 040/28 58 40 37,
norbert.proske@verdi.de,
www.gesundheitsoziales.
hamburg.verdi.de*

Der christlichen Nächstenliebe verpflichtet?

Caritas am Scheideweg

Knapp 500.000 Menschen sind bei der Caritas beschäftigt – allerdings nicht bei einem Arbeitgeber, sondern bei einer Vielzahl von Arbeitgebern, großen Ordensgemeinschaften und kleinen Vereinen – bei einem kirchlichen Wohlfahrtsverband, der sich der christlichen Nächstenliebe verpflichtet hat.

Für die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten gilt bisher noch das veraltete BAT (Bundesangestellten-tarif-) Vertragsrecht des öffentlichen Dienstes in der Fassung der Kommunen. Das ist auch durchaus nahe liegend. Wer die gleichen Dienste wie die Kommunen anbietet – von der Altenbetreuung über die Behindertenhilfe bis hin zur Kindertagesstätte – konkurriert um das gleiche Personal, und finanziert sich überwiegend aus öffentlichen Zuschüssen. Da müssen die Arbeitsgrundlagen auch vergleichbar sein.

Die Caritas schließt aber keine eigenen Tarifverträge ab, sondern bedient sich des »Dritten Weges«. In paritätisch besetzten Kommissionen werden die Arbeitsbedingun-

gen mehrheitlich beschlossen. Erst mit der Inkraftsetzung durch die Bischöfe als Kirchengesetz werden sie für die kirchlichen Arbeitgeber verbindlich und müssen (so die Theorie) allen Arbeitsverträgen zu Grunde gelegt werden. Für die Beschäftigten handelt es sich um einseitige, vom Arbeitgeber bereit gestellte Vertragsinhalte, um »Allgemeine Geschäftsbedingungen«¹

Bereits 1997 spielte die zentrale Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes den Vorreiter beim Ausstieg der Wohlfahrtsverbände aus dem damals noch einheitlichen BAT und senkte die Vergütungen für den Arbeiter/innen-Bereich um bis zu 25 %.

¹ (BAG, Urteil vom 17. 11. 2005 – 6 AZR 160/ 05). Diese Regelungen haben weder Tarifvertragsqualität noch sind sie Tarifverträgen gleichgestellt (ständige obergerichtliche Rechtsprechung, vgl. BAG, Urt. v. 24.09.1997 – 4 AZR 452/96, Urt. v. 20.03.2002, 4 AZR 101/01, LAG Hamm, Urt. v. 17.10.2000 – 7 Sa 114900 = ZMv 2/2001 S. 85 ff)



AK Caritas – ein Scherbenhaufen

Wer das aktuelle Magazin der Mitarbeiterseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes Ausgabe Nr. 31 / Dezember 2007 liest (http://www.akmas.de/AK-Magazin_31.pdf), kann sich dieses Eindrucks nicht erwehren. Fazit der Mitarbeiterseite: »Es war die Amtszeit mit dem Ende der BAT-Ankoppelung...Die Arbeitgeber wollen den Verteilungskonflikt im Gesundheits- und Sozialbereich offenbar zu Lasten ihrer Beschäftigten austragen.«

Über lange Seiten hin wird an vielen Beispielen verdeutlicht, dass die Arbeitgeberseite nicht zu konstruktiven Ergebnissen bereit war. Seit der Neuregelung des

Tarifvertrages öffentlicher Dienst (TVöD) im September 2005 versucht die Arbeitnehmerseite in der AK, entsprechende Regelungen für die Caritas zu übernehmen – ohne Erfolg. Nach vier Jahren bleibt nur ein Scherbenhaufen. Offenbar geht es den Arbeitgebervertretern darum, Lohnsenkungen durchzusetzen. Die neoliberale Unternehmenspolitik ist über die Diakonie nun auch bei der Caritas angekommen und verdrängt christliche Moral und Sozialethik.

Folgt jetzt die Abkoppelung der Caritas vom öffentlichen Dienst?

Der dritte Weg war und ist ein Schönwettermodell. Er hat nur funktioniert nach dem Prinzip der beliebigen Parität: Die tariflichen Regelungen zu Vergütung, Arbeitszeit, Urlaub und Betriebsrenten wurden im Öffentlichen Dienst von kompetenten und durchsetzungsfähigen Gewerkschaften ausgehandelt und

erstritten, die Arbeitsrechtlichen Kommissionen haben diese Regelungen im wesentlichen übernommen und nur einzelne kirchenspezifische Anpassungen vorgenommen.

Nun passen sich die Caritas-Arbeitgeber immer mehr dem neoliberalen Mainstream an und setzen ihre Arbeitnehmer/innen unter Druck. Der Dritte Weg stößt an seine Grenzen. Eigene Regelungen können in diesem Modell nicht mehr in einem austarierten Verfahren zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern verhandelt werden, der Arbeitnehmerseite fehlt es schlicht an Durchsetzungsmacht – auch wenn sie die besseren Argumente hat.

Wenn für die Caritas eigenständige Regelungen gewünscht werden, geht kein Weg an einer Mobilisierung der Beschäftigten vorbei. Und das geht letztlich nur mit Unterstützung der Gewerkschaft.

Katholische Soziallehre: Grundrecht auf gewerkschaftliche Organisation

Wer jetzt zur Gewerkschaft geht, folgt damit der katholischen Soziallehre: »Eines der grundlegenden Rechte der menschlichen Person ist das Recht der im Arbeitsverhältnis stehenden Menschen, in voller Freiheit Organisationen zu gründen, die sie echt vertreten und imstande sind, zur rechten Gestaltung des Wirtschaftslebens einen wirksamen Beitrag zu leisten («Gaudium et spes», Pastoralkonstitution des 2. Vatikanischen Konzils, Rd.Nr. 68).

»Die Kirche hat das Recht auf gewerkschaftlichen Zusammenschluss anerkannt, verteidigt und gefördert und dabei eine gewisse theoretische und historische Vorliebe für korporative und bipolare Formen überwunden.« (Paul VI., Ansprache zur 75-Jahrfeier von »Rerum Novarum«).

Bayerische Regional-KODA

»Aus« für Familienkomponente

Im Zuge der Übernahme des TVöD durch die bayerische Regional-KODA fallen für die neuen Beschäftigten dort – wie im öffentlichen Dienst auch – die familienbezogenen Entgeltbestandteile (Ortszuschlag) weg. Die Mitarbeiterseite der KODA sieht dies als »unvereinbar mit dem Kirchenrecht« an, wonach für Beschäftigte bei der kath. Kirche ein »familiengerechter Lohn« zu gewähren sei. Ein Kind dürfe gerade in den niedrigeren Entgeltgruppen nicht zu eklatanten Belastungen beim verfügbaren Einkommen führen. Die Mitarbeiterseite beantragte im Zuge der kirchengemäßen Übernahme des TVöD einen Teil der Leistungsvergütung für die Beibehaltung eines Kinderzuschlages umzuwidmen.

Nachdem die Arbeitgeber in der KODA diesen Vorschlag abgelehnt hatten, wurde der Vermittlungsausschuss angerufen, dessen

Empfehlung die Einführung einer solchen Sozialkomponente durch die Arbeitgeber vorsah. Auch diese Empfehlung wurde von den Arbeitgebervertretern in der KODA abgelehnt. Die Mitarbeiterseite rief daher die bayerische Schlichtungsstelle unter Vorsitz von Prof. Dr. Dütz an (wir berichteten, Kircheninfo Nr. 8 S. 19 und Nr. 9 S. 9). Die Arbeitgeberseite argumentierte, dass zunächst der Staat gefordert sei, ein sozial verträgliches Mindesteinkommen sicher zu stellen.

Die Entscheidung der bayerischen Schlichtungsstelle bestätigt nun die Arbeitgeber: für die Beibehaltung bzw. Wiedereinführung einer familienbezogenen Zulage gäbe es »kein unaufschiebbares Regelungsbedürfnis«. Diese Entscheidung könnte noch durch eine rechtliche Prüfung beim kirchlichen Arbeitsgericht hinterfragt werden. Auf dessen Anrufung wurde aber

inzwischen durch die Mitarbeiterseite verzichtet. Dafür wurde von der Arbeitgeberseite der Einrichtung einer Arbeitsgruppe zugestimmt, die insgesamt prüfen soll, wie familienfreundliche Arbeitsplätze im Kirchendienst geschaffen und soziale Härten vermieden werden können.

Als Gewerkschaft nehmen wir aber durchaus zur Kenntnis, dass sich die Vertreter der bayerischen Bischöfe in der Regional-KODA für gesetzlich geregelte Mindesteinkommen – auch bei Teilzeitbeschäftigten –, die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen auch unter Einbeziehung der kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie ein Entsendegesetz im Gesundheits- und Sozialbereich aussprechen, denn nur mit diesen Mitteln kann der Staat ein sozial verträgliches familiengerechtes Mindesteinkommen sicherstellen.

Duell der Kellerkinder

Die evangelischen Einrichtungen im Bereich Rheinland, Westfalen und Lippe leisten sich so manche Extratour. Im Bereich ihrer »glied-kirchlich-diakonischen Werke« gibt es eine Arbeitsrechtliche Kommission. Und die bastelt an den Arbeitsrechtsregelungen BAT-Kirchliche Fassung und MTArb-Kirchliche Fassung.

Ende Oktober kam es da, begleitet von einer Demonstrationsschwemme, in einer Zwangsschlichtung zu einem bemerkenswerten Bruch. Gegen den Willen der Arbeitgeber wurden rückwirkend zum 1. Juli 2007 einige Teile des TVöD abgeschrieben. Der MTArb-KF wird zur leeren Hülle, die direkt in den so novellierten BAT-KF verweist. Und die Ärzte werden in ein komplettes Extrawerk ausgegliedert. Der wurde dreist Tarifvertrag genannt, obwohl auch der TV-Ärzte-KF gar kein Tarifvertrag ist.

Der TVöD als Leitwährung – das macht erst einmal Mut. Wer den TVöD ein wenig kennt, weiß – da gibt es gute und schlechte Seiten. Die Entgelttabelle gehört nun nicht zu den Attraktionen, doch sie wurde 1 zu 1 übernommen. Leider wurden dann bei der Überleitung zahlreiche Streichungen und »Strafungen« hinein gebastelt – die Strukturausgleiche fehlen, bevorstehende Bewährungsaufstiege werden zu enttäuschten Erwartungen. So etwas gibt böses Blut besonders bei denen, die zwischen dreißig und vierzig sind.

Bei den Arbeitszeiten gibt es einen wilden Mix. Den überkommenen kirchlichen Sonderregeln werden unvermittelt die Definitionen des TVöD übergestülpt. Die angeblich »bewährten« Überstundenregelungen der Kirche sind natürlich geblieben. Das Ergebnis: Wir sind zu Überstunden verpflichtet, in der kircheneigenen Praxis sind es aber

meist gar keine, und dann wird der 30%ige Zuschlag nicht fällig.

Auch die Regelungen zum Krankengeldzuschuss, zum Bereitschaftsdienst oder zu den Feiertagen sind schlechter oder praxisuntauglich.

Etlliche der Nachbesserungen insbesondere im TVöD-K fielen unter den Verhandlungstisch. Bei der Mobilisierung hielten sich die Ärzte dezent zurück. Die beiden Oberärzte vom Marburger Bund,

stimmen, auf jeden Fall ist es für die Betroffenen kaum nachprüfbar. Viele jedoch müssen seit Anfang 2008 höllisch aufpassen. Denn ihre Arbeitgeber möchten gerne vom ungeliebten BAT-KF in die AVR DW EKD wechseln.

Doch Mitarbeitervertretungen stellen in Seminaren fest: So schlicht geht das nicht. Bei einer Wurfprobe auf dem Jahrmarkt winkt die »freie Auswahl«. Doch bei Arbeitsverträ-



die in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitarbeiten, hatten nur ihr eigenes Schicksal im Auge. Nun können sich Oberärzte an Zugewinnen von knapp 20.000 Euro beim Jahreseinkommen freuen. Offenbar blühen im Biotop des 3. Weges die ständischen Interessen auf.

Aufgrund solcher Mängel fällt es den diakonischen Arbeitgebern leicht zu verbreiten, die AVR DW EKD sei für viele Beschäftigte langfristig besser als der BAT-KF. Dies mag in einzelnen Fällen sogar

gen ist das eindeutig nicht so. Sie können nicht gegen den Willen einer Seite geändert werden. Und die Mitarbeitervertretungen haben – anders als Betriebsräte – kein Recht bekommen, bei Lohngestaltung und Entlohnungsgrundsätzen mitzubestimmen. Manche Arbeitgeber missverstehen dies als Freibrief und bedienen sich im kirchlichen Gemischtwarenladen der Tarife selbst. Sie sollten sich auf eine Prozesslawine einrichten.

Tobias Michel / NRW

Wir brechen gemeinsam das Brot! Deshalb: den Bruch zwischen Kirche und Diakonie verhindern!



**Wir fordern nicht den Himmel auf Erden,
sondern wehren uns gegen die
Benachteiligung der Diakonielebeschäftigten!**

Haben Sie Mut, für den Wert Ihrer Arbeit einzutreten!

**Haben Sie Mut, die gleiche Einmalzahlung und die gleiche (voll dynamische)
Vergütungserhöhung für alle kirchlichen Mitarbeiter/innen zu fordern!**

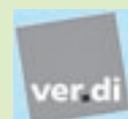
Haben Sie Mut und schreiben Sie der Arbeitsrechtlichen Kommission, damit diese
ihre Entscheidung, die Diakonielebeschäftigten zu benachteiligen, rückgängig macht.

An die

Arbeitsrech. Kom. = Kom. = Ständ. der Evang. luth. Kirchen in Bayern

Maximilianstraße 11-13, 80333 München

TEL: 089/2 5495 - 810, FAX: 089/2 5495 - 815, kom@arbeitsrech.kirche.de



Gesundheit, Soziale Dienste
Arbeitsrecht und Kirche

Ver.di
Dienstleistungsgewerkschaft

Und: organisieren Sie sich!

»Soziale Arbeit ist mehr wert«



Aktionstag am 24 September 2007 vor dem Ökumenischen Hainich Klinikum in Mühlhausen

Seit Jahren verzichten wir Mitarbeiter der Diakonie auf Vergütungssteigerungen. Die Ost-West-Angleichung steht derzeit bei 92,5 % und die letzte Entgelterhöhung war Anfang 2005. Als Mitarbeitervertretung haben wir uns in den vorangegangenen Jahren in Versammlungen und durch Unterschriftensammlungen für Entgelterhöhungen eingesetzt. Im Zuge der Novellierung der AVR spürten wir, dass vor allem die Mitarbeiter/innen in den Ost-Bundesländern selber mehr für ihre Interessen und damit für eine baldige Ost-West-Angleichung tun müssen. Es reicht bei Weitem nicht, im Kopf das Vorhaben und das Verlangen zu haben, sondern man muss dieses auch in Aktionen umsetzen. Deshalb führten wir im Ökumenischen Hainich Klinikum gGmbH am 24.09.07 einen Aktionstag durch – ohne Vorankündigung.

Bratwurst und Informationen – ein gelungener Aktionstag

Ein Transporter wurde mit Plakaten dekoriert, dieser diente gleichzeitig als mobiler Bratwurststand. Dadurch konnten wir alle Häuser unseres Klinikums anfahren und die dortigen Mitarbeiter/innen über die Tarifentwicklung sowie über die neuen AVR (Arbeitsvertragsrichtlinien) informie-

ren und Info-Materialien verteilen. Bei einer Bratwurst fand hier ein intensiver Gedankenaustausch statt. Gesprächsinhalte waren:

- Eingruppierungsproblematik der neuen AVR hinsichtlich der Tätigkeits-Differenzierung unter Beachtung des Verantwortungsgrades (z.B. Stationsleitung im ärztlichen und pflegerischen Bereich)
- Besitzstandsregelung bei der Überleitung
- Ost-West-Angleichung
- monatlicher Bruttolohnverlust durch die Überleitung
- Risiko Jahressonderzahlung
- Überleitung alter BAT-MTArb-O-Verträge mit oder ohne Besitzstand?
- Probleme mit der ordnungsgemäßen Eingruppierung nach Tätigkeitsbeschreibung
- absehbare Vergütungssteigerungen
- Ängste vor einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit – Erhöhung/Verringerung der wö. Arbeitszeit und damit verbundenem Lohnverlust
- Bedenken vor einer weiteren Personalreduzierung und Erhöhung der Arbeitsintensität
- keine Abwertung der Arbeit im Sozial- und Gesundheitswesen

- Forderung nach mehr Verantwortung durch Politik und Kostenträger

Im Ergebnis kann man feststellen, dass das Verlangen der Mitarbeiter/innen nach einer schnellstmöglichen Angleichung Ost-West nach 17 Jahren Deutsche Einheit besonders hoch ist. Des Weiteren wurde eine Entgeltentwicklung gefordert, die sich an den Preissteigerungen und am Wirtschaftswachstum orientiert. Die Kolleg/innen erwarten, dass die Arbeit im Sozial- und Gesundheitswesen eine höhere Wertschätzung durch Dienstgeber, Politik und Gesellschaft erhält.

Im Anschluss nutzten wir diesen Aktionstag als Präsentation für den Regionalkonvent und die Delegiertenversammlung des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk der Evang. Kirchen in Mitteldeutschland, um die Mitarbeiter/innen zu weiteren Aktionen zu motivieren.

*Mitarbeitervertretung
des Ökumenischen Hainich
Klinikum*

Buchempfehlungen

Roland Ensinger

Betriebliche Mitbestimmung in Kirche und Diakonie

Anspruch und Wirklichkeit im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg



Deutscher Universitätsverlag
Wiesbaden (www.duv.de) 2006.
376 S. Mit 27 Abb. u. 57 Tab.
ISBN: 978-3-8350-6061-6
Euro 45,90

Schon vor Jahren forderten die beiden großen Kirchen in ihrem gemeinsamen Sozialwort eine konsequente Umsetzung der Ordnungen für die Vertretung und Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den diakonischen/karitativen Diensten und Einrichtungen. Folgt die Praxis diesem Appell und wenn ja, wie?

Auf eine kritische Analyse der historischen, theologischen, rechtlichen und institutionellen Faktoren und auf umfangreiche Befragungen gestützt, untersucht Roland Ensinger die Besonderheiten der Mitbestimmungsmöglichkeiten betrieblicher Interessenvertretung in kirchlichen Diensten und Einrichtungen. Er kommt zu dem Ergebnis, dass die Ausgestaltung der Beteiligungspraxis angesichts zunehmender Strukturveränderungen und im Kontext des zentralen Leitbilds »christlicher Dienstgemeinschaft« als defizitär zu bewerten ist. Bestätigt wird dieser Befund auch durch Vergleiche mit spezifischen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsrechtes.

»Roland Ensinger hat einen unverzichtbaren Schritt auf dem vorzugswürdigen Weg getan, für mehr Gerechtigkeit kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu werben.«

(Prof. Dr. Friedhelm Hengsbach, Nell-Breuning-Institut, Frankfurt a. Main)

Dr. Roland Ensinger promovierte bei Prof. Dr. Friedrich Ortman an der Universität Kassel im Fachbereich Sozialwesen. Er ist Diplompädagoge, Sozialarbeiter und emeritierter Professor der Evangelischen Fachhochschule Reutlingen-Ludwigsburg, Hochschule für Soziale Arbeit, Religionspädagogik und Diakonie, und hat langjährige Erfahrung als MAV-Vorsitzender und Dienststellenleiter.

Bestellungen zum Sonderpreis von 33,60 Euro (einschl. Versand):

An die
Evang. Fachhochschule RT-LB
Frau VWD'in Beate Käser
Auf der Karlshöhe 2
71638 Ludwigsburg

Jakobi, Tobias

Konfessionelle Mitbestimmungspolitik

Arbeitsbeziehungen bei Caritas und Diakonie am Beispiel des Krankenhausesektors.

Reihe:
Forschung aus der
Hans-Böckler-Stiftung,
Bd. 88.
Berlin: edition sigma 2007,
ISBN: 978-3-8360-8688-2.
318 Seiten
Preis: 19,90 EUR Im Buchhandel

Tobias Jakobi war u.a. wiss. Mitarbeiter bei Prof. Dr. Hengsbach und hat jetzt seine Dissertation an der Uni Marburg geschrieben.

Kurzbeschreibung

Mit rund 1,2 Millionen Mitarbeiter/innen repräsentieren die Einrichtungen von verfassten Kirchen, Caritas und Diakonie einen beachtlichen Ausschnitt aus dem deutschen Beschäftigungssystem. Diese Einrichtungen unterliegen nicht dem Betriebsverfassungsrecht und den Mitbestimmungsgesetzen, sondern eigenen kirchlichen Regelungen. Sie sind also auch ein relevanter Gegenstand der Mitbestimmungsforschung, doch haben sie bislang nur sehr selten im Mittelpunkt von Untersuchungen gestanden.

Jakobi schließt die bestehende Lücke, indem er hier anhand des konfessionellen Krankenhausesektors erstmals systematisch und vergleichend die Mitbestimmungspolitik

bei Caritas und Diakonie darstellt. Dazu untersucht er die Akteure und ihre Beziehungen zueinander auf der bundesweiten und der regionalen Ebene sowie exemplarisch bei vier großen Krankenhaus-Trägern. Dabei werden auf der überbetrieblichen wie auf der betrieblichen Ebene vielfältige Unterschiede zum nicht-konfessionellen Bereich deutlich.

Der Autor arbeitet die Spezifik des kirchlichen Arbeitsrechts sowie die zwischen den Konfessionen unterschiedlichen Regelungen heraus und verdeutlicht, dass die konfessionelle Mitbestimmungspolitik stark durch Sachfragen und regionale wie einrichtungsbezogenen »Geschichten der Mitbestimmung« geprägt ist.

»Gleicher Lohn für gleiche Arbeit«

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk der Evang. Kirche in Mitteldeutschland, Halle, 12.12.2007
Pressemitteilung

»Gleicher Lohn für gleiche Arbeit« – Aufruf zur Anpassung der Ost-Gehälter

17 Jahre nach der Wiedervereinigung werden im Osten unseres Landes nach wie vor deutlich niedrigere Gehälter als im Westen dieses Landes in einem gemeinsamen Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland gezahlt.

Der derzeitige Bemessungssatz liegt bei 92,5 % des vergleichbaren Westgehaltes.

Diese Ungleichbehandlung ist für die Mitarbeiter in den verschiedenen Arbeitsbereichen der Diakonie nicht verständlich und wirkt als demoralisierende Abwertung ihrer Leistung.

Die Mißachtung des Grundrechtes »Gleicher Lohn für gleiche Ar-

beit« und die rigide Weigerung der Arbeitgeber, eine angemessene Zeitlinie zur Anpassung der Gehälter zu vereinbaren, führt in starkem Maße zur Demotivation der Beschäftigten in den Einrichtungen der Diakonie im Osten unseres Landes.

Gerade in einer Zeit des wirtschaftlichen Aufschwungs, in der wieder Geld in die Sozialkassen fließt, ist es mehr als Recht, auch soziale Arbeit angemessen zu vergüten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diakonie leisten wertvolle Arbeit an Kindern, alten, sozial schwachen, behinderten oder kranken Menschen. Diese Arbeit darf nicht mit Niedriglöhnen entlohnt werden.

Die bisherigen Anträge der Arbeitnehmerseite mit moderaten Anpassungsstufen bis zum Jahr 2014 wurden in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (ARK DW EKD) seitens der Arbeitgeber abgelehnt, unter

anderem mit dem Verweis auf die Zuständigkeit in den regionalen Kommissionen.

Zur Delegiertenversammlung der Mitarbeitervertretungen des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (DW-EKM) am 7.11.2007 in Halle wurde dem Gesamtausschuss der Auftrag erteilt, Aktivitäten zur unverzüglichen Anpassung der Bemessungssätze Ost an West aufzunehmen.

In seiner Sitzung am 11.12.2007 in Halle hat der GAMAV-DW-EKM beschlossen, die Mitglieder der ARK EKM aufzufordern, die Ost-West-Anpassung unverzüglich zu beschließen. Zudem fordert er alle Beteiligten in Kirche und Diakonie auf, der seit 17 Jahren andauernden Ungleichbehandlung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Neuen Bundesländern mit unterschiedlichem Lohn für gleiche Arbeit ein Ende zu setzen.

Annegret Köhlmann
Vorsitzende



Viele kirchliche Beschäftigte setzen sich verstärkt für ihre Belange ein, so wie in Stuttgart am 14.11.2007.



8 Prozent mehr Lohn – mindestens 200 Euro

... für Beschäftigte bei Kirchen, Diakonie und Caritas

Es gibt keinen Grund, die Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitswesen, die bei kirchlichen Trägern arbeiten, schlechter zu bezahlen als im öffentlichen Dienst!

Deshalb fordert die ver.di Tarifkommission in Hamburg für den Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) die gleichen Lohnerhöhungen.

Die gleichen Forderungen hat jeweils die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Diakonischen Werkes der EKD, der EKD und der Caritas beschlossen ebenso wie die Arbeitnehmervertreter/innen der Diakonie in der ev. Kirche in Württemberg.

Zeitgleich mit der Tarifrunde öffentlicher Dienst gehen auch die Kirchenbeschäftigten an die Öffentlichkeit, mit Solidaritätsaktionen und mit Aktivitäten für ihre eigenen Forderungen nach Lohnerhöhung.

Im Internet findet man das erste Kirchenflugblatt „Jetzt sind wir dran“ zum Verteilen in den Betrieben sowie eine „Handreichung für Aktionen“ mit

vielen guten Tipps für Mitarbeitervertretungen und Betriebsgruppen. Kolleg/innen aus Einrichtungen, die die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD anwenden, machen eine Unterschriftensammlung, um die Beschäftigten in den Betrieben zu informieren – das ist die Grundlage für eine anschließende Mobilisierung.

Gerechter Lohn ist keine Frage von besseren Argumenten, er ist abhängig von der Stärke der Arbeitnehmer/innen.

**Mitmachen – Gemeinsam stark sein –
Für mehr Lohn**

http://gesundheit-soziales.verdi.de/kirchen_diakonie_caritas

Die Materialien der Initiative »Soziale Arbeit ist mehr wert« sind weiterhin abrufbar und gut in der Tarifrunde 2008 zu verwenden:

www.soziale-arbeit-ist-mehr-wert.verdi.de



*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**