



Nr. 12 · Winter 2008/09

Aus dem Inhalt:

Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD: Verhandlungen gescheitert – erste Warnstreiks – Tarifverträge gefordert

Streikrecht haben alle Arbeitnehmer/-innen – auch bei Kirchen, Diakonie und Caritas

Kasseler Kirchenfachtagung: Streikrecht bestätigt

1500 Diakoniebeschäftigte fordern Tarifvertrag: Demonstration in Hamburg

ver.di-Betriebsgruppe Wittekindshof: Der Dritte Weg muss endlich weg!

Diakonie Mitteldeutschland: Scheitert der 3. Weg? Stellungnahme zu Leiharbeit und Ausgliederungen

Die »Bettelmönche« ziehen weiter...

Hessen-Nassau: Kein Bonus – nichts in der Kasse

Württemberg: TVöD Übernahme – was sonst?

Tarifeinigung bei der Caritas



Bundesweite Demonstration der Diakonie-Beschäftigten in Hamburg am 22. Oktober 2008



*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Vorneweg

Das Jahr 2008 stand ganz im Zeichen der Tarifrunde 2008. Überall im Kirchenbereich ging es darum, dass die Beschäftigten bei den Kirchen, bei Caritas und Diakonie nicht von der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung abgekoppelt werden, sondern die gleichen Lohnerhöhungen bekommen wie im öffentlichen Dienst oder Kolleg/innen in tarifgebundenen Betrieben unserer Branche.

Überall werden die Auseinandersetzungen härter, die Gespräche in den Kommissionen langwieriger und man braucht immer mehr den öffentlichen Druck durch die betroffenen Arbeitnehmer/innen.

So gab es in diesem Jahr viele Unterschriftensammlungen, aktive Mittagspausen und Kundgebungen, es gab die größte bundesweite Demonstrationen und Warnstreiks in der Diakonie.

Die noch offenen Tarifkonflikte werden im neuen Jahr entsprechend scharf fortgeführt. Und für all diejenigen, die sich am Tarifvertrag der Länder orientieren, stehen ab Januar neue Aktivitäten zur Durchsetzung von Lohnerhöhungen auf der Tagesordnung.

Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen erholsame Feiertage und neue Kraft im neuen Jahr für unsere gemeinsamen Ziele.

Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD

Verhandlungen gescheitert – erste Warnstreiks – Tarifverträge gefordert

Beschäftigte wollen Lohnerhöhungen wie im öffentlichen Dienst

Nachdem die Verhandlungen um Lohnerhöhungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD gescheitert waren, hatte ver.di den VdDD (Verband diakonischer Dienstgeber in

Deutschland) zu Tarifverhandlungen aufgefordert. Dieser lehnte Tarifverhandlungen ab. Daraufhin rief die Gewerkschaft die Beschäftigten zu Warnstreiks auf.



Johannesanstalten Mosbach

Impressum:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

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

Bearbeitung:
Renate Richter,
ver.di Bundesverwaltung

Briefe an die Redaktion:
Renate Richter
ver.di BuV, R9
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
e-mail: renete.richter@verdi.de

Redaktionsschluss nächste
Ausgabe: 15. März 2009

Layout: Andreas Hesse

Druck: apm

W-2017-25-1208-10000534



Birkenhof Hannover

Die bundesweit rund 150.000 Beschäftigten wehren sich dagegen, von den Tarifen des öffentlichen Dienstes abgekoppelt zu werden.

Warnstreiks in der Diakonie am 21. Oktober 2008

Trotz massiver Einschüchterungsversuche der kirchlichen Arbeitgeber haben am 21.10.08 Beschäftigte in diakonischen Einrichtungen in NRW, Baden-Württemberg und Niedersachsen in einem 2stündigen Warnstreik die Arbeit niedergelegt.

Die Beschäftigten forderten Lohnerhöhungen wie im öffentlichen Dienst und endlich einen Tarifvertrag für die Diakonie.

In den Johannesanstalten Mosbach, dem Ev. Krankenhaus Bielefeld und in der Birkenhof Altenhilfe in Hannover beteiligten sich rund

500 Beschäftigte an den Warnstreikaktionen. In einer Einrichtung nahmen alle Beschäftigten der Schicht am Warnstreik teil bis auf die Kolleg/innen, die zur Aufrechterhaltung des Dienstes auf den Stationen bleiben mussten. In Bielefeld zogen alle über das Gelände unter dem Fenster des Geschäftsführers Gebhardt vorüber.

Die in einem Rundschreiben an die Mitarbeiter/innen verbreiteten Drohungen des Arbeitgebers in Hannover mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zu Kündigungen sind ins Leere gelaufen. Die Beschäftigten haben sich in vollem Umfang wie vorher abgesprochen an den Warnstreikaktionen beteiligt.

Die zahlreichen Aktionen, der breite Protest und nicht zuletzt die

ersten Warnstreiks haben dazu geführt, dass die Arbeitgeber in der ARK Einmalzahlungen für 2008 zugestanden haben.

Die Arbeitnehmerseite hat das angenommen. Deutlich geworden ist aber auch, dass die Arbeitgeberseite ansonsten der Arbeitnehmerseite nicht weiter entgegenkommt. Tabellenwirksame Erhöhungen auf dem Niveau des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst sind nicht in Sicht. Die Bezahlung in 2009 soll auf dem Niveau von 2007 verharren. Die Beschäftigten sollen vom Branchenniveau abgekoppelt werden.

Das alles zeigt:

Verhandlungen auf gleicher Augenhöhe sind nur in Tarifverhandlungen möglich.

auch bei Kirchen, Diakonie und Caritas

Das Grundgesetz gilt vorbehaltlos für alle. In Artikel 9 Abs. 3 ist das Recht der Arbeitnehmer/-innen zur kollektiven Wahrnehmung ihrer Interessen verankert. Das geschieht durch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Die Koalitionsfreiheit schließt das Streikrecht mit ein.

Zu einem Streik aufrufen darf nur eine Gewerkschaft. An einem Streik beteiligen können sich dann alle in dem Bereich beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Das Recht der Religionsgesellschaften, ihre Angelegenheiten in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes selbständig zu regeln



Foto: Dieter Seifert

Ev. Krankenhaus Bielefeld

(Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137 Weimarer Reichsverfassung) sowie das Grundrecht der Glaubensfreiheit (Art. 4 Abs. 1 Grundgesetz) ist verfassungsmäßig geschützt.

Aber über Grundprinzipien unserer Rechtsordnung dürfen sich auch die Religionsgesellschaften nach geltender Rechtsprechung nicht hinwegsetzen. Das Streikrecht kann nicht ausgehebelt werden. Auch wenn Kirchenleitungen und Diakonie immer wieder behaupten, dass in ihren Einrichtungen nicht gestreikt werden darf, so stimmt das nicht.

Die Koalitionsfreiheit und damit verbundene Tarifkonflikte sind ein fundamentales Prinzip unserer Rechtsordnung. Auch Kirchen dürfen diese Rechte ihren Beschäftigten nicht vorenthalten. Der christliche Sendungsauftrag wird durch einen Streik nicht in Frage gestellt.

Wann wird gestreikt?

Streik ist ein demokratisches und friedensstiftendes Mittel. Es setzt einen Konflikt voraus und strebt dessen Lösung an.

Gestreikt wird für die Durchsetzung von Tarifforderungen. Wenn Arbeitgeber nicht bereit sind zu verhandeln oder wenn Verhandlungen zu keinem Ergebnis kommen, entscheiden die Gewerkschaftsmitglieder über Warnstreik oder Urabstimmung/Streik.

Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit – gibt es den in gemeinnützigen Betrieben in kirchlicher Trägerschaft?

Zwar erwirtschaften gemeinnützige Betriebe im Gegensatz zu privaten keine Gewinne und müssen keine Aktionäre mit hohen Renditen edienen, aber auch hier gibt es unterschiedliche Interessen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern: Die Arbeitnehmer/-innen sind in einer abhängigen Situation und müssen arbeiten, um Lohn zum Leben zu haben. Über die Unternehmenspolitik entscheidet aber die Geschäftsleitung allein.

Ob Einrichtungsteile geschlossen oder neue hinzugekauft werden – das unterliegt dem Direktionsrecht des Arbeitgebers ebenso wie die Entscheidungen über die Höhe von Rücklagen. Von den Folgen solcher Entscheidungen sind die Beschäftigten in ihrer Existenz betroffen: Sie müssen um ihren Arbeitsplatz fürchten, der Arbeitsdruck nimmt zu und die Löhne sollen gekürzt werden.

Aber besteht nicht die Gefahr, dass Alte, Kranke oder Behinderte bei einem Streik vernachlässigt werden?

Nein, selbstverständlich dürfen Arbeitnehmer/-innen im Streik Heimbewohner/-innen, Kranke und Pflegebedürftige nicht unversorgt lassen.

Das haben die Streiks im öffentlichen Dienst im vergangenen Jahr bewiesen: Obwohl Tausende Beschäftigte aus der Pflege, aus Kitas, von Fahrdiensten, Küchen und Laboren zum Teil wochenlang streikten, war sichergestellt, dass in allen Notfällen geholfen wurde.

Und auch in stationären Einrichtungen wie der Alten-, Behinderten- oder Jugendhilfe überlegen die ver.di-Streikleitungen mit den Beschäftigten der bestreikten Betriebe bei der Planung genau, wo und wie gestreikt werden kann, um einerseits gegenüber dem Arbeitgeber und in der Öffentlichkeit genug Druck auszuüben, andererseits aber die Versorgung der Bewohner/-innen nicht zu gefährden.

Zugegeben, dass ist kein einfacher Weg, aber alle streikenden Kollegen/-innen nehmen das sehr ernst.

Streikrecht muss gelebt werden – wir organisieren die Gegenmacht der Arbeitnehmer/-innen.

Das Flugblatt »Streikrecht« ist in den ver.di Bezirken erhältlich.

Streikrecht bestätigt

Auf der Tagung zum Thema »Wagenburg Kirche – hat die kirchliche Sonderstellung eine Zukunft?« im November 2008 mit über 160 Teilnehmer/innen aus dem Kirchenbereich gab es viele spannende Referate und Arbeitsgruppen.

An dieser Stelle möchten wir das Thema ‚Streikrecht für Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen‘ aufgreifen – denn hierzu gab es ein Referat von Dr. Jürgen Kühling, Bundesverfassungsrichter a.D., in dem er klar die Position vertrat, dass die Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Grundgesetz ein ganz besonders geschütztes Grundrecht ist und deshalb auch die Beschäftigten bei kirchlichen Trägern das Recht zum Streiken haben. (siehe hierzu auch die ver.di Broschüre: Arbeitskampf in der Diakonie, Studie von Jürgen Kühling). Er betonte besonders, dass Streik im eigentlichen Sinne ein

Versöhnungsmittel ist, das auf einen Friedensschluss ausgerichtet ist. Denn am Ende eines Streiks steht in der Regel ein von beiden Seiten akzeptierter Kompromiss.

Auch Harald Schliemann, Präsident des Kirchengenerals der EKD, Richter am Bundesarbeitsgericht a.D., referierte klar und deutlich: das Streikverbot, das kirchliche

Arbeitgeber immer wieder behaupten, ist juristischer Unsinn.

Und das entspricht auch unseren Erfahrungen. Es gab keine gerichtlichen Auseinandersetzungen bei den Streiks in diakonischen Einrichtungen weder 2001 in Vlotho, noch 2007 in Stuttgart und auch nicht 2008 in Bielefeld, Mosbach und Hannover.



Harald Schliemann (links) und Dr. Jürgen Kühling (rechts)

Pressemitteilung

Streikverbot für Beschäftigte von kirchlichen Unternehmen ist widersinnig

»Das im Grundgesetz verankert Streikrecht gilt natürlich auch für Beschäftigte in kirchlichen Unternehmen«, betont die Bundestagsabgeordnete der LINKEN, Inge Höger. Sie unterstützt die Forderungen der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaft ver.di, die am Montag zum ersten Streik gegen kirchliche Arbeitgeber aufgerufen hatten.

Kirchliche Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen verhalten sich immer mehr wie jeder andere kapitalistische Unternehmer: So lässt sich die Gründung von eigenen Leiharbeitsfirmen zum innerbetrieblichen Lohndumping wohl

schwer mit christlichen Grundsätzen von Nächstenliebe und Solidarität vereinen.

Die Beschäftigten haben mit ihrem Warnstreik gezeigt, dass auch ihre Geduld Grenzen hat. Nachdem in diesem Jahr die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes eine Tarifierhöhung durchgesetzt haben und wenigstens einen teilweisen Ausgleich der Inflation erreichten weigern sich jetzt die kirchlichen Arbeitgeber, überhaupt in Tarifverhandlungen mit ver.di einzutreten. Inge Höger: »Es darf nicht sein, dass sich die Kirchen unter dem Deckmantel der Religionsfreiheit

einen Marktvorteil im Wettbewerb gegenüber allen anderen Beschäftigten und Arbeitgebern sichern wollen. Im Grundgesetz ist das Streikrecht für ‚jedermann und alle Berufe‘ gewährleistet. Die kirchlichen Arbeitgeber versuchen jetzt, die Beschäftigten massiv einzuschüchtern. Das verurteile ich schärfstens.«

Bielefeld, 23. Oktober 2008

Inge Höger, Mitglied des Deutschen Bundestages, Mitglied im Verteidigungsausschuss
Fraktion DIE LINKE

Demonstration in Hamburg

Während die Diakonische Konferenz in Hamburg drinnen tagte, protestierten draußen Kolleginnen und Kollegen aus dem ganzen Bundesgebiet für eine Lohnerhöhung und einen Tarifvertrag. Einen Tag zuvor hatten 500 Beschäftigte bei Warnstreiks in Bielefeld, Hannover und Mosbach die Arbeit niedergelegt.

Hintergrund der Verschärfung des Tarifkonflikts ist der Versuch der diakonischen Arbeitgeber, die rund 150.000 Beschäftigten bundesweit von den Tarifen des öffentlichen Dienstes abzukoppeln.

»Der 3. Weg ist gescheitert! Jetzt kämpfen wir für einen Tarifvertrag und Lohnerhöhungen und gehen mit unseren berechtigten Forderungen an die Öffentlichkeit! Wenn sich die Arbeitgeber nicht bewegen, bewegen wir uns – auch mit weiteren Warnstreiks!« so Ellen Paschke, Mitglied im ver.di – Bundesvorstand, bei der Abschlusskundgebung.

Manfred Freyermuth, Arbeitnehmervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD, brachte die Empörung auf den Punkt: »Nicht die Herren Geschäftsleitungen und Kirchenoberen haben das Feiern verdient – wir, die Beschäftigten, machen Tag für Tag die anstrengende Arbeit – wir verdienen die Lorbeeren, die die Diakonie bei den Feierlichkeiten zum Wichernjahr erhält!«

»Immer mehr Arbeit, immer weniger Personal, steigende Preise – und dann keine Lohnerhöhung – uns reicht!« rief Sabine Cornils, Altenpflegerin aus Hamburg, unter lautem Beifall.

»Die Diakonie duldet seit 14 Jahren, dass im Christlichen Jugenddorfwerk niedrigere Löhne als in der Diakonie gezahlt werden – ohne Beteiligung der Beschäftigten! Für 2008 hat die Geschäftsleitung entschieden: es gibt dieses Jahr nicht mehr Geld!« prangerte Thomas

Heinemann das Diakonische Werk an, und zitierte auch gleich den passenden Bibelspruch: »Aber der Lohn der Arbeiter, die eure Felder abgemäht haben, der Lohn, den ihr ihnen vorenthalten habt, schreit zum Himmel!«, steht im Jakobusbrief. Diese Entwicklung muss gestoppt werden. Wir brauchen die gleichen Lohnerhöhungen wie im Öffentlichen Dienst. Wir brauchen endlich Tarifverträge für die Diakonie. Von dieser Veranstaltung muss ein deutliches Signal ausgehen. Denn auch die Geduld und Leidenschaft diakonischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat irgendwann ein Ende.«

Zum kirchengemäßen Abschluss sangen die Kolleginnen und Kollegen ein Lied: »Danke für unsere Lohnerhöhung, danke, das ist 5 Jahre her – Schluss jetzt mit der Bescheidenheit«, musikalisch bestens begleitet von Hans-Jürgen Piest aus Lübeck.



Foto: Matthias Thurm



Bundesweite Diakonie-Demonstration am 22. Oktober 2008 in Hamburg (links unten) und Ellen Paschke, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand, als Rednerin auf der Kundgebung (oben)

Gute Leute – Gute Arbeit – Guter Lohn

Liebe Mitbürgerinnen und Mitbürger ...

... wir sind Beschäftigte aus Sozial- und Gesundheitseinrichtungen der Diakonie.

Am 22. Oktober 2008 feiert die Diakonische Konferenz mit einem Festakt, an dem auch Bundespräsident Köhler teilnimmt, den 200. Geburtstag von Johann Hinrich Wichern (Gründer der Diakonie).

Für uns Beschäftigte der Diakonie gibt es vielerorts nichts zu feiern:

Wer in Krankenhäusern, Altenheimen, in der Jugendhilfe oder in Behinderteneinrichtungen arbeitet, macht einen schweren Job. Wenn andere ins wohlverdiente Wochenende gehen, geht bei uns die Arbeit weiter. Wir arbeiten rund um die Uhr, nachts, am Wochenende

und feiertags. Wir helfen Menschen, die schwerem Leid ausgesetzt sind. Das geht uns selbst nahe und bringt psychische Belastungen. Unsere Arbeit ist körperlich anstrengend.

Wir haben uns für diese Berufe entschieden und wir tun unsere Arbeit gern.

Oft können wir aus Zeitmangel nicht mehr das leisten, was wir gerne für unsere Patientinnen und Patienten, die alten Menschen in den Heimen und für junge und behinderte Menschen tun wollen. Unsere Arbeitgeber bauen Personal ab. Immer weniger Beschäftigte müssen immer mehr leisten. Heute hetzen wir den Arbeitsaufgaben hinterher. Das belastet nicht nur uns, sondern hat auch Folgen für die Menschen, für die wir arbeiten. Die Versorgung, Betreu-

ung und Pflege ist oft nicht mehr so, wie es eigentlich nötig wäre. Wir leisten gute Arbeit und sie ist für alle wichtig. Deshalb fordern wir eine gute Bezahlung.

Die Diakonie lehnt für 160.000 Beschäftigte eine angemessene Lohnerhöhung ab. Deshalb brauchen wir jetzt Tarifverträge.

Wir setzen in Hamburg ein Zeichen und sagen – so kann es nicht weitergehen!

Wir fordern:

**Gleiche Lohnerhöhungen wie im öffentlichen Dienst!
Keine Leiharbeit!
Tarifverträge für die Diakonie!**

Auszug aus dem Bürgerflugblatt, das in Hamburg verteilt wurde.

Aktion Bettelmönche

Zum 2. Aktionstag in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen fand am 24.06.08 eine Aktion der ver.di-Betriebsgruppe-Wittekindshof statt: Als Bettelmönche verkleidet zogen die Mitarbeiter/innen mit Schildern und Transparenten durch die Einrichtung und forderten:

- 8% mehr Lohn
- Abschaffung des Dritten Weges
- Tarifverträge für Kirche und Diakonie
- Neueinstellungen nur nach BAT-KF



ver.di-Betriebsgruppe Wittekindshof

Der Dritte Weg muss endlich weg!

Der Dritte Weg hat ausgedient und muss endlich durch ein weltliches Arbeitsrecht abgelöst werden.

Derzeit regelt ein kircheneigenes Verfahren, der so genannte Dritte Weg, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas. Dabei werden Arbeitsbedingungen und Bezahlung nicht zwischen den Arbeitgebern und der Gewerkschaft ver.di ausgehandelt, sondern zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern in Arbeitsrechtlichen Kommissionen der Kirchen. Die Besetzung der Arbeitnehmerseite in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ist aber schwach, und kann für einen gewerkschaftlich orientierten Mitarbeitervertreter (MAV) nicht zufriedenstellend sein. Der VKM vertritt als Verband die Arbeitnehmerinteressen nicht klar genug und nicht gewerkschaftsorientiert. Wie lange hat der VKM im Bezug auf den TVöD herumgeeiert, als ver.di schon längst den TVöD klipp und klar forderte. Manchmal fühlte man sich da an Kungeleien von gewerkschaftsschwachen MAVén mit ihren

Geschäftsleitungen erinnert. Derartiges Co-Management geht aber im Ergebnis immer zu Lasten von Arbeitnehmerinteressen.

Denn auch im Sozialwesen wird der Wettbewerb über die Personalkosten ausgetragen. Krankenhäuser, Altenpflegeeinrichtungen, Behinderteneinrichtungen und Ambulante Dienste in kirchlicher und diakonischer Trägerschaft werden mittlerweile wie Wirtschaftsbetriebe geführt. Die Mitarbeiter/innen erfahren täglich, dass der Umgang untereinander immer weniger mit diakonischem Profil zu tun hat. Priorität haben die wirtschaftlichen Interessen.

Die Kirche nimmt den einst selbst geschaffenen Dritten Weg nicht mehr ernst, wenn es zum Vorteil für die eigenen Interessen ist. Leiharbeiter aus eigenen Tochtergesellschaften werden zu Billigtarifen beschäftigt, obwohl der Kirchengerichtshof das untersagt hat. Neue Mitarbeiter werden nach AVR eingestellt, obwohl der Schlichterspruch von Herrn Schliemann besagt, den TVöD (BAT/KF neu) anzuwenden.

Wer sich selber nicht mehr an die einst selbst geschaffenen Gesetze hält, wenn es dem eigenen Vorteil dient, der sollte dann auch nicht mehr daran festhalten.

Der Dritte Weg hat ausgedient und muss endlich durch ein weltliches Arbeitsrecht ersetzt werden. In den kirchlichen und diakonischen Einrichtungen müssen für die 250.000 Beschäftigten endlich richtige Tarifverträge, in denen Arbeitsbedingungen und Bezahlung vernünftig geregelt sind, eingeführt werden.

Die ver.di-Betriebsgruppe Wittekindshof fordert:

- Ordentliche Tarifverträge, abgeschlossen mit einer starken Gewerkschaft!
- Das kollektive Betteln im kirchlichen Bereich muss ein Ende haben!
- Gutes Geld für gute Arbeit!
- Auch für Neueinstellungen BAT-KF
- Keine Leiharbeit in Kirche und Diakonie

Eure ver.di Betriebsgruppe

Scheitert der 3. Weg?

Wohl kaum ein Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) in Deutschland sorgte bisher für soviel Verwirrung wie das in Mitteldeutschland. Ausgangspunkt war die Fusion dreier Werke (Thüringen, Kirchenprovinz Sachsen und Anhalt). Während Thüringen eine eigene Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) hatte, welche für die Landeskirche Thüringen und ihre Diakonie Beschlüsse fasste, war die Kirchenprovinz Sachsen Direktanwender der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des Diakonischen Werkes der EKD, die in der ARK DW EKD beschlossen werden.

Mit der Fusion musste ein neues ARRG geschaffen werden. Nicht etwa, dass vernünftigerweise nun das Diakonische Werk Mitteldeutschland (DW EKM) Direktanwender würde, nein es wurde ein ARRG erlassen für die erneute Bildung einer ARK, dieses Mal mit zwei Kammern für Kirche und Diakonie. Bei fehlender Einigung in der Kammer Diakonie sollten Anträge in der gesamten ARK beschlossen werden.

Heftige Kritik am ARRG

Die bisherigen drei Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen wurden bei den Verhandlungen

zum ARRG nicht einbezogen, sondern lediglich zur Stellungnahme angehört.

Nach dem neuen ARRG konnten Beschlüsse ohne die Stimmen der Arbeitnehmer Diakonie gefasst werden. Feste Freistellungen gab es nicht, lediglich Dienstbefreiungen für die »notwendige« Zeit. Das bedeutet ständige Konflikte wegen der Freistellung am Arbeitsplatz mit

Kolleg/innen oder Vorgesetzten. Die Verweigerung der Dienstbefreiung ist bereits vorgekommen.

Streit um Kirchenzugehörigkeit

Obwohl die Kirchenzugehörigkeit in den Dienststellen nur eine verschwindend geringe Bedeutung erfährt, wurde an einer Mitgliedschaft zur Kirche für Mitglieder der ARK festgehalten.



Demonstration in Wittenberg am 19. September 2008

Presse-Erklärung des Gesamtausschusses in der Diakonie Mitteldeutschland e.V. (GAMAV)

Anlässlich des 200. Geburtstages des Gründers der Diakonie, Johann Hinrich Wichern wird zum 19.09.2008 nach Lutherstadt Wittenberg zu einem Impulstag unter dem Motto »unverschämt gut – auf gutem Grund« eingeladen.

Die Gesamtmitarbeitervertretung der Paul-Gerhardt-Stiftung Wittenberg wird parallel eine

Informations- und Protestveranstaltung unter dem Motto »unverschämte Löhne – ohne Grund« für die Beschäftigten der Paul-Gerhardt-Stiftung und die Teilnehmer des Impulstages durchführen.

Hintergrund ist die anhaltend starre Haltung der Diakonischen Arbeitgeber und deren Vorhaben, die bundesweiten Tarifgespräche zur Entgelterhöhung nun mittels

einer rechtswidrigen Zwangsschlichtung zu beenden.

Der GAMAV begrüßt diese Initiative der GesamtMAV Wittenberg und der Gewerkschaft ver.di zu dieser Veranstaltung ausdrücklich und identifiziert sich vollends mit den Inhalten.

Magdeburg, den 18.09.08
Annegret Köhlmann
Vorsitzende GAMAV DW EKM

Und obwohl die Beschlüsse im ARRГ als »normativ« deklariert werden, lässt die Satzung des DW alle Möglichkeiten offen, einzelne Beschlüsse der ARK oder auch die gesamten AVR nicht anzuwenden.

Kamen keine Beschlüsse zustande, gab es eine Zwangsschlichtung: in einem einstufigen Schlichtungsverfahren wird ein verbindlicher Beschluss herbei geführt.

Da die bisherigen drei Gesamtschüsse mit diesem ARRГ keine Möglichkeit für eine faire Mitarbeit in der ARK sahen, entsendeten sie keine Mitglieder bzw. die verbliebenen bisherigen Mitglieder aus Thüringen traten zurück.



Landespastor Oberkirchenrat Grünberg und Steffen Podstawa, GAMAV (vlnr)

Beschlüsse ohne Beteiligung der Arbeitnehmer Diakonie

Wer nun dachte, diese ARK sei nicht arbeitsfähig, täuschte sich.

Die ARK konstituierte sich ohne die Arbeitnehmer Diakonie dennoch und fasste munter Beschlüsse, auch zum Nachteil der Beschäftigten. Notlagenregelungen wurde relativ großzügig zugestimmt. Der Arbeitnehmerseite wurde kein Fall bekannt, in dem es eine inhaltliche Prüfung gab.

2007 wurde von der ARK DW EKD die Novellierung der AVR DW

EKD beschlossen. Es drohte eine massive Abkopplung von diesem Niveau.

Deshalb wurde mit dem Arbeitgeberverband über eine bedingte Mitarbeit in der ARK unter dem Namen »Schönburger Erklärung« vereinbart:

- alle Beschlüsse der ARK DW EKD werden (indirekt) übernommen – durch Verzicht auf Anrufung der Schlichtung
- die Arbeitsrechtsregelungen für den Bereich Diakonie werden nur durch »Diakoniker« in der ARK behandelt
- unverzüglich wird mit dem Arbeitgeberverband über ein neues ARRГ verhandelt– Zielsetzung Synode 2008

Diese Vereinbarungen sollten ursprünglich bis zum Ende der Amtszeit der ARK, 30.04.2008 gelten.

Die Verhandlungen zum ARRГ wurden Anfang 2007 zügig und intensiv aufgenommen mit ersten Einigungen in fundamentalen Punkten (Schlichtung, Kirchenmitgliedschaft).

Diese Gespräche wurden vom Arbeitgeberverband im Juni 2007 abgebrochen, als es um Mitgliederanzahl, Freistellung und Geschäftsführung der ARK ging – also darum, wie teuer das Ganze werden würde.

Arbeitgeber missachten Vereinbarungen

Nach einem Jahr Pause (Sommer 2008) wurde dem GAMAV urplötzlich ein neuer Entwurf vorgelegt, welcher gegenüber dem umstrittenen alten ARRГ nur redaktionelle Änderungen vorsah. Zu diesem Entwurf gab es lediglich eine Anhörung durch das Kirchenamt.

Zwischenzeitlich benannte der GAMAV zum 01.01.2008 neue Mitglieder für die ARK, da die alte Amtszeit auslief.

Der GAMAV hat dabei seine Wahl ausschließlich von der fachlichen Eignung der Kandidat/innen abhängig gemacht. Eine Prüfung der Kirchenmitgliedschaft oblag nicht

dem GAMAV, zumal die Mitarbeit von 2006-2007 in keiner Weise davon abhängig gemacht worden war. In dieser Zeit haben sowohl Kirchenamt als auch die Diakonie auf eine Mitgliedschaft in einer Kirche – trotz zwingender Vorgabe im ARRГ – verzichtet.

Zur geplanten konstituierenden Sitzung im Juni 2008 verlangte der Geschäftsführer der ARK überraschenderweise die Nachweise der Kirchenmitgliedschaft aller Mitglieder, obwohl das ARRГ ein gesondertes Verfahren vorsieht. Da sich die entsendeten Mitglieder der Arbeitnehmerseite diesem Nachweisverfahren verweigerten, wurde ihnen durch den Geschäftsführer die Teilnahme/Beschlussfassung in der ARK untersagt. Daraufhin verließ die Arbeitnehmerseite komplett die Sitzung der ARK.

Ein Übersenden des Protokolls dieser Sitzung wird nun wegen fehlender Teilnahme durch den Geschäftsführer verwehrt.

ARK EKM tagt im Geheimen

Niemand weiß, ob sich die ARK konstituiert hat, niemand kennt Beschlüsse, niemand weiß, in wie weit die ARK den beantragten Notlagenvereinbarungen zugestimmt hat.

Abschließend bleibt der Eindruck, dass nicht eine eigene ARK in der Diakonie Mitteldeutschland das Ziel ist, sondern dass diese ARK nur Mittel zum Zweck ist für eine schlechtere Vergütung der Kolleginnen und Kollegen. Der Dritte Weg ist nicht nur gescheitert, er ist überhaupt nicht gewollt und dient höchstens als Alibifunktion für die genannten Ziele.

Die Arbeitnehmervertreter der Diakonie sind zur Mitarbeit in der ARK bereit, wenn die Rahmenbedingung eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe ermöglichen. In Mitteldeutschland sind diese Voraussetzungen nicht gegeben und arbeitgeberseitig offensichtlich nicht gewollt.

Henry Moes-Bogenhardt

Leiharbeit und Ausgliederungen

Mit Sorge nehmen wir zur Kenntnis, dass diakonische Einrichtungen in wachsendem Maße versuchen, kirchliches Arbeitsrecht zu umgehen. Mit der Gründung von Leiharbeitsfirmen und der Ausgliederung von Arbeitsbereichen wird versucht, Marktvorteile zu gewinnen.

Die Mitarbeiterschaft wird in eine Zweiklassengesellschaft gespalten, Verkündigung in Wort und Tat wird damit unmöglich gemacht. Das Kirchengericht der EKD hat mit seiner Entscheidung vom 9.10.2006 (Az. II – 0124 / M35-06) ein wegweisendes Urteil gefällt. In seiner Begründung hat es insbesondere auf den Widerspruch zum kirchlichen Grundsatz des Leitbildes der Dienstgemeinschaft und zum kirchlichen Arbeitsrecht hingewiesen. Mitarbeitervertretungen haben damit das Recht, dem dauerhaften Einsatz von Leiharbeitnehmern nicht zuzustimmen.

Kirchenrechtlich wird aus dem »Gedanken der Dienstgemeinschaft« ein Verbot von Arbeitskämpfmaßnahmen (z.B. Aussperrung) abgeleitet. Gleichzeitig erlauben sich aber Einrichtungen, die Mitarbeitenden ganzer Arbeitsfelder dauerhaft aus der Dienstgemeinschaft auszuschließen, indem Arbeitsfelder ausgelagert werden.

Die Loyalitätsrichtlinie der EKD fordert eine Kirchenmitgliedschaft der Mitarbeitenden in den Einrichtungen. Dieser Forderung entspricht der Einsatz von Leiharbeitnehmern nicht.

Mit solch einer Entwicklung werden alle Bemühungen um ein eigenes kirchliches Arbeitsrecht unterlaufen. Damit kann das in Europa einmalige Selbstbestimmungsrecht der Kirchen auf Dauer nicht bestehen.

Der GAMAV fordert das Diakonische Werk, die Landeskirche, den Diakonischen Dienstgeberverband

sowie alle verantwortlich handelnden Menschen in diakonischen Einrichtungen auf, dieser Entwicklung entgegen zu wirken.

Vom Diakonischen Werk erwarten wir, dass es die Einhaltung der Pflichten seiner Mitgliedseinrichtungen tatsächlich durchsetzt.

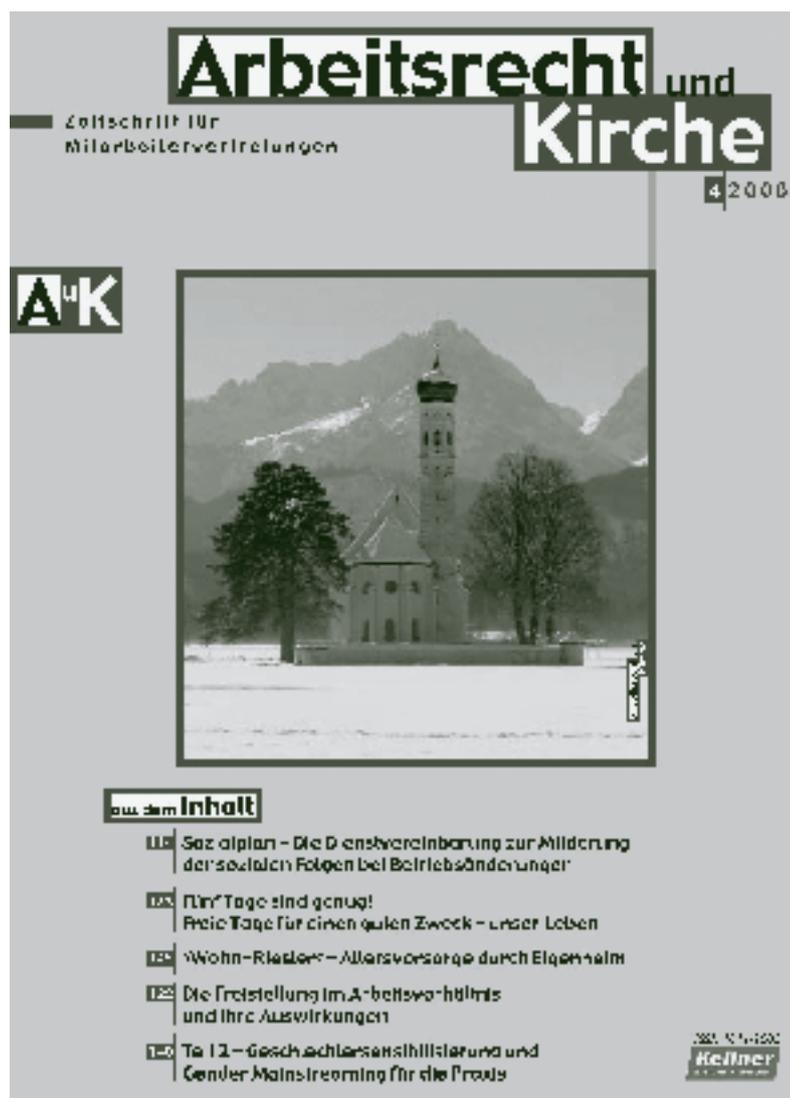
Alle Mitarbeitervertretungen fordern wir auf, dem dauerhaften Einsatz von Leiharbeitnehmern nicht zuzustimmen.

Von der Landeskirche erwarten wir die Schaffung klarer gesetzlicher Vorgaben, welche Leiharbeit und Ausgliederungen in diakonischen

Einrichtungen verhindern. Den Dienstgeberverband fordern wir auf, darauf zu achten, dass seine Mitglieder das kirchliche Selbstbestimmungsrecht nicht gefährden.

Es ist an der Zeit, eine klare Entscheidung zu fällen, ob wir kirchlich – diakonische Einrichtungen betreiben wollen, oder ob der Gedanke der Dienstgemeinschaft als veraltet verworfen wird.

Halle, 21.08.2008
gez. **Annegret Köhlmann**
Vors. GAMAV



Die »Bettelmönche« ziehen weiter...

Am 1. Oktober 2008 waren wir mit der »Tour de KTD« vor dem Martha-Haus der Martha-Stiftung und auf dem Marktplatz der Ev. Stiftung

Alsterdorf. Wir informierten die Beschäftigten und Passanten über unsere Tarifforderung zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (8 Prozent-

mindestens 200 Euro) und verteilten Aufrufe zur großen Demo für eine Tarifierhöhung in der Diakonie am 22. Oktober 2008 in Hamburg.

Wie immer, kreativ: die »Bettelmönche« waren dabei und wir haben ein wenig das diakonische Liedgut umgedichtet. Beispielsweise das Lied »Danke für diesen guten Morgen«, das bei uns mit den Zeilen endet: »Schluss jetzt mit der Bescheidenheit – Schluss jetzt – wir wollen angemessenen Lohn für die Arbeit«. Die Kolleg/innen aus den Einrichtungen kamen in ihrer Pause heraus und informierten sich über den Tarifvertrag KTD.

In der Stiftung Alsterdorf waren spontan 60 Kolleginnen und Kollegen zu uns gestoßen und wir zogen auffällig und gut gelaunt – trotz Regen – über den Marktplatz.



*Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie

Hessen-Nassau: Diakonie-Mitarbeiter/-innen – zweiter Klasse!

Kein Bonus – nichts in der Kasse

Wir MitarbeiterInnen des Diakonischen Werkes Hessen und Nassau (DWHN) bitten die Teilnehmer der Herbstsynode der EKHN (Evangelische Kirche Hessen und Nassau) um »Eine Milde Gabe für unser Weihnachtsgeld« – natürlich nur symbolisch.

Wir möchten die Synodalen auf die Missstände im Arbeitsrecht in Hessen und Nassau hinweisen. Für die Beschäftigten des DWHN und der EKHN gibt es unterschiedliche Regelungen zum »Weihnachtsgeld«, das jetzt Sonderzahlung mit ertragsabhängiger Bonuszahlung heißt.

Die Beschäftigten der EKHN bekommen wegen der gestiege-

nen Kirchensteuern 100 % (60 % Sonderzahlung und 40 % Bonuszahlung) ausgezahlt, während die meisten Beschäftigten des DWHN nur 60 % bekommen. Nur wenige Einrichtungen des DWHN haben sich bereit erklärt, 10 – 25 % Bonus zusätzlich auf die 60 % zu zahlen.

Die Höhe der Bonuszahlung für die EKHN wird in der Arbeitsrechtlichen Kommission festgelegt. In der Diakonie soll sie in jeder Einrichtung einzeln mit der MAV verhandelt werden. Viele diakonische Einrichtungen weigern sich, Zahlen vorzulegen und überhaupt ernsthafte Gespräche mit den MAVen zu führen. Bisher sind nur 10 Dienstvereinbarungen im gesamten DWHN bekannt!

Große Krankenhäuser der Diakonie mit einer ausgewiesenen Umsatzrendite von 10 % (!) wollen nur 25 % Bonus zahlen. Auch die Beschäftigten des Diakonischen Werkes der Hauptgeschäftsstelle und der Dekanate sollen nur einen Bonus von 20 % erhalten.

Ist die Arbeit der Mitarbeiterinnen in der Diakonie weniger Wert als die der MitarbeiterInnen bei der EKHN? Das glauben wir doch wohl alle nicht !

AGMAV Hessen Nassau

Ein anständiges »Weihnachtsgeld« und Nachschlag

Die Schere zwischen den Tarifbedingungen im öffentlichen Dienst und Kirche/Diakonie in Hessen und Nassau klappt immer weiter auseinander. Während inzwischen katholische Kirche und Caritas die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes für ihre Beschäftigten im Wesentlichen übernommen haben, drehen im November die diakonischen Arbeitgeber die Lohnspirale für ihre Beschäftigten bei der »Bonuszahlung« (dem ehemaligen Weihnachtsgeld) noch einmal kräftig nach unten.

Geiz beim Weihnachtsgeld ist alles andere als geil!

Die MitarbeiterInnen in der EKHN bekommen auf die 60% Einmalzahlung im November dieses Jahres eine Bonuszahlung von 40% (wegen der hervorragenden Lage der Kirchenfinanzen im Jahr 2007 hatte die EKHN 65 Millionen Euro mehr Kirchensteuern eingenommen als geplant).

Anders in der Diakonie: Hier soll die Bonuszahlung einzeln in jedem Betrieb über eine Dienstvereinbarung geregelt werden. Obwohl die Auszahlung bereits für den November ansteht, wird bisher nur in einer Handvoll Einrichtungen bzw. zentralen Trägern überhaupt mit den MAVen über eine Bonuszahlung verhandelt! Die große Mehrzahl der Einrichtungen tritt erst überhaupt nicht in Verhandlungen mit den MAVen und zahlt nur den Minimallohn von 60% nach der KDAVO.

Je nach Betriebsergebnis kann die Bonuszahlung auf bis 100% eines Monatsgehaltes aufgestockt werden – doch die diakonischen Arbeitgeber nutzen die unklaren Regelungen in der KDAVO, sie legen ihr Betriebsergebnis nicht offen und wollen einfach nichts zahlen. Selbst die Frankfurter Diakoniekliniken, die

im vorletzten Jahr noch 26 Millionen Euro (!) Überschuss gemacht und auch im letzten Jahr einen zweistelligen Millionengewinn ausgewiesen haben, wollen die Einmalzahlung für ihre MitarbeiterInnen nicht auf 100% aufstocken.

Schlichtung

ver.di und der VKM haben in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) nun die Schlichtung angerufen, um zu verhindern, dass die diakonischen Arbeitgeber die Schlupflöcher in der KDAVO dafür nutzen, die Zahlung des Weihnachtsgeldes entweder ganz zu umgehen oder einen unanständig niedrigen Betrag auszus zahlen.



Nach dem Antrag der Arbeitnehmerseite soll die Höhe der Bonuszahlung in der Diakonie wie in der EKHN auch durch die ARK festgelegt werden.

Nachschlag!

In der April-Ausgabe der ver.di-Informationen für die MitarbeiterInnen von Kirche und Diakonie in Hessen und Nassau wurden der Tarifabschluss im öffentlichen Dienst und die Erhöhung in der KDAVO vom März dieses Jahres gegenübergestellt.

Da viele MitarbeiterInnen noch eine Besitzstandszulage bekommen, wird die Tarifierhöhung in Hessen und Nassau zu 50% darauf ange-

rechnet, so dass für diese MitarbeiterInnen für 2 Jahre nur 2,5% Tarifierhöhung übrig bleibt. Im Vergleich dazu sind es im öffentlichen Dienst (und jetzt auch bei der Katholischen Kirche und der Caritas) im Schnitt etwa 8-9% in 2 Jahren.

Im Bereich der Kernberufe wie der ErzieherInnen und der Kranken- und AltenpflegerInnen ist der kirchlich-diakonische Bereich bereits soweit abgehängt, dass die Einrichtungen Probleme haben, freierwerdende Stellen mit Fachkräften zu besetzen.

In den Krankenhäusern der Agaplesion-Gruppe in Hessen und Nassau zahlt der Arbeitgeber für die Ärzte freiwillig eine höhere Vergü-

tung, die der im öffentlichen Dienst entspricht.

Weshalb nur bei den Ärzten? – Daran sollten sich alle MitarbeiterInnen in Hessen und Nassau ein gutes Beispiel nehmen und ihre Bescheidenheit ablegen.

Mehr Informationen zur Tarifentwicklung bei Kirchen und Diakonie: www.gesundheitssoziales-hessen.verdi.de

Aus: Informationen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Diakonie und ev. Kirche von Hessen und Nassau Oktober 2008



Diakoniebeschäftigte aus Hessen-Nassau als Bettelmönche

In einer kleinen aber feinen Aktion haben 30 Diakonie-Mitarbeiter/innen am 20.11. vor der Synode in Frankfurt a.M. protestiert. Die Mitarbeiter/innen, eingehüllt in braunen Mönchskutten und ausgestattet mit Blechtellern mit klimperndem roten Kleingeld waren nicht zu übersehen und nicht zu überhören. Sie baten um eine »milde Gabe« für ihr Weihnachtsgeld. In einem Flugblatt wurde die sehr schlechte Weihnachtsgeldregelung der Diakonie angeprangert.

Die Bad Boller »Tarifeinigung« für die württembergische Diakonie oder: Interessenausgleich ist ein schwieriges Geschäft.

TVöD Übernahme – was sonst?

Nachdem die Tarifreform für die Diakonie in Württemberg im Frühsommer dieses Jahres kurz vor dem Scheitern stand, wurde in einer dreitägigen Klausurtagung der Versuch unternommen, doch noch eine Einigung zu erzielen.

Aus den drei Verhandlungstagen im Kurhaus wurden fünf Tage und teilweise wurde bis in die Nacht hinein intensiv verhandelt. Für alle Beteiligten waren diese Form und die Intensität der Verhandlungen neue Erfahrungen und alle haben ganz praktisch erlebt, dass Interessenausgleich ein schwieriges Geschäft ist.

Ergebnis der Verhandlungen sind die zwischenzeitlich als »Eckpunkte der Bad Boller Einigung zur Neugestaltung der AVR-Württemberg« bekannt gewordenen Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission am 25. Juli 2008.

In diesen Eckpunkten wurden die grundlegenden Strukturen für ein neues Arbeitsrecht der Diakonie in Württemberg definiert. Unter Beachtung des politischen Willens der evangelischen Landessynode wurde nicht nur die neue AVR Württemberg auf Grundlage des

TVöD beschlossen, sondern auch die rechtssichere Anwendung der AVR der Bundesdiakonie.

Gelungen ist dies durch das »Büchermodell«: die AVR Württemberg wird in Zukunft aus mehreren Büchern bestehen. Die Grundlage, das 1. Buch, wird die AVR in der Fassung TVöD sein, die AVR DW EKD wird als ein weiteres Buch in die AVR Württemberg eingearbeitet. Weiter sollen die Überleitung und die dafür erforderliche Dienstvereinbarung verbindlich festgelegt werden.

Die Tarifeinigung auf dieser Basis hat zuvor die breite Zustimmung sowohl der entsprechenden Arbeitgebergremien als auch des Vorstandes und der Vollversammlung der AGMAV gefunden. Damit müsste man eigentlich von einem tragfähigen Kompromiss ausgehen können.

Nachdem nun auch die teilweise zähen Redaktionsverhandlungen vor dem Abschluss stehen, wird die Arbeitsrechtliche Kommission Württemberg am 5. 12. 2008 das neue Arbeitsrecht beschließen. Für die große Mehrheit der Be-

schäftigten gilt dann der TVöD einschließlich des Tarifabschlusses für die Entgelte. Aber während sowohl in der Verhandlungs- als auch in der Redaktionsgruppe intensiv weiter gearbeitet wird, gefährden einseitige Machtdemonstrationen in verschiedenen diakonischen Einrichtungen den hart erarbeiteten Kompromiss.

Die Herren Wanning und Rentschler – einseitige Machtdemonstrationen gefährden Tarifeinigung

Davon abgesehen, dass mehrere Einrichtungen Tochterunternehmen zur einseitigen Festlegung des Tarifrechts durch den Arbeitgeber gegründet haben, wird in einigen Einrichtungen Druck ausgeübt, um zu einem anderen, vom Arbeitgeber gewünschten Arbeitsrecht zu kommen, teilweise wird das rechtswidrig durchgezogen.

Erster Weg in Württemberg Diakonie

Während der Gründung von Tochterunternehmen rechtlich nicht ohne weiteres beizukommen ist,

wird hier doch zumindest gegenseitiges Vertrauen zerstört. Dies geschieht sowohl auf der betrieblichen Ebene als auch auf Landesebene und wirkt sich somit nachhaltig auch auf das weitere Verhandlungsklima aus. Auf alle Fälle kann in diesen Einrichtungen nicht davon gesprochen werden, dass ein Interessenausgleich im Sinne des 3. Weges stattfindet. Diese Vorstände und Geschäftsführungen praktizieren den 1. Weg.

Noch deutlicher und krasser wird dies bei Geschäftsführern wie Wanning und Rentschler. Ein verheerendes Beispiel finden wir in Mariaberg e.V. mit Vorstand Thilo Rentschler. Unter seiner Verantwortung wurden mehrere Tochterunternehmen gegründet, die Aufgaben übernehmen, welche bislang durch den e.V. wahrgenommen wurden. In diesen Tochterunternehmen wird das Tarifrecht einseitig festgelegt und den betroffenen Mitarbeitenden in Mariaberg e.V. wird »angeboten«, dass sie sich auf Stellen in den GmbH's

bewerben können. Dies allerdings zu den Bedingungen, die dort gelten und mit dem Wissen, dass ihre Tätigkeiten in Mariaberg e.V. wegfallen. Haben diese Kolleginnen und Kollegen wirklich die Wahl?

Allen voran jedoch wieder einmal Wolfgang D. Wanning, der unverfroren sogar darauf Wert legt, als »Gutsherr« in der Presse titulierte zu werden.

Herr Wanning ist Hauptgeschäftsführer der Evangelischen Heimstiftung und er rühmt sich, gleichzeitig Geschäftsführer der größten diakonischen als auch der größten privaten Altenhilfeeinrichtung in Baden-Württemberg zu sein. Er stellt Mitarbeitende und Mitarbeitervertretungen vor die Entscheidung, entweder schlechtere Tarife zu akzeptieren oder aber nicht mehr in die Häuser, in denen sie arbeiten, zu investieren. Dazu überschreitet er seine Kompetenzen, indem er die tariflich festgelegten Mindestbedingungen unterschreitet. Mit anderen Worten könnte man

sagen, Wanning suggeriert seinen Mitarbeitenden und seine MAVen die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, so dass sie schlechtere Tarife akzeptieren und er betrügt sie mit der Unterschreitung der tariflichen Mindestbedingungen um ihre vereinbarten Rechte.

Dies sind nur zwei Beispiele und die eine oder andere MAV könnte sicher über die Umtriebe ihrer Geschäftsführung berichten. Auf alle Fälle haben zumindest diese zwei Geschäftsführer nicht verstanden, dass auch im kircheneigenen 3. Weg der Interessenausgleich in der paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission erfolgt und nicht auf betrieblicher Ebene oder gar einseitig durch »Gutsherrenart«.

Der Zusammenhalt von Mitarbeiter/innen, Mitarbeitervertretungen und der AGMAV macht uns stark

Da dieses unsägliche Vorgehen die Tarifeinigung insgesamt und darüber hinaus die Glaubwürdigkeit



Foto: Joachim Röttgers

Württemberg: Diakonie-Mitarbeiter/-innen demonstrieren



Württemberg: Diakonie-Mitarbeiter/-innen demonstrieren

Foto: Joachim Röttgers

von Kirche und Diakonie gefährden, sollte man meinen, dass entweder der Dachverband – das Diakonische Werk Württemberg – oder aber die Aufsichtsgremien der Einrichtungen – in denen ja auch kirchliche Wüdenträger Verantwortung haben – dem Treiben Einhalt gebieten.

Doch von keiner der beiden Seiten ist irgendwelche Hilfe zu erkennen.

So wie das bisher in den Verhandlungen Erreichte dem starken Zusammenhalt von Mitarbeitenden, MAVen und der AGMAV und der Zusammenarbeit mit unserer Gewerkschaft ver.di zu verdanken ist,

so werden wir uns auch weiterhin selber helfen müssen.

Dass dies notwendig ist haben die Kolleg/innen begriffen. Nachdem in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD auf Bundesebene nun ebenfalls Tarifrrecht nach »Guts-herrenart« durchgesetzt werden soll und die Gehälter der Beschäftigten deutlich unter denen des öffentlichen Dienstes bleiben sollen, machten sich auch Kolleg/innen aus Württemberg auf den weiten Weg zur Diakonie-Demonstration am 22.10.08 nach Hamburg, um klar zu machen: TVöD muss die Leitwäh- rung in der sozialen Arbeit bleiben.

Der württembergische Erfolg ist ein Schritt in die richtige Richtung, aber auch in Württemberg haben wir dadurch noch keinen Tarifabschluss. Immer noch wird den 45 000 Beschäftigten der Diakonie das Recht verweigert, für ihre Arbeitsbedingungen selbst zu sorgen. Auf Dauer ist es unerträglich, als Trittbrettfahrer des öffentlichen Dienstes zu leben. Wir brauchen auch für die Württemberger einen Tarifvertrag!

Wolfgang Lindenmaier

»Tarifabschluss« bei der Caritas

Einstieg in Vergütungsreform

Am 19.06.2008 hat die Beschlusskommission der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (CDV) den Einstieg in eine Vergütungsreform und gleichzeitig eine deutliche Gehaltssteigerung für alle Mitarbeitenden beschlossen. Diese Beschlüsse sind inzwischen bis auf die Regionalkommission Ost von allen Regionalkommissionen im Volumen übernommen worden. Damit versucht die Caritas, an den Ergebnissen des Öffentlichen Dienstes »dranzubleiben«.

Rückwirkend zum 01.01.2008 werden Grundvergütung, Ortszuschlag Stufe 1 und Allgemeine Zu-lage (BAT-Niveau September 2005) zu einem Tabellenwert zusammengefasst. Dieser wird zunächst um 50,- Euro und dann um 1,6% erhöht. Ab dem 01.01.2009 werden diese Tabellenwerte um weitere 4,2% erhöht.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird ab dem 01.09.2009 auf 39 Stunden erhöht. Der AZV-Tag bleibt für alle erhalten.

Alle Mitarbeitenden erhalten im Januar 2009 eine Einmalzahlung von 225,- Euro.

Die bisherigen Altersstufen werden in Regelvergütungsstufen umbenannt, die die Tätigkeitsdauer im Bereich der katholischen oder evangelischen Kirche abbilden.

Die Stufensteigerung erfolgt alle zwei Jahre.

Alle Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege wie auch alle Zulagen bleiben erhalten.

Nach dem 30.06.2008 eingestellte Mitarbeitende erhalten für jedes Kind 90,- Euro Kinderzuschlag. Bei den Bestandsmitarbeitern gilt Bestandsschutz für den bisherigen Verheiratetenzuschlag und die bisherigen Kinderzuschläge.

Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden in der bisherigen Höhe für alle weitergezahlt.

Die Umwandlung der bisherigen Altersstufen in Regelvergütungsstufen führt dazu, dass nach dem 30.06.2008 neu eingestellte Mitarbeitende zunächst einmal in die Regelvergütungsstufe 1 eingestuft werden. Beim unmittelbaren Wechsel im Bereich der katholischen und evangelischen Kirche erfolgt bei der Zuweisung der Regelvergütungsstufe eine Anerkennung der bisherigen Zeiten. Außerdem müssen Zeiten bei anderen Arbeitgebern berücksichtigt werden, wenn sie Voraussetzung für die Einstellung sind.

Für Mitarbeitende, die nach dem 30.06.2008 neu eingestellt

werden und ungelernete Tätigkeiten ausüben, entfällt der Sockelbetrag von 50,- Euro. Für Bestandsmitarbeitende gilt Bestandsschutz.

Alle Ausbildungs- und Praktikantenvergütungen werden ab 01.01.2008 um 70,- Euro erhöht.

Mit diesem Abschluss liegen die Vergütungen bei der Caritas zwar tendenziell auf dem Niveau des Öffentlichen Dienstes, allerdings mit zwei gravierenden Ausnahmen: die Vergütungen für Ärzte und für Mitarbeitende in der Kranken- und Altenpflege (Kr-Tabelle) liegen zum Teil deutlich darunter.

Hier fordert die Mitarbeiterseite der AK, dass die Vergütungen so schnell wie möglich an das Niveau des Öffentlichen Dienstes angepasst

werden. Während die Dienstgeberseite der AK das für die Ärztevergütung schon zugesagt hat, ist sie bei der Vergütungserhöhung für die Pflege eher zurückhaltend. Für die Mitarbeiterseite sind das aber zwei Seiten derselben Medaille:

Keine Vergütungserhöhung für die Ärzte auf Kosten der Vergütung für die Pflege!

Keine Vergütungserhöhung für die Ärzte auf Kosten der Vergütung für die Pflege!

**Thomas Rühl,
Verhandlungskommission
und Vorstand der Mitarbeiter-
seite der Arbeitsrechtlichen
Kommission des DCV**

Gesetzlicher Mindestlohn –

Offener Brief

**Sehr geehrter Herr
Prof. Dr. Thüsing*,**

mit Interesse verfolge ich immer wieder Ihre Kommentierungen insbesondere zum kirchlichen Arbeitsrecht. Als Spezialist gerade in diesem Bereich ist Ihnen ja bekannt, dass die Kirchen, katholisch wie evangelisch, dass die kirchlichen »Wohlfahrtsverbände« Caritas und Diakonie bis auf geringe Ausnahmen den Abschluss von Tarifverträgen mit den Gewerkschaften ablehnen.

Umso gespannter war ich auf Ihre Äußerungen, die unter dem Titel »Tarifvertrag vor Mindestlohn« ein Plädoyer für Tarifverträge ankündigen.

Mein Erstaunen, sehr geehrter Herr Professor, löste dann aber schon die zweite Zeile des Titels aus. Dort schreiben Sie: »Europarecht

darf kein Vorwand für breitflächige staatliche Eingriffe in die Tarifautonomie sein.«

Sollte es Ihnen entgangen sein, dass der Eingriff in die Tarifautonomie des Gesundheits- und Sozialbereiches vor allem durch die Weigerung der Kirchen in Deutschland verursacht ist, Tarifverträge abzuschließen. Was soll da der Hinweis auf das Europarecht?

Solange Caritas und Diakonie die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes (wenn auch mit zeitlicher Verzögerung) in kirchengemäßer Form übernommen haben, war ein fairer Interessenausgleich ja noch halbwegs gewährleistet; diese »beliebte Parität« wird aber nun ausgerechnet von Diakonie und Caritas in Frage gestellt. Diese jahrzehntelang bewährte Praxis ist nämlich bei Caritas und Diakonie vorbei. Der »Dritte Weg« – der auf

dem Konsensprinzip und dem freiwilligen Nachgeben der Arbeitgeber beruht – wird dazu missbraucht, zunehmend Lohndumping zu betreiben. Mit zunehmendem Lohndumping – so bezeichne ich Preise unter den Entstehungskosten, und exakt das ist bei Löhnen unter dem Existenzminimum der Fall – werden tariftreue Arbeitgeber unter Druck gesetzt. Damit entsteht die perverse Situation, dass die öffentliche Hand mit öffentlichen Mitteln (dazu zähle ich auch die Fallpauschalen der Krankenkassen) Dumpingunternehmen finanziert, die diese Einnahmen nutzen, um öffentliche Einrichtungen »aus dem Markt zu drängen«.

Die im deutschen Recht vorgesehenen gesetzlichen Regelungen, um Lohndumping zu vermeiden, gehen gerade im Pflegebereich ins Leere. »Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen« – »Entsendegesetz«

– all diese »Anti-Dumping-Gesetze« setzen voraus, dass mindestens 50 % der Arbeitnehmer der entsprechenden Branche tarifgebunden sind. Genau das ist aber dank des Sonderweges der kirchlichen Sozialverbände nicht mehr der Fall. Und eine Tariftreueklausel, die vom Bundesverfassungsgericht bei der Vergabe öffentlicher Aufträge als zulässig bezeichnet wurde, ist inzwischen vom EuGH gekippt worden.

Was also tun?

Um es deutlich zu sagen: Kombilöhne – wie in Ziffer 6 Satz 3 ff der tarifpolitischen Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes unter Hinweis auf staatliche Transferleistungen dargelegt – lehne ich ab. Warum, um Himmels willen, soll der Staat Haarschneiden subventionieren, die Hotelübernachtung oder

den Firmen das Fensterputzen? Wer arbeitet, muss mehr verdienen als das vom Staat garantierte Existenzminimum (Hartz IV), das ist schon eine Frage der Gerechtigkeit.

Bleibt also die Frage eines Mindestlohnes – wie er bekanntlich in 20 der 27 Nationen der EU besteht. In Großbritannien, den Niederlanden, Luxemburg, Irland und Frankreich liegt der Mindestlohn über dem von den deutschen Gewerkschaften angestrebten Niveau. Schweden, Finnland, Dänemark, Österreich und Italien haben voll wirksame funktionale Äquivalente. Nur Zypern und Deutschland sind außen vor.

Nirgendwo – auch nicht in den USA, wie Sie sicher wissen – sind beschäftigungsschädliche Wirkungen von Mindestlöhnen sichtbar. Wieso sollten sie auch? Wer hier in

Deutschland Pflegedienste beansprucht, lebt in der Regel nicht in Thailand. Die Globalisierungsdrohung läuft im Gesundheits- und Sozialbereich ins Leere.

Ja: Mindestlöhne schaffen keine Arbeitsplätze. Das ist auch nicht deren Zweck. Sie sollen überlebensfähige Einkommen sichern – und damit einen Grundansatz der kath. Soziallehre umsetzen.

Sehr geehrter Herr Professor Thüsing,

Sie werden sich vielleicht fragen, was einen Mitarbeitervertreter aus der Bayerischen Regional-KODA (also der katholischen Kirche) dazu bewegt, sich in dieser Form in die Debatte einzumischen.

Schließlich sind wir in der glücklichen Lage der »Tarifautomatik«: die Hauptpflichten des Arbeitsvertrages – Arbeitszeit, Vergütung, auch die Betriebsrente – werden von uns automatisch aus dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes übernommen.

Nun, es ist nicht nur eine Frage der Solidarität mit den Beschäftigten bei Diakonie und Caritas, die mich bewegt. Es ist die Sorge um den Sozialstaat und – letztendlich – um die Glaubwürdigkeit der Kirche. Die Weigerung von caritativen Unternehmen, sozial auskömmliche, überlebensfähige Mindestlöhne zu akzeptieren - und das auch noch mit Ihrer flankierenden juristischen Begründung – gefährdet die Glaubwürdigkeit meiner Kirche. Als Katholik finde ich dieses Verhalten beschämend.

Mit freundlichen Grüßen

Erich Sczepanski

Mitarbeitervertreter

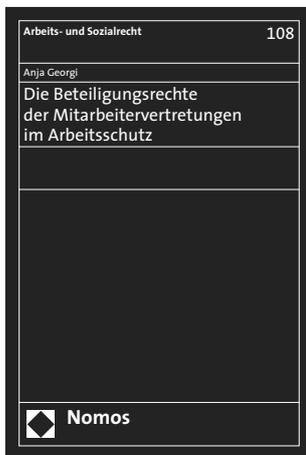
Bayer. Regional-KODA (Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts)

www.kodakompass.de

Sczepanski@kodakompass.de

* Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M. ist Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit der Universität Bonn

Aktuelle Neuerscheinung



Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen im Arbeitsschutz
Von Dr. Anja Georgi
2008, 315 S., brosch., 69,- €, ISBN 978-3-8329-3797-3
(Arbeits- und Sozialrecht, Bd. 108)

In kirchlichen Einrichtungen in Deutschland sind ca. 2 Mio. Menschen beschäftigt. Sie sind, wie alle Arbeitnehmer, den spezifischen Gefahren, die aus ihrer Arbeitssituation resultieren, ausgesetzt. Die Erhöhung der Arbeitssicherheit der Arbeitnehmer steht im Mittelpunkt verschiedener europäischer Richtlinien, insbesondere der Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz. Ein wesentliches Element des europäischen Arbeitsschutzes ist die Beteiligung der Vertreter der Arbeitnehmer in allen Fragen der Sicherheit am Arbeitsplatz. Während für die große Mehrheit der im kirchlichen Bereich Beschäftigten das allgemeine Arbeitsrecht gilt, ist im kollektiven betrieblichen Recht durch die jeweiligen Mitarbeitervertretungsgesetze eine Sonderordnung etabliert worden.

Die Autorin erörtert die Rechte und Pflichten der Mitarbeitervertretungen der evangelischen und katholischen Kirchen und ihrer Einrichtungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz und stellt sich dem insoweit bestehenden Spannungsfeld zwischen europarechtlichen Vorgaben, deutschem Arbeitsschutzrecht und Kirchenrecht. Die Arbeit richtet sich sowohl an Wissenschaftler als auch an Praktiker.

Bitte bestellen Sie per Fax 07221/2104-43, im Buchhandel oder **versandkostenfrei unter ► www.nomos-shop.de**

Name _____

Straße _____

PLZ, Ort _____

Datum, Unterschrift _____

Sie haben das Recht, die Ware innerhalb von 2 Wochen nach Lieferung ohne Begründung an Ihre Buchhandlung oder an den Nomos Verlag, Waldseerstr. 3-5, 76530 Baden-Baden, zurückzusenden, wobei die rechtzeitige Absendung genügt. Kosten und Gefahr der Rücksendung trägt der Empfänger. Alle Preise inkl. MwSt., zuzüglich Vertriebskosten. Bei Online-Bestellung inklusive Vertriebskosten.



Nomos

Nomos Verlagsgesellschaft | 76520 Baden-Baden | www.nomos.de
Telefon 07221/2104-37/-38 | Fax 07221/2104-43 | sabine.horn@nomos.de

Frieden mit dem Kapital?

Ein Aufruf wider die Anpassung der Evangelischen Kirche an die Macht der Wirtschaft

Aufruf an Christinnen und Christen, Gemeinden und Kirchen, der Unternehmerdenkschrift der Evangelischen Kirche in Deutschland biblisch-theologisch und wirtschaftswissenschaftlich zu widersprechen.

Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) hat im Juli 2008 die Denkschrift »Unternehmerisches Handeln in evangelischer Perspektive« veröffentlicht. Die Unterzeichneten sind trotz im einzelnen unterschiedlicher Herangehensweisen nach sorgfältiger Prüfung – dokumentiert in dem Buch »Frieden mit dem Kapital?« (siehe unten) – zu der Überzeugung gekommen, dass die EKD – nach vorbereitenden Schritten in früheren Äußerungen – mit dieser Denkschrift aus biblisch-theologischer, wirtschaftswissenschaftlicher und weltweit ökumenischer Perspektive offensichtlich einen Irrweg betreten hat:

1. Sie beschönigt die sozio-ökonomische Realität in grotesker Weise und trennt sich damit von der Mehrheit der Erdbevölkerung und auch von den Verlierern und vor allem Verliererinnen in Deutschland, die zunehmend unter den ausschließenden, verarmenden und ökologisch zerstörerischen Folgen des herrschenden Systems leiden.
2. Indem sie diese Realität »Soziale Marktwirtschaft« nennt, statt sie mit ihrem Namen, nämlich neoliberalen Kapitalismus, zu benennen, legitimiert sie diesen – in einer Zeit, in der sich die Mehrheit der Menschen und zunehmend auch Staaten vom Neoliberalismus abwenden. Sie erweckt den Eindruck, als seien zu beobachtende negative Probleme nur auf individuelles Fehlverhalten einzelner Akteure zurückzuführen, und stützt so das bestehende System.
3. Sie distanziert sich von ihren eigenen bisherigen sozialetischen Grundeinsichten, dass das unternehmerische Handeln durch eine widergelagerte Gesellschaftspolitik sozial und ökologisch verträglich in die Gesellschaft eingebettet werden muss (vergleiche das Wirtschafts- und Sozialwort der Kirchen von 1997, Ziffer 143). Sie nimmt stattdessen im Einklang mit dem neoliberalen Mainstream hin, »die staatliche Regulierung auf das Notwendigste« (Ziffer 44) zu begrenzen.
4. Die für diese Denkschrift und ihre Verbreitung Verantwortlichen gefährden die Einheit der EKD mit der weltweiten Gemeinschaft der Kirchen, die sich im *Ökumenischen Rat der Kirchen*

(ÖRK), dem *Reformierten Weltbund* (RWB) und im *Lutherischen Weltbund* (LWB) zusammengeschlossen haben. Denn diese haben sich in einem langen, biblisch begründeten Prozess klar auf die Seite der vom herrschenden System ausgeschlossenen und verarmten Weltbevölkerung und der in ihrer Lebensfähigkeit bedrohten Erde gestellt und haben dem neoliberalen Kapitalismus eine klare Absage erteilt.

Wir rufen alle Christinnen und Christen – besonders die Mitglieder von Synoden auf allen Ebenen – sowie die Gemeinden und Landeskirchen auf, die EKD-Verantwortlichen auf biblisch-theologischer Grundlage und mit klaren Argumenten aufzufordern, diese Denkschrift zu widerrufen, die Anpassung an die herrschenden Mächte in Wirtschaft und Politik aufzugeben, die eigene sozial- und wirtschaftsethischen Traditionslinien ernst zu nehmen sowie unter Berücksichtigung der verheerenden Folgen der ökonomischen Globalisierung weiterzuentwickeln und in die weltweite ökumenische Gemeinschaft der Kirchen zurückzukehren.

Heidelberg, Reformationstag 31. Oktober 2008

Erstunterzeichnende

Frank Crüsemann, Prof. Dr. theol.
Ulrich Duchrow, Prof. Dr. theol.
Heino Falcke, D. Dr. theol.
Christian Felber, Mag. phil.
Kuno Füssel, Dr. theol.
Detlef Hensche, Dr. jur.
Siegfried Katterle, Prof. em. Dr. rer. pol.
Arne Manzeschke, PD Dr. theol.
Silke Niemeyer, Pfarrerin
Franz Segbers, Prof. Dr. theol.
Ton Veerkamp, Lic. theol.
Karl Georg Zinn, Prof. Dr. rer. pol.

Ich unterstütze den Aufruf »Frieden mit dem Kapital?«

Name _____
Adresse _____
Unterschrift _____

Bitte per Post senden an:
Dr. Franz Segbers, Nonnbornstr. 14a, 65779 Kelkheim
oder per E-Mail:
Memorandum@wts.uni-heidelberg.de

Gruppen und Initiativen, die Unterschriften sammeln wollen, finden ein pdf-Formular auf www.publik-forum.de/memorandum
Wir werden die Unterschriften Pfingsten 2009 an den Rat der EKD weiterleiten.



Soeben erscheint:
Ulrich Duchrow und Franz Segbers (Hg.)
Frieden mit dem Kapital?
Wider die Anpassung der evangelischen Kirche
an die Macht der Wirtschaft
Publik-Forum Edition, 192 Seiten, 13,90 Euro
Publik-Forum-Shop Bestell-Nr. 2859



Bundesweite Demonstration der Diakonie-Beschäftigten in Hamburg am 22. Oktober 2008