



**Nr. 13 · Sommer 2009**

## **Aus dem Inhalt:**

Tarfbewegung Diakonie:  
Streikrecht praktisch durchgesetzt

Streik- und Aktionswoche  
4. bis 8. Mai 2009:  
Wir waren da

Diakonie im Märkischen Kreis:  
Aktiv in der Betriebsgruppe

Kirchliche Tarifverträge –  
die bessere kollektive  
Arbeitsrechtsregelung

Hessen-Nassau:  
Immer mehr werden aktiv

Evangelische Kirchen in Niedersachsen:  
»Wein predigen und Wasser austeil«

Betriebliche Verhandlungsmacht durch  
gewerkschaftliche Organisation

Diakonie Hamburg:  
Werden Pflegekräfte flächendeckend  
nach Tarif bezahlt?

Kundgebung in Dresden

Demonstration am 14. Mai 2009  
in Halle (Saale)



Unruhe in den Betrieben nimmt zu



*Gesundheit, Soziale Dienste,  
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**

# Vorneweg

Es ist viel los bei Kirchens – Unruhe in den Betrieben, wohin man guckt. Streiks, Demonstrationen, Kundgebungen am laufenden Band – ob mit Bettelmönchen in Hamburg, Schleswig-Holstein und Hessen-Nassau, bei der Synode in Kurhessen-Waldeck, in der rheinischen und westfälischen Diakonie, in Thüringen, Sachsen, Baden, Berlin-

Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Niedersachsen und Bremen. Auch die Beschäftigten bei der Caritas gehen immer häufiger auf die Straße und fordern Lohnerhöhungen in aller Öffentlichkeit. Bücher werden geschrieben über die Widersprüche zwischen kirchlichen Sonntagsreden und der betrieblichen Realität oder über Dis-

kriminierung durch kirchliche Arbeitgeber. Überall werden die Aktionen begleitet von einer sehr interessierten und kirchenkritischen Presse in Zeitungen, Radio und Fernsehen.

Um ein gutes Lohnniveau mit Tarifverträgen zu erreichen und abzusichern, muss noch viel mehr passieren – das werden wir schaffen!

## Tarifbewegung Diakonie

# Streikrecht praktisch durchgesetzt

Die bundesweiten Auseinandersetzungen um einen Tarifvertrag für die Diakonie und Lohnerhöhungen wie im öffentlichen Dienst für die Mitarbeiter/innen, die nach den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR DW EKD) bezahlt werden, gehen weiter.

rechtlichen Auseinandersetzungen um das Streikrecht gegeben.

Inzwischen haben wir eine längere Streiktradition in der Diakonie. Nirgendwo haben die Arbeitgeber versucht, eine Klärung durch ein Gerichtsverfahren herbeizuführen. Nirgendwo haben sie gegen Streikende Sanktionen ergriffen.

weder Vorschriften noch Gesetze, die es der Diakonie verbieten, mit ver.di in Verhandlungen zu treten.

Mehr dazu unter [http://gesundheit-soziales.verdi.de/kirchen\\_diakonie\\_caritas](http://gesundheit-soziales.verdi.de/kirchen_diakonie_caritas)  
ver.di STREIK.TV vom 13.5.09 unter [www.verdi.de](http://www.verdi.de)

## Übersicht über unsere Streiks in diakonischen Einrichtungen:

- 17.01.2001 in der Diakonie Neuendettelsau, Himmelskroner Heime, Bayern
- 05.07.2001 im Simeonsstift, Altenhilfe, in Vlotho, Ostwestfalen
- 16.03.2007 ganztägig in Stuttgart
- 21.10.2008 in Bielefeld, Mosbach und Hannover
- 04.05.2009 in der Altenhilfe und Jugendhilfe des Birkenhof, Hannover
- 05.05.2009 ganztägig in den Märkischen Werkstätten im Ev. Johanneswerk, NRW
- 06.05.2009 ganztägig in der Ev. Jugendhilfe Friedenshort, Freudenberg, NRW
- 06.05.2009 im Ev. Krankenhaus Bielefeld und im Ev. Johanneswerk in Bielefeld, NRW
- 06.05.2009 in den Johannesanstalten Mosbach, Baden-Württemberg

250 Kolleginnen und Kollegen legten zwischen dem 4. und 6. Mai 2009 in sieben diakonischen Unternehmen in drei Bundesländern die Arbeit nieder. Sie haben sich ihr Grundrecht auf Streik einfach genommen.

Trotz aller Drohungen der Arbeitgeber im Vorfeld hat es bei diesen Streiks bis heute keine arbeits-

Eine nächste Warnstreikrunde steht bevor mit mehr Streikenden in mehr Betrieben. Denn Tarifverträge in der Diakonie sollten das Normalste der Welt sein. Kirchliche Tarifverträge mit ver.di gibt es bereits bei der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche und der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz. Es gibt

## 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: [renate.richter@verdi.de](mailto:renate.richter@verdi.de)

Redaktionsschluss nächste Ausgabe: 30. Oktober 2009

Layout: Andreas Hesse

Druck: apm

W-2872-02-0709-10000534



**Streik- und Aktionswoche 4. bis 8. Mai 2009**

## Wir waren da

### \_\_ Am 6. Mai in Bielefeld:

#### **Streikkundgebung Evangelisches Johanneswerk und Evangelisches Krankenhaus Bielefeld**

Frank Bsirkse, ver.di – Vorsitzender, warf in seiner Begrüßungsrede den Arbeitgebern vor: »Anstatt sich für eine faire Bezahlung einzusetzen, verhindern die kirchlichen Arbeitgeber in den arbeitsrechtlichen Kommissionen Lohnerhöhungen, wie sie in anderen Bereichen und im öffentlichen Dienst schon längst gezahlt werden....Diakonische Einrichtungen werden zu Unternehmen

umgebaut, die sich nicht mehr wesentlich von renditeorientierten Unternehmen unterscheiden. Die handeln wie stinknormale Arbeitgeber, möchten aber ihren Beschäftigten die elementaren Rechte verwehren, die es überall sonst gibt....Deswegen ist die Auseinandersetzung hier eine, die alle Kolleginnen und Kollegen diakonischer Einrichtungen betrifft.

Streik ist kein Teufelszeug, sondern demokratisches Grundrecht zum Ausgleich von Unterlegenheit... Unser Ziel ist eine Tarifvertrag auf Branchenniveau.«

### \_\_ Am 6. Mai Warnstreik im Ev. Krankenhaus Bielefeld:

#### **Von Aktion zu Aktion werden wir mehr**

Wir werden von Aktion zu Aktion mehr: Im Oktober 2008 haben nur 20 bis 30 von uns gestreikt, jetzt waren mehrere Hundert bei der Kundgebung, die während des Warnstreiks stattgefunden hat. Unter den Kolleginnen und Kollegen ist die Sympathie für die Aktionen sehr groß. Schließlich fordern wir ja nur eine gleiche Bezahlung für alle. Aber wir müssen auch sehen, dass



### Ev. Jugendhilfe Friedenshorst

sich vielleicht der eine oder andere von den Drohungen der Arbeitgeber hat einschüchtern lassen und sich diesmal noch nicht getraut hat mitzumachen. Selbstverständlich haben wir alles daran gesetzt, dass die Patientinnen und Patienten nicht unter dem Warnstreik leiden, der um 11 Uhr begann und um 15 Uhr endete. Wir wollten den Arbeitgeber treffen. Das ist uns gelungen – zum Beispiel im OP. Zwei Operationssäle waren von 11 Uhr an zu.

#### **Operationssäle mussten schließen**

Unter den Kolleginnen und Kollegen ist die Enttäuschung über den Arbeitgeber groß: Er appelliert immer vehement an die Moral der Beschäftigten, an deren Nächstenliebe und Bereitschaft, sich aufzuopfern. Doch für Bethel und das Johanneswerk sind all die Slogans nur Werbesprüche. Der Arbeitgeber droht den Beschäftigten, zementiert Ungerechtigkeiten in der Bezahlung, versucht, Lohn vorzuenthalten. Er setzt auf Ausgliederung und will die Beschäftigten mit fadenscheinigen Argumenten ruhig halten. Kein Wunder, dass die Stimmung unter den Beschäftigten sehr gereizt ist. Sie haben die Nase voll. Gleichzeitig hoffen sie immer noch, dass sich der Arbeitgeber besinnt. Doch sie sind bereit zu neuen Aktionen – wenn

es sein muss. Der Arbeitgeber sollte endlich verhandeln, um eine weitere Eskalation zu vermeiden.

*Jens Ortmann*

#### **\_\_ Am 6. Mai Warnstreik im Johanneswerk Bielefeld:**

##### **Bereitschaft zu kämpfen ist groß**

Die Arbeitgeber haben zwar gesagt, sie würden nur über arbeitsrechtliche Konsequenzen informieren. Aber wenn darauf hingewiesen wird, dass jeder, der mitstreikt, mit Abmahnung oder Kündigung rechnen muss – was ist das anderes als eine Drohung? Es hat mich beeindruckt, dass diese Drohungen nicht mehr wirken. Die Kolleginnen und Kollegen fragen zwar nach und wollen die rechtliche Situation genau wissen. Aber die meisten von ihnen haben sich getraut, dem Arbeitgeber die Stirn zu bieten. Übrigens: Viele der Kolleginnen und Kollegen konnten sich zwar nicht dazu entschließen zu streiken, aber sie kamen vor ihrem Dienstbeginn oder nach ihrem Dienst vorbei – um zu zeigen, dass sie sehr wohl unserer Meinung sind und uns unterstützen.

Den Kolleginnen und Kollegen ist auch klar: Wenn sie sich nicht wehren, wer soll es dann für sie tun? Sie wollen mehr Geld, sie wollen keine Almosen mehr, die

ihnen gewährt werden. Sie wollen einen Tarifvertrag und damit Einkommen, das ihnen zusteht. Sie wollen, dass sich der Tarifvertrag an die Regelungen des öffentlichen Dienstes anlehnt. Derzeit hinken wir beim Einkommen dem öffentlichen Dienst völlig hinterher. Das heißt: Wir haben Nachholbedarf. Die Kolleginnen und Kollegen wissen, dass Appelle nichts mehr nützen. Wenn die Situation sich ändern soll, dann müssen wir kämpfen. Diese Erkenntnis hat sich inzwischen durchgesetzt. Das hat der Aktionstag mal wieder eindrucksvoll gezeigt. Manche von uns hätten nicht gedacht, dass so viele der Kolleginnen und Kollegen bereit sind, zu kämpfen – trotz oder gerade wegen der so genannten Informationen der Arbeitgeber.

*Wolf Herm*

#### **\_\_ Am 6. Mai Warnstreik in den Johannes-Anstalten Mosbach:**

##### **Gotteslohn allein macht nicht satt**

»Gotteslohn allein macht nicht satt.« Das stand auf einem unserer Plakate. Und das bringt die Stimmung unserer Leute auf den Punkt. Sie sind es leid, dass die Arbeitgeber immer wieder versuchen, sie von

der allgemeinen Einkommensentwicklung abzukoppeln. Und dann der Druck und die Einschüchterungen, indem immer wieder wiederholt wird, dass die Beschäftigten nicht streiken dürften. Oder die Drohung mit Abmahnung und Lohnabzug.

Doch das zieht nicht mehr. Natürlich lassen die Drohungen die Kolleginnen und Kollegen nicht kalt. Aber sie wissen auch: Wenn sie sich einschüchtern lassen, bezahlen sie es mit weiterhin niedrigen Einkommen. Und deshalb haben sich über 350 Kolleginnen und Kollegen an unserer Aktion beteiligt. Wir, die Mitarbeitervertretung, haben zu einer aktiven Mittagspause aufgerufen, ver.di zu einem Warnstreik. Drei Stunden hat unsere Aktion gedauert. Dabei haben die Kolleginnen und Kollegen bei einer Kundgebung deutlich gemacht, dass sie sich nicht vom Einkommensniveau anderer vergleichbarer Bereiche abhängen lassen, dass sie sich wehren. Und dass sie zu weiteren Aktionen bereit sind. Denn gute Arbeit ist nur für gutes Geld zu haben. Unsere Arbeitgeber aber verlangen erstklassige Arbeit für zweitklassigen Lohn.

Die Kolleginnen und Kollegen wollen endlich einen Tarifvertrag.

Denn so wie es derzeit gehandhabt wird, kann es nicht weitergehen. Das ist kollektive Bettelei – und manchmal gewährt uns der Arbeitgeber dann Almosen. Deshalb stand auch auf einem unserer Plakate: Tarifvertrag jetzt – das Paradies später.

*Thomas Hagendorn*

### **Am 4. Mai Warnstreik in der Altenhilfe Birkenhof Hannover:**

#### **Wir fühlen uns ungerecht behandelt**

Wir haben – zusammen mit der Jugendhilfe – eine Mitarbeiterversammlung gemacht. Hier wurde die aktuelle Lage besprochen: Dass die Verhandlungen eben nicht voran gehen, dass die Arbeitgeber sich weigern zu verhandeln. Dass die Arbeitgeber alle möglichen und unmöglichen Argumente herauskräften, um uns nicht mehr bezahlen zu müssen. Das macht mich wütend. Und deshalb habe ich mich dann auch nach der Mitarbeiterversammlung der Aktion angeschlossen. Unsere Arbeitgeber behaupten immer, unsere Forderungen seien nicht finanzierbar. Dabei geht es bei



der Caritas doch auch. Es geht in den staatlichen Einrichtungen, bei der Caritas, nur bei uns soll es nicht gehen. Das ist doch ungerecht.

Und nicht nur ich denke so. Auch meine Kolleginnen und Kollegen sind enttäuscht und wütend, sie fühlen sich ungerecht behandelt. Wir machen gute Arbeit und diese gute Arbeit muss auch gut bezahlt werden. Hinzu kommt: Nicht nur bei der Diakonie, auch unsere Kosten steigen Jahr um Jahr. Wer bei der Caritas arbeitet oder im öffentlichen Dienst, verdient bei gleicher Arbeit deutlich mehr als wir. Dass das so sein soll, das leuchtet uns nicht ein. Wir hoffen, dass die Aktionen wirken und der Arbeitgeber einlenkt. Wir können diese Ungerechtigkeit nicht weiter hinnehmen. Wir erwarten, dass die Verhandlungen nun wieder weitergehen und bald ein Ergebnis kommt.

*Helga Höhn*

#### **Auf der Kundgebung in Bielefeld sprachen:**

**Frank Bsirske (oben rechts), Manfred Freymuth (links), J.U. Kluge (Mitte), Sylvia Bühler (rechts)**



## **\_\_ Am 4. Mai Warnstreik in der Jugendhilfe Birkenhof Hannover**

### **Nur Engel brauchen nicht mehr Lohn**

Wir haben genug von dem dritten Weg. Er ist eben keine akzeptable Alternative. Wir wollen einen Tarifvertrag. Nur so können wir der

Aber ich denke, diese Einschüchterungen verfehlen inzwischen ihr Ziel. Wenn die Arbeitgeber so von ihrem Standpunkt überzeugt sind, dann sollten sie ihn gerichtlich bestätigen lassen. Bisher haben sie das nicht getan, vermutlich weil sie fürchten, dass ihre Haltung eben nicht haltbar ist.

Bei diesen Aktionen haben wir



## **Ev. Krankenhaus Bielefeld**

Gefahr begegnen, von der Einkommensentwicklung vergleichbarer Einrichtungen abgeschnitten zu werden. Unser Warnstreik am 4. Mai sollte dieser Forderung Nachdruck verleihen. Wir haben gezeigt, dass wir für unsere Forderungen eintreten, dass wir uns nicht länger hinhalten lassen.

Wir waren bei der Kundgebung etwa 80 Kolleginnen und Kollegen – aus Jugend- und Altenhilfe. Der Arbeitgeber war von der Aktion überrascht worden. Vielleicht hat er deshalb auf die sonst üblichen Einschüchterungen verzichtet. Aber auch schon im Oktober haben wir uns an den Warnstreikaktionen beteiligt. Und deshalb war unter den Kolleginnen und Kollegen der Standpunkt der Arbeitgeber auch keine Überraschung.

keine Notdienstpläne erstellt, sondern schlicht darauf geachtet, dass der Betrieb aufrecht erhalten bleibt. Unsere Adressaten und Pflegebedürftigen müssen ja betreut werden. Denn es geht ja gegen die Arbeitgeber. Aber klar ist auch: Wenn die Arbeitgeber nicht einlenken und einen Tarifvertrag akzeptieren, werden die Aktionen ausgedehnt. Die Kolleginnen und Kollegen wollen mehr Geld und mehr Rechte. Und sie machen uns immer wieder deutlich, dass sie nicht auf halbem Weg stehen bleiben wollen. Ich denke, der Knoten ist geplatzt. Die Kolleginnen und Kollegen lassen sich nicht länger beschwichtigen. Denn nur Engel brauchen nicht mehr Lohn – wir aber schon.

*Jürgen Höwelmeyer*

## **\_\_ Am 6. Mai ganztägiger Streik in der Evangelischen Jugendhilfe Friedenshort**

### **Nicht länger Beschäftigte zweiter Klasse sein**

Natürlich fegen die Kolleginnen und Kollegen die Aussagen der Arbeitgeber nicht einfach so vom Tisch. Wenn da zum Beispiel von Abmahnungen die Rede ist oder davon, dass sie eigentlich gar nicht streiken dürften. Die erste Reaktion: Sie fragen und fragen. Dann aber wird schnell klar, dass es dem Arbeitgeber nur darum geht, einzuschüchtern. Damit wir uns erst gar nicht trauen, uns für unsere Rechte einzusetzen.

Der Aktionstag aber hat umso deutlicher gezeigt, dass diese Marschroute der Arbeitgeber nicht mehr zum Ziel führt. Die Kolleginnen und Kollegen wollen Fairness. Sie wollen so bezahlt werden wie andere in der Branche. Derzeit aber fühlen sie sich wie Beschäftigte zweiter Klasse. Denn seit Jahren haben sie keine linearen Einkommenshöhungen mehr bekommen, nur geringe Einmalzahlungen. Seit Jahren gehen die Reallöhne der Beschäftigten der evangelischen Kirche zurück. Und sie wissen alle: Wenn sie nicht auf die Straße gehen, wenn sie sich nicht wehren, wird die Kirche diesen Weg weiter gehen – zu Lasten der Beschäftigten.

Die Kolleginnen und Kollegen sind inzwischen wütend, weil sich die Arbeitgeber Tarifverhandlungen verweigern. Deshalb wollen sie auch nicht locker lassen und die Aktionen fortsetzen. Sie wollen zeigen, dass ihrer Ansicht nach ein Tarifvertrag überfällig ist. Deshalb sind auch 45 der Kolleginnen und Kollegen der Jugendhilfe Friedenshort nach Bielefeld gefahren und haben sich den Aktionen dort angeschlossen. Und ich denke, je länger die Arbeitgeber auf ihrer Position beharren, desto entschlossener werden die Kolleginnen und Kollegen.«

*Bianca Langenbach*



Johannes-Anstalten Mosbach

**\_\_ Am 5. Mai:  
Ganztägiger Streik in den  
Märkischen Werkstätten im  
Ev. Johanneswerk**

**Nicht-Streik legt Werkstatt lahm  
– ein Augenzeugenbericht**

Nach der Lesart unseres Arbeitgebers ist nichts passiert – also kein Streik. Eine Handvoll Funktionäre standen für eine Weile eben irgendwie rum. Doch allen Beschäftigten, die an dem nicht stattgefundenen Streik mitgemacht haben, wurden Konsequenzen angedroht.

Nun ja – es war ein bisschen anders. 60 Beschäftigte der Märkischen Werkstätten haben warngestreikt – nicht zu Lasten der Klientinnen und Klienten, sondern des Arbeitgebers. Sie haben einen

Tag lang die Produktion des Werkes Freisenberg der Märkischen Werkstätten lahm gelegt. Das war das Ziel, das wurde erreicht. Wo sonst etwa 170 Klientinnen und Klienten in zwölf Gruppen Montagearbeiten für die Industrie ausführen, werkelte ein kleines Häuflein von etwa 30 Leuten vor sich hin. Statt eines Mittagessens, das üblicherweise von der Hauswirtschaftsgruppe zubereitet wird, gab es Bockwurst und Brötchen. Die Kolleginnen und Kollegen organisierten einen Notdienst, weil sowohl die Leitung des Johanneswerks in Bielefeld als auch der Einrichtung im Märkischen Kreis die Aufnahme von Notdienstverhandlungen verweigert hatten.

Dass das Werk still stand, hat genau genommen der Arbeitgeber

zu verantworten. Denn spätestens seit 2007 lässt er keine Gelegenheit aus, Unmut und Ärger unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu steigern. Die Folge: die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder steigt. Auch während der Aktion blieb der Arbeitgeber seiner Linie treu: Er drohte mit Sanktionen, präsentierte krude Rechenbeispiele und scheute vor moralischem Druck nicht zurück – aber das alles hatten die Kolleginnen und Kollegen erwartet. Der 5. Mai sei der »Europäische Protesttag zur Stärkung der Rechte der Menschen mit Behinderung«, wurde vom Arbeitgeber lautstark verkündet. Wer an einem solchen Tag streike, dem seien die Menschen mit Behinderung wohl gleichgültig. Merkwürdig, dass dieser Protesttag in keiner Publikation des Johanneswerks vermerkt ist, entsprechende Aktionen waren in Lüdenscheid erst für den 6. Mai vorgesehen.

Wahrscheinlich war das für viele Kolleginnen und Kollegen der Tropfen, der das Fass dann zum Überlaufen brachte. Viele waren sich bis zum Beginn des Streiks nicht sicher, ob sie tatsächlich mitstreiken sollten. Immerhin war dies der erste ganztägige Warnstreik in ihrer Johanneswerk-Karriere. Aber sie taten es dann doch – weil sie die Spielchen des kirchlichen Arbeitgebers leid sind.

*Max Jalaly*



## Kommentare zum Warnstreik am von teilnehmenden Kolleg/innen der Ev. Jugendhilfe Friedenshort

### »Eine gelungene Aktion!«

Eine gelungene Aktion! Wir sind begeistert von der zahlreichen Teilnahme unserer Kolleg/innen der Ev. Jugendhilfe Friedenshort. Ein Dankeschön an ver.di.

*Jutta Engel, Heike Röcher –  
WG Falken, Freudenberg*

Wir lassen uns weder vom Papst noch vom westfälischen Bischof und erst recht nicht von einem drittwegerischen Provinzgeschäftsführer am Lohn rumknabbern. Der dritte Weg ist von den Arbeitgebern zu Tode geritten worden.

Weine nicht, wenn der Regen fällt, damm-damm  
Es gibt doch noch ver.di auf dieser Welt.

*Ohne Namen*

Bin froh, beim ersten Streik dabei gewesen zu sein. Gute Leute – gute Arbeit – gutes Geld – besonders im sozialen-diakonischen Bereich ein Zeichen für Wertschätzung und Anerkennung.

*Mitarbeiterin  
Hilfen zur Erziehung, Siegen*

Ich war beeindruckt, wie viele Kollegen sich trotz der angedrohten »arbeitsrechtlichen Konsequenzen« getraut haben, offen zu zeigen, dass sie nicht weiter gewillt sind, auf das »gute Geld für gute Arbeit« zu verzichten. Wir Arbeitnehmer mussten in letzter Zeit viel Flexibilität beweisen. Die Arbeitsbedingungen werden immer härter, aber das Gehalt bleibt schon seit Jahren gleich. Es war schön zu sehen, wie viele das gleiche empfinden und endlich auch einmal an sich selber denken, statt sich immer nur für andere einzusetzen.

*Gundula Spielmann*

Weil nur zufriedene Mitarbeiter eine Einrichtung gut vertreten können, war es die richtige Entscheidung zu streiken! Mitarbeiter und Leitung sollten gleichermaßen für sich sorgen!

*Ohne Namen*

Wir denken, es war richtig mitzufahren. Die Solidarität war zu spüren. Auch wenn wir gerne bei der Ev. Jugendhilfe beschäftigt sind, ist uns heute noch mal deutlich geworden, wie wichtig eine gute Bezahlung ist.

*Ohne Namen*

Nach anfänglichen Bedenken bin ich jetzt sehr froh, dass ich bei diesem Warnstreik dabei war. Der gemeinsame Geist war zu spüren, meine Ängste, Sorgen, auch meine Wut wurden ernst genommen. Ich hab begriffen, nur gemeinsam werden wir es schaffen bzw. müssen wir gegen unsere Einrichtung – für unsere Interessen – vorgehen.

*Ohne Namen*

Der gemeinsame Warnstreik war insofern ein großer Erfolg, dass sich so viele zusammengeschlossen haben und für eine Sache »kämpfen«. Es macht Mut und weckt Hoffnung, dass wir gemeinsam etwas erreichen können. Ich hoffe, dass wir diesen Weg weitergehen!

*Ohne Namen*





**Am 5. Mai in Hamburg:**

## Öffentlicher Protest

Auf einer öffentlichen Sitzung der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen vor dem Diakonieklinikum Hamburg wurde über den Stillstand der Verhandlungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission und die geplanten Verschlechterungen des Mitbestimmungsrechts infor-

miert. Auch die Mitarbeiter/innen des Diakonieklinikum Hamburg (DKH) waren eingeladen. Sie brachten ihren Protest lautstark zum Ausdruck und forderten einen Tarifvertrag. Der Vorstandsvorsitzende des Agaplesionkonzerns und Geschäftsführer des DKH, Bernd Weber, hörte

sich unsere Argumente an, wie auf einem Foto erkennbar ist. Ob es wohl etwas gebracht hat? Man weiß es nicht!

*Arnold Rekitzke  
ver.di Landesbezirk Hamburg*

**Am 5. Mai in Bad Kreuznach:**

## »kreuznacher diakonie steht auf!«

Mit ca. 150 Personen wurde gerechnet, mehr als 300 folgten aber dem Aufruf von ver.di zu Demo und Kundgebung in Bad Kreuznach, unterstützt durch die Gesamtmitarbeitervertretung der kreuznacher diakonie. Auch der leichte Nieselregen konnte sie nicht aufhalten. Unterstützt von Kolleg/innen aus dem Ev. Diakoniewerk Zoar und dem Diakonissenstift in Speyer zogen die Mitarbeitenden der kreuznacher diakonie durch die Ringstraße, am Mutterhaus der kreuznacher diakonie vorbei, zur Abschlusskundgebung am Europaplatz.

Sie unterstrichen dabei ihre Forderung nach einer Lohnerhöhung und einem Mindestbeitrag, der den Abschlüssen im öffentlichen Dienst vergleichbar ist, indem sie immer wieder laut forderten »Engel brauchen nicht mehr Lohn, wir schon.«

Wie schon in den »aktiven Mittagspausen« vor einigen Monaten gab es Transparente mit der

Aufschrift »Wir arbeiten nicht für'n Appel und n' Ei« oder »Vor Gott sind alle Menschen gleich, warum nicht im Tarifbereich«.

Bei der Abschlusskundgebung machten die Demonstranten deutlich, dass sich diakonische Mitarbeiter/innen inzwischen wie Arbeitnehmer/innen zweiter Klasse fühlen. »Wir leisten gute Arbeit«, kümmern uns um Menschen, aber es gelte scheinbar nichts mehr, wenn man Arme, Kranke oder Alte betreut.

Es wurde heftig kritisiert, dass die Dienstgeber in der Arbeitsrechtlichen Kommission ihre strukturelle Überlegenheit im 3. Weg schamlos ausnutzen, um sich Wettbewerbsvorteile gegenüber Mitbewerbern auf dem Rücken der Mitarbeitenden zu verschaffen. Seit mehr als einem Jahr blockierten sie konstruktive Verhandlungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission. Fast alle anderen Wohlfahrtsverbände hätten inzwischen die Lohnerhöhungen des

öffentlichen Dienstes nachvollzogen. Nur die Diakonie weigere sich, ihre Mitarbeiter angemessen zu bezahlen. Der Dritte Weg sei ein Weg, der an seinem Ende angekommen ist.

Es ist an der Zeit, dass der kirchliche Sonderweg der Arbeitsrechtsetzung durch einen zwischen Gewerkschaft und kirchlichen Arbeitgebern ausgehandelten Tarifvertrag ersetzt wird!

*Monika Schneider*



Am 7. Mai in Hofgeismar:

## Acht Prozent mehr Lohn und menschenwürdige Arbeitsbedingungen

### Synode der Ev. Kirche Kurhessen Waldeck mitverantwortlich für schlechte Löhne in der Diakonie

300 Mitarbeiter/Innen forderten acht Prozent mehr Lohn und menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Ditmar Vahle, Geschäftsführer der

Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen, und Frank Lange, Gewerkschaftssekretär von ver.di, beklagten, dass die Diakonie-Mitarbeiter/Innen mittlerweile weit abgehängt seien von Tarifen, wie sie bei der Caritas und im öffent-

lichen Dienst üblich sind. »Damit wird auch unsere Arbeit ständig abgewertet«. Sie forderten einen Tarifvertrag auf dem Niveau des öffentlichen Dienstes.

Am 7. Mai in Lübeck:

## Forderung nach Tarifverträgen

Etwa 75 Beschäftigte folgten dem Aufruf der Gewerkschaft ver.di und verbrachten einen Teil ihrer Mittagspause vor dem Haupteingang der Vorwerker Diakonie an der Triftstraße. Gewerkschaftssekretär Wolfgang Hooke begrüßte die

Teilnehmer/Innen und warf den diakonischen Arbeitgebern vor, nach »Gutsherrenart« Tarifverhandlungen abzulehnen. Das Verhalten der Arbeitgeber führt zu einer Abkopplung der diakonischen Beschäftigten von der allgemeinen Lohnentwick-

lung. Unter Beifall wurde die Vorwerker Diakonie dazu aufgefordert, ihre Blockadehaltung zu Tarifverträgen aufzugeben.

*Wolfgang Hooke, ver.di  
Bezirk Lübeck/Ostholstein*

## BUCHTIPPS

### Das Arbeitsrecht für Pflegekräfte

Ewald Helm:

Arbeitsrecht für Pflegekräfte, 100 Fragen – 100 Antworten, Bund-Verlag, Frankfurt/Main 2009, 429 Seiten, 24,90 Euro, ISBN 978-3766338310

Das Buch gibt sowohl Arbeitnehmern in Krankenhäusern, Heimen und sozialen Einrichtungen als auch den zuständigen Betriebs- und Personalräten sowie den Mitarbeitervertretungen arbeitsrechtliche Empfehlungen, die direkt umsetzbar sind. Dazu erläutert der Autor kompakt den einzelnen Sachverhalt, gibt zahlreiche Praxishinweise und verweist auf die jeweils aktuelle Rechtsprechung. Autor Dr. Ewald Helm ist Richter am Arbeitsgericht Passau, Referent bei Seminaren des DGB Bildungswerks Niederbayern und fachlicher Leiter der Fachanwaltsausbildung im Arbeitsrecht bei den Juristischen Fachseminaren in Bonn.

### Die Mütter Courage

Oft vernachlässigt: Der Widerstand gegen die Nazidiktatur war auch weiblich. »Gewerkschafterinnen im NS-Staat«, Siegfried Mielke (Hrsg.), Verfolgung, Widerstand, Emigration, Klartext-Verlag, Essen, 368 Seiten, 29,90 Euro. ISBN 978-3898619141

In dem vom Berliner Politikwissenschaftler Siegfried Mielke herausgegebenen Band »Gewerkschafterinnen im NS-Staat« werden 40 engagierte Frauen vorgestellt. Deren politische Standorte reichen von den Kommunisten bis zu den Christlich-Nationalen. Im Widerstand gegen die Nazis leisteten sie gefährliche Arbeit, sie knüpften Kontakte, versteckten und versorgten Verfolgte, hielten Kommunikationsfäden in der Hand. Aufschlussreich für die Bewertung der deutschen Nachkriegsgeschichte allgemein und besonders der Gewerkschaften ist die Beschreibung der

Lebenswege der Frauen nach der Befreiung 1945 in Ost- und Westdeutschland. Die hier zusammengestellten Porträts sind mehr als Zeugnisse deutscher Gewerkschafts- und Zeitgeschichte. Sie spiegeln wider, wie nah Tragödie und Überleben im Widerstand gegen die Nazidiktatur beieinanderlagen – eine späte Erinnerung an mutige Frauen. Sehr lesenswert – nicht nur für Frauen. Gunter Lange

### Das Prinzip PPP

Werner Rügemer:

»Heuschrecken« im öffentlichen Raum – Public Private Partnership. Anatomie eines globalen Finanzinstruments. Transcript Verlag, Bielefeld 2008, 169 Seiten, 16,80 Euro

Werner Rügemer hat Zahlen und Fakten über Projekte in Großbritannien und der BRD zusammengetragen.

## Aktiv in der Betriebsgruppe

### Rückblick:

Zu Anfang der 90er Jahre war die Gewerkschaft, damals noch die ÖTV, kaum präsent bei uns. Es gab wenig organisierte Mitarbeiter/innen und nur geringes Interesse an gewerkschaftlichen Informationen und Positionen.

Gründe dafür waren u.a., dass

- es keinerlei gewerkschaftliche Tradition in diakonischen Einrichtungen gab,
- sich die kirchlichen Tarife weitgehend am BAT orientierten und
- Kenntnisse über den »eigenen« Tarif oder die eigenen Rechte als Arbeitnehmer/innen sehr schlecht waren.

Die Betriebe wurden eher patriarchalisch-familiär geführt. Die »Dienstnehmer« – wie die Arbeitnehmer/innen bei uns so schön heißen – engagierten sich eher innerhalb der kirchlichen Strukturen.

Bis Ende der 90er-Jahre waren die Unterschiede der kirchlichen Arbeitsvertragsgrundlagen und der »Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland« (AVR DW EKD) zum Bundesangestellten-Tarifvertrag (BAT) eher gering.

Da die arbeitsrechtlichen Kommissionen fast alle Inhalte aus den Tarifen des öffentlichen Dienstes kopierten, fehlte der äußere Anlass, sich gewerkschaftlich zu orientieren. Viele sprachen vom »teuersten Kopierer der Welt«.

Interessenvertretungen und Mitarbeiter/innen merkten im Laufe der Jahre immer mehr, dass sie durch die patriarchalisch-familiären Strukturen in ihren Rechten beschnitten wurden. Sie orientierten sich zunehmend nicht mehr nur an Diakonie – internen Informationen, sondern auch an gewerkschaftlichem Wissen:

- es wurden Informationen von ÖTV bzw. später ver.di genutzt und zugänglich gemacht,

- Schulungen und Seminare wurden »extern« – also auch bei gewerkschaftlichen Anbietern besucht,
- gewerkschaftlicher Sachverstand wurde zunehmend in Anspruch genommen in Form von Beratung oder durch Einladung von Gewerkschaftsvertreter/innen in Mitarbeiterversammlungen .

### Orientierung an Marktbedingungen

Ende der 90er-Jahre wurden erste Folgen der zunehmenden Orientierung der Träger an Marktbedingungen spürbar. Die Orientierung am öffentlichen Dienst wurde seitens der Arbeitgeber und der Politik schrittweise aufgegeben.

Der neu gegründete Arbeitgeberverband »Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland« (VdDD), Mitglied in der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), propagierte offensiv die Abkehr vom öffentlichen Dienst und nutzte seinen Einfluss

in allen Gremien, die Diakonie dem Markt voraussetzend anzupassen und sich über niedrigere Löhne Wettbewerbsvorteile zu verschaffen.

Es stellten sich zwar einige die Frage, wer denn jetzt der dazugehörige Arbeitnehmerverband sei, die meisten Mitarbeiter/innen sahen darin aber noch keinen Anlass, sich gewerkschaftlich zu orientieren.

Diese Schwäche auf der Arbeitnehmerseite ermöglichte deutliche Verschlechterungen der AVR DW EKD:

- die Einführung der sog. W-Tarife für die Hauswirtschaft mit erheblichen Lohneinbußen (für Neueingestellte)
- die Einführung von Arbeitszeitkonten im Jahr 2001 mit Einbußen bei tariflichen Zuschlägen
- keine prozentuale Erhöhung seit 2004

Nach Einführung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) hat auch die ARK DW EKD am 01.07.2007 eine Novellierung beschlossen, die erheblich hinter den



Michael Pottgießer (mitte) und Max Jalaly (rechts)

alten Regelungen zurück blieb. Statt notwendiger Lohnerhöhungen gab es nur kleinere Einmalzahlungen.

### **Aktive Kolleg/innen organisieren durch Information über eigenen Tarif und den**

#### **»3. Weg«**

Über die Unterschiede des sog. 3. Weges zum Tarifvertrag haben wir über die Jahre regelmäßig aufgeklärt:

- Interessenvertretungen führten immer wieder Versammlungen und Informationsveranstaltungen durch
- Schriftliche Informationen und viele Gespräche mit Mitarbeiter/innen führten nach und nach zu einem besseren Informationsstand
- Ver.di hat in unserem Bezirk die Anstrengungen verstärkt, Mitarbeiter/innen und Interessenvertretungen aufzuklären

Durch vermehrtes Wissen und das Bewusstsein über die sich verschlechternden Arbeitsbedingungen ist uns klar geworden, dass ein Tarifkonflikt über die Kommissionen immer nur zu unserem Nachteil ausgehen kann. Das passende Druckmittel auf der Arbeitnehmerseite fehlt.

### **Aktiv werden**

Wir haben in den Jahren 2007 und 2008 angefangen, unseren Unmut über die tariflichen und betrieblichen Bedingungen laut auszudrücken:

- Wir haben mit Unterstützung der Gewerkschaft ver.di sogenannte »aktive Mittagspausen« vor einzelnen Betrieben im Märkischen Kreis organisiert mit selbst hergestellten Transparenten.
- Die Musikgruppe »proTest« veröffentlichte eigene Songs mit Texten über unsere Situation und spielte sie zu den entsprechenden Anlässen.
- Wir aus der Diakonie sind seit 2007 als Gruppe bei den Mai-Kundgebungen und -Demonstrationen in Lüdenscheid dabei.
- Kleinere Demonstrationen machten die Öffentlichkeit auf die Tarifbedingungen der Diakonie aufmerksam.
- Die örtliche Presse und das Lokalfernsehen berichteten regelmäßig über unsere Aktionen,.
- Die Anzahl der Beteiligten wuchs von Aktion zu Aktion.

### **Gründung einer Betriebsgruppe**

Einzelne ver.di-Mitglieder haben sich 2008 zu einer »Betriebsgruppe Ev. Johanneswerk im Märkischen Kreis« zusammen geschlossen.

Wir tauschen uns regelmäßig über betriebliche Themen und gemeinsame Anliegen aus und haben alle Aktionen gemeinsam geplant und durchgeführt. Das hat Spaß gemacht. Wir können uns aufeinander verlassen.

### **Streiken – eine große Bewährungsprobe:**

Da der Unmut über die Tarife angesichts der Situation in der ARK immer größer wurde, traf der Streikaufruf unserer Gewerkschaft im Mai auf offene Ohren.

Streikrecht wird von den Arbeitgebern als Bruch des kirchlichen Rechts bezeichnet – Mitarbeitende, die dieses Recht in Anspruch nehmen wollen, wurden und werden existenziell (Abmahnung / Kündigung) bedroht.

Unsere Antwort ist: Solidarisierung, Ängste überwinden und gemeinsamer Widerstand durch Handeln. Das heißt dann Streik, denn darüber reden tun wir seit weit mehr als einem Jahrzehnt.

### **Es gibt weiterhin erhebliche Widerstände:**

Wir führen bis heute Auseinandersetzungen bzgl. sogenannter »Bunter Bretter« für ver.di in den Einrichtungen. Sie werden vom Arbeitgeber bisher rigoros abgelehnt, so dass wir uns dieses Recht übers Gericht erkämpfen müssen.

**Wir werden damit so umgehen, wie es erfolgreich ist:  
Informiert sein, sich solidarisieren und gemeinsam handeln!**

*Max Jalaly  
Michael Pottgießer  
Mitarbeiter der Behindertenhilfe des Ev. Johanneswerkes im Märkischen Kreis*



## Kirchliche Tarifverträge – die bessere kollektive Arbeitsrechtsregelung?

**Günter Busch, Stuttgart**  
**Ver.di Landesfachbereichsleiter**  
**Vortrag in Eichstätt im März 2009**

### 1. Umbruch in der Tarifarbeit

In der gewerkschaftlichen Tarifarbeit insgesamt, insbesondere aber im Gesundheits- und Sozialbereich, stehen wir mitten in einem Paradigmenwechsel: Es gibt immer weniger ein bestimmtes Tarifniveau innerhalb einer Branche oder in Bereichen, die an den Öffentlichen Dienst angekoppelt sind, ja nicht einmal innerhalb des Öffentlichen Dienstes selbst, wie das jüngste Beispiel, der Tarifabschluss im Länderbereich, zeigt.

Stattdessen entwickelt sich zunehmend eine Tariffifferenzierung nach Durchsetzungsmacht. Da brauchen wir gar nicht die Ärzte, die Lockführer oder die Piloten heranzuziehen, auch eine bessere Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst zielt auf eine besondere Durchsetzungsfähigkeit in diesem Bereich, die dann auf andere Bereiche ausstrahlen soll – so die Erwartung.

Auch die Auseinanderentwicklung zwischen Ländertarifen einerseits und den Tarifen bei Kommunen/Bund steht ja erst am Anfang. Auch hier ist entscheidend die unterschiedliche Arbeitskämpfungsfähigkeit als Haupttriebkraft der Auseinanderentwicklung.

Wir haben inzwischen Tarifsysteme, wo wir in der gleichen Branche nebeneinander durchsetzungsfähige Belegschaften haben, die relativ gute Tarifabschlüsse durchsetzen konnten und weniger durchsetzungsfähige, die deutlich dahinter zurückbleiben.

Diese allgemeine Entwicklung trifft nun innerhalb der Diakonie auf verschieden ausgestaltete Verfahrenswege zur Festsetzung kollektiver Arbeitsbedingungen. Da sind einmal die Verfahren der Arbeitsrechtssetzung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen in vielerlei unterschiedlichen Ausgestaltungen sowie die ebenfalls unterschiedlich ausgestalteten Systeme kirchengemäßer Tarifverträge. Der ‚klassische Weg‘ kirchengemäßer Tarifpartnerschaft ist das Nordelbische Modell und hier für die Diakonie der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie.

Es ist also im Folgenden darzulegen die Wirkung der zunehmenden Tariffifferenzierung innerhalb der Diakonie auf dem Hintergrund verschiedener Verfahren der Arbeitsrechtssetzung und verschieden ausgeprägter Durchsetzungsmacht der Diakoniebeschäftigten.

Dabei wird die Grundthese vertreten, dass es bei der Festlegung des Verhältnisses von Leistung und

Lohn auch in der Diakonie keinen Automatismus gibt: Weder einen Automatismus, der sich aus einer traditionellen Ankopplung an das Tarifniveau des Öffentlichen Dienstes ergibt, noch einen aus der ethischen Sicht eines ‚gerechten‘ Lohnes, schon gar nicht aus dem Leitbild einer Dienstgemeinschaft. Auch ein Verfahrensautomatismus mit Abstimmung und Zwangsschlichtung führt dann nicht automatisch zu hinnehmbaren Ergebnissen für die Arbeitnehmerseite, wenn innerhalb des Verfahrens unterschiedliche Durchsetzungschancen bestehen oder die unterschiedlichen strukturellen Durchsetzungschancen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern außerhalb des Verfahrens sich dann im Verfahren auswirken.

Also: »Guter Lohn für gute Arbeit« gibt es nur durch die Organisierung von Interessen und deren kollektive Vertretung, nicht aber durch die Hoffnung oder Erwartung auf eine übergeordnete oder außenstehende Instanz. Verselbständigt sich eine solche Erwartung und wird die ‚Lösung durch Andere‘ zum bestimmenden Moment erklärt, dann wird das Ganze zur Ideologie

### 2. Tarifverträge bei evangelischen Kirchen und Diakonie: Das Nordelbische Modell

Bei den evangelischen Kirchen und der Diakonie gibt es verschiedene Tarifvertragssysteme:

- Haustarifverträge mit einzelnen diakonischen Einrichtungen als Anwendungstarifverträge (meist TVÖD) oder als eigenständige Tarifverträge. Diese Tarifverträge haben in der Regel keine Streik- oder Schlichtungsklauseln.
- Seit 1983 Tarifverträge mit der verfassten Kirche in Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
- seit 1956 Tarifverträge mit der Nordelbischen verfassten Kirche und seit 2002 mit dem kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) auch Tarifverträge im Bereich der vereinsrechtlichen Diakonie.

Das Spezifische in Nordelbien ist ein großer diakonischer Bereich innerhalb der verfassten Kirche, organisiert als Sondervermögen der NEK. Stationäre Kinder- und Jugendhilfe-Einrichtungen, Berufsbildungs- und Berufsaufbauwerke sowie Werkstätten für behinderte Menschen unterliegen also schon immer den kirchlichen Angestellten- (KAT-NEK) und Arbeitertarifverträgen (K ArbT-NEK). Inhaltlich waren diese Tarife dem BAT und dem MTArb nachgebildet.

Die Basis aller normativen Tarife bildeten und bilden nach wie vor drei schuldrechtliche Grundlagen-Vereinbarungen, ohne die die Synode der Nordelbischen Kirche das Arbeitsrechtsregelungsgesetz mit der Entscheidung für Tarifverträge nicht verabschiedet hätte:

- Grundlagentarifvertrag zur Regelung des Verhältnisses der Tarifvertragsparteien und zur Regelung der Streikfrage. Hierin gesteht ver.di (ursprünglich: ÖTV) eine Friedenspflicht für die Laufzeit der Grundlagenvereinbarung zu. Der Vertrag hat eine Laufzeit von fünf Jahren und ist zum Ende der Laufzeit kündbar. Wird er nicht gekündigt, verlängert er sich um jeweils weitere fünf Jahre. Wird er gekündigt, erlischt für ver.di die Friedenspflicht. Es kann dann gestreikt werden. Gleichzeitig entfällt in diesem Fall die Grundlage für alle normativ wirkenden einzelnen Tarifverträge.
- Schlichtungsvereinbarung für den Fall, dass Verhandlungen zu keinem Ergebnis führen. Die Schlichtung hat zwei Stufen. In der zweiten Stufe braucht ein Schlichtungsergebnis eine Zwei-Drittel-Mehrheit, das heißt, es kann nicht gegen die Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberseite entschieden werden. Umgekehrt heißt es aber auch, dass gegebenenfalls kein Schlichtungsergebnis erzielt wird. Gibt es in der zweiten Instanz dagegen ein Schlichtungsergebnis, hat dieses unmittelbar die materielle Wirkung eines Tarifvertrages.
- Notlagenvereinbarung für den Fall eines Einbruchs bei den Kirchensteuer-Einnahmen.

### 3. Der KTD als diakonischer Reformtarif

Dieses Grundlagensystem gilt für beide Tarifsysteme in Nordelbien, für den Bereich der verfassten Kirche und für die Diakonie.

Der KTD ist 2002 letztlich aus der Kritik am und dem Veränderungsdruck auf den BAT entstanden, der später im öffentlichen Bereich zum TVöD führte. Hintergrund war die veränderte Refinanzierung, die die unterschiedlichen Personalkosten zwischen verschiedenen Einrichtungen bei Anwendung des BAT nicht mehr ausglich. Es entstand ein erheblicher Modernisierungsdruck, der aber zunächst außerhalb des Kirchenbereiches zu neuen Tarifsystemen führte. Der Tarifvertrag Versorgung (TVV) aus dem Jahr 1996 ist zu über 80 Prozent wortidentisch mit dem TVöD.

In den Gesprächen zwischen ÖTV und Diakonie im Jahr 1996 hat die ÖTV der Diakonie eine Art TVöD-Diakonie angeboten, neun Jahre, bevor der TVöD im öffentlichen Dienst in Kraft trat. Die Chance ist damals nicht genutzt worden. Es hätte – ausgehend von der Diakonie – in der Branche Soziales und Gesundheit bereits damals ein modernes Tarifrecht als eine neue branchenspezifische Leitwährung geben können.

Gescheitert ist dieser Versuch damals letztlich an der Weigerung einiger Landeskirchen, die ÖTV innerkirchlich mit ins Boot zu holen.

Die Reformbemühungen wurden später dann beim DRK, beim KTD, bei den AVR Niedersachsen (AVR modern) und in anderen Bereichen dezentral sowohl im dritten als auch im zweiten Weg fortgesetzt.

Alle Reformtarife haben ein gleiches Grundmuster der Veränderung gegenüber dem bisherigen BAT:

- Arbeitszeit-Flexibilisierung durch Erweiterung des Ausgleichszeitraumes der wöchentlichen Arbeitszeit, Einführung von Arbeitszeitkonten und Veränderung von Überstundenregelungen
- bei der Tabelle
  - Ersatz der Altersstufenregelung durch Erfahrungsstufen
  - erhebliche Verringerung der Anzahl der Stufen
  - erheblich geringere Spreizung der Entgelte zwischen Eingangs- und Endstufen
- Wegfall von Bewährungs- und Zeitaufstiegen
- Einbau von Elementen leistungsorientierter Bezahlung
- Einbau von Ortszuschlägen und allgemeinen Zulagen in die Grundtabellen
- Öffnung der Tabellen nach unten, das heißt geringere Bezahlung von einfachen Tätigkeiten
- Öffnungsklauseln für betriebliche Regelungen, sei es durch Tarifverträge oder durch Dienst- und Betriebsvereinbarungen
- neue Entgeltordnungen (z.T. noch in Arbeit)
- Regelungen für finanzielle Notlagen und zur Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit von Einrichtungen.

Der KTD Nordelbien war im Jahr 2002 der Versuch, für diejenigen diakonischen Einrichtungen, die die AVR des diakonischen Werkes der EKD zur Grundlage hatten, eine modernisierte Konkurrenzregelung zu schaffen.

Zunächst versuchte die nordelbische Diakonie, die Bemühungen in Richtung Tarifverträge zu unterlaufen. Sie versuchte, über den dritten Weg eine eigene Modernisierung ihrer Arbeitsvertragsbedingungen zu erreichen und von der bisherigen BAT-Ankoppelung abzugehen. Das scheiterte aber an der Weigerung der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in Hamburg und Schleswig-Holstein, bei diesem Versuch mitzumachen. Der Verband kirchlicher Mitarbeiter Nordelbien (VKM-NEK) stand für einen solchen Weg ebenfalls nicht zur Verfügung, da er in Nordelbien Tarifvertragspartei war und ist.

Die Überlegung der ÖTV damals war die Erwartung, diakonische Einrichtungen und Träger würden beim Angebot eines für sie attraktiven Tarifvertrages, nämlich des KTD, den dritten Weg verlassen und in das nordelbische Tarifvertragssystem und in den KTD wechseln. Ohne wirkliche Tarifmächtigkeit wollte die ÖTV die Tarifvertragsgeltung innerkirchlich ausweiten. Dies ist nur begrenzt gelungen. Einige eher kleine Einrichtungen haben gewechselt, die Mehrheit ist bei den alten AVR DW EKD geblieben.

Die vorhin erwähnten diakonischen Einrichtungen bei der verfassten Kirche, die nach wie vor den an den BAT angelehnten KAT-NEK anwandten, wollten dann aber in den für sie attraktiveren und billigeren KTD wechseln. Dies war zwar tarifvertraglich nicht möglich, die Drohung mit dem Ausstieg aus den Tarifverträgen und einem Umstieg auf die AVR DW EKD und damit auf den dritten Weg haben letztlich bei den Alsterdorfer Anstalten in Hamburg und bei weiteren Einrichtungen zu einem Wechsel zum KTD geführt. Inzwischen gilt der Tarifbereich KTD für mehr als 10.000 Beschäftigte, die Mehrheit war aber früher beim verfasstkirchlichen KAT-NEK angesiedelt.

##### 5. Zukunft des KTD und anderen Reformtarifen

Die Frage ist nun zu beantworten: Wie entwickelt sich ein solches Tarifsysteem unter den Bedingungen einer Ökonomisierung des Sozialen und unter den Bedingungen einer zunehmenden Lohnkonkurrenz weiter?

Kirchengemäße Tarifpartnerschaft heißt ja letztlich eingeschränkte Tarifmächtigkeit. Verzicht auf Streik heißt Druckerzeugung nur unterhalb des Arbeitskampfes, also zum Beispiel durch Presseerklärungen, Flugblätter und Kundgebungen.

Wenn in einem Verhandlungssystem die Arbeitnehmerseite, die zunächst strukturell unterlegen ist, weil sie immer fordern muss, während die Arbeitgeberseite abwarten kann, ist die Frage der Tarifmächtigkeit entscheidend. Oder, mit den Worten des Bundesarbeitsgerichts: Ohne Tarifmächtigkeit kann die Arbeitnehmerseite nur »kollektiv betteln«.

Zu als gerecht empfundenen Ergebnissen kommt man dann nur, wenn es auf beiden Seiten eine Konsensorientierung gibt. Wenn die Arbeitgeberseite auf ihren strukturellen Vorteil verzichtet und bereit ist, auf »Leit«-niveau öffentlicher Dienst bzw. auf Branchenniveau zu verhandeln. Wenn diese Konsens-Orientierung bricht, wird es schwierig.

Nun ist im Wohlfahrtsbereich mit Ausnahme der stationären Gesundheit inzwischen die Lohnkonkurrenz Realität. Es gibt Absenkungen bei nicht tarifgebundenen privaten Anbietern, es gibt Absenkungen innerhalb der Diakonie selbst, vor allem bei den AVR DW EKD. Es gibt Billigtarifverträge mit dem DHV (Deutscher Handlungsgehilfen-Verband), es gibt eine Ausweitung tariffreier Räume. Andererseits gibt es aber auch wie bei AWO, DRK, Caritas und privaten Klinik-Konzernketten mit Tarifbindung noch Anbindungen an das Tarifniveau des öffentlichen Dienstes.

Bei dieser Tarifzersplitterung löst sich der Grundkonsens zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in der Diakonie insgesamt, aber auch in Nordelbien, auf.

ver.di will eine Ankopplung an die Tarifierhöhungen des öffentlichen Dienstes erhalten. Im KTD-Bereich gab es die letzte tarifvertragliche lineare Lohnerhöhung im Jahr 2003 in Höhe von 3,2 Prozent. Durch Lohnstillstand gibt es inzwischen einen realen Kaufkraftverlust bei den Beschäftigten von etwa acht bis zehn Prozent.

Inzwischen gibt es eine schwierige Gemengelage in Nordelbien, da ver.di und VKM zum Teil getrennte Wege gehen. Die Konfusion wird dadurch komplett, dass der VKM eine lineare Steigerung von 1,2 Prozent



Rede von Günter Busch, Stuttgart, ver.di Landesfachbereichsleiter, beim Streik in Mosbach



ab dem 1. Januar 2008 akzeptiert hat, ver.di jedoch nicht. Die von ver.di angerufene Schlichtung verlief ergebnislos, die Arbeitgeber zahlen die 1,2 % jedoch an alle Beschäftigten aus, also auch an die ver.di-Mitglieder, sozusagen »übertariflich«.

Das schwierige Verfahrenssystem, die komplizierte, von jeder Gewerkschaft für sich abrufbare Schlichtung und die strukturelle Überlegenheit der Arbeitgeberseite erschweren in Nordelbien die Bildung von Gegenmacht.

Der Druck, ein für die Arbeitnehmerseite eigentlich unakzeptables Tarifergebnis dennoch zu unterschreiben, weil man sonst gar nichts hätte, ist immens groß geworden.

Die Frage ist, ob das Modell Nordelbien noch tauglich ist, wenn die Arbeitgeber den Grundkonsens verlassen. Wie muss ein Schönwettermodell weiterentwickelt werden, damit die Dominanz der wirtschaftlichen Interessen der Arbeitgeberseite im jetzigen Verfahren zurückgedrängt werden kann? Nach Lage der Dinge geht das nur, wenn man Tarfmächtigkeit glaubhaft machen kann. Tatsächlich auf Augenhöhe zu verhandeln, nicht als Bittsteller auftreten zu müssen, heißt, glaubhaft die Option Arbeitskampf in der Diakonie zu entwickeln.

Unter den Bedingungen der dargestellten Tarifverhandlungen in Nordelbien heißt das Veränderung der Grundlagen- und der Schlichtungsvereinbarung. Wenn dies nicht zusammen mit den Arbeitgebern gelingen sollte, muss über eine Kündigung der Grundlagentarifverträge nachgedacht werden.

Die Erfahrung lehrt: Wenn die Beschäftigten nicht merken, dass sie selbst handeln müssen, wenn sie das Handeln durch andere erwarten können statt selbst aktiv zu werden, werden sie sich weder organisieren noch die Frage des gerechten Lohnes als die Frage an sich selbst sehen können und wollen.

Das ist auch nicht abhängig von dem eingeschlagenen Weg. Im zweiten Weg ist die Entwicklung von Tarfmächtigkeit im System selber angelegt, im dritten

Weg stellt sich die Frage aber genau so. Die Arbeitnehmer der Caritas versuchen immer wieder, durch Aktionen und Demonstrationen innerhalb des dritten Weges Tarfmächtigkeit zu entwickeln.

Aber die Frage stellt sich noch grundsätzlicher: Wie lange lassen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Reallohnverluste gefallen? Wann beginnen sie, sich dagegen zu wehren? Wann sind sie mit ihrer Geduld am Ende? Ab wann haben sie das Gefühl, es reicht? Und wer organisiert dann die daraus folgende Gegenwehr?

Die Alternative hieße Resignation. So lange eine deutliche Mehrheit fast alles mit sich geschehen lässt, wird es auch keine guten Tarifverträge geben.

Aber auch im dritten Weg gibt es keinen Grund zur Resignation. Warum nicht auch einmal hier Aktionen während der Arbeitszeit? Insoweit es noch keine Rechtsprechung zur Frage der Zulässigkeit von Arbeitskämpfen bei den Kirchen im zweiten Weg gibt, gibt es diese auch nicht zu solchen Fragen im dritten Weg. Wer sagt denn, dass innerhalb des dritten Weges nicht auch um Arbeitsbedingungen und Löhne gekämpft werden darf? Ein Gerichtsurteil dazu gibt es bisher jedenfalls nicht.

Dass in der Diakonie Württemberg über den dritten Weg der TVöD erreicht werden konnte, ist nicht auf die besondere Einsichtsfähigkeit der diakonischen Arbeitgeber in dieser Landeskirche zurückzuführen. Eher darauf, dass die Beschäftigten sich dort heftig gegen Absenkungen gewehrt haben, dass sie massenhaft demonstriert und in sieben Einrichtungen parallel dazu gestreikt haben.

Das Ende der kollektiven Bettelei ist abhängig von der Bewusstwerdung der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nicht vom eingeschlagenen Weg. Dies zu organisieren und zu formulieren, dazu bieten sich die Gewerkschaften an als die bereits vorhandenen Kräfte mit Erfahrung bei der Gegenmachtbildung. Aber letztlich sind es die Beschäftigten, die das zu entscheiden haben. Es bleibt zu hoffen, dass der Lernprozess nicht zu lange dauert.

## Immer mehr werden aktiv

### 21. März 2009 Demonstration in Gießen – Gutes Geld für Gute Arbeit!

### 25. März 2009 Nachschlag geht immer – auch bei Regen und Schnee

Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) wurden zu ihrer Sitzung von über 30 Mitarbeiter/innen aus Kirche und Diakonie mit Transparenten, Fahnen und »Papptellergirlanden« begrüßt. In Schnee und Regen wurden am Paulusplatz in Darmstadt, dem Sitz der Kirchenverwaltung, fast 200 Meter Girlanden angebracht mit den Tellern »Ich fordere Nachschlag, weil...«. Von den mittlerweile 1500 Tellern wurden zu Beginn der Sitzung 10 Teller mit den prägnantesten Texten an die Arbeitgeber übergeben.

Die folgende Diskussion in der ARK über den Nachschlag war lebhafter als sonst. Wie nicht anders zu erwarten, lehnten die Arbeitgeber den Antrag auf Nachschlag »50 Euro + 5%« ab. Auf der nächsten Sitzung der ARK am 20.5.09 wird nochmals über diesen Antrag abgestimmt. Einen Tag vorher plant ver.di eine Demonstration.

### 19. Mai 2009 1000 Kolleginnen und Kollegen demonstrieren in Darmstadt

Erhard Schleitzer aus der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen und ver.di – Mitglied in der ARK erhält viel Beifall während der Abschlusskundgebung. Hier Auszüge aus seiner Rede:

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,**  
Wir wollen nicht länger das Schlusslicht in der Lohnentwicklung sein!

Wir demonstrieren hier, weil wir mehr Lohn wollen. Mit der Einführung der kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsordnung (KDAVO)

haben wir alle kräftige Reallohnverluste hinnehmen müssen...Die Arbeitgeber wollen uns gerade mal etwas über 1 Prozent Lohnerhöhung pro Jahr geben. Das ist ein sozialpolitischer Skandal!

Seit 2005 wurde für alle Mitarbeiter das Urlaubsgeld gestrichen und für die meisten in der Diakonie das Weihnachtsgeld gekürzt. ... Berücksichtigt man noch die Verlängerung der Arbeitszeit um 1,5 Stunden, wurde unser Lohn seit Einführung der KDAVO absolut gesenkt! Dabei steigen die Preise für Mieten, Gas und Wasser, für die Fahrtkosten zum Arbeitsplatz, für alle unsere Lebensbereiche.

### Unsere Antwort kann nur sein: Alles wird teurer, wir auch!

In Altenheimen und Krankenhäusern, wo fast 80 % der Beschäftigten der Diakonie arbeiten, ist das Einstiegsgehalt für die Pflegekräfte 100 bis 200 Euro geringer als das der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst und bei der Caritas. Auch die privaten Kliniken zahlen inzwischen

besser als die Krankenhäuser des Diakonischen Werkes.

Folge ist, dass immer mehr Mitarbeiter/innen aus unseren Einrichtungen abwandern. Das vorhandene Personal ist total überlastet und viele sind ausgebrannt. Die Arbeitssituation ist vielerorts unerträglich! Aus dem ehemaligen Evangelischen Plus wird heute ein Arbeitsrechtliches Minus.

### Wie konnte es zu dieser Entwicklung kommen?

Mit der Einführung der KDAVO im Jahre 2005 begingen die kirchlich-diakonischen Arbeitgeber einen Tabubruch: die bewusste Abkoppelung von der allgemeinen Tarifentwicklung im Öffentlichen Dienst.

Der Verband der Diakonischen Arbeitgeber hat ganz offen erklärt, er wolle den kircheneigenen Dritten Weg nutzen, um sich einen Wettbewerbsvorteil gegenüber den anderen Anbietern im sozialen Bereich zu verschaffen. Zielstrebig nutzen sie in der ARK die strukturell schwä-



Kundgebung zur Arbeitsrechtlichen Kommission am 25 März 2009

chere Position der Arbeitnehmer aus, um mit Hilfe des kirchlichen Arbeitsrechts die Lohnspirale nach unten zu drehen.

**Das ist einfach nur unanständig!**

Wir fordern von der Kirchenleitung und den Arbeitgebern der Diakonie:

Kehren Sie um! Der Wettbewerb im sozialen Bereich kann nicht durch Lohnabsenkung und Verlängerung der Arbeitszeit auf unserem Rücken ausgetragen werden. Diese Politik ist hochgradig kurzsichtig und gesellschaftspolitisch nicht verantwortbar.

**Schaffen Sie ein gerechteres Arbeitsrecht:**

Wie überall in der privaten Wirtschaft müssen unsere Arbeitsbedingungen in freien Verhandlungen mit unabhängigen und kompetenten Gewerkschaften ausgehandelt werden!

**Evangelische Kirchen in Niedersachsen:**

**»Wein predigen und Wasser austeilen«**

**verdi Hannover Presseinformation vom 24.03.2009**

»Sonntags Wein predigen und unter der Woche Wasser an die Beschäftigten austeilen«, so kommentierte eine betroffene Erzieherin einer evangelischen Kindertagesstätte in Hannover die Worte von Landesbischof Friedrich Weber, der unter der Überschrift »Erzieherinnen besser bezahlen« zitiert wird mit den Worten: »Wenn insbesondere in den Kindergärten mehr Qualität erwartet werde, habe das auch seinen Preis« (in epd sozial vom 20. Februar 2009). Der Braunschweigische Bischof Weber ist zugleich Ratsvorsitzender der Konföderation der fünf evangelischen Kirchen in Niedersachsen.

Zum Hintergrund:

Für die Beschäftigten der Landeskirchen in Niedersachsen gilt seit dem 1. Januar 2009 eine neue Dienstvertragsordnung, welche sich auf den Tarifvertrag mit den Ländern bezieht. Im Rahmen dieser Umstellung hat sich eine Regelungslücke ergeben, die einen Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Kirche finanziell bestraft. Das kann für eine Erzieherin bedeuten, die von einer Kirchengemeinde in die nächste wechselt, dass sie wieder als Berufsanfängerin eingestuft wird und somit einige hundert Euro Verlust hinnehmen muss. Viele Erzieherinnen haben befristete Teilzeitstellen und wechseln häufig in einen Nachbarkindergarten.

Die Arbeitnehmervertreter dringen darauf, diese Regelungslücke

zu beheben. Dieses Anliegen hat jedoch bisher in der zuständigen Dienstrechtlichen Kommission keine Zustimmung oder auch nur Verhandlungsbereitschaft seitens

der Arbeitgeber gefunden. Deshalb beteiligen sich die Beschäftigten an einer Postkartenaktion, um die Kirchenvertreter dazu zu bewegen, ihre starre Haltung aufzugeben.





**Nein zur Blockade – Ja zum Wechsel!**

Ich arbeite gern bei der evangelischen Kirche und möchte auch weiterhin dort beschäftigt bleiben. Das wird allerdings durch die Tatsache erschwert, dass ein Arbeitsplatzwechsel z.B. von einer Kirchengemeinde zur nächsten erhebliche finanzielle Verluste bringen würde. Ich fordere die Arbeitgebervertreter/innen in der ADK daher auf, diesen Missstand zu beheben und den innerkirchlichen Arbeitgeberwechsel für alle Mitarbeiter/innen ohne Einkommenseinbußen zu ermöglichen.

Name: \_\_\_\_\_

Dienststelle: \_\_\_\_\_

Bemerkung: \_\_\_\_\_

U.S. (B) evange. Kirche in N. Niedersachsen, Postfach 10 301 15 Hannover, Tel. 4911 12345-234  
 Foto: B. G. (evangelisch), www.evangelisch.de, www.vkm.de

Bei der MAW abgeben oder Briefmarke drauf kleben und direkt abschieken!

**An die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission der Konföderation**  
**Vorsitzender Klaus Rübken**  
**Rote Reihe 6**  
**30169 Hannover**

An dieser Aktion beteiligen sich mittlerweile auch einzelne Kirchenvorstände, die vor Ort Arbeitgeberfunktion wahrnehmen und ebenfalls einen kirchlichen Arbeitgeberwechsel ohne Einbußen wollen.

»Wie Hohn muss es nun für die Beschäftigten klingen, wenn Bischof Weber als verantwortlicher Ratsvorsitzender eine bessere Bezahlung für Erzieherinnen fordert, gleichzeitig aber die Beschäftigten beim Wech-

sel des Arbeitgebers im eigenen Zuständigkeitsbereich schlechter stellt«, kritisierte ver.di-Fachsekretärin Annette Klausung.

**Annette Klausung,**  
mobil: 0160-90133281

## EED und Diakonisches Werk:

# Betriebliche Verhandlungsmacht durch gewerkschaftliche Organisierung

So lautet ein zentraler Bestandteil des gemeinsamen Vorgehens der Mitarbeitervertretungen und der ver.di-Betriebsgruppen der Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes (DW) in Stuttgart und des Evangelischen Entwicklungsdienstes (EED) in Bonn. Den 500 Kolleginnen und Kollegen der beiden zentralen Einrichtungen der EKD war im Februar 2008 eröffnet worden, dass ihre Fusion bevorsteht und die Standorte Stuttgart und Bonn aufgelöst werden. Neuer Standort des gemeinsamen Werkes „Evangelische Zentralstelle für Entwicklung und Diakonie (EZED)“ sei ab 2012/2013 Berlin.

Die beiden Mitarbeitervertretungen haben mit den Belegschaften als Ziel vereinbart, dass keine Kollegin und kein Kollege arbeitslos wird und dass ein leistungsstarker Sozialplan für alle Mitarbeitenden der bestehenden Werke bzw. des neuen Werkes ausgehandelt wird. Um mit dieser Zielrichtung gegenüber der Arbeitgeberseite nicht als Bittsteller auftreten zu müssen, rufen die ver.di-Betriebsgruppen in enger Abstimmung mit den Mitarbeitervertretungen dazu auf, der Gewerkschaft ver.di beizutreten. Dieses Vorgehen trifft bei den Belegschaften auf die nötige Resonanz, wie das Säulendiagramm

über die Mitgliederentwicklung im EED veranschaulicht. Auch im Diakonischen Werk hat sich der Mitgliedstand mehr als verdoppelt.

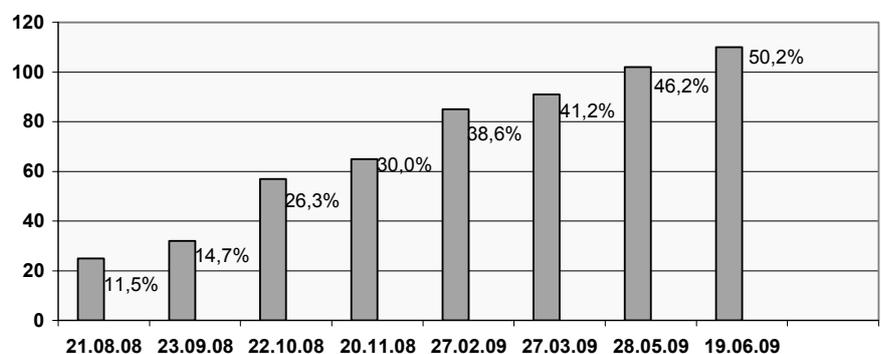
Falls sich Vorstände und Mitarbeitervertretungen nicht auf einen leistungsfähigen Sozialplan einigen können und die Verhandlungen scheitern, dann kann die Gewerkschaft ver.di auf die Leitungen von EED und DW der EKD mit der Forderung zugehen, in Verhandlungen über einen Sozialplan-Tarifvertrag einzutreten. Die ver.di-Mitglieder der beiden Einrichtungen werden dieser Forderung Nachdruck verleihen.

Auf den Mitarbeiterversammlungen beim EED in Bonn am 16. und am 18. Juni 2009 beim Diakonischen Werk in Stuttgart hat die Verhandlungsgruppe der Arbeitnehmerseite den Sozialplanentwurf vorgestellt. Die Resolutionsentwürfe der ver.di-Betriebsgruppen der beiden Werke wurden in den Versammlungen ohne Gegenstimme bei wenigen Enthaltungen verabschiedet. Wir dokumentieren die Resolution aus Bonn.

**Für Rückfragen:**  
tzschnitz@web.de

### Entwicklung der gewerkschaftlichen Organisierung im EED

(Zahl der ver.di-Mitglieder und Organisationsgrad)



Der Organisationsgrad bezieht sich auf 219 Mitarbeitende in der Geschäftsstelle Bonn, von denen inzwischen 110 Gewerkschaftsmitglieder sind.

## Resolution der Mitarbeitendenversammlung im Evangelischen Entwicklungsdienst am 16.6.09

Die Mitarbeitendenversammlung des EED vom 16.6.2009 unterstützt

- den Sozialplanentwurf der ArbeitnehmerInnenseite, den uns die VertreterInnen der Verhandlungsgruppe der MAVen heute vorgestellt haben, und
- die Verhandlungsführung, die Art und Weise, wie die Verhandlungsgruppe die Sozialplanverhandlungen aufnimmt und führt.

Die Beschäftigten brauchen leistungsfähige Regelungen und Sicherheiten und baldige Klarheit darüber. Verzögerungen widersprechen den Interessen der Beschäftigten in Berlin, Bonn und Stuttgart.

Wir wollen leistungsfähige Regelungen für Umzug, Pendeln, Altersteilzeit und Sicherung von Arbeitsplätzen an den Standorten. Wir wollen den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, die Entfristung befristeter Verträge, Vergütungssicherheit und die Sicherung der Altersversorgung in der KZVK Darmstadt.

Der beschrittene Weg »Aufbau betrieblicher Verhandlungsmacht durch gewerkschaftliche Organisation« hat sich bewährt. Wir werden ihn fortsetzen.

*f.d.R. Torsten Schäfe, Vorsitzender der Mitarbeitervertretung des EED*

### Diakonie Hamburg:

## Werden Pflegekräfte »flächendeckend nach Tarif bezahlt«?

In epd sozial Heft 49-2008 wird der im Diakonischen Werk Hamburg für Pflege zuständige Vorstand Stefan Rahm zitiert: Die Diakonie gehöre zu den wenigen, die ihre Pflegekräfte noch flächendeckend nach Tarif bezahlen. Berno Schuckardt aus der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen des Diakonischen Werkes Hamburg setzt sich mit dieser Behauptung in einem Brief vom 15. Dezember 2008 kritisch auseinander.

**Sehr geehrter Herr Rehm,**  
erneut verweisen Sie in der o. g. Veröffentlichung auf die Diakonie, »die ihre Pflegekräfte noch flächendeckend nach Tarif bezahlt.«

Wir halten diese von Ihnen schon mehrfach geäußerte Meinung für unzutreffend und irreführend.

Es gibt in der Diakonie keine »flächendeckende« Bezahlung nach Tarif, weder in der Pflege noch darüber hinaus. Die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) sind jeweils im Einzelarbeitsvertrag vereinbart

und finden in der Diakonie in unterschiedlichen Varianten Anwendung. Genaues ist nicht bekannt. Diverse Einrichtungen nutzen die AVR als Rahmenwerk für abweichende, einzelvertragliche Vereinbarungen. Teile Diakonischer Werke und einzelne Betriebe sind schon längst von den AVR in einzelnen Bestandteilen abgewichen und zahlen Vergütungen, die unterhalb der AVR des Diakonischen Werkes der EKD liegen. Bayern, Berlin – Brandenburg – schlesische Oberlausitz, Hessen- Nassau, Niedersachsen und natürlich die Nordelbische Diakonie weichen in unterschiedlicher Form teilweise gravierend von den Arbeitsvertragsrichtlinien ab.

Ihre o. g. Formel beschönigt also die Situation, besonders auch für die Pflege. Von flächendeckenden Tarifen wäre nur zu sprechen, wenn diese flächendeckend in der gesamten Diakonie zwingend vereinbart sind, so wie dies im Regelfall bei Tarifverträgen der Fall ist.

Bekanntermaßen haben die Arbeitsvertragsrichtlinien aber nicht

die Rechtsqualität eines Tarifvertrages. Die Erpressungsmanöver in der ARK DW EKD zu den Lohnverhandlungen belegen dies seit einem Jahr eindrucksvoll.

Die Forderungen von Mitarbeitervertretungen und ver.di nach einem bundesweiten Tarifvertrag haben vor diesem Hintergrund eine besondere Bedeutung.

Die von Ihnen verwendete Begrifflichkeit flächendeckender Tarif suggeriert, gewollt oder nicht gewollt, es handle sich in der Diakonie um einen mit den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifvertrag.

In der Nordelbischen Diakonie wäre schon laut Satzung des Diakonischen Werkes nicht von flächendeckenden Tarifen zu sprechen, eine zwingende Regelung existiert dort nicht. Nur wenige Pflegeeinrichtungen haben sich tarifvertraglich über den Arbeitgeberverband festgelegt. Und selbst in letzteren ist die »Flächendeckung« schon ziemlich löcherig. (siehe Sondertarife in der ambulanten Pflege)



### Diakoniebeschäftigte protestieren

Mindestens die Hälfte der Pflegeeinrichtungen in Hamburg zahlt einzelarbeitsvertraglich vereinbarte Löhne und regelt darüber auch die weiteren Arbeitsbedingungen in unterschiedlichen Varianten. Zusammenfassend wäre also festzustellen: es gibt keinen (einheitlichen) »flächendeckenden Tarif«, der gezahlt wird.

Wünschenswert wäre zumindest, dass in der Satzung des Diakonischen Werkes der Nordelbischen Kirche eine Tariffindung gefordert

und hergestellt wird. Besser noch wäre eine verbindlichere Regelung über die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband Nordelbiens. Dies fordern und wünschen wir im Übrigen auch für die zukünftige Diakonie der Nordkirche.

Wir sind mit Ihnen einer Meinung, dass Mindestlöhne geeignet sind, die Konkurrenz durch Lohndumping einzuschränken. Gleichwohl scheint die Entwicklung bereits soweit vorangeschritten, dass ein möglicherweise in 2010 zu

beschließender Mindestlohn für die Pflege kaum konkurrenzmindernde Wirkung erzielt. Die Reduzierung der Lohnkosten geschieht bereits jetzt über andere Mechanismen wie eine verkürzte oder nicht vorgenommene Zahlung von Sonderentgelten oder anderen Lohnbestandteilen und der Erhöhung von Arbeitszeiten.

Insofern ist die zentrale Aufgabe der Zukunft, auch vor der Folie der Krise, den Gesetzgeber zu bewegen, die Pflegeversicherung so anzulegen, dass der Preiswettbewerb abgeschafft wird und personelle Standards mit entsprechender Kostendeckung festgelegt werden. Die Fixierung eines Mindestlohnes kann deshalb nur ein Schritt in die richtige Richtung sein.

Notwendig ist die Abkehr von der gescheiterten Idee, man könne einen Gesundheits- und Sozialmarkt etablieren.

Mit freundlichen Grüßen  
für den Vorstand:  
Berno Schuckart – Witsch

## Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen – 18. Dezember 2008:

### Kundgebung in Dresden

#### Ausgründungen in der Diakonie: Glaubwürdigkeitskrise

Durch eine neugegründete Stadtmission Service GmbH sollen die dorthin ausgegliederten 70 Beschäftigten Entgelteinbußen bis zu 2000 Euro pro Jahr hinnehmen.

»Das bedeutet, dass die überwiegend Teilzeitbeschäftigten künftig zur Sicherung des Lebensunterhaltes auf Sozialleistungen angewiesen sind«, kritisiert Petra Petzoldt von der Gewerkschaft ver.di die drastischen Folgen dieser Unternehmensentscheidung. »Appelle der

Kirche zur Bekämpfung von Armut werden durch solches Vorgehen in den eigenen Reihen unglaubwürdig!«

Parallel zum Weihnachtsgottesdienst der Diakonie demonstrierten deshalb die Beschäftigten der Diakonie. Auf Spruchbändern wird auf die Arbeitssituation der ausgegliederten Mitarbeiter aufmerksam gemacht.

Solidarisch zeigen sich auch die Beschäftigten anderer Diakonie-Einrichtungen. Sie sammeln Unterschriften gegen die Verschlechterung

der Arbeitsbedingungen ihrer Kolleginnen.

#### Vertrauen gestört

In einem offenen Brief haben sich die Beschäftigten an die Geschäftsleitung der Diakonie gewandt. Darin heißt es: »Das Vertrauen zum Arbeitgeber und die Identifizierung mit der Diakonie Stadtmission Dresden wird durch die Ausgründung empfindlich gestört. Nach unserer Auffassung ist diese Praxis nur schwer mit unserem Leitbild 'Besser mit Nächstenliebe' zu vereinbaren.«



Bremen, Mai 2009:

## Ver.di auf dem Ev. Kirchentag



Bewährte Tradition auf dem Kirchentag: die Gewerkschaft der Beschäftigten bei Kirche und Diakonie bietet an ihrem Stand Informationen über aktuelle Themen, Broschüren zum Mitnehmen und vor allem Zeit für Gespräche über unsere gewerkschaftlichen Anliegen. Besonders viele Jugendliche kommen an den Stand und lernen, was eine Gewerkschaft ist. In Einzelgesprächen mit Mitarbeitervertreter/innen oder Beschäftigten werden konkrete Probleme beraten. Ein Journalist, der dabei ist, ein Buch über die »Sündenfälle« der Kirche zu schrei-

ben, konnte direkt mit Betroffenen sprechen, z.B. mit einer jungen Kollegin aus der Altenpflege in Bethel, die über ihre haarsträubenden Erfahrungen berichtete (Unmengen Überstunden, aus dem Frei geholt werden, alleine für viel zu viele Bewohner im Dienst zu sein und vieles mehr).

Die Besucher/innen des Ev.Kirchentages in Bremen wurden im Mai von Beschäftigten der Bremer Diakonie mit einem Flugblatt begrüßt. Sie machten damit auf die schlechte Bezahlung aufmerksam. Manche Kirchentagsbesucher griffen besonders gerne zu, wenn sie tatsächlich noch eine Unterkunft suchten – und mussten dann über den Irrtum lachen – nachdem sie den Text gelesen hatten.



## BUCHTIPPS

Schröder/Urban (Hrsg.):

### **Gute Arbeit, Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften**

Ausgabe 2009, Bund-Verlag, 1. Auflage 2009, 373 Seiten, gebunden, EUR 39,90, ISBN: 978-3-7663-3883-9  
Gute Arbeit meint faire Bezahlung, berufliche Sicherheit, Anerkennung und den Schutz der Gesundheit. Die Gewerkschaften haben – gerade in schwierigen Zeiten – diese Ansprüche der Beschäftigten an humane Gestaltung der Arbeit zu einem öffentlichen und betrieblichen Thema gemacht. Darum hat sich inzwischen eine lebhaftere Diskussion entfaltet, die in diesem Buch erstmals zusammengefasst wird. Dafür konnten 44 Autorinnen und Autoren mit insgesamt 34 Beiträgen gewonnen werden. Sie zeigen konkrete Lösungsansätze auf und geben Empfehlungen für die Umsetzung in der betrieblichen Praxis. Die Beiträge untersuchen Basistrends und skizzieren betriebliche Handlungsfelder und gewerkschaftliche Aktionen: von Erfahrungen aus der Automobilindustrie und den Banken über Initiativen gegen Leiharbeit und für alternsgerechte Arbeitsgestaltung bis hin zur Auseinander-

setzung mit psychischen Belastungen im Schulbereich. Der ausführliche Datenanhang liefert Grafiken und Tabellen, u.a. zu Arbeitsbelastungen, Unfall- und Berufskrankheiten sowie zum Stand der Gefährdungsbeurteilung.

### **Gesund bleiben**

Marianne Giesert (Hrsg.): Prävention: Pflicht & Kür, VSA-Verlag, Hamburg, 237 Seiten, 12,80 Euro. ISBN 978-3899652963

Dieses Buch zeigt die Bandbreite der Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt, gibt Praxisbeispiele, erklärt Handlungsoptionen für Betriebs- und Personalräte, denn sie haben nicht nur ein Mitbestimmungs- sondern auch ein Initiativrecht. Betriebliche Gesundheitsförderung geht über den Arbeitsschutz weit hinaus, meint auch Wiedereingliederung nach Langzeiterkrankungen, Prävention, eine arbeitsweltbezogene Gesundheitspolitik. Hilfreich sind die rechtlichen Hinweise. Das Buch beruht auf Referaten der DGB-Tagung »Betriebliche Gesundheitsförderung« im Sommer 2008.

Günter Brakelmann  
**Hitler und Luther 1933**  
Evangelische Perspektiven Band 1

Verlag Book on Demand,  
Norderstedt 2008  
ISBN 978-3-8370-7124-5  
Der Band kostet 5,- Euro.

In dem Vortrag »Hitler und Luther 1933« beschreibt Günter Brakelmann das Verhältnis von protestantischer Kirche und Nationalsozialismus anhand einer Vielzahl von Quellen und zeigt die enge Verknüpfung zwischen beiden auf. Deutlich wird in dem Vortrag, dass der deutsche Protestantismus weder vom Faschismus verführt wurde noch dessen Opfer war, sondern einer seiner tragenden Säulen – bis hin zum offen geäußerten Verständnis und Legitimierung der Verfolgung politischer Gegner durch die NS-Diktatur. Die protestantische Kirche – so Brakelmann – sei bis auf ganz wenige Ausnahmen (wie z.B. die religiösen Sozialisten) geprägt gewesen durch eine antiaufklärerische, antiliberalen, antidemokratischen, antisozialistischen und antikommunistischen Grundhaltung

14. Mai 2009 in Halle (Saale)

## Demonstration zur Weihefeier der Mitteldeutschen Diakonie

Über 100 Mitarbeitervertreter/-innen aus mehr als 45 diakonischen Einrichtungen protestierten vor der neuen Diakoniezentrale für Mitteldeutschland gegen die starre Haltung der Arbeitgeber und des Dachverbandes. Seit 2004 hat es keine Tarifierhebung mehr gegeben, der Bemessungssatz »Ost« ist bei 92,5 Prozent eingefroren, und das bei einer höheren Wochenarbeitszeit als »im Westen«.

Der Protest richtete sich insbesondere gegen die Nichtzahlung der im November von der Arbeitsrechtlichen Kommission für das Diakonische Werk der EKD beschlossenen Einmalzahlung. Die Verantwortung für die Nichtauszahlung wollen die Arbeitgeber jetzt den Arbeitnehmern in die Schuhe schieben. »Das ist, mit Verlaub, eine Unverschämtheit«, schimpfte ein Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung.

Diakonie-Direktor Oberkirchenrat Grüneberg wurden Listen und Postkarten mit insgesamt 3232 Unterschriften überreicht. Darin wird die

sofortige Auszahlung der Einmalzahlung gefordert. Die protestierenden Kolleg/innen forderten Diakoniedirektor Grüneberg auf,



mit dafür Sorge zu tragen, dass die Tarife in der Diakonie Mitteldeutschland nicht das Schlusslicht bei den Vergütungen für soziale Arbeit bleiben. Wettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten kann nicht der diakonische Weg sein. So, wie er jetzt wahrzunehmen ist, ist der »dritte Weg« eine Sackgasse.

Am Rande der Demonstration kam es auch zu regem Wortwechsel mit dem Ministerpräsidenten des Landes Sachsen-Anhalt, Prof. Dr. Böhmer und dem Präsidenten des Diakonischen Werkes der EKD, Pfarrer Kottnik.

*Christian Fleischhack  
Mitarbeitervertreter  
im Diakoniewerk Halle  
GAMAV-DW-EKM*