



Nr. 1 · Frühjahr 2004



Aus dem Inhalt:

Ralf Hess gewinnt Kündigungsschutzprozess: Solidarität hat's gebracht!

MAV-Wahlen Frühjahr 2004
Ein Ruck geht durch die Mitgliedschaft

Gesundheits- und Sozialwesen:
Umstrukturierung um jeden Preis?

Bremer Fusionstheater

DW Hessen und Nassau:
Neue Notlagenvereinbarung

Neues aus der Arbeitsrechtlichen
Kommission des Diakonischen
Werks Berlin-Brandenburg

ver.di-Kampagnen ...
... in Schleswig-Holstein
... »Mein Frei gehört mir«

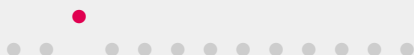
Beilage: Seminare 2004

GIBT'S DER HERR DEN SEINEN IM SCHLAF?



*Fachgruppe
Kirchen, Diakonie und Caritas*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Vorweg

Auf unsere Null-Nummer des ver.di-Kircheninfos haben wir viele positive Reaktionen von Leserinnen und Lesern bekommen. Dies hat uns Mut gemacht und spornt zu weiteren Ausgaben an. Uns freut besonders, dass nach der kostenlosen Null-Nummer auch die Tatsache, dass die Bezieherinnen und Bezieher bereits für diese Ausgabe kostenpflichtige Bestellungen vornehmen mussten, kein Hinderungsgrund für eine sehr große Zahl von Bestellungen war. Sie kamen aus der gesamten Republik, aus allen Landeskirchen und Bistümern, von ver.di-Landesbezirken wie auch – besonders wichtig – von vielen Mitarbeitervertretungen.

Jedes bestellte Kircheninfo sichert die Herausgabe von weiteren Ausgaben. Also: Nichts wie ran und an die Redaktionsadresse und/oder die zuständige ver.di-Gliederung wenden.

Zum Schluss noch kurz, wer das Kircheninfo »macht«. Die Arbeitsredaktion, die von weiteren Kolleginnen und Kollegen aus dem gesamten Bundesgebiet unterstützt wird, bilden Renate Richter, bis vor 2 Jahren Vorsitzende des Gesamtausschusses der bremischen Diakonie und jetzt bei ver.di in der Bundesverwaltung für die Kirchen zuständig; Dr. Herbert Deppisch (MAV-Vorsitzender im Diakonischen Werk Nürnberg); Erhard Schleitzer, Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeiterver-

tretungen der Diakonie Hessen-Nassau und der ver.di-Bundesfachgruppe Kirchen sowie Ulrich Peter, verfasste Berlin-Brandenburgische Kirche. Wir möchten ausdrücklich zu Leserinnen-/Leserbriefen auffordern und zu redaktionellen Beiträgen. Es findet in den Regionen vieles im Kirchenbereich statt, was sich mitzuteilen lohnt. Wir wollen von Ereignissen, Aktionen, Lernprozessen, Erfolgen und Niederlagen berichten. Wir wollen Konzepte vorstellen für MAV-Mitglieder, kirchliche Gewerkschaftsmitglieder und andere interessierte Beschäftigte der Kirchen. Schickt uns eure Texte, Fotos, Flugblätter und Infos.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen und hoffen auf viele weitere Ausgaben. *Eure Redaktion*

Modernisieren ja – aber gemeinsam!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



im Landesbezirk Nord, aus dem ich komme, gibt es kirchengemäße Tarifverträge für die Nordelbische Kirche und für einen Teil der Diakonie. Die Tarifarbeit dort klappt, sie gestaltet sich bisweilen schwierig, nicht anders als in anderen Bereichen der Wohl-

fahrtspflege. Vor eineinhalb Jahren haben wir mit dem kirchlichen Tarifvertrag Diakonie einen Reformtarifvertrag entwickelt, der die veränderten Refinanzierungsbedingungen im Sozial- und Gesundheitswesen berücksichtigt.

Verfahren und Inhalte, die in Nordelbien entwickelt worden sind, könnten nach unserer Auffassung Verhandlungsgrundlage auch für andere Landeskirchen, für diakonische und caritative Einrichtungen werden, wobei die inzwischen erreichten Verhandlungsstände der

Prozessvereinbarung im öffentlichen Dienst einzubeziehen wären.

Statt aber das immer wieder geäußerte Verhandlungsangebot von ver.di aufzugreifen und gemeinsam nach Antworten zu suchen auf die von der Politik gesetzten neuen Rahmenbedingungen, statt die Unterbietungskonkurrenz bei den Personalkosten durch flächentarifliche Regelungen zu begrenzen, verharren die Besitzstandswahrer bei den kirchlichen, diakonischen und caritativen Arbeitgebern auf ihren bekannten ideologischen Positionen einer faktischen Suspendierung der Tarifautonomie im kirchlichen Raum. Entweder verharren damit kirchliche Einrichtungen in der Unbeweglichkeit und gefährden ihre Existenz oder sie beginnen hektisch und unkoordiniert mit der Modernisierung ihres jeweils einzelnen Arbeitsrechts: Spartenkommissionen, regionale Kommissionen, Betriebskommissionen, eigene Prozessvereinba-

Impressum:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.
Potsdamer Platz 10
10785 Berlin
Ressort 9, Fachbereich 3
V.i.S.d.P.: Günter Busch
Bearbeitung:
Renate Richter, Dr. Ulrich Peter

Briefe an die Redaktion:
Renate Richter
ver.di Bundesverwaltung
Ressort 9
Potsdamer Pl. 10, 10785 Berlin
e-mail: rena.te.ri.chter@ver.di.d
Redaktionsschluss nächste
Ausgabe: 30. 4. 2004

Herstellung:
Layout: Andreas Hesse
Druck: Druckerei Bunter Hund

W-201711-0204-1090012

rungen, Ausnahmeregelungen, zunehmende betriebliche Abweichungen sind eher Ausdruck von Hilflosigkeit denn von vernünftiger Strategie. Runter mit den Personalkosten – koste es, was es wolle, ist die Devise.

Unterdessen schreitet die Modernisierung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst munter voran. Bis Juni soll die Arbeit in den Projektgruppen mit den Arbeitgebern abgeschlossen sein.

Nach umfassender gewerkschaftlicher Diskussion und Beschlussfassung in der Bundestarifkommission öffentlicher Dienst soll das neue Tarifwerk für rund 4 Millionen ArbeiterInnen und Angestellte bis 31.1.2005 stehen.

Die Zwischenergebnisse in den Projekten sind für alle Mitglieder zugänglich. Es wäre sinnvoll, schon jetzt die verschiedenen Modernisierungsvorhaben im Kirchenbereich mit der Arbeit in den Projektgrup-

pen zu verzahnen. ver.di ist gern bereit, dabei Unterstützung zu leisten und dies mit zu organisieren. Es hilft nichts, wenn die Kirchen beiseite stehen. Sie mögen zwar nicht von dieser Welt sein, aber sie sind in dieser Welt.

*Ellen Paschke,
Bundesfachbereichsleiterin
Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*



Im Juli 2003 entwendete die Geschäftsführung der Borghardtstiftung zu Stendal in Sachsen-Anhalt den PC der Mitarbeitervertretung und kündigte dem Vorsitzenden Ralf Hess fristlos. Man behauptete, er habe 0190iger Nummern angewählt und eine Rechnung über mehrere Hundert Euro verursacht.

Am 11. Dezember 2003 fand die Verhandlung vor dem Arbeitsgericht statt. Der Vorsitzende Rich-

Ralf Hess gewinnt Kündigungsschutzprozess

Solidarität hat's gebracht!

ter Bundschuh sah alle Vorwürfe der Geschäftsleitung als nicht haltbar an. Die kriminaltechnischen Untersuchungen des Rechners bewiesen, dass über diesen PC keine solchen Anrufe getätigt wurden. Ralf Hess war zu Unrecht beschuldigt worden.

Inzwischen ist der Vorstandsvorsitzende der Borghardtstiftung nicht mehr in seinem Amt. Auch der Geschäftsbesorgungsvertrag mit dem Corneliuswerk Burg und

somit der Vertrag des bisherigen Geschäftsführers Tiemann wurden fristlos gekündigt.

Der neue, jetzt hauptamtliche Vorstand hat schnell erkannt, wie wichtig es für das Betriebsklima und die Außenwirkung der Einrichtung ist, dass wieder in Ruhe gearbeitet wird.

Schon einen Tag nach dem Gerichtstermin saß Ralf Hess wieder an seinem Schreibtisch im Büro der Mitarbeitervertretung.

Interview mit Ralf Hess

Renate Richter, ver.di Bundesverwaltung: Lieber Ralf, du hast schwierige Zeiten hinter dir - welches war die schwerste Stunde?

Ralf: Die schwerste Zeit war immer, wenn ich die Klageschriften gelesen habe mit 21/22 Seiten. Mir wurden Sachen vorgeworfen, die ich nie getan hatte. Jetzt weiß ich, dass die Geschäftsleitung das auch genau wusste! Die Stellungnahmen meines Rechtsanwalts Bernhard Baumann-Czichon haben mir dann wieder Mut gemacht. Denn

zwischen durch zweifelt man ja manchmal an seinem Verstand!

Renate: Was hat dir den Rücken gestärkt?

Ralf: Was mich sehr aufgebaut hat, waren die kriminaltechnischen Untersuchungen infolge der Strafanzeige der Geschäftsleitung gegen mich wegen des Verdachts auf Betrug. Erst aufgrund der Anzeige hatte ich die Gelegenheit, in die Akten zu gucken mit den Rechnungen über meine angeblichen Telefonate. Als ich dann sehen konnte, zu dem Zeitpunkt war ich

nachweislich nicht da – da fiel mir ein riesen Stein vom Herzen!

Renate: So eine Strafanzeige hört sich zunächst mal ganz schrecklich an, hat dann aber dazu geführt, dass du dich wehren konntest?

Ralf: Ja, das war für mich wirklich wichtig, als der Polizist mir sagte: »Herr Hess, ich mache diese Arbeit seit über 6 Jahren. Was hier abgeht, ist einmalig.« Und er hat mir erklärt, dass von diesem Rechner aus niemals pornographische Seiten angeguckt worden sind. Das war einer der wesentlichen

Schlüsselmomente für mich. Ich wusste: jetzt kann ich beweisen, dass an den Vorwürfen nichts dran ist.

Renate: Wie war es, so viele Monate Zuhause?

Ralf: Es waren fast genau 5 Monate. Die ersten Monate vergingen eigentlich wie im Flug. Ich war oft zu den Sitzungen der MAV zu einzelnen Tagesordnungspunkten eingeladen und auch als sachkundige Person zum Gesamtausschuss. Die letzten 2½ Monate waren am heftigsten. Ich kann mich jetzt so rich-

Meine Mitarbeiter sind teilweise in Tränen ausgebrochen, wenn sie mich trafen und sagten, Mensch halt bloß durch, wir brauchen dich. Denen war ich es einfach schuldig, wiederzukommen.

Renate: Wie war die Reaktion deiner Kolleginnen und Kollegen in der MAV?

Ralf: Für sie war es eine ganz schwere Zeit. Alle mussten ins kalte Wasser springen und viel aushalten. Ich hatte vorher die Arbeit der MAV allein gemacht und wenig abgegeben. Jetzt habe ich ge-



Die Mitarbeitervertretung, in der Mitte Ralf Hess

tig reinversetzen, wie sich Langzeitarbeitslose fühlen müssen. Und wenn man das Gefühl bekommt, man wird eigentlich gar nicht mehr gebraucht! Die MAV war selbstständiger geworden, und das ist auch gut so. Aber ich fühlte mich überflüssig.

Renate: Was hat dir geholfen, den Mut nicht zu verlieren?

Ralf: Die Kontakte mit meinem Rechtsanwalt, die bundesweiten Solidaritätsbekundungen und auch die vielen Veröffentlichungen von ver.di haben mich bestärkt, weiter zu machen. Und dass meine Familie und meine Frau in so einer brennenden Situation total hinter mir gestanden haben. Da war ja der Vorwurf, ich hätte kinderpornographisches Material runtergeladen, das könnte natürlich schon zu Schwierigkeiten zu Hause führen.

merkt, dass das nicht zu einem richtigen Team beiträgt.

Renate: Und die MitarbeiterInnen im Betrieb? Wurden sie von der Geschäftsleitung gegen dich beeinflusst?

Ralf: Es war eine unglaublich tolle Reaktion, als ich wiederkam. Egal wo ich hingekommen bin, die Leute haben mich in den Arm genommen und gesagt, schön, dass du wieder da bist. Sie wurden natürlich beeinflusst. Die Geschäftsleitung hat die Gelegenheit sofort genutzt: am Freitag ist der Rechner entwendet worden und am Montag früh um 8.30 Uhr hing schon ein Aushang in den Hauseingängen der Wohngruppen und vorne in der Öffentlichkeit, wo jeder Getränkefahrer, Sanitärer oder Taxifahrer vorbeikommt.

Der Vorstand wollte erreichen, dass die Mitarbeiter unterschreiben, auf das Weihnachtsgeld und unbefristet auf 10% der Vergütung zu verzichten. Dann haben wir eine Mitarbeiterversammlung gemacht mit dir von ver.di und Michael Heinrich von der Bundeskonferenz. Danach haben alle gesagt, wir unterschreiben nicht, kommt nicht in Frage. Zu der zum 4.11.2003 angedrohten Insolvenz kam es nicht.

Renate: Was würdest du anderen raten, die in eine ähnliche Situation geraten?

Ralf: Bevor jemand in so eine Situation gerät, erst recht als Interessenvertretung und darüber hinaus allen kann ich nur raten, sich zu organisieren und bei ver.di Mitglied zu werden. Wenn man nicht Glied in dieser starken Kette ist, ist es kaum schaffbar. Und ohne rechtsanwaltlichen Beistand hätte ich die Sache nicht geschafft. In der Familie muss man alles komplett besprechen. Denn wenn es dann noch Probleme Zuhause gibt, dann ist es nicht mehr auszuhalten.

Renate: Wie war es beim Gerichtstermin?

Ralf: Oh, der Raum war so voll, wir mussten Stühle rein tragen! KollegInnen vom Gesamtausschuss in Thüringen waren da, fast der komplette Gesamtausschuss der Kirchenprovinz Sachsen, KollegInnen aus unserer Einrichtung und sogar ehemalige MitarbeiterInnen, es war enorm.

Ich möchte mich an dieser Stelle noch mal bei allen Beteiligten, bei meiner Familie, bei meinem Rechtsanwalt Bernhard Baumann-Czichon, bei der Bundeskonferenz, bei ver.di, bei allen zutiefst bedanken für diese enorme Solidarität und für den Rückhalt, den ihr mir gegeben habt.

Das Interview führte Renate Richter am 12. Januar 2004

Transparenz der Finanzen gefordert

Ich war gemeinsam mit Renate Richter von ver.di auf der Mitarbeiterversammlung der Borghardtstiftung. Es gab eine rege Diskussion. Deutlich wurde, mit welchem Druck die Geschäftsleitung versuchte, die MitarbeiterInnen dazu zu kriegen, einzeln einen Verzicht auf's Weihnachtsgeld zu unterschreiben. Genau während der Zeit, in der Ralf Hess Hausverbot hatte.

Das passierte alles an der Mitarbeitervertretung vorbei, die laut Mitarbeitervertretungsgesetz der Kirche bei einer drohenden Notlage zu informieren ist. Die Geschäftsleitung muss in solchen Fällen gegenüber der Mitarbeitervertretung

(MAV) ihre Finanzen offen legen, die MAV kann sich eine sachkundige Person ihres Vertrauens dazuholen - das alles wollte die Geschäftsleitung nicht. Auf der Versammlung wurde deutlich, dass die Arbeitgeber sehr oft nur mit Insolvenz drohen, um MitarbeiterInnen unter Druck zu setzen, auf Lohn zu verzichten. Die Refinanzierungsbedingungen für die Einrichtungen sind sicherlich schwierig. Die Arbeitgeber versuchen aber fast immer, erst mal den einfacheren Weg über Lohnsenkung zu gehen - und das mit Angstmacherei und unlauteren Methoden.

Statt dessen fordern wir ordentliche Verhandlungen mit ge-

wählten Interessenvertretungen und unter Beteiligung der Gewerkschaft mit ihrem Know-how, damit die MitarbeiterInnen nicht über den Tisch gezogen werden. Und die Finanzlage der Einrichtungen muss für die MitarbeiterInnen einsichtig sein - es ist schließlich ihr Betrieb, nur durch ihre Arbeit erwirtschaften die Einrichtungen ihre Einnahmen!

*Michael Heinrich,
Mitglied der Sprecher-
gruppe der Bundes-
konferenz der Mit-
arbeitervertretungen
des Diakonischen
Werkes der EKD*



»Die neue Dimension der MAV-Wahlen« Frühjahr 2004

Ein Ruck geht durch die Mitarbeiterschaft

»Die Kirchen sind mit ihrer Diakonie und Caritas große Arbeitgeber. In dieser Rolle sind sie - nicht weniger und nicht mehr als andere Arbeitgeber - gefordert, Arbeitsverhältnisse familiengerecht zu gestalten (z.B. flexible Arbeitszeiten), für einen fairen Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzutreten, den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten und für eine konsequente Umsetzung der Ordnungen für die Vertretung und Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Mitsprache- und Mitbestimmungsmöglichkeiten zu sorgen.«

Diese Eingangsworte sind nicht etwa der Werbeslogan der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) für die Wahlen, nein, hoch offizielle Worte sind hier abgedruckt. Das Zitat stammt aus den »Gemeinsamen Texten – Für eine Zukunft in Solidarität und

Gerechtigkeit«, herausgegeben vom Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz. Ökumenischer Konsens also, wie sich die beiden Kirchen mit ihrer Diakonie und Caritas die Arbeitswelt und hier insbesondere die Einbeziehung der MitarbeiterInnen vorstellen. Darüber hinaus haben diese Gremien bereits kurz nach der Wende in ihrem Wort zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland festgestellt, dass »die vielfältigen Regelungen der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in personellen, sozialen und auch wirtschaftlichen Angelegenheiten des Betriebs und des Unternehmens die früheren Gegensätze zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern abgebaut und die Integration der Arbeitnehmerschaft in die Industriegesellschaft erleichtert haben.«

Bei diesen hehren Worten »von ganz oben« sollte ja alles klar sein, was die Frage der Mitbestimmung

in diakonischen »Unternehmen« anbelangt. Die Realität im Alltag der Mitarbeitervertretungen sieht oft anders aus.

Mancherorts klappt es ganz gut, eine gewachsene Kultur des betrieblichen Interessenausgleichs und eingespielte Gremien lassen uns nahe an den oben beschriebenen Zustand kommen. Dort ist MAV-Arbeit eine der spannendsten und interessantesten Tätigkeiten, die es überhaupt gibt. Glücklicherweise kann ich dies aus eigener Erfahrung sagen. Es bedeutet, an allen Themen eines diakonischen Unternehmens dran zu sein – von der Beratung von MitarbeiterInnen bis hin zur Mitwirkung in den Aufsichtsgremien.

Am anderen Ende der »Messlatte« stehen weniger tolle Erfahrungen: da streiten sich Mitarbeitervertretungen mit ihren Dienstgebern, ob denn Briefmarken für MAV-Post bezahlt werden müssen. Es werden aber auch Mitarbeiter-

vertreterInnen bei der legitimen Ausübung ihres Wahlamtes erheblich unter Druck gesetzt.

Egal, ob es gut läuft oder schlecht, lässt uns doch unser Selbstbewusstsein aus den gemeinsamen Worten unserer Kirchen und darüber hinaus aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) herleiten, welches uns ganz offiziell sagt, dass Mitarbeitervertretungen keine »Untergrundorganisationen« sind, sondern ganz normale, gesetzlich gewollte und legitimierte Gremien!

Darüber hinaus möchte ich behaupten, dass MAV-Arbeit immer wichtiger wird. Die Welt hat sich verändert, insbesondere auch die Welt sozialer Arbeit. In einer Zeit, in der mehr über die Kosten unserer Arbeit als über die Inhalte geredet wird und in einer Zeit, in der sich unsere Einrichtungen in einen Markt stürzen (staatlich gewollt), der nur ganz bedingt ein Markt ist, in dieser Zeit ist MAV-Arbeit mehr gefragt als je zuvor. Die Interessen der MitarbeiterInnen – d.h. die Arbeitsbedingungen von den Arbeitszeiten bis hin zur Bezahlung – stehen im Focus und erheblich unter Druck! Wie weit unsere Interessen in dieser Zeit ihren Platz finden, hängt im Wesentlichen davon ab, wie wir in der Lage sind, diese zu vertreten. Zum Einen erfordert dies starke Mitarbeitervertretungen vor Ort im Sinne einer guten betrieblichen Interessenvertretung, darüber hin-

aus stellt sich grundlegend die Frage, wo und von wem unsere Arbeitsbedingungen gestaltet werden.

Der derzeitige Vorstand der AGMAV hat sich hierzu klar positioniert. Ganz grundsätzlich und aktuell unter den sich verändernden wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen halten wir die kircheneigene Form der Tarifgestaltung auf dem sog. »Dritten Weg« für den falschen Weg. Soziale Arbeit braucht (weiterhin) so etwas wie eine »Leitwährung«, keine »Lightwährung«. Wenn der Wettbewerb in der sozialen Arbeit im Wesentlichen auf die Frage reduziert wird, was denn diese Arbeit kosten darf, dann schadet das längerfristig der sozialen Arbeit insgesamt. Wir setzen uns deshalb für einen Flächentarifvertrag für die soziale Arbeit ein und arbeiten strategisch an dieser Zielsetzung.

Unter diesem Blickwinkel bekommen die MAV-Wahlen im Frühjahr 2004 eine neue Dimension – eine hochpolitische Dimension. Zwei Zielgruppen sind bezüglich der Wahlen von besonderer Bedeutung: Wir brauchen engagierte Kolleginnen und Kollegen, die sich dieser spannenden Herausforderung stellen und wir brauchen viele Kolleginnen und Kollegen, die uns einen breiten Rückhalt und großes Gewicht geben, indem sie wählen.

Wir brauchen ein breites Spektrum an Kandidatinnen und Kandi-

daten: »Alte Hasen« und »Neue Impulse«, Frauen und Männer aus den verschiedensten Bereichen, Mitglieder der Gewerkschaft ver.di, ... Darüber hinaus brauchen wir junge Menschen, die sich in die Jugend- und Auszubildendenvertretung wählen lassen und damit sozusagen von Anfang an politisch aktiv sind.

Das »Gewicht« der Mitarbeitervertretungen in unseren Einrichtungen hängt nicht unwesentlich davon ab, wie die Wahlbeteiligung aussieht. Es ist ein wesentlicher Unterschied, auch für das Selbstverständnis und Selbstbewusstsein der gewählten MAV, ob 20% oder 80% der MitarbeiterInnen hinter ihrer MAV stehen.

Egal, ob MitarbeiterInnen sich zur Wahl stellen oder ob sie wählen, beides bedeutet, sich selbst aktiv für die eigenen Belange und für die Belange sozialer Arbeit in der Diakonie einzusetzen.

In diesem Sinne wünsche ich mir, dass ein Ruck durch unsere Einrichtungen geht und MitarbeiterInnen erkennen, dass alle ihren Teil zu unseren künftigen Arbeitsbedingungen beitragen können.

Und ich bin der festen Überzeugung, dass durch diese Solidarisierung neben den Beschäftigten die soziale Arbeit insgesamt gewinnt.

*Uli Maier, Vorsitzender
der AGMAV Württemberg*

Literaturhinweis

MVG-EKD-Kommentar



Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche in Deutschland, Der neue Kommentar für die Praxis

Dieser Kommentar ist unverzichtbar für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung. Er berücksichtigt den aktuellen Stand der Rechtsprechung und vermittelt praxisorientierte Hilfen. Die Wahlordnung

wird kommentiert. Enthalten sind das Kirchliche Datenschutzgesetz, Auszüge aus dem Kündigungsschutzgesetz, der Verwaltungsgerichtsordnung, dem kirchlichen Verwaltungsgerichtsgesetz sowie ein Verzeichnis der Schlichtungsstellen.

Herausgeber: ver.di

AutorInnen: Bernhard Baumann-

Czichon, Michael Dembski, Lothar Germer, Barbara Kopp,
Kellner Verlag Bremen 2003

Für ver.di-Mitglieder statt 39,90 € nur 29,00 €

Zu bestellen bei Renate Richter, ver.di Bundesverwaltung per Fax 030 6956-3420 unter Angabe der Mitgliedsnummer.

Umstrukturierung um jeden Preis?

Im Gesundheits- und Sozialwesen finden derzeit Veränderungen statt, welche durch Personaleinsparungen und Umstrukturierungen gekennzeichnet sind. Durch die unzureichende Finanzierung sozialer Leistungen sind Einrichtungen gezwungen, Geld einzusparen. Soweit, so ungut. Doch statt im Rahmen interner Optimierungsprozesse zusammen mit den Beschäftigten die Arbeit zu verbessern, wird das Heil in der Privatisierung, im Outsourcen, in der GmbH-Gründung gesucht.

Was verbirgt sich hinter Beschreibungen wie »auf das Kerngeschäft konzentrieren« oder »Effizienz durch Privatisierung«?

Umstrukturierungen sind gekennzeichnet durch zwei unterschiedliche Entwicklungen: Zusammenschluss und Ausgliederung/Privatisierung.

1. Zusammenschluss

Einrichtungen schließen sich zusammen, um größer zu werden (durch Fusion, Gründung einer Holding, Änderung bestehender Strukturen wie z.B. die Zusammenlegung von Kirchenkreisen). Das Einsparpotential liegt dabei auf der Hand: neben der Ausschaltung einer Konkurrenz untereinander kann als größere Einheit wirtschaftlich effizienter agiert werden. Je nach Form des Zusammenschlusses werden dann Abteilungen zusammengelegt, um Ressourcen gemeinsam zu nutzen (ist in der

»Holding«

Eine Holding ist eine Gesellschaft ohne eigenen Produktionsbetrieb, die über Vermögen bzw. Aktien an mehreren Unternehmen beteiligt ist und für die effiziente Führung und den wirtschaftlichen Erfolg dieser Unternehmen verantwortlich ist.

Regel mit Personalabbau verbunden).

Eine Form des Zusammenschlusses ist die Gründung einer Holding oder Holdinggesellschaft: Sie bildet die Konzernspitze, die eingegliederten Unternehmen bleiben jedoch rechtlich selbständig.

Problem: die wichtigen unternehmerischen Entscheidungen werden auf der Holding Ebene gefällt, die MAVen sind jedoch in den einzelnen Unternehmen angesiedelt. Hat die Interessenvertretung keinen Sitz im Aufsichtsrat, fehlt eine Arbeitnehmervertretung auf Holdingebene.

2. Einrichtungsteile ausgliedern oder/und privatisieren

- a) Eine Privatisierung kann einen Verkauf von kommunalen oder freigemeinnützigen Einrichtungen an private Anbieter (zum Beispiel Klinikkettenbetreiber wie Rhön, Asklepios etc.) bedeuten oder
- b) eine interne Restrukturierung, d.h. ein Wechsel in eine private Rechtsform wie beispielsweise die Gründung einer GmbH. Die Kommune oder der freigemeinnützige Träger kann Alleingesellschafter der GmbH sein, deren einziger Zweck der Betrieb der sozialen Einrichtung ist (Krankenhaus, Sozialstation etc.).
- c) Viele Einrichtungen gehen heute den Weg des Outsourcing. Häufig sind die sogenannten Infrastrukturbereiche (Bau und Technik, Küche und Reinigung, Personalabteilung, Finanzen, Rech-

»Outsourcing«

= Outside - resource - using. Darunter wird im allgemeinen Sprachgebrauch die Ausgliederung oder Ausgründung von Betrieben oder Betriebsteilen verstanden

nungswesen, Labor) betroffen. Sie machen ca. 22% des gesamten Personals beispielsweise eines Krankenhauses aus. Oft wird bei der Erläuterung für die Gründe des »Outsourcing« davon gesprochen, sich auf das »Kerngeschäft« beschränken zu wollen. Als sog. Kerngeschäft werden dann die Pflege und der



Sich schlau machen in ver.di-Seminaren

ärztliche Dienst bezeichnet. Die weniger sichtbaren Dienste am Patienten/Klienten/Bewohner wie pünktliches, wohl-schmeckendes Essen oder eine saubere Umgebung scheinen nicht wichtig genug, um zum »Kern« der Versorgung zu gehören. Obwohl diese Sicht-

»Insourcing«

Unterbleibt der gewünschte Einspareffekt, welcher sich oftmals nur in einer Verschiebung von Personal- in Sachkosten ausdrückt (die Dienstleistung muss eingekauft werden) oder sinkt die Qualität der Versorgung, gibt es mittlerweile wieder einen Trend zum »Insourcing«, das heißt, ausgegliederte Betriebs-teile werden wieder zurückgeholt und in Eigenregie betrieben. Beim »Insourcing« ist die Automobilindustrie Vorreiter

(siehe Artikel »Die Zeit« Nr. 47 2003: »Selbst ist die Belegschaft« von Ulrich Viehöver).

Das »outsourcen« kann auf unterschiedliche Arten geschehen:

Auch die Arbeitgeberseite im Verein für Innere Mission freut sich über die hohe Identifikation des Kollegiums mit seinem Betrieb. Hier wird bewiesen, dass man anständig mit den Mitarbeitenden umgehen und gleichzeitig finanziell ordentlich dastehen kann.

Es stimmt also nicht, wenn uns die neoliberalen Glaubensbekenntnisse der Arbeitgeber weismachen wollen, dass man nur mit Lohnkürzungen über die Runden kommt.

Fazit: Mitreden und Aufstehen für die eigenen Interessen ist auch in der Diakonie wichtig und bringt Erfolg. Nur so lässt sich den Versuchen des Managements, die Arbeits- und Vertragsbedingungen der Angestellten zu verschlechtern, etwas Entscheidendes entgegenzusetzen!!

Haus der Diakonie in Bremen



Zum 1.1.2004 ist für das Diakonische Werk Hessen und Nassau (DWHN) eine »Regelung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage« in Kraft getreten. Beschlossen wurde sie von der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK), in der der Verband kirchlicher Mitarbeiter (VKM) allein die Sitze der Arbeitnehmerseite besetzt.

Diskutiert wurde bereits seit zwei Jahren. Es zeigte sich wieder einmal das mangelnde Demokratieverständnis und das strukturell und demokratische Verfahren in der ARK: Trotz vieler Gespräche und schriftlicher Stellungnahmen durch die Arbeitsgemeinschaft (AGMAV) entschied die ARK so, als hätte das alles nicht stattgefunden. Schlimmer noch: als der Entwurf der Notlagenregelung bekannt wurde, forderte eine Mitgliederversammlung der AGMAV den Vorstand des DWHN auf, den Entwurf zurückzuziehen. Vom VKM verlangte man, Widerspruch einzulegen - Antwort: keine. Wie war noch mal die Begründung für den Dritten Weg und die Dienstgemeinschaft?

Diakonisches Werk Hessen und Nassau

Neue Notlagenvereinbarung

Zur Kritik an der Notlagenregelung im einzelnen:

Eine Notlage wird bereits dann ausgelöst, wenn die Gewinn- und Verlustrechnung negativ ausfällt, d.h. wenn die laufenden Verpflichtungen geringer sind als die laufend erwirtschafteten Mittel. Dies ist ein schnell erreichter Schwellenwert. Ob die Einrichtung daneben ein hohes Eigenkapitalpolster hat, spielt keine Rolle. Somit kann schon eine Investition, die üblicherweise erst in der Zukunft Rendite abwirft, die Löhne der Beschäftigten senken.

Auch eine saubere Abgrenzung von außerordentlichen Aufwendungen/Erträgen vom »laufenden« Geschäft ist nicht ableitbar. Offensichtlich soll eine Notlage gerade auch in den Fällen gelten, in denen keinerlei Insolvenzgefahr besteht.

Die Beteiligungsrechte der MAV bleiben weit hinter der am 1.4.2003 novellierten Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) Hessen-Nassau zurück. Nach § 31 MAVO sind die erforderlichen Unterlagen rechtzeitig »zur Verfügung zu stellen«. Diese Informationen sollen die »konzeptionelle Ent-

wicklung und Planung« in der Einrichtung umfassen. Die MAV ist darüber hinaus frühzeitig an den Planungen und konzeptionellen Entwicklungen zu beteiligen. Dagegen spricht § 3 der Notlagenvereinbarung im DWHN lediglich von einem »Einblick in die maßgeblichen Unterlagen«. Es fehlt für die MAV die Möglichkeit, Sachverständige ihres Vertrauens, auch externe, hinzuziehen zu können.

In § 4 der Notlagenvereinbarung ist ausgeführt, dass der Arbeitgeber lediglich eine »Bereitschaftserklärung« für ein Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage vorlegen muss. In diesem zentralen Punkt hatte die AGMAV immer wieder betont, dass eine Notlagenvereinbarung nur dann abgeschlossen werden kann, wenn ein abgestimmter Sanierungsplan und ein ausgearbeitetes Konzept zu Grunde liegen.

Eine dramatische Verschärfung betrifft die Möglichkeit, auch im Rahmen der Notlagenregelung Kündigungen vorzunehmen. Diese Regelung unterläuft gerade den Sinn und Zweck von Notlagenvereinbarungen, betriebsbedingte

Kündigungen zu verhindern. Auch weitergehenden Forderungen der AGMAV, wie dauerhafte Sicherung der wirtschaftlichen Mitbestimmung

durch Gründung eines Wirtschaftsausschusses oder Beteiligung in Aufsichtsräten, ist nicht entsprochen worden.



Die MAVen müssen in Zusammenarbeit mit der AGMAV und mit ver.di darauf achten, dass bei Abschluss einer Notlagenregelung auf keinen Fall hinter bestehende Beteiligungsrechte der MAV zurückgegangen wird. Wir müssen die oben angeführten Kritikpunkte in den Verhandlungen vor Ort umsetzen. Die Regelung der ARK Hessen Nassau ist ein weiteres Beispiel für arbeitgeberhörige Kommissionen. ver.di hat im Februar 2003 »Grundsätze für Notfall- und Härtefallvereinbarungen« beschlossen, die die Rechte der MitarbeiterInnen und Interessenvertretungen weitestgehend absichern hilft. Sie können bei der Redaktion angefordert werden.

Diakoniestationen in der Ev. Landeskirche Hannover

Wirtschaftliche Probleme

Allein diese Information ist nicht neu. Man kann aber den Eindruck haben, dass sich die Situation in den letzten Monaten dramatisch verschärft hat. Sowohl die Landesbischöfin wie auch der Direktor des Diakonischen Werkes der Landeskirche Hannover geben Zahlen heraus, nach denen bis zu 85% der weit mehr als 100 Diakoniestationen aufgrund nicht mehr ausreichender Erträge in ihrer wirtschaftlichen Existenzfähigkeit bedroht sind.

Aus Sicht von ver.di gibt es gute Gründe, diese besorgniserregenden Zahlen sehr ernst zu nehmen. Solange der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den Betrieben der ambulanten Pflege niedrig ist, sind Beschäftigte und häufig auch die Mitarbeitervertretungen in den kirchlichen Stationen erheblich überfordert, wenn es um die Beurteilung der realen Betriebsergebnisse und des daraus resultierenden Handlungsbedarfs geht.

Die Leistungsentgelte der Kostenträger (Pflege- und Krankenkassen, Sozialhilfeträger und Privat-

zahler) haben sich seit Einführung der Pflegeversicherung 1995 nur minimal erhöht. Die Personalkosten sind seit dieser Zeit, immerhin 9 Jahre, deutlich höher gestiegen. In diesem Arbeitsfeld sind viele Frauen beschäftigt, häufig in Teilzeit, also keine "Gutverdienerinnen". Mit Hinweis auf den hohen Personalkostenanteil in der ambulanten Pflege versuchen einzelne, auch kirchliche Träger häufiger, die so wieso bescheidenen, aber verbindlichen Vergütungsstandards zu unterlaufen.

Wenn dann der Mitarbeitervertretung (MAV) die Pistole auf die Brust gesetzt wird, entweder einer Absenkung der Vergütungen zuzustimmen oder die Schließung einer Station und damit den Verlust der Arbeitsplätze als Alternative zumindest billigend in Kauf zu nehmen, dann kann man sich das Dilemma der betreffenden Kolleginnen und Kollegen lebhaft vorstellen.

Notlagenregelung beschlossen

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission der Landeskirche hat

im Mai 2003 eine Änderung der Dienstvertragsordnung beschlossen, die bei einer vorübergehenden wirtschaftlichen Notlage einer Station eine auf maximal 2 Jahre begrenzte Absenkung von Vergütungsbestandteilen von insgesamt 10% ermöglicht. Im Rahmen von Dienstvereinbarungen sind unter anderem die Absenkung des Weihnachts- oder Urlaubsgeldes bzw. Minderung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit mit entsprechender Kürzung der Vergütung regelungsfähig. Im Gegenzug ist von Arbeitgeberseite die umfassende Darlegung der Notlage sowie ein schlüssiges Konsolidierungskonzept vorzuweisen. Gleichzeitig sind für die Laufzeit der Dienstvereinbarung betriebsbedingte Beendigungs- oder Änderungskündigungen unzulässig.

Lohnspirale nach unten

Solche Regelungen werden auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen und verschlechtern letztlich auch die Hilfe für die Betreuten. Das Lohnniveau sinkt, die

Eine MAV sollte in jedem Fall vor dem Abschluss einer Dienstvereinbarung darauf bestehen, die dargestellte Notlage wie auch die Konsolidierungsmaßnahmen mit externem Sachverstand von Wirtschaftsprüfern zu kontrollieren. Selbstverständlich ist dieser Sachverstand von Seiten der Dienststelle zu bezahlen. Und auch eine angebliche Eilbedürftigkeit der Zustimmung zu solchen Maßnahmen ist nicht akzeptabel, da wirtschaftliche Probleme in der ambulanten Pflege mit ihren komplexen Regelwerken nicht über Nacht entstehen. Eine voreilige Zustimmung der Mitarbeitervertretungen zur Notlagenvereinbarung ohne die intensi-

Es ist anzunehmen, daß auch in anderen Landeskirchen Probleme im Bereich der ambulanten Pflege bestehen. Gleichzeitig gibt es eine Reihe von Diakonie- oder Sozialstationen, die ohne Lohndumping und Absenkung der Vergütung durchaus kostendeckend arbeiten. Von dort kann man sich auf jeden Fall Tipps und Hinweise für effiziente Arbeitsabläufe holen.

Siegfried Wulf
Tel. 05151/95 09 24
Siegfried.Wulf@evlka.de
Andreas Quadt
Tel. 0511/124 00-255
andreas.quadt@verdj.de



☐ Arbeitslos/in
☐ Beamt/in
☐ Befristet/Endgültig
☐ Vollzeit
☐ Teilzeit

Anzahl Wochenstunden: _____

Hausaufgaben

Unterschied:

Ich erkläre, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliedsbeitrags und der Wahrnehmung gesellschaftsinterner Aufgaben rechtmäßig verarbeitet und genutzt werden. Zugewandt gelten die Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes, in dem ich meine Einwilligung erteile.

Ein Spiel, bei dem die Beschäftigten immer verlieren:

Diakonie-Schach:

1. Zug:

Das Diakonische Werk (DW) verweigert die Tariferhöhung und steigt aus dem BAT aus, um konkurrenzfähig zu bleiben. Die Arbeitsrechtliche Kommission (AK) stimmt zähneknirschend zu, um Schlimmeres zu verhindern und die Arbeitsplätze zu sichern. Die Beschäftigten erhalten 90% des Gehalts.

1. Gegenzug:

Die anderen Wohlfahrtsverbände wollen den Konkurrenzvorteil des DW wettmachen und senken die Tarife. Die Personalvertretung stimmt zähneknirschend zu, um Schlimmeres zu verhindern und die Arbeitsplätze zu sichern. Die Beschäftigten erhalten 80% des Gehalts.

2. Zug:

Das DW will den Konkurrenzvorteil der anderen Wohlfahrtsverbände wettmachen und senkt die Tarife, um konkurrenzfähig zu bleiben. Die AK stimmt zähneknirschend zu, um Schlimmeres zu verhindern und die Arbeitsplätze zu sichern. Die Beschäftigten erhalten 75% des Gehalts.

2. Gegenzug:

Die anderen Wohlfahrtsverbände wollen den Konkurrenzvorteil des DW wettmachen, senken aber diesmal die Tarife nicht, sondern verlängern die Arbeitszeit auf 40 Stunden. Die Personalvertretung stimmt zähneknirschend zu, um Schlimmeres zu verhindern und die Arbeitsplätze zu sichern. Die Beschäftigten erhalten weiter 80% des früheren Gehalts.

3. Zug:

Das DW will den Konkurrenzvorteil der anderen Wohlfahrtsverbände wettmachen, erhöht die Arbeitszeit auf 40 Stunden und senkt die Tarife, um konkurrenzfähig zu bleiben. Die AK stimmt zähneknirschend zu, um Schlimmeres zu verhindern und die Arbeitsplätze zu sichern. Die Beschäftigten erhalten 75% des Gehalts.

3. Gegenzug:

Die anderen Wohlfahrtsverbände wollen den Konkurrenzvorteil des DW wettmachen, senken abermals die Tarife und verlängern die Arbeitszeit auf 41 Stunden. Die Personalvertretung stimmt zähneknirschend zu, um Schlimmeres zu verhindern und die Arbeitsplätze zu sichern. Die Beschäftigten erhalten 70% des früheren Gehalts.

10. Zug:

Das DW will den Konkurrenzvorteil der anderen Wohlfahrtsverbände wettmachen, erhöht die Arbeitszeit auf 44 Stunden bei 7 Tagen Regelarbeitszeit und senkt die Tarife, um konkurrenzfähig zu bleiben. Die AK stimmt zähneknirschend zu, um Schlimmeres zu verhindern und die Arbeitsplätze zu sichern. Die Beschäftigten erhalten 50% des Gehalts und einen freien Vormittag im Monat, um ihre Angelegenheiten mit dem Sozialamt zu regeln.

...

22. Zug: ?????

Nur Satire? Alles unmöglich? Oder hatten Sie nicht beim Lesen manchmal das beklemmende Gefühl, genau so war es bei meiner Diakoniestation, meinem Altenheim oder beim Kinderheim des Bekannten? Lohnverzicht hat auf Dauer noch keinen Arbeitsplatz gesichert. Auch wenn es schwer wird, eins ist sicher: Der diakonische Arbeitgeber ist sehr druckempfindlich und auf sein Ansehen in der Öffentlichkeit angewiesen. Da ist er zu packen. Unterstützen Sie die MAVen und ver.di bei dieser Arbeit. Jetzt sind Sie am Zug!

Ulrich Peter



Was gibt's Neues?

Ende September 2002 endete die 1. Amtszeit der regionalen Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) des Diakonischen Werks Berlin-Brandenburg (DWBB). In die neue AK wurden sowohl auf Dienstnehmer- wie Dienstgeberseite die alten VertreterInnen wieder gewählt.

Leider waren schon zum Ende der ersten und verstärkt auch in der neuen Amtszeit die Gespräche davon überschattet, dass Änderungsvorschläge keinerlei Kosten verursachen durften, da sie sonst meistens von der Dienstgeberseite blockiert wurden.

Außerdem wird zunehmend Druck auf die DienstnehmervertreterInnen ausgeübt, ein neues Entgeltsystem zu beschließen, das den »Leistungsgedanken« stärker berücksichtigt und mittelfristig – zumindest aus Sicht einiger Dienstgebervertreter – durch Absenkungen der Gehälter zu deutlichen Einsparungen führen soll.

Die DienstnehmervertreterInnen haben in Absprache mit der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeiter-Vertretungen (AGMAV) und den Mitarbeitervertretungen beschlossen, vorerst regional nicht über ein neues Vergütungssystem zu verhandeln. Über dieses wird derzeit in der bundesweiten Arbeitsrechtlichen Kommission (AK DW-EKD) verhandelt und in dieser ist Berlin-Brandenburg sowohl auf Dienstgeber- wie Dienstnehmerseite vertreten. Die Bundes-AK hat einvernehmlich die regionalen Kommissionen aufgefordert, keine separaten Verhandlungen über ein neues Vergütungssystem zu führen und hierzu keine Beschlüsse zu fassen, um die Verhandlungen auf EKD-Ebene nicht zu beeinträchtigen. In Berlin-Brandenburg scheren sich die diakonischen Arbeitgeber darum überhaupt nicht. Sie wollen regionale Verhandlungen und üben Druck aus. Die Dienstgeber wie

auch der Vorstand des Diakonischen Werks Berlin-Brandenburg und der Diakonische Rat haben sogar indirekt mit Auflösung der regionalen AK DWBB gedroht, wenn nicht bald Ergebnisse über ein neues Vergütungssystem vorliegen.

Im Klartext: Wenn die ArbeitnehmerInnen nicht bereit sind, das abzunicken, was die Arbeitgeberseite will, löst diese das Gremium auf. Ein eigenartiges Verständnis von Partnerschaft bei der Arbeitsrechtssetzung im sogenannten Dritten Weg.

Bertold Brecht schlug schon mal ironisch der DDR-Regierung vor, das bestehende Volk aufzulösen und sich ein neues zu wählen. Kannte er schon die AK-BB?

Inzwischen wird von Dienstgeberseite nicht mehr so viel über die Auflösung der Kommission geredet. Dies hat einen simplen Hintergrund. Nach Auflösung der Berlin-Brandenburgischen AK gelten automatisch die Beschlüsse der AK DW-EKD. Da diese im Gegensatz zur regionalen AK inzwischen – wenn auch mit Zeitversetzung – die prozentualen Tarifierhöhungen des Öffentlichen Dienstes übernommen hat, schmeckt dieses den Arbeitgebern in Berlin-Brandenburg nicht.

Sie wollen eine Nullrunde oder besser noch Absenkungen. Falls aber doch geringe Prozenterhöhungen erfolgen, verlangen sie weitgehende Öffnungsklauseln für betriebliche Regelungen, mit denen

Arbeitsrecht & Kirche

NEU 2004

Die gewerkschaftsorientierte Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen

32 Seiten, vierteljährlich
Einzelheft EUR 12,80
Jahresabo EUR 40,-

Ansichtsexemplare bei den ver.di-Bezirken
vorläufig oder beim Verlag anfordern:
SachBuchVerlag Kellner, St. Pauli-Deich 3, 28199 Bremen
Tel: 0421-77866, Fax: 0421-704058
eMail: kellner-verlag@t-online.de
www.kellner-verlag.de

Arbeitsrecht & Kirche

die Vergütungen abgesenkt werden können.

Um eine Abkopplung vom BAT und die Verlagerung der Arbeitsrechtssetzung besonders in Vergütungsfragen für wirtschaftlich gefährdete Einrichtungen von der regionalen auf die betriebliche Ebene zu erreichen, wird um so eifriger versucht, die Dienstnehmervertreter unter Druck zu setzen.

Die von ihnen früher vehement geforderte Notlagenregelung der Anlage 17 AVR mit der Möglichkeit zum Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Vergütungsabsenkung

nach Offenlegung der wirtschaftlichen Lage und Feststellung der Notlage durch einen Wirtschaftsprüfer ist ihnen inzwischen viel zu kompliziert. Denn hierbei müssen geprüfte Zahlen vorgelegt, die MitarbeiterInnen an einem gemeinsamen Ausschuss, der die Erforderlichkeit regelmäßig überprüft, beteiligt und es muss der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen vereinbart werden.

Zuletzt wurde die Dezember-Sitzung von den Dienstgebern boykottiert, weil sie sich vom Verhalten und den »unzumutbaren Forderungen«

der Dienstnehmervertreter nach Übernahme der Tarifierhöhungen erst einmal erholen mussten. Sie wollten »Abstand gewinnen«, um zu überlegen, wie es weitergehen soll.

Bezüglich des Ausschlusses der sog. Geringfügig-Beschäftigten aus den AVR, der vom Bundesarbeitsgericht bezogen auf den BAT für unzulässig erklärt wurde, hat die Dienstnehmerseite inzwischen die Schlichtung angerufen.

Wie es mit der AK DWBB weitergeht, ist zur Zeit offen.

Paradigmenwechsel in der Arbeitsrechtssetzung

Erster, zweiter oder dritter Weg



Vor dem Hintergrund, dass es die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der Ev. Kirche Berlin-Brandenburg (DW BB) im Jahr 2003 nicht geschafft hat, sich auf eine Lohnerhöhung zu einigen, legen die angefügten Beschlüsse des Diakonischen Rates des DW BB den Verdacht nahe, dass es diese Arbeitsrechtliche Kommission unter den Bedingungen der jetzigen Satzung und in der jetzigen Zusammensetzung nicht mehr lange geben wird!

Denn offensichtlich ist der Diakonische Rat BB (Vorsitz: Dr. Wolfgang Huber, der neue Ratsvorsitzende der EKD) der Ansicht, die Arbeitsrechtliche Kommission wird nur im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse tätig. Einen deutlicheren Beweis für die endgültige Abkehr vom dritten Weg und die Hinwendung zum ersten Weg der Arbeitsrechtssetzung kann es kaum noch geben! Es stellt sich nur die Frage, ob der Diakonische Rat BB zukünftig noch willfähige

Lakaiken als angebliche Arbeitnehmervertreter in einer wie auch immer besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission benötigt, um wenigstens den Anschein des dritten Weges zu wahren oder ob er selbst dieses Verfahren als lässlich definiert und offen Arbeitsrecht von Gottes Gnaden setzt.

*Georg Güttner-Mayer
ver.di Berlin-Brandenburg*

Dokumentation:

1. Antrag der Arbeitgeberseite (des Diakonischen Werks Berlin-Brandenburg) vom 4. Dezember 2003 in der Arbeitsrechtlichen Kommission

A 21/03

Ihnen ist bekannt, dass der Senat von Berlin beschlossen hat, dass die Entgelte im Bereich der Behindertenhilfe um mehr als 4,8% innerhalb von zwei Jahren und in der Jugendhilfe um mehr als 6,8% in-

nerhalb von drei Jahren abgesenkt werden.

Wie Sie wissen, möchten wir gerne die AVR als Flächentarif beibehalten. Dies macht es erforderlich, dass wir uns an dem Bereich orientieren, der die stärksten Absenkungen zu verkraften hat. Es ist dies die Jugendhilfe.

Entsprechend dem Berliner Rahmenvertrag für Hilfen in Einrichtungen und durch Dienste der Kinder- und Jugendhilfe (BRVJ) haben sich die in der Liga der Spitzenverbände der Freien Wohl-

fahrtspflege zusammengeschlossenen Träger der Jugendhilfe darauf verständigt, dass eine pauschale Absenkung der Entgelte für stationäre und teilstationäre Leistungen sowie der Fachleistungsstundensätze und Fallpauschalen für ambulante Hilfen in drei Stufen durchgeführt wird.

Unter Ziffer 28.3. heißt es:

Mit Abschluss dieses Rahmenvertrages werden diese am 01. 06. 2003 um 3%, am 01. 06. 2004 um weitere 3% und am 01. 06. 2005 um weitere 2% abgesenkt

(rechnerisches Gesamtergebnis verfahrensabhängig 6,84%)

Dementsprechend beantragen wir, dass die Vergütungen in allen Vergütungsgruppen im Bereich der AVR DWBB in folgender Weise abgesenkt werden:

zum 01. 01. 2004 um 3%

zum 01. 06. 2004 um weitere 3%

zum 01. 06. 2005 um weitere 2%

Durch Dienstvereinbarungen soll es je nach den Gegebenheiten der jeweiligen Branche bzw. des jeweiligen Hauses möglich sein, hiervon abzuweichen.

Wir haben aus diesem Grund folgende betriebliche Öffnungsklauseln vorgesehen:

Abweichend von § 9 Abs. 1 kann die Arbeitszeit durch eine Dienstvereinbarung festgelegt werden zwischen 38,5 und 42 Stunden pro Woche.

Abweichend von Anlage 13 und Anlage 14 kann in einer Dienstvereinbarung festgelegt werden, dass ein Urlaubsgeld und eine Zuwendung nicht oder nur anteilig gezahlt werden.

Zum Ausgleich struktureller oder saisonaler Einnahmeausfälle kann in einer Dienstvereinbarung festgelegt werden, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Ausgleich der Vergütung abgesenkt wird.

In einer Dienstvereinbarung kann festgelegt werden, dass von den pauschalen Vergütungsabsenkungen ganz oder teilweise abgesehen wird.

2. Beschluss des Diakonischen Rates DW-BB vom 8.12.2003

Der Dienstgeberverband im DWBB wird mit Verweis auf die Beschluss-

fassung des Diakonischen Rates vom 17.10.2003 nachdrücklich bestärkt, für 2004 eine Absenkung der Vergütungen in Anlehnung an die Entwicklung der Leistungsentgelte für alle Einrichtungen zu verlangen.

Der Diakonische Rat stellt neu gegründeten oder ausgegründeten diakonischen Trägern in Aussicht, sie im Zusammenhang mit der Beantragung der Mitgliedschaft bis zur erfolgten Anpassung der AVR gem. § 7 Abs. 4 Ziff. 6 der Satzung des DWBB von der Anwendung diakonischen Arbeitsrechts zu befreien.

Mitglieder in wirtschaftlich schwierigen Situationen werden ausdrücklich aufgefordert, rechtzeitig eine Notlagenvereinbarung mit ihrer Mitarbeitervertretung zu vereinbaren.

Brief an den Diakonischen Rat

Grundsätze des 3. Weges konterkariert

An den Diakonischen Rat
des Diakonischen Werks
Berlin-Brandenburg (DWBB)
Paulsenstraße 55-56
12163 Berlin

nachrichtlich:
Arbeitgeberseite der AK DWBB
Geschäftsstelle der AK DWBB
Berlin, den 16. Dezember 2003

Aussetzung der Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission auf dem Hintergrund der jüngsten Beschlüsse des Diakonischen Rates zur Einmischung in die Angelegenheiten der Arbeitsrechtlichen Kommission des DWBB

Sehr geehrter Herr Bischof,
sehr geehrte Damen und Herren,

mit größtem Befremden hat die Arbeitnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des DWBB und deren Entsenderin, die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im DWBB, die jüngsten Beschlüsse des Diakonischen Rates zur Kenntnis genommen.

Wir sehen in diesen Beschlüssen einen illegitimen Eingriff in die Souveränität der Arbeitsrechtssetzung eines jeden Mitglieds der Arbeitsrechtlichen Kommission. Besonders schwerwiegend ist dabei das ungenierte Angebot an diakonische Arbeitgeber im DWBB per Beschluss des Diakonischen Rates, von den Bestimmungen der AVR gänzlich abweichen zu können. Dies ermutigt die Arbeitgeberseite zu amoralischen und dreisten Anträgen im Sinne eines verant-

wortungslosen Lohndumpings nach Rasenmähermethode.

Derartige Beschlüsse konterkarieren die Grundsätze des Dritten Weges auf das Größte und stellen eindeutig eine Arbeitsrechtssetzung auf dem Ersten Weg dar.

Die Arbeitnehmerseite sieht bei dieser Beschlusslage keine Möglichkeit mehr, den Dritten Weg mit Leben zu erfüllen. Als Feigenblatt zur Vertuschung einer Arbeitsrechtssetzung alleinig durch die Arbeitgeberseite stehen wir nicht zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen

Vorstand der AGMV
und Arbeitnehmerseite
in der AK DWBB

»Charta des Dritten Weges«

Der Dritte Weg und insbesondere die Frage der Arbeitsweise und Zuständigkeitsbereiche von Arbeitsrechtlichen Kommissionen im Bereich der katholischen Kirche werden zurzeit diskutiert und in Frage gestellt.

Die Mitarbeiterseite der Zentral-KODA hält die Umsetzung folgender Punkte für unumgänglich, wenn das integrative System des Dritten Weges als Alternative zum Tarifvertragssystem fortentwickelt werden soll:

1. Ausschluss einseitiger bischöflicher Gesetzgebungshandlungen im Arbeitsrecht (kein Letztentscheidungsrecht).
2. Beschlüsse wirken unmittelbar und zwingend für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zuständigkeitsbereich.

3. Klare Trennung von Dienstgeber- und Gesetzgeber-Funktion
4. Angemessene Kommissionsgröße
5. Zuständigkeit für mindestens ein Bistum
6. Sicherstellung der Unabhängigkeit der Mandatsträger:
 - Absoluter Kündigungsschutz für die Mitglieder der Gremien mit Nachwirkung
 - Wiedereingliederungshilfen für langjährige Mandatsträger
7. Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit der Kommissionsmitglieder
 - Freistellung
 - Freier Zugang zu Kommunikationsmitteln
 - Eigenverantworteter Etat
 - Öffentlichkeitsarbeit

8. Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterseite
 - Anspruch auf Rechtsberatung nach eigener Wahl
 - Kapazität für Geschäftsführung
 - Öffentlichkeitsarbeit
9. Teilhabe an politischer Einflussnahme nach innen und außen

Diese Erklärung geht schriftlich u.a. dem Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz (DBK) Kardinal Lehmann, dem Sekretär der DBK Pater Langendörfer und den Professoren Richardi und Dütz als Mitglieder der dazu von der DBK eingesetzten Kommission zu.

16. Dezember 2003



Träume sind Schäume

Die Mitarbeiterseite der Zentral-KODA (siehe Kasten)

dokumentiert mit ihrer »Würzburger Erklärung« den Anspruch der MitarbeiterInnen, an der Diskussion über die Weiterentwicklung des Dritten Weges unmittelbar beteiligt zu werden.

Die Zentral-KODA ist ein von den katholischen Bischöfen eingerichtetes Beratungsgremium in bundesweit relevanten Fragen des katholischen Arbeitsvertragsrechts.

Mit den Forderungen der »Charta des Dritten Weges« sollen die eklatanten Mängel dieser Form der Arbeitsrechtsetzung beseitigt

werden. Nur so kann nach Meinung der Arbeitnehmerseite »das integrative System des Dritten Weges als Alternative zum Tarifvertragssystem« fortentwickelt werden. »Die Arbeitsweise und der Zuständigkeitsbereich von Arbeitsrechtlichen Kommissionen im Bereich der katholischen Kirche wer-

Zentral-KODA

Zentrale Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes im kirchlichen Dienst der Kath. Kirche

Zusammensetzung: Je 21 Vertreterinnen der Dienstgeber und der MitarbeiterInnen, davon jeweils 14 VertreterInnen der Bistümer und 7 VertreterInnen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes.

Die Zentral-KODA arbeitet auf der Grundlage der Ordnung für die Zentrale Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes im kirchlichen Dienst von 1998.

Aufgaben:

1. Ausfüllung von Öffnungsklauseln in staatlichen Gesetzen,
2. Fassung von Einbeziehungsabreden für Arbeitsverträge hinsichtlich der Loyalitätsobliegenheiten und Nebenpflichten gemäß der Grundordnung,
3. kirchenspezifische Regelungen

- a) für die Befristung von Arbeitsverhältnissen,
- b) soweit nicht bereits von Nr. 1 erfasst, Regelungen für den kirchlichen Arbeitzeitschutz, insbesondere für den liturgischen Dienst,
- c) für Mehrfacharbeitsverhältnisse bei verschiedenen Dienstgebern,
- d) für die Rechtsfolgen des Wechsels von einem Dienstgeber zu einem anderen Dienstgeber.

den zurzeit diskutiert und in Frage gestellt.«

Der »Dritte Weg« wird jetzt zusätzlich noch dadurch in Frage gestellt, dass die kirchlichen Arbeitsverträge dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen und somit einer gerichtlichen Überprüfung unterliegen.

Das ist auch konsequent, da die Entscheidungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen in der katholischen Kirche erst durch einen Rechtssetzungsakt des Bischofs rechtswirksam werden.

Diesen Rechtssetzungsakt nennt man »Promulgation«.

Die Bischöfe sind aber nicht verpflichtet, diese Beschlüsse – gar unverändert – in Kraft zu setzen. Die KODAen, wenn auch paritätisch besetzt, erweisen sich somit lediglich als Beratungsgremien des bischöflichen Gesetzgebers.

Die von der Arbeitnehmerseite genannten Punkte »zur Fortentwicklung des Dritten Weges« beseitigen diesen elementaren Mangel nicht. Der Wunsch, für die kirchlichen Regelungen die »Tarif-

vertragsqualität« zu erreichen, wird keinesfalls erreicht. Dazu ist die Mitwirkung der Gewerkschaften auf der Grundlage des Tarifvertragsgesetzes erforderlich.

Die Beschäftigten im Kirchenbereich sind bei ver.di organisiert. ver.di ist bereit, mit den Kirchen direkt, unmittelbar und konstruktiv über die Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungssystems zu verhandeln. ver.di wird dabei die Grundlage der katholischen Soziallehre berücksichtigen.



1.800 gefüllte Frühstücksboxen mit eben diesem Slogan wurden im Oktober/November 2003 allein in Schleswig-Holstein an Diakoniebeschäftigte verteilt.

Die Diakonie der nordelbischen Kirche in Hamburg und Schleswig-Holstein war die Startregion für eine auf Initiative des Bundesfachbereichs Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirche entwickelte Kampagne. »Ohne die finanzielle Unterstützung durch die ver.di Bundesverwaltung wäre eine solche Kampagne nie durchführbar gewesen«, sagte Kollege Jens Waubke von ver.di Hamburg.

Ziel dieser Kampagne war es, ver.di in diesen Einrichtungen zum Thema zu machen und für Tarifverträge und neue Mitglieder zu werben. Aktionsstände vor den Einrichtungen sowie die Teilnahme von GewerkschafterInnen an Mitarbeiterversammlungen waren die Kernpunkte der Kampagne, begleitet von Großflächenplakaten.

ver.di-Kampagne in Schleswig-Holstein

»Damit es immer was zu beißen gibt!«

Inhaltliche Schwerpunkte wurden in einer Serie von vier Flyern dargestellt, die mit den Werbeartikeln verteilt wurden. »Diese Flyer sind wirklich gut, hier wird nicht überredet, sondern gezielt informiert« so Hans-Jürgen Piest, ver.di Nord Landesfachgruppe Kirchen, Diakonie und Caritas.

Viele Kolleginnen und Kollegen haben sich an den Aktionen beteiligt. An jedem der vier Aktionstage gab es Info-Stände vor den wichtigsten Eingängen des diakonischen Krankenhauses in Flensburg.

»Ein besonderer Dank gilt unseren aktiven ver.di Senioren und Seniorinnen für ihre Unterstützung«, erläuterte Gewerkschaftssekretär Wilfried Lunow.

Mit der Kampagne wurde eine gute Basis für eine intensivere Gewerkschaftsarbeit in diesen Einrichtungen geschaffen. Erste Erfolge sind da: es gibt neu gegründete Betriebsgruppen, die bei den Problemen vor Ort nicht locker lassen.

Die Fotos auf dieser wie auf der Titelseite zeigen die Aktion.



ver.di stellt Kirche an den Pranger

Bielefeld – Franz Levenig, ver.di-Sekretär in Bielefeld, wird künftig allen widersprechen, die irgend etwas von Entsolidarisierung brummeln. Oder die sich über die angebliche Unlust, sich zu engagieren, auslassen. »Das ist alles Unsinn«, ahnte Levenig schon immer, jetzt ist er sich sicher. Die Leute wollen sich engagieren, sie opfern gerne ihre Freizeit, verfassen und verteilen Flugblätter, diskutieren an Infoständen mit Passanten. Sie wollen nur klar wissen, wofür sie sich einsetzen.

In Bielefeld ging es um Niedriglöhne und um die Kirche. Denn die von-Bodelschwinghschen-Anstalten Bethel und das Evangelische

Tarifverträge dort keine Geltung. Statt dessen gibt es eine innerkirchliche Arbeitsrechts-Regelung. Die wiederum kann jederzeit geändert werden. So beschlossen arbeitsrechtliche Kommissionen der Evangelischen Kirche in Deutschland, die Löhne im Niedriglohnbereich zu senken, also für den Servicedienst und die Reinigungskräfte. Das sind Frauenbereiche, in denen viele Zuwanderinnen arbeiten.

Sozialkonzerne sanieren sich auf Kosten der Schwachen

Die Begründung der Organisationen war schlicht: In der freien Wirtschaft würden für Service-Dienste und Reinigung wesentlich niedrigere Sätze bezahlt als bisher bei der Kirche. Und deshalb sollten künftig für diese Arbeitsbereiche auch in den von-Bodelschwinghschen-Anstalten Bethel und dem Evangelischen Johanneswerk die niedrigeren Sätze gelten. Die Folge: Alle Beschäftigten, die ab Januar 2002 eingestellt wurden, bekommen rund 300 Euro im Monat weniger. Für die Frauen bedeutet das: Etwa 1450 Euro brutto im Monat. Abzüglich der Sozialabgaben bleiben den oft alleinerziehenden Frauen nur wenige Euro mehr, als sie bei Nicht-Arbeit als Sozialhilfe bekämen.

Den Skandal öffentlich machen

Für ver.di in Bielefeld war diese Vorgehensweise der Kirche, die die Geringverdiener und Schwachen trifft, nur eines – ein Skandal. Die Kampagne, die die ver'dianer im Frühjahr dieses Jahres starteten, hatte denn auch ein klares Ziel: Sie sollte diesen Skandal öffentlich machen, anprangern und dazu beitragen, dass die beiden Organisationen ihre Entscheidung noch einmal überdenken. »Doch uns war schnell klar: Die Chance, dass die Lohnkürzung revidiert wird, war gering«, erzählt Levenig.

Riesige Resonanz

Parteien und Verbände schlossen sich vor Ort zusammen: Grüne, SPD, Attac, die türkische Arbeitnehmerorganisation DIDF, Betriebsräte, Personalräte. Infoblätter wurden erarbeitet, Infostände organisiert. »Die Resonanz war riesig«, freut sich Levenig. Wo immer sich die Gelegenheit bot, wurde die Lohnsenkung bei den kirchlichen Organisationen angeprangert. Im Juni zum Beispiel organisierte die Initiative eine Postkartenaktion. 10.000 Postkarten wurden gedruckt. Sie sollten an die Leitung der von-Bodelschwinghschen-Anstalten Bethel und das Bielefelder Rathaus geschickt werden. Levenig registrierte einen Rücklauf von 30 Prozent: »Das ist irrsinnig hoch«, betont er. Denn laut Kampagnen-Experten ist bei solchen Aktionen ein Rücklauf von nur fünf bis zehn Prozent üblich.

Auf Pressekonferenzen verdeutlichte die Initiative ihren Standpunkt: Dass es eigentlich unter dem Niveau der Kirche ist, sich auf Kosten der Niedrigverdiener sanieren zu wollen. Doch die Kampagne blieb nicht nur bei den Problemen vor Ort. »Wir haben die Auswirkungen der Gesundheitspolitik auf die Situation der Beschäftigten aufgezeigt«, sagt Levenig. Auch die Verantwortlichen bei der Kirche trifft der Vorwurf: denn nur, wenn die jeweiligen Arbeitgeber mitmachen, kann die Abwärtsspirale in Gang kommen und in Gang bleiben.

»Wir können doch was erreichen«

Ob Schwestern, Pfleger, Ärzte, Sozialarbeiter, Therapeuten – die Solidarität war groß. Kein Wunder. Konnte doch jeder schnell nachvollziehen, dass es nicht bei den Putzkräften und dem Service bleiben würde. Wenn Lohndumping in einem Bereich funktioniert, warum



Johanneswerk – mit 14.000 und 6.500 Beschäftigten sind sie die beiden größten Sozialkonzerne Europas – suchten nach Möglichkeiten, ihre Kosten zu senken. Der rechtliche Hintergrund: Bei den Kirchen werden zwar Löhne und Gehälter bezahlt, die sich am öffentlichen Dienst orientieren. Aber genau genommen haben



sollten andere Bereiche davon verschont bleiben? Gewerkschafter wissen aus leidvoller Erfahrung: »Weitere Eingriffe in Tarifstandards sind dann nur eine Frage der Zeit.«

Nein, die Kirche hat die Kürzungen nicht zurück genommen! Vergeblich war die Kampagne dennoch nicht. »Wir haben die Verantwortlichen ins Mark getrof-

fen«, weiß Levenig. Sie hatten vermutlich nicht angenommen, dass es – wo es doch »nur« um einige Beschäftigte ging – zu einer solchen Solidarität kommen würde mit dem einhelligen Tenor: »Die Absenkung der Löhne ist eine Schweinerei.«

Dazu kam noch die Erfahrung in der Bündnisarbeit. Die Aktiven

waren trotz der Monate, die die Kampagne dauerte, bei der Stange geblieben – belohnt durch die große Resonanz, die die Aktionen zur Folge hatten. Die Erkenntnis: »Wir können ja doch was gestalten, was bewirken.« Von diesem Aha-Moment bis zur Frage: »Was machen wir als nächstes?« ist es nur ein Toppelschritt.

Jana Bender

»Kirche und Stadt machen nicht satt! Gemeinsam gegen Hungerlöhne«

Die Broschüre »Kampagne gegen Niedriglöhne« ist zu bestellen über ver.di Bezirk Bielefeld/Gütersloh Oelmuehlenstraße 57-59 33604 Bielefeld Kontakt: Franz Levenig, Tel. 0521 / 41714-237 e-mail: franz.levenig@verdi.de



Die Gewerkschaft ver.di startet zur Zeit die Kampagne »Mein Frei gehört mir!« In Krankenhäusern, Altenheimen, ambulanten Pflegediensten und im Servicebereich ist das »Holen aus dem Frei« eine gängige Praxis, um Personalengpässe auszugleichen. Das verschärft die Arbeitssituation der betroffenen ArbeitnehmerInnen oft bis ins Unerträgliche. Für viele junge Krankenschwestern/-pfleger und AltenpflegerInnen ist dies meist der Hauptgrund

ver.di-Kampagne zur Arbeitszeit

»Mein Frei gehört mir«

dafür, wenn sie frühzeitig aus ihrem Beruf aussteigen.

In kirchlichen Einrichtungen fehlen den Beschäftigten und den Mitarbeitervertretungen (MAVen) oft die arbeitsrechtlichen Kenntnisse, um dem Treiben so mancher Leitungen ein Ende zu setzen. Als ersten Schritt müssen sich alle arbeitsrechtlich fit machen, damit bei entsprechenden Anrufen oder Anfragen MitarbeiterInnen antworten können: »Mein Frei gehört mir!«

Das Recht auf Freizeit

Aus den tarifrechtlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit ergibt sich nicht nur die Pflicht zur Arbeit,

sondern auch das Recht auf eine ungestörte und planbare Freizeit. Die regelmäßige Arbeitszeit ist in § 15 BAT/§ 9 AVR (Arbeitsvertragsrichtlinien) Diakonie/ Anlage 5 § 1 AVR Caritas mit »durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich« festgelegt. Gibt es keine regelmäßige Wochenarbeitszeit, wie z.B. in Schichtbetrieben, sind Dienstpläne zu erstellen. Die Notwendigkeit der Erstellung eines Dienstplanes ergibt sich einerseits aus der arbeitsvertraglichen Festlegung auf durchschnittlich 38,5 Stunden (bei Vollzeitkräften), andererseits aus der Überstundenregelung nach § 17 BAT. Der Planungszeitraum beträgt in der Regel 26 Wochen (§ 15 (1) BAT). Auch bei flexiblen Arbeits-

zeitsystemen (§ 9b AVR Diakonie, Arbeitszeitkonten/Anlage 5b AVR Caritas, Mobilzeit) muß z.B. durch Dienstpläne im vorhinein festgelegt sein, innerhalb welchen Zeitraums welche Arbeitsleistungen zu erbringen sind. Wird der Dienstplan unterschrieben, ist er verbindlich. Er kann nur mit Zustimmung des Mitarbeiters verändert werden. Einseitige Veränderungen sind nicht rechtmäßig (außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Mitbestimmungsrechte der MAV zu beachten).



Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Arbeitnehmer auch eine Fürsorgepflicht. D. h. er hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen vermeidbare gesundheitliche Gefahren von dem Arbeitnehmer fernzuhalten und die berechtigten Schutzinteressen des Arbeitnehmers, wie die auf Freizeit und geregelte Arbeitszeit, zu berücksichtigen.

Holen aus dem Frei ist nicht erlaubt

Der Arbeitgeber ist ausschließlich während der geplanten Arbeitszeit weisungsberechtigt. In der Freizeit besteht ein absolutes Weisungsverbot. Dies ergibt sich daraus, dass

der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur Tätigkeiten zuweisen darf, die von seiner Arbeitspflicht erfasst sind. Die Arbeitspflichten sind im Arbeitsvertrag bzw. in den gültigen Tarifverträgen oder Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) festgeschrieben. Für den Fall, dass sich der Arbeitnehmer in seiner Freizeit bereit halten muss, um auf Anordnung des Arbeitgebers die Arbeit aufzunehmen, sieht der § 15(6b) BAT/Anlage 8 A.(6) AVR Diakonie/Anlage 5 § 7 AVR Caritas ausdrücklich vor, dass in diesem Falle Rufbereitschaft anzuordnen ist, die extra vergütet werden muss.

Darüber hinaus ist in § 7 des Nachweisgesetzes geregelt, dass die vereinbarte Arbeitszeit schriftlich festzulegen ist. Für so genannte Abrufkräfte (mit einem entsprechenden Arbeitsvertrag!) sieht das Teilzeit- und Befristungsgesetz vor, dass der Arbeitnehmer nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit mindestens 4 Tage im Voraus mitteilt (§ 12 TzBfG). Nur über ausdrückliche Regelungen in einem Tarifvertrag kann davon abgewichen werden. Diese gibt es aber im BAT oder den AVR nicht.

Es ist nicht erlaubt, dass der Arbeitgeber den Mitarbeiter während der Freizeit anruft und ihn auffordert, aus dem »Frei« zu kommen. Sollte der Arbeitgeber mit rechtlichen Schritten drohen, so ist dies ungesetzlich und kann den Tatbestand der Nötigung erfüllen (§ 240 StGB).

Nach § 315 BGB bestimmen sich die Leistungen aus einem Vertrag im Zweifel nach dem Grundsatz des billigen Ermessens. Liegt bei der Personaleinsatzplanung ein Organisationsverschulden des Arbeitgebers vor, so ist es unbillig, wenn der Arbeitgeber sein Verschulden auf den Arbeitnehmer abwälzt. Der Arbeitgeber hat stets die Grundsätze der Fürsorgepflicht und die tariflichen Bestimmungen einzuhalten. Um den betrieblichen Ablauf zu sichern, stehen dem

Arbeitgeber andere Möglichkeiten frei, wie z. B. der Einsatz von Fremdfirmen oder von Abrufkräften (nach den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes).

»Früher nach Hause schicken« oder »Minusstunden« – auch das ist nicht erlaubt

Der Mitarbeiter hat die Pflicht und auch das Recht, entsprechend seiner arbeitsvertraglichen Regelungen zu arbeiten. Genau so, wie der Arbeitgeber auf die Arbeitspflicht des Mitarbeiters besteht (unentschuldigtes Fehlen ist ein Kündigungsgrund), kann der Arbeitnehmer auf seinem Recht bestehen. Schickt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer früher nach Hause oder plant er in dem Dienstplan »Minusstunden« ein, so kommt er in Annahmeverzug.

Der § 615 BGB regelt die Vergütung bei so genanntem Annahmeverzug. Das Bundesarbeitsgericht hebt in seiner Entscheidung (vom 23.6.1994 – 6AZR 853/93) darauf ab, dass der Arbeitgeber innerhalb eines Arbeitsverhältnisses das Risiko der Unmöglichkeit der Arbeitsleistung aus im Betrieb liegenden Gründen trägt, da er außer dem Betriebsrisiko auch das Wirtschaftsrisiko trägt. Nimmt der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer angebotene Arbeitsleistung nicht an, so entbindet ihn das nicht von seiner Pflicht der vertraglich vereinbarten Gehaltszahlung. Diese Grundsätze kommen nur dann nicht zur Anwendung, wenn die Unmöglichkeit der Beschäftigung auf das Verhalten des Arbeitnehmers zurückzuführen ist oder das die Betriebsstörung herbeiführende Ereignis den Betrieb wirtschaftlich so schwer trifft, dass bei Zahlung der vollen Löhne die Existenz des Betriebes gefährdet sein würde.

Der § 52a BAT (keine Entsprechung in den AVR) regelt die Fortzahlung der Vergütung in besonderen Fällen. »Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z. B. Mangel

an Rohstoffen oder Betriebsstoffen« wird zwar dem Angestellten das Gehalt weiter gezahlt, aber der Arbeitgeber ist berechtigt zu verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften innerhalb von zwei Wochen ohne nochmalige Bezahlung nachgeholt wird. Zum Begriff der Betriebsstörung werden in der Kommentierung Ereignisse beispielhaft aufgezählt wie Ausfall der Elektrizität oder der Heizung, Überschwemmung und Brände. Unter Mangel an Betriebsstoffen ist z. B. der Mangel an Brennstoffen zu verstehen (s. Uttlinger, Breier u. a.; Kommentar zum § 52a BAT).

Die Gewerkschaft ver.di stellt im Rahmen der Kampagne »Mein Frei gehört mir« umfangreiches Material zur Verfügung. Eine sechsteilige Flugblattserie kann unter anderem aus dem Internet abgerufen werden. Die Broschüre »kleine Rechtshilfe« und weiteres Material können über die zuständige ver.di Bezirksverwaltung bezogen werden. Im Internet ist eigens eine Homepage mit vielen weiteren nützlichen Informationen eingerichtet worden: www.mein-frei.verdi.de

Als Arbeitshilfe für MAVen drucken wir eine Musterdienstvereinbarung ab. Betriebliche Besonderheiten müssen berücksich-

tigt und eingebaut werden. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften beziehen sich auf den BAT. Sie müssen auf die jeweils geltenden kirchlichen Regelungen umgeschrieben werden.



Musterdienstvereinbarung zur Dienstplangestaltung

Der Dienstplan ist ein Dokument und mit einem dokumentenechten Stift zu erstellen. Er ist von der PDL zu unterzeichnen.

Der Dienstplan ist bis zum 15. des Vormonats fertig zu stellen.

Die Stationsleitung bespricht den Dienstplandesign mit den MitarbeiterInnen und berücksichtigt deren persönliche Bedürfnisse.

In den 4 Wochen- bzw. Monatsdienstplänen wird die Soll-Arbeitszeit aufgeführt.

Bei allen MitarbeiterInnen (auch den Teilzeitkräften) werden die Arbeitstage und die freien Tage für die gesamte Planungsdauer vollständig gekennzeichnet.

In dem Dienstplan sind alle Veränderungen wie Mehrarbeit (bei Teilzeitkräften), Überstunden, Krankheit, Fortbildung, Mutterschutz etc. zu dokumentieren.

Wochenend- und Feiertagsdienste sind gleichmäßig auf die MitarbeiterInnen zu verteilen. Das gilt auch für die Teilzeitkräfte entsprechend ihres Stellenanteils.

Bei Wochenenddiensten ist grundsätzlich ein regelmäßiger Rhythmus einzuhalten.

Innerhalb von 14 Tagen muß mindestens ein Wochenende (Samstag/Sonntag) dienstfrei sein. Den

MitarbeiterInnen ist die Möglichkeit von Freizeitblöcken zu gewähren.

Innerhalb des regelmäßigen Dienstplanes darf jede/r MitarbeiterIn innerhalb von 14 Tagen höchstens 10 (11) Tage arbeiten.

Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über für die Woche dienstplanmäßig festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen (bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden). Sie werden entsprechend § 17/35 BAT (beachte die flexiblen Arbeitszeitregelungen der AVR - Arbeitszeitkonto bzw. Mobilzeit und den dadurch bedingten anderen Überstundenbegriff!!) vergütet.

Überstunden dürfen nicht dienstplanmäßig vorgesehen werden. Teilzeitkräfte sind in der Regel nicht zur Mehrarbeit heranzuziehen.

Bei notwendiger Anordnung von Überstunden, sind die betroffenen MitarbeiterInnen und die MAV umgehend zu informieren. Grundsätzlich ist die Anordnung von Überstunden während der arbeitsfreien Zeit nicht möglich.

In regelmäßigen Abständen, mindestens zweimonatlich, beraten die PDL und die MAV über die Einhaltung und konkrete Ausgestaltung dieser Grundsätze.

111 Tipps zur Teilzeitarbeit



Die Teilzeitarbeit breitet sich aus. Die Teilzeitquote stieg zwischen 1993 und Ende 2002 auf 25,9 Prozent. Und der Trend hält weiter an. Die gesellschaftliche und betriebliche Akzeptanz von Teilzeitarbeit hat somit stark zugenommen. Viele Varianten sind denkbar und heute auch rechtlich abgesichert.

Die Rahmenbedingungen der Teilzeitarbeit sowie für geringfügige Beschäftigung im Arbeits-, Steuer- und Sozialrecht sind vor allem in jüngster Vergangenheit verändert worden. Das berücksichtigt dieser aktuelle Ratgeber.

Er macht auch deutlich, dass in der Praxis noch Stolperfallen zu finden

sind und zeigt Konsequenzen sowie Lösungen auf. Auch die Auszüge aus den relevanten Gesetzen und die Musterarbeitsverträge sind sehr hilfreich.

Judith Kerschbaumer, Michael Kossens, Torsten Tiefenbacher, Bund-Verlag, Frankfurt/M., 2003, 183 Seiten, 12,90 Euro.

Arbeiten bis 67 – als Erzieherin?

Nein Danke!



Aus der Presse erfahren wir ständig neue Vorschläge für die unterschiedlichsten Reformen. Die Parteien und ihre Kommissionen konfrontieren uns täglich mit neuen Varianten des Sozialabbaus. Dabei ist auch immer wieder unsere Rente auf dem Prüfstand.

So genannte Experten wollen die Kosten (Beiträge der Arbeitgeber und die Ausgaben der Rententräger) drastisch senken. Aber wie?

Hierfür gibt es unter anderem folgende Vorschläge:

1. Das Alter des frühesten Rentenbeginns soll auf 63 Jahre angehoben werden.
2. Die Lebensarbeitszeit wird auf 67 Jahre heraufgesetzt.

Doch wie ist die Wirklichkeit meines Arbeitsalltages? Seit über 40 Jahren arbeite ich als Erzieherin in einer Kindertagesstätte mit Kindern im Alter von zwei bis zehn Jahren. In der letzten Zeit merke ich immer öfter, dass ich mit meinen psychischen und physischen Kräften an meine Grenzen stoße. Das Heben und Tragen der Kinder, sich zu ihnen hinunter beugen, um die Schuhe zuzumachen, sie zu trösten, zu umarmen oder mit ihnen am Boden zu spielen: das alles ist auf Dauer eine große Belastung. Oft bestimmen Rückenprobleme meinen Alltag. Zwölf bis fünfzehn wilde, fröhliche und

lärmende Kinder in einem Raum, die spielen, singen und toben, übersteigen jeden zugelassenen Lärmpegel. So kann sich jede/r vorstellen, dass 40 Dienstjahre ihre Spuren hinterlassen. Diese Erfahrungen machen aber auch schon die jungen Kolleginnen.

Der Gedanke, noch bis zum 67. Lebensjahr arbeiten zu müssen, ist mir unerträglich. Welche Zumutung auch für die Kinder! Oder können Sie sich vorstellen, mit 67 Jahren munteren Zweijährigen hinterher zu rennen und über den Spielplatz zu toben? Oder mit zehnjährigen Hortkindern durch die Wälder zu streifen, Fahrradtouren zu veranstalten oder Fußball zu spielen? Da frage ich mich doch, wer muss dann für wen sorgen?

Und wie sieht es mit den Kolleginnen und Kollegen aus? Oft spüre ich, dass sie mich und meine Arbeit aufgrund meines Alters leicht belächeln. Die Werbung und die Medien machen es uns doch immer wieder vor: Heute zählt nur, »jung und dynamisch« zu sein. Dagegen zählen Erfahrungen, die Möglichkeit des Vergleichs unterschiedlicher pädagogischer Konzeptionen und ein guter Fundus praktischer Ideen gar nichts.

Noch schwieriger wird die Situation, wenn auch der Arbeitgeber an älteren Arbeitnehmern nicht interessiert ist. Das kann

unterschiedliche Gründe haben:

- Die Lohn- und Gehaltskosten bei Älteren sind höher.
- Vorgesetzte, die meist wesentlich jünger sind, fühlen sich den Älteren angesichts deren Erfahrungen und Wissen oftmals unterlegen, anstatt dies als Bereicherung für die Arbeit zu erfahren.
- Starke Persönlichkeiten sind scheinbar eine Bedrohung für die Leitungen.

So ist die Situation für ältere Mitarbeiterinnen schon heute zunehmend schwierig. Und dann noch bis 67 arbeiten?

Was geschieht im Moment? Viele Arbeitgeber haben das gleiche Ziel: Ältere MitarbeiterInnen müssen weg! Angestrebt werden Auflösungsverträge. Und wenn die/der Beschäftigte das nicht will? Die härteste Variante ist Mobbing. Die Kollegin/der Kollege wird psychisch so stark unter Druck gesetzt, dass nur noch die Flucht in die Krankheit oder die Kündigung möglich scheinen. Doch diese Kündigung hat nicht unerhebliche Rentenkürzungen zur Folge, der soziale Abstieg im Alter ist vorprogrammiert. Das darf nicht sein, das wollen wir nicht!

Das Heraufsetzen der Lebensarbeitszeit auf 67 Jahre muss verhindert werden!

Peinlich

Der Verband kirchlicher Mitarbeiter (VKM) besetzt in der Arbeitsrechtlichen Kommission in Hessen und Nassau alle 10 Arbeitnehmersitze. Für den diakonischen Bereich muss er 300 Mitglieder nachweisen, um entsendungsberechtigt zu sein. Da er nur in einer einzigen Einrichtung stark vertreten ist und in den anderen gut 150 in Hessen Nassau so gut wie gar nicht, musste er eine Mitgliederwerbekampagne starten. Ein Werbefaltblatt wurde aufge-

legt, 12 Köpfe werben darin für den VKM. 12 Personen aus repräsentativen Berufsfeldern zu finden ist ein Problem für einen Verein, der nur in einer einzigen Behinderteneinrichtung vertreten ist.

Ein Ex-Mitarbeiter der Diakonie sah zufällig sein Konterfei auf dem VKM-Werbeblatt. Der Mitarbeiter war nie dazu gefragt worden und – äußerst peinlich für den VKM – er ist seit 25 Jahren Mitglied der ÖTV bzw. ver.di. Der Mitarbeiter erhob

Klage und der VKM machte einen Rückzieher. In einer Vereinbarung verpflichtet sich der VKM, ab sofort zu unterlassen, das Bild des betroffenen Kollegen abzudrucken und zu verbreiten. Bei Zuwiderhandlung zahlt der VKM an ihn eine Strafe von 4.000 Euro. Der VKM musste sich in aller Form entschuldigen und verpflichtete sich, im nächsten Info-Heft des VKM eine Gegendarstellung in herausragender Form abzudrucken.



Landeskirche ignoriert verbesserte Finanzsituation

Sparwut trotz Geldsegen in Bayern

Die Ev.-Luth. Kirche in Bayern plant bis zum Jahre 2006 Einsparungen in Höhe von rund 80 Millionen Euro. Dies geht in hohem Maße zu Lasten der Beschäftigten: von Stellenkürzungen bis hin zu betriebsbedingten Kündigungen wird nichts ausgeschlossen. Aus Sicht von ver.di ist es allerdings ein Skandal, dass die Landeskirche von diesen Kürzungsplänen angesichts eines unerwarteten Geldsegens von 50 Mio. Euro nicht abrückt und unbeirrt ihren Sparkurs weiter verfolgt.

Rückerstattungen aus dem Clearingverfahren der Gliedkirchen in Deutschland für die Jahre 1997 und 1998 hat zu diesem Geldsegen geführt. Zudem ergibt sich noch in 2003 eine Verminderung der Vorauszahlungen in diesen Clearingtopf von 19 Mio. Euro. Es ist davon auszugehen, dass auch für die Jahre 1999 bis 2002 Rückerstattungen in Höhe von ca. 100 Mio. Euro zu erwarten sind.

Anstatt die Entspannung der Haushaltslage dafür zu nutzen, ein durchdachtes Sparkonzept unter Beteiligung der Gemeinden, Dienste und vor allem der Beschäftigten in die Wege zu leiten, werden diese zusätzlichen Mittel vor allem in einen Notfonds und Sonderhaushalte eingestellt. Soll damit vorhandenes Geld unsichtbar gemacht werden? Was veranlasst die Kirche zu einem solchen Kurs? Die Beschäftigten, die seit Monaten auf die Kosten jedes einzelnen Radiergummis achten müssen und Angst um ihren Arbeitsplatz haben, können das Verhalten ihrer Kirche nicht mehr nachvollziehen.

Angesichts des aktuellen Geldsegens hat der Landeskirchenrat Mitte November kleinlaut entschieden, die im Sommer den Gemeinden verordnete Kürzung der Haushaltsmittel von 8% wieder zurück zu nehmen. Trotz dieser Rücknahme verlieren die Gemeinden immer noch erhebliche Mittel im Vergleich zu 2002. »Es ist schon

merkwürdig, dass man den Gemeinden erst Haushaltsmittel wegnimmt, um ihnen dann mit einem Notfonds auf wacklige Beine zu helfen«, so die ver.di Fachbereichssekretärin Irene Gölz. Und: ist es wirklich eine Investition in die Zukunft, PfarrerInnen mit 19 Mio. Euro den Ausstieg aus dem Berufsleben zu vergolden (»Personalstruktursicherungsgesetz«) anstatt sichere und motivierende Dienstverhältnisse zu schaffen? Dies wäre umso wichtiger, da in den nächsten Jahren ein Pfarrermangel absehbar ist. Vielleicht wäre es dem kirchlichen Finanzreferenten ja lieber gewesen, wenn der warme Geldsegen aus dem Clearingverfahren erst nach dem Haushaltsbeschluss der Herbstsynode geflossen wäre?

München, den 24.11.2003
Presseinformation ver.di-Landesbezirk Bayern, Kontakt: Irene Gölz, Tel. 089/5 99 77 -1031 oder 0170/57 49 008



Fachtagung

»Die Zukunft der professionellen Behindertenhilfe«

21. bis 23. Juni 2004 im Hotel-Kolpinghaus in Fulda

**veranstaltet vom ver.di-Bundesarbeitskreis
Behindertenhilfe für Interessenvertretungen
in Behinderteneinrichtungen**

**Ausschreibung und Anmeldeunterlagen
ab März 2004**

Information:

Renate Richter
ver.di Bundesverwaltung
Tel. 030/69 56 - 18 42
Mobil: 0177/459 78 42
Fax 030/69 56 - 34 20

