



Mit Füßen getreten...Protest zur Konstituierung der ARK DW EKD am 5.Oktober 2010 in Berlin

Nr. 15 · Herbst 2010

Aus dem Inhalt:

Diakonie verliert ihre Glaubwürdigkeit

Delegiertenversammlung im
Hochsicherheitstrakt

Mahnwache in Berlin

Diakonie verhindert höheren
Pflege-Mindestlohn

Streik am Diakonie-Klinikum Hamburg

Streik bei der Diakonie erlaubt

VkM macht gemeinsame Sache mit
den Arbeitgebern

Eine ungewöhnliche Veranstaltung im
Bayerischen Landtag

Die 10 Verbote

Plädoyer für eine stärkere ver.di
in Kirche, Diakonie und Caritas

Neue ver.di Zeitung für die Diakonie

Katholische Grundordnung in der
Diskussion: Öffnung für Tarifverträge?

Stellungnahme zur Änderung der
Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Mitarbeitervertretungswahlen



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Die Diakonie verliert ihre Glaubwürdigkeit

Was sollte der Dritte Weg mal sein?

In einer Information über die Richtlinie des Rates der EKD zu dem Arbeitsrechts-Regelungsgesetz und den Dritten Weg vom März 1978, der damaligen theologischen Begründung für den Dritten Weg, wurden die Anforderungen an eine kirchengemäße Arbeitsrechtssetzung definiert:

- Partnerschaft anstatt Konfrontation
- Verantwortliche, faire Konfliktlösung
- Volle Parität.

Wie ist die Diakonie mit ihren eigenen Ansprüchen umgegangen?

- In den letzten Jahren haben die in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen (ARKen) beteiligten Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (AGMAVen)

immer massiver ihre Kritik am Dritten Weg vorgetragen: es gebe keine Verhandlungen auf gleicher Augenhöhe, die Arbeitgeber nutzen ihre strukturellen Vorteile hemmungslos aus, das kirchliche Arbeitsrecht werde vor allem dazu benutzt, die Löhne abzusenken. Die Verhandlungen gleichen eher einer kollektiven Bettelei. Auf diese Kritik der Arbeitnehmervertreter/innen aus der ARK erfolgte keine nennenswerte Reaktion des Diakonischen Werkes.

- In einer gemeinsamen Erklärung vom April 2010 fordern elf AGMAVen, die insgesamt über 90 Prozent der Mitarbeiter/innen in der Diakonie vertreten, das Diakonische Werk auf, Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di aufzunehmen. Die vormals in die ARK des Diakonischen Werkes der EKD ent-

sendenden AGMAVen weigerten sich deshalb, für die neue Amtsperiode Vertreter/innen zu wählen.

- Im Vorfeld der »Göttinger Erklärung« wurde ein Fachtag des Diakonischen Werkes zur Weiterentwicklung des Arbeitsrechts – vermutlich auf Drängen des VdDD (Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland) – kurzfristig abgesagt. Es hieß, die Zusammensetzung der Tagung sei zu unausgewogen. Es hatten sich eine Reihe AGMAV-Vertreter/innen angemeldet. Die Chance zum Dialog wurde vertan.
- Parallel rief ver.di zu Warnstreiks auf, um der Forderung nach Angleichung der abgesenkten Löhne in der Diakonie Nachdruck zu verleihen. Die diakonischen Arbeitgeber reichten daraufhin Klagen bei den Arbeitsgerichten Bielefeld

Für die Amtsperiode 2010 bis 2013 der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD gilt der folgende ergänzende Beschluss zu TOP 5.1 der Diakonischen Konferenz vom 15. Juni 2010:

Die Diakonische Konferenz stellt fest, dass im Sinne von § 4 Abs. 3 Satz 5 der Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission die nachfolgend aufgeführten Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen kein Recht zur Benennung für die Amtsperiode 2010 bis 2013 haben:

- Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg
- Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
- Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen der Diakonischen Werke in Niedersachsen

- Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Schleswig-Holstein
- Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Hamburg
- Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Bremen
- Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland
- Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk der Ev. Landeskirche in Baden
- Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Pfalz
- Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Hessen und Nassau
- Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen diakonischer Einrichtungen in Kurhessen-Waldeck

Impressum:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

V.i.S.d.P.:
Ellen Paschke,
ver.di-Bundesvorstand

Briefe an die Redaktion:
ver.di BuV, Ressort 9
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
e-mail:
sabrina.stein@verdi.de

Redaktionsschluss
nächste Ausgabe:
31. März 2011

Layout: Andreas Hesse

Druck: Druckerei Bunter Hund

W- 2872-04-102010 -10000534



- und Hamburg gegen ver.di ein, um Streiks verbieten zu lassen.
- Auf die Ablehnung der AGMAVen, weiter in der ARK mitzuarbeiten, reagierte die Diakonie in Gutsherrenmanier: Am 16. Juni 2010 beschloss die Diakonische Konferenz eine Änderung der Wahlordnung. AGMAVen und Verbände dürfen nur dann wählen, wenn sie vorher erklären, dass sie im Dritten Weg mitarbeiten. Von den ehemals 13 vertretenen AGMAVen sind nun elf ausgeschlossen worden.
- Unter heftigem Protest von 100 Mitarbeitervertreter/innen fand am 8. September 2010 in Kassel die Delegiertenversammlung für die Wahl der ARK nach der neuen Wahlordnung statt. Mit Androhung von Polizeieinsatz wurden die AGMAVen draußen gehalten. Unter diesen Umständen wurde eine ARK mit Vertretern aus zwei AGMAVen (Mecklenburg und Sachsen), des

Marburger Bunds und aus den regionalen Verbänden kirchlicher Mitarbeiter Vkm Bayern, Rheinland-Westfalen-Lippe und Bayern sowie einem weiteren regionalen arbeitgebernahen Verband aus Bayern gewählt. Der Vkm Deutschland spricht sich für Tarifverträge aus und lehnt diese Wahlfarce ab.

- Am 5. Oktober 2010 konstituierte sich in Berlin die neue ARK – begleitet von lautem Protest vieler Mitarbeiter/innen.
- Das alles feiert die Diakonie als Erfolg und »Ende der Tarifblockade«.

»Überdehnung« des kirchlichen Sonderstatus
Kirche und Diakonie nehmen nach dem Grundgesetz einen Sonderstatus für sich in Anspruch. Doch wie weit reicht dieser Status? Dürfen deshalb demokratische Grundregeln wie beispielsweise repräsentative Partizipation verletzt werden? Dür-

fen diakonische Einrichtungen sich uneingeschränkt auf den kirchlichen Sonderweg berufen, wenn sie diesen nur nutzen, um einseitig Arbeitsrecht abzusenken und sich dadurch Wettbewerbsvorteile auf dem »Sozialmarkt« zu sichern? Diese Fragen bergen sozialen Sprengstoff in sich.

»Die diakonischen Arbeitgeber verhalten sich wie Schlecker und Lidl«

Diese Meinung wird immer lauter geäußert. Die ver.di-Kampagnen bei den Discounter haben geholfen, staatsbürgerliche Rechte für die Beschäftigten durchzusetzen. Eine solche Kampagne in der Diakonie drängt sich auf. Sind die »diakonischen Dienstherren« noch einsichtsfähig?

*Erhard Schleitzer
Vorsitzender der Bundesfachkommission Kirchen,
Diakonie und Caritas*

Erklärung

der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen/ Gesamtausschüsse
im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (buko)

und der

ArbeitnehmerInnenseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD

Nachdem die Neubesetzung der ArbeitnehmerInnenseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD (ARK) zweimal am Widerstand der ArbeitnehmerInnenseite gescheitert ist, hat die Diakonie die Ordnung der ARK geändert und die legitimierten VertreterInnen der Beschäftigten von der Neubildung der Kommission ausgeschlossen. Damit wird ermöglicht, dass Arbeitsrechtsetzung auch ohne ArbeitnehmerInnenseite vollzogen werden kann.

Kirche und Diakonie preisen ihr Modell der Arbeitsrechtsetzung durch Kommissionen (dritter Weg) als ein paritätisches Modell der konsensualen Problemlösung. Dabei ist das Gegenteil der Fall: Allein die Arbeitgeberseite bestimmt die Regeln (Ordnung der ARK) und auf dieser Arbeitgeberseite hat vor allem der VdDD, der Arbeitgeberverbund der Diakonie, dessen Vorsitzender auch im Vorstand des Bundesverbandes deutscher Arbeitgeberverbände sitzt, das Sagen.

Die Diakonie missbraucht, getrieben vom VdDD, das kirchliche Selbstbestimmungsrecht um sich einen Vorteil auf dem Markt des Sozial- und Gesundheitswesens durch geringere Personalkosten zu verschaffen. Dieses geschieht durch – nach Kirchenrecht verbotener – Einsatz von Leiharbeitern, Outsourcing, Einsatz von Minijobbern plus 'Ehrenamtszuschale' und jetzt eben auch durch die Besetzung der ArbeitnehmerInnenseite der ARK unter Missachtung diakonischer Grundsätze. So nimmt der Imageschaden, der der Diakonie bereits durch die Berichterstattung z.B. Anne Will noch weiter zu

Am 8. September soll in einer Delegiertenversammlung diese Neubesetzung mit Vertretern erfolgen, die in der Diakonie Deutschlands so gut wie keine Basis haben.

Wir rufen die Delegierten auf, nicht für eine ARK zur Verfügung zu stehen, in der aufgrund der strukturellen Überlegenheit der Arbeitgeber ArbeitnehmerInneninteressen nicht berücksichtigt werden.

Wir rufen die gliedkirchlichen Diakonischen Werke auf, die von ihnen entsandten Mitglieder aus der ARK zurückzuziehen, bis ein Verfahren der Arbeitsrechtsetzung gefunden ist, das demokratischen Grundsätzen entspricht und nicht nur den Interessen des VdDD und den diakonischen Arbeitgebern dient.

Wir rufen die kirchlichen Gremien auf, ihre Aufsichtspflicht gegenüber ihrem Diakonischen Werk und deren Einrichtungen wahrzunehmen, wie es Präses Nikolaus Schneider in der Sendung 'Anne Will' angekündigt hat.

Wir fordern das Diakonische Werk der EKD auf, endlich mit den Beschäftigten der Diakonie in einen konstruktiven Prozess einzutreten, um Arbeitsrechtsetzungsverfahren in der Diakonie zu schaffen, die Strukturen des Gleichgewichts beider Seiten gewährleisten. Dies können unter den gegebenen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nur Tarifverträge sein.

Die Aufnahme eines solchen ernstgemeinten Dialogs könnte das überaus angegratete Image der Diakonie erheblich verbessern. Dadurch würde auch ein Zeichen an die gesamte Branche und an die Politik ausgehen, das Sozial- und Gesundheitswesen nicht nur als Kostenträger zu sehen, sondern als einen entscheidenden Faktor für eine freie soziale und demokratische Gesellschaft.

Kassel, den 30.08.2010



Protest der AGMAVen am 8. September 2010 in Kassel

Kassel, 8. September 2010

Delegiertenversammlung im Hochsicherheitstrakt

Von diakonischer Arbeitgeberseite auserlesene, vereinzelte Delegierte für die Wahl von Kandidaten/innen in eine neue ARK DW EKD versammeln sich im Landeskirchenamt in Kassel. Mühsam bahnen sie sich den Weg durch die Gruppe der ihnen zahlen- und legitimationsmäßig um ein vielfaches überlegenen protestierenden Arbeitnehmervertreter/innen aus ganz Deutschland.

Von den Hausherrn des LKA (nein, nicht das Landeskriminalamt ist gemeint, sondern das Landeskirchenamt) werden sie in einen elektronisch gesicherten Trakt des Gebäudes geschleust.

Allen Nicht-Auserlesenen wird mit Polizeieinsatz gedroht, falls sie die »Delegierten« mit ihren bedenken-

lichen Wahlvorgängen in der Sicherheitszone nicht allein lassen wollen. Die eingeforderte offene Diskussion der Gründe ihres Handelns lehnen die solcher Art Geschützten ab.

Hintergrund dieses absurden Vorganges in Kassel ist der von »Oben« (Diakonische Konferenz) abgesegnete Rauswurf aller Menschen mit kritischen Stimmen und Verlangen nach fairen Tarifverträgen aus dem weiteren Verfahren zur Arbeitsrechtssetzung.

Ein Rote-Liste-Erlass der Diakonischen Konferenz benennt dementsprechend alle Arbeitnehmervertretungsgremien, die Kritik gewagt hatten – und das sind bis auf drei Gremien aus dem Osten alle in der gesamten Republik – ausdrücklich

als Ausgestoßene (siehe dazu Kasten Seite 2).

Unter solch abenteuerlichen Bedingungen werden im Auftrag der Diakonie-Führung Fakten geschaffen, um möglichst bald die V3D-Abrissbirne an die arbeitsrechtlichen Bedingungen der Beschäftigten in der Diakonie zu legen.

Wochenstundenzahlerhöhung, »Flexibilisierung« aller Öffnungsklauseln (sprich freie Fahrt für willkürliche Absenkungen durch betriebliche Regelungen), Druck auf die unteren Lohngruppen – all dies hat der V3D längst in Antragsform gegossen und freut sich nun auf die endlich freiere Bahn.

Christoph Fantini
Diakonie Bremen

Mahnwache in Berlin



*Auszug aus der Rede von
Christoph Fantini*

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
warum müssen wir hier stehen
und Mahnwache machen? Stehen
wir hier nicht vor einer Einrichtung,
deren selbst erklärter Auftrag es
eigentlich wäre, als Mahner/in in

der deutschen Gesellschaft mit kritischen Worten und Taten überall dort aufzutreten, wenn irgendwo Fairness und Rechtstaatlichkeit mit Füßen getreten werden, wenn die Mächtigen die Machtlosen noch kleiner und machtloser zu machen versuchen?

Warum müssen wir mahnen – weil genau das hier gerade passiert in der Diakonie?

Was ist passiert, dass es so weit kommen konnte? Was für ein seltsames Gremium soll heute konstruiert werden – ehemals ARK DW EKD, jetzt wohl eher ARK DW V3D – dieses neue Kürzel steht für den Arbeitgeberverband, Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland, der inzwischen das Sagen hat in der Diakonie.

Heute wird ein Gremium konstruiert, das für über 100.000

Beschäftigte das Arbeitsrecht prägen soll, ohne dass die ernsthaft legitimierte Interessenvertretung der Beschäftigten in irgendeiner Form daran beteiligt sein soll! Kaum zu glauben, aber echt wahr. ...

Die Skrupellosigkeit der Macher/innen auf Arbeitgeberseite hat abenteuerliche Ausmaße angenommen. Nun können wir sehen, mit welch gnadenlosen Mitteln die Führung eines christlichen Wohlfahrtsverbandes kämpft, wenn sie merkt, dass ihre uneingeschränkte Macht in Frage gestellt wird.

Hoffentlich werden bald Politik, Protestierende, öffentliche Meinung und weltliche Gerichte einen Riegel vor dieses »unselige« Treiben schieben.

Die Diakonie und ihre Beschäftigten hätten wahrlich besseres verdient!



Protestspazier für neue ARK-Mitglieder

Die Arbeitnehmerseite in der neuen ARK DW EKD

Mitglied	Stellvertretung	Verband
Hans Uwe Barth	Hans Gundel	DAViB (Diakon. Arbeitnehmerverband in Bayern)
Dr. Karl Heinz Kurfeß	Dieter Paul Neumann	MB (Marburger Bund)
Jürgen Liewig	Gerlinde Fricke	vkm-Hessen Nassau (Verband kirchlicher Mitarbeiter)
Rolf Lübke	Dr. Holger Roth	MB
Jörg Nagel	Andre Müller	AGMAV Sachsen
Michael Neunhöfer	Thomas Hinkl	vkm-Bayern
Andreas Schneider	Sabine Menze	vkm-rwl (Rheinland-Westfalen-Lippe)
Dieter Pohl	Stefan Voss	vkm-rwl
Jörg Schlizio	Ralph Müller	AGMAV Sachsen
Francis Schmitt	Paul Werner Geiß	vkm-Hessen Nassau
Dieter Thormann	Klaus Riedel	AGMAV Sachsen
Andreas Ullrich	Peter Nagler	vkm-rwl

Trotz Zustimmung der Arbeiterwohlfahrt und der Vka

Diakonie verhindert höheren Pflege-Mindestlohn

Im März 2008 beantragten ver.di und die Arbeiterwohlfahrt die Aufnahme der stationären und ambulanten Altenpflege in das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG). Diesem Ansinnen schloss sich die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) an. Hintergrund war folgender:

Freigemeinnützige Anbieter stationärer und ambulanter Pflegeleistungen gerieten in den letzten Jahren immer stärker unter den Druck privatgewerblicher Anbieter, die in der Regel nicht tarifgebunden sind.

Ursache waren die wesentlich geringeren Personalkosten dieser Anbieter. Es wurde, und das schien vom Gesetzgeber so gewollt, der Wettbewerb nicht mehr um die beste Pflegequalität, sondern um die niedrigsten Löhne ausgetragen. Lagen Anfang der 80er Jahre die Personalkosten bei bis zu 75 Prozent, liegen sie heute teilweise unter

50 Prozent. Um bei diesen Rahmenbedingungen der Abwärtsspirale Einhalt zu gebieten, wurde der Antrag zur Aufnahme in das AEntG gestellt.

Ver.di war von Anfang an klar, dass dieses Vorhaben schwierig werden würde, da mehr als 50 Prozent der Beschäftigten der Branche bei Caritas und Diakonie beschäftigt sind und somit nicht unter den Geltungsbereich von Tarifverträgen fallen. Trotz erheblichen Widerstandes insbesondere aus dem Bereich privater Anbieter wurde ein neuer Abschnitt 4 (Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche) ins AEntG aufgenommen, der besagt, dass das Bundesarbeitsministerium eine paritätisch aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter/innen bestehende Kommission einsetzt, die sich mit einer Mehrheit von mindestens 75 Prozent auf einen Mindestlohn einigen soll.

In der Kommission sollten vertreten sein: Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber, die in der Pflegebranche tarifzuständig sind, sowie Caritas und Diakonie.

Als Arbeitgeberverbände kamen zur damaligen Zeit nur die Arbeiterwohlfahrt, das Deutsche Rote Kreuz und die VKA in Betracht. Als Gewerkschaft ver.di. Völlig überraschend gründete sich im Juli 2009 ein so genannter »Arbeitgeberverband Pflege«, der sich umgehend um die Aufnahme in das AEntG bewarb. Dieser Arbeitgeberverband ist ein Zusammenschluss der größten Pflegeheimkonzerne in Deutschland. Und, oh Wunder, er entsandte einen Vertreter in die Kommission.

Die Kommission bestand nun aus zwei Vertreter/innen von ver.di, je einem Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter von Caritas und Diakonie sowie je einem Vertreter des Arbeitgeberverbandes Pflege und

der VKA und einem unparteiischen Vorsitzenden.

Im Vorfeld der ersten Sitzung wurde viel über die mögliche Höhe eines Mindestlohnes spekuliert. Ver.di hat in dieser Frage nie einen konkreten Betrag genannt, sondern lediglich darauf hingewiesen, der Mindestlohn solle sich an den unteren Tarifniveaus orientieren. Lediglich der Arbeitgeberverband Pflege wollte Fakten schaffen und vereinbarte mit einer so genannten Gewerkschaft einen »Mindestlohn-tarifvertrag«, der für den Westen 8,50 € und für den Osten 7,50 € pro Stunde vorsah – ohne Steigerungsstufen.

In der Zwischenzeit signalisierte die Bundesregierung, dass sie ein einstimmiges Votum der Kommission erwartet, ansonsten würde das Vorhaben scheitern. Es war also klar, dass ohne den Arbeitgeberverband Pflege keine Entscheidung fallen konnte.

Bei den Verhandlungen um die konkrete Höhe beharrte der Arbeitgeberverband Pflege auf einer Unterscheidung Ost/West und auf den

von ihm im Vorfeld festgelegten Beträgen. Ver.di, die Arbeitnehmer von Caritas und Diakonie sowie VKA und Caritas konnten sich vorstellen, über 9 € einheitlich für Ost und West zu verhandeln.

Aber die Diakonie und der Arbeitgeberverband waren zu keinerlei Kompromissen bereit. Lediglich eine stufenweise Erhöhung bis 2013 gestanden sie zu und das mit erstaunlichen Begründungen. Bevor es zu einer Erhöhung komme, so der Vertreter des Arbeitgeberverbands, müsse er mit seinen börsennotierten Konzernen Rücksprache halten. Den Aktionären darf der Mindestlohn die Rendite auf keinen Fall verhaseln und er scheint es auch nicht zu tun. Einen Erkenntnisgewinn der besonderen Art hatte die Diakonie. Deren Vertreter behauptete allen Ernstes, der Mindestlohn würde in das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen eingreifen. Da fragt sich der Laie verwundert, welche Erscheinung diesen Vertreter zu dieser Äußerung veranlasste.

Zusammengefasst lässt sich feststellen: Ohne den Arbeitgeber-

verband Pflege sowie der Diakonie auf Arbeitgeberseite wäre ein wesentlich höherer einheitlicher Mindestlohn möglich gewesen.

Aber ohne Mindestlohn wäre die Talfahrt der Löhne weitergegangen. Außerdem hätte die Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU ab 2011 ohne Mindestlohn negative Auswirkungen auf den deutschen Arbeitsmarkt, die nur schwer bezifferbar sind.

Alles in allem kein Grund zum Jubeln, aber ein Anfang ist gemacht. Der Mindestlohn soll den Beschäftigten Mut machen, für gute Tarifverträge zu streiten.

Jürgen Wörner



Tricksende, ausbeutende und blendende Arbeitgeber

Streik am Diakonie-Klinikum Hamburg



Mit dem 5. Streik am 13. September 2010 ist der Tarifkonflikt am Diakonie-Klinikum Hamburg (DKH) zum größten und längsten Tarifkonflikt in der Geschichte der deutschen Diakonie geworden.

Das DKH ist ein Zusammenschluss von drei diakonischen Krankenhäusern in Hamburg – Elim, Alten Eichen und Bethanien. Es gehört zum bundesweiten Agaplesion Konzern, der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen mit 20.000 Beschäftigten in ganz Deutschland betreibt.

Im DKH werden die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des Diakonischen Werkes der EKD ange-

wandt. Allerdings nicht vollständig, es gibt z.B. keine betriebliche Altersversorgung. Wie im Betrieb erzählt wird, wurde diese am Aktienmarkt verspielt.

In der Belegschaft gibt es schon lange das Bestreben, Anschluss an die Tarifverträge in Hamburg und damit höhere Löhne zu bekommen. Das erste Ziel von ver.di, im Betrieb durchsetzungsfähig zu werden, wurde innerhalb eines halben Jahres erreicht – der Organisationsgrad unter den 600 Beschäftigten stieg von 12 auf 150 Mitglieder. Die Belegschaft will den Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) haben, wie die meisten anderen diakonischen

Betriebe auch. Das würde für fast alle eine jährliche Gehaltssteigerung von mehr als 1000 Euro bedeuten.

Beim ersten Streik im März 2010 machten aus dem Stand heraus 120 Beschäftigte mit. Bei den nächsten beiden Warnstreiks im April und Mai versuchten die Arbeitgeber, uns per einstweiliger Verfügung vom Arbeitskampf abzuhalten. Doch mussten beide Anträge vor dem Hamburger Arbeitsgericht von der Geschäftsführung des DKH zurückgenommen werden. In beiden Verfahren stellten die Richter/innen fest:

- Die Gewerkschaften haben zu keiner Zeit ein generelles Streikverbot der Kirchen anerkannt. Da die Entscheidungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen an den öffentlichen Dienst (BAT) angelehnt waren, waren Streiks bisher nicht nötig.
- Eine materielle Parität zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Arbeitsrechtlichen Kommission wird bezweifelt.
- Die Kammer würde im Falle einer Entscheidung die Koalitionsfreiheit aus Artikel 9 Grundgesetz



Streik am Diakonie-Klinikum Hamburg

höher bewerten als das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen!

Beim 4. Streik im Juni versuchten die Arbeitgeber daher gar nicht mehr, eine einstweilige Verfügung zu erlangen.

Am 20. Juli fand vor dem Arbeitsgericht Hamburg ein Gütertermin statt. Vor über 40 Zuhörer/innen aus dem DKH und anderen diakonischen Einrichtungen lehnte die Arbeitgeberseite das Vergleichsangebot von verdi ab. Wir boten der Arbeitgeberseite den Tarifvertrag KTD und auch die dazu gehörende Regelung zur Friedenspflicht an – immerhin eine bewährte Tarifpartnerschaft seit 1978! Wir

machten klar, dass der Streik nur als Mittel zum Erreichen unseres Zieles dient: ein Tarifvertrag mit gerechten Gehältern und guten Arbeitsbedingungen.

Warum verweigern die Arbeitgeber den Beschäftigten einen Tarifvertrag und das Grundrecht auf Arbeitskampf?

Immerhin bekommt das DKH die gleichen Pauschalen pro Patient wie z.B. das Universitätsklinikum Hamburg, die Asklepios Häuser oder das Krankenhaus Bethesda. Doch sie zahlen ihren Beschäftigten deutlich weniger Gehalt als in diesen Krankenhäusern. Dadurch entstehen Überschüsse, die der Arbeitgeber lieber in grenzenloses Wachstum investiert! Die Beschäftigten des DKH sorgen demnach dafür, dass der Agaplesionkonzern einer der größten Konzerne im Gesundheits- und Sozialbereich deutschlandweit ist!

Am 30. November kommt es vor dem Hamburger Arbeitsgericht zur Verhandlung. Dann entscheidet sich, ob das Gericht bei seinen vorherigen positiven Äußerungen bleibt und wir unser Recht bekommen.

Mehr Infos unter:

http://gesundheit-soziales.hamburg.verdi.de/krankenhaeuser/diakonie-klinikum_hamburg

Arnold Rekittke
ver.di Hamburg



Demonstration in Hamburg zur Unterstützung der Warnstreiks

Streik bei der Diakonie erlaubt

Ärzt/innen in diakonischen Krankenhäusern in der Nordelbischen Kirche dürfen grundsätzlich streiken. Eine entsprechende Unterlassungsklage des kirchlichen Arbeitgeberverbandes VKDA (Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger) gegen den Marburger Bund lehnte das Arbeitsgericht Hamburg am 2. September 2010 ab.

Im August 2009 hatte der Marburger Bund am Bethesda-Krankenhaus in Hamburg zum Streik aufgerufen.

Diakonie und Kirche hätten den Auftrag zur Versöhnung, argumentierte Diakonie-Anwalt Christian von

Tiling. Da passe ein Arbeitskampf nicht zum Konzept der praktizierten Dienstgemeinschaft. So verzichteten Kirche und Diakonie grundsätzlich auf Aussperrungen und erwarteten im Gegenzug von den Mitarbeitenden einen Streikverzicht. Anders als andere Landeskirchen habe sich Nordelbien für das Aushandeln von Tarifverträgen entschieden, konterte Gewerkschaftsanwalt Joachim Blau. Damit sei dann auch zwangsläufig ein Streikrecht verknüpft.

Das gesetzlich garantierte Streikrecht sei höher zu bewerten als das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen, sagte Richterin Eva Günther-Gräff.

Sie bezeichnete Streiks als »anerkannte Kampfmittel«. Erst dadurch sei es Arbeitnehmern möglich, mit den Arbeitgebern auf Augenhöhe zu verhandeln. Selbst wenn die Kirche auf Aussperrungen verzichte, könne sie beispielsweise einen Streik aussitzen, Streikbrecher einsetzen oder bestreikte Arbeitsbereiche stilllegen. Im Einzelfall könne ein unangemessener Streik auch untersagt werden.

Der Konflikt wurde beendet, nachdem eine bessere Bezahlung vereinbart war. Ein Tarifvertrag wurde nicht erreicht.

ver.di beendet Mitarbeit in der ARK Hessen Nassau

VkM macht gemeinsame Sache mit den Arbeitgebern

Die ehrenamtliche Tarifkommission der Gewerkschaft ver.di für den Bereich Hessen Nassau (HN) hat im August 2010 beschlossen, die Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) in Hessen Nassau zu beenden.

Wie kam es zu dem Schritt?

Ver.di hatte sich vor zweieinhalb Jahren für die erstmalige Entsendung von Vertreter/innen in die ARK entschieden. Grundlage dafür war die Verabredung mit der Kirchenleitung und dem Vor-

stand des Diakonischen Werkes HN, das Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) in Richtung »Hammer-Modell« zu verändern. Dieses so genannte »Hammer-Modell« beinhaltet u. a. die Teilnahme eines ver.di-Sekretärs an den Sitzungen der ARK, die Unterzeichnung der Beschlüsse der ARK als Verträge, den Ausschluss von Zwangsschlichtungen und eine Bankabstimmung (einheitliches Abstimmen der Arbeitnehmer/innen) bzw. den Verzicht auf ein gegenseitiges Überstimmen der Arbeitnehmervertreter mit Hilfe der Arbeitgeber.

Die Änderung des ARRG wurde letztlich nicht umgesetzt. Der VkM (Verband kirchlicher Mitarbeiter) kündigte Ende 2009 die mühsam erzielte Verabredung zur Bankabstimmung wieder auf. Die ver.di-Vertreter/innen wurden in wichtigen Fragen wie zum Beispiel bei der Tarifierhöhung 2010 überstimmt.



Demonstration in Darmstadt am 5. März 2010

»Der Abschluss ist eine Mogelpackung«

Fast 500 Beschäftigte aus Kirche und Diakonie demonstrierten am 25. März 2010 vor der Kirchenverwaltung in Darmstadt mit zahlreichen Transparenten wie »Anerkennung fehlt uns schon, vier Prozent mehr Lohn sind der blanke Hohn«, »Halleluja reicht nicht aus, gerechten Lohn in Gottes Haus«, »Wir wollen den Anschluss an den Öffentlichen Dienst und die Caritas« und natürlich »Mogelpackung«.

In den Redebeiträgen wurde der Abschluss heftig kritisiert: die Laufzeit ist viel zu lang, von den vier Prozent Lohnerhöhung zum 1. April 2010 bleiben bei vielen Be-

schäftigten mit Besitzstandszulage weniger als drei Prozent, ja in manchen Fällen sogar weniger als zwei Prozent übrig, die Bonuszahlung für die Diakonie ist faktisch so gut wie abgeschafft und die Notlagenregelung ist maßlos verschlechtert worden, so dass die Arbeitgeber in der

Diakonie und den Sozialstationen die Gehälter um 15 Prozent senken können.

Der Dritte Weg funktioniert nicht, alles wurde im Hinterzimmer mit dem Vkm ausgekungelt ohne Transparenz und ohne Beteiligung der Mitarbeiter/innen.

Zudem »verteidigten« die Arbeitgeber die bereits im Jahr 2005 abgesenkte KDAVO (Kirchlich-diakonische Arbeitsvertragsordnung) auf ihre Weise: alle Anträge von ver.di zur Überarbeitung der KDAVO (Konkretisierung der Eingruppierungsordnung, vorzeitige Anhebung der Vergütungstabelle, Grundsätze der Dienstplangestaltung) wurden entweder abgelehnt oder in Endlos-Warteschleifen verwiesen. Im September letzten Jahres ergab ein Tarifvergleich, der in mühsamer und zäher Arbeit gemeinsam mit den Arbeitgebern in der ARK erstellt wurde, dass die Vergütungen der KDAVO zum Teil erheblich unter dem Schnitt vergleichbarer Tarife im Öffentlichen Dienst, der Caritas und auch privater Krankenhäuser in Hessen liegen.

Trotzdem einigten sich wenig später die Arbeitgeber mit dem Vkm auf eine magere Erhöhung der Gehälter ab 1. April 2010 mit einer Laufzeit bis zum 30. September 2012. Der Protest der Mitarbeiter/innen wurde ignoriert.

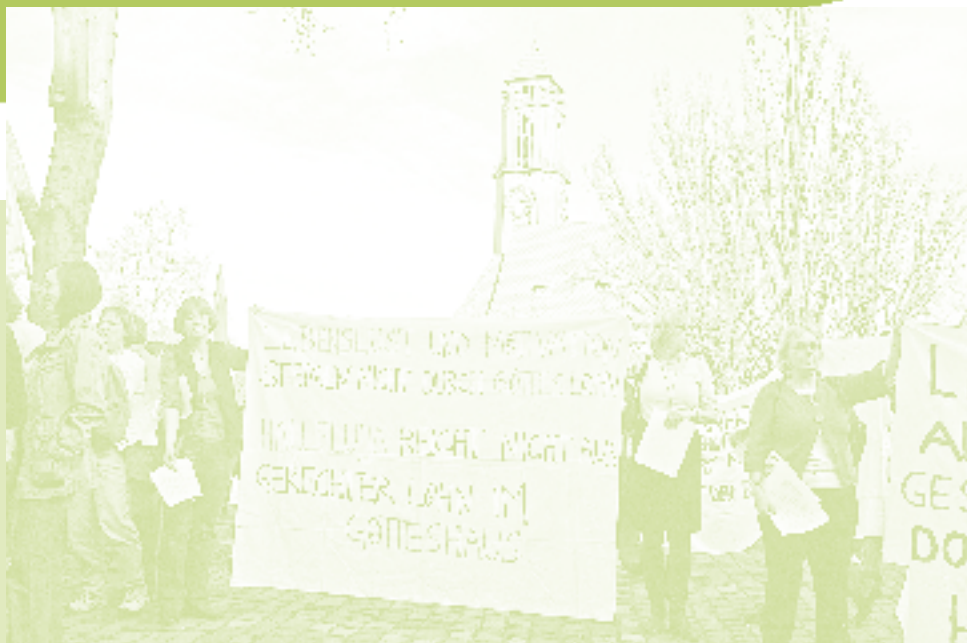
Gegen diesen Beschluss der ARK legte ver.di Widerspruch bei dem Schlichtungsausschuss der ARK ein und nutzte somit das letzte Mittel der Zwangsschlichtung. Der Beschluss des Schlichtungsausschusses vom 30. Juni 2010 brachte das Fass zum Überlaufen. Die Schlichtung sprach sich gegen eine inhaltliche Prüfung des Antrags aus. Eine inhaltliche Entscheidung finde nur statt, wenn in der ARK aufgrund eines Stimmenpatts kein Beschluss getroffen wird. »Über die inhaltliche Angemessenheit des Kompromisses hat der Schlichtungsausschuss nicht zu verhandeln«, heißt es in der Ablehnung. Stimmt also der Vkm mit den Arbeitgebern, hat ver.di keine Möglichkeit mehr, erfolgreich die Schlichtung anzurufen.

Neue Wege in Hessen und Nassau

Ver.di hat lange versucht, das Arbeitsrecht im Rahmen der kirchlichen Strukturen zu beeinflussen. Nun muss leider festgestellt werden,

dass dieser Weg nicht mehr zielführend ist. Ver.di wird auch weiterhin gemeinsam mit den Beschäftigten die Defizite des Dritten Wegs aufzeigen, berechnete Forderungen vertreten und sich bei der geplanten Fusion der diakonischen Werke Hessen Nassau und Kurhessen Waldeck für die Interessen der Beschäftigten stark machen. Aktive Mitarbeiter/innen sind die beste Gewähr für durchsetzungsfähige Gewerkschaften.

PS: Zur Belohnung des Vkm Hessen Nassau dürfen nun dessen Vertreter aus der verfassten Kirche (!) bei der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes (!) der EKD mitarbeiten – eine Änderung der Ordnung im Sommer dieses Jahres hat dies ermöglicht. Für ihre Mitarbeit bei der ARK sollen die willigen Mitarbeitervereinigungen einen »finanziellen Ausgleich« erhalten. Ganz schön dreist.





Anlässlich der Sitzung des Schlichtungsausschusses am 5. Mai 2010 schlugen MitarbeiterInnen von Hessen Nassau sieben Thesen an. Bei dieser Schlichtung scheiterten die Arbeitgeber und der VKM mit ihrem gemeinsamen Antrag, ver.di aus der ARK auszuschießen.

Der Hintergrund: ver.di ließ aus Protest gegen die Nichtverhandlungspolitik der Arbeitgeber in der ARK die Mitarbeit seit Dezember 2009 ruhen.

Die 7 Paulusplatz-Thesen*

Schlechte Arbeitsbedingungen können nicht durch schlechte Bezahlung erlassen werden:

1. Du darfst deine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für gleiche Arbeit nicht schlechter zahlen als im Öffentlichen Dienst und bei der Caritas.
2. Du sollst keine magere Lohnerhöhung als großzügige Gabe bezeichnen.
3. Das kirchliche Arbeitsrecht zu nutzen, um die Löhne abzusenken, ist nicht gerecht.
4. Wer seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur Mühen auflädt und sie bei der Arbeit knapp hält, der tut kein gutes Werk.
5. Wer schlechten Lohn zahlt, der achtet die Arbeit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht.
6. Wer schlechten Lohn bezahlt, zu dem kommen keine neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr.
7. Wer schlechten Lohn zahlt, bekommt Ablass bei den Kostenträgern, bei sonst keinem.

* Der Paulusplatz ist Sitz der Kirchenverwaltung der Evangelischen Kirche Hessen und Nassau

Eine ungewöhnliche Veranstaltung im Bayerischen Landtag

»Wert der sozialen Arbeit«



Ver.di und alle bayerischen Wohlfahrtsverbände haben sich gegen den Unterbietungswettbewerb in der Sozialbranche ausgesprochen und gleichzeitig deutliche Kritik und konkrete Forderungen gegenüber der Politik erhoben. Die in der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (LAGFW) zusammen geschlossenen Verbände und die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di waren sich beim Symposium »Wert der sozialen Arbeit« im Bayerischen

Landtag einig, dass soziale Arbeit »kein Tummelplatz für Spekulanten« sein darf.

Das besondere an der Veranstaltung war, dass sie überhaupt stattfand! Denn es ist nicht selbstverständlich, dass alle Wohlfahrtsverbände – kirchliche und nichtkirchliche – gemeinsam mit ver.di ein solches Treffen mit Außenwirkung zustande bringen. Dabei ist es auch noch gelungen, die bayerische Politik mit ins Boot zu holen: Die Veranstaltung fand im Landtag unter der Schirmherrschaft der Landtagspräsidentin statt.

ver.di Bayern gemeinsam mit allen bayerischen Wohlfahrtsverbänden

Beteiligt waren alle Mitglieder der LAGFW: Die Arbeiterwohlfahrt, das Bayerische Rote Kreuz, der Caritas-

verband Bayern, der Paritätische Wohlfahrtsverband Bayern, das Diakonische Werk Bayern und der Landesverband der Israelitischen Kultusgemeinden Bayern. Die Initiative war vom Fachbereich 3 in ver.di Bayern ausgegangen, insbesondere von Dominik Schirmer, dem Fachbereichsleiter.

Anlass für die Initiative waren unter anderem deutliche Absenkungen der Einkommen durch die neuen Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern im Jahr 2007. Die Diakonie beschäftigt immerhin mehr als 60.000 Personen und ist damit der zweitgrößte Anbieter sozialer Arbeit in Bayern. Auch wenn mit der Zusammenarbeit zwischen ver.di und LAGFW dieses Sozialdumping noch nicht überwunden ist, ist die Initiative von Dominik Schirmer sehr zu begrüßen – ein erster Anfang scheint gemacht!

Wettbewerb nicht über die Löhne, sondern über die Qualität der Arbeit

Wesentliches Ziel aller Veranstalter ist es, den Wettbewerb künftig nicht mehr über die Löhne, sondern über die Qualität der Arbeit auszutragen. Hierzu passt die zentrale Forderung, einen Branchentarifvertrag für die soziale Arbeit in Bayern zur Eindämmung des Preiswettbewerbs einzuführen. Damit dies möglich wird, müssen die gesetzlichen Regelungen für die Verhandlungen

der Leistungserbringer mit den Kostenträgern umgestaltet werden, damit nicht diejenigen bestraft werden, die Tariflöhne zahlen.

Mindestlohn für die Pflege bereits umgesetzt

Eine weitere Forderung der Veranstalter ist bereits umgesetzt, nämlich die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns für die Pflege. Die Mindeststundenvergütung für die ambulante und stationäre Pflege beträgt ab 1. Juli

8,50 Euro. Der Abstand zu diesem Mindestbetrag ist bei der Diakonie Bayern mit 8,88 Euro am geringsten, bei der bayerischen Caritas am größten (10,45 Euro).

Jetzt geht es darum, die Forderungen im Rahmen der Initiative und gemeinsam mit der Politik zu konkretisieren und umzusetzen. Hier sichern die bei der bayerischen Diakonie beschäftigten ver.di-Mitglieder dem Landesfachbereichsleiter ihre volle Unterstützung zu.

Herbert Deppisch

ver.di-Betriebsgruppe Wittekindshof

Die 10 Verbote

- | | | |
|--|---|---|
| I. Du sollst nicht schwierige Gespräche führen mit deinem Vorgesetzten ohne die MAV. | V. Du sollst keine Hemmungen haben, dich an die MAV zu wenden. | X. Du sollst nicht vergessen, was ver.di für dich schon erkämpft hat. |
| II. Du sollst dich nicht aus deiner Freizeit holen lassen wider deinen Willen. | VI. Du sollst dich nicht unter Wert verkaufen. | |
| III. Du sollst nicht wegschauen, wenn du merkst, dass in deinem Arbeitsbereich etwas falsch läuft. | VII. Du sollst nicht vergessen, wie wichtig ein gutes Arbeitsklima ist. | |
| IV. Du sollst für die Arbeit nicht deine Gesundheit aufs Spiel setzen. | VIII. Du sollst nicht ignorieren das Arbeitsrecht. | |
| | IX. Du sollst nicht vergessen, dass deine Meinung auch im Arbeitsleben zählt. | |

Damit du die 10 Verbote auch einhalten kannst, bekommst du Unterstützung bei der **ver.di Betriebsgruppe**, Ansprechpartner: **Dirk Bekemeier**, Tel. 0172/5786558; **Hans-Hermann Schnitker**, Tel. 0171/9317079; **Hermann Janßen**, Gewerkschaftssekretär, Tel. 05221/913428



Demonstration in Bielefeld am 9. Juni 2010

Plädoyer für eine stärkere ver.di in Kirche, Diakonie und Caritas

Auch in der Kirch' gilt's:
Wer kämpft, kann verlieren –
wer nicht kämpft, hat schon
verloren! Plädoyer für eine
stärkere ver.di in Kirche,
Diakonie und Caritas.



Wer dafür ist,

- dass Beschäftigte in Kirche und Diakonie nicht länger auf die Brosamen eines Tarifabschlusses angewiesen bleiben oder
- dass die Arbeitnehmer-Vertreter/innen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen nicht länger zum kollektiven Betteln um die Übernahme der Tarifabschlüsse verdammt sind,

der muss sprichwörtlich »den Arsch hochkriegen«.

Organisationswahlen und Basisarbeit im Betrieb

In diesem Jahr finden die sogenannten Organisationswahlen in der Gewerkschaft ver.di statt. Sie enden nächstes Jahr mit dem Bundeskongress. Die Basis der gewerkschaftlichen Arbeit liegt im Betrieb. Das ist auch in kirchlichen, diakonischen oder karitativen Einrichtungen nicht anders.

Der reale Alltag dort ist kaum zu unterscheiden von »weltlichen« Betrieben:

- Es gibt eine Zunahme befristeter Arbeitsverträge.
- »Billigkräfte« halten Einzug in den Altenheimen mit so tollen Namen wie »Alltagsbegleiter/innen«
- Es gibt 1-€-Jobber/innen – auch in der Pflege
- Outsourcing von Haustechnik, Hauswirtschaft bis hin zur Pflege findet statt
- Wir sehen Mobbing-Methoden gegen engagierte Mitglieder der Mitarbeitervertretung (MAV)
- Es gibt keine wirtschaftliche Mitbestimmung bei gleichzeitiger Konzernbildung.

Die Seite der Arbeitnehmer/innen kann nur dann entschlossen einen anderen Weg gehen, wenn sie die Belegschaften hinter sich hat. Das heißt, dass alle ver.di-Mitglieder sich gerade in diesen Wochen und Monaten der Organisationswahlen bei ihrer Gewerkschaft beim jeweils zuständigen Bezirk melden müssen. Allein schon, um zu erfahren, wer im Betrieb auch noch Mitglied ist.

Regelmäßige Treffen der ver.di-Mitglieder

Auch wenn es nur wenige ver.di-Mitglieder gibt, sollte man sich regelmäßig einmal im Monat oder im Quartal treffen, um Alltagsprobleme im Betrieb zu besprechen. Es empfiehlt sich auch, zu diesen Terminen den/die zuständige/n Fachbereichssekretär/in von ver.di einzuladen. Diese Hauptamtlichen können bei Klärung von Problemen unterstützen und Antworten auf rechtliche Fragen geben. Die Treffen dienen etwa auch zur Planung und Vorbereitung eines Flugblatts, das an die Kolleg/innen verteilt werden

soll. Ein erstes Flugblatt könnte konkrete Problemstellungen im Betrieb und Lösungsvorschläge enthalten, ein weiteres Angebote und Leistungen der Gewerkschaft ver.di. Die Betriebsgruppe plant dann die Verteilung des Flugblatts – verantwortlich für das Flugblatt im Sinne des Presserechts ist natürlich der/die ver.di SekretärIn und nicht ein/e KollegIn aus dem Betrieb.

Kurzum: Als ver.dianerIn bin ich freier als das MAV-Mitglied, denn dort unterliege ich den Rechten und Pflichten des Mitarbeitervertretungsgesetzes und bin verpflichtet, den Betriebsfrieden zu bewahren, als ver.di kann ich frecher formulieren

Wie viele MAV-Mitglieder sind in ver.di?

Die MAV als Gremium hat natürlich eine Vorbildfunktion: Je mehr MAV-Mitglieder in ver.di sind, umso besser. Wenn die Arbeitgeberseite das Gefühl hat, ihr sitzt als MAV eine starke ver.di-Bank gegenüber – oder sie empfindet es wenigstens so – dann ist schon viel gewonnen und es verhandelt sich leichter. Deshalb muss es der erste Schritt von ver.di-Mitgliedern in der MAV sein, möglichst das Gremium in ver.di zu organisieren – ein »Kampfauftrag« für alle Leser/innen des KirchenInfo, wenn dies noch nicht erfolgt ist!

Wie gehe ich vor? Antwort: »Steter Tropfen höhlt den Stein!«

Mein erster Schritt war, dass ich den ver.di-Bezirk aufgefordert habe, alle Mitglieder zu einem Treffen einzuladen. Wir sollten nicht erschrecken, wenn nur wenige kommen! Als Initiator des Treffens erhalte ich von ver.di eine aktuelle Liste der Mitglieder in meinem Betrieb – natürlich nach Unterzeichnung der

Datenschutzerklärung. Mit diesen Daten spreche ich dann gezielt ver.di-Mitglieder in der Einrichtung an, ob sie nicht kommen möchten. ver.di erstellt ein Flugblatt für alle Beschäftigten mit der herzlichen Einladung auch an Nicht-Mitglieder. In unseren kirchlichen, diakonischen und karitativen Einrichtungen muss es verstärkt Ziel sein, Kolleg/innen für eine Mitgliedschaft in ver.di zu erwärmen.

Was bietet mir ver.di als Kirchenbeschäftigte?

Als ver.di-Mitglied habe ich viele Serviceleistungen, z.B. kostenlosen Arbeits- und Sozialrechtsschutz, Mietrechtsberatung, Lohnsteuerhilfe, Freizeitunfallleistung usw.. Das alles steht in den Werbebroschüren von ver.di. Darüber hinaus habe ich bei allen individuellen arbeitsrechtlichen Fragen Ansprechpartner/innen bei ver.di.

Als ver.di Vertrauensfrau/-mann gewählt – und nun?

Im Rahmen der aktuellen Organisationswahlen finden auch die Wahlen für die Fachbereichsvorstände

in den Bezirken statt. Zuständiger Fachbereich für Kirchenbeschäftigte ist der »Fachbereich 03: Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen«. Zu diesen Wahlen gehe ich nicht alleine hin, denn wir sind schon ein paar KollegInnen aus meinem Betrieb und wir verabreden uns, gemeinsam dort hinzufahren.

Uns genügt es auch nicht, dass wir nun ver.di-Vertrauensleute in der Einrichtung haben. Wenn eine/r von uns zeitliche Kapazitäten frei hat, dann soll er/sie als Vertreter/in für den Kirchenbereich kandidieren! Das ist doch super!

So haben wir schon viel erreicht und sind intern verankert. Und in der Auseinandersetzung mit ver.di-KollegInnen aus anderen Bereichen stellen wir fest, dass die Alltagsprobleme im kommunalen Krankenhaus, in der Diakonie oder in der AWO-Sozialstation, im kirchlichen Kindergarten oder in der Beratungsstelle der Caritas ganz die selben sind: Hier wird dort geht es um zunehmende Arbeitsverdichtung bei gleichzeitig abnehmender Fachlichkeit und Qualität der sozialen bzw. pflegerischen Arbeit. Es tut gut zu

sehen, dass es die eigenen Probleme auch bei anderen gibt!

Was kann man noch in ver.di tun?

ver.di bietet Aktionsfelder an, die zugeschnitten sind auf den Gesundheits- und Sozialbereich:

- »Mein Frei gehört mir«
- Schichtplanfibel
- Arbeitszeit-Schulungen
- »Altenpflege in Bewegung«, usw.

Das alles findet man im Internet unter <http://gesundheit-soziales.verdi.de/>

Strategie Flächentarif in der Diakonie Württemberg

Kolleg/innen in unseren kirchlichen Einrichtungen organisieren sich nur dann gewerkschaftlich, wenn sie auch ein »Fernziel« haben: Im Vorstand der AGMAV Württemberg gab es bereits Anfang 2000 und in den folgenden Jahren Debatten über die Strategie, das Ziel eines Flächentarifvertrags zu erreichen. Konkret: Alle Beschäftigten in der sozialen Arbeit müssen unabhängig vom Träger den gleichen Lohn bekommen. In diese Strategie war von Anfang an die Gewerkschaft ver.di einbezogen. Damit war das Ziel verbunden, die zuständigen Fachbereichssekretär/innen in den Bezirken zu kompetenten Ansprechpartner/innen für die Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen zu machen. Dazu bedarf es regelmäßiger Schulungen und Gesprächskontakte mit den Bezirksfachbereichssekretär/innen.

*Jochen Dürr, Sprecher
ver.di-Betriebsgruppe
Sonnenhof, Schwäbisch Hall
Mitglied Bundesfachkommission Kirchen,
Diakonie und Caritas für
Baden-Württemberg*



Jochen Dürr (rechts) auf einer Demonstration vor dem Kanzleramt

Neue ver.di Zeitung für die Diakonie

Wir befinden uns im Sommer 2010 - und eine neue Veröffentlichung erblickt das Licht der Welt: **ver.diakonie**. Eine Zeitung von und für ver.di-Kolleg/innen und solche, die es werden sollen. Eine Zeitung für Menschen, die in diakonischen Einrichtungen in Niedersachsen und Bremen arbeiten.



Warum jetzt diese Zeitung?

Wir befinden uns in einer Umbruchsituation: Die Arbeit und die Arbeitsbedingungen in diakonischen Einrichtungen verändern sich. Diakonische Betriebe werden geführt wie Wirtschaftsunternehmen: Leiharbeit, Outsourcing, Benchmarking etc. sind keine fremden Begriffe mehr. Trotzdem nehmen diese Unternehmen und Einrichtungen immer noch einen Sonderstatus für sich in Anspruch, weil sie das Diakoniekreuz auf dem Briefkopf führen. Damit wird begründet, warum es keinen

Betriebsrat (sondern eine Mitarbeitervertretung) gibt, warum sie keine Tarifverträge mit Gewerkschaften schließen wollen und warum es kein Streikrecht in ihren Einrichtungen geben soll (das Streikrecht wird gerade vor Gericht geklärt, aber das ist ein anderes Thema).

Immer mehr Beschäftigte spüren, dass ihr diakonischer Arbeitgeber so handelt, wie andere Arbeitgeber auch – ihnen allerdings Rechte und im Zweifel auch Geld verwehrt. Das wollen viele nicht mehr hinnehmen.

Daraus entstand in den letzten Jahren bei ver.di eine »Tarifbewegung Diakonie«. Tarifbewegung heißt, immer mehr Menschen tun sich zusammen, wollen etwas verändern, wollen zusammen für die eigenen Rechte eintreten. In dieser Zeitung werden diese Menschen vorgestellt – »Ich bin aktiv, weil ...« – und es soll von mutmachenden Aktionen berichtet werden.

Belege dafür, dass diakonische Arbeitgeber mitunter drastischer als »weltliche« Arbeitgeber vorgehen, wird die Rubrik »Zitrone des Monats« liefern. Man muss schon staunen, was alles unter dem Kronenkreuz möglich ist.

Wir, die Redakteure/innen der ver.diakonie wünschen nun viel Spass beim Lesen und würden uns freuen, wenn es mit dieser Zeitung gelingt,

- euch als ver.di-Mitglied auf dem Laufenden zu halten,
- euch Ideen zu liefern, wie ihr in eurem Betrieb aktiv werden könnt oder
- ihr einfach motiviert seid, die Zeitung den Noch-Nicht-Mitgliedern in die Hand zu drücken, um sie für eine Mitgliedschaft zu interessieren.

*Im Namen
des Redaktionsteams
Annette Klausing*

Das Redaktionsteam

Zur Zeit besteht das Redaktionsteam aus: Jürgen Höwelmeyer, Jürgen Wenzel, Michael Passior, Michael Heinrich, Elke Bruckamp Pals, Carsten Wolters und Annette Klausing – wir würden uns sehr freuen, wenn weitere Interessierte dazu stoßen!

Auch einzelne Artikel ohne langfristige Redaktionsbindung sind möglich und erwünscht, einfach Kontakt aufnehmen!
annette.klausing@verdi.de
oder Tel. 0511 / 12 400 - 256



Annette Klausing, Jürgen Höwelmeyer, Michael Passior,
Jürgen Wenzel, Carsten Wolters (v.l.r.)

Öffnung für Tarifverträge?

Kirchliches Arbeitsrecht stellt »im Rahmen der für alle geltenden Gesetze« eine Ausnahme dar. Es zeichnet sich durch mehrere Besonderheiten aus, die von den Bischöfen der katholischen Kirche in der Grundordnung (GrO) gebündelt wurden.

Besondere Loyalitätspflichten

Mit der Entscheidung des BVerfG vom 6. Juni 1985 (2 BvR 1703/83, 1718/83 und 856/85) wurde den Kirchen das Recht eingeräumt, zu bestimmen, welche kirchlichen Grundverpflichtungen für das Arbeitsverhältnis bedeutsam sind. Ob ein Verstoß hiergegen zu arbeitsrechtlichen Sanktionen führt, ist dagegen durch die staatlichen Arbeitsgerichte zu prüfen.

Anwendung eigener Mitbestimmungsregeln

Da sowohl das Betriebsverfassungsgesetz wie die Personalvertretungsgesetze die Kirchen und ihre caritativen oder erzieherischen Einrichtungen ausdrücklich vom Geltungsbereich ausnehmen, handelt es sich gerade nicht um »für alle geltende Gesetze«, so dass den Kirchen der Weg für kircheneigene Regelungen (MVG, MAVO) eröffnet ist.

Weigerung, »zur Einheitlichkeit des kirchlichen Dienstes« Tarifverträge mit den Gewerkschaften abzuschließen

Zumindest für die katholische Kirche wird damit eine Distanzierung von der katholischen Soziallehre vorgenommen, in der das Gewerkschaftsprinzip und der Abschluss von Tarifverträgen ausdrücklich unterstützt werden. Das Tarifvertragsgesetz nimmt zwar die Kirchen nicht aus – es ist allerdings nur ein Angebot, das nicht zwingend angenommen werden muss. Die Bischöfe haben sich ein »Letztentscheidungsrecht« gesichert. Die kirchlichen Regelungen werden erst rechtswirksam, wenn der jeweilige Bischof sie in seinem Bistum »in Kraft setzt.«

Die GrO gilt für die kirchenrechtlich dem jeweiligen Bischof unterstehenden Rechtsträger unmittelbar. Andere kirchliche Rechtsträger sind nach Art. 2 GrO »gehalten« diese zu übernehmen. Das hat insbesondere bei den international tätigen Ordensgemeinschaften und auch bei Laienverbänden zu partiellen Sonderwegen geführt. »Katholisch und kirchlich« könne nicht davon abhängig gemacht werden, ob nun Tarifverträge verweigert werden oder nicht.

In einem Streitfall hat ein mit päpstlicher Genemigung eingerichtetes kirchliches Sondergericht entschieden, dass »gehalten sein« keine zwingende Verpflichtung bedeutet – und wer freiwillig die Grundordnung übernehme, der habe auch das Recht, diese Übernahme zu widerrufen. Auf Grund dieser Entscheidung wird nun von den Bischöfen eine Novellierung der Grundordnung beraten.

Im Artikel 2 soll klar gestellt werden, dass es nur kirchliches oder nur weltliches Arbeitsrecht geben kann – keine »Rosinenpickerei«. Entweder es gilt katholisch-kirchliches Arbeitsrecht oder nicht: »ein bisschen katholisch« geht genauso wenig wie »halb schwanger«.

Im Artikel 7 wird darüber hinaus die Öffnung für die Zulassung von Tarifverträgen auch im Rahmen des kirchlichen Arbeitsrechts diskutiert – so, wie es in der Weltkirche auf Grundlage des päpstlichen Lehramtes und der katholischen Soziallehre üblich sei.

Zur Anhörung des Verbands der Diözesen Deutschlands am 1. Oktober 2010 in Mainz wurde ver.di nicht eingeladen und hat dazu die nachfolgende Stellungnahme abgegeben (siehe Seite 18).

Erich Sczepanski

Bertolt Brecht:
Die Lösung

Nach dem Aufstand des 17. Juni
Ließ der Sekretär des Schriftstellerverbands
In der Stalinallee Flugblätter verteilen
Auf denen zu lesen war, daß das Volk
Das Vertrauen der Regierung verscherzt habe
Und es nur durch verdoppelte Arbeit
zurückerobern könne. Wäre es da
Nicht doch einfacher, die Regierung
Löste das Volk auf und
Wählte ein anderes?



Anhörung am 1. Oktober 2010

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Bundesvorstand, 29. September 2010**

1. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di begrüßt es, dass der Verband der Diözesen Deutschlands Probleme bei den Arbeitsbeziehungen offensiv diskutiert und gestalten will. Gleich welche Lösung am Ende für die Grundordnung gewählt wird: die zu Grunde liegenden ökonomischen und gesellschaftlichen Gegebenheiten bestehen fort. Eine gute Lösung bemisst sich daran, wieviel sie für die Beschäftigten bringt, wie wirksam sie den Wettbewerb reguliert und innerkirchliche Solidarität zurückgewinnt und wie langfristig sie trägt.
2. Zentrales Ziel für ver.di ist es, die Arbeitsbedingungen in der Branche auf einem gemeinsamen Branchenniveau zu halten und dort, wo das Niveau abgesenkt wird, die Rückkehr zum Branchenniveau zu erreichen. Wir wollen verhindern, dass Wettbewerb über die Lohnkosten ausgetragen wird. Dieses Ziel verfolgt ver.di unabhängig von der Trägerschaft bei kirchlichen und öffentlichen Einrichtungen ebenso wie bei privaten renditeorientierten Unternehmen.
3. Die geplante Änderung des Art. 2 GO begrüßen wir. Damit wird mehr Klarheit und Verbindlichkeit auf Arbeitgeberseite geschaffen.
4. Eine Neufassung von Art. 2 GO beseitigt den Verdrängungswettbewerb nicht, sondern ändert nur den Rahmen, in dem er stattfindet. Deshalb treten wir dafür ein, künftig die Arbeitsbedingungen bei caritativen Trägern generell durch Tarifvertrag zu regeln, wie das im Ausland (z.B. Österreich) gang und gäbe ist.
5. Zum Neufassungsvorschlag Art. 7 Abs. 2 GO stellen wir fest: Wo der Dritte Weg angewandt wird, sind Streiks nicht ausgeschlossen. Eine Friedenspflicht gibt es dort, wo ein Tarifvertrag geschlossen ist.
6. Eine Neufassung von Art. 7 Abs. 3 GO befürwortet ver.di als Schritt in die richtige Richtung. Das Problem eines gespaltenen materiellen Niveaus der Arbeitsbedingungen und der caritasinternen Wettbewerbsverzerrung wird so aber nicht gelöst.
7. ver.di tritt dafür ein, dass alle Beschäftigten eine betriebliche Altersvorsorge erhalten. Die kirchlichen Zusatzversorgungskassen sind aus unserer Sicht gut geeignet, eine qualitativ gute Versorgung zu gewährleisten.
8. ver.di respektiert die von der Rechtsprechung gezogenen Grenzen der Loyalitätspflicht.
9. Ein Letztentscheidungsrecht der Bischöfe über ausgehandelte Tarifverträge ist im Tarifvertragssystem kein Problem. Wird in Tarifverhandlungen ein einigungsfähiges Ergebnis erzielt, ist es üblich, eine Erklärungsfrist zu vereinbaren, innerhalb derer beide Seiten in den eigenen Reihen entscheiden, ob sie das Verhandlungsergebnis annehmen.



Begründung

10. Den materiellen Hintergrund für die Diskussion um die Grundordnung bildet die Einführung von Wettbewerb und die tendenzielle Unterfinanzierung von sozialen Diensten und Gesundheitsleistungen. Dies hat bei allen subsidiären Trägern zu Spannungen geführt. Dies betrifft sowohl die Auflösung der innerverbandlichen Solidarität zwischen den Einrichtungen als auch die Arbeitsbeziehungen. Die Anwaltsfunktion der Verbände für ihre Klient/innen wird von Existenz- und Wachstumsinteressen der Einrichtungen verdrängt. Fusionen zu immer größeren Einheiten finden statt, manche expandieren ins Ausland. Damit einher geht eine wachsende Vermachtung der innerkirchlichen Beziehungen. Insofern geht es in der Anhörung zur Grundordnung nicht allein um Tarifvertrag und Streik, sondern auch um Ordnung der innerkirchlichen Beziehungen zwischen den Trägern. Tarifverträge sind schon immer Instrumente zur Gestaltung beider Aspekte: Sie dienen der Regelung der Arbeitsbeziehungen als auch der Wettbewerbsbedingungen zwischen Arbeitgebern derselben Branche.
11. Die beschriebene Entwicklung hat auch im Tarifvertragssystem Probleme geschaffen. Es haben sich Spezialgewerkschaften der Gewinner gebildet, die Arbeitsbedingungen oberhalb des bisherigen Branchenniveaus durchgesetzt haben. Für die Verlierer sind Gewerkschaften entstanden, die billige Gefälligkeitstarifverträge schließen. Dennoch hat das Tarifvertragssystem diese Herausforderungen bislang gut bewältigt. ver.di hat in den vergangenen Jahren deutliche Fortschritte bei der Durchsetzung eines Branchenniveaus gemacht. Die Zersplitterung der Tariflandschaft und Tariffucht haben wir verlangsamt und in wichtigen Bereichen sogar rückgängig gemacht. Hilfreich ist hier zukünftig der gesetzliche Mindestlohn in der Altenpflege. Die Zusammenarbeit zwischen ver.di und Caritas hierbei war sehr gut. Der Erfolg wäre noch größer und der Mindestlohn noch näher an den von der Caritas gezahlten Vergütungen gewesen, hätte nicht der Vertreter der Diakonie den Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (BPA) dabei unterstützt, einen möglichst niedrigen Lohn festzusetzen.
12. Die Wettbewerbsbedingungen sind im bestehenden System innerhalb der Caritas verzerrt. Der Abschluss von (Haus-)Tarifverträgen oder Anwendung von individuell gewählten Tarifwerken in einzelnen Einrichtungen ordnet den Umgang mit den Konkurrenzproblemen besser, löst sie aber nicht nachhaltig.
13. Auch zwischen Caritas und Diakonie treten Wettbewerbsverzerrungen in jüngerer Zeit stärker zu Tage (Altenpflegeeinrichtungen Bistum Hildesheim). Über den Dritten Weg ist eine kirchenübergreifende Regulierung der Arbeitsbedingungen nicht zu erreichen. Die Vorlage zur Grundordnung bietet für dieses Problem keine Lösung. Daher sollte ein einheitlicher Branchentarifvertrag unter allen Anbietern angestrebt werden. Das Tarifvertragssystem und eine branchenweit aufgestellte Gewerkschaft sind geeignet, in beiden Bereichen die Arbeitsbedingungen auf gleichem Niveau zu regeln und den Verdrängungswettbewerb zu reduzieren.
14. In keinem anderen, vergleichbar strukturierten Wirtschaftszweig sind die Beschäftigten im Osten so weit vom Westniveau abgehängt wie bei Caritas und Diakonie. Ursache ist das Fehlen von Tarifverträgen, die von deutschlandweit handlungsfähigen Gewerkschaften im Wege einer solidarischen Tarifpolitik durchgesetzt wurden. Sinnvoll ist eine Öffnung für den zweiten Weg nur, wenn die strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmer/innen im Dritten Weg nicht durch ein Bündnis katholischer/caritativer Arbeitgeber mit Verlierergewerkschaften ersetzt wird, die Gefälligkeitstarifverträge schließen. Wer Spannungen ausbalancieren will, die durch den Wettbewerb verursacht sind, muss den echten Ausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite auf gleicher Augenhöhe suchen.
15. Mit den Diensten der Caritas ist nicht nur ein religiös motivierter Dienst, sondern auch ein Qualitätsversprechen verbunden. Dies setzt gute Vergütung für qualifizierte Arbeit voraus. Soziale Arbeit ist mehr wert, als derzeit für sie bezahlt wird. Einzelwirtschaftlich motivierte Strategien zur Lohnkostensenkung sind aus gesamtkirchlicher und gesamtgesellschaftlicher Sicht nicht sinnvoll.



Die kirchliche Sonderstellung einmal mehr auf dem Prüfstand:

Mitarbeitervertretungswahlen

In vielen Einrichtungen der Diakonie und der Evangelischen Kirche wurden Mitarbeitervertretungswahlen durchgeführt. Bereits bei den Fortbildungen für die Wahlvorstände wurde intensiv über die sogenannten ACK-Klausel diskutiert. Diese besagt, dass nur solche Mitarbeiter/innen in die Mitarbeitervertretung (MAV) gewählt werden können, die Mitglied einer Kirche sind, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland angehört.

Kirchennahe Juristen sorgen vor

Pünktlich zu den Wahlen veröffentlichte die kirchennahe »Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen« unter der Überschrift »Mitarbeitervertretungswahl – Was tun bei zu wenig Kirchenmitgliedern« (1/2010) Handlungsanleitungen zur Anfechtung von Wahlen für den Fall, dass Nicht-Kirchenmitglieder in die MAV gewählt werden.

Die juristischen Schlussfolgerungen dieser Veröffentlichung sind diskussionswürdig, spiegeln

sie doch letztlich die leidlich bekannte Position der »herrschenden« juristischen Lehrmeinung wider, die kirchliche Sonderstellung und Privilegierung im kirchlichen Arbeitsrecht sei letztlich höchststrichlich bestätigt und unangreifbar.

Einige Gerichtsentscheidungen der letzten Zeit scheinen dieser Grundsatzposition recht zu geben. In der Praxis der Diakoniebetriebe gab es allerdings bei der Anwendung der ACK-Klausel unterschiedliche Vorgehensweisen.

Die Praxis sieht anders aus

Die Bandbreite geht von der harten Durchsetzung bis zu inoffiziellen Absprachen über die Wahl von Nicht-Kirchenmitgliedern in die MAV. In der Martha Stiftung in Hamburg wird es wohl zu einer Wahlanfechtung kommen, was aber bei Redaktionsschluss noch nicht entschieden war. Insgesamt ist festzustellen, dass das kirchlich-diaikonische Management keine inhaltlich fundierte Begründung für die Anwendung dieser Klausel liefern

kann. Ähnlich wie bei der Streikfrage scheint es hier im Kern um das Festhalten an reinen Machtpositionen zu gehen, um vordergründig die christliche Prägung des Personals im Rahmen der christlichen Dienstgemeinschaft sicherzustellen. Die Fakten sprechen allerdings eine andere Sprache.

Kirchenmitgliedschaft rückläufig

Selbst der oben genannte Artikel spricht von einer rückläufigen Zahl von Kirchenmitgliedern in der Gesamtbevölkerung und auch von einer steigenden Zahl von Beschäftigten in den diakonischen Einrichtungen, die keiner christlichen Kirche angehören. Dies ist richtig. 1996 gehörten bereits über 17 Prozent der Mitarbeiter/innen in der Diakonie West keiner Konfession mehr an. In den neuen Bundesländern lag die Anzahl der Konfessionslosen bei 41 Prozent (Czermak, Religion und Weltanschauung in Gesellschaft und Recht, S.349).

Diese Angaben dürften im Jahr 2010 vor dem Hintergrund stetig

wachsender Austritte aus den christlichen Kirchen angestiegen sein. Eine Blitzumfrage in diakonischen Betrieben in der Diakonie Hamburg hat ergeben, dass ungefähr ein Drittel bis die Hälfte der Beschäftigten nicht mehr Mitglieder einer christlichen Kirche sind. Die Kirchenmitgliedschaft spielt bei der Einstellung keine Rolle mehr. Umso perfider erscheint es, wenn bei MAV-Wahlen das passive Wahlrecht, welches grundgesetzlich geschützt ist, verwehrt wird.

Zu fragen wäre: warum ist die hochqualifizierte Altenpflegerin einer Diakonieeinrichtung mit dem Mitgliedsschein einer christlichen Kirche mehr wert als diejenige, die diesen Schein nicht besitzt? Oder anders gefragt: den Knochenjob der Altenpflegerin darf diejenige ohne Mitgliedsschein zwar leisten, sich für die Interessen ihre Kolleginnen

und Kollegen in die MAV wählen zu lassen, dafür scheint sie nicht geeignet?

Öffentliche Hand finanziert Diakonie

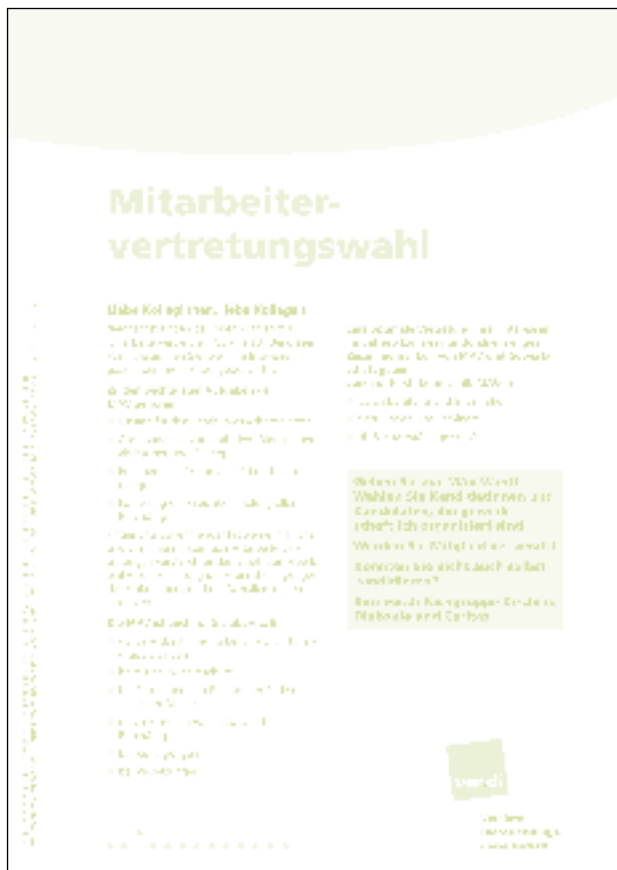
Politische Brisanz erhält die Durchsetzung der ACK-Klausel vor dem Hintergrund, dass kirchlich-diakonische Einrichtungen vollständig oder weit überwiegend von der öffentlichen Hand, also von Steuergeldern, finanziert werden. Anders formuliert: Der Steuerzahler finanziert mit seinen Beiträgen eine (notwendige) soziale Arbeit in der Diakonie. Diese nimmt sich dann das Recht, Mitarbeitende, die über die Arbeitsverträge eh schon an die diakonischen Leitsätze gebunden sind, sich aber nicht kircheninstitutionell binden wollen, als Vertreter/innen ihrer Kolleg/innen auszu-schließen.

Zudem sind die Bedingungen, die die jeweiligen Beschäftigten zu ertragen haben (Dumpinglöhne, kein Streikrecht, schlechte Mitbestimmungsrechte) in höchstem Maße kritikwürdig und gehören beseitigt. Wenn das Recht der Kirchen, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, zu den oben genannten Bedingungen führt, die zwar Konkurrenzvorteile schaffen helfen mögen, aber die ohne dieses Recht so nicht möglich wären, stellt sich dieses Recht selbst in Frage.

Aktiv werden

Es ist daher ermutigend, dass sich immer mehr Beschäftigte diesem Gutsherrenmodell aus vordemokratischen Zeiten widersetzen.

*Berno Schuckart,
Michael Imbusch*



Zusatzurlaub auch für Bereitschaftsdienst in der Nacht

Arbeitsrechtsregelungen haben nicht Rechtsqualität eines Tarifvertrages

Die Regelungen für den Zusatzurlaub für Nachtarbeit im BAT-KF (§ 48 a) sind so anzuwenden, dass auch die Zeit des Bereitschaftsdienstes, wenn er in die Zeit von 23 bis 6 Uhr fällt, als Nachtarbeit anzusehen ist. Formulierungen im BAT-KF etc., die dies ausschließen, sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes nicht anzuwenden. (5AZR 867/08 vom 15.07.2009)

Die Regelung über Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit gilt somit entgegen dem Wortlaut der einschränkenden Regelung des § 48a Abs. 6 BAT-KF nicht nur für die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Nachtarbeitsstunden, sondern auch

für außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleistete Bereitschaftsdienste. Das gilt in gleichem Maße auch für die AVR DW EKD (§ 28b).

Das hat zur Folge, dass Beschäftigte nach BAT-KF oder AVR DW EKD nunmehr einen erheblich höheren Anspruch auf Zusatzurlaub haben. Sie erhalten demnach auch für die Dauer des Bereitschaftsdienstes Zusatzurlaub, der sich nach der Gesamtstundenzahl des entsprechenden Bereitschaftsdienstes in der Nacht in einem Kalenderjahr bemisst. Maximal können somit vier Sonderurlaubstage durch Bereitschaftsdienste in der Nacht zusätzlich entstehen. Bei Mitarbeitenden, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich diese Anzahl des Sonderurlaubs um einen Tag, also auf maximal fünf Urlaubstage pro Kalenderjahr.

Am Rande dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht einmal mehr klargestellt, dass auf dem "Dritten Weg" zustande gekommene Arbeitsrechtsregelungen nicht die Rechtsqualität eines Tarifvertrages haben.

Eine entsprechende Anwendung der in § 6 Abs. 5 ArbZG vorgesehenen Ausnahme für tarifvertragliche Regelungen auf den BAT-KF scheidet aus, denn es fehlt an einer Regelungslücke. Vielmehr zeigt § 7 Abs. 4 ArbZG, dass das Arbeitszeitgesetz kirchliche Regelungen der Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen weiß, dies aber beim Ausgleich der Erschwernisse von Nachtarbeit unterlassen hat. (Nr. 15 der Entscheidungsgründe des BAG)

Aktuelle Fachbücher von den **Kollegen** aus dem **KellnerVerlag**

St.-Pauli-Deich 3 • 28199 Bremen • Tel. 0421 - 77 8 66 • Fax - 70 40 58 • info@kellnerverlag.de • www.kellnerverlag.de



Arbeitsrecht und Kirche

... bietet direkte Unterstützung. Das heißt, über das kirchliche und weltliche Arbeitsrecht zu informieren, das Arbeitsrecht aus Arbeitnehmersicht auszulegen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen, ergänzt durch Mustervorlagen und aktuelle Informationen.

Einzelheft: € 12,90, 36–40 A4-Seiten, frei Haus. Im Abo (4x im Jahr): € 50,00 inkl. 1 Taschenkalender

Die EKA

ENTSCHEIDUNGSSAMMLUNG ZUM KIRCHLICHEN ARBEITSRECHT

Ein wichtiges Nachschlagewerk für Mitarbeitervertretungen und Personalabteilungen der verfassten Kirchen, bei Caritas und Diakonie. Gut lesbare Kurzdarstellung kirchlicher



Schlichtungs- und Schiedsstellen, ergänzt durch Arbeitsgerichtsurteile. Mit jährlich erscheinenden Ergänzungslieferungen. *Über 250 Entscheidungen, 1600 Seiten in 2 Ordnern, € 109,90*

Hermann Bueren:

Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben!

Die Arbeitgeber nennen es Fehlzeitenmanagement und meinen damit die Senkung der Krankmeldungen. Wie das geschieht und wie sich Beschäftigte sowie Interessenvertretungen gegen Krankmobbing wehren können, wird gut lesbar beschrieben.

160 S., 16,5x24 cm, € 16,90



Baumann-Czichon • Dembski • Germer • Kopp

MVG-EKD

MITARBEITERVERTERUNGSGESETZ DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND



Der umfassende Kommentar für die Praxis der MAVen und Dienststellenleitungen bei der EKD, deren Einrichtungen und vielen Landeskirchen. Mit Kommentar zur Wahlordnung, den gliedkirchlichen Übernahmegesetzen, VerwGG, DatenschutzG der EKD sowie dem KSchG.

4. Auflage, 646 Seiten, Hardcover, € 39,80

Mit der Novellierung der 11. Synode Voraussichtl. lieferbar ab Ostern 2011

Direktbestellung beim Verlag und schnelle Lieferung mit beiliegender Rechnung.

Neu aufgelegt: Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder

Die Tipps für Mitarbeitervertretungen (MAVen) werden bereits in vielen Fortbildungen als Schulungsunterlage verwendet. Mit dem neuen Layout ist alles noch lesbarer und übersichtlicher geworden. Das Buch kann gut allen neuen Mitarbeitervertreter/innen in die Hand gegeben werden, um sich in dem neuen Gremium und im kirchlichen Arbeitsrecht von Anfang an orientieren zu können. Auch alte Hasen und Häsinnen können von der Lektüre der »Tipps« immer noch profitieren.

Die »Tipps« geben wertvolle praktische Hinweise zur Organisation der laufenden MAV-Arbeit. Rolle und Aufgabe der Vorsitzenden werden aus der Praxis heraus beschrieben, genauso wie die Notwendigkeit der Arbeitsteilung in der MAV, die Zusammenarbeit mit anderen Stellen wie Schwerbehindertenvertretung, Datenschutz- und Gleichstellungsbeauftragte und der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Zu Ausstattung des MAV-Büros und Arbeitsmitteln werden wichtige Gerichtsurteile aufgeführt. Das Buch gibt eine verständliche Einführung in das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) und vermittelt die Grundlagen der Mitbestimmung. Im Anhang findet sich der aktuelle Text des MVG/EKD von 2009.

Die Rollen- und Aufgabenverteilung zwischen MAV und Gewerkschaft wird aus Arbeitnehmersicht beschrieben und man merkt, dass es den Autoren eine Herzensangelegenheit ist, die MAVen handlungsfähig zu machen und gleichzeitig ihre Fachkompetenz zu stärken. Es gibt Vorschläge, wie eine »Betriebsanalyse« erstellt werden kann, wie die MAV Schwerpunkte in ihrer Arbeit festlegt und mit optimalem Einsatz von Ressourcen und Zeit die



Mitarbeiter/innen aktiviert und Öffentlichkeitsarbeit betreibt. Im Anhang finden sich Aktionsvorschläge und auch auf das aktuelle Thema Streik in kirchlichen Einrichtungen wird ausführlich eingegangen.

Im Anhang sind sowohl Arbeitshilfen abgedruckt (Vordrucke für Einstellungen, Eingruppierungen, Kündigungen, Muster-Geschäftsordnung und -Dienstvereinbarungen) als auch aktuelle Übersichten über den Aufbau der EKD und des Diakonischen Werkes. Wer schon immer mal einen Überblick über die verwirrenden unterschiedlichen Arbeitsrechtsregelungen der Landeskirchen und Diakonischen Werke haben wollte, findet das im Anhang. Dort ist auch die Zusammenstellung der Internet-Adressen für MAVen und die Literaturempfehlungen: übersichtlich und beschränkt auf das Wichtigste.

