



Nr. 16 · Frühjahr 2011

Aus dem Inhalt:

Diakonie Niedersachsen
Tarifbewegung 2011

Tariferfolg in der Diakonie
Württemberg

Streikrecht ist Grundrecht – Streik in
kirchlichen Einrichtungen zugelassen

Zum Streikrecht in kirchlichen Wohl-
fahrtseinrichtungen: Einige
Anmerkungen aus katholischer Sicht

AK-Caritas setzt Kurs auf TVöD:
Erstes Etappenziel erreicht!

Ist das Bistum Graz noch katholisch?

Katholisches Klinikum Duisburg:
Weihnachtsgeldkürzung unrechtmäßig

Ende des dritten Weges –
Bewegung auch in Berlin

Mitteldeutschland: Arbeitsrechts-
regelungsgesetze wie am Fließband

Hessen Nassau:
Keine Kandidaten für die ARK

Agaplesion
Frankfurter Diakonie Kliniken

Diakonie Baden: Beschäftigte wehren
sich gegen Lohndumping



Besuch von Freunden – Beschäftigte der Diakonie Niedersachsen in Kästorf

Foto: Almut Leiser



*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Die Chance war noch nie so groß

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Diakonie in Deutschland Anfang 2011: Beinahe wöchentlich finden sich in regionalen und überregionalen Medien Berichte über arbeitsrechtliche Themen in kirchlichen Betrieben. Es ist nicht zu übersehen, die kleinen und großen Skandale häufen sich. Dabei fällt auf: Immer mehr Beschäftigte beginnen sich zu wehren gegen ungerechte Löhne, Leiharbeit, unterentwickelte Mitbestimmungsrechte usw.



Zweifellos ist der Versuch der Verantwortlichen in der evangelischen Kirche und in »ihren« diakonischen Unternehmen, den Arbeitnehmer/innen das Grundrecht auf Streik zu untersagen, ein trauriger Höhepunkt in der Geschichte

der Demokratie seit Gründung der Bundesrepublik.

Für uns als ver.di war und ist klar: Sollte sich die Kirche mit ihrem Streikverbot durchsetzen, hätte dies Folgen für weit mehr als eine Million Beschäftigte innerhalb der Kirche und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas mit ungewisser Ausstrahlung auf das gesamte Sozial- und Gesundheitswesen.

Erste Stimmen aus dem Arbeitgeberlager gibt es schon nach dem Motto: dort, wo mit Menschen gearbeitet wird, seien Arbeitsk Kampfmaßnahmen unangebracht. Das Ziel der Arbeitgeber scheint klar: Der politisch gewollte Wettbewerb im »Sozial- und Gesundheitsmarkt« soll auf Kosten der Arbeitnehmer/innen ausgetragen werden. Der Dritte Weg der Kirchen bietet hierfür beste Bedingungen, um die Arbeitnehmer/innen handzahn zu halten.

Vor diesem Hintergrund sind die positiven Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte in Hamm und Hamburg zum Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen nicht hoch genug zu bewerten.

Als ver.di sollten wir deshalb in den nächsten Monaten gestärkt und mit Rückenwind in die weiteren Auseinandersetzungen einsteigen, um gute Löhne und gerechte Arbeitsbedingungen in der Diakonie, wenn notwendig, auch über Arbeitskämpfe zu erzwingen. Das Ziel ist klar: Diakonie verdient Tarifverträge. Die Chancen waren noch nie so groß, ein Stück mehr Demokratie, wenigstens in diakonischen Unternehmen, einkehren zu lassen.

Als neuer Gewerkschaftssekretär für das Projektvorhaben »Umstieg von den AVR auf Tarifverträge in der Diakonie« in der ver.di-Bundesverwaltung möchte ich in den nächsten Jahren gemeinsam mit vielen aktiven ehren- und hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen daran arbeiten. Ich freue mich darauf.

Berno Schuckart

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:
birgit.schlecker@verdi.de

Redaktionsschluss
nächste Ausgabe:
30. September 2011

Layout: Andreas Hesse

Druck: Druckerei Bunter Hund

W-2872-06-0511





Demonstration am 29. März 2011 in Kästorf

Foto: Almut Leiser

Diakonie Niedersachsen, Tarfbewegung 2011

Wir haben Besseres verdient

Mogelpackung der Arbeitgeber in der Arbeitsrechtlichen Kommission

Seit dem 9. Februar 2011 wird in der Arbeitsrechtlichen Kommission in Niedersachsen (ARK) mal wieder verhandelt – letztmalig, denn die Amtszeit der Kommission endet am 30. April 2011, eine Neubesetzung haben die Arbeitnehmervertreter/innen nicht vorgenommen. Seit längerer Zeit arbeiten sie darauf hin, vom Kommissions- zum Tarifvertragsmodell zu wechseln. Die Nicht-Wiederbesetzung der ARK ist ein Schritt in diese Richtung.

Doch noch ist diese Kommission im Amt und verhandelt eine Entgeltrunde. Vorausgegangen ist eine Befragung der Beschäftigten im Dezember 2010. Ergebnis der über 5.300 ausgewerteten Fragebögen: Den Beschäftigten sind eine Entgelterhöhung sowie verbesserte

Arbeitsbedingungen (z.B. Altersteilzeit, verlässlicher Dienstplan) wichtig. Ebenfalls abgefragt und ebenfalls sehr wichtig war den Beschäftigten, dass ihre Arbeitsbedingungen in einem Tarifvertrag geregelt werden.

Hieraus entwickelte die ver.di Tarfkommision Diakonie, die sich im Januar gebildet hat, die Forderung an die Arbeitgeber, unter anderem 5 Prozent mehr Gehalt, eine Regelung zur Altersteilzeit sowie verlässliche Dienstpläne. Sie wurde von den Arbeitnehmervertreter/innen der ARK eingebracht. Klingt kompliziert, ist aber diesem befristeten Nebeneinander von ARK und Tarfkommision geschuldet.

Außer dieser Besonderheit verliefen die Verhandlungen wie gewohnt: die Arbeitgeber wiesen die Forderungen als überzogen zurück.

Wie schon 2007 und 2009 wollen sie erneut Absenkungen unserer Einkommen und Verschlechterungen unserer Arbeitsbedingungen. Nichts hat sich an ihren Absichten geändert!

Noch vor kurzem erklärte der Vorsitzende des Diakonischen Dienstgeberverbandes Niedersachsen (DDN), Herr Hoppe, dass der Ruf nach Tarifverträgen doch ganz überflüssig sei, man könne auch im Rahmen des »dritten Weges« gute Lösungen finden. Jetzt wissen wir also, was die Arbeitgeber unter guten Lösungen verstehen – massive Verschlechterungen für uns Beschäftigte!

Hier das Angebot der Arbeitgeber:

■ Lohnerhöhung von 2 Prozent in zwei Stufen – aber: Dafür soll es eine Arbeitszeitverlängerung auf 39 Stunden geben.



Altenpflegeschülerinnen aus Wolfsburg protestieren

- Der Nachtarbeitszuschlag soll auf 15 Prozent erhöht – aber dafür der Zusatzurlaub für Nacharbeit gekürzt werden.
- Altersteilzeit soll wieder möglich sein – aber nur für einen sehr eingeschränkten Personenkreis und zu Bedingungen, die sich nur wenige Beschäftigte leisten können.
- Bei den Löhnen will man die Aufspaltung der Beschäftigten

in Sparten vorantreiben. Für die Ärzte wird der Abschluss des Marburger Bundes angeboten. In der Altenhilfe soll per Dienstvereinbarung auf betrieblicher Ebene bis zu 8 Prozent des Lohnes gekürzt werden können. Außerdem soll die Jahressonderzahlung auf 40 Prozent abgesenkt werden.

- Die Beschäftigten sollen den Teil des Beitrags für die Zusatzversorgung bezahlen, der 4 Prozent übersteigt, egal wie viel das mal wird.
- Altenpflegeausbildung soll analog der Krankenpflegeausbildung vergütet werden.
- Umwidmung der freien Tage (§ 12 Altersteilzeit) in freie Stunden, um für ältere Beschäftigte die Arbeitszeitverlängerung zu kompensieren (bei denen soll es bei 38,5 Std. bleiben).
- Und sie wollen eine lange Laufzeit von zwei Jahren.

So geht es nicht!

Anstatt uns angemessen zu bezahlen und gemeinsam mit uns für bessere Refinanzierungen im

Dritter Weg gescheitert!

Die Mitgliedervollversammlung der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in Niedersachsen hat am 28. April 2011 folgendes beschlossen:

- Der sogenannte Dritte Weg bietet unter den gegebenen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen keine Möglichkeit mehr, zu einem gerechten Interessenausgleich zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in der Diakonie in Niedersachsen zu kommen.
- Das haben die jüngsten Verhandlungen mit den Diakonischen Arbeitgebern eindrücklich dokumentiert.
- Die Mitgliedervollversammlung der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen unterstützt ausdrücklich das Verhalten der Arbeitnehmerseite in der ARK.-Nds in den vergangenen Verhandlungsrunden.
- Der Vorstand der Arbeitsgemeinschaft wird deshalb aufgefordert keine Mitglieder für die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie in Niedersachsen zu benennen.
- Tarifverträge werden durch gleichstarke Partner verhandelt, deshalb müssen für die Beschäftigten in der Diakonie in Niedersachsen Tarifverhandlungen aufgenommen werden.
- Die Mitgliedervollversammlung fordert den Vorstand auf, die Gewerkschaften Ver.di und Marburger Bund zu bitten, die Diakonischen Arbeitgeber zu Tarifverhandlungen aufzurufen.
- Lohnkonkurrenz im sozialen Bereich schadet den Beschäftigten und Menschen, die auf soziale Hilfestellungen angewiesen sind.
- Der Vorstand wird deshalb aufgefordert mit den Betriebsräten der anderen Wohlfahrtsverbände und privater Anbieter und den Gewerkschaften Gespräche zu führen, um den Abschluss eines Rahmentarifvertrages für soziale Dienste in Niedersachsen voranzubringen.

Hannover, den 28. April 2011

Sozialbereich zu kämpfen, sollen unsere Einkommen gesenkt werden. Wenn sich die Arbeitgeber mit ihren Forderungen durchsetzen würden, wäre das eine massive Entwertung unserer Arbeit! Dabei scheuen sie auch nicht vor der Aufspaltung der Beschäftigten zurück. Die Ärzte gegen das Pflegepersonal, die Krankenschwester in den Krankenhäusern gegen die Altenpflegerin in der Altenhilfe das ist wahrlich diakonisch. Die Anerkennung unserer Arbeit sieht anders aus. Soziale Arbeit ist mehr wert. Statt auf die Forderungen nach Arbeits erleichterungen einzugehen, soll die Arbeitsbelastung erhöht werden. Statt einen Tarifvertrag anzustreben, sollen die Lohnverhandlungen auf der betrieblichen Ebene geführt werden, um den Machtvorteil weiter auszubauen. Die Arbeit-

geber haben überhaupt nicht verstanden, was ihre Beschäftigten brauchen!

Überall Aktionen

Am 3. März, am 29. März und am 12. April gab es zahlreiche Aktionen in Braunschweig, Osnabrück, Rotenburg, Gifhorn, Oldenburg, Hildesheim, Bremerhaven, Kästorf, Bückeburg, Neuerkerode, Hannover mit Mitarbeiterversammlungen, Menschenketten, Besuch bei benachbarten Einrichtungen und Demonstrationen. Im System des »dritten Weges« sind unsere Durchsetzungsmöglichkeiten eingeschränkt. Das war auch den Mitarbeitervertretungen bewusst, die auf einer Mitgliederversammlung am 28. April 2011 einstimmig eine Erklärung beschlossen (siehe S. 4).

Verhandlungen gescheitert

Am 15. April um 3.00 Uhr früh sind die Verhandlungen für die über 25.000 Beschäftigten ergebnislos beendet worden. Die Arbeitnehmervertreter haben bis zuletzt versucht, einen Kompromiss zu finden und waren zu Abstrichen bei ihren Forderungen bereit. Doch auch diese Kompromissbereitschaft brachte kein Ergebnis.

ver.di Tarifkommission beginnt Arbeit

Die ver.di Tarifkommission wird ihre Arbeit am 1. Mai 2011 aufnehmen. Es geht jetzt darum, die Weichen für die Zukunft zu stellen. Die Arbeitnehmer/innen sind bereit dazu – nun sind die Arbeitgeber gefordert, die Zukunft der Diakonie verlässlich zu gestalten – mit Tarifverträgen!

Michael Passior



Wolfsburger Kollegen in Kästorf

Foto: Almut Leiser



Demonstration in Herrenberg im Oktober 2010

Tariferfolg in der Diakonie Württemberg

Der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) ist nach wie vor die Leitwährung für die soziale Arbeit. Zwar sind die Kommunen schon lange nicht mehr wichtigster Träger der Sozialarbeit, aber sie sind nach wie vor wichtigster Kostenträger. Für die Vergütung der Beschäftigten in der sozialen Arbeit ist deshalb der TVöD die Obergrenze dessen, was in Entgeltverhandlungen durchzusetzen ist.

Die Beschäftigten der großen kirchlichen Träger sind schlecht organisiert. Selten haben wir Einrichtungen mit einem Organisationsgrad von über 10 Prozent. Dies ist leider auch in der Diakonie in Württemberg so, deshalb hat die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) schon vor Jahren die Forderung aufgestellt, für die Vergütung der Diakonie-Mitarbeitenden den TVöD zugrunde zu legen. Dies ging auch lange Zeit gut. Bis die Bundeskommission den

Arbeitgebern ein auf dem »dritten Weg« entstandenes Arbeitsrecht anbot, das mit Hilfe von betrieblichen Öffnungen und vor allem mit Hilfe einer neuen Eingruppierungsordnung das Vergütungsniveau in der Diakonie gegenüber dem TVöD um fast 10 Prozent absenkte.

Dies führte in der Diakonie Württemberg zu einer Renaissance der Bundes AVR (Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD, kurz AVR DW EKD). Immer mehr Arbeitgeber forderten solche Absenkungen auch für die württembergischen AVR. Mit vielfältigen Aktionen, unter anderem dem großen Streik- und Aktionstag am 17. März 2007 in Stuttgart gelang es, die Bindung der AVR-Württemberg an den TVöD zu erhalten.

Die Arbeitgeber betrachteten das von Beginn an als Niederlage. Sie legten gegen jede Änderung des Tarifs Widerspruch ein. Vor allem der Tarifabschluss über die

Entgelterhöhung 2010/2011 wurde deswegen bis zum Ende des letzten Jahres nicht umgesetzt. Dabei ging es gar nicht um die Höhe des Tarifabschlusses. Die meisten Arbeitgeber hatten mit einem höheren Abschluss gerechnet und entsprechende Rücklagen gebildet. Es ging um die Grundsatzfrage: nicht die vereinbarte Tarifbindung, sondern das ebenfalls vereinbarte Widerspruchsrecht sollte die Regel sein. Das nahm dann durchaus absurde Züge an: Die Arbeitgeber legten auch gegen Bestandteile des TVöD Widerspruch ein, die für sie günstiger als die alten AVR-Regelungen waren.

Wir hatten gedacht, dass die Lohnbettelei in Württemberg beendet sei. Doch wir mussten feststellen, dass die Arbeitgeber den »Dritten Weg« noch stärker als bisher dazu benutzten, den Beschäftigten ihren Lohn vorzuenthalten. Wir mussten wieder darum kämpfen,

dass die Entgelte des TVöD auch für die Beschäftigten der Diakonie gelten. Höhepunkt der Auseinandersetzung war eine Demonstration in Herrenberg am 21. Oktober 2010. Während Landesbischof Joly und Dieter Kaufmann, Hauptgeschäftsführer des Diakonischen Werkes, den »Dritten Weg« als Erfolg feierten, demonstrierten mehr als 500 Beschäftigte mit Sammelbüchsen gegen die demütigende Lohnbettelei. Die Übernahmeverhandlungen zum Tarifergebnis des TVöD wurden zu einer Grundsatzauseinandersetzung.

Die Arbeitnehmervertreter/innen in der Arbeitsrechtlichen Kommission rückten zu keinem Zeitpunkt von ihrer Linie ab, dass zuerst die endgültige Rechtssicherheit der Tarifautomatik erreicht sein muss, bevor irgendwelche Übernahme-Kompromisse beschlossen werden.

Dieses konsequente Vorgehen führte letztlich zum Erfolg: in die AVR-Württemberg wird ein neuer Absatz 5 zum § 3 eingefügt, der Einsprüche gegen Tarifverträge, die Entgelt und Arbeitszeit regeln, verbietet. Damit ist es gelungen, die von uns geforderte Rechtssicherheit der TVöD-Bindung ein gutes Stück weiter zu entwickeln. Natürlich wird es auch in Zukunft Versuche geben, die Tarifautomatik zu stören oder zu unterlaufen, aber es wird für die Arbeitgeber schwieriger werden.

Diesen Erfolg haben wir nur im Schulterschluss mit unserer Gewerkschaft ver.di erreicht. So war es für die AGMAV selbstverständlich, dass Günter Busch von ver.di Hauptredner bei der Demonstration in Herrenberg war. Noch sind wir zu schwach, um einen guten, mindestens gleichwertigen Tarifabschluss in der Diakonie durchzusetzen.

Dieses selbstkritische Eingeständnis fällt schwer, aber es ist die Realität.

Die Versuche der Arbeitgeber, für die Diakonie ein eigenes Arbeitsrecht losgelöst vom TVöD zu schaffen, sind gründlich gescheitert. Nun gilt es, gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen des öffentlichen Dienstes in der nächsten Tarifrunde dazu beizutragen, dass der TVöD eine attraktive Leitwährung für die soziale Arbeit bleibt. Nur die aktive Solidarität aller im sozialen Dienst Beschäftigten kann sichern, dass die soziale Arbeit ein attraktiver Arbeitsplatz bleibt und nicht zum Sparschwein der Bankenrettungsnation wird.

Den Text der AVR-Württemberg findet man unter: www.agmav.diakonie-wuerttemberg.de

Wolfgang Lindenmaier



Demonstration in Herrenberg im Oktober 2010

Streikrecht ist Grundrecht

In einem bundesweit beachteten Urteil hat das Landesarbeitsgericht Hamm am 13. Januar 2011 Streiks bei kirchlichen Einrichtungen zugelassen. Nun liegt auch die Urteilsbegründung vor. Die wichtigsten Punkte sind:

- Streikrecht ist ein Grundrecht, das für alle Arbeitnehmer/innen gilt – auch für die Beschäftigten in Kirche, Diakonie und Caritas. Ein genereller Ausschluss des Streikrechts in kirchlichen Einrichtungen ist unverhältnismäßig, sagt das LAG Hamm.
- Der Dritte Weg (Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch Arbeitsrechtliche Kommissionen) ist der Regelung von Arbeitsbedingungen nach Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz (Tarifsystem/Tarifautonomie) nicht gleichwertig.

Kirche ist kein grundrechtsfreier Raum

Die Kirchen hatten bislang immer behauptet – zuletzt untermauert durch ein gemeinsames Gutachten von EKD und Deutscher Bischofskonferenz – ihr Selbstverwaltungsrecht stehe höher als das Grundrecht auf Streik. Dem folgte das LAG Hamm nicht. Vielmehr wägt es

das Grundrecht auf Streik und das grundgesetzliche Selbstverwaltungsrecht der Kirchen gegeneinander ab. Es ist das erste Urteil eines Landesarbeitsgerichts (zweite Instanz) in der Rechtsgeschichte der Bundesrepublik Deutschland zu Streiks in kirchlichen Einrichtungen. ver.di hat den Rechtsstreit durch Arbeitsniederlegungen im Jahre 2008 und 2009 ausgelöst. Ziel der Streiks war es, bei Direktanwendern der AVR DW EKD (Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der EKD) Löhne und Arbeitsbedingungen auf das branchenübliche Niveau anzuheben. Aus dem Hintergrund dirigierte der diakonische Arbeitgeberverband (VdDD) die Streikklage, weil er seine Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Unternehmen der Branche sichern will. Besonders pikant für die Arbeitgeber: Das Gericht sieht unter anderem in der Tatsache von Outsourcing und Leiharbeit in diakonischen Einrichtungen einen Grund dafür, das Streikrecht zuzuerkennen.

Weg durch alle Instanzen wahrscheinlich

Gegen das Urteil ist die Revision beim Bundesarbeitsgericht zuge-

lassen. Die kirchlichen Kläger haben angekündigt, Revision einzulegen. Die letzte Instanz ist also noch nicht erreicht. Nach dem positiven Urteil des LAG Hamm kann derzeit rechtmäßig gestreikt werden.

Wir werten das Urteil so:

- Beschäftigte bei Kirchen werden gestärkt. Sie haben alle Rechte normaler Arbeitnehmer/innen.
- Wir sind überzeugt, dass das Streikrecht auch in den weiteren Instanzen (bis zum Bundesverfassungsgericht) bestätigt wird.
- Es gibt jetzt eine gute Chance für kirchliche Beschäftigte, um bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen.
- Tarifverträge statt Arbeitsvertragsrichtlinien rücken näher. Schließen Sie sich ver.di an, dann können Tarifverträge mit Aussicht auf Erfolg gefordert und erreicht werden.

Jetzt gilt es, die Chance zu nutzen!

*ver.di-Flugblatt
Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen
März 2011*



Streikrecht bestätigt

Im Agaplesion Diakonieklinikum Hamburg wurden im vergangenen Jahr sechs Streikmaßnahmen durchgeführt, nachdem der Arbeitgeber Tarifverhandlungen verweigerte. Der Arbeitgeber versuchte, die Streiks über das Arbeitsgericht verbieten zu lassen – ohne Erfolg.

In der mündlichen Urteilsverkündung bestätigte das Arbeitsgericht Hamburg am 18. März 2011 das uneingeschränkte Streikrecht in diakonischen Einrichtungen in Hamburg. Damit wurde festgestellt, dass auch in diakonischen Einrichtungen das Grundgesetz im vollen Umfang gilt.

Arnold Rekittke, zuständiger Gewerkschaftssekretär bei ver.di, freut sich über dieses Urteil: »Die Koalitionsfreiheit und das Streikrecht stehen nach dem Urteil über dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. Damit ist klar: Wir dürfen auch in der Diakonie streiken, um einen Tarifvertrag zu erreichen.« Rekittke weiter: »Wir werden die Arbeitgeber nun erneut zu Tarifverhandlungen auffordern. Wenn sie dieses nach dem Urteil

immer noch verweigern, nehmen wir den Streik wieder auf. Die Beschäftigten in den Krankenhäusern der Diakonie fordern einen Tarifvertrag mit Gehältern wie in den meisten Hamburger Krankenhäusern.«

Für ver.di und die betroffenen ver.di-Mitglieder steht mit dem Urteilspruch fest, dass der sogenannte »dritte Weg«, die eigenständige Arbeitsrechtssetzung der Diakonie, nicht mehr zeitgemäß ist. Wolfgang

Werner, Mitglied des ver.di Fachbereichsvorstandes und Sprecher der ver.di-Aktiven im Agaplesion Diakonieklinikum Hamburg, weiss, was die Beschäftigten erwarten: »Es ist nun zu wünschen, dass die diakonischen Arbeitgeber und speziell das Agaplesion Diakonieklinikum Hamburg an den Verhandlungstisch kommen, damit wir eine Tarifpartnerschaft begründen können«.



Protest im Agaplesion Diakonieklinikum Hamburg

Presseinformation des ver.di Landesbezirks Hamburg vom 28. April 2011:

ver.di und Agaplesion Diakonieklinikum Hamburg nehmen Tarifverhandlungen auf!

Die Geschäftsführung des Agaplesion Diakonieklinikum Hamburg hat ver.di am 26. April 2011 unterrichtet, dass sie bereit sind, mit ver.di Tarifverhandlungen aufzunehmen. ver.di begrüßt die Entscheidung der Gesellschafter und Geschäftsführung zur Aufnahme von Tarifverhandlungen mit ver.di. Damit ist der Weg frei für einen Wechsel der 1000 Beschäftigten in den Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD). Der zuständige ver.di-Gewerkschaftssekretär Arnold Rekittke äußerte sich zu der Entscheidung: »Damit erhalten die Beschäftigten endlich angemessene Gehälter und sie haben Rechtssicherheit durch einen Tarifvertrag. Der Beitritt des Agaplesion Diakonieklinikum Hamburg in den diakonischen Arbeitgeberverband vkda ist für uns der richtige Schritt hin zur Stärkung des Tarifvertragssystems und ein Signal für eine gute und dauerhafte Zusammenarbeit.« Bislang gelten im Agaplesion Diakonieklinikum Hamburg die Arbeitsvertrags-

richtlinien der Diakonie (AVR) welche mehrfach von den bundesdeutschen Gerichten als dem Tarifvertragssystem nicht gleichwertiges Entlohnungssystem bezeichnet wurden. Nach den längsten und größten Streikmaßnahmen in der Diakonie in Deutschland im vergangenen Jahr entschied das Arbeitsgericht Hamburg am 18. März 2011 (AZ 14 Ca 223/10), dass Streikmaßnahmen in dem Agaplesion Diakonieklinikum Hamburg rechtens sind. Damit war der Weg frei für eine Verhandlung auf Augenhöhe, dem die Gesellschafter nun zugestimmt haben.

Die Gewerkschaft ver.di hofft auf eine schnelle Lösung bei den Verhandlungen für einen Überleitungstarifvertrag von den AVR zum KTD. »Ziel ist es, dass diejenigen, welche eine bestmögliche medizinische Versorgung der Patienten gewährleisten, dies auch im Gehalt merken«, stellt Arnold Rekittke fest.

Anmerkungen aus katholischer Sicht

Kaum eine Frage erregt derzeit die kirchliche Öffentlichkeit so wie die nach dem Streikrecht in der Kirche. Nachdem insbesondere Einrichtungen der Diakonie deutlich niedrigere Löhne zahlen als vergleichbare Einrichtungen, keine angemessenen Lohnerhöhungen im so genannten »dritten Weg« erzielt werden konnten und die Aufforderung zu Tarifverhandlungen abgelehnt wurde, haben Gewerkschaften zu Streiks in diakonischen Einrichtungen aufgerufen. In einer völligen Verkennung des aus der Weimarer Reichsverfassung übernommenen Selbstverwaltungsrechts der Kirche wollten diakonische

Arbeitgeber diese Streiks gerichtlich verbieten lassen. Das Grundgesetz garantiere nur die Freiheit, Koalitionen zu bilden. Daher gebe es kein Grundrecht auf Streik, so evangelische Theologen.

I. Theologische Aspekte

Evangelische Theologen argumentieren gerne mit dem unterschiedlich interpretierbaren Begriff der »Dienstgemeinschaft«, um den Ausschluss von Arbeitskämpfmaßnahmen im kirchlichen Dienst zu begründen.

Als Katholik kann ich mich in diese protestantisch-theologische Diskussion nicht einmischen. Mir

verbleibt der Hinweis auf die katholischen Soziallehre und Papst Johannes Paul II, der in seiner Sozialenzyklika »Centesimus annus« vom 1. Mai 1991 feststellt, dass die (katholische) Kirche keine eigenen Modelle zum Ausgleich von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen anzubieten habe¹.

Seit der ersten Sozialenzyklika, »Über die Arbeiterfrage« von Papst Leo XIII 1891, kennt die katholische Soziallehre den Streik als Instrument des Interessenausgleiches. Papst Johannes Paul II schrieb schon 1981: »Bei ihrem Einsatz für die berechtigten Forderungen ihrer Mitglieder bedienen sich die Gewerkschaften

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 Muster-vorlagen und aktuelle Informationen.

*Einzelheft: € 12,90, 36–40 A4-Seiten, frei Haus. Im Abo (4x im Jahr): € 50,00
Gewerkschaftliche Infos: seit über 5 Jahren.*

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 350 Entscheidungen, 1788 Seiten in 2 Ordnern, € 109,90

Klaus Kellner:

AntiKündigungsbuch

KÜNDIGUNGEN ERFOLGREICH VERHINDERN

Ein »schlitzohriger« Ratgeber zu den Gesetzen des Kündigungsschutzes mit 20 wahren Praxisbeispielen zu erfolgreich abgewehrten Kündigungsversuchen. Das Buch erscheint im Sommer 2011 in der vierten überarbeiteten Auflage.

192 S., A5, Softcover, ISBN 978-3-927155-03-9, € 14,90



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, € 44,90

**Mit der Novellierung von der 11. Synode
Lieferbar ab ca. 3. Quartal 2011**

4. Auflage
2011

Direktbestellung beim Verlag und schnelle Lieferung mit beiliegender Rechnung.

auch des Mittels des Streiks, das heißt der Arbeitsniederlegung, die sie als eine Art von ultima ratio bezeichnen, mit der sie sich an die zuständigen Stellen und vor allem an die Arbeitgeber richten. Diese Verfahrensweise wird von der katholischen Soziallehre als unter den notwendigen Bedingungen und in den rechten Grenzen erlaubt anerkannt. Auf dieser Grundlage müsste den Arbeitnehmern das Streikrecht in dem Sinne gewährleistet sein, dass die Beteiligung am Streik keine nachteiligen Folgen für sie nach sich zieht. Mit der Anerkennung, dass der Streik ein erlaubtes Mittel ist, muss man jedoch betonen, dass er

im bestimmten Sinn ein äußerstes Mittel ist.«².

Jahre zuvor hat das 2. Vatikanische Konzil den Streik als »unentbehrlich« bezeichnet: »An erster Stelle muss immer die ehrliche Aussprache der Beteiligten stehen. Nichtsdestoweniger wird auch heute der Streik, wenn auch nur als letztes Mittel, unentbehrlich bleiben, um Rechte der Arbeiter zu verteidigen oder berechnete Forderungen durchzusetzen.«³

Ein Streik dient damit der Bewahrung oder Durchsetzung sozialer Interessen, wo andere Instrumente – vor allem die Wege des Diskurses – aufgrund ungleicher Möglichkeiten

bzw. Machtverteilungen nicht angewendet werden.

II. Verfassungsrechtliche Grundlage

Das Streikrecht – als Ausfluss des Koalitionsrechts – und das kirchliche Selbstverwaltungsrecht sind in unterschiedlichen Bestimmungen des Grundgesetzes (GG) geregelt. Art. 9 GG enthält die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit und bestimmt: »Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.« Die verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsrechte gem. Art. 9

Literaturtipp

»Die Praxis der Mitarbeitervertretung« in neuer Auflage

Ein wertvolles Lexikon für die Evangelische Kirche und Diakonie – Autoren: Herbert Deppisch, Norbert Feulner, Robert Jung, Erhard Schleitzer – Erscheinungsjahr: 2011, 656 Seiten, gebunden, 49,90 Euro, ISBN: 978-3-7663-6005-2 – Bund-Verlag

Die Mitarbeitervertretung in der evangelischen Kirche und der Diakonie – ihr kommt eine Schlüsselrolle zu, wenn es darum geht, die Interessen der Beschäftigten zu wahren. Dieses Lexikon hilft bei der Suche nach Lösungen und Handlungsstrategien für die tägliche Praxis. Umfassend und verständlich geschrieben erläutert es alle Fragen, die für die Vertretung der Beschäftigten wichtig sind. Beispiele aus dem Alltag verdeutlichen verschiedene Strategien zur Konfliktlösung.

Das Lexikon enthält in der dritten völlig neu überarbeiteten Auflage auf über 600 Seiten

- über 100 Begriffe aus dem betrieblichen Tagesgeschäft,
- neue Stichwörter, darunter ältere Beschäftigte, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Familienbudget, Gute Arbeit, Leiharbeit, Pflegezeit, Outsourcing,
- zahlreiche Checklisten und Übersichten als Arbeitshilfen,
- ein ausführliches Stichwortverzeichnis.

In der neuen Auflage sind sowohl die Änderungen des zum 1. Januar 2010 novellierten Mitarbeitervertretungsgesetz ein-

gearbeitet, als auch die Änderungen in den Arbeitsschutzgesetzen. Die Rechte der MAVen nach dem MVG und die wichtigsten Begriffe aus den Arbeitsvertragsrichtlinien werden an Hand von Stichwörtern ausführlich erläutert.

In grundsätzlichen Fragen des kirchlichen Arbeitsrechts besitzt dieses Buch ein Lexikoncharakter, das bisher auf dem Buchmarkt einzig ist. Aktuell und mit historischen Hintergründen werden Themenbereiche dargestellt wie Arbeitsrechtliche Kommission, Dritter Weg, Tarifvertrag, Streikrecht, Dienstgemeinschaft, Loyalitätsrichtlinien, Arbeitgeberverbände in der Diakonie, Tendenzschutz, Kirchenautonomie. Die beigelegte CD-ROM enthält alle Stichwörter und – zum weiteren Bearbeiten – zahlreiche Arbeitshilfen.

Dieses Lexikon ist eine gelungene Kombination zwischen täglicher Arbeitshilfe im kirchlichen Arbeitsrecht und grundsätzlicher Einführung in die Problematik des kirchlichen Arbeitsrechts: Ein absolutes »Muss« für alle MAVen



Abs. 3 GG umfassen auch das Recht, Arbeitskampfmaßnahmen durchzuführen.

Art. 140 GG verweist dagegen auf die Kirchenbestimmungen der Weimarer Verfassung: »Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.« Es ist der Staat, der die Grenzen der kirchlichen Selbstverwaltung festlegt – und schon der gerade zitierte Wortlaut von Art. 9 GG ist eindeutig und unmissverständlich.

Historisch wurzelt diese Regelung in der Trennung von Staat und Kirche. Es sollte der Kirche überlassen werden, sich selbst zu organisieren, also über die Besetzung von Pfarrstellen zu entscheiden und das kirchliche Vermögen zu verwalten. Die Kirchen wurden zudem mit der Anerkennung als »juristische Personen des öffentlichen Rechts« in das weltliche Rechtsgefüge eingegliedert. Ein Ausschluss des Streikrechts war schon damals nicht mit der verfassungsrechtlichen Stellung der Kirchen verbunden. Bereits in den Jahren 1919 bis 1921 hat es erfolgreiche Streiks der Kirchhofsarbeiter in Berlin und der Bürohilfsarbeiter der Berliner Synode gegeben. Auch in anderen Städten kam es damals zu Arbeitskämpfen der Friedhofsarbeiter.

Verfassungsrechtlich scheint ein Streikverbot in kirchlichen Einrichtungen also nicht zwingend geboten.⁴

III. Das sagen die Gerichte

Bereits das Arbeitsgericht Hamburg⁵ folgte in seinem Urteil vom 1. September 2010 der Rechtsauffassung der evangelischen Theologen nicht und erklärte Arbeitskämpfe in kirchlichen Einrichtungen für zulässig.

Das hiergegen beim Landesarbeitsgericht (LAG) Hamburg eingeleitete Berufungsverfahren scheiterte. Nach dem Urteil vom 24. März 2011 dürfen Ärzte in diakonischen Krankenhäusern streiken. Das Streikrecht der Gewerkschaften gehöre zur Tarifautonomie und

sei durch Artikel 9 Abs. 3 GG geschützt. Erst dadurch werde ein Machtgleichgewicht zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern hergestellt. Dass die kirchlichen Arbeitgeber der Gewerkschaft den Abschluss einer Schlichtungsvereinbarung angeboten haben, mit denen sie sich für den Fall des Scheiterns der Tarifverhandlungen einer Zwangsschlichtung durch einen neutralen Schlichter unterwerfen, führe zu keiner anderen Bewertung. Ein durch Zwangsschlichtung erzielter Tarifvertrag, der aufgrund des Votums des Schlichters auch gegen den Willen einer Tarifpartei zustande kommen könne, stehe einem Tarifvertrag, der am Ende einer Tarifauseinandersetzung von gleich starken Verhandlungspartnern einvernehmlich abgeschlossen werde, nicht gleich. Auch der Verzicht kirchlicher Arbeitgeber auf Aussperrungen könne kein generelles Streikverbot nach sich ziehen.⁶

Die 8. Kammer des LAG Hamm hatte schon vorher in einer Entscheidung vom 13. Januar 2011 eine entgegenstehende Auffassung des Arbeitsgerichts Bielefeld (Urteil vom 03. März 2010) aufgehoben und das Streikrecht der Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen bestätigt. Bei der Abwägung zwischen dem verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und dem nach Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Streikrecht sei zu berücksichtigen, dass in kirchlichen Einrichtungen auch Arbeitnehmer beschäftigt werden, deren Tätigkeiten nicht zum in christlicher Überzeugung geleisteten »Dienst am Nächsten« zählen. Äußerlich erkennbar wäre dies u. a. daran, dass bestimmte Aufgabenbereiche mit Hilfsfunktionen (z. B. Krankenhausküche, Reinigungsdienst) ausgegliedert und auf nicht-kirchliche Einrichtungen übertragen werden. Daher sei ein Ausschluss des Streikrechts in kirchlichen Einrichtungen unverhältnismäßig. Schon deswegen ist der umfassende Unterlassungsantrag der Kläger unbegründet. Auch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen

durch Beschlüsse der »Arbeitsrechtlichen Kommission« stellt kein gleichwertiges System zur Regelung der Arbeitsbedingungen nach § 9 Abs. 3 GG dar.⁷

Der Streit um ein Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen geht in die nächste Runde. Beim Bundesarbeitsgericht in Erfurt liegt der Antrag auf Revision von evangelischer Kirche und Diakonie zum Urteil des LAG Hamm vor.⁸ Aus meiner – katholisch geprägten – Sicht kann sich die evangelische Kirche und Diakonie mit solchen Verfahren nur blamieren.

Möglicherweise wird der Streit von den Kirchen noch weiter getrieben. Ob die Frage des Streikrechts noch beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte landen wird? Dessen Entscheidung wäre abzuwarten.⁹

Erich Szczepanski

-
1. Johannes Paul II, Centesimus annus, vom 1. Mai 1991, Nr. 43
 2. Johannes Paul II, »Laborem exercens – Über die menschliche Arbeit« 1981, Nr. 20,7)
 3. Gaudium et spes, Nr. 68
 4. vgl. Dr. Jürgen Kühling, Richter am Bundesverfassungsgericht a.D
 5. Urteil vom 01.09.2010, 28 Ca 105/10
 6. Berufungsverfahren 2 Sa 83/10 vom 24.03.2011 Pressemeldung vom 24.03.2011
 7. Berufungsverfahren 8 Sa 788/10 vom 13.01.2011
 8. Evangelischer Pressedienst
 9. In dem Beschwerdeverfahren »Demir und Baykara gegen Türkei« hat die Große Kammer des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte in Straßburg am 12. November 2008 zunächst Grundsätze zur Auslegung der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) entwickelt. In einem weiteren Urteil gegen die Türkei (»Enerji Yapi-Yol Sen/Türkei«, 21. April 2009) wurde anerkannt, dass auch das Streikrecht in Artikel 11 EMRK geschützt ist. Ein generelles Verbot des Streiks – sogar für Beamte – stehe dazu im Widerspruch.

Erstes Etappenziel erreicht!



Zeichnung: Arnold Fuchs

Wer die Frage nach der zukünftigen Ausrichtung und Entwicklung der Richtlinien für Arbeitsverträge in Einrichtungen des Deutschen Caritasverbands (AVR-Caritas) stellt, unterstellt mit dieser Frage meistens die Einschätzung, dass die weitere Entwicklung fraglich, unklar oder zumindest nicht bewusst gesteuert ist.

Was die Mitarbeiterseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ak.mas) betrifft, ist dieser Einschätzung deutlich entgegen zu treten. Die Mitarbeiterseite weiß und wusste immer, was sie wollte. Die ak.mas hat in der jüngeren Vergangenheit immer mehrheitlich die Meinung vertreten, dass die AVR sich an einem starken, weitgehend akzeptierten Tarifvertrag orientieren und insbesondere dessen Vergütungsregelungen auch für alle bei der Caritas Beschäftigten den allgemeinen Standard bilden sollten. Dieser starke Tarifvertrag war bis zum Jahre 2005 bekanntlich der BAT.

Konsequent hat die Mitarbeiterseite dann auch bei Ablösung des BAT durch den TVöD die Meinung vertreten, dass am besten zeitgleich mit dem Öffentlichen Dienst ein Wechsel auf das neue Tarifwerk die Grundlage zur Weiterentwicklung der AVR-Caritas sein sollte. Auch wenn es nicht unbedingt in allen Punkten das optimale, aber aus einem großen Tarifkompromiss entstandene Tarifwerk ist.

Wer die Entwicklung verfolgt hat, weiß, dass dieser Versuch an

der Weigerung der Dienstgeber in der AK im September 2005 in Berlin-Spandau zunächst gescheitert ist.

Die Dienstgeberseite probierte dann, alternative Entwicklungen anzustoßen. Über die Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU) und deren »Projekt Innovatives Arbeiten« (PIA) wurde der Versuch unternommen, eine selbstgestrickte Alternative zur Anlehnung an den Leittarif des Öffentlichen Dienstes zu finden. Die Mitarbeiterseite betrachtet diesen Versuch als gescheitert.

Teile der Dienstgeberseite aus der AK, die nicht zur AcU gehörten, versuchten in Zusammenarbeit mit der AcU, diese Zielrichtung unter dem Stichwort »AVR-neu« umzusetzen. Hierfür wurde seit 2005 ein ganz erheblicher Aufwand betrieben. Die Mitarbeiterseite hat sich zum Teil, aber immer halbherzig, in diese Überlegungen einbeziehen lassen. Gescheitert ist das Projekt aber letztlich, als wiederum die Dienstgeberseite im Dezember 2007 in Bad Honnef eine aus der AK selbst entwickelte und bis in den Vermittlungsausschuss vorangetriebene tarifliche Regelung zu Fall brachte.

So musste die AK im Jahr 2008 zu Beginn der laufenden Amtszeit zur Kenntnis nehmen, dass sie offenbar aus eigener Kraft nicht in der Lage war, Tarifrecht zu setzen. Die Mitarbeiterseite übernahm den zwischenzeitlich im Öffentlichen Dienst

erreichten Abschluss als Forderung auf die bestehenden AVR-Tabellen und erreichte dann im Juni 2008 den ersten Schritt in Richtung auf ein modernes Tarifrecht. Aber die Anbindung an das Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes hatte die AK vorübergehend verloren.

Es entspricht der Überzeugung der Mitarbeiterseite und auch ihrer Erfahrung aus den »Irrwegen« der Jahre 2005 bis 2007, dass attraktive Arbeitsbedingungen und rechtssichere Regelungen in der AVR nur dann erhalten und gesichert werden können, wenn sie sich (nach kritischer Prüfung) an den Eckdaten des Tarifrechts des Öffentlichen Dienstes orientiert. In diesem Sinne will sie die AVR weiterentwickeln.

Zu Beginn der laufenden Amtszeit orientierte sich die Mitarbeiterseite neu. Da 2008 die Regionalisierung eingeführt wurde, galt es, in einer Dienstnehmerfraktion, die sich nach Anzahl ihrer Mitglieder verdoppelt hatte, einen Konsens über die zukünftige Weiterentwicklung zu finden. Mit einem in Göttingen beschlossenen Grundsatzpapier entschied sich die Mitarbeiterseite dazu, in Abstimmung mit ver.di und möglichst auch den anderen Anbietern auf dem Sozialmarkt einen gemeinsamen »Tarifvertrag Soziales« mittelfristig als tarifliches Ziel anzustreben. Dieser »Tarifvertrag Soziales« sollte alle Bereiche an den Standard des TVöD heranführen. Es wurde eine Zeitschiene bis ca. 2020 angedacht.

Die Kontakte zu den Gewerkschaften und den Interessenvertreter/innen bei anderen kirchlichen Anbietern wurden erheblich verstärkt. Diese Grundsatzentscheidung gilt nach wie vor. Durch die Beschlüsse der Bundeskommission aus dem Oktober 2010, die inzwischen in vier von sechs Regionen umgesetzt sind, haben die AVR-Caritas in den Kernbereichen ihrer Beschäftigten (Ärzte, Pflege und Sozial- und Erziehungsdienst) wieder das Tarifniveau des Öffentlichen Dienstes erreicht. Dieses Ziel wurde allerdings mit der Absenkung ungelerner Tätigkeiten und einer auf drei Jahre befristeten Sonderregelung für geringfügig Beschäftigte teuer bezahlt.

Dem Erreichen einer inhaltlich vergleichbaren, an den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes angelehnten Vergütungsregelung, kam die AK einen großen Schritt näher,

gleichzeitig auch dem Ziel, für den gesamten Sozialmarkt ein einheitliches Tarifniveau zu erreichen.

Die ak.mas ist von der Richtigkeit dieses Weges inzwischen überzeugt. Sie wartet jetzt darauf, dass die Dienstgeber nun auch die im Moment noch nicht übergeleiteten Bereiche (Verwaltung, Hauswirtschaftlicher und Technischer Dienst etc.) auf den TVöD-Standard bringen wollen. Dies wird aber nur gelingen, wenn die Dienstgeber bereit sind, die durch die fehlende, und in naher Zukunft wohl auch kaum zu erreichende neue Entgeltordnung im TVöD verursachte Absenkung der Vergütung durch entsprechende Regelungen auszugleichen. Dabei könnten die Vereinbarungen, wie sie jetzt im Bereich des TV-L verhandelt wurden, eine mögliche Orientierung sein.

Thomas Rühl

Wie soeben gemeldet, hat die Regionalkommission Nord die Übernahme des Bundesbeschlusses der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes mit nur kleinsten Veränderungen beschlossen.

Damit haben nun fünf von sechs Regionen den Bundestarif mit Gehaltserhöhungen, Sonderzahlung und der neuen Tarifstruktur für Ärzte, Pflege und Sozial- und Erziehungsdienst analog zum öffentlichen Dienst übernommen.

Die Verhandlungen in Ost sind intensiv, aber schwierig. Näheres folgt so bald wie möglich.

Herzlichen Glückwunsch!

Thomas Schwendele

Ist das Bistum Graz noch katholisch, Herr Bischof?

Während im katholischen Deutschland die Debatte tobt, ob im Zuge der Neufassung der »Grundordnung zum kirchlichen Dienst« auch eine Öffnung für Tarifverträge erlaubt werden soll (wir berichteten in Kircheninfo Nr. 15, S. 17 ff), hat das Bistum Graz als weiteres österreichisches Bistum vor wenigen Monaten einen Tarifvertrag mit der österreichischen Gewerkschaft abgeschlossen.

Ob die Deutsche Bischofskonferenz eine solche Öffnung vorsehen wird, war bis zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe noch nicht entschieden. Dem Vernehmen nach sollen sich die im »Dritten Weg« engagierten Mitarbeitervertretungen gegen diese Öffnung ausgesprochen haben, wohl aus Angst vor einer Vielzahl von Einzelverträgen (»Erster Weg«) und einer ungezügelten Streikwelle in kirchlichen Einrichtungen. Der »Dritte Weg«

solle stattdessen stabilisiert werden. Es ist zu erwarten, dass die Bischöfe in Deutschland weiterhin den Abschluss von Tarifverträgen (»Zweiter Weg«) verweigern.

Dabei stellt das kirchliche Kommissionsmodell, das historisch auf einer überholten Nazi-Ideologie aufbaut¹, einen Sonderweg dar, der von primär protestantischen Juristen entwickelt wurde und nur in Deutschland gepflegt wird. Tatsächlich ist dieses korporative Modell schon früh (1931!) auf päpstliche Kritik gestoßen². Päpstliche Sozialzyklen betonen dagegen das Gewerkschaftsprinzip³ und sprechen sich für Tarifverträge aus.⁴ Selbst der Vatikan hat für seine Beschäftigten Tarifverträge abgeschlossen. Die beharrliche Verweigerung, in kirchlichen Einrichtungen Tarifverträge zu erlauben, trennt Deutschlands Bischöfe also von der Weltkirche.



Zeichnung: Arnold Fuchs

Insofern müsste nicht der Abschluss eines Tarifvertrages für das Bistum Graz als »unkatholisch« hinterfragt werden, sondern die Verweigerungshaltung von Kirchenoberen in Deutschland.

Solange die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes in den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden in kirchengemäßer Form übernommen wurden, war diese Verweigerung für die Beschäftigten bei der Caritas allerdings noch kein Problem.

Ihnen ist es weitestgehend egal, auf welchem Weg sie zu angemessenen Lohnerhöhungen kommen. Inzwischen findet auf dem Wohlfahrtsmarkt allerdings ein Verdrängungswettbewerb statt. Das ist kein Wettbewerb um bessere Qualität, sondern um möglichst billige Preise für Sozialleistungen. Der dadurch verursachte Kostendruck gefährdet das Profil der kirchlichen Wohlfahrtseinrichtungen und wird zu Lasten der Beschäftigten ausgetragen.

Wer nur versucht, mit innerkirchlichen Mitteln den »dritten Weg zu stabilisieren«, erkennt, dass dessen Gefährdung durch die Einrichtungen, die Dumpinglöhne zahlen, ausgelöst wird. Sie bestimmen damit maßgeblich die Höhe der Refinanzierung für staatlich geförderte Sozialleistungen – nicht die Anbieter, die noch angemessene Löhne bezahlen. Ein solches Lohndumping ist nur durch die Zusammenarbeit der größten Akteure in der Branche oder einen gewerkschaftlichen Arbeitskampf in den Dumpingbetrieben zu beenden. Für die Verantwortlichen – auch die Mitarbeiter-

vertretungen – in den kirchlichen Einrichtungen stellt sich also die Frage, ob sie die nötige Veränderung jetzt noch mitgestalten wollen, oder ob der Umbruch später ohne sie gestaltet wird.

Aufgrund der rechtlichen Gegebenheiten kommen zur Vermeidung von Arbeitskämpfen nur Instrumente wie staatlich festgelegte »Mindestlöhne« oder die »Allgemeinverbindlichkeit« von gewerkschaftlich abgeschlossenen Tarifverträgen in Frage. Solche gesetzgeberischen Maßnahmen werden auch von der päpstlichen Soziallehre ausdrücklich gefordert.⁵

Eine höhere Festsetzung des Mindestlohnes in der Pflege scheiterte am Widerstand der privaten Anbieter und der Diakonie. Caritas und ver.di haben sich dagegen gemeinsam für deutlich höhere Löhne eingesetzt.

Bei der Erklärung einer »Allgemeinverbindlichkeit« werden wesentliche Inhalte eines Tarifvertrages für alle Arbeitsverhältnisse einer bestimmten Branche verbindlich – auch, wenn die Anwendung dieses Tarifvertrages nicht direkt vereinbart

ist. Dieses Instrument setzt voraus, dass eine Mehrheit der Beschäftigten der betroffenen Branche tarifgebunden ist. Das lässt sich nur mit einem der beiden kirchlichen Wohlfahrtsverbände umsetzen.

Es wird Zeit, dass die kirchlichen Wohlfahrtsverbände die Gesprächsangebote der Gewerkschaft ver.di annehmen. Die Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di zur Novellierung der Grundordnung für die katholische Kirche stellt ein solches Gesprächsangebot für die Verantwortlichen von Kirche und Caritas dar (siehe KirchenInfo 15, S.18-19).

Erich Sczepanski

1. Hermann Lührs, »Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen« Nomos Verlag, 2010
2. Quadagesimo anno Pius XI., 15. Mai 1931, Rd.Nr. 136 ff
3. Laborem exercens, Johannes Paul II, 14. September, 1981, vgl. auch »Würzburger Synode«, Beschluss Kirche und Arbeiterschaft
4. Mater et Magistra, Johannes XXIII., 15. Mai 1961, vgl. auch Centesimus Annus, Nr. 15 und Quadagesimo Anno, Nr. 92
5. Centesimus Annus, Johannes Paul II, 01. Mai 1991, Nr. 15

Bistum Essen: Katholisches Klinikum Duisburg

Weihnachtsgeldkürzung unrechtmäßig

Leitsätze der Redaktion zum Urteil des LAG Düsseldorf vom 2. März 2011, Az 7 Sa 141/10

1. Eine nach Abschluss des Arbeitsvertrages eingeführte Neustruktur der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas (AK-C) mit neuen Zuständigkeiten ändert den Arbeitsvertrag nicht.
2. Eine Regelung in der Ordnung für beschließende Unterkommis-

sionen (UK-Ordnung) bzw. in der Ordnung für die AK-C (AK-Ordnung), die den Anspruch auf eine Weihnachtsgeldzahlung gem. Anlage 1 XIV zu den Richtlinien für Arbeitsverträge im Caritasverband (AVR-C) ausschließt, obwohl in den arbeitsvertraglich in Bezug genommenen AVR selbst weder eine Regelung zur Reduzierung der Weihnachtsgeldzuwen-

dung noch eine Öffnungsklausel zur Abweichung von den Regelungen der AVR enthält, findet keine Anwendung.

3. § 8 der UK-Ordnung und § 11 der AK-Ordnung in Verbindung mit den darauf beruhenden Beschlüssen, die materiell-rechtlich auf das zwischen den Parteien vereinbarte Leistungsgefüge Einfluss nehmen, könnten auf

das Dienstverhältnis nur dann Anwendung finden, wenn zum einen durch die Bezugnahme-klausel im Dienstvertrag auch die Ordnungen mit einbezogen worden sind und zum anderen durch die Formulierung »Änderungen der AVR« in § 2 des Dienstvertrages auch Änderungen der AK-Ordnung bzw. UK-Ordnung erfasst werden.

Aus dem Urteil

§ 2 des geschlossenen Dienstvertrages lautet wie folgt:

»Für das Dienstverhältnis gelten die »Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes« (AVR) in der zur

Zeit des Vertragsschlusses in der »Caritas-Korrespondenz« veröffentlichten und im Amtsblatt des Ortsbistums in Kraft gesetzten Fassung«.

»Bei Änderungen der AVR gilt jeweils die in der »Caritas-Korrespondenz« veröffentlichte und im Amtsblatt des Ortsbistums in Kraft gesetzte Fassung, ohne dass es einer weiteren Vereinbarung bedarf«.

Aus der Begründung

Nach der Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag findet die Übertragung der Entscheidung über Absenkungsanträge auf die Unterkommission in der UK-Ordnung bzw. auf die Regionalkommission in der

AK-Ordnung nach Auffassung der Berufungskammer auf das Dienstverhältnis des Klägers keine Anwendung. Die von diesen Kommissionen gefassten Beschlüsse können den Anspruch des Klägers auf die Weihnachtsgelddarstellung für die Jahre 2007 und 2008 nicht rechtswirksam ausschließen.

Die Frage, ob die Bezugnahmeklausel nicht bereits im Hinblick auf das Letztentscheidungsrecht des Bischofs unwirksam ist, brauchte nicht entschieden zu werden, da schon eine Auslegung der Bezugnahmeklausel zu dem Ergebnis führte, dass die Beschlüsse der Kommissionen den Anspruch des Klägers nicht ausschließen.

Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Ende des »dritten Weges« – Bewegung auch in Berlin

Am 2. Februar 2011 war es wieder so weit – Vertreter/innen der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen aus dem gesamten Bundesgebiet, viele davon ver.di-Mitglieder, waren zusammengekommen, um mit der dritten Mahnwache in Folge gegen die ihrer Auffassung nach illegitim zustande gekommene Arbeitsrechtliche Kommission zu protestieren.

ver.di und die Bundeskonferenz der Mitarbeitervertretungen, kurz BuKo, fordern nicht nur die Auflösung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD (ARK DW EKD), sondern die Abkehr vom so genannten »dritten Weg« und die Aufnahme von Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di.

Seit Jahren schon gebärden sich kirchliche Einrichtungen als ganz normale Wirtschaftsunternehmen – vom christlichen Sendungsbewusstsein und einer sozialen Wirtschaftsethik haben sie sich mittlerweile weit entfernt. Sichtbar wird dies an



Kerstin Myrus redet auf der Mahnwache am 2. Februar 2011 in Berlin

vielen ausgegründeten Sub-Unternehmen, in denen arbeitsrechtlicher Wildwuchs vorherrscht. Besonders schlimm ist es für die Beschäftigten kircheneigener Leiharbeitsfirmen. Diese werden eigens dazu gegründet, die jeweils gültigen Arbeitsver-

tragsrichtlinien (AVR) zu unterlaufen und qualifizierte Fachkräfte zu deutlich schlechteren Bedingungen zu beschäftigen. Problematisch: Meist nehmen sich die Leiharbeitnehmer/innen gar nicht als Beschäftigte mit Sonderstatus wahr, da sie in

den kirchlichen Einrichtungen ganz normal neben den Festangestellten arbeiten – lediglich ihre Arbeitsverträge sind andere. Eine eigene Interessenvertretung haben diese Beschäftigten meist ebenfalls nicht – die Mitarbeitervertretung (MAV) dürfen sie nicht mitwählen. Dass sie das Recht hätten, einen Betriebsrat zu wählen, obwohl sie für eine kirchliche Einrichtung arbeiten, wissen sie meist nicht.

In Berlin ist nun jedoch Bewegung in dieses System der Ausbeutung gekommen. Aus mehreren Leiharbeitsunternehmen wurde Kontakt mit ver.di aufgenommen. Es geht um die Einleitung von Betriebsratswahlen. Die Mitarbeiter/innen haben es satt, als Sozialarbeiter/innen, Psycholog/innen oder Erzieher/innen zweiter Klasse in sozialen Einrichtungen der Kirchen beschäftigt zu werden.

ver.di ist fest davon überzeugt, dass die vielen Aktionen und die Präsenz von ver.di in der medialen Berichterstattung der letzten Monate dazu beigetragen haben, dass immer mehr Arbeitnehmer/innen aus dem kirchlichen Spektrum Mitglied bei ver.di werden und sich aktiv für eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einsetzen wollen. Wir stellen fest, dass das Interesse an funktionierenden Interessenvertretungsstrukturen deutlich gewachsen ist. Mitarbeitervertretungen laden ver.di zu Mitarbeiterversammlungen und Sitzungen ein – und das Thema »Tarifvertrag versus dritten Weg« ist TOP 1 auf der Tagesordnung. Es scheint ein Prozess in Gang gekommen zu sein, der so vor zwei Jahren noch nicht denkbar gewesen wäre.

Diakonie-Stationen – per Sonderregelung schlecht bezahlt
Spannend ist in diesem Kontext, dass auch die kirchlichen Dienstgeber zunehmend nervös reagieren

und ihre Beschäftigten gegen sich aufbringen. Für die Diakonie-Stationen in Berlin war über zwei Jahre hinweg ein Schlichtungsverfahren geführt worden, mit dem die Mitarbeitervertretungen die Abschaffung der Sonderregelung und die Wiederanwendung der AVR DWBO erreichen wollten. Ca. zehn Jahre galt eine Sonderregelung mit abgesenkten Tabellen. Da es keineswegs allen Diakonie-Stationen wirtschaftlich gleich schlecht geht und die AVR DWBO seit der Novelle 2008 auch Öffnungsklauseln in größerem Umfang als zuvor vorsehen, war aus Arbeitnehmersicht der Grund für die pauschale Sonderregelung (SR DS) entfallen. Im Oktober 2010 kam die Schlichtungskommission zu dem Ergebnis, dass die Diakonie-Stationen die AVR DWBO anwenden müssen.

Das nicht genehme Ergebnis sollte nun durch einen Antrag der Geschäftsführungen an den Diakonischen Rat wieder gekippt werden. Selbst dem letzten Mitarbeiter wird so deutlich gemacht, dass der so genannte »dritte Weg« in der Arbeitsrechtssetzung der evangelischen Kirche nicht mehr funktioniert.

Protest der Diakonie-Stationen

Zur Sitzung des Diakonischen Rates (DR) am 13. April 2011 demonstrierten 100 Mitarbeitende trotz strömendem Regen vor dem Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, organisiert von ver.di und dem Vorstand der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMV). In zahlreichen Redebeiträgen machte sich der große Ärger der Beschäftigten Luft, die sich abgehängt und in ihrer schweren Arbeit nicht hinreichend gewürdigt fühlen. Pflege im Minutentakt, das wurde deutlich, ist für Gepflegte und Pflegenden unwürdig.

Es wurde kritisiert, dass die Kostenträger ständig neue Anfor-

derungen stellen ohne zusätzliche Finanzierung. Besonders viel Beifall gab es auch an den Stellen, an denen Pflegenden deutlich machten, dass die überbordende Bürokratie immer mehr zu Lasten der Zeit für die gepflegten Menschen geht und sie gern mehr pflegen und weniger dokumentieren wollen.

Eine Delegation überbrachte einen offenen Brief bezüglich ungenügender Leistungsentgelte der Krankenkassen und ständig steigender Dokumentationsanforderungen mit konkreten Beispielen in die Sitzung des Diakonischen Rates, dessen Vorsitzender Konsistorialpräsident Seelemann nicht zu den Demonstrierenden sprechen wollte und sich irritiert von der gemeinsamen Aktion mit ver.di zeigte, da der dritte Weg der Diakonie angemessen sei.

Die Demonstrierenden äußerten sich darüber enttäuscht, hatte doch gerade er vor wenigen Tagen diakonische Träger, »die einseitig Arbeitsrecht nach Kassenlage festlegen« und »Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission oder der Schlichtung einfach nicht umsetzen« gegenüber der Presse mit deutlichen Worten kritisiert.

Auch auf zahlreichen selbstgemachten Transparenten wurde mehr Einsatz der Verantwortlichen gegenüber den Kostenträgern für eine angemessene Refinanzierung gefordert. Die Mitarbeiter/innen der Diakonie-Stationen haben seit 1999 über 20 Prozent Reallohnverlust hinnehmen müssen. ver.di Sekretärin Eva Heymer sicherte die Unterstützung der Gewerkschaft für die berechtigten Anliegen zu und betonte zugleich, dass ein Tarifvertrag für die Diakoniebeschäftigten eine gute Alternative sei, zumal dann, wenn nicht einmal mehr die Regeln des dritten Weges eingehalten werden.

Auch eine Grußbotschaft des ver.di-Fachbereiches wurde über-



Protest der Diakonie-Stationen am 13. April vorm Diakonischen Rat

bracht. Von Seiten des AGMV-Vorstandes und eines Arbeitnehmer-Mitgliedes der Arbeitsrechtlichen Kommission DWBO (AK DWBO) wurde deutlich gemacht, dass die Art und Weise des beabsichtigten Umgangs mit einem rechtskräftigen Schlichtungsergebnis bundesweit wohl einmalig sei. Arbeitgeber und Diakonischer Rat sind dabei, dem »dritten Weg« auch noch die letzten Legitimationsgrundlagen zu entziehen. Langsam sollten sich die Mitarbeitenden in den DWBO-Einrichtungen bewusst werden, dass der nachdrückliche Einsatz für einen Tarifvertrag schneller erforderlich sein könnte als bisher gedacht.

Dafür braucht es natürlich eine tarifmächtige Gewerkschaft ver.di. Wer sich den Mitgliedsbeitrag sparen möchte, spart am falschen Ende und hat unter Umständen das Nachsehen. Jedenfalls ist die andere Seite mit der Axt an den Wurzeln des »dritten Weges« zu Gange und will uns zugleich weismachen, dass das zukunftssträchtige Bäumchen »dritten Weg« grünen, blühen und Früchte tragen wird. Um zu wissen,

wie lange so was geht, muss man nicht unbedingt gelernter Gärtner sein.

Diakonischer Rat auf Seiten der Arbeitgeber

Trotz aller Proteste beschloss der Diakonische Rat am 13. April, dass die SR DS per Ausnahmegenehmigung befristet vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 2011 fort gilt. Diese Zeit soll genutzt werden, um in der AK DWBO eine für alle Seiten tragfähige Lösung zu finden und für eine bessere Refinanzierung einzutreten.

Die Arbeitnehmerseite der AK DWBO hat daraufhin einen offenen Brief an den Bischof der EKBO, Dr. Dröge, geschrieben mit dem Tenor, dass er sich für eine Rückkehr zur paritätischen Arbeitsrechtssetzung einsetzen möge bzw. alternativ gebeten wird mitzuteilen, ob er sich für eine Schaffung der rechtlichen Voraussetzungen für den Abschluss eines Tarifvertrages einsetzt. Zugleich hat die Arbeitnehmerseite ihre Teilnahme an der nächsten Sitzung der AK DWBO abgesagt.

Die Rücknahme einer verbindlich abgeschlossenen Schlichtung schon vor deren Umsetzung ist ein bundesweit einmaliger Vorgang. Ob der Beschluss des DR rechtswirksam ist und damit auf die Einzelarbeitsverhältnisse durchgreift, wird der AGMV-Vorstand rechtlich prüfen lassen.

Das alles könnte sich als ein Pyrrhussieg für die Dienstgeberseite erweisen. Alle Beschäftigten in den Diakonie-Stationen können erkennen, dass Verhandlungen auf Augenhöhe anders aussehen und dass nur Tarifverhandlungen unter Anerkennung des Streikrechts langfristig die gewünschte Rechtssicherheit bringen. Dass dies auch wirklich bei den Mitarbeiter/innen ankommt, dafür sorgt die ver.di-Betriebsgruppe der Diakonie-Stationen mit eigenen Flugblättern und Aktionen.

Markus Strobl,
AGMV-Vorstandsmitglied
und Mitglied Dienstnehmer-
Seite AK WBO
Meike Jäger,
ver.di Berlin-Brandenburg

Schnelles Mitteldeutschland

Kaum hat das eine Gesetz ausgedient, gab es im November 2010 ein neues. Nicht etwa, weil es was zu verbessern gab. Nein, die Landeskirche will für ihre diakonischen Arbeitgeber schnelle Entscheidungen, möglichst unkompliziert und möglichst widerstandslos.

Schnell aber hieß: Schnell weg von den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD, schnell her mit neuen, noch schlechteren Beschlüssen. Da wurde auch mal schnell der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen (GAMAV) ausgeschlossen, er wurde nur kurz angehört – in einem Schnellverfahren.

Proteste von über 100 Mitarbeitervertreter/innen zur Synode wurden überhört. Vertreter des Präsidiums der Synode behaupteten, nun ein besseres Gesetz zu bekommen – besser ist es aber nicht für die Mitarbeiter/innen, sondern für die Arbeitgeber. So kam, es, wie es kommen musste. Schnelle Beschlussfassung, schnelle Umsetzung mit schnellem Inkrafttreten.

Doch zum Zeitpunkt des Inkrafttretens merkte selbst die Lan-

deskirche: Es war ein Schnellschuss mit Schnellfeuerwaffen. Nicht etwa, weil protestierende Mitarbeiter/innen nicht berücksichtigt wurden. Es wurde in der Schnelle eine Verfahrenslücke festgestellt – für den Fall, dass sich der GAMAV nicht zur Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) zwingen lässt und die Arbeitgeber dadurch ihre Pläne der weiteren Lohnabsenkung mittels einer Arbeitsrechtlichen Kommission nicht einfach umsetzen konnten. Und es ging weiter im Verfahren, schnelle Gesetzesergänzung, schnelles Anschreiben an den GAMAV zur nächsten schnellen Anhörung, und schließlich: Schnell musste ein neues Gesetz her. Mitteldeutschland ist eben Spitze. Die Region mit den schnellsten Gesetzen. Eine echte Beteiligung der Mitarbeiterseite ist dabei in keiner Weise gelungen, sie wurde ganz schnell verhindert.

Das bedeutet ab sofort: Die ARK der Diakonie der Ev. Kirche in Mitteldeutschland kann jederzeit Anträge auch ohne Beteiligung der Arbeitnehmer bearbeiten.

Auch wenn die Arbeitnehmer an Sitzungen teilnehmen sollte, er-

möglicht es das Verfahren durch das Arbeitsrechtsregelungsgesetz den Arbeitgebern, über die Köpfe der Arbeitnehmer hinweg Anträge zu beschließen, per Zwangsschlichtung umsetzen oder sich sogar per Order durch die Landeskirche ein ihnen genehmes Arbeitsrecht bestimmen zu lassen. Ganz nach Belieben und in ihrem Interesse.

*Henry Moes
GAMAV / DW
Mitteldeutschland*



Mitarbeiter/innen demonstrieren vor der Synode

Hessen Nassau

Keine Kandidaten für die ARK

ver.di hatte bis August 2010 in der Arbeitsrechtlichen Kommission Hessen Nassau (ARK HN) zeitweise mitgearbeitet, ist dann aber wegen nicht eingehaltener Zusagen und der Blockadepolitik der Arbeitgeber aus der ARK ausgestiegen (siehe Kirchen-Info Nr. 15). Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) wurde daraufhin vom Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Kommission und vom Vorstand des Diakonischen Werkes

Hessen Nassau aufgefordert, Vertreter in die ARK HN zu entsenden. Nach ihrer Rechtsauffassung müsse die AGMAV nun ersatzweise entsenden. Die Nichteinleitung von Wahlen werde als Pflichtverletzung des Vorstandes der AGMAV gesehen.

Zur Entsendungspflicht der AGMAV gab es von der Arbeitgeberseite und von ver.di einige Gutachten hin und her, wobei es um die korrekte grammatikalische

Auslegung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes ging.

Bereits auf der Mitgliederversammlung im Herbst 2010 bezog die AGMAV zum Dritten Weg eine klare Position: »Die AGMAV hält den Dritten Weg für nicht zeitgemäß und längst überholt. Vielmehr fordert sie die diakonischen und kirchlichen Arbeitgeber sowie die Interessenvertretung (hier: ver.di) dazu auf, jetzt die Chance zu ergreifen, im Rahmen einer Neugestaltung des

Arbeitsrechts im Zusammenhang mit der Fusion zwischen DW Hessen Nassau und DW Kurhessen Waldeck in Tarifverhandlungen zu treten.« Nach den Erfahrungen in der ARK HN sieht die Mitgliederversammlung der AGMAV keinen Sinn in einer Entsendung in die ARK. Da der Vorstand des DWHN die AGMAV

ziemlich harsch aufforderte, die Wahlen zur Entsendung in die ARK durchzuführen und dem Vorstand der AGMAV massiv eine mögliche Pflichtverletzung vorwarf, entschloss sich die Mitgliederversammlung der AGMAV am 15. März 2011 zu einem außergewöhnlichen Schritt: Sie beschloss eine Wahlordnung

und wählte einen Wahlvorstand. Der konstituierte sich und bat um Nennung der Kandidat/innen. Aber keine/r meldete sich. Der Wahlvorstand sah damit seine Arbeit als erledigt an und erklärte unter rhythmischem Klatschen der anwesenden Mitarbeitervertretungen seine Auflösung.

Stimmen zum Rückzug aus der ARK Hessen Nassau

Das Ziel Tarifvertrag bleibt – die Auseinandersetzung geht weiter!



»Die Tarifkommission der Gewerkschaft ver.di hat am 26. August 2010 einstimmig den Ausstieg aus der Arbeitsrechtskommission beschlossen. Für mich spielen dabei viele Gründe eine Rolle: zum einen meine Erfahrungen als ver.di-Mitglied in der Arbeitsrechtskommission. Die Arbeitgeberseite war nicht bereit, ein Kommissionsmodell mit zu entwickeln, das sich in Richtung Hammer-Modell bewegt. Ein auslösender Punkt war ganz aktuell der letzte Schlichtungsbeschluss, der m.E. zeigt, dass es hier lediglich um eine formale Prüfung und nicht um Aushandlung eines Kompromisses geht. Nach wie vor ist für mich der klarste und sauberste Weg der reguläre Weg der Sozialpartnerschaft – ein Tarifvertrag.«

*Edith Schuster-Haug,
Referentin für Fach- und
Praxisberatung im Zentrum
Bildung der EKHN, Mitglied
der ver.di-Tarifkommission
und der Arbeitsrechtlichen
Kommission*



»Die ARK wird benutzt, um das Lohnniveau der Mehrheit der Beschäftigten in der Alten- und Krankenpflege, in den Kindertagesstätten und der Erziehungs- und Sozialhilfe im Vergleich zu anderen großen Trägern niedrig zu halten. Auch wir von ver.di konnten dies durch die Mitarbeit in der ARK nicht verhindern, weil keine wirkliche Gleichberechtigung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite vorhanden ist. Der VKM in Hessen-Nassau hat sich in dieser Situation als Bündnispartner für die Arbeitgeberseite profiliert, eine weitere Zusammenarbeit ist dadurch unmöglich geworden.«

*Edith Heller,
Vorsitzende der Gesamt-
Mitarbeitervertretung von
Mission Leben, Mitglied der
ver.di-Tarifkommission und
der Arbeitsrechtlichen
Kommission*



»Es ist für mich grundsätzlich nicht mehr zu ertragen, dass sich die Diakonie deutschlandweit einerseits die Bonbons des »Freien Marktes« liebend gerne einverleibt: Outsourcing, Leiharbeit, Niedriglöhne, Tariffucht ..., auf der anderen Seite sich mithilfe eines Sonderrechts im Grundgesetz aber feige um die »Wermutstropfen« Gewerkschaften, Tarifverhandlungen, Arbeitskampf herumdrückt. In Hessen-Nassau ist ver.di auf Kirche und Diakonie zugegangen, das Hammer-Modell wurde in Aussicht gestellt und existiert bis heute nicht! Reelle Verhandlungen hat es in über 2 Jahren nicht gegeben. Der Tarifaabschluss vom März 2010 ist eine Farce! Einfach weiter mitmachen war da für mich nicht mehr möglich.«

*Michel Hondrich,
Vorstand G-MAV Evang.
Verein für Innere Mission in
Nassau, Mitglied der ver.di-
Tarifkommission und der ARK*



»Bei einer weiteren Mitarbeit in der ARK verkämen die ver.di-VertreterInnen zu Feigenblättern einer schamlosen Absenkungsorgie zu Lasten der Beschäftigten. Helfen können zukünftig nur aktive Belegschaften, die ihre grundgesetzlichen Rechte zum Er kämpfen gerechterer Lohn- und Arbeitsbedingungen nutzen. An dieser Stelle werde ich künftig deutlich mehr Engagement investieren und hoffe dabei auf alte und immer mehr neue MitstreiterInnen.«

Alfred Grimm,
Vorsitzender der MAV
Agaplesion Elisabethenstift,
Mitglied der ver.di-
Tarifkommission



»Ich habe für einen Austritt aus der ARK gestimmt, weil ich der Überzeugung bin, dass es hier zwar eine paritätische Besetzung von Mitarbeitenden und Arbeitgebenden gibt, dass aber mit ungleichen Mitteln/Instrumenten agiert wird. Die Interessen der Arbeitgebenden liegen mehr auf der Gewinnmaximierung, als dass auch die Inhalte der kirchlichen, christlichen Non-Profit-Organisationen und deren Beschäftigten im Auge behalten werden. Die Arbeitgebenden vertreten auch in der ARK ihre Arbeitsbereiche, wohingegen die Arbeitnehmenden sich alles erarbeiten müssen, da sie im normalen Berufsalltag i.d.R. nichts oder wenig mit Arbeitsrecht

aller Beschäftigten zu tun haben. Die Zeit dafür muss zum Teil in der Freizeit geleistet werden. Das ist aus meiner Sicht keine gleichberechtigte Teilhabe an der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechtes. Diese Erfahrung hat mich bestärkt: Wir brauchen Tarifverträge, die von Fachleuten auf gleicher fachlicher Ebene ausgehandelt werden.«

Carmen Prasse,
Gleichstellungsbeauftragte
EKHN, Mitglied der ver.di-
Tarifkommission und der ARK

Agaplesion Frankfurter Diakonie Kliniken

60 unbesetzte Stellen in der Pflege – 28 Millionen Euro Gewinn

Nur wenige diakonische Krankenhäuser nutzten die Möglichkeiten des Förderprogramms zur Verbesserung der Situation des Pflegepersonals. Bundesweit können bis zu 17.000 Stellen in der Pflege neu besetzt und in den Jahren 2009 bis 2011 durchgängig mit 90 Prozent gefördert werden. Die Äußerungen der Diakonie zur Wertschätzung der Arbeit in der Pflege werden unglaublich, wenn in der Praxis danach nicht gehandelt wird und eine zudem noch refinanzierte Personalaufstockung unterbleibt.

Die Frankfurter Diakonie Kliniken des Agaplesion-Konzerns gehören zu den Krankenhäusern, die dieses Förderprogramm nicht in Anspruch genommen haben. Dabei gäbe es allen Grund. Von den insgesamt 250 Stellen in der Pflege im Markus-Krankenhaus, das zu den Frankfur-

ter Diakonie Kliniken gehört, waren im Frühjahr 2011 bis zu 60 Stellen nicht besetzt. Der große Skandal dabei: die Frankfurter Diakonie Kliniken erzielten ein »Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit« im Jahr 2009 von 27,8 Millionen Euro (s. www.ebundesanzeiger.de). Auch die prekären Beschäftigungsverhältnisse nehmen zu: im Markus-Krankenhaus sind neben den 880 Beschäftigten 300 bis 400 Mitarbeiter/innen in privaten Servicefirmen beschäftigt, deren Gesellschafter wiederum eine Agaplesion-Einrichtung ist.

ver.di plant in diesem Jahr eine Kampagne zur Aufwertung der Arbeit in den Krankenhäusern und für einen Tarifvertrag, der die hohen Arbeitsbelastungen eingrenzt. Das ist eine gute Gelegenheit für Mitarbeitervertretungen in kirchlichen

Krankenhäusern, zusammen mit Personalräten aus den öffentlichen und Betriebsräten aus privaten Krankenhäusern aktiv zu werden.



Beschäftigte wehren sich

Das Maß ist voll! Auf einer gemeinsamen Pressekonferenz mit ver.di berichteten die Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen und beschlossen, eine Tarifkommission für die Diakonie zu bilden, um ihrer Forderung nach gerechten Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge Nachdruck zu verleihen.

Wenn es darum geht, Lohnkosten zu senken, zeigen sich badische Einrichtungen sehr kreativ und liegen voll im bundesweiten Trend. Mit der Gründung von Service-Gesellschaften, die sich teilweise zu 100 Prozent in eigener Hand befinden (Inhouse Outsourcing), wird damit das Lohnniveau um 20 bis über 30 Prozent unterlaufen.

»Das Diakonische Werk Baden bekennt sich zur Tarifbindung. Badische Pflegeeinrichtungen stehen auch im harten Wettbewerb zu ihrem diakonischen Profil.

Der zukünftige Präsident des Diakonischen Werkes der EKD, Johannes Stockmeier, 'hält seinen Laden sauber'.«

www.diakonie-baden.de/aktuelles/tarifbindung.php vom 13.1.2011

Hier einige Beispiele zum badischen Inhouse Outsourcing:

Der mit rund 1.500 Mitarbeitenden zweitgrößte Diakonie Konzern in Baden, der Evangelische Diakonischenverein Siloah e.V., betreibt die hauseigene SILOAH Dienstleistungs-GmbH, in der vom Architekten über die Bürokraft bis zum Reinigungspersonal zunehmend alles versammelt ist, außer dem ärztlichen und pflegerischen Dienst. Die Stundenlöhne beginnen bei 8,55 Euro und sind verhandelbar. In der Zentrale führt das dazu, dass Altbeschäftigte mit 16 Euro Stundenlohn neben Neueingestellten aus der GmbH mit 11 Euro in der Stunde die gleiche Tätigkeit ausüben – ein Paradebeispiel für gelebte Dienstgemeinschaft! Die meisten der 200 Beschäftigten

sind Frauen und arbeiten in Teilzeit. Nicht nur hier sind damit überwiegend Frauen von prekärer Beschäftigung betroffen.

»Wir haben diesen Weg gewählt, weil wir sonst die hauswirtschaftliche Versorgung an externe Dienstleister vergeben müssten. Da haben wir allerdings keinen Einfluss auf deren Lohngefüge. In unserer eigenen Service GmbH haben wir unmittelbaren Einfluss auf Vergütung, Qualität und Mitarbeiterauswahl. Wir haben mit dieser Lösung ausgezeichnete Erfahrungen gemacht«, wird Dr. Dietmar Köhrer, Krankenhausdirektor im Siloah St. Trudpert Klinikum und Geschäftsführer des evangelischen Diakonischenvereins Siloah, der Träger des Krankenhauses und von vier Altenhilfeeinrichtungen in Pforzheim ist, in einer Mitteilung des Diakonischen Werkes an seine Mitgliedseinrichtungen anlässlich der Pressekonferenz von ver.di zitiert.

Jürgen Rollin, Kirchenrat und Vorstand im Diakonischen Werk Baden, versucht, das Outsourcing in einem Interview in der hauseigenen Zeitschrift für Mitarbeitende zu rechtfertigen: »Die Auslagerung solcher Dienste aus der eigenen Organisation hat schlichtweg den

Vorteil, dass das aufwendige Personalmanagement in anderen Händen liegt«. Damit widerspricht er allerdings schlichtweg der Aussage von Herrn Köhrer, der gerade die Lösung, dies in eigener Hand zu erledigen, als Vorteil sieht. Mit seiner Einschätzung: »Wir zahlen so, wie diese Arbeit derzeit gesellschaftlich bewertet wird«, trifft Rollin den Nagel auf den Kopf. Das Umgehen des kirchlichen Tarifniveaus ist Lohndumping und bleibt der einzige Grund für dieses Inhouse Outsourcing.

Auch im Seniorenzentrum Kelttern GmbH, einer der vier Altenhilfeeinrichtungen, beginnt das Lohnniveau bei 8,55 Euro Stundenlohn. Geschäftsführer ist Herr Dr. Köhrer. Die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk Baden wurde erst gar nicht beantragt. Aber trotz der fehlenden Mitgliedschaft flattert das Kronenkreuz der Diakonie munter am Fahnenmast vor der Einrichtung. Diesen Umstand hat das Diakonische Werk Baden bisher wohl einfach übersehen. Auch auf der Webseite des Unternehmens oder bei den E-Mail Adressen wird suggeriert, es handle sich um Unternehmen der Diakonie.

Als zweite große Einrichtung in Baden hat die Diakoniekrankenhaus



Seniorenzentrum Kelttern



Kundgebung vor der Stadtmission Freiburg

Mannheim GmbH das Inhouse Outsourcing für sich entdeckt. Derzeit 120 Beschäftigte werden in den Bereichen Haustechnik, Telefon- und Bettenzentrale, Reinigungsdienst, Spülküche sowie Hol- und Bring-Dienst über die Diakoniekrankenhaus Servicegesellschaft mbH angestellt – Tendenz steigend. Weil das noch nicht genügt, werden seit 2006 neu eingestellte Mitarbeiter/innen mit Genehmigung des Diakonischen Werks Baden nach den billigeren Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des Diakonischen Werkes der EKD vergütet.

Ein weiterer Fall von Inhouse Outsourcing ist die Altenhilfe der Stadtmission Freiburg. Von der dfs Breisgau Service GmbH – Dienste für Stadtmission, deren Mehrheitsgesellschafterin die Stadtmission ist, werden die meisten Reinigungsarbeiten in den verschiedenen Einrichtungen des Trägers übernommen. Auch hier beginnt der Stundenlohn bei 8,55 Euro. Als Teamleiterin eines Reinigungstrupps bringt Frau es dann schon auf beachtliche 9,20 Euro in der Stunde. Bezeichnenderweise ist Ewald Dengler nicht nur gleichzeitig Geschäftsführer der Stadtmission und der Service GmbH, sondern sitzt auch noch im Aufsichtsrat des Diakonischen Werks Baden und in der Diakonischen Konferenz auf Bundesebene. Das in sich geschlossene Konstrukt der »Tariffindung auf dem dritten Weg« in der Diakonie wird hier besonders anschaulich: Tatsächlich handelt es sich um den »ersten Weg«, in dem die Arbeitgeber allein entscheiden.

Der Aufsichtsrat des Diakonischen Werks Baden kann Mitgliedseinrichtungen von der Satzungsverpflichtung zur Anwendung des TVÖD Bund in kirchlicher Fassung bzw. der AVR-Baden befreien. Durch bereits erteilte Ausnahmegenehmigungen sind über ein Drittel der Beschäftigten dem Einfluss der Arbeitsrechtlichen Kommission Baden entzogen worden – die Tendenz ist steigend. Die Arbeitnehmervertreter/innen in der Kommission können noch so gut argumentieren und »kollektiv betteln«. Sie werden für diese Beschäftigten nichts erreichen. Die eigene Satzungsverpflichtung zur Bildung von Mitarbeitervertretungen nach dem MVG wird von der Stadtmission nicht besonders ernst genommen – in mehr als der Hälfte der Einrichtungen wurden keine Mitarbeitervertretungen gebildet, obwohl dies zwingend vorgeschrieben ist!

Die Diakonische Konferenz auf Bundesebene hat im Juni 2010 beschlossen, die kritischen Mitarbeitervertreter/innen und damit mehr als 95 Prozent der Beschäftigten von der Mitwirkung in der ARK DW EKD auszuschließen. Wie sich der Kreis schließt, ist auf untenstehender Grafik veranschaulicht.

Mit der Bildung einer Tarifkommission Diakonie haben die Beschäftigten nun reagiert. Sie sind in hohem Maße unzufrieden mit den Praktiken des Lohndumpings und der unbefriedigenden Entwicklung bei den AVR der Diakonie. Die Delegiertenversammlung aller Mitarbeitervertretungen in Baden hat sich im März ebenfalls klar für Tarifverträge ausgesprochen und unterstützt die Bildung der Tarifkommission. Die Beschäftigten fordern Tarifverträge für die Diakonie – jetzt!

Daniel Wenk



