



Kirchliches Sonderarbeitsrecht abschalten



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**





Inhalt

Schriftliche Begründung BAG Streikrecht: Ein Schritt vor, zwei zurück ver.di legt Verfassungsbeschwerde ein	4
Anmerkungen zum Urteil des Bundesarbeitsgerichtes zur Tarifautonomie in kirchlichen Betrieben: Absurditäten	7
Rechtskräftiges Urteil vom Arbeitsgericht Aachen: Krankenpfleger müssen nicht katholisch sein	8
Rolle und Aufgabe der Gewerkschaften in kirchlichen Einrichtungen Arbeitsrecht gestalten	10
Der Entwurf zum Neunten Kirchengesetz zur Änderung des MVG-EKD Rumeiern nach Art des Kirchenamtes	12
Mitbestimmungskonferenz	12
Agaplesion-Aktionstag am 26. März: Tarifverträge fallen nicht vom Himmel	13
Notizen aus der katholischen Provinz: Ein Alptraum	14
Notizen aus der katholischen Provinz: Weihbischof Jaschke bei Jauch	15
Der »Bielefelder Appell« braucht Unterstützung Appell für mehr Menschlichkeit	16
Glossar: Kirchliches Arbeitsrecht	18

Impressum:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

V.i.S.d.P.: Sylvia Bühler, ver.di Bundesvorstand

Briefe an die Redaktion:

ver.di BuV, Ressort 9, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

e-mail: berno.schuckart-witsch@verdi.de

Redaktionsteam: Uta von Schrenk, Herbert Deppisch, Erich Sczepanski,
Erhard Schleitzer, Berno Schuckart-Witsch

Redaktionsschluss nächste Ausgabe: 31. August 2013

Titelfoto Helmut Roos, Rückseite aus ver.di Zeitung PUBLIK 01/2013

Layout: Andreas Hesse · Druck: Druckerei Bunter Hund

W-2872-10-0413

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, liebe Leser, liebe Leserinnen,

nun fangen wieder viele wichtige, schlaue Menschen innerhalb und außerhalb der Kirchen an, die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes zum Streikrecht für kirchlich Beschäftigte zu deuten. ver.di hat entschieden: juristisch wie gewerkschaftspolitisch. Nachzulesen in diesem Heft.

Die Arbeitswelt in den Betrieben der Diakonie und Caritas hat sich erheblich verändert. Die Richtung stimmt nicht optimistisch, schaut man genauer hin, fragt nach oder hört zu. ver.di Aktivist/innen haben das getan, z.B. im Agaplesion Elisabethenstift in Darmstadt. Das Angebot, dem Vorstandsvorsitzenden einmal eine Postkarte zu schreiben, wurde intensiv genutzt. Überliefert ist leider nicht, wie viele Karten ihr Ziel erreichten. Gleichwohl, die Forderungen der Arbeitnehmer/innen aus dem Darmstädter Krankenhaus sprechen Bände. Sie könnten ebenso auch aus vielen, vielen anderen Häusern stammen. Die Problemlagen liegen auf dem Tisch: Prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse, hoher Druck in der Arbeit, schlechte Bezahlung für immer noch (!) gute Arbeit, die überall geleistet wird. Auch kirchliche Arbeitgeber klagen hier und da über diese Verhältnisse. Nur klagen reicht nicht (mehr). Aktives Handeln ist gefordert.

Seit Jahren fordert ver.di gemeinsam mit den Zusammenschlüssen von Mitarbeitervertretungen einen flächendeckenden Tarifvertrag für Diakonie und Caritas. Selbst der Verband Diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) fordert neuerdings einen »Bundestarif« (epd sozial Nr. 15). Da sich aber leider die kirchlichen Arbeitgeber hinter ihrem einzigartigen Sonderarbeitsrecht verstecken und sich jetzt auch noch durch die Richter beim Bundesarbeitsgericht bestätigt fühlen, werden wohl zukünftig noch öfter kirchliche Beschäftigte ihre Grundrechte einfordern und beanspruchen. Wenn es nötig ist, auch durch Arbeitskämpfe. Denn nur so gibt es Verhandlungen auf Augenhöhe.

Kein guter Zustand, denn die kirchlichen Arbeitgeber beweisen damit ein wenig entwickeltes Problembewusstsein für demokratische Grundregeln.

»Es hilft kein Gott, kein Kaiser, kein Tribun, wir müssen es schon selber tun...«, heißt es in einem alten Arbeiterlied.

Die Redaktion hofft, dass das eine oder andere in diesem Kirchen.Frühjahrsinfo zum selber tun anregt.

Viel Spaß und möglicherweise Gewinnung neuer Erkenntnisse wünscht Euch und Ihnen

Eure Kirchen.info-Redaktion ■



Aktion Agaplesion Bethel Krankenhaus, Bückeburg, 2012

Foto: ver.di

ver.di legt Verfassungsbeschwerde ein

Für interessierte Kolleginnen und Kollegen veröffentlichen wir, in möglichst verständlicher Sprache, die ver.di-Bewertung zur schriftlichen Begründung.

Es bleibt dabei, aus der Sicht der Kolleg/innen sind gute Arbeit und auskömmliche Vergütungen mit Tarifverträgen, einschließlich Streikrecht, unverzichtbare Ziele im Sozial- und Gesundheitswesen. Also auch in kirchlichen Einrichtungen, die mehr oder weniger aus öffentlichen Finanzmitteln finanziert werden.

ver.di sieht die Notwendigkeit, für demokratische Verhältnisse für und mit den Beschäftigten in kirchlichen Betrieben zu sorgen. Das Bundesarbeitsgericht hat richtigerweise von Interessengegensätzen gesprochen, die auch in kirchlichen Einrichtungen zwischen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgebern vorhanden sind. Es ist nur konsequent, wenn ver.di weiterhin als eigenständige, vom kirchlichen Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrecht unabhängige Kraft, handelt. Die Verfassungsbeschwerde ist deshalb zuallererst einzuordnen in unsere Bemühungen, die Durchsetzung von Billiglöhnen und prekären Arbeitsverhältnissen zu verhindern.

ver.di wird nicht am Katzentisch innerhalb des Dritten Weges Platz nehmen.

Im Folgenden die ver.di-Bewertung der schriftlichen Begründung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 20. November 2012:

Maßgebliche Gründe für die Verfassungsbeschwerde **Vorbemerkung:**

ver.di kämpft nicht gegen die Kirchen und richtet sich auch nicht gegen die Religiosität von Beschäftigten. Auch die Verfassungsbeschwerde richtet sich nicht gegen die Kirchen und ihr Recht, »ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes« zu ordnen und verwalten. Bei den Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in kirchlichen Einrichtungen handelt es sich aber nicht um »eigene Angelegenheiten« der Kirche, sondern vor allem um die Angelegenheiten der dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Für ver.di ist Streik kein Selbstzweck, Ziel sind vor allem gute Arbeits- und Entlohnungsbedingungen für die Beschäftigten, auch in kirchlichen Einrichtungen. Dazu muss als letztes Mittel auch Streik möglich sein.

Bisher hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) zum gewerkschaftlichen Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen noch keine Aussagen getroffen. Das BAG bezieht sich in seinen Verweisen auf das BVerfG regelmäßig nur auf dazu nicht passende individualrechtliche

Konstellationen. Auch wenn die Revisionsanträge der Diakonie gegen ver.di vom BAG zurückgewiesen wurden, kommt der Begründung der Entscheidung eine grundsätzliche Bedeutung zu. Das BAG fungiert in Fragen des Arbeitskampfrechts als eine Art Ersatzgesetzgeber. Insofern muss auch die Begründung der Entscheidung vom 20. November 2012 verfassungsrechtlich überprüfbar sein.

Die Verfassungsbeschwerde von ver.di stützt sich unter anderem auf folgende Punkte:

1. In der Konsequenz der BAG-Entscheidung steht in kirchlichen Einrichtungen das Streikrecht generell und in Gänze zur Disposition. Das BAG nennt drei Bedingungen, die von den Kirchen erfüllt werden müssen, damit das Grundrecht auf Streik dauerhaft beseitigt werden kann: Die getroffenen Vereinbarungen müssen verbindlich sein, es muss eine Schiedskommission mit einem unabhängigen Vorsitzenden geben, und die Kirchen müssen eine angemessene Beteiligung der Gewerkschaften am Dritten Weg, insbesondere in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen, sicherstellen. Allerdings ist speziell das dritte Kriterium so vage und unbestimmt, dass es den Kirchen einen Gestaltungsspielraum bietet, durch eigene Festlegungen und Regeln das Streikrecht der Gewerkschaften dauerhaft auszuschalten.

Konkret heißt das: Aktuell sind die drei Bedingungen, die das BAG genannt hat, nirgendwo erfüllt, so dass ver.di gegenwärtig uneingeschränkt in kirchlichen Einrichtungen streiken kann. Es ist aber davon auszugehen, dass die Kirchen in absehbarer Zeit mindestens die Verbindlichkeit der Vereinbarungen zu Arbeits- und Entgeltbedingungen regeln und Schiedskommissionen mit einem unabhängigen Vorsitzenden einrichten. Da das BAG aber für die Beteiligung der Gewerkschaften am Dritten Weg keine konkrete, sondern nur eine vage und unbestimmte Vorgabe gemacht hat, entsteht unmittelbar mit einem Angebot der Kirchen zur Beteiligung eine Rechtsunsicherheit, die alleine die Gewerkschaft trifft. Es findet also kein schonender Ausgleich von kollidierenden Rechten aus dem Grundgesetz statt, sondern in der Praxis entsteht – durch Entscheidung der Kirchen – eine Situation, in der jeder mögliche Streik für die Gewerkschaften mit dem Risiko der Rechtswidrigkeit behaftet ist. In der Folge müssten alle Aktionen von den Instanzgerichten beurteilt werden.

Damit steht das Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 insgesamt auf dem Spiel, weil das BAG das uneinge-



4. November 2011: Demonstration auf dem Magdeburger Domplatz für das Streikrecht und ein Ende des »Dritten Weges« in Kirchlichen Einrichtungen

Foto: Christian Jungeblodt

- schränkt gewährte Grundrecht aus Sicht von ver.di unterbewertet hat und das Organisationsrecht der Kirchen, im Rahmen der für alle geltenden Gesetze die eigenen Angelegenheiten selbständig regeln zu können, über das Grundrecht stellt. Das Bundesverfassungsgericht verlangt, dass bei einer Abwägung im Rahmen praktischer Konkordanz (also dem Nebeneinanderbestehen verschiedener Grundrechte) das vermeintlich schwächere Grundrecht nicht vollständig verdrängt wird. Dies ist aber die Konsequenz der BAG-Entscheidung, weil letztlich das gewerkschaftliche Streikrecht – auf Dauer – vollständig ausgeschaltet wird, obwohl dieses das stärkere ist.
2. Der Schutzbereich der kirchlichen Dienstgemeinschaft wird durch Streiks gar nicht beeinträchtigt. Im Rahmen von Tarifverhandlungen geht es vor allem um die Regelung von Arbeits- und Entgeltbedingungen. Der Dienst am Nächsten wird durch entsprechende Aktionen nicht berührt. Dort, wo im Krankenhaus- oder Pflegebereich eine Beeinträchtigung ausnahmsweise denkbar wäre, wird dies durch den Abschluss von Notdienstvereinbarungen im konkreten Fall immer vermieden. Das gilt auch für Kranken- und Pflegeeinrichtungen in weltlicher Trägerschaft. Nach der bisherigen Rechtsprechung des BVerfG im Rahmen der Verhältnismäßigkeit hätte das BAG aber eben diese Frage erörtern müssen.
 3. Die Kirchen können in der Ausgestaltung ihres Selbstordnungsrechtes nicht auf das gewerkschaftliche Grundrecht unter Hinweis auf eine sogenannte Dienstgemeinschaft verzichten. Verzicht kann man nur auf eigene Rechte, nicht aber auf die eigenständigen Rechte Dritter. Und anders als die kirchlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterliegt ver.di gegenüber kirchlichen Arbeitgebern keinen Pflichten aus einem Arbeitsvertrag. Im Übrigen schützt Art. 137 Abs. 3 WRV (Weimarer Reichsverfassung) nicht eine wirtschaftlich bessere Positionierung kirchlicher Einrichtungen im Wettbewerb.

4. Die Entscheidung des BAG ist aus Sicht von ver.di auch völkerrechtlich bedenklich, weil das BAG die Vorgaben der Europäischen Sozialcharta und vor allem von Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention nicht ausreichend in die Abwägung einbezogen hat. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hat in seiner Entscheidung *Pastorul Cel Bun* vom 31. Januar 2012 festgestellt, dass ein auf einen Arbeitsvertrag gestütztes Verhältnis nicht in einem solchen Maß »verkirchlicht« werden kann, dass es jeglicher zivilrechtlicher Regelung entzogen wird.
5. Das BAG verkennt bei der Abwägung zudem die Bedeutung der Zugehörigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Kirche des Arbeitgebers. In vielen Regionen werden bestimmte Einrichtungen wie Krankenhäuser, Kindergärten oder Pflegeeinrichtungen ausschließlich von kirchlich gebundenen Anbietern betrieben. Die Beschäftigten haben also bei der Suche nach einem Arbeitsplatz gar keine Wahl zwischen kirchlichen Einrichtungen (und dem Dritten Weg) und öffentlichen oder privaten Einrichtungen (und damit dem für alle geltenden allgemeinen Arbeits- und Tarifrecht). Nach der Entscheidung des BAG könnte ein kirchliches Unternehmen auf der Beschäftigtenseite überwiegend aus Atheisten bestehen und trotzdem wäre das Streikrecht der Gewerkschaften ausgehebelt.

Ungeachtet der Verfassungsbeschwerde wird ver.di selbstverständlich weiterhin auf den Abschluss von Tarifverträgen mit kirchlichen Einrichtungen hinwirken und gegebenenfalls dort, wo es notwendig ist, die betroffenen Beschäftigten auch zu Arbeitsniederlegungen aufrufen.

Die schriftliche Begründung zur Entscheidung des BAG ist nachzulesen unter **www.streikrecht-ist-grundrecht.de/material**

Unverzichtbar. Aktuell.

Der neue Kommentar ist da!



Die 4. Auflage zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland bietet eine übersichtliche und praxisorientierte Handlungshilfe für jedes Mitglied einer MAV oder Dienststellenleitung.

Zahlreiche Gerichtsentscheidungen, ausgewählte Gesetze und aktuelle Anmerkungen zur Wahlordnung machen diesen Kommentar zum alternativlosen Hilfsmittel für Newcomer sowie langjährig tätige Mitarbeiter/innen. Aktualisiert auf der Basis von Beschlüssen der EKD-Synode. Praxisnah und unverzichtbar.

4., wesentlich erweiterte Auflage 2013
848 Seiten, 13,5 x 21 cm, Hardcover
ISBN: 978-3-927155-32-9
€ 49,90

Fax: 0421-704058 • Online: kellnerverlag.de

Name

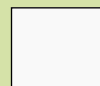
Straße

PLZ

Ort

Datum, Unterschrift

Ja, wir bestellen



Exemplare



St.-Pauli-Deich 3
28199 Bremen
Telefon: 0 421-77 8 66
buchkellner@kellnerverlag.de

Anmerkungen zum Urteil des Bundesarbeitsgerichtes zur Tarifaufonomie in kirchlichen Betrieben:

Absurditäten

1. Das BAG-Urteil wird zu Recht als ein Pfund interpretiert, mit dem die Kirchen in Zukunft wuchern können. In bisher in dieser Deutlichkeit kaum ausgesprochener Art und Weise wird das kirchliche Selbstbestimmungsrecht normativ so weit hochgezogen, dass es der Kirche Handlungsspielräume eröffnet, die selbst die Urteile der Landesarbeitsgerichte als problematisch angesehen haben. Die kirchliche Behauptung, in ihren Diensten und Einrichtungen vollziehe sich »Nächstenliebe« wird zur Realität erklärt und die Fragen des Gerichts beziehen sich darauf, ob die Kirche auch genügend Einfluss darauf hat, diesem ihr unterstellten Auftrag in den sozialen Diensten und Einrichtungen Geltung zu verschaffen. Die sozialwirtschaftliche Realität, die mit Nächstenliebe wenig, mit Streben nach Rentabilität aber viel zu tun hat, spielt für das Gericht keine Rolle und wird ausgeblendet.
2. In diesem – im Wortsinn – reaktionären Bestreben geht das Gericht so weit, das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen auch auf Strukturen auszudehnen, die mit Kirche – selbst aus Sicht ihrer eigenen Vertreter – bislang nichts zu tun hatten: Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht gilt unabhängig von der jeweiligen Rechtsform und damit eröffnet sich die Perspektive, auch Betriebe jenseits der Gemeinnützigkeit in das kirchliche Selbstbestimmungsrecht einzuschließen. Der im Urteil des Landesarbeitsgerichts problematisierte Fall der »Kompetenzkompetenz«, also das beliebige Hineinwirken der Kirche in Strukturen, die mit dem kirchlichen Auftrag gar nichts zu tun haben, wird im BAG-Urteil ganz in das Belieben der Kirche gestellt und damit die Möglichkeit eröffnet, auch einen ganz normalen gewinnorientierten Geschäftsbetrieb als Teil einer kirchlich verfassten Dienstgemeinschaft zu betrachten.
3. Die Sichtweise, dass die Kirche ihre eigenen Strukturen bestimmt und diese Bestimmung sich nicht mehr daran messen lassen muss, was sie denn mit Kirche zu tun hat, findet sich auch mit Bezug auf die Durchsetzung der Loyalitätsrichtlinien. Hier kommt es nicht mehr auf die Glaubensüberzeugung des Mitarbeitenden an, sondern darauf, ob an der Verwirklichung des kirchlichen Auftrags mitgewirkt wird. Damit kann vom Atheisten bis zum Muslimen behauptet werden, dass diese – weil im »kirchlichen« Dienst tätig – am Glaubensauftrag der Kirche mitwirken. Diese »Modernisierung« des kirchlichen Selbstverständnisses ist vom Bochumer Juristen Jousen eingeführt worden und wird vom Gericht wie ein Glaubensgrundsatz behandelt.
4. Das BAG-Urteil kritisiert die Kirche lediglich dahingehend, sie habe es in der Vergangenheit versäumt, ihren Auftrag genügend in den Strukturen der Dienste und Einrichtungen zu verankern. Das geht so weit, dass dem Diakonischen Werk Rheinland die Klageberechtigung abgesprochen wird, weil es nach seinem Statut als reiner »Unternehmensverband« agiert. Suggestiert wird damit, dass die Kirche in den von ihr betriebenen Krankenhäusern, Altenheimen etc. das Sagen hat, wenn in den Statuten der Einfluss der Kirche formell sichtbar wird. Auch das AVR-Hopping wird unter diesem Gesichtspunkt negativ beurteilt. Hieraus wird sich nun die Hoffnung vieler Theologen schöpfen, dass die Kirche zukünftig wieder mehr Einfluss auf ihre Verbände und Einrichtungen bekommt. Die Wirklichkeit buchstabiert sich anders: Alle wettbewerblichen und marktwirtschaftlichen Realitäten können stattfinden, sie müssen nur ausgewiesen und nachweisbar als kirchlich gesteuert etikettiert sein.
5. Wer Friedrich August von Hayek gelesen und Milton Friedman nicht vergessen hat weiß, dass die Durchsetzung von liberalisierten Märkten und die Unterwerfung der Gesellschaften unter das Rentabilitätsdogma einen starken Staat benötigen. Analog zu diesem neoliberalen Dogma könnte man auch das BAG-Urteil interpretieren: Die weitere Deregulierung sozialer Dienste und ihre Unterwerfung unter die von der EU schon seit langem geforderten internationalen Wettbewerbsbedingungen erfordern eine starke Kirche, die dies alles der Welt als Werk tätiger Nächstenliebe sichtbar macht und verantwortet. Eine AVR DW-EKD, als Billiglohn konzipiert und einheitlich durchgesetzt, würde dieses Gericht nicht stören, wenn sie denn auch wirklich von allen Strukturen, die das Label Kirche tragen, Anwendung finden würde.
6. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in sozialen Diensten und deren berufspraktische Wirklichkeit interessieren deshalb das Gericht wenig. Die empfohlene ausgewogene Konkordanz berücksichtigt gewerkschaftliche Interessenvertretung mit Blick auf die selbständige Relativierung von Arbeitnehmer/inneninteressen am Selbstbestimmungsrecht der Kirche. Die Kirche muss gewährleisten, dass man an ihrem Wirken mitwirken kann. Das ist kein Sieg für die Gewerkschaften, sondern die Untermauerung des aus dem faschistischen Arbeitsrecht stammenden Prinzips einer Dienstgemeinschaft, deren einziger Zweck es ist, Gewerkschaften aus der materiellen

und wirksamen Gestaltung von Arbeitsbeziehungen heraus zu halten. Wer in den Strukturen der Kirche mitwirkt, erkennt an, dass es in modernen Sozialbe-

trieben um die Produktion von Nächstenliebe geht. Eine Absurdität, die eigentlich jeder Beschreibung spottet.
Norbert Wohlfahrt ■



Warnstreik Stadtmission Heidelberg, 25. März 2013

Foto: Helmut Roos

Rechtskräftiges Urteil vom Arbeitsgericht Aachen:

Krankenpfleger müssen nicht katholisch sein

Einen Intensivpfleger aufgrund seiner Konfessionslosigkeit nicht einzustellen, stellt eine Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) dar. Das Arbeitsgericht Aachen befand in seinem Ende Februar veröffentlichten Urteil vom 13.12.2012 (Az 2 Ca 4226/11), dass die katholische Klinik selbst nach ihren eigenen Regeln keine Kirchenmitgliedschaft hätte fordern dürfen. Würde man die Praktiken kirchlicher Einrichtungen nach dem Urteil ausrichten, wäre Schluss mit der Ausgrenzung qualifizierter Nicht- und Andersgläubiger bei verkündigungsfernen Tätigkeiten und mit Stellenprofilen, in denen die Konfessionszugehörigkeit gefordert wird.

Kirchliche Arbeitsverhältnisse basieren auf der »Grundordnung des kirchlichen Dienstes« aus 1993, die sämtliche Loyalitätspflichten der Beschäftigten beziehungs-

weise der Bewerber/innen festlegt. Interessanterweise befindet nun zum ersten Mal ein Arbeitsgericht, dass katholische Arbeitgeber nach ihren eigenen Vorgaben in § 3 der Grundordnung eine Mitgliedschaft in der katholischen Kirche »nur bei der Besetzung von Stellen im pastoralen, katechetischen sowie in der Regel im erzieherischen Bereich und bei leitenden Aufgaben« verlangen dürfen. »Bei allen übrigen Stellen reicht es aus, dass der Bewerber sicherstellt, den besonderen Auftrag glaubwürdig zu erfüllen.« Doch das habe man im Falle des Klägers noch nicht einmal überprüft, sondern sich zu Unrecht lediglich an das formelle Kriterium der Kirchenmitgliedschaft gehalten, so das Gericht.

Kirchliches Selbstbestimmungsrecht

Der Intensivpfleger wollte die Ablehnung nach erfolgreicher Hospitation und Stellenzusage vom September

2011 nicht auf sich sitzen lassen und klagte. Er erhielt Rechtsschutz von seiner Gewerkschaft Deutscher Beamtenbund und Tarifunion. Deren Rechtsanwalt Buchholz begründete den Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot nach dem AGG damit, dass es sich bei der Tätigkeit als Krankenpfleger um eine verkündigungsferne Tätigkeit handelt. Das Berufsbild unterscheide sich in den konfessionellen und den nicht-konfessionellen Krankenhäusern in keinsten Weise. Das gelte sowohl für die fachliche Pflege von Kranken wie auch für die Grundsätze der Medizinethik.

Die Anwälte der katholischen Gemeinde argumentierten, die Kirche dürfe selbst entscheiden, in welchen Berufen und Positionen der Glaube und die Religionszugehörigkeit von Bedeutung sind. Schließlich betreue ein Krankenpfleger Patient/innen und gebe auch christliche Werte weiter.

Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht wollte das Gericht keinesfalls einschränken. Man könne als weltliches Gericht aber sehr wohl darüber urteilen, ob die Kirche sich an die eigenen Regeln halte.

Kirchenmitgliedschaft zu formales Kriterium

Was den Anspruch auf Deutungshoheit in Sachen ethischer Werte betrifft, erhielten die katholischen Vertreter eine klare Absage. »Es erschließt sich für die Kammer nicht ansatzweise, aus welchem Grund der Kläger als Krankenpfleger, der zu keinem Zeitpunkt Mitglied einer Religionsgemeinschaft war, es deshalb per se an Berufsethos und Engagement sowie Mitgefühl und Menschlichkeit fehlen lassen soll«, argumentierte das Gericht. »Die Kammer vermag sich nicht vorzustellen, dass es einem Krankenpfleger an Stärke oder Willen fehlen soll, tiefe Krisen von Patienten mitzutragen und menschenwürdig und im Sinne tätiger Nächstenliebe und Barmherzigkeit zu gestalten, nur weil er noch nie formal Mitglied dieser Kirche war. Christliche Grundwerte erhält man nicht durch den Eintritt in die katholische Kirche, genauso können diese Werte nicht bei einer Person als vorhanden angenommen werden, nur weil sie Mitglied der katholischen Kirche ist. Es ist nicht von vornherein auszuschließen, dass diese Grundwerte auch bei Menschen anzutreffen sind, die – aus welchen Gründen auch immer – nicht Mitglied der Kirche geworden sind«, ließen die Richter den kirchlichen Arbeitgeber wissen.

Ungenügender Diskriminierungsschutz

Die betreffende Kirchenklausel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§9 AGG) macht keinen Unterschied anhand der Verkündigungsnähe der Tätigkeiten.

Somit legte der Gesetzgeber damals das kirchliche Selbstbestimmungsrecht weiter aus als die katholische Kirche in ihrer eigenen Grundordnung es beansprucht (was übrigens ähnlich für die Richtlinie der EKD gilt). Ob die kirchenfreundliche Umsetzung durch Deutschland von der Vorgabe in Form einer EU-Richtlinie abweicht, ist umstritten. Das bestätigen die Aachener Richter und bezeichnen die Rechtslage als weitgehend ungeklärt. Trotzdem sahen sie »keine Veranlassung, die vorstehend aufgeworfene Frage der richtlinienkonformen Auslegung abschließend zu beantworten.«

Denn selbst wenn die Kirche für alle Berufsgruppen selbst bestimmen dürfte, wen sie ausgrenzen darf, so müsse sie sich bei ihren Einstellungsentscheidungen trotzdem an ihrer Grundordnung, und »den dort festgelegten Kriterien messen lassen.«

Klagewelle

Demnach könnten Arbeitgeber, die eine Kirchenzugehörigkeit in Stellenanzeigen für Pfleger/innen, Hausmeister/innen, Küchenhilfen, Ärzt/innen, Sozialarbeiter/innen, Putzkräfte usw. fordern, auf der Basis des Aachener Urteils wegen Diskriminierung angeklagt werden. Der Aachener Pfleger hat zwar nur eine geringe Entschädigung erhalten, aber man wolle damit eine abschreckende Wirkung erzielen, um Arbeitgeber von künftigen Diskriminierungen abzuhalten, erläuterte das Gericht.

Der kirchliche Arbeitgeber hat keine Berufung eingelegt, womit das Urteil rechtskräftig ist. Hintergrund könnte sein, dass man sich nicht noch von der nächsten Instanz mit der Auslegung des eigenen Selbstbestimmungsrechts eine blutige Nase holen möchte. Dann würde es schließlich schwerer fallen, das Aachener Urteil als Einzelmeinung abtun zu können. Aber das ist so spekulativ wie Aussagen über die Bedeutung des Urteils für weitere Klagen: Wer sich auf das Aachener Urteil berufen möchte, kann nicht per se mit einem ähnlichen Urteil rechnen. Das hängt nämlich stark von der jeweiligen Sachlage und den Richtern ab. Womit sich Einzelpersonen weiterhin ihr Recht erstreiten müssen: Wie seither mit unklarem Ausgang, aber dank des Aachener Urteils mit einem weiteren Schritt in der Rechtsentwicklung als Ausgangsbasis.

Corinna Gekeler ■

Mehr zum Hintergrund und Interviews mit dem Kläger und seinem Anwalt im Sachbuch »Loyal Dienen – Diskriminierendes Arbeitsrecht bei Caritas, Diakonie und Co.« von Corinna Gekeler, das demnächst im Alibri Verlag (ISBN 978-3-86569-117-0) erscheint.

Arbeitsrecht gestalten

Der Begriff Gewerkschaft kommt in den Mitarbeitervertretungsgesetzen für Kirche und Diakonie im Unterschied zum Betriebsverfassungsgesetz nicht vor. Trotzdem oder gerade deswegen sind sie in kirchlichen Einrichtungen genauso wichtig wie in anderen Bereichen des Arbeitslebens auch.

Jede/r Arbeitnehmer/in in Deutschland hat das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren und tätig zu werden. Grundlage dafür ist Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz, der die so genannte Koalitionsfreiheit garantiert.

Den Gewerkschaften wird im Tarifvertragsgesetz die Aufgabe zugewiesen, Tarifverträge abzuschließen. Tarifverträge gelten zwingend für die Mitglieder der unterzeichnenden Tarifparteien für den vereinbarten Geltungsbereich und haben damit den Charakter eines Gesetzes. Die Gestaltungs- und auch die Schutzfunktion der Gewerkschaften für die Arbeitnehmer/innen in Deutschland kann nicht hoch genug eingeschätzt werden.

Was bedeutet gewerkschaftliche oder koalitionsmäßige Betätigung in kirchlichen Betrieben?

- Ganz grundsätzlich und immer: Durchsetzung von Mitgliederinteressen
- Findung und Aufstellung gewerkschaftlicher Forderungen im Betrieb
- Abschluss von Tarifverträgen
- Initiativrecht der Gewerkschaft zur Bildung von MAVen
- Listenwahlprinzip statt Persönlichkeitswahl
- Einführung einer paritätischen (Unternehmens-) Mitbestimmung, die diesen Namen auch verdient.

Unterschiedliche Aufgaben von MAV und Gewerkschaft

Die MAV ist die betriebliche Interessenvertretung der Mitarbeiter/innen, sie soll im sozialen Gefüge des Betriebes die Interessen der einzelnen Beschäftigten gegen den sonst übermächtigen Arbeitgeber vertreten. Sie hat dafür einzutreten, dass die zugunsten der Mitarbeiter/innen bestehenden tarif- bzw. dienstrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden. Die MAV hat somit nicht die Aufgabe, anders als die Gewerkschaften, Arbeitsrecht zu gestalten.

Die MAV arbeitet auf der Grundlage von kirchlichen Gesetzen. Sie besitzt also einerseits Rechte, unterliegt aber auch gesetzlichen Einschränkungen. So unterliegt

sie der Friedenspflicht und wird auf den nicht genauer definierten Gedanken der Dienstgemeinschaft verpflichtet. Nicht zuletzt sind Mitarbeitervertretungen in ihrer sachlichen Ausstattung und jede/r einzelne Mitarbeitervertreter/in finanziell von ihrem Arbeitgeber abhängig. Es ist keine Partnerschaft auf »gleicher Augenhöhe«.

Anders die Gewerkschaften. Sie sind ein freier Zusammenschluss von Arbeitnehmer/innen und werden ausschließlich durch Mitgliedsbeiträge finanziert, sie sind also von den Arbeitgebern in jeder Form unabhängig und können somit Arbeitsrecht als gleichgestellter Verhandlungspartner gestalten. Eine im Tarifvertragsgesetz ausdrücklich festgelegte Aufgabe von Gewerkschaften ist der Abschluss von Tarifverträgen durch freie Verhandlungen mit den Arbeitgebern. Die rechtliche Anerkennung eines Zusammenschlusses von Arbeitnehmer/innen als Gewerkschaft ist auch ausdrücklich gebunden an eine gewisse Mächtigkeit und Durchsetzungsfähigkeit.

Gewerkschaften und Streikrecht in der Kirche

Das BAG hat in seinem jüngsten Urteil (BAG-Urteil vom 20. November 2012 – 1 AZR 179/11) das Streikrecht für Gewerkschaften in kirchlichen Einrichtungen bestätigt. Das Urteil hat dabei ausdrücklich auf das Recht der Gewerkschaften zur »koalitionsmäßigen Betätigung« hingewiesen.

Wegen des freien Zugangsrechts von externen Gewerkschaftssekretär/innen in kirchliche Einrichtungen hat die Kirche ebenfalls das Bundesarbeitsgericht angerufen und wollte dies verbieten lassen. Wenige Tage vor Verhandlungsbeginn Anfang Dezember 2012 zog die Kirche in Erwartung einer Niederlage die Klage zurück und erklärte, sie erkenne das Zugangsrecht nun an.

Von daher gibt es derzeit eine Situation, in der haupt- und ehrenamtliche Gewerkschafter/innen alle Möglichkeiten haben, sich in kirchlichen Betrieben in jeder zulässigen Form gewerkschaftlich zu betätigen (siehe Kästen).

Wenn wir über betriebliche Gewerkschaftsarbeit reden, geht es ja nicht gleich um das Thema »Streik«. Im Übrigen gibt es sehr effektvolle Aktionen unterhalb der Streikschwelle. Oft praktiziert wird eine »aktive Mittagspause«. Die Beschäftigten treffen sich zur Mittagspause bzw. vor Schichtbeginn oder nach Schichten vor dem Betrieb und führen eine Demonstration vor den Toren der Einrichtung durch. Aufrufe der Gewerkschaft zu solchen Aktionen sind rechtlich unproblematisch. Mitgeführte Transparente und Flugblätter sorgen für Öffentlichkeit. Presseerklärungen und die Verbrei-



Aktionstag Agaplesion am 26. März 2013

Foto: ver.di

tung von Bildern der Demonstration sind gut geeignet für eine breitere Darstellung in den Medien.

Nach wie vor hat die Gewerkschaft ver.di das Problem in vielen kirchlichen Einrichtungen, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad noch niedrig ist. Wichtige Ansatzpunkte bieten die in letzter Zeit auch innerhalb von ver.di verstärkt diskutierten Ansätze des Organizing-Konzepts. In organisierten Kampagnen geht es darum, konkrete Konflikte zusammen mit den Beschäftigten in einer handlungs- und beteiligungsorientierten Politik anzugehen. Aktive Mitarbeiter/innen schließen sich zu Aktionsräten zusammen und stellen eine betriebliche und gesellschaftliche Öffentlichkeit in einem konkreten Konflikt her. In diesen Aktionen sollen Mitglieder gewonnen und die Durchsetzungsfähigkeit erhöht werden.

MAV-Arbeit und gewerkschaftliche Arbeit als gegenseitige Ergänzung

Auch gewerkschaftlich organisierte Mitarbeitervertreter/innen haben das Recht, gewerkschaftliche Informations- und Werbematerialien zu verteilen und zu diesem Zweck die Beschäftigten am Arbeitsplatz aufzusuchen, wenn dies zu keiner Störung des Arbeitsablaufes oder des Betriebsfriedens führt (LAG Hessen vom 17.02.1997 – 11 Sa 1776/96). Mitarbeitervertreter/innen sind zur gewerkschaftsneutralen Amtsausübung verpflichtet, was aber lediglich eine deutliche Unterscheidung zwischen dem gewerkschaftlichen Einsatz und dem Einsatz für das Amt der betrieblichen Interessenvertretung verlangt. Natürlich ist es verboten, Druck auf Beschäftigte zum Eintritt in die Gewerkschaft auszuüben. Die Vorteile der Mitgliedschaft in der Gewerkschaft können selbstverständlich benannt werden.

MAV-Arbeit und gewerkschaftliche Arbeit stehen nicht in Konkurrenz zueinander, vielmehr ergänzen sie sich gegenseitig hervorragend. Mitarbeitervertreter/innen sind oft stark eingebunden in die betrieblichen Strukturen, sie denken oft im formellen Rahmen der Mitbestimmung und der dazu gehörigen Gespräche und Erörterungen. Leicht setzt sich die Tendenz zur Überbetonung sowohl der gesetzlichen Möglichkeiten als auch der gesetzlichen Einschränkungen durch. Ge-

werkschaftliche Arbeit, insbesondere wenn sie basisbezogen ist und sich an den Interessen der Beschäftigten orientiert, kann hier ein wertvolles Korrektiv sein. Eine aktive Betriebs- oder Gewerkschaftsgruppe kann in einer konstruktiven Auseinandersetzung mit der MAV dazu beitragen, die vermeintliche Logik der Sachzwänge zu hinterfragen und die Diskussion und Verfolgung politischer Zielsetzungen bewusst anzugehen.

Herbert Deppisch/Erhard Schleitzer ■

Der Artikel ist (bis auf aktuelle Ergänzungen und Überarbeitungen) ein Auszug aus Kapitel 3.4. »MAV und Gewerkschaft« aus dem Buch »Tipps für neu und wieder gewählte MAV-Mitglieder« (Bund-Verlag 2010).

Was bedeutet gewerkschaftliche oder koalitionsmäßige Betätigung in kirchlichen Betrieben?

- Zunächst: alles was in anderen (weltlichen) Betrieben auch Gewerkschaftsarbeit ist.
- Zutrittsrecht von Externen, auch hauptamtlicher Gewerkschaftsvertreter/innen
- Aufhängen von Schwarzen Brettern zum Aushängen gewerkschaftlicher Informationen
- Verteilung von Info- und Werbematerial
- Nutzung der betrieblichen und überbetrieblichen Kommunikationswege, also E-Mails, Intranet usw.
- Teilnahme externer Gewerkschafter/innen an MA-Versammlungen und MAV-Sitzungen
- ver.di-Mitgliederversammlungen im Betrieb
- Mitgliederwerbung im Betrieb
- Bildung von Betriebsgruppen und Vertrauensleutestrukturen
- Betriebslandkarte über die Bereiche und Mitglieder erstellen
- Beteiligung der Gewerkschaftsmitglieder
- ver.di-Betriebszeitung erstellen
- Freistellung für gewerkschaftliche Gremienarbeit
- Zeit und Raum für Gespräche schaffen
- Niederschwellige Aktionen mit Steigerungsmöglichkeiten bis hin zum Streik.

Rumeiern nach Art des Kirchenamtes

Im Januar diesen Jahres war es soweit: Das Kirchenamt der EKD legte seinen ersten Entwurf eines neuen, des Neunten Änderungsgesetzes zum Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD vor und lud zu einem ersten Gespräch darüber für den Februar nach Hannover.

Was sollen die Essentials dieses Änderungsgesetzes sein?

Die Umsetzung der »Magdeburger Kundgebung« der Synode der EKD zum kirchlichen Arbeitsrecht vom November 2011 im MVG, also:

- Stärkung der Mitbestimmung in wirtschaftlichen Fragen
- Einführung von Unternehmensmitbestimmung
- Gesetzliche Absicherung und Festlegung von Gesamtausschüssen und Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in Landeskirchen und auf Bundesebene.

Die Stärkung der Rechte von Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen und die erstmalige Einführung von Sanktionen gegen Dienststellenleitung bei der Nichtbefolgung von Kirchengengerichtsentscheiden.

Diese beabsichtigten Änderungen mögen in den Augen des Kirchenamtes der EKD und mancher Surrogat-Gewerkschaften (Vkm-RWL, Vkm-D, IdM, GKD, MVV) vielleicht den Ansprüchen der »Magdeburger Kundgebung« genügen, nicht jedoch den Anforderungen des Bundesarbeitsgerichtes an das kirchliche Arbeitsrecht aus dem Urteil des BAG vom 20. November 2012 zum Streikrecht in diakonischen Einrichtungen, das koalitionsmäßige Betätigungsrechte der Gewerkschaften auch in kirchlichen Einrichtungen anmahnte.

Koalitionsmäßige Betätigungsrechte der Gewerkschaften hat der Gesetzgeber Bundesrepublik aber bereits praktikabel definiert, in Form des Betriebsverfassungsgesetzes.

Daher haben wir gemäß unserer Beschlusslage des Leipziger-ver.di-Bundeskongresses 2011 die Einführung einer Betriebsverfassung in möglicherweise kirchlicher Fassung gefordert, mit eigenständigen Rechten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft:

- Zutrittsrecht von Gewerkschaftssekretär/innen
- Tarifvertragliche Regelungen über den Zuschnitt von Mitbestimmungsgremien auf Betriebs-, Unternehmens- und Konzernebene
- Gewerkschaftliche Wahlvorschläge (Listenwahl) zur Wahl des Betriebsrates
- Beteiligung im Wahlvorstand bei der Betriebsratswahl, Antragsrecht beim Arbeitsgericht
- Gründung eines Betriebsrates in betriebsratslosen Betrieben
- Vorbereitung und Durchführung der Wahl zum Betriebsrat
- Wahlanfechtung
- Antragsrecht beim Arbeitsgericht bei Verstößen von Arbeitgeber oder Betriebsrat gegen Gesetze
- Teilnahmerecht an Betriebsratssitzungen, Aussetzung von Beschlüssen
- Teilnahmerecht an Betriebs- und Abteilungsversammlungen

Dieser Forderungskatalog verursachte eine relative Sprachlosigkeit auf Seiten des Kirchenamtes und der diakonischen Arbeitgebervertreter. Eine erneute Gesprächsrunde ist für den evangelischen Bereich für den Frühsommer angekündigt.

Dies sind aber auch die Anforderungen von ver.di an katholische Kirche und Caritas und die Mitarbeitervertretungsordnung – die beredte Stille auf Arbeitgeberseite von katholischer Kirche und Caritas zeugt hingegen vor allem von Angst.

Georg Güttner-Mayer ■

Mitbestimmungskonferenz für Mitarbeitervertretungen in Diakonie und ev. Kirche am 24. und 25. Juni 2013

Seminar: Neue Entwicklungen im kirchlichen Arbeitsrecht

Termine: 27. bis 30. Mai 2013 in Mosbach und 2. bis 5. September 2013 in Bielefeld-Sennestadt

Kontakt und Anmeldung: sabrina.stein@verdi.de

Weitere Informationen unter: www.streikrecht-ist-grundrecht.de/material

Tarifverträge fallen nicht vom Himmel

Hier einige bemerkenswerte Botschaften aus den Postkarten an den Vorstandsvorsitzenden Markus Horneber, verlesen vor dem Agaplesion Elisabethen Krankenhaus, Darmstadt:

Tarifverträge fallen nicht vom Himmel

Tauschen Sie doch einmal eine Woche mit einer Krankenschwester (Arbeit und Gehalt)

- angemessene Bezahlung
 - Tarifvertrag
 - angemessene Personalausstattung
- im Moment: Ausbeutung von Krankenhauspersonal = zum Nachteil von Patienten

Kirchen-»Tarif« ist Schmutzkonkurrenz
Preisdrücker! Pfui

Ich will in 2013:
Ein gerechtes Stück vom Kuchen, das mir nicht von den Menschen in der ARK aufdiktiert wird. Und »gerecht« müssen wir halt aushandeln oder erstreiten.

Was du heute kannst besorgen, dass verschiebe nicht auf Morgen... Tarifvertrag für die Beschäftigten!!!

Agaplesion »Liebe Deinen Nächsten!«
Nehmt das doch mal ernst!

Ein Kernwert heißt Qualität!
Qualität muss man bezahlen!

Ich will auch ohne Schulden in den Urlaub fahren!

Der Dritte Weg ist ein Dauerelend und entwürdigt die Arbeitnehmer – Ich kämpfe für einen Tarifvertrag.

Jubiläumsanstecknadeln sind out!
Tarifverträge sind cool!

Bei 1 Milliarde Umsatz wird doch wohl ein Tarifvertrag drin sein

- Wunschzettel:
- Tarifvertrag
 - Mitbestimmung
 - mehr qualifizierte Kolleg/innen
 - mehr Ehrlichkeit
 - mehr Nächstenliebe
 - 38,5 h Woche



Die Postkarte an Dr. Horneber

Foto: ver.di

Pflegenotstand wird die Diakonie am härtesten treffen.
Wer will denn da noch arbeiten bei der schlechten Bezahlung.

Faire Löhne gibt es nur nach einer fairen Auseinandersetzung – das muss nicht bis zum Streik führen – kann aber!

Wenn Sie es nicht schaffen genügend Geld von der Politik zu bekommen, um faire Gehälter und Tarifverträge möglich zu machen, sind Sie FEHL AM PLATZ!

Ohne Tarifvertrag dürfen Sie gern meine Miete bezahlen!!!

Im Akkord pflegen müssen und dann bei der Dokumentation auch noch die Wahrheit verbiegen, damit der MDK zufrieden ist – das will ich nicht mehr. Dafür habe ich meine Ausbildung nicht mit so viel Mühe gemacht.

Es sind schon so viele Kolleginnen und Kollegen gegangen... Wie viele sollen es noch werden???

Weg mit der verlogenen Kirchenautonomie!

Ein Alptraum

Heute bin ich schweißgebadet aufgewacht. Ich hatte geträumt, ich sei in unserem sonntäglichen Pfarrgottesdienst. Dabei sollten einige Akteure des »Dritten Weges« geehrt werden, und Tausende von Demonstrant/innen aus den beiden südbayerischen Diözesen wurden zu einer Gegendemonstration erwartet. Ich wurde gebeten, beruhigend auf die Demonstrant/innen einzuwirken, da ich ja auf beiden Seiten gut bekannt sei. Ich machte mir also Gedanken, was ich meinen Kolleg/innen von ver.di so sagen würde – am elegantesten über die »ja – aber – Methode«. Ihr habt ja recht, aber ...

Ja, ich weiß, dass jede Verbesserung zu Gunsten der Beschäftigten die Zustimmung der Arbeitgeber bedarf, und wenn die nicht wollen, dann geht halt nichts ...

Ja, ich weiß, eine Altenpflegehelferin verdient bei den besten, bundesweit geltenden Tarifverträgen mit drei Jahren Berufserfahrung bei 39 Wochenstunden fast 29.000 Euro jährlich (DRK-Reformtarif, TVöD), bei der Caritas in der Region Ost knapp 26.500 Euro, bei der Diakonie in Bayern 24.616 Euro und der Diakonie Hessen-Nassau (KaDAVO) nur 23.675 Euro, darf aber bei der Diakonie 40 Stunden arbeiten.¹

Ja, ich weiß, der Kampf um das Entgeltniveau der unteren Lohngruppen geht in eine neue Runde. Die Arbeitgeber wollen die Tabellenwerte für Präsenz- und

Reinigungskräfte sowie Küchenhilfen absenken. Und die Caritas in Baden-Württemberg und die Diakonie im Rheinland sind die Vorreiter.¹

Ja, ich weiß, im Bistum Osnabrück erklärt die bischöfliche Aufsicht offiziell, sie würde wegschauen, wenn die Einrichtungen einzelvertraglich schlechtere Bedingungen vereinbaren als die AVR Caritas².

Ja ich weiß, der Konkurrenzdruck zwingt dazu, bei den Personalkosten zu sparen. Deshalb werden im Margaretha- und Josephinen-Stift Kempten die Gehälter gesenkt.³ Aber das hat das Kuratorium um Prälat Dr. Albert Lupp nicht abgehalten, in den letzten Jahren über 2 Millionen Euro zu spenden. Noch im Januar wurden u.a. für katholische Pfarreien 166.000 Euro gegeben⁴.

Ja ich weiß, die Kirchen könnten diesen Wettbewerb durch einen allgemein verbindlichen Sozialtarifvertrag beenden – mit höheren Löhnen und besserer Finanzierung.

Ja, ich weiß, der »Dritte Weg« steht konträr zum päpstlichen Lehramt.

Ja, ich weiß, der undefinierbare Begriff der »Dienstgemeinschaft« ist historisch belastet. Er stammt aus einer Zeit, in der die Gemeinschaft der Kirche durch die Volksgemeinschaft, die Betriebsgemeinschaft und die Dienstgemeinschaft ersetzt werden sollte. Ja, es mag psychologisch geschickt sein, einen kirchenfeindlichen Kampfbegriff zu adaptieren – aber das gibt diesem Begriff noch lange keinen theologischen Inhalt.

Ja ich weiß, nach Art. 2 Abs. 3 der GrO und Art. 3 Abs. 3 der MAVO gehören Kleriker nicht zur Dienstgemeinschaft. Sie ist nur die Gemeinschaft der Laien, die ihren Dienst leisten.

Aber ...

dann bin ich aufgewacht – in der Gewissheit, dass es an den Beschäftigten liegt, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Und damit selbst die Grundlage für bessere Löhne zu setzen.

Erich Sczepanski ■

KANN Gewerkschaft
Sünde sein?



1 Wohlfahrt intern, Ausgabe 02/2013

2 AK Info Nord, 04.03.2013

3 Kreisbote, 10.05.2011

4 RSA Radio

Weihbischof Jaschke bei Jauch

»Substituierende Leiharbeit ist mit dem Ethos der Dienstgemeinschaft unvereinbar« – so oder ähnlich haben sich Vertreter der beiden großen christlichen Kirchen in der Vergangenheit geäußert. Durch Änderungen der Grundordnung (GrO) und der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) soll die Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts umfassend verpflichtend werden. Dabei ist der Vorwurf des »Lohndumpings« noch nicht vom Tisch:

Und während sich Kardinal Woelki in Berlin bemüht, die diversen Service-Gesellschaften wieder in der Caritas-Landschaft zu integrieren, schlagen im benachbarten Erzbistum Hamburg, das neben Hamburg auch Schleswig-Holstein und Teile von Mecklenburg-Vorpommern umfasst (und daher zur Region »Ost« der Caritas gehört), die Uhren anscheinend anders. Das muss man jedenfalls den Äußerungen des Hamburger Weihbischofs Dr. Hans-Jochen Jaschke bei einer der beiden Jauch-Sendungen zum kirchlichen Arbeitsrecht entnehmen. »Wir müssen ausgliedern«, sagte Weihbischof Jaschke bezogen auf Einrichtungen der katholischen Caritas. Das seien »schlimme Notwendigkeiten«:

Weihbischof Jaschke:

Aber nicht alles ist schon Lohndumping. Ich bin auch Leiter von Einrichtungen unserer Caritas in Hamburg und Schleswig-Holstein. Wir müssen bestimmte Bereiche auch ausgliedern, etwa wie die Küche oder die Wäsche usw. Wir achten darauf, dass dort kein Dumping betrieben wird, aber diese ausgegliederten Bereiche können nicht per Kirchentarif bezahlt werden.

Jauch:

Warum müssen Sie denn ausgliedern?

Weihbischof Jaschke:

Weil wir sonst nicht über die Runden kommen. ... Das sind schlimme Notwendigkeiten und Sie haben Recht, dass Sie sagen, das trifft die ganze Gesellschaft und wir müssten vielleicht lauter auch darüber reden.

Das bischöfliche Bekenntnis, gegen die GrO zu verstoßen, ist bemerkenswert, aber kein Einzelfall. Auch im Bistum Osnabrück erklärt die bischöfliche Aufsicht offiziell, sie würde wegschauen, wenn die Einrichtungen einzelvertraglich schlechtere Bedingungen vereinbaren als die AVR Caritas¹.

Wenn denn schon die GrO nicht einzuhalten wäre – dann sollte doch die Katholische Soziallehre eine Richtschnur für katholische Träger sein. Und dann wäre der Abschluss allgemein verbindlicher Sozialtarifverträge mit ver.di das Gebot der Stunde, um hohe Löhne und gleichzeitig eine hohe Refinanzierung der sozialen Dienste zu gewährleisten.

Auch Präses Schneider wies die Kritik an den Arbeitsbedingungen für die rund 1,3 Millionen Beschäftigten in evangelischer und katholischer Kirche sowie bei deren Wohlfahrtsverbänden entschieden zurück.

»Wir zahlen gute Tarife«, sagte Schneider. In den Einrichtungen der evangelischen Diakonie lägen die Löhne im Normalfall mindestens zehn Prozent über denen anderer Träger auf dem Sozialmarkt. Allerdings sei der Pflegesektor unterfinanziert, so dass evangelische Einrichtungen angesichts der hohen Tariflöhne zum Teil mittels Ausgliederungen versuchten, Kosten zu sparen.

Richtig ist:

Eine Altenpflegehelferin verdient bei den besten, bundesweit geltenden Tarifverträgen mit drei Jahren Berufserfahrung bei 39 Wochenstunden fast 29.000 Euro jährlich (DRK-Reformtarif, TVöD), bei der Caritas in der Region Ost knapp 26.500 Euro, bei der Diakonie in Bayern 24.616 Euro und der Diakonie Hessen-Nassau (KaDAVO) nur 23.675 Euro, darf aber bei der Diakonie 40 Stunden arbeiten.²

»Und so ist die Kirche für viele heute zum Haupthindernis des Glaubens geworden.

... Sie vermögen nur noch das menschliche Machtstreben, das kleinliche Theater derer in ihr zu sehen, die mit ihrer Behauptung, das amtliche Christentum zu verwalten, dem wahren Geist des Christentums am meisten im Wege zu stehen scheinen.«

(Joseph Ratzinger, Einführung in das Christentum, München 1968)

Erich Sczepanski

1 AK Info Nord, 04.03.2013

2 Wohlfahrt intern, Ausgabe 02/2013

Appell für mehr Menschlichkeit

Bielefeld besitzt mit den evangelischen v.Bodelschwingschen Stiftungen Bethel, dem Johanneswerk, DiakonieVerband und der Stiftung Ummeln sowie Einrichtungen von AWO, DRK und der Gesellschaft für Sozialarbeit eine für Großstädte bundesweit einmalige Vielfalt und Dichte von Einrichtungen und Diensten des Sozial- und Gesundheitswesens. Bielefeld wird von manchen daher auch als »Hauptstadt der Diakonie« bezeichnet. Mehr als 13.500 der Beschäftigten arbeiten in der Pflege und Betreuung von alten, behinderten und psychisch kranken Menschen. Die Betriebsräte und Mitarbeitendenvertretungen aus diesen Bielefelder Einrichtungen und Diensten beklagen in einem Appell – für den sie bundesweit Unterstützung durch MAV'en, Betriebsräte, Verbände und Organisationen suchen – die zunehmende Arbeitsverdichtung in Pflege, Betreuung und Begleitung.

Misstände in Kliniken, ambulanten Diensten und Heimen – insbesondere Altenheimen – erreichen seit Jahren immer wieder die Öffentlichkeit. Patient/innen und Angehörige beklagen sich über nicht ausreichende Betreuung.

Die Personalschlüssel werden in den Einrichtungen immer schlechter. Stationen und Wohngruppen sind immer häufiger unterbesetzt. Die Mitarbeitenden klagen zunehmend über Arbeitsdruck und werden öfter krank. Diese Zustandsbeschreibung wird durch die Gesundheitsberichte der Krankenkassen gestützt: Krankenpflegehelfer/innen – die häufig zu abgesenkten Löhnen arbeiten – sind 50 Prozent länger krankgeschrieben, als der Bundesdurchschnitt der Arbeitnehmer/innen in Deutschland. Psychische Erkrankungen haben überdurchschnittlich zugenommen. Diese Angaben gehen z.B. aus den Berichten der Betriebskrankenkassen hervor (BKK, 2011). »In der Altenhilfe wird schon seit Jahren unter schwierigsten Umständen gearbeitet, Kolleg/innen müssen häufig aus dem Freieinspringen«, berichten die Interessenvertretungen aus ihrer Praxis. Diese Entwicklung hat vor 20 Jahren begonnen und inzwischen ein solches Ausmaß angenommen, dass die gewählten Interessenvertretungen immer häufiger mit den Auswirkungen psychischer Belastungen in ihrer Arbeit konfrontiert werden.

Es besteht ein grundsätzliches Problem in einer sich immer weiter verschärfenden Krise aller Einrichtungen der Pflege, Betreuung und Begleitung. Die Entwicklung hat auch gesellschaftspolitische Gründe. Dies betrifft besonders die Frage, wie viel es unserer Gesellschaft wert ist, dass alte, kranke und behinderte Menschen menschenwürdig gepflegt, betreut und

begleitet werden (können). »Die Beschäftigten in der Pflege brauchen Arbeitsbedingungen, die nicht krank machen, eine tarifliche Bezahlung und geregelte Arbeitsbedingungen und bestimmt nicht den Druck durch chronische Unterbesetzung, Lohndumping und prekäre Arbeitssituationen«, sagte Annelie Buntenbach, Mitglied des geschäftsführenden DGB-Bundesvorstands bei der Veröffentlichung des Appells.

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung hat in seinen Übersichten zu den Brutto-Gehältern in Deutschland etwa festgestellt, dass das durchschnittliche Gehalt für Technikerberufe (2011) um etwa 30 Prozent über dem von Pflegeberufen (2012) mit 2360 Euro liegt. Techniker erhalten damit durchschnittlich etwa 800 Euro mehr – nach einer vergleichbaren Ausbildungszeit (Öz u.a. 2011, Bispinck u.a., 2012). Interessant ist dieser Vergleich auch vor dem Hintergrund, dass in Pflegeberufen 60 bis 80 Prozent Frauen beschäftigt sind, während Techniker vorwiegend Männer sind. Dies belegt u.a. auch die geringe Wertschätzung, die der Arbeit mit Menschen und insbesondere der Betreuung und Pflege der Alten in unserer Gesellschaft entgegengebracht wird. Andere Gesellschaften verehren die Alten als weise und lebenserfahrene Menschen, während bei uns die Billigunterbringung in osteuropäischen Ländern erwogen wird.

Die Bielefelder Betriebsräte und Mitarbeitendenvertretungen machen mit ihrem Appell darauf aufmerksam, dass die Pflege und Betreuung insgesamt in Gefahr sind: Mitarbeitende sind durch die Arbeitsverdichtung am Rande ihrer Kräfte und betroffene Menschen zunehmend eingeschränkt in der Wahrnehmung ihrer Selbständigkeit und ihrer Rechte, die ihnen beispielsweise aufgrund der UN-Konvention für die Rechte behinderter Menschen auch durch die Bundesregierung zugebilligt wurden.

Die Interessenvertretungen stellen in ihrer Analyse die Frage: Welche Prioritäten setzt unsere Gesellschaft? Wie viel ist uns die Pflege, Betreuung und Begleitung von alten, kranken, sozial geschwächten und behinderten Menschen wert?

Seit Jahren stellt die bundesdeutsche Politik die Weichen so, dass die gesellschaftliche Schere zwischen Arm und Reich immer größer wird. Das ist eine Politik, die ihre Prioritäten nicht in die Rettung »notleidender Menschen« und eine menschenwürdige Pflege setzt, sondern immer wieder Milliarden in die Rettung »notleidender Banken« investiert. Die Interessenvertretungen appellieren, diese Schieflage zu verändern: Denn es muss wieder der Mensch im Mittelpunkt stehen, nicht das Geld.



Initiatoren Bielefelder Appell, u.a. mit Annelie Buntentbach, DGB Bundesvorstand

Foto: WESTFALEN BLATT

Bei allen kritischen Fragen im Einzelfall können Begleitung, Betreuung und Pflege insgesamt nicht nach ökonomischen Kriterien und nicht nach Modellen des Wettbewerbs ausgerichtet werden. Hier geht es um soziale Leistungen von Mensch zu Mensch – um eine gesellschaftliche Aufgabe, finanziert von der Gemeinschaft.

Die Mitarbeitenden sowie Patient/innen, Klient/innen und ihre Angehörigen baden diese grundsätzlichen Probleme der Ökonomisierung des Sozialen besonders in der letzten Dekade aus. Letztlich aber wird irgendwann jede und jeder einmal von dieser Pflege oder Betreuung abhängig sein – im Krankenhaus oder im Altenheim.

Der Bielefelder Appell wird bereits von etwa 100 Verbänden unterstützt. Z.B. durch das Bündnis für Gute Pflege, das von namhaften Organisationen wie Paritätischer Wohlfahrtsverband, AWO, DRK, Diakonie und Caritas über den SoVD und VdK bis zum DGB und ver.di getragen wird, sowie durch Gewerkschaften, die Deutsche Gesellschaft für Soziale Psychiatrie, den Deutschen Berufsverband für Altenpflege oder den Verband Psychiatrieerfahrene.

Die Bundeskonferenz der Mitarbeitervertretungen hat bundesweit alle Arbeitsgemeinschaften der MAV'en und Gemeinsamen Ausschüsse aufgefordert, den Appell zu unterstützen.

Die Initiatoren suchen bundesweit weitere Verbände und Organisationen, die den Appell unterstützen, um ihm in der Bundespolitik Gehör zu verschaffen

(mailto: sivus-online@web.de). Im Internet ist der Bielefelder Appell sowie umfangreiches Material unter www.soltauer-impulse.culturebase.org zu finden.

Christian Janßen, MAV-Vorsitzender ■

Literatur

Betriebskrankenkassen, Bundesvorstand (BKK)

BKK Gesundheitsreport 2010, Seelische Gesundheit in einer älter werdenden Gesellschaft, Essen, 2010

Betriebskrankenkassen, Bundesvorstand (BKK, 2011e)

BKK Gesundheitsreport 2011, Zukunft der Arbeit, Essen, 2011

Bispinck, R., Dribbusch, H., Öz, F. & Stoll, E.

Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen, Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier 07/2012

Dahme, H.-J., Kühnlein, G., Stefaniak, A. & Wohlfahrt, N.

Leiharbeit und Ausgliederung in diakonischen Sozialunternehmen: Der »Dritte Weg« zwischen normativem Anspruch und sozialwirtschaftlicher Realität, Abschlussbericht, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 2012

Öz, F. & Bispinck, R.

Was verdienen Technikerinnen und Techniker?, Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier 02/2009

Zechert Chr.

Steigender Druck, sinkende Motivation. Bielefelder Beschäftigte in Pflege und sozialen Diensten schlagen Alarm, Psycho-soziale Umschau, 2012, 4, 4-5

Kirchliches Arbeitsrecht

Eine Vielzahl von Begriffen prägt die Debatte um das kirchliche Arbeitsrecht. Diese sind oft nur für Insider verständlich. Deshalb geben wir im Folgenden einen Überblick über zentrale Themen und Begriffe. Wir bedienen uns dabei einer Aufstellung aus den Diakonie Texten vom Januar 2013, auch um unsere Sicht der Diakonie entgegenzustellen. Wir erheben weder den Anspruch auf Vollständigkeit (sind aber für Erweiterungen jederzeit offen und dankbar) noch auf eine rechtliche Gewähr. Dieses Glossar bezieht sich überwiegend auf das diakonische Arbeitsrecht und wird in einem zweiten Schritt um das Arbeitsrecht bei der Caritas erweitert.

AGMAV/GAMAV

Die Mitarbeitervertretungen diakonischer Einrichtungen sind je nach Region in Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (AG-MAV) oder in Gesamtausschüssen (GA-MAV) zusammengeschlossen. 11 von 13 AG-MAV haben sich explizit vom sogenannten »Dritten Weg« distanziert und für Tarifverträge ausgesprochen. Sie wurden daraufhin per Kirchengesetz (ARRGG) von der Teilnahme an der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK-DW-EKD) ausgeschlossen. Auf Bundesebene ist deshalb noch die AG-MAV Sachsen und der GA-MAV Mecklenburg beteiligt.

Arbeitskampf (Streik und Aussperrung)

Als legitimer Anspruch auf Kampfmittel entsprechend des Grundgesetzes, Artikel 9 hat die Gewerkschaft das Recht, in Tarifauseinandersetzungen den Streik als Arbeitskampfmittel einzusetzen. Unter gewissen begrenzten Umständen ist es dem Arbeitgeber gestattet, hierauf mit Aussperrung zu antworten. Dieses Recht des Arbeitskampfes hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 20. November 2012 der Gewerkschaft ver.di auch im Bereich der Diakonie zugestanden, immer dann, wenn die Gewerkschaft an einer angemessenen Mitwirkung an der Arbeitsrechtssetzung in der Diakonie gehindert ist. Das BAG hat zwar der Kirche ihr Recht auf Selbstbestimmung zugesichert, aber auch neben der gewerkschaftlichen Beteiligung die Verbindlichkeit der ausgehandelten Verträge eingefordert. Hieran dürfte die Diakonie auf dem »Dritten Weg« scheitern. (siehe auch S.4 in diesem Heft)

Arbeitsplätze, sichere

Die diakonischen Einrichtungen beschäftigen rund 450.000 Arbeitnehmer/innen. Sie bezeichnet diesen Bereich selbst als Wachstumsbereich. Insofern sind die Arbeitsplätze unabhängig vom Träger der Arbeit als

zukunftssicher einzuschätzen. Allerdings leidet die gesamte Branche unter den gegebenen Umständen (Arbeitsverdichtung, schlechte Lohnerwartungen, geringe Aufstiegschancen) bereits unter einem erheblichen Fachkräftemangel, der sich verstärken wird.

Arbeitsrecht, kirchliches

Die evangelische Kirche und ihre Diakonie reklamieren für sich ein eigenes Arbeitsrecht. Gemeint ist aber damit die Festlegung der Arbeitsbedingungen im sogenannten »Dritten Weg«, sowie ein eigenes Mitbestimmungsrecht (MVG). An alle Vorschriften des Arbeitsrechtes sind diakonische Arbeitgeber genauso gebunden wie andere Arbeitgeber auch. Eine spezifische Ausnahme ist das Recht, auf Kirchenmitgliedschaft zu bestehen, wenn besondere Loyalitätsanforderungen erfüllt sein müssen. Insofern Mitarbeiter/innen nicht einem Tarifvertrag unterliegen, haben sie das Recht, arbeitsrechtliche Entscheidungen vor dem Arbeitsgericht überprüfen zu lassen.

Arbeitsrechtliche Kommission (ARK)

In Kirche und Diakonie werden die Arbeitsvertragsbedingungen entweder durch Tarifvertrag (KTD, KAT, TV-EKBO) oder durch Arbeitsrechtliche Kommissionen festgelegt. In den ARK sitzen sich in der Regel eine gleiche Anzahl von Arbeitgebervertreter/innen und Mitarbeitervertreter/innen, u.U. auch Vertreter/innen von Verbänden und »Gewerkschaften« (vkm, MB, MVV) gegenüber. Zur Zeit gibt es eine bundesweite Kommission (ARK-DW-EKD) sowie weitere 16 regionale Kommissionen, die aber nicht mehr alle von der Arbeitnehmerseite besetzt werden.

Arbeitsrechtsregelungsgesetze

Durch Arbeitsrechtsregelungsgesetze (Synodenbeschluss) werden die Grundlagen der für die Festlegung der Arbeitsbedingungen in ARKen einseitig festgelegt. Hierzu zählt u.a. die Zusammensetzung der ARK, die Bestimmung der Sozialpartner, die Bedingungen der Schlichtung aber auch die finanzielle Ausstattung der Arbeitnehmerseite und Freistellungsregelungen.

Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)

Die AVR ist das Ergebnis der Verhandlungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die »Leitwährung« ist dabei die AVR-DW-EKD, also die von der Bundeskommission verhandelten Arbeitsbedingungen. Diese ist zunächst immer noch ein Plagiat des Bundesangestellten-tarifvertrages (BAT), der allerdings seit den neunziger Jahren erhebliche Veränderungen (Verschlechterungen)

erfahren hat. Insbesondere die Arbeitszeitregelungen, die Zulagenregelungen und die Eingruppierungssystematik sowie die Tabellen sind »modernisiert« worden. Neben der Bundes-AVR existieren weitere regionale Werke, die zum Teil autonom (AVR-K in Niedersachsen, AVR-Bayern, KDAVO Hessen-Nassau) erstellt sind oder Übernahmen der AVR mit Absenkungen sind. Darüber hinaus existieren noch weitere Anwendungen von z.B. TVöD, TVL, BAT-KF. Darüber hinaus gibt es unzählige einseitig durch die Arbeitgeber festgelegte Arbeitsbedingungen, aber auch Haustarifverträge mit ver.di (Hamburg, Oldenburg, Schleswig-Holstein) sowie die Flächentarifverträge KTD (in Hamburg und Schleswig-Holstein) und TV-EKBO (Berlin-Brandenburg-Schles. Oberlausitz, Verf. Kirche).

Ausgründung (Outsourcing)

Ein vielfach übliches Verfahren zur Kostensenkung, das auch in der Diakonie Normalität ist. Hierbei werden häufig die peripheren Dienste (Hauswirtschaft, Küche, Reinigung, Fahrdienste etc.) aber auch Kernbereiche wie therapeutische Angebote in eigene Gesellschaften überführt oder ganz fremdvergeben. Da diese Einrichtungen häufig nicht mehr Mitglied in den Diakonischen Werken sind, gilt auch kein kirchliches Arbeitsrecht.

Besitzstandsregelungen

Wird ein Tarifvertrag materiell verändert und ergäben sich dadurch Verschlechterungen für die bereits Beschäftigten, so werden für diese in der Regel Vereinbarungen getroffen, die ihre bisherigen Lohnhöhen oder andere Ansprüche erhalten lassen. Dies nennt man Erhalt des Besitzstandes. Beispiel: Veränderung der Urlaubsregelungen aufgrund gesetzlicher Grundlagen im TVöD. Für alle am Stichtag bereits Beschäftigten blieb der höhere Urlaubsanspruch erhalten insoweit dieser Anspruch bereits erworben war. Besitzstandsregelungen für die Entgelte und Arbeitsbedingungen sind auch immer Thema bei grundsätzlichen betrieblichen Veränderungen (Verkauf, Ausgliederungen, Betriebszusammenschlüsse). Rechtlich sicher können Besitzstandsregelungen bei Betriebsänderungen nur über Tarifverträge abgeschlossen werden. Die jeweiligen Arbeitsverträge in kirchlichen Einrichtungen können nur mit Zustimmung beider Vertragspartner (Arbeitgeber-Arbeitnehmer) geändert werden. Es kommt öfters vor, das Arbeitnehmer/innen mehr oder weniger offen zu negativen Änderungen ihrer Arbeitsverträge gedrängt werden. In diesem Fall sollte unverzüglich die MAV, ver.di oder ein Rechtsanwalt eingeschaltet werden.

Dienstgemeinschaft

Der höchst umstrittene (Kampf-)Begriff, mit dem die Kirchen und ihre diakonischen und caritativen Einrichtungen ihre besonderen Arbeitsverhältnisse charakterisieren und der das besondere Kirchenrecht begründen soll. Er dient im wesentlichen dazu, Interessengegensätze zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmer/innen zu verschleiern. Der Begriff entstammt der nationalsozialistischen Terminologie zur Kennzeichnung der absolut von Gehorsam und Loyalität geprägten Arbeitsbeziehungen im Öffentlichen Dienst im Nationalsozialismus. Der zunächst ausschließlich juristisch gefüllte Begriff steht immer mehr in der Kritik und wird nun zunehmend theologisch gefüllt. Das BAG hat in seinem Urteil vom 20.11.12 diese Dienstgemeinschaft ausdrücklich bejaht und damit das kirchliche Sonderrecht in der Arbeitsrechtsetzung gestärkt.

Diskriminierungsverbot

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind Bewerber/innen und Beschäftigte vor Diskriminierung wegen des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Herkunft, der Religion oder der Gesundheit geschützt. Nur unter spezifisch zu begründenden Ausnahmen wäre eine Benachteiligung zulässig. Eine begründete Ausnahme ist die Vorgabe der kirchlichen und diakonischen und caritativen Einrichtungen auf Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche bei Einstellung. Diese Anwendung ist jedoch im Einzelfall zu überprüfen.

»Dritter Weg«

Ist die Bezeichnung des Verfahrens der Arbeitsrechtsetzung in der Kirche und ihrer Diakonie. Dabei werden aufgrund von den Synoden erlassenen Arbeitsrechtsetzungsgesetzen und Ordnungen der Diakonie sogenannte Arbeitsrechtliche Kommissionen gegründet, die sich je zur Hälfte aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter/innen zusammensetzen. Die Arbeitnehmerseite wird entweder von Mitgliedern der MAVen oder von Verbänden besetzt, wobei sie in jeder Form durch entsprechende Finanzierung und Freistellungen von der Arbeitgeberseite alimentiert werden. Es besteht faktisch nur eine rechnerische Parität, keine strukturelle Parität. Arbeitskampfmaßnahmen sind innerhalb dieses Weges nicht möglich, damit verkommt dieses System zum »kollektiven Betteln« der Arbeitnehmerseite. Die Gewerkschaft ver.di beteiligt sich aus diesem Grund nicht an diesem Weg.

Als Zweiter Weg wird der in Deutschland übliche Weg der Regelung von Arbeitsbeziehungen über den

Abschluss von Tarifverträgen bezeichnet. Tarifverträge gelten im Unterschied zu den kirchlichen Verfahrenen zwingend und unmittelbar. Diese dürfen nicht einseitig durch die Arbeitgeber geändert werden.

Der Erste Weg bezeichnet die vom Arbeitgeber einseitig diktierten Arbeitsbedingungen. Diese Form findet häufig auch Anwendung im diakonischen Bereich, da es keine rechtliche Verpflichtung der Arbeitgeber auf die Ergebnisse des »Dritten Weges« gibt.

Gemeinnützigkeit

Diakonische Einrichtungen und ihre Träger sind in der Regel als gemeinnützig anerkannt und dürfen somit keine Gewinnerzielung und keine Gewinnausschüttung anstreben, ihre Tätigkeit muss dem Allgemeinwohl dienen. Überschüsse müssen in die Satzungsgemäßen Zwecke zurückgeführt werden. Vorteil dieser Gemeinnützigkeit ist u.a. die Befreiung von der Umsatzsteuer.

Gewerkschaften

Gewerkschaften sind die nach Art.9 GG verfassungsmäßigen Koalitionen der abhängig Lohnbeschäftigten. Sie vertreten allgemeinpolitisch sowie tarifpolitisch die Interessen ihrer Mitglieder überbetrieblich und betrieblich. Ihre vornehmste Aufgabe ist es, über den Abschluss von Tarifverträgen die Mindeststandards der Arbeits- und Lohnbedingungen für ihre Mitglieder, möglichst für eine gesamte Branche, z.B. den Sozialsektor, oder eine große Fläche zu verhandeln. Wesentliches Machtmittel zum Ausgleich der strukturellen Machtvorteile der Arbeitgeber ist der Streik. Gerade aufgrund dieser im »Dritten Weg« fehlenden Struktur ist jede qua Kirchengesetz (also einseitig) vorgesehene Einladung an die Gewerkschaft zur Beteiligung am »Dritten Weg« scheinheilig. Die Betätigung von Gewerkschaften ist durch das Grundgesetz geschützt. Dies gilt entgegen häufig geäußelter Auffassung auch für kirchliche, diakonische und caritative Einrichtungen im vollen Umfang. ver.di ist im kirchlichen Bereich die größte gewerkschaftliche Organisation.

Gewinn

Grundsätzlich ist es gemeinnützigen Unternehmen wie den Diakonischen Einrichtungen nicht gestattet, Gewinne, die erzielt werden, auszuschütten. Die erwirtschafteten Überschüsse fließen in der Regel in die Einrichtung zurück. Allerdings kennen viele diakonische Einrichtungen Boni-Zahlungen für leitende Mitarbeiter/innen, die außertariflich vergütet werden, die dann fällig werden, wenn Einsparungen erfolgreich waren. Diese oft als Leistungslöhne bezeichneten Zulagen sind quasi Gewinnausschüttungen an die leitenden Mitarbeitenden.

Dieser Umgang mit Überschüssen ist in der Regel nicht transparent. Eine Beteiligungsregelung für die Arbeitnehmerseite in den Aufsichtsräten oder anderen

Aufsichtsorganen gibt es bei kirchlichen Unternehmen nicht.

Jahressonderzahlung

Die Jahressonderzahlung hat in der Diakonie das frühere Weihnachtsgeld und das Urlaubsgeld abgelöst. Es wird in der Regel in zwei Hälften zum Jahresende und zur Jahresmitte des Folgejahres gezahlt. Zumindest in der AVR-DW-EKD beträgt die Jahressonderzahlung etwa ein Monatsgehalt. Besonderheit ist jedoch, dass die zweite Hälfte abhängig vom wirtschaftlichen Ergebnis gezahlt wird und bei entsprechendem, von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer attestierten Minus auch ganz einbehalten werden kann. Aufgrund der in der AVR vorgesehen Rechnungsabschlussregeln ist für viele Unternehmen die zweite Hälfte der Jahressonderzahlung praktisch nicht mehr existent, da selbst Investitionszuschüsse bis zur Höhe von 3 Prozent des Jahresumsatzes nicht als Einnahme verbucht werden müssen. Damit werden zukünftig die Mitarbeitenden die Investitionen der Einrichtungen erheblich mitfinanzieren.

Kirche als Träger

Grundsätzlich sind Kirchengemeinden und Kirchenkreise Träger der Kernaufgaben von Kirche, nämlich Glaubensverkündung, Seelsorge und Sakramente. Dies wird durch Kirchensteuern und staatliche Zuschüsse finanziert. Daneben gibt es aber auch noch rechtlich unselbstständige Einrichtungen wie etwa Kindertagesstätten, Sozialstationen, aber auch andere Einrichtungen insbesondere der Behinderten- und Jugendhilfe (z.B.: Diakoniehilfswerk in Schleswig-Holstein), die von der Kirche oder ihren Werken unterhalten werden, finanziert über Steuermittel und Sozialversicherungen.

Aber gerade Schleswig-Holstein ist auch das Beispiel für massenhafte Betriebsübergänge aus kirchlicher Trägerschaft zu Diakonischen Trägern, etwa die Altenhilfeeinrichtungen verschiedener Kirchenkreise in die jeweils gegründeten Töchter-GmbHs des Diakoniewerkes Kropp.

Kirchliches Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrecht

Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137ff Weimarer Reichsverfassung sichert den Kirchen ein Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrecht in ihren inneren Angelegenheiten im Rahmen des für alle geltenden Rechtes zu. Es ist damit der korporative Ausdruck der in Artikel 4 GG zugesicherten persönlichen Religionsfreiheit. Das BAG hat in seinem Urteil vom 20.11.12 dieses auch oft fälschlicherweise Selbstbestimmungsrecht genannte Recht bestätigt. Wie weit auf Grundlage dieser Regelung die Kirchen in allgemein geltende Gesetze eigene kirchenrechtliche Bestimmungen erlassen, ist immer wieder umstritten, hängt vom Einzelfall ab und auch vom gesamtgesellschaftlichen Klima.



Warnstreik Stadtmission Heidelberg, 25. März 2013

Foto: Helmut Roos

Konsens

Konsens ist ein auf Einigung beruhendes Ergebnis in einer Auseinandersetzung, also ein von beiden Verhandlungspartnern gebilligter und zugestimmter Kompromiss. Dies gilt sowohl für auf dem Zweiten Weg wie u.U. auf dem »Dritten Weg« erzielte Ergebnisse. Während die Gewerkschaften sich die Ergebnisse aber von ihren Mitgliedern bestätigen lassen und damit den Prozess auch erneut aufnehmen können, sind die Arbeitnehmer/innen im »Dritten Weg« in einer defensiven Rolle und Durchsetzungsmacht. Damit ist auch das Ergebnis oft nur scheinbar konsensual, eher erzwungen durch die tatsächlichen Machtverhältnisse. Dies gilt jedoch nicht für den Prozess. Weder der Prozess im »Dritten Weg« ist konsensual, denn hier ist die Arbeitnehmerseite gezwungen, sich den einseitig von den Arbeitgebern vorgegebenen Ordnungsprinzipien zu unterwerfen (hier von einem Konsens im Prozess zu sprechen ist scheinheilig), noch der Prozess im Zweiten Weg ist zwangsläufig konsensual, denn die Streikdrohung oder der tatsächliche Streik trifft sicher nicht auf die Zustimmung der Arbeitgeberseite. Dies ändert jedoch nichts am Ergebnis, bei dem am Ende ein Tarifvertrag mit den Unterschriften der Beteiligten steht oder eben nicht.

Landeskirchen

Es gibt in Deutschland 18 Landeskirchen, die in der Evangelischen Kirche Deutschland verbunden sind. Die EKD ist keine selbstständige Kirche und hat auch keine gesetzgeberische Gewalt. Träger der kirchlichen Selbstbestimmung sind die Landeskirchen. Synodenbeschlüsse der EKD sind deshalb nicht bindend, sondern erst durch Übernahme durch die Landeskirchen erzielen sie Wirkung.

Lohndumping

Bezeichnet die deutliche Unterschreitung der üblichen Vergütung für bestimmte Leistungen zum Zwecke der Unterbietung von Angeboten anderer Mitbewerber/

innen bei der Aquis von Arbeitsaufträgen. Dies funktioniert insbesondere dort, wo ein Überangebot an Arbeitskräften existiert bei gleichzeitiger Marktorientierung der Angebote (Benchmarking). Dies geschieht gerade auch in der Diakonie, vor allem in den unteren Lohnbereichen, aber insbesondere auch in den schlecht refinanzierten Helfefeldern wie etwa der ambulanten und stationären Altenhilfe in den Kernbereichen. Die diakonischen Einrichtungen entziehen sich den gängigen Tarifen (AVR/KAT/TVöD) u.a. durch Ausgründungen in eigene gGmbH's mit zum Teil Lohnzahlungen bis zu 20 oder 30 Prozent unter den ortsüblichen Zahlungen (Beispiele in SH: Kropp, Flensburg, Neumünster).

Mindestlohn

Mindestlöhne bezeichnen die gesetzlich durch Rechtsverordnungen festgelegten Lohnuntergrenzen. Bisher gibt es in Deutschland für einzelne Branchen festgelegte Mindestlöhne, die aufgrund des Arbeitnehmerentsendegesetzes auf tariflichen Vereinbarungen beruhen. Die Kirchen fordern, dass auch auf dem »Dritten Weg« entstandene Vergütungen für allgemeinverbindliche Lohnuntergrenzen herangezogen werden können. Bisher war die Diakonie nur bei der Festsetzung des Mindestlohns in der Pflege beteiligt. Dabei hat sie eine eher unrühmliche Rolle gespielt, die letztlich zu einem wesentlich geringeren Mindestlohn geführt hat, als es möglich gewesen wäre (Juli 2013: 9 Euro im Westen, 8 Euro im Osten). Ein gesetzlicher Mindestlohn für alle Beschäftigten gibt es zur Zeit noch nicht. ver.di fordert seit langem den gesetzlichen Mindestlohn, um eine Untergrenze zu erzielen, die es erlaubt, von dem Einkommen auch existieren zu können, ohne auf weitere Transferleistungen angewiesen zu sein.

Öffnungsklauseln, tarifliche

Als Öffnungsklauseln werden Regelungen in Tarifverträgen und insbesondere in der AVR bezeichnet, die Änderungen der eigentlichen Standards durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ermöglichen. Die in den

kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien vorgesehenen Öffnungsklauseln sind sehr weitreichend und insbesondere die möglichen Vereinbarungen in sog. Notlagen sind für die Mitarbeitervertretungen kaum zu händeln.

Refinanzierung

Die soziale Arbeit wird aus den Sozialversicherungsbeiträgen und aus Steuermitteln des Bundes, der Länder, vor allem der Kommunen finanziert. Bis in die frühen neunziger Jahre des letzten Jahrhunderts galt das sog. Selbstkostendeckungsprinzip. Das hieß, die tatsächlich entstandenen Kosten wurden durch die Kostenträger erstattet. Heute müssen mit den Kostenträgern Vergütungs- und Leistungsvereinbarungen ausgehandelt werden, die sich vor allem an den Marktgesetzen orientieren. An diesen Verhandlungen sind Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen nicht beteiligt, die Verhandlungen sind für Außenstehende nicht transparent. Mit Öffnung des sog. Marktes in die Privatwirtschaft und mit dem Einzug der neoliberalen Wirtschaftspolitik auch im Sozialsektor wurde die Refinanzierung immer komplizierter und führte letztlich zu den Verwerfungen mit Lohndumping, Ausgliederungen, vermehrter Leiharbeit und Teilzeitarbeit und anderen Formen prekärer Beschäftigung. Bisher haben es gerade die Wohlfahrtsverbände, die bis zur Jahrtausendwende die Säulen der sozialen Arbeit waren, nicht verstanden, mit solidarischem Handeln auch im Zusammenwirken mit den Gewerkschaften, gegen dieses Politikverständnis gegenzusteuern. Wobei gerade die kirchlichen Wohlfahrtsverbände sich bisher verweigern, auch weil sie dann von ihrer kirchlichen Arbeitsrechtsetzung Abschied nehmen müssten.

Schlichtung

Die Schlichtung ist immer dann Teil von Tarifverhandlungen, wenn in den Verhandlungen keine Einigung erreicht werden kann und eine Seite die Schlichtung beantragt. Grundsätzlich muss der Schlichtung ein von beiden Seiten akzeptierter neutraler Schlichter vorsitzen. Im Tarifvertrag wird das Schlichtungsergebnis den Verhandellenden zur Entscheidung vorgelegt. Eine Zwangsschlichtung gibt es nicht.

Anders im kirchlichen Recht. Hier gibt es ein zweistufiges Verfahren, bei dem in der zweiten Schlichtung ein letztlich nicht im Konsens erzielt Ergebnis für beide Seiten verbindlich wird. Im Zweifel entscheidet der Schlichter mit seiner Stimme. Dieses Verfahren ist für ver.di nicht akzeptabel, da damit die freie Entscheidung über ein Verhandlungsergebnis auf Grundlage von demokratischen Mitgliedervoten nicht möglich ist.

Sozialpartner

Im Verständnis des weltlichen Arbeitsrechts sind Sozialpartner die Betriebsräte und Gewerkschaften einerseits und die Arbeitgeber mit ihren Verbänden andererseits.

Im kirchlichen Sektor erlaubt sich der Arbeitgeber, selbst festzulegen, wer für ihn Sozialpartner ist. Dies können zwar auch Gewerkschaften sein, sind aber vor allem die AG-MAVen oder andere Verbände wie vkm u.a.. Da die Arbeitgeber aber auch die Bedingungen gleich mit festlegen, ist ver.di als Gewerkschaft quasi ausgeschlossen. Nun hat das Bundesarbeitsgericht mit seiner Entscheidung zum Streikrecht am 20. November 2012 den Gewerkschaften weitreichende Betätigungsmöglichkeiten in kirchlichen Einrichtungen zugesprochen. Die kirchlichen Arbeitgeber werden sich mit der Rolle von ver.di als »geborener« Sozialpartner anders als bisher auseinandersetzen müssen.

Streik (+Aussperrung) siehe Arbeitskampf

Tarifbindung

Tarifbindung meint die durch verbindliche Tarifverträge erreichten Beschäftigten in den entsprechenden Branchen. Tarifbindung können nur Tarifverträge erreichen, die unmittelbar und zwingend für die organisierten Mitglieder in der Gewerkschaft und im Arbeitgeberverband Gültigkeit haben.

Die Behauptung der Diakonie, in ihrem Bereich eine knapp 80-prozentige Tarifbindung zu erzielen, ist schon deshalb nicht richtig, weil die AVR zunächst mal gar keine Bindung erzielt. Erst durch Inbezugnahme der AVR im Einzelvertrag gilt die AVR. Dies aber kann jeder Vorstand einer Einrichtung unterlaufen. Nicht umsonst fordert das BAG in seinem Urteil vom 20.11.12 die Verbindlichkeit der Abschlüsse der AVR als Mindeststandard sicher zu stellen. Hinzu kommt, dass im diakonischen Bereich ca. 16 verschiedenen ARK, ein Flächentarifvertrag, mehrere Haustarifverträge sowie zahlreiche einseitige Vertragsordnungen o.ä. auf dem Markt sind, die eher für eine große Vielfalt und erhebliche Unterschiede in den einzelnen Bereichen sprechen. Dafür spricht auch eine Satzungsvielfalt in den landeskirchlichen Diakonien (25). Hiernach können die Einrichtungen sich vielfältig aussuchen, welches kirchenrechtliche Regelwerk sie anwenden wollen, oder ob sie überhaupt eines anwenden. Die Wahl und die Anwendung ist nach außen nicht durchschaubar. Selbst länderübergreifende Betriebe wenden in ihrem Unternehmen kein einheitliches Regelwerk an, sondern nutzen regionale Möglichkeiten vollständig aus.

Tarifvergleiche

Mit unterschiedlichen Berechnungsmethoden besteht die Möglichkeit, Vergleiche mit geltenden Tarifverträgen und Arbeitsvertragsrichtlinien vorzunehmen. Voraussetzung ist eine Verständigung über eine einheitliche Vergleichsmethodik um eine Vergleichbarkeit sicherzustellen. ver.di nutzt die Methode des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans Böckler Stiftung (WSI).

Tarifvertrag Soziale Dienste

Um den Tarif-Dschungel in Diakonie, Caritas und den gesamten Wohlfahrtsverbänden einzuhegen, schlagen die Mitarbeitervertretungen der Diakonie, viele Betriebsräte anderer Wohlfahrtsverbände und ver.di vor, einen Tarifvertrag mit der gesamten gemeinnützigen Wohlfahrtsbranche zu vereinbaren. Auf dieser Grundlage besteht die Basis für einen Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit nach dem Tarifvertragsgesetz beim Bundessozialministerium. Somit würde ein solcher Tarifvertrag flächendeckende Wirkung auch für private Sozialunternehmen entfalten. Voraussetzung für diesen Antrag sind 50 Prozent tarifvertragliche Bindung in einer Branche. Dieses Vorhaben wird derzeit von Diakonie und Caritas politisch blockiert.

VdDD/V3D

Der Verband der Diakonischen Dienstgeber ist ein Arbeitgeberverband, dem mittlerweile ein erheblicher Teil der Diakonischen Träger, insbesondere die großen Einrichtungen, beigetreten ist. Der V3D ist in allen wesentlichen Beschlussgremien der Diakonie und der Kirche vertreten und ist tonangebend in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland. Er vertritt neo-liberale betriebswirtschaftlich orientierte Vorstellungen für den sozialen Sektor und hält Tarifverträge mit Streikrecht für ein Relikt des vorletzten Jahrhunderts.

Vereinigungen

In den Arbeitsrechtsregelungsgesetzen der einzelnen Gliedkirchen werden auch Arbeitnehmer/innenvereinigungen als mögliche Arbeitnehmer/innenvertreter in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen aufgeführt. Zur Zeit sind in der ARK der Diakonie Deutschland der Verband kirchlicher Mitarbeiter Rheinland-Westfalen-Lippe (vkm-rwl), der vkm-baden sowie der Diakonische Arbeitnehmerverband in Bayern (DAViB) vertreten. In gliedkirchlichen Arbeitsrechtskommissionen wirken weitere regionale vkm und andere Vereinigungen mit.

Zeitarbeit (Arbeitnehmerüberlassung)

Eine nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz legitimierte Form der Beschäftigung, bei der eine zugelassene Zeitarbeitsfirma Mitarbeiter/innen gegen Entgelt an andere Unternehmungen verleiht. Dies ist zukünftig nur noch vorübergehend möglich. Die bis dahin auch dauerhafte Überlassung war lange Zeit für einige Unternehmen auch in der Diakonie die Gelegenheit, preisgünstiger Mitarbeiter/innen zu beschäftigen. Diese diakonischen Träger haben eigene Leiharbeitsfirmen gegründet, teilweise Mitarbeiter/innen gekündigt und

sie in die eigene Leiharbeitsfirma wieder eingestellt – zu deutlich verschlechterten Konditionen. Diese Praxis der dauerhaften Ersetzung von regulären Arbeitsplätzen ist vom Kirchengerichtshof als nicht mit der »Dienstgemeinschaft« verträglich gerügt worden. Dies hat aber nicht zur Aufgabe dieser Praxis geführt.

Zusatzversorgung, kirchliche

Die Kirche und ihre Diakonie hat sich mit der Evang. Zusatzversorgungskasse (EZVK) eine wichtige Säule der Rentenversicherung geschaffen, die aufgrund relativ defensiver Ausrichtung auf dem Kapitalmarkt und weil sie nicht mit den Belastungen aus der Wiedervereinigung konfrontiert war, eine relativ gute Absicherung der Beschäftigten erreicht. Durch die Umstellung von der Versorgungsrente auf die kapitalgestützte Zusatzrente nach Punktesystem ist der Versorgungsgrad auch bei der EZVK nicht mehr mit der grundsätzlich ausgleichenden Versorgungsrente vergleichbar. Die Diakonie wuchert mit dem Pfund der EZVK, insbesondere mit der zur Zeit noch allein von den Arbeitgebern finanzierten Beiträge, obwohl erstens viele Ausgründungen in der Diakonie auch zum Verlust der EZVK geführt haben und zweitens die anteilige Teilhabe der Mitarbeiter/innen an den Beiträgen ständig auf der Tagesordnung der ARK steht. Es ist nur eine Frage der Zeit, wann die Beschäftigten in der Diakonie an den Kosten beteiligt werden. In einigen anderen Vertragsregelungen ist dies bereits der Fall (allerdings auch in mit ver.di abgeschlossen Tarifverträgen KTD und KAT §26 (2/3)).

Berno Schuckart-Witsch, Hans-Jürgen Piest ■

Frank Bsirske
Ellen Paschke
Berno Schuckart-Witsch (Hrsg.)

Streiks in Gottes Häusern
Protest, Bewegung,
Alternativen in
kirchlichen Betrieben

216 Seiten | EUR 14.80

ISBN 978-3-89965-553-7
VSA: Verlag Hamburg
April 2013



DIE 10 GEBOTE



1 KRIEG DEINEN ARSCH HOCH! Von alleine ändert sich nichts.



2 SCHAU DICH UM UND AN! Was nervt und was muss besser werden - in Ausbildung und auf Arbeit?



3 WÜNSCH DIR WAS! Wie soll es stattdessen laufen?



4 REDE DRUEBER! Was denken eigentlich die anderen?



5 MACH 'NE ANSAGE! Einfach mal klarstellen, wo du stehst und dass du bereit bist, für deine Träume zu kämpfen!



6 ENTSCHEIDE DICH, WIE WEIT DU GEHEN WILLST!
Alle haben die Wahl - für oder gegen den Streik.



7 STREIKE! Auch Azubis dürfen streiken.
Geschenkt gibt es nämlich nichts.



8 STREIK BRECHEN GEHT GAR NICHT!
Trotz Streik zu arbeiten, gibt keine Pluspunkte!



9 STEH DAZU!
Manche verstehen nicht, wozu das alles gut sein soll.
Dann erklär es ihnen!

10 = PARTY ON!

Erfolge soll man feiern. Also mach das auch!

