



Foto: Susanne Haas

Nicht mehr aufzuhalten: **Gleiches Arbeitsrecht für alle**



*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Inhalt



»Demokratie darf nicht am Kirchentor Halt machen« Ein Gespräch mit Sylvia Bühler	4
Kasseler Resolution: Gleiche Arbeitnehmer/innenrechte für alle!	6
Warum es für Altenpfleger/innen wichtig ist, sich zu organisieren: Die Zeit des Kusche(l)ns ist vorbei!	7
Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) Diakonie Deutschland: Lohnraub auf leisen Sohlen	8
Viertelgehalt als Weihnachtsgeld: AVR ohne Tariftreue	9
Vereinbarung über den Weg zu einem Tarifvertrag mit der Evangelischen Stadtmission Heidelberg	11
Agaplesion in der Rhein-Neckar-Region: ver.di startet Info-Offensive	12
Diakoniarbeitgeber in Württemberg zu Tarifverhandlungen aufgefordert: AVR ohne Tariftreue	13
Mitgliedschaft in der Kirche als Bedingung in der Diakonie zu arbeiten: Ist dies noch zeitgemäß?	14
Diakonisches Werk Hessen: Wahl zur ARK gescheitert	16
Niedersachsen: Auf dem Weg zu einem Tarifvertrag Diakonie	20
Irreführender Tarifvergleich im Wohlfahrt INTERN: Verheddert im Tarifdschungel	21
Glossar: Kirchliches Arbeitsrecht – Teil II	24

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: 30. November 2013

Layout: Andreas Hesse · Druck: Druckerei Bunter Hund

W-2872-11-0913

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

im Mittelpunkt des kommenden Herbstes steht besonders in diakonischen Einrichtungen eine Unterschriftenaktion mit der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen. Die Unterschriften unter dem Motto »Gleiche Rechte für alle Arbeitnehmer/innen« werden an die Mitglieder der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland überreicht. Hintergrund für diese Aktion sind aktuelle Kirchengesetze, die weiterhin allgemeingültige Rechte für Arbeitnehmer/innen einschränken.

Die Diskussion um die fragwürdige Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom November 2012 zum Streikrecht in kirchlichen Betrieben hat mindestens zweierlei deutlich gemacht:

Die große Mehrheit der kirchlichen bzw. kirchen-nahen juristischen Professorenelite findet es richtig, dass die Kirchen Arbeitnehmerrechte wie das Streikrecht selbst bestimmen – wir sagen: einschränken – dürfen. Man sieht sich durch das BAG bestätigt, mit einem kircheneigenen Verfahren, also den Arbeitsrechtlichen Kommissionen, Vergütungen und Arbeitsbedingungen festlegen zu dürfen. Dass diese nicht zwingend für die Arbeitsverträge gelten können, schert die Mehrzahl der juristischen Fachkräfte wenig. Genauso scheint es die gut bezahlten Kirchenjuristen nicht zu kümmern, dass es den Arbeitnehmervertreter/innen in kirchlichen Betrieben an Durchsetzungskraft fehlt. Verhandlungsmacht und Verhandlungsstärke sind Begrifflichkeiten, die in der Vorstellungswelt der Kirchenarbeitgeber und ihrer juristischen Ratgeber keinen Platz finden. Müssen sie auch nicht zwingend. Schwamm drüber.

Denn ändern wird sich nur etwas, wenn ein anderer Aspekt des BAG-Urteils wesentlich mehr beachtet wird als bisher:

Die Rechte der Gewerkschaften sind durch dieses Urteil nämlich auch gestärkt worden:

Es ist das Recht der Gewerkschaft für ihre Mitglieder verbindliche Mindestarbeitsbedingungen auszuhandeln.

Es ist das Recht der Gewerkschaften möglichst viele Mitglieder zu gewinnen, denn nur so kann den Forderungen wirksam Nachdruck verliehen werden.

Es ist das Recht der Beschäftigten sich in der Gewerkschaft zu organisieren.

Es ist das Recht der Gewerkschaft in den Betrieben Schwarze Bretter mit Informationen aufzuhängen und während der Arbeitszeit die Arbeitnehmer/innen anzusprechen (selbstverständlich ohne den Arbeitsablauf zu stören).

Arbeitsrechtliche Kommissionen sind keine Lösung, sie sind das Problem. Exemplarisch führt dies derzeit die Diakonie Hessen vor. Die Ignoranz der dortigen Kirchenchefs gegenüber den Forderungen der Beschäftigten, den Mitarbeitervertretungen und ver.di ist kaum noch zu überbieten. Mehr dazu ist auf den Seiten 16 bis 18 zu lesen.

Mutig voran – ver.di-Arbeit ausprobieren

Rechte kommen nicht vom Himmel geflogen, Rechte können aber gelebt und selbstbewusst genutzt werden. Arbeitnehmer/innen in kirchlichen Einrichtungen sammeln Monat für Monat immer mehr an Erfahrung, was gewerkschaftliche Arbeit bedeutet. Wie gewerkschaftliche Arbeit geht, ist auch in diesem *Kirchen.info* zu lesen und zu sehen. Nur so sind etwa die schleichenden Absenkungsprozesse in den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie aufzuhalten, die von Rechtsanwalt Bernhard Baumann-Czichon und dem ver.di-Sekretär Georg Güttner-Mayer beschrieben werden.

Nicht unerwähnt bleiben darf die umfangreiche Aufstellung katholisch-kirchenrechtlicher Begriffe, die stark das gewerkschaftliche Handeln vieler Kolleginnen und Kollegen prägen. Dank an Erich Sczepanski und Kollegen.

Respekt und Dank aber insbesondere allen Beschäftigten in kirchlichen Betrieben, die erneut in den letzten Monaten mutig für Arbeitnehmer/innenrechte aktiv waren. Das wird sicher unseren Herbstaktivitäten 2013 Rückenwind geben. Wir sind nicht mehr aufzuhalten, wie Sylvia Bühler, neugewählte Bundesfachbereichsleiterin im Interview für das *Kirchen.info* es formuliert.

Die Unterschriftensammlung »Gleiche Rechte für alle Arbeitnehmer/innen« bietet reichlich Gelegenheit, den gewerkschaftlichen Erfahrungshorizont zu erweitern. Also, auf der Rückseite dieses *Kirchen.infos* unterschreiben und alle Kolleg/innen aus der Abteilung, der Station oder dem Team gleich mit unterschreiben lassen. Die Liste dann zu ver.di faxen: 030/69 56 34 30.

Eure *Kirchen.info*-Redaktion

Termin:

9. November 2013, 12 Uhr in Düsseldorf

Öffentliche Aktion:

Kann Gewerkschaft Sünde sein?

Wer mitmachen will, melde sich bei ver.di oder der MAV.

Mehr Infos: www.streikrecht-ist-grundrecht.de

»Demokratie darf nicht am Kirchentor Halt machen«

Ein Gespräch mit Sylvia Bühler, ver.di Bundesvorstandsmitglied, Bundesfachbereichsleiterin Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

Foto: Kay Herschelmann



Kirchen.info: Seit März bist du neugewählte Leiterin des größten Fachbereichs in ver.di. Was sind derzeit deine größten Baustellen?

Sylvia Bühler: Wir sind ein sehr erfolgreicher Fachbereich, unsere Mitgliederentwicklung ist positiv. Aus Gesprächen mit Beschäftigten, die noch nicht in ver.di organisiert sind, weiß ich aber, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sozial- und Gesundheitswesen noch nicht so recht wissen, was sie gemeinsam in und mit ver.di alles erreichen könnten. Darüber wollen wir noch breiter informieren. Um die großen Herausforderungen zu bewältigen, brauchen wir viele Mitstreiterinnen und Mitstreiter. Wir wollen eine gesetzliche Personalbemessung durchsetzen, wir müssen unsere Tarife verteidigen und in vielen Bereichen noch verbessern. Hier kann ein Tarifvertrag Soziale Dienste ein wichtiger Schritt sein. Die Arbeit für und mit Menschen braucht endlich die Anerkennung, die sie verdient hat. Und dann hat mich in den ersten Monaten in meiner neuen Funktion das Thema »Tarifverträge bei Kirchen« natürlich stark beschäftigt.

In welchen Bereichen möchtest du Akzente setzen und wie sollen die aussehen?

Der Wettbewerb ist das falsche Steuerungsinstrument für das Gesundheitswesen und die Sozialen Dienste. Am Ende verlieren alle, wenn wir diese Entwicklung nicht stoppen: die Menschen, die Hilfe brauchen, die Beschäftigten in der Branche und sogar die Arbeitgeber, denn die Auswirkungen des wirtschaftlichen Wettbewerbs sind bereits heute in einigen Bereichen ruinös. Besonders dramatisch ist die Situation in der

Altenpflege. Der Sozialstaat ist für die Menschen da, nicht um Profit zu machen. ver.di will dazu beitragen, dass die Beschäftigten selbstbewusst Gute Arbeit für sich einfordern. Gemeinsam können wir mehr Personal und höhere Löhne durchsetzen. Der Fachkräftemangel vor allem bei Erzieherinnen und in der Pflege muss die Verantwortlichen wachrütteln – es muss sich Grundlegendes ändern, wenn wir junge Menschen für diese an sich sehr schönen Berufe gewinnen wollen.

Es fällt auf, dass du in deinen Aussagen und Reden dazu aufforderst, gewerkschaftliche Arbeit eng an den Interessen und Möglichkeiten der Mitglieder auszurichten.

ver.di macht ihre Arbeit für und mit unseren Mitgliedern. Je mehr wir werden, um so mehr können wir durchsetzen. Viele erfolgreich geführte Auseinandersetzungen in den letzten zehn Jahren haben das gezeigt. Nicht wenige Beschäftigte im Sozial- und Gesundheitswesen hoffen noch immer, dass es andere für sie regeln: Die Politik, die Gesellschaft oder sogar der Arbeitgeber. Außer Sonntagsreden passiert aber doch nichts, im Gegenteil. Ich bin überzeugt, dass wir es selbst in die Hand nehmen müssen.

Viele Kirchenarbeitgeber fürchten das Streikrecht in ihren Einrichtungen wie der »Teufel das Weihwasser.« Selbst einfache gewerkschaftliche Arbeit, wie das Aufhängen einer Infotafel, wird behindert. Empörend, oder?

Nicht alle Arbeitgeber schätzen selbstbewusste Belegschaften und demokratische Prinzipien. Bei Kirchen scheint es davon leider recht viele zu geben. Wir dürfen nicht warten, bis wir Recht bekommen, wir müssen uns unsere Rechte nehmen. Eine kirchliche Kita, ein konfessionelles Krankenhaus oder eine Altenpflegeeinrichtung ist doch ein Betrieb wie jeder andere mit einem weltlichen Träger auch. Kein Arbeitgeber muss Angst vor uns haben, wenn er seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anständig behandelt. Wir streiken ja nicht täglich und schon gar nicht um des Streikens willen. Streik ist unser letztes Mittel, um Arbeitsbedingungen und Löhne zu verbessern.

Eine Studie des Instituts für Arbeit und Technik vom Mai 2012 kommt zu dem Ergebnis, dass es um die Löhne und Arbeitsbedingungen in der Sozial- und Gesundheitsbranche »schlecht bestellt ist«. Eine nachhaltige Arbeits- und Tarifpolitik

sei gefordert, um die Branche zukunftsfähig zu machen. Welche Rolle spielen hierbei die beiden Großen – Diakonie und Caritas?

Soziale Arbeit muss gerecht bezahlt werden und in vielen Bereichen brauchen wir wieder mehr Personal. Auch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die anderen Menschen helfen, haben es verdient, dass sie und ihre Familien davon gut leben können und nicht ständig auf Abruf sind, weil die Personaldecke des Teams viel zu dünn ist. Bevor die Politik entschieden hat, die Branche in den wirtschaftlichen Wettbewerb zu entlassen, hatten wir mit dem BAT des öffentlichen Dienstes so etwas wie einen Branchentarifvertrag. Jetzt suchen viele Arbeitgeber ihren Vorteil durch niedrigere Löhne. Besonders im Bereich der Servicedienste, also bei un- und angelernten Beschäftigten sind die Löhne ins Rutschen gekommen. Die Kirchen haben hier eine sehr unrühmliche Rolle gespielt. Wenn Beschäftigte mit ver.di das alleine wuppen müssen, wird es ein langer Weg, bis wir endlich wieder flächendeckend gute Tarifverträge durchgesetzt haben. Schneller geht es, wenn vernünftige Arbeitgeber mit uns gemeinsam die dramatische Entwicklung stoppen wollen. Caritas und Diakonie können dabei eine ganz wichtige Rolle spielen. Vor allem, indem sie dabei helfen, dass wir durch Tarifverträge mit ihnen endlich allgemeinverbindliche Tarifverträge in der Branche durchsetzen können.

Der Kirchenbereich in Deutschland umfasst etwa 1,3 Millionen Beschäftigte, der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist hier eher niedrig. Wie gehst du damit um?

Wir informieren die Kolleginnen und Kollegen, was sie mit und in ver.di alles erreichen können. Bisher hatten wir es schwer, an die Beschäftigten überhaupt ranzukommen. Das hat sich mit dem BAG-Urteil vom letzten Jahr Gott-sei-Dank endlich geklärt.

ver.di macht sich spätestens seit dem Bundeskongress 2011 für Tarifverträge mit den Kirchen stark. Wie weit sind wir deiner Ansicht nach auf dieser Strecke gekommen? Welche Rolle spielt hierbei die juristische Auseinandersetzung?

Wir haben ein großes Stück geschafft, aber wir sind noch nicht am Ziel. Wir sind gespannt, wie die Verhandlungen in Niedersachsen und in Baden-Württemberg mit der Diakonie laufen. Urteile haben natürlich eine große Bedeutung in dieser Auseinandersetzung, deshalb ist ver.di ja auch vor das Bundesverfassungsgericht gezogen. Wir wollen nicht hinnehmen, dass 1,3 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ihre

Grundrechte vorenthalten werden. Demokratie darf nicht am Kirchentor Halt machen. Entschieden wird das Thema letztendlich aber nicht von den Gerichten, sondern in den kirchlichen Betrieben, von den Beschäftigten. Davon bin ich überzeugt.

Was sagst Du dazu, dass einige unter Bezug auf das kirchliche Selbstverwaltungsrecht an dem »Wettbewerb der Systeme« festhalten wollen?

Ein bisschen Demokratie gibt es nicht. Es ist mehr als überfällig, das weltliche Arbeitsrecht auch bei Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden anzuwenden.

Die Entwicklungen in der Diakonie in Niedersachsen, Hamburg und Heidelberg lassen auf Veränderung in Richtung Tarifverträge hoffen. Was müssen wir Gewerkschafter/innen tun, um auch in den anderen Regionen voranzukommen?

Informieren und für demokratische Prozesse werben. Reden, viel reden. Gute Argumente haben wir. Aber bis sie überall ankommen und verstanden werden, ist ein Kraftakt vonnöten. Dem stellen wir uns gerne.

Die Sozialbranche mit den beiden großen Anbietern Caritas und Diakonie ist in einen politisch gewollten (Lohn-)Kostenwettbewerb gedrängt. Welche Möglichkeiten siehst Du, auf der derzeitigen Gesetzeslage diesen Wettbewerb zu Lasten der Beschäftigten und der Patient/innen zu beenden?

Das ist ein dickes Brett. Wir müssen über die dramatischen Folgen aufklären und andere Mehrheiten schaffen. Es wächst aber zunehmend der Zweifel in der Bevölkerung, ob der eingeschlagene Weg der richtige ist. Hier können wir gut ansetzen.

Was ist von dem Verband der diakonischen Dienstgeber in Deutschland (VdDD) zu halten, der auf der einen Seite als Arbeitgeberverband der diakonischen Einrichtungen auftritt, andererseits aber Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften strikt ablehnt?

Das ist verlogen. Mehr muss man dazu nicht sagen.

Das Kirchen.info ist eine gern gelesene Zeitschrift bei den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer/innen in Kirchenbetrieben. In einem Satz: Was rufst du ihnen zu?

Ihr seid die Vorreiterinnen und Vorreiter einer Bewegung, die nicht mehr aufzuhalten ist: Gemeinsam schaffen wir es!

Fragen: Die Redaktion

Gleiche Arbeitnehmer/innenrechte für alle!

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Mitbestimmungskonferenz am 24. und 25. Juni 2013 in Kassel, ver.di, Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen und Gesamtausschüsse im Diakonischen Werk haben beschlossen:

Demokratie wagen! – Gleiche Arbeitnehmer/innenrechte für alle!

- Wir fordern eine gleichwertige Mitbestimmung zum Betriebsverfassungsgesetz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kirchlichen Betrieben und Einrichtungen.
- Wirtschaftliche Transparenz ist in allen Unternehmen für die Arbeitnehmerschaft herzustellen, der Tendschutz ist vollständig aufzuheben.
- Das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) ist abzuschaffen und die Betriebe sind unter das Betriebsverfassungsgesetz zu fassen, die Unternehmensmitbestimmung ist auch in kirchlichen Einrichtungen voll anzuwenden.

Begründung:

Demokratie für Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen stärken

Die beiden großen christlichen Kirchen in Deutschland sind ein tragender Teil im Sozial- und Gesundheitswesen. Kirchliche Krankenhäuser, Kindertagesstätten, Einrichtungen der Jugendhilfe, der Pflege für alte Menschen und Menschen mit Behinderung tragen mit ihrer Arbeit maßgeblich zur Grundversorgung der Bevölkerung im Bereich Pflege, Gesundheit und Soziales bei. Mit insgesamt rund 1,3 Millionen Beschäftigten sind die Kirchen und ihre sozialen Einrichtungen die größten Arbeitgeber in der Bundesrepublik Deutschland. Die Finanzierung der Arbeit von Diakonie und Caritas erfolgt dabei nahezu ausschließlich aus Steuer- und Sozialversicherungsmitteln.

Seit einigen Jahren schließen sich immer mehr Träger sozialer Einrichtungen im Bereich von Diakonie und Caritas zu Großeinrichtungen mit tausenden Beschäftigten zusammen. Sie verstehen sich als Unternehmen in der Sozialbranche und agieren als Wettbewerber in Konkurrenz zu anderen Wohlfahrtsverbänden und privaten Anbietern. Sie streben Wachstum und beherrschende Marktanteile an. Sie haben sich zu Interessenverbänden, wie dem Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD), oder der Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU) zusammengeschlossen.

Vor dem Hintergrund eines dramatischen ökonomischen Wandels im Sozial- und Gesundheitssektor, der, vom Gesetzgeber gewollt, seit Mitte der neun-

ziger Jahre eingeführt wurde, handeln kirchliche Einrichtungen wie gewöhnliche, betriebswirtschaftlich gesteuerte Wirtschaftsunternehmen. Auf die Unterfinanzierung der sozialen Dienste und die gesetzliche Einführung schädigender Kostenkonkurrenz zwischen den Trägern reagieren die Kirchen nicht mit wirksamen politischen Maßnahmen gegenüber der Politik, sondern mit der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten.

Die kirchlichen Wohlfahrtsverbände Diakonie und Einrichtungen der Caritas haben sich von der Bindung an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes gelöst und wenden mehr oder weniger einseitig Vergütungsordnungen an, die von diesen Tarifen abgekoppelt sind. Die Reichweite ist unterschiedlich. Während bei der Caritas vor allem die Beschäftigten in den Servicebereichen betroffen sind, hat sich der überwiegende Teil diakonischer Unternehmen vollständig verabschiedet. Diese neuen Vergütungsordnungen sollen Wettbewerbsvorteile erzielen, indem das Vergütungsniveau, meist einseitig, abgesenkt wird. Im Protokoll der Kirchenkonferenz der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 30. Juni 2005 ist festgehalten, dass die EKD und die Diakonie ein eigenständiges Tarifsystem entwickeln, das im Gesamtergebnis fünf Prozent unter dem TVöD bleiben soll. Weitergehende Kostensenkungen werden von den kirchlichen Einrichtungen durch Ausgründungen, niedrig bezahlte Leiharbeit, betriebliche Gehaltsabsenkungen und andere Formen der Personalkostenreduzierung umgesetzt.

Eingeschränkte Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerrechte:

Auf die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen können die kirchlich Beschäftigten bislang nur eingeschränkt und nur unzureichend Einfluss nehmen. Ihnen werden wichtige kollektive und individuelle Grundrechte verwehrt. Dazu zählt, dass die Kirchen und ihre sozialen und karitativen Einrichtungen von der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen sind. Die stattdessen geltenden kirchlichen Mitarbeitervertretungsregeln sehen geringere Beteiligungs- und schwächere Durchsetzungsrechte vor. Außerdem sind zu den kirchlichen betrieblichen Interessenvertretungen nicht alle Beschäftigten wählbar, sondern im evangelischen Bereich nur Kirchenmitglieder. Was in vielen Fällen zu mitarbeitervertretungsfreien Einrichtungen geführt hat. Im Unterschied zum Betriebsverfassungsgesetz und zu den Personalvertretungsgesetzen schließen die kirchlichen Regelungen darüber hinaus die Gewerkschaften als Teil der Betriebsverfassung aus. Gewerkschaftliche

Zutritts- und Informationsrechte werden beschnitten. Die Kirchen und ihre Einrichtungen sind von den Gesetzen der Unternehmensmitbestimmung ausgenommen. Mitbestimmung entsprechend dem Mitbestimmungsgesetz und entsprechend dem Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Aufsichtsrat ist selbst in den Großeinrichtungen von Diakonie und Caritas, die in der Rechtsform von Kapitalgesellschaften organisiert sind, unbekannt.

Individualrechte sind eingeschränkt

Die Mitgliedschaft in der Kirche ist vielfach Voraussetzung für eine Einstellung, Kirchaustritt kann, wie der Verstoß gegen persönliche Loyalitätspflichten, zum Verlust des Arbeitsplatzes führen.

Die Kirchen beanspruchen diese Sonderstellung im Arbeitsrecht mit dem Verweis auf Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung, der durch Art. 140 in das Grundgesetz inkorporiert ist. Dieser Artikel sichert allen Religionsgesellschaften und allen weltanschaulichen

Vereinigungen ein Selbstordnungsrecht und Selbstverwaltungsrecht ihrer eigenen Angelegenheiten zu. Verträge, auch Arbeitsverträge sind aber nicht eigene Angelegenheit der Kirchen und ihrer Einrichtungen, sondern gemeinsame Angelegenheit der Vertragsschließenden und unterliegen der Rechtskontrolle durch staatliche Gerichte. Die Gewerkschaft ver.di tritt für das Selbstordnungsrecht der Religionsgesellschaften und weltanschaulichen Vereinigungen ein und bestreitet dieses Recht insbesondere den Kirchen nicht. Das Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht der Religionsgesellschaften und damit auch der Kirchen findet aber seine Schranken in den Grundrechten. Soweit die Kirchen und ihre Einrichtungen Arbeitgeber sind, muss die Grenze ihrer Selbstbestimmung als Arbeitgeber deshalb von den Grundrechten ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer her bestimmt werden und nicht umgekehrt. Denn Arbeitsverhältnisse sind Vertragsverhältnisse und damit nicht eigene Angelegenheit der Kirchen und ihrer Einrichtungen!

Warum es für Altenpfleger/innen wichtig ist, sich zu organisieren:

Die Zeit des Kusche(l)ns ist vorbei!

»Vor Euch Altenpflegern haben wir keine Angst!« – »Die paar Figuren, die ihr im Konfliktfall auf die Straße bekommt, sind doch lachhaft!« – »Die Altenpflege ist doch noch nicht einmal zu einem Prozent gewerkschaftlich organisiert! Vor DENEN fürchten wir uns nicht!«

Solche Sprüche hört man derzeit oft von Arbeitgeberseite. Und leider stimmen sie: Der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter Mitarbeiter/innen in der Altenpflege ist, gelinde gesagt, ausbaufähig. Aber es sind nicht nur die Arbeitgeber, es ist auch und hauptverantwortlich die Politik, die uns Arbeitnehmer/innen in der Alten- und Krankenpflege die Pistole auf die Brust setzt: Sei billig, Vogel, oder stirb!

Deswegen sprießen private Lohndumpinghäuser aus dem Boden und das Entgeltniveau verkümmert. Küchen-, Hol-/Bringe- und Putzdienste werden ausgelagert oder an Brutalkapitalisten verkauft. Aus diesem Grund war es auch nicht möglich, während der Tarifverhandlungen für die Altenpflege mehr als nur die 2,5 Prozent Lohnerhöhung herauszuholen: Die staatlich festgelegten Pflegesätze in Niedersachsen gehören nun einmal zu den niedrigsten in allen Bundesländern.

Gerade das Land Niedersachsen will Altenpfleger/innen willig und billig. Alten- und Krankenpfleger/innen, auch in der Diakonie, sollen die demografischen Probleme lösen, die die hohe Landespolitik jahrelang achselzuckend ignoriert und vor sich hergeschoben hat.

Und nun ist der »Dritte Weg« am Ende. Wir Pflegekräfte sind es auch!

Arbeitsbedingungen und Löhne in der Alten-, Jugend- und Behindertenhilfe werden, so es Gott und ein Tarifvertrag Soziales wollen, in Zukunft zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelt. Gleichberechtigt und auf Augenhöhe. Und weil die Kirchenkuschelei jetzt vorbei ist, haben wir die Wahl: Entweder wie bisher den Kopf in den Sand stecken oder die neugewonnene Möglichkeit nutzen. Für unsere Rechte einzutreten, uns beteiligen.

Deswegen:

Altenpfleger/innen, organisiert Euch.

Setzt Euch ein.

Aus: DDH Schrittmacher –
Information der ver.di-Betriebsgruppe
der Diakonischen Dienste Hannover

Lohnraub auf leisen Sohlen

Vorbemerkung: Nur ein kleiner Teil der 452.000 Arbeitnehmer/innen erhalten Vergütungen nach den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschlands. Einige sprechen von 100.000, Genaues ist nicht bekannt. Zwingend sind die AVR auch nicht zu vereinbaren, da jeder Arbeitgeber in Arbeitsverträgen von diesen AVR abweichen kann.

Tipp: Einen Blick in den Arbeitsvertrag werfen und bei ver.di nachfragen, ob alles mit rechten Dingen zugeht. Im Folgenden eine Bewertung der AVR der Diakonie Deutschland durch ver.di.

1. Lineare Vergütungserhöhung

Die Tabellenwerte der Anlage 2, Anhänge 1 und 2 zur Anlage 8a und Anlage 9 erhöhen sich

- ab dem 01.06.2013 um 3,1 Prozent sowie
- ab dem 01.03.2014 um weitere 1,3 Prozent

Die Vergütungen der Auszubildenden, Praktikantinnen und Praktikanten nach abgelegtem Examen sowie Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflege- oder Hebammengesetzes ausgebildet werden, werden stattdessen um 50,00 Euro erhöht.

Damit bleiben die prozentualen Steigerungen unterhalb der Tarifeinigung Bund und VKA im TVöD vom 31.03.2012!

- 01.03.2012 3,5 Prozent
- 01.01.2013 1,4 Prozent
- 01.08.2013 1,4 Prozent

2. Urlaub

Ab dem 01.06.2013 neu eingestellte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer erhalten in der Fünf-Tage-Woche einen Urlaubsanspruch im vollen Urlaubsjahr in Höhe von

- 29 Tagen
- 30 Tagen nach Vollendung des 4. Beschäftigungsjahres (entsprechend der für die Stufenfestlegung relevanten Zeit).

Für Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten nach abgelegtem Examen sowie Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflege- oder Hebammengesetzes ausgebildet werden, beträgt der Urlaubsanspruch 27 Tage.

Abweichende Regelung vom TVöD, ob Altbeschäftigte einen Besitzstand bekommen, geht nicht aus der Meldung hervor, ist aber anzunehmen.

3. Flexibilisierung

a) Anlage 14 Jahressonderzahlung

Ergänzungen des Abs. 3:

Für Einrichtungen der Altenhilfe, Rehabilitation, Jugendhilfe sowie ambulanten Dienste und Beratungsstellen erhöht sich der variable Anteil der gesamten Jahressonderzahlung (JSZ) von 50 Prozent auf 75 Prozent.

In diesem Falle reduziert sich das Volumen nach § 17 auf 4 Prozent.

Für Komplexträger wird eine Dienstvereinbarungsmöglichkeit eröffnet, die Querschnittsfunktionen in die Reduzierung der JSZ im Durchschnitt der Mitarbeitenden in allen Teilen des Komplexträgers einzubeziehen, um Besser- oder Schlechterstellungen zu vermeiden.

Es wird eine Vereinfachung beschlossen, wonach anstelle Bilanz und GuV die Anforderungen entsprechend der PBV zu erfüllen sind. Die Testierung des WP bleibt erhalten.

Dies ist nichts anderes als Diakonischer Lohnraub Teil III – eine Fortsetzungstragödie in den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD.

Zur Erinnerung:

Im Teil I wurde die Jahressonderzahlung gesplittet, wobei der zweite Teil der Zahlung im Folgejahr an die positive Ertragssituation der jeweiligen diakonischen Einrichtung gekoppelt war.

Im Teil II wurde die Jahressonderzahlung weiterhin gesplittet, wobei der zweite Teil der Zahlung im Folgejahr an die positive Ertragssituation der jeweiligen diakonischen Einrichtung, nach Abzug der Investitionskosten der Einrichtung, gekoppelt war.

Und jetzt im Teil III:

Wird die Jahressonderzahlung weiterhin gesplittet, wobei der zweite Teil der Zahlung im Folgejahr an die positive Ertragssituation der jeweiligen diakonischen Einrichtung, nach Abzug der Investitionskosten der Einrichtung, gekoppelt ist; der erste, zu zahlende Teil der Zahlung aber nur noch 25 Prozent eines Monatsverdienstes beträgt!!!

Der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (www.v3d.de) beschreibt dies auf seiner Homepage folgendermaßen:

»Einrichtungen der Altenhilfe, Rehabilitation, Jugendhilfe sowie ambulante Dienste und Beratungsstellen können die Jahressonderzahlung (13. Gehalt) künftig um 75 statt bisher 50 Prozent reduzieren.«

Christian Dopheide, VdDD-Vorstandsvorsitzender, erklärt: »Die ARK (Arbeits-Rechtliche Kommission, [der Autor]) arbeitet reibungslos und hat mit den aktuellen Beschlüssen mittelfristig Planungssicherheit geschaffen, die den Trägern und Einrichtungen der Diakonie hilft.

(...) Insgesamt zeigt sich, dass der kirchliche dritte Weg auch in schwierigen Zeiten zu einem angemessenem Interessenausgleich führt.«

Lohnraub Teil III ist also der Beweis für das Funktionieren des »Dritten Weges«!

§ 17 Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote

Redaktionelle Verfahrensvereinfachung

Altenpflegeeinrichtungen können eine schwierige Wettbewerbssituation i.S.d. § 17 Abs. 2 und 3 AVR in einem vereinfachten Verfahren darlegen.

Besondere Regelungen für die AVR – Fassung Ost: Streichung Absatz 1 und 2, Erhöhung in Absatz 3 von 4 Prozent auf 5 Prozent.

Verfahrensvereinfachung im Sinne leichter Lohnkürzung!

Tariftreue

In § 1 Absatz 5 werden die Anforderungen zur Tariftreue unter Buchstabe a) und b) ausschließlich auf die Einrichtungsebene abgestellt, d.h. wirtschaftlich selbstständiger Teil gemäß Anlage 14.

Unternehmen bzw. Konzerne brauchen nicht insgesamt AVR-konform sei, sondern nur auf Einrichtungse-

bene! (Siehe hierzu den folgenden Beitrag von Rechtsanwalt Bernhard Baumann-Czichon.)

Anlage 8a

Die Regelungen der Anlage 8a und weitere werden zum 01.01.2014 in ihren Regelungen zu Eingruppierungen, Stufensteigerungen, Anzahl der Entgeltgruppen, Zeitzuschläge, Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdiensten, Stunden- und Überstundensätze des Abschlusses VKA/Marburger Bund angepasst. Dies beinhaltet auch den Wegfall der Kinderzuschläge und der Jahressonderzahlung (Anlage 14); Es erfolgt eine angemessene Regelung der Beteiligung entsprechend der etwaigen Kürzung der JSZ. Überleitung und Besitzstand werden in der Redaktion konkretisiert.

Da Krankenhäuser schon nicht bei der Aufzählung der Hilfebereiche für die Kürzung der Jahressonderzahlung auftauchen, wird hier nun konsequenterweise für die Ärzte die Jahressonderzahlung auf die Monatsvergütung umgelegt, um sie noch besser zu stellen als schon bisher.

Fazit: Im Vergleich zum TVöD eine erneute Minusrunde erheblichen Ausmaßes!!!

Georg Güttner-Mayer

Viertelgehalt als Weihnachtsgeld:

AVR ohne Tariftreue

Die AVR DW EKD sind 2007 einer grundlegenden Revision unterzogen worden. Neben einem vollständig neuen Eingruppierungsrecht ist mit der Tariftreueklausel des § 1 Abs. 5 ein Instrument geschaffen worden, um durch ökonomischen Druck die flächendeckende Anwendung der AVR zu fördern. Im folgenden Beitrag werden die jüngsten Beschlüsse der ARK dargestellt und bewertet.

Während Gewerkschaften und andere Arbeitnehmervertreter bundesweit einheitliche Vergütungen in allen Sparten sozialer Arbeit fordern (»gleicher Lohn für gleiche Arbeit«), fordern (diakonische) Arbeitgeber sowohl regionale Unterschiede als auch eine Differenzierung nach Sparten. Vor allem für die Altenhilfe wird seit langem eine Abkoppelung der Vergütungen angestrebt. Um ein grundsätzlich einheitliches Vergütungssystem

aufrechtzuerhalten, sehen die AVR seit Juli 2007 drei Möglichkeiten zur »Flexibilisierung«, also zur Absenkung der Vergütung vor:

- Die Absenkung der Vergütung um bis zu 6 Prozent aufgrund einer schwierigen Wettbewerbsslage.
- Die ergebnisabhängige Zahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung (Sommergeld).
- Die klassische Notlagenregelung nach Anlage 17.

Aber: Von diesen Instrumenten durfte eine Einrichtung nur dann Gebrauch machen, wenn sie und die mit ihr verbundenen Einrichtungen tariftreu im Sinne von § 1 Abs. 5 waren. Das war der Fall, wenn Leiharbeiter/innen nur zur Überbrückung bei kurzfristigen Personalengpässen eingesetzt wurden und alle Arbeitnehmer/innen nach AVR bzw. einem für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifvertrag beschäftigt wurden. Weil

die Kostensenkung z. B. bei Kürzung oder Streichung des Sommergeldes für alle meist deutlich höher liegt als der »Nutzen« bei teilweiser Leiharbeit und Billiglöhnen, haben zahlreiche Einrichtungen aus ökonomischen Gründen zurück zur Tariftreue gefunden. Zuletzt war dies die Bremer Einrichtung Friedehorst, bei der knapp ein Drittel aller rund 1.500 Beschäftigten unterhalb der AVR beschäftigt wurden.

Solche Entwicklungen wird man zukünftig nicht mehr beobachten. Denn die jetzt von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossene Änderung des § 1 Abs. 5 AVR erlaubt es den Einrichtungen, auch dann z. B. das Sommergeld zu kürzen, wenn nur die »wirtschaftliche Einheit«, für die die Absenkung greifen soll, tariftreu ist. Als wirtschaftliche Einheit ist der Teil einer Einrichtung anzusehen, für den ein vollständiger Jahresabschluss im Sinne des HGB errichtet werden kann. Damit hat es die Geschäftsführung durch entsprechende Ausgestaltung ihres Rechnungswesens in der Hand, darüber zu bestimmen, in welchen Teilen des Unternehmens z. B. Leiharbeit ausgeschlossen werden muss, damit in diesem Teil das Sommergeld gestrichen werden kann. So könnte auch eine Altenhilfeeinrichtung für einzelne Häuser mit überschaubarem Aufwand die Buchhaltung so trennen, dass jeweils gesonderte Jahresabschlüsse möglich werden. Und schon werden in dem einen Haus Leiharbeiter/innen eingesetzt und in dem anderen wird das Sommergeld gekürzt.

Die ARK hat mit diesem Beschluss nicht nur den ökonomischen Druck zur Tariftreue aufgehoben, sondern zugleich auch den Anspruch aufgegeben, mit den AVR DW EKD flächendeckend verbindliche Regelungen zu setzen. Den Autoren des »Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes« (ARGG) muss dies sauer aufstoßen. Denn mit diesem geplanten Gesetz versucht die EKD den Anforderungen des Bundesarbeitsgerichtes zu entsprechen. In dem Streikurteil vom 20.11.2012 hatte es von den Kirchen verlangt, verbindliche Mindestarbeitsbedingungen zu schaffen. Der Beschluss der ARK belegt indes, wie weit die diakonische Realität hiervon entfernt ist. Ein Grundsatzgesetz verändert weder betriebliche Verhältnisse noch die Refinanzierung sozialer Arbeit. Der Beschluss der ARK ist ein weiterer Beleg dafür, dass die Kirche gut daran tun würde, nicht weiter an dem »Dritten Weg« rumzuwurschteln, sondern mit anderen Verbänden, z. B. der AWO, Tarifverträge abzuschließen, um diese schnellstmöglich für die gesamte Branche für verbindlich zu erklären. Die Zeit drängt. Die ökonomischen Rahmenbedingungen sind derart prekär, dass in absehbarer Zeit zahlreiche Einrichtungen insolvent werden. Die Kirche muss (endlich) begreifen, dass man ihr wegen des Festhaltens am »Dritten Weg« zwar ideologische Standhaftigkeit bescheinigen muss, aber keinerlei ökonomische Einsicht.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat sich nicht nur von der Tariftreue verabschiedet, sondern auch gleich

eine Spartenregelung eingeführt. Schon im letzten Jahr wurde die Grundlage für die Ermittlung des betrieblichen Ergebnisses geändert, von dem die Zahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung nach Anlage 14 (Sommergeld) abhängt. Das im Jahresabschluss ausgewiesene Ergebnis kann um die laufenden Einnahmen für Investitionen gemindert werden und zwar bis zu drei Prozent der Gesamterlöse. Die Einrichtungen dürfen sich arm rechnen. Davon betroffen sind vor allem Einrichtungen der Altenhilfe, die ihre (Immobilien-) Investitionen ganz überwiegend durch für jeden Pflegetag zu zahlende Investitionsfolgekosten refinanzieren. Krankenhäuser sind davon nicht betroffen, weil die Investitionen durch Landeszuschüsse gedeckt werden sollen. Den zweiten Schritt zur Spartenregelung hat die ARK jetzt vollzogen. Denn der ergebnisabhängige Anteil der Jahressonderzahlung ist für Einrichtungen der Altenhilfe von 50 auf 75 Prozent erhöht worden. Faktisch bedeutet dies, dass in fast allen Altenheimen nur noch ein Viertelgehalt als »Weihnachtsgeld« gezahlt wird.

**Beitrag aus Arbeitsrecht und Kirche,
Kellner Verlag, Bremen**

**Bernhard Baumann-Czichon
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bremen,
arbeitsrecht@bremen.de**



Vereinbarung über den Weg zu einem Tarifvertrag mit der Evangelischen Stadtmission Heidelberg:

Der erste Schritt ist getan

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in der ersten Tarifverhandlungsrunde mit der Evangelischen Stadtmission Heidelberg am Freitag, 2. August 2013, haben wir eine Vereinbarung über den Weg zu Tarifverhandlungen erzielt. Es wurde eine beiderseitige Erklärungsfrist bis Donnerstag, 8. August 2013, vereinbart. Bis dahin musste die ver.di-Tarifkommission darüber entscheiden, ob sie der Prozessvereinbarung zustimmt oder nicht. Die Verhandlungskommission empfiehlt ihr die Zustimmung und sie empfiehlt zudem, den unbefristeten Streik dann vorerst auszusetzen, wenn die Arbeitgeber ihrerseits keinen Einspruch gegen die Vereinbarung einlegen und diese damit verbindlich wird. Zur Abstimmung der Prozessvereinbarung hatten wir die Tarifkommission für den 7. August 2013 eingeladen.

Die Prozessvereinbarung ist über die Homepage der Betriebsgruppe Salem abrufbar (www.betriebsgruppe-salem.de). Beide Seiten haben dem Prozess zugestimmt.

Die Verhandlungen über die Inhalte des Vertrages beginnen wegen der Urlaubszeit am 2. Oktober.

Die Einrichtungen der Stadtmission sind: Krankenhaus Salem, St. Vincentius, Altenpflegeheime St. Anna und W. Frommel, Altes Reformiertes Spital, Haus Philippus, Haus Stephanus, Haus Stammberg, Erlbrunner Höhe – Kindergarten und Kindertagesstätte der Kapellengemeinde, Suchtberatung (HD und Bretten) und Suchtkliniken: Plöck HD, Kraichtal-Oberacker und -Münzesheim, Wiedereingliederung: Talhof, Wichernheim, Mühlenhof, Plattform, Bahnmissionsmission, Akademie für Gesundheitsberufe.

Silke Hansen/Michel Zimmer

Aktuelle Fachbücher von und für Kolleginnen und Kollegen

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, dieses aus Arbeitnehmersicht auszuwerten und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen, ergänzt durch Mustervorlagen und aktuelle Informationen.

Einzelheft: € 15,00, 36–40 A4-Seiten, frei Haus.

Im Abo (4x im Jahr): € 60,00.

NEU: inklusive des monatlichen Newsletters

»Schnelldienst
Rechtssprechung«
(SR-MAV)
per E-Mail.



Gewerkschaftliche
Infos seit über
5 Jahren.

NEU 4. Auflage
2013

Direkt ordern beim



www.buchkellner.de

Baumann-Czichon •
Gathmann • Germer

MVG-EKD Kommentar MITARBEITERVERTRETUNGSGESETZ DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND

Die 4. Auflage zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland bietet eine übersichtliche und praxisorientierte Handlungshilfe für jedes Mitglied einer MAV. Zahlreiche Gerichtsentscheidungen, ausgewählte Gesetze und aktuelle Anmerkungen zur Wahlordnung machen diesen Kommentar zum alternativen Hilfsmittel für Newcomer sowie langjährig tätige Mitarbeiter/innen.

4. Auflage, 848 Seiten, Hardcover, € 49,90

Aktuell und um 200 Seiten erweitert • Herausgeber: ver.di



Der BuchKellner besorgt jedes lieferbare
Buch von allen Verlagen!

ver.di startet Info-Offensive

ver.di Rhein-Neckar hat eine Info-Offensive für die Beschäftigten des Agaplesion-Konzerns in der Region gestartet. Dort und in der Diakonie hat sich bundesweit eine Tarfbewegung entwickelt. Die Beschäftigten machen ihre Arbeitsbedingungen öffentlich und wünschen sich die gleichen Arbeitnehmerrechte wie sie Beschäftigte weltlicher Konzerne besitzen. Ende August waren die Beschäftigten des Gemeindepflegehauses Mauer eingeladen, sich bei ver.di zu informieren und sich bei der Postkartenaktion »Tarifverträge fallen nicht vom Himmel« mit ihrer Meinung einzubringen. Zuvor waren Infostand und Postkartenaktion bei den Beschäftigten des Maria von Graimberg Hauses und des Bethanien Lindenhofes in Heidelberg. Sie gehören bereits zu den aktiven Unterstützer/innen der Forderung.

Die Beschäftigten bei Agaplesion fordern Mitbestimmung und den Abschluss eines Tarifvertrages. Der Konzern reagiert mit Zusagen, die »Arbeitsvertragsrichtlinien auch verbindlich einzuhalten« und Schwarze Bretter von ver.di in den Einrichtungen der Region zu dulden.

Heidelberg entwickelt sich somit in der Tarfbewegung in der Diakonie bundesweit zu einem Leuchtturm. So gab es einen Durchbruch bei der Evangelischen Stadtmission, die mit ver.di am 2. August eine Prozess-

vereinbarung über den Weg zu Tarifverhandlungen unterzeichnet hat. Diese Verhandlungen werden am 2. Oktober beginnen.

Die Agaplesion AG ist eine evangelische Aktiengesellschaft mit mehr als 17.000 Beschäftigten. Mit mehr als 100 Betrieben und 1 Milliarde Euro Umsatz ist Agaplesion eines der zehn größten Wirtschaftsunternehmen in der Gesundheitsbranche. Der Gesundheitskonzern versteht sich als christlich und nimmt kirchliches Sonderarbeitsrecht für sich in Anspruch. Das heißt: Keine gesetzliche Mitbestimmung durch Betriebsräte (außer in ausgegliederten Betrieben wie z.B. BSW). Keine Arbeitnehmerbeteiligung in Aufsichtsräten. Keine Tarifverhandlungen.

Unter anderem folgende Einrichtungen gehören in der Region Rhein-Neckar zu Agaplesion: das Krankenhaus Bethanien mit geriatrischer Reha, die Altenpflegeeinrichtungen Bethanien Lindenhof, Maria von Graimberg Haus, Haus Silberberg, Haus Kurpfalz, die Diakoniestation Kraichtal und die Bethanien Service & Wohnen (BSW).

Siehe auch www.streikrecht-ist-grundrecht.de
<https://www.openpetition.de/petition/online/gleiche-rechte-fuer-alle-arbeitnehmer-innen>

Silke Hansen



ver.di Infostand vor Agaplesion Betrieben in Heidelberg unterstützt von der Bundestagsabgeordneten der Grünen, Müller-Gemecke

Foto: Inge Behner



Demo in Stuttgart »Wir holen uns den TVÖD zurück«

Foto: Sabine Haase

Diakoniewerbeitgeber in Württemberg zu Tarifverhandlungen aufgefordert:

AVR ohne Tariftreue

Bei gefühlten 35 Grad im Stuttgarter Talkessel machten sich am 19. Juli 2013 rund fünfhundert Kolleginnen und Kollegen der württembergischen Diakonie auf den Weg. Nachdem sie die Vertreter/innen der AGMAV aus der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission geholt hatten, ging es vom Sitz des Oberkirchenrates zum Stuttgarter Gewerkschaftshaus. Dorthin brachten sie der Gewerkschaft ver.di den Auftrag, die diakonischen Arbeitgeber in Württemberg zu Tarifverhandlungen aufzufordern.

Worum geht es?

Seit 2009 gibt es im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst besondere, bessere Regelungen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, d.h. für Erzieher/innen, Sozialarbeiter/innen, Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen etc. Diese Regelungen gelten bei den Kommunen und z.B. bei der Caritas – nicht aber bei der Diakonie in Württemberg. Dort gilt zwar der TVöD über die AVR Württemberg, aber nicht 1:1. Die Regelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst fehlen noch.

Wir holen uns den TVöD zurück!

Die ver.di-Mitglieder bei der Diakonie in Württemberg haben im Juni bei zahlreichen Mitgliederversammlun-

gen ihre Vertreter/innen in die neu gebildete ver.di-Tarifkommission gewählt. Diese hat im Anschluss an die Demonstration den einstimmigen Beschluss gefasst, den Diakonischen Dienstgeberverband in Württemberg zu Tarifverhandlungen aufzufordern. Das Ziel: die Durchsetzung der Regelungen des TVöD für die



Foto: Danny Wörn

Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes und zwar mit einem Tarifvertrag. Der »Dritte Weg« ist eine Sackgasse. Zukünftig soll in der Diakonie in Württemberg der komplette TVöD gelten und vor allem sollen die jüngeren Kolleginnen und Kollegen z.B. in der Jugend- oder der Behindertenhilfe mehr Geld bekommen.

Am 24. Juli hat ver.di nun die Arbeitgeber zu Verhandlungen aufgefordert und Termine für Anfang September angeboten. Vier Jahre nachdem die Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst sich eine bessere Vergütung und Regelungen zum Gesundheitsschutz erkämpft haben, gibt es keinen Grund für eine weitere Verzögerung der Gleichstellung der Beschäftigten der Diakonie in Württemberg.

Wir stellen uns darauf ein, dass wir uns für diesen Tarifvertrag gemeinsam mit aller Kraft einsetzen müssen. Doch es wäre nicht das erste Mal, dass wir, die Beschäftigten der Diakonie Württemberg und ver.di, gemeinsam erfolgreich sind.

Die Vorbereitung der entsprechenden Aktivitäten laufen bereits. Die Planung erfolgt in den zahlreichen ver.di-Betriebsgruppen vor Ort, die Koordination aller württembergischen Aktivitäten dann in der Tarifkommission.

Unsere Kolleginnen und Kollegen der Stadtmission in Heidelberg und in der Diakonie in Niedersachsen und Hamburg haben es vorgemacht: Sie haben durchsetzen können, dass Tarifverträge verhandelt werden bzw. bereits abgeschlossen werden können. Das stimmt uns sehr zuversichtlich.

Irene Gölz



Die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst in der Diakonie Württemberg demonstrieren
Entschlossenheit

Foto: Sabine Haase

Mitgliedschaft in der Kirche als Bedingung in der Diakonie zu arbeiten:

Ist dies noch zeitgemäß?

Im Frühjahr 2013 führten die Vertrauensleute der Evangelischen Stiftung Alsterdorf (ESA) eine breit angelegte Befragung der Beschäftigten der Stiftung durch. Explizit wurden nicht nur ver.di-Mitglieder befragt, sondern auch gewerkschaftsferne Beschäftigte angesprochen.

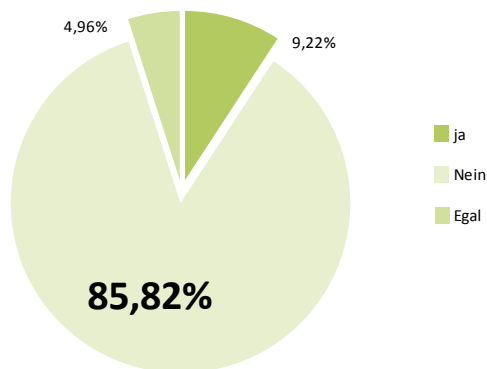
Mit mehreren Fragen zur Kirchenzugehörigkeit wandten sich die ver.di-Vertrauensleute an die Beschäftigten in der Evangelischen Stiftung Alsterdorf in Hamburg und Schleswig-Holstein. Die Resonanz war gut, das Ergebnis verblüffend klar. Dieses Ergebnis wollen wir hiermit vorstellen. (Siehe Grafiken Seite 15)

Dr. Arnold Rekittke, ver.di Hamburg

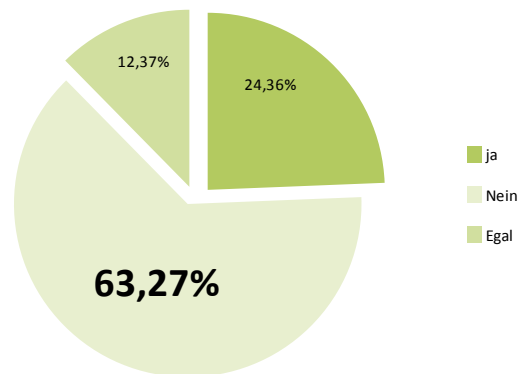
Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das Ergebnis aufzeigt, dass der überwiegenden Anzahl der Beschäftigten in der größten Evangelischen Stiftung in Norddeutschland einerseits das diakonisch-kirchliche Profil nicht wichtig ist (63%) und andererseits 86% sagen, dass eine Kirchenmitgliedschaft keine Anstellungsvoraussetzung mehr sein dürfte. Darüber hinaus: Ein Drittel der Beschäftigten sind nur in die Kirche eingetreten, um einen Arbeitsvertrag in Alsterdorf zu bekommen, sie sind sozusagen »Zwangsgetauft« – zumindest empfinden dies viele so.

Gerade dieser Punkt wird seitdem in der Evangelischen Stiftung Alsterdorf kontrovers diskutiert. Genau dieser Punkt hat nämlich alles in Gang gesetzt – indem Pastor/innen sich beschwert hatten, nichtgläubige Menschen taufen zu müssen.

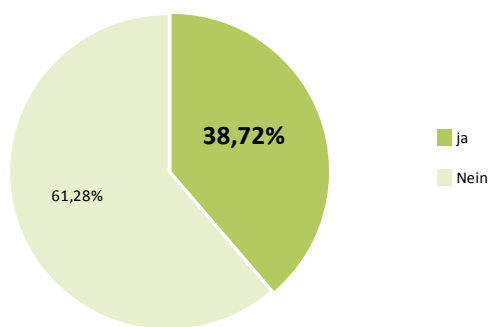
Um in der ESA zu arbeiten, sollte die Kirchenmitgliedschaft Voraussetzung sein



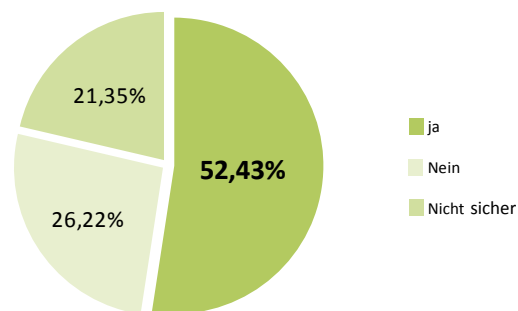
Das evangelische Profil der ESA ist mir wichtig



Ich bin nur wegen dem festen Arbeitsplatz in der ESA in die Kirche eingetreten



Ich würde aus der Kirche austreten, wenn dies keine Bedingung mehr für einen Arbeitsplatz bei der ESA ist

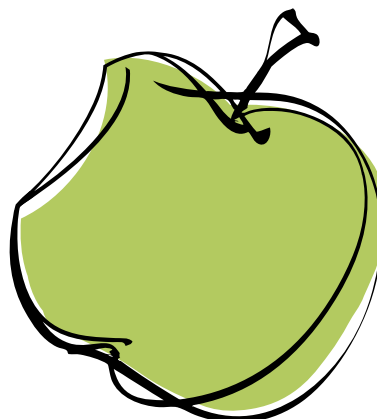


Die letzte Grafik zeigt aber auch, warum hier nicht gehandelt wird. Es besteht – vielleicht berechtigt – Angst, dass viele, die sich als »Zwangsmitglieder« in der Kirche (noch) befinden, austreten würden, wenn es hier eine Änderung gäbe. Da man erwarten kann, dass dies bei anderen kirchlichen Einrichtungen ähnlich ist, ist auch klar, warum hier nichts geändert wird.

Es zeigt sich, dass Handlungsbedarf besteht! Die Regelungen zur Kirchenzugehörigkeit bei Anstellung in einer diakonischen Einrichtung bedürfen der Neuregelung. Und die Ergebnisse aus Alsterdorf sind unseres Erachtens auch auf alle anderen diakonischen Einrichtungen übertragbar.

**Eure ver.di Vertrauensleute
in der Evangelischen Stiftung Alsterdorf**

**KANN Gewerkschaft
Sünde sein?**





Armin Löw, Gewerkschaftssekretär in Hessen

Foto: Erhard Schleitzer

Diakonisches Werk Hessen:

Wahl zur ARK gescheitert

Die am 22. August angesetzte Wahl zur Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks Hessen (ARK DW Hessen) ist gescheitert. Der Grund: Die Wahl war vom Diakonischen Werk sehr nachlässig – man kann auch sagen schlampig – vorbereitet. Bei mehr als 20 Mitarbeitervertretungen (MAVen) wurden die Anmeldungen von der Bundespost als »unzustellbar« zurückgeschickt, obwohl sie die angegebene Adresse benutzt hatten. Andere MAVen haben überhaupt erst keine Einladung erhalten. Manche bekamen die Einladung nach Beschwerde zugesandt, andere MAVen nicht. Wiederum andere MAVen hatten sich ordentlich angemeldet, standen aber nicht auf der Liste, die vor der Delegiertenversammlung ausgelegt war. Von diesen MAVen wurden einige spontan zugelassen, andere blieben draußen vor dem Versammlungssaal. Kurz: ein Tohuwabohu.

Folgerichtig beantragten die MAVen auf der Delegiertenversammlung, die Wahl auszusetzen und an einem neuen Termin ordnungsgemäß durchzuführen. Natürlich wurde dieser Antrag angenommen und somit löste sich die Delegiertenversammlung auf.

Die Gewerkschaft ver.di hatte am Tag der ursprünglich angesetzten Wahl für 10 Uhr – zu dieser Uhrzeit

sollte die Delegiertenversammlung beginnen – zu einer Kundgebung vor dem Versammlungssaal aufgerufen. Alle Delegiert/innen und weitere Demonstrant/innen folgten diesem Aufruf. Der Versammlungssaal war für mehr als eine Stunde menschenleer. Vertreter/innen von ver.di und den MAVen kritisierten die undemokratischen Vorgaben des DW, insbesondere dass die Delegiertenversammlung nicht von den Arbeitnehmer/innen selbst geleitet wurde, sondern von den Arbeitgebern. Die Vertreter des Aufsichtsrats des Diakonischen Werkes waren nach dem kircheneigenen »Gesetz« automatisch Versammlungsleiter. Alle Redner/innen kritisierten den »Dritten Weg« und forderten einen Tarifvertrag.

Wie geht es nun weiter?

Mit seiner dilettantischen Vorbereitung zur Wahl der ARK ist das Diakonische Werk erst einmal gescheitert. Am 4. Dezember soll es eine Wiederholung der Wahlveranstaltung geben. Auch wenn dann die Vorbereitung seitens des DW glatter läuft, die Mitarbeiter/innen sind nun gut eingestimmt – die Forderung nach einem Tarifvertrag steht. Zu einer solchen Wahlfarce kann kein Bürger in Deutschland gezwungen werden.

Liebe und sehr geehrte Kolleg/innen,

Ich muss draußen bleiben!

Das ist eines der neuesten Überraschungseier meines obersten Arbeitgebers – der Diakonie Hessen.

Mit der Fusion von Kurhessen Waldeck und Hessen Nassau, mit der Einführung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD ist es plötzlich wieder wichtig geworden, Mitglied einer als christlich anerkannten Kirche zu sein, um höher stehende, gewählte Ämter zu bekleiden.

Ich bin kein Mitglied einer christlichen Kirche.

Arbeiten für meinen diakonischen Arbeitgeber durfte ich so schon immer – ohne Probleme. Seit 1995, seit 18 Jahren. (...)

Nach außen verkauft sich unsere Diakonie gerne als der große Wohltäter und Kämpfer für die Rechte und Belange der Unterprivilegierten, der Verlierer in unserer Gesellschaft mit der großen Schere zwischen Arm und Reich.

Und das stimmt sicher so auch an vielen Punkten.

- Gerne umgibt sich Diakonie mit dem Mantel des Anwaltes der Benachteiligten.
- Gerne kritisiert Diakonie die arrogante, ignorante fehlgeleitete Politik der Bundesregierung mit ihren unzulänglichen sozialen Bemühungen.
- Das ist auch meistens richtig.

Aber wie scheinheilig ist das denn alles, wenn Diakonie umgekehrt die Wünsche und Forderungen der eigenen Mitarbeiter/innen seit Jahren links liegen lässt und mit Füßen tritt?

Außen hui – innen pfui: Das scheint die Devise!

- Wir forderten 2005 die Beibehaltung der Angleichung unserer Löhne an den ehemals BAT, dann TVÖD.
- Die Diakonie Hessen setzte uns eine KDAVO vor die Nase, die damals unsere Gehälter beachtlich absenkte und dies ganz besonders bei den unteren Lohngruppen. Noch heute verdienen wir durchschnittlich 10 Prozent weniger als der Branchendurchschnitt. Klingt wenig – ist viel! Sind 120 Euro netto monatlich bei einem Kleinverdienergehalt von 1500 Euro Brutto.

Eigentlich beschämend!

- Wir, gewerkschaftsorientierte Kolleg/innen bei ver.di, haben uns zwei Jahre später dann darauf

eingelassen, in der sagenumwobenen Arbeitsrechtlichen Kommission am »Dritten Weg« in Hessen-Nassau mitzuarbeiten, weil man uns signalisierte, nun das tarifkommissionsähnliche »Hammermodell« einführen zu wollen.

- Kaum hatten wir uns beteiligt, war keine Rede mehr davon!

Wie aufrichtig ist das denn?

- Als 2010 die Fusion zum Diakonischen Werk Hessen verkündet wurde, forderten wir (im Übrigen auf einer Linie mit dem Marburger Bund und sogar dem VKM Deutschland), diesen einmalig historischen Moment zu nutzen, eine zeitgemäße Entscheidung zu treffen:

Kleine Vorgeschichte der gelenkten Demokratie in Hessen und Nassau:

Bereits im März 2011 forderte der Vorstand des Diakonischen Werkes Hessen Nassau die AGMAV auf, den Vorschriften des – damals gültigen – Arbeitsrechtsregelungsgesetz zu folgen und Vertreter/innen in die ARK zu benennen. Bei »Nichtfolgeleistung« stand die Drohung im Raum, finanzielle Zuwendungen und Freistellungen für die AGMAV in Frage zu stellen. Fortbildungen und effektive Beratung der MAVen wären somit nicht mehr möglich gewesen.

Schon damals ließen sich die Kolleg/innen nicht alles gefallen und waren findig. Wir zitieren aus dem Protokoll der Mitgliederversammlung: »Die Wahlordnung wird vorgestellt. Sie wird einstimmig angenommen. (...) Nach Aufforderung des Wahlvorstandes, Vorschläge von Kandidaten zur Entsendung in die ARK vorzubringen, werden keine Vorschläge genannt. Der Wahlvorstand sieht daraufhin seine Arbeit als beendet an und erklärt unter rhythmischen Klatschen der Anwesenden seine Auflösung.«

Das Entsendeverfahren wurde daraufhin im Rahmen der Fusion der beiden diakonischen Werke Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck geändert. Die MAVen sollen nun – wie oben geschildert – auf Einladung des Vorstandes des DW und unter Leitung des Aufsichtsrats »ihre Vertreter« in die ARK wählen. Auch das ging daneben.

"Das Volk hat das Vertrauen der Regierung verscherzt. Wäre es da nicht doch einfacher, die Regierung löste das Volk auf und wählte ein anderes?" (Bertoldt Brecht, 1953)

Erhard Schleitzer

Einen Tarifvertrag Diakonie Hessen zu verhandeln und einzuführen; Signalwirkung für Deutschland! Ergebnis: ohne Wenn und Aber abgelehnt.

Keine Diskussion!

- Wir waren dann noch mal entgegen gekommen: Unser Vorschlag: Die AGMAVen Hessens arbeiten in der Arbeitsrechtlichen Kommission mit, vorausgesetzt es wird festgehalten: Die Einführung eines Tarifvertrages ist verbindliches Ziel der Arbeit der Kommission in den ersten fünf Jahren. Ergebnis: ohne Wenn und Aber abgelehnt.

Keine Diskussion!

- Dass in diakonischen Einrichtungen Hessens sich 2012 3410 befragte Mitarbeiter/innen für einen Tarifvertrag aussprechen und nur 49 für eine Arbeitsrechtsgestaltung auf Basis des sogenannten »Dritten Weges« –

interessierte die Diakonie Hessen nicht!

Keine Reaktion!

- Dass mehrfach, zuletzt im Frühjahr 2013, die Mitarbeitervertretungen in der AGMAV Hessen Nassau überwältigend bekundeten und abstimmten, sich nicht mehr für eine Arbeitsrechtliche Kommission zur Wahl zu stellen, den »Dritten Weg« abzulehnen und einen Tarifvertrag forderten –

interessierte die Diakonie Hessen nicht!

Keine Reaktion!

- Und dass in den letzten Jahren bis heute sämtliche großen und relevanten Zeitungen, Rundfunk- und Fernsehmagazine den Umgang diakonischer Einrichtungen und Träger mit den Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter/innen anprangerten, scharf und deutlich kritisierten –

interessiert die Diakonie Deutschland offenbar auch nicht!

Das sitzen die Herrscher über Friedenspflicht und Dienstgemeinschaft ganz einfach aus!

Liebe Verantwortlichen in der Diakonie Hessen,

Einerseits alles so machen, wie die Großen, die vermeintlich »Bösen«, die Privatwirtschaftlichen:

- Diakonie zergliedert ihre Betriebe in GmbHs, baut Konzerne auf und unübersichtliche Aktiengesellschaften.
- Diakonie gründet Subunternehmen und unterläuft dort ihre eigenen Entgelt- und Bezahlssysteme. Genauso wie ehemals Schlecker.

- Diakonie greift gerne auf Zeitarbeit zurück, spielt mit befristeten und projektgebundenen Arbeitsverträgen, reizt Ehrenamt und alles, was am Markt zu greifen ist, maximal aus, um ihre Einrichtungen geschmeidig und flexibel zu halten, ihre Angebote mit Sondervorteilen möglichst billig und konkurrenzverdrängend anzubieten.

- Diakonie Deutschland setzte sich vor zwei Jahren gar auf den Thron und boykottierte als einzige Wohlfahrtsorganisation die kurz vor Abschluss stehende Vereinbarung eines Mindestlohnes von 9,50 Euro in der Pflege. Mit Verweis auf das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen:

Alles im Namen des Kreuzes!

Ich denke: Wer A sagt, muss auch B sagen.

Zu marktwirtschaftlich organisierten Sozialunternehmen gehören Betriebsräte, gehören Gewerkschaften als Verhandlungspartner, gehören Tarifverträge! Alle aufrichtigen anderen Mitbewerber machen das schließlich auch so!

Auszüge aus der Rede des Vorsitzenden der Gesamt-MAV Evangelischer Verein Innere Mission Wiesbaden (EVIM), Michel Hondrich, anlässlich der ursprünglich geplanten Wahl zur ARK des Diakonischen Werks Hessen

Liebe und sehr geehrte Kolleg/innen,

Diese Verhandlungen sind eine Farce!

Den MAVen ist es untersagt, Tarifpolitik zu machen!

Dies sagt der Vorstand des früheren Diakonischen Werks Hessen und Nassau; unterstützt wird diese Aussage durch eine Entscheidung des Kirchengerichtshofs der EKD.

Heute sollen MAVen die Mitarbeitervertreter wählen, um Tarifpolitik zu machen. Versteht jemand diese Kirchenwelt? Ich nicht.

Und das zeigt schon die Ungleichheit in der ARK. Hier die Arbeitgeber, die sich zu einem Verband zusammengeschlossen haben mit dem Ziel, einheitlich vorzugehen. Und sie bedienen sich zweier Mitarbeiter des DW Hessen, die sich den ganzen Tag mit Arbeitsrecht und allem, was damit zusammenhängt, hauptberuflich beschäftigen.

Und auf der anderen Seite die heute zu wählenden Mitarbeitervertreter, denen es bis dato untersagt war, sich mit Tarifpolitik zu beschäftigen, die täglich mit anderen Arbeitsaufgaben und Arbeitsinhalten beschäftigt sind, und wenn überhaupt, sich allenfalls ehrenamtlich und in der Freizeit mit Arbeitsrecht und Tarifgestaltung auseinandersetzen konnten.

Diese Art von Verhandlungen in einer ARK sind doch eine Farce, weil sie nicht auf gleicher Augenhöhe geführt werden!

Nochmal: Den MAVen ist untersagt, Tarifpolitik zu machen. Richtig, sage ich!

Weil: Tarifpolitik ist Gewerkschaftssache. Und deshalb brauchen wir richtige Tarifverhandlungen und keinen »Dritten Weg«!

Verhandelt ihr Arbeitgeber doch mit den zuständigen Gewerkschaften und lasst uns unsere Arbeit machen.

Was wir brauchen, sind doch keine Kollegen aus den MAVen, die mal eben Lust haben, Entgeltverhandlungen zu führen und dabei gnadenlos untergehen. Nein, was wir brauchen, sind professionelle Verhandlungsführer, was wir brauchen, sind echte Tarifverträge. Und das jetzt und sofort!

Auszüge aus der Rede des Vorsitzenden der Gesamt-MAV des Diakonischen Werkes Hessen und Nassau, Klaus Renschler, anlässlich der ursprünglich geplanten Wahl zur ARK des Diakonischen Werks Hessen

Die Forderungen der Demonstrationsteilnehmer sind eindeutig

Foto: Erhard Schleitzer



Auf dem Weg zu einem Tarifvertrag Diakonie

Im Frühjahr dieses Jahres hat es zwischen der niedersächsischen Diakonie und ver.di zwei wichtige Weichenstellungen gegeben. Wir haben eine sogenannte Prozessvereinbarung miteinander verhandelt und abgeschlossen, sowie eine Entgelterhöhung als ver.di (und Marburger Bund) im Rahmen schon fast normaler Tarifverhandlungen vereinbart.

In der Prozessvereinbarung wird das Ziel der künftigen Sozialpartnerschaft beschrieben und der Grundstein gelegt für einen »Tarifvertrag Diakonie«. Dieser Grundstein bietet wiederum die Möglichkeit, über einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag Lohnuntergrenzen in der Altenpflege einzuziehen.

Doch bevor es soweit ist, sind noch viele Verhandlungen nötig. In den Sommermonaten haben weitere Termine zwischen der Diakonie und ver.di stattgefunden, auf denen die Aufgaben und Themen besprochen wurden. Ziel ist es, bis März 2014 einen Tarifvertrag Diakonie verhandelt zu haben.

Beide Seiten sind derzeit hoch motiviert, die Gespräche zu einem Erfolg zu führen. Allerdings sind vor diesem Erfolg noch knifflige Themen zu bearbeiten und die Entwicklungen der Bundes-Diakonie zu berücksichtigen. Doch wo zwei Willen sind, da wird auch ein Weg zu finden sein.

Annette Klausung



Neue Broschüre für den betrieblichen Alltag, nicht nur für die Interessenvertretungen in Krankenhäusern zu empfehlen.

Zu bestellen bei
ute.preuninger@verdi.de
oder herunterzuladen unter
www.streikrecht-ist-grundrecht.de

Vorankündigung Bundesseminare 2014 für Kirchen, Diakonie, Caritas

07.04. – 09.04.2014 Bielefeld und 28.04. – 30.04.2014 Mosbach

Gewerkschaftliche Arbeit in kirchlichen Einrichtungen

Spätestens seit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes zum Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen Ende 2012 ist es klar: Gewerkschaftliche Interessenvertretungsarbeit ist auch in kirchlichen Betrieben notwendig. Nur was bedeutet das konkret? Wie geht Gewerkschaftsarbeit dort, wo ver.di »kein Gesicht« hat? Wie unterscheidet sich ver.di-Arbeit von der MAV-Tätigkeit? Gewerkschaftliche Arbeit für und mit den 1 Million Beschäftigten in Diakonie, Caritas und ihren Kirchen, notwendig, überflüssig oder Zukunftsaufgabe? Diese, aber natürlich auch eure Themen werden wir mit euch bearbeiten.

Für ver.di Mitglieder kostenlos, Freistellung: BU

Verheddert im Tarifdschungel

Das »Entscheidermagazin« Wohlfahrt INTERN versuchte sich in letzter Zeit mehrfach mit dem Vergleich von Tariftabellen, um mehr Transparenz in den Bereich der Wohlfahrtsverbände zu bringen. Wohlfahrt INTERN titelte im Juni 2013 reißerisch: »Caritas schlägt verdi. Wie die AVR des Dritten Weges die Gewerkschaftstarife abhängen«. Nur: Das war daneben gehauen.

Tarifvergleiche sind ein schwieriges Geschäft. Hier sind eine Menge Parameter zu beachten, um zu endgültigen Aussagen zu kommen. Oft täuscht der erste ungeübte Blick auf die Lohn tabellen. Deshalb müssen wir etwas ausholen:

Was man bei einem Tarifvergleich alles falsch machen kann

1. Wo gilt die »AVR Caritas Bundesweit«?

Zunächst ist anzumerken, dass die Wohlfahrt INTERN im Vergleich auf eine »AVR Bundesweit« abhebt. Diese werden aber nicht unmittelbar wirksam. Es handelt sich nur um »Rahmenvorgaben«. Maßgeblich ist die Beschlussfassung der jeweiligen Regional-Kommission und deren Inkraftsetzung. Und wie sehr die Caritas da hinter dem TVöD herhinkt, zeigt die Regional-Kommission Ost oder das Gezerre um die Übernahme der Abschlüsse für die Ärzt /innen.

2. Stichtag oder Vergleichszeitraum?

Ein weiteres Problem des so genannten »Tarifvergleiches« ist die Auswahl eines willkürlich festgelegten Stichtags.

Am 1. 1. 2012 waren die Tabellenwerte bei AVR Bund (Empfehlung) und TVöD mit Ausnahmen (RK Ost s.o., Ba.-Wü. s.u.) noch identisch. Danach erfolgte folgende Entwicklung (siehe Tabelle unten):

Die Caritas hat die erste Lohnsteigerung aus der Vergütungsrunde des TVöD mit monatelanger Verspätung übernommen. Zum Ausgleich wurde dann (teilweise)

eine frühere Umsetzung der weiteren Lohnsteigerungen beschlossen.

Je nach dem Stichtag des Vergleiches ist mal der TVöD besser, mal die Caritas. Legt man aber eine Betrachtung über die zwei Jahre 2012 und 2013 zugrunde, so stellt man fest, dass AVR Nord um 0,97 Prozent und AVR Mitte um 0,42 Prozent unter den Summen liegen, die im TVöD fällig sind.

In der AVR Region Mitte entsprechen die Tabellen ab 1.1.2013 denen des TVöD ab 1.8.2013, zusätzlich wird per Einmalzahlung ein Ausgleich für die verspätet vorgenommene Erhöhung gezahlt. (Der von der Mitarbeiterseite der AK genannte Erhöhungswert von 6,42 Prozent ist der Wert, der sich ergibt, wenn man die prozentualen Erhöhungen von 3,5 und 2 mal 1,4 Prozent nacheinander vornimmt – genau 6,418286 und nicht 6,3).

3. Prozentuale Erhöhungen oder konkrete Tabellenwerte?

In dem Tarifvergleich von Wohlfahrt INTERN bleibt unberücksichtigt, dass die AK Baden-Württemberg in den unteren Lohngruppen von abgesenkten Tabellen ausgeht, so dass trotz prozentual gleicher Anpassung die Tabellenwerte dort immer noch niedriger sind als im TVöD.

Die angegebenen Werte sind zudem ungenau: Die Jahressonderzahlung wird einfach auf den Wert des Monatsbrutto bezogen. Das stimmt dann bei den AVR Bayern, wo schon im Februar ihre letzte Erhöhung um 1,4 Prozent war, es stimmt aber nicht beim TVöD, der im August noch mal eine Lohnsteigerung hat, die dann zur Erhöhung der Jahressonderzahlung führt, usw. Das so genannte »Jahresbrutto« wird einfach »geexcelt« – aus dem »Stichtags-12*Monatsbrutto« + Jahressonderzahlung + Sonstige Zahlungen – ohne zu berücksichtigen, dass in den unterschiedlichen Systemen noch verschie-

TVöD	AVR Bayern – Ba. Wü.	AVR Nord:
01.03.2012 +3,5 %	01.07.2012 +3,5 %	01.11.2012 +3,5 %
01.01.2013 +1,4 %	01.11.2012 +1,4 %	01.01.2013 +1,4 %
01.08.2013 +1,4 %	01.02.2013 +1,4 %	01.08.2013 +1,4 %

dene unterjährige Tarifsteigerungen zu berücksichtigen sind.

4. Und vor allem: Wie lange muss ein Vergleichszeitraum sein?

In vielen Fällen ist in der maximalen Erfahrungsstufe die Vergütung im TVöD-Bereich deutlich besser als in den kirchlichen Tarifen in der Diakonie. Eine entsprechende Gewichtungssystematik wird von Wohlfahrt INTERN nicht berücksichtigt. Bei einem wirklichkeitsnahen Vergleich ist die gesamte Entwicklung im Berufsleben mit einzubeziehen, und dabei von einer mindestens 20-jährigen, wenn nicht 40-jährigen Lebensarbeitszeit ausgehen.

Das Lohndumping in der Sozialwirtschaft ist der Skandal

Die Lohnstrukturen in der Sozialbranche sind katastrophal. Die Lohndifferenzen je nach Berufsgruppe betragen in vielen Fällen je nach Arbeitgeber mehrere hundert Euro. So zahlt die AVR Diakonie Berlin Brandenburg z.B. einer Altenpflegerin in der Endstufe 2247,40 Euro, die gleiche Berufsgruppe verdient nach den AVR Caritas oder dem Tarifvertrag Öffentlicher Dienst 2980,84 Euro. In der Sozialwirtschaft kann also nicht einmal mehr im Ansatz von einem gleichem Lohn für gleiche Arbeit geredet werden. In vielen Berufsgruppen und Landesverbänden müssen wir deshalb schlicht von gezahlten Armutslöhnen ausgehen. Hinzu kommt der steigende Einsatz von (Zwangs-)Teilzeitkräften, die mittlerweile die Mehrheit bei den Neueinstellungen in den Altenpflegeeinrichtungen ausmachen. Deren Arbeit verdichtet sich und sie werden dafür noch schlechter bezahlt. Selbst die niedrigen Löhne bei den

Tarifvergleichen werden so nur noch von einem Teil der Beschäftigten erreicht. Erschwerend kommt hinzu, dass mit Ausnahme von Tarifverträgen, die zwingend und unmittelbar gelten, der einzelne Arbeitgeber in arbeitsvertraglichen Vereinbarungen von den Normen der Arbeitsvertragsrichtlinien und ähnlichen Werken abweichen darf. Die »Notlagenregelungen« und »Regelungen zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit« senken noch weiter diese Armutslöhne ab, teilweise bis zu 15 Prozent. Einen genauen Überblick über das Ausmaß dieser Absenkungsregelungen gibt es nicht, es ist aber in einigen Bundesländern gewaltig. Die reale Entwicklung in der Sozialwirtschaft wird deshalb durch reine Vergleiche der Tabellen der »Normalbeschäftigten« nicht realitätsnah wiedergegeben.

Wohin des Weges

Tarif- und realpolitisch betrachtet, findet der Interessenausgleich zwischen Arbeitnehmer/innen und ihren Gewerkschaften einerseits und den Arbeitgebern andererseits in den Tarifauseinandersetzungen des öffentlichen Dienstes statt. Die Wohlfahrtsverbände ziehen dann nach, manche etwa gleich und manche bleiben (stark) dahinter zurück.

Gerechte Vergütungen sind möglich, wenn diese gewollt werden. Zum Beispiel könnten die AVR Caritas, der »Sieger« beim Wohlfahrt INTERN-Ranking, in einen Tarifvertrag übergeleitet werden. Gemeinsam mit der Diakonie und der AWO wären über 50 Prozent der Branche tarifvertraglich gebunden. Für die Caritas und einige Diakonieregionen dürfte das eigentlich kein Problem sein, wenn sie (noch) überwiegend die Ergebnisse der Tarifverhandlungen aus dem öffentlichen Dienst übernehmen bzw. kopieren. Das findet die Zustimmung von ver.di.

Eine Allgemeinverbindlichkeit nach dem Tarifvertragsgesetz wäre also für die gesamte Wohlfahrtsbranche möglich und das Lohndumping der »Privaten« könnte verhindert werden.

Berno Schuckart-Witsch und Erhard Schleitzer

Tarifvertrag Soziale Dienste

Um den Tarifdschungel in Diakonie, Caritas und der gesamten Wohlfahrtsverbände 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.

Arbeitnehmer-Grundrechte – auch in Kirche und Diakonie?

Arbeitnehmer sind von ihrem Arbeitgeber abhängig. Zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern besteht ein strukturelles Ungleichgewicht. Dem versucht der Gesetzgeber mit arbeitsrechtlichen Schutzgesetzen entgegenzuwirken. Arbeitsrecht ist daher stets Arbeitnehmerschutzrecht.

Zu den freiheitlichen Errungenschaften gehört aber auch das Recht, selbst für ihre Belange einzutreten. Abgesichert ist dieses Recht einerseits in dem Koalitionsrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG, wonach die Gewerkschaften zur Durchsetzung von Tarifforderungen auch zu Streiks aufrufen dürfen. Auch innerhalb der Betriebe dürfen Arbeitnehmer durch Betriebs- oder Personalräte Einfluss nehmen. Sie haben mitzubestimmen z. B. bei der Aufstellung von Dienstplänen, aber auch bei erheblichen Betriebsänderungen. Hier gilt das Grundrecht auf Mitbestimmung.

Auch die in Kirche und Diakonie Beschäftigten sind Arbeitnehmer und deshalb schon nach gesetzlicher Definition abhängig Beschäftigte. Doch wie sieht es mit dem Koalitionsrecht und dem Grundrecht auf Mitbestimmung in kirchlichen Betrieben aus? Die kirchliche Vorstellung, sie könne unter Berufung auf ihre verfassungsrechtliche Stellung gewerkschaftliche Betätigung ausschließen, ist durch das Streik-Urteil des BAG vom 20. November 2012 hinfällig geworden; gefordert ist ein möglichst schonender Ausgleich. Die Arbeitnehmer-Grundrechte haben deshalb auch in Kirche und Diakonie zu gelten. Über die Umsetzung dieses Anspruchs werden wir auf der Tagung diskutieren.

14. und 15. November 2013 in Kassel, Hotel La Strada

Referate

Herausforderungen für eine Interessensvertretungspolitik in kirchlichen Betrieben

| Prof. Dr. Klaus Dörre

Das Recht zur koalitionspezifischen Betätigung in Kirchen

| Prof. Dr. Thomas Dieterich, Präsident des BAG und Richter am Bundesverfassungsgericht a. D.

Wie wird Europa mit dem Wettbewerbsvorteil aus Art. 140 GG umgehen? | N. N.

MVG-Novelle – eine vertane Chance? | Bernhard Baumann-Czichon, Rechtsanwalt

Arbeitsgruppen

Die vom BAG geforderte Verbindlichkeit von Arbeitsrechtsregelungen

– was verstehen wir darunter und was brauchen wir?

| Dr. Burkhard Voigt, Richter am LAG, Kirchenrichter | Berno Schuckart-Witsch, Gewerkschaftssekretär

Das Mitbestimmungsverfahren nach § 38 MVG-EKD

| Ralf Zimmermann, Richter am Arbeitsgericht, Kirchenrichter | Mira Gathmann, Rechtsanwältin

Praktisches Handeln zur Durchsetzung von Lohnforderungen

| Aysun Tutkunkardes, Gewerkschaftssekretärin | Peter Bigalke, Mitarbeitervertreter

Unternehmensmitbestimmung – was brauchen wir? | N. N.

Die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden | Mario Gembus, Jugendsekretär | N. N.

ANMELDUNG

dia e.V.

Vogelsang 6, 30159 Hannover

Telefon 0511 41 08 97 50, Fax 0511 234 40 61



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.



Kirchliches Arbeitsrecht – Teil II

Im *Kirchen.info* Nr. 20 hatten wir bereits eine Vielzahl von Begriffen erläutert, und uns dabei überwiegend auf das kirchliche Arbeitsrecht in der Diakonie konzentriert. In diesem zweiten Schritt sollen nun die Begriffe aus der katholischen Arbeitswelt mit ihrem Wohlfahrtsverband Caritas erläutert werden. Wir erheben dabei weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch auf rechtliche Gewähr. Auch gewerkschaftspolitische Bewertungen werden sehr zurückhaltend vorgenommen.

Allgemeine Geschäftsbedingungen

Die über den »Dritten Weg« zustande gekommenen Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts sind nach der ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung nur »allgemeine Geschäftsbedingungen«.

Arbeitsrecht, kirchliches

Auch die katholische Kirche beansprucht für sich die Möglichkeit, ein eigenes kirchliches Arbeitsrecht zu schaffen, das Gewerkschaften weitestgehend ausschließen soll. Die kirchenrechtliche Grundlage hierzu ist die Grundordnung sowie im Mitarbeitervertretungsrecht die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).

Arbeitsrechtliche Kommission (AK)

Auch in der Caritas werden die Arbeitsbedingungen durch eine Arbeitsrechtliche Kommission festgelegt. Die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas (AK Caritas) besteht aus einer Bundeskommission (BK) und sechs Regionalkommissionen (RK) für die Regionen Bayern, Baden-Württemberg (BaWü), Mitte, Ost, Nord und Nordrhein-Westfalen (NRW) sowie einer oder einem Vorsitzenden. Die Bundeskommission besteht aus 28 Vertreter/innen der Mitarbeiter/innen (Mitarbeiterseite der AK – AK-MAS) und aus 28 Vertreter/innen der Dienstgeber und dem/der Vorsitzenden. Die Mitarbeiterseite und die Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission wählen jeweils Leitungsausschüsse. Die Beschlüsse der Bundeskommission sind – soweit sie die Vergütung, den Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit und des Erholungsurlaubs betreffen – Rahmenempfehlungen, die zur Umsetzung erst noch der Beschlussfassung durch die jeweilige Regionalkommission im Rahmen vorgegebener Bandbreiten bedürfen. Andere Regelungen gelten unmittelbar.

Die 28 Vertreter/innen der Mitarbeiterseite werden in den 28 (Erz-)Bistümern jeweils von den Mitarbeitervertretungen, die in der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV) zusammengeschlossen sind, gewählt. Da nur ein Teil der

kirchlichen Einrichtungen tatsächlich eine MAV haben, kann über diesen Weg auch nur ein Teil der kirchlichen Mitarbeiter/innen auf die Zusammensetzung der AK-MAS Einfluss nehmen und dies auch nur indirekt. Das Pendant der AK Caritas ist im Bereich der (öffentlich-rechtlich) »verfassten katholischen Kirche« die KODA.

Arbeitsverhältnisse, kirchliche

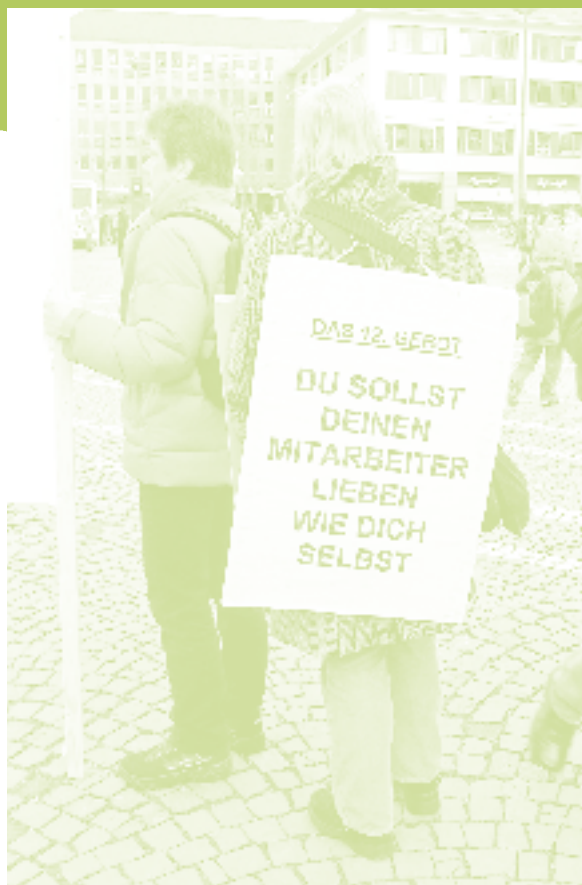
Soweit sich die Kirchen in ihren Einrichtungen der Privatautonomie bedienen, finden auf diese Arbeitsverhältnisse die Regelungen des staatlichen Arbeitsrechts Anwendung – infolge einer Rechtswahl, wie das Bundesverfassungsgericht klarstellt (Beschluss des Zweiten Senats vom 4.6.1985, 2 BvR 1703, 1718/83 und 856/84).

BAG-MAV

Die Mitarbeitervertretungen in Caritas und katholischer Kirche bilden in jedem (Erz-)Bistum Diözesane Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV). Zur Beratung der (Erz-)Bischöfe bei der Fortentwicklung der MAVO wird auf Bundesebene eine Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (BAG-MAV) gebildet, der die Vertreter/innen der DiAG angehören. Ohne MAV sind die Beschäftigten einer Einrichtung weder in der "Konzernstruktur BAG-MAV" noch in den diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen vertreten. Die BAG-MAV ist gem. Art. 8 Abs. 3 der Grundordnung wie jede MAV zur Einhaltung der Grundordnung verpflichtet. Sie darf daher nicht für die Abschaffung des »Dritten Weges« eintreten.

Caritative Einrichtung

Die Kirchen und ihre caritativen oder erzieherischen Einrichtungen unterliegen weder dem Betriebsverfassungsgesetz noch den Personalvertretungsgesetzen. Caritative Einrichtungen sind dadurch gekennzeichnet oder nehmen für sich in Anspruch, ohne die Absicht der »Gewinnerzielung« tätig zu sein. Caritativ wird auch synonym für »gemeinnützig« verwendet. Das unterscheidet eine caritative Einrichtung von einem Unternehmen im Kirchenbesitz. Ein Unternehmen, das sich »am Markt betätigt« und die Absicht der Gewinnerzielung hat, ist nicht caritativ tätig. Ein solches Unternehmen im Kirchenbesitz unterliegt entweder dem Betriebsverfassungsgesetz oder – bei juristischen Personen des öffentlichen Rechts – einem Personalvertretungsgesetz. Das hat z.B. der VGH München schon in seiner Entscheidung vom 13.9.1989 – 17 P 89 00759 – zur »Klosterbrauerei Andechs« entschieden.



Codex Iuris Canonici (CIC)

Der CIC ist das weltweit gültige Grundgesetz der römisch-katholischen Kirche. Der CIC baut auf theologischer Grundlage auf. Er ist in »Canones« (Can., Kanon – abgekürzt c.) gegliedert, weshalb Kirchenrechtler auch als »Kanoniker« bezeichnet werden. Der CIC enthält einige wichtige Regelungen, die auch für das kirchliche Arbeitsrecht von Bedeutung sind.

Im c. 3 wird den vom Apostolischen Stuhl mit Nationen oder anderen politischen Gemeinschaften eingegangenen Vereinbarungen der Vorrang vor allen anderen kirchlichen Rechtsnormen eingeräumt. Damit ist auch das Reichskonkordat kirchenrechtlich vorrangig gegenüber allen anderen kirchlichen Normen.

Im c. 1286 § 1 werden alle Verwalter kirchlichen Vermögens verpflichtet, »bei der Beschäftigung von Arbeitskräften auch das weltliche Arbeits- und Sozialrecht genauestens gemäß den von der Kirche überlieferten Grundsätzen zu beachten.« Diese von der Kirche überlieferten Grundsätze sind namentlich die Traditionen der katholischen Soziallehre, insbesondere in der Form, die durch die Sozialenzykliken und das päpstliche Lehramt konkretisiert sind.

Im c. 1286 § 2 werden die Verwalter des kirchlichen Vermögens verpflichtet, »denjenigen, die aufgrund eines Vertrages Arbeit leisten, einen gerechten und angemessenen Lohn zu zahlen, so dass sie in der Lage sind, für ihre und ihrer Angehörigen Bedürfnisse angemessen aufzukommen.« Diese Bestimmung korrespondiert mit

c. 231, wonach »Laien, die auf Dauer oder auf Zeit für einen besonderen Dienst der Kirche bestellt wer-

den, ... das Recht auf eine angemessene Vergütung haben, die ihrer Stellung entspricht und mit der sie, auch unter Beachtung des weltlichen Rechts, für die eigenen Erfordernisse und für die ihrer Familie in geziemender Weise sorgen können; ebenso steht ihnen das Recht zu, dass für ihre soziale Vorsorge und Sicherheit sowie ihre Gesundheitsfürsorge, wie man sagt, gebührend vorgesehen wird.«

Mit c. 1290 wird das weltliche Vertragsrecht in das Kirchenrecht transkribiert. Dies schließt auch das Tarifvertragsrecht ein.

Da der CIC zur Einhaltung der katholischen Soziallehre verpflichtet, und der CIC auf theologischer Grundlage aufbaut, kann es bei der katholischen Kirche keine theologische Rechtfertigung für abweichende Regelungen wie etwa den »Dritten Weg« geben.

Deutsche Bischofskonferenz:

Die Deutsche Bischofskonferenz (DBK) ist das Beratungsgremium aller Bischöfe in Deutschland im Rahmen des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD). Daneben gibt es weitere regionale Bischofskonferenzen mit mehreren Bischöfen einer Kirchenprovinz (z.B. Freisinger Bischofskonferenz).

Die Bischofskonferenzen dienen der Abstimmung der Bischöfe untereinander. Die Konferenzen verstehen sich als freier Zusammenschluss, ihre Beschlüsse sind nicht rechtlich bindend.

Deutscher Gewerkschaftsstreit

In der Weimarer Republik gab es einen massiven Streit innerhalb der katholischen Kirche über die Frage, ob Katholiken nur konfessionsgebundenen Verbänden oder auch überkonfessionellen Gewerkschaften beitreten dürften. Dieser Streit wurde durch die päpstliche Sozialenzyklika »Singulari quadam« (katholische Soziallehre, päpstliches Lehramt) zugunsten der überkonfessionellen Gewerkschaften entschieden.

Dienstgemeinschaft

Der Begriff der Dienstgemeinschaft hat erst sehr spät im katholischen Kirchenrecht Eingang gefunden. Er ist historisch vorbelastet und stammt aus der Zeit des Nationalsozialismus, in der die »Gemeinschaft der Gläubigen« durch die »Volksgemeinschaft«, die »Betriebsgemeinschaft« und eben auch durch die »Dienstgemeinschaft« ersetzt werden sollte. Aus katholischer Sicht handelt es sich um einen rein arbeitsrechtlichen Begriff, dem die theologische Grundlage fehlt (CIC); weltkirchlich ist Konzept und Begriff der Dienstgemeinschaft ein (deutsches) Unikum.

Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV)

Die Mitarbeitervertretungen (MAVen) in Caritas und katholischer Kirche bilden in jedem (Erz-)Bistum Diözesane Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV). Es gibt dabei unterschiedliche Varianten: In einem Teil der (Erz-)Bistümer wird eine gemeinsame DiAG für den verfassten Bereich und die Caritas gebildet, in den südlichen Regionen sind zwei Diözesane Arbeitsgemeinschaften, Bereich »A« (Kirche) und »B« (Caritas) die Regel. In wenigen Fällen gibt es noch eine dritte DiAG (»C«), z.B. für die kirchlichen Schulen u.ä.

Die DiAG-MAV hat die Aufgabe, die Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zu fördern.

»Dritter Weg«

Der »Dritte Weg« bezeichnet das Rechtsetzungsverfahren durch kirchenrechtlich gebildete Kommissionen (Arbeitsrechtliche Kommission, KODA).

Diese Kommissionen sind paritätisch besetzt (Art. 7 Abs. 1 S. 2 Grundordnung). Der Anschein des Kräftegleichgewichts verschleiert aber den Sachverhalt, dass durch das übliche in den Ordnungen vorgesehene Beschlussverfahren mit qualifizierten (z.B. Dreiviertel-) Mehrheiten die Arbeitgeber dadurch begünstigt sind, dass sie regelmäßig nur den günstigeren Tarif-Status-Quo zu verteidigen haben und der Arbeitnehmerseite in der Rolle des Fordernden die üblichen Druckmittel fehlen. Die Verhandlungsergebnisse in den letzten Jahrzehnten zeigen, dass regelmäßig nur das beschlossen werden konnte, was zuvor bereits im Zweiten Weg durchgesetzt wurde. Die Beschlussfassung wird nach Art. 7 Abs. 1 S. 3 Grundordnung erst durch einen Gesetzgebungsakt des jeweiligen (Erz-)Bischofs für das jeweilige (Erz-)Bistum rechtsverbindlich. Die Regelungen werden dann für die kirchenrechtlich der bischöflichen Gesetzgebung unterstehenden Einrichtungen rechtsverbindlich. Diese wären kirchenrechtlich verpflichtet, die Anwendung in den einzelnen Arbeitsverträgen zu vereinbaren. Die Regelungen sind daher keine Tarifverträge sondern Allgemeine Geschäftsbedingungen, die erst durch die einzelvertragliche Inbezugnahme im Arbeitsvertrag rechtswirksam werden. Eine Vielzahl kirchlicher Rechtsträger nützt diese »mindere Rechtsqualität« aus, um zu Lasten der Beschäftigten abweichende Regelungen zu vereinbaren.

Ein Streikrecht soll es nach der Vorgabe von Art. 7 Abs. 2 der Grundordnung nicht geben. Die Verhandlungen in den Kommissionen können daher laut dem Bundesarbeitsgericht (BAG) als »kollektives Betteln« bezeichnet werden.

(Erz-)Bischof

Ein Bischof ist der oberste Leiter eines Bistums. Er ist Inhaber der vollständigen »Hirtengewalt«, die Gesetzge-

bung, Rechtsprechung und Verwaltung in seiner Hand vereinigt. Kirchenrechtlich gibt es keine Gewaltenteilung, sondern lediglich eine »Gewaltentrennung«. Der (Erz-)Bischof ist der einzige kirchliche Gesetzgeber in seinem (Erz-)Bistum. Die Aufgabe des »Verwaltungsleiters« werden einem Generalvikar übertragen, dieser ist das »andere ich« (alter ego) des Bischofs und handelt in dessen Namen. Die Aufgabe der Rechtsprechung ist einem Official übertragen, der ebenfalls im Auftrag und im Namen des Bischofs tätig wird.

Der Bischof eines Erzbistums führt den Titel eines Erzbischofs.

(Erz-)Bistum

Die katholische Kirche ist in Bistümer gegliedert. In Deutschland bestehen insgesamt 28 Bistümer, die jeweils durch einen Bischof geleitet werden. Mehrere Bistümer bilden eine Kirchenprovinz. Ein »Erzbistum« ist der Sitz eines »Erzbischofs«. Dieser ist Vorsitzender aller Bischöfe, die zu seiner »Kirchenprovinz« gehören.

Diese hierarchische Struktur ist überwiegend kirchenrechtlich von Bedeutung.

Das Bistum wird auch als (Erz-)Diözese bezeichnet. Die Bistümer oder Diözesen sind als »Körperschaft des öffentlichen Rechts« konstituiert. Damit geht nicht nur eine Einbindung in das staatliche Recht einher, sondern auch das Recht, Kirchensteuern zu erheben, die Dienstherrenfähigkeit (Kirchenbeamte) und die öffentlich-rechtliche Rechtsetzungsbefugnis, die durch den jeweiligen (Erz-)Bischof ausgeübt wird.

(Erz-)Bischöfliches Ordinariat

Ein Ordinariat ist die Verwaltungsbehörde des (Erz-)Bischofs in seiner (Erz-)Diözese.

(Erz-)Diözese

Siehe (Erz-)Bistum.

Gesamtarbeitsvertrag

In der Sozialenzyklika »Mater et magistra« Nr. 97, wird der Tarifvertrag als »Gesamtarbeitsvertrag zwischen den Arbeitnehmer- und den Arbeitgeberverbänden« bezeichnet.

Gewerkschaften

Die Gewerkschaften sind auch nach der katholischen Soziallehre die (einzig) maßgeblichen Vertreter der Arbeitnehmer/innen. Dies gilt auch für Deutschland. Im Beschluss der »Würzburger Synode« wurden alle katholischen Arbeitnehmer/innen aufgefordert, bei den Gewerkschaften »mitzutun«. Damit wurde die päpstliche Entscheidung aus dem Deutschen Gewerkschaftsstreit nochmals kirchenamtlich bekräftigt. Erst über die Bildung von Gewerkschaften wird das strukturelle Ungleichgewicht zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer/innen beendet, so dass sich diese »auf Au-



Demo in Hamburg, 150 Jahre Diakonie

Foto: ver.di

genhöhe« gegenüber treten und faire Vereinbarungen (Tarifvertrag) schließen können.

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse – Grundordnung (Gro)

Mit der »Grundordnung für den kirchlichen Dienst« haben die deutschen Diözesanbischöfe die Klammer für die unterschiedlichen Traditionen des kirchlichen Arbeitsrechts gebildet. Obwohl man von »der Grundordnung« spricht, müsste man eigentlich von »28 Grundordnungen« sprechen. Denn kirchenrechtlich verbindlich wurde der von der Deutschen Bischofskonferenz empfohlene Text erst durch die Inkraftsetzung in jedem (Erz-)Bistum als jeweils eigenständiges kirchliches Gesetz durch den jeweils diözesanen (Erz-)Bischof.

Die Grundordnung weist vier Schwerpunkte auf:

- In den ersten Artikeln werden die Loyalitätsanforderungen geregelt, d.h., welche Anforderungen bei Ein- und Anstellungen zugrunde zu legen sind, welche Anforderungen an die kirchlichen Mitarbeiter/innen gestellt werden, und wie mit Verstößen gegen die Loyalitätsanforderungen umzugehen ist.
- Die Grundordnung bestätigt auch kirchenrechtlich die Koalitionsfreiheit, nicht ohne Beschränkungen festzulegen.
- Die Grundordnung schreibt das Mitarbeitervertretungsrecht (MAVO) als Recht der kirchlichen Be-

triebsverfassung vor und ergänzt damit sowohl das Betriebsverfassungsgesetz wie auch die Personalvertretungsgesetze, die »die Kirche und ihre caritativen und erzieherischen Einrichtungen« vom Geltungsbereich ausnehmen.

- Die Grundordnung schreibt den »Dritten Weg« als Verfahren der Arbeitsrechtssetzung in Caritas und Kirche vor. Sie steht diesbezüglich im Widerspruch zum CIC und der katholischen Soziallehre sowie dem päpstlichen Lehramt.
- Zum Rechtsschutz wurden eigene kirchliche Arbeitsgerichte gebildet.

IGMICK

Die »InteressenGemeinschaft der Mitarbeiter in Caritas und Kirche« ist ein informeller Zusammenschluss der Vorsitzenden bzw. Leitungsgremien der BAG-MAV, der Zentral-KODA und des Pressesprechers der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas (Mitarbeiterseite – AK-MAS). Normative Grundlagen, eine Satzung oder Geschäftsordnung von IGMICK sind nicht bekannt. Ziel ist wohl eine inhaltliche Abstimmung der unterschiedlichen Gremien. Gelegentlich wird versucht, ein politisches Mandat wahrzunehmen, dessen Legitimation aber sowohl hinsichtlich der die »Interessengemeinschaft« begründenden Normen als auch hinsichtlich der Verfahren der Zusammensetzung und Willensbildung unklar bleibt.

Katholische Soziallehre

Als katholische Soziallehre werden insbesondere die Aussagen des päpstlichen Lehramts in diversen Sozialenzykliken bezeichnet. Wesentlicher Schwerpunkt der Sozialenzykliken ist das Gewerkschaftsprinzip und das Bekenntnis zum Tarifvertrag. Auch das Streikrecht ist im Rahmen der katholischen Soziallehre ausdrücklich anerkannt. Von besonderer Bedeutung sind die Sozialenzykliken »Laborem exercens« (über die Bedeutung der Gewerkschaften) und »Mater et magistra« über die Mitwirkung der Arbeitnehmer/innen »auf allen Ebenen« (also sowohl innerbetrieblich, (Mater et magistra, Nr. 91), wie auch im Rahmen von Tarifverträgen (ebenda Nr. 97).

Kirchenbeamte

Die (Erz-)Bistümer können sich zur Gestaltung der arbeitsrechtlichen Beziehungen mit ihren Mitarbeiter/innen verschiedener Möglichkeiten bedienen. Dazu gehört auch die Begründung öffentlich-rechtlicher Beamtendienstverhältnisse (»Dienstherrenfähigkeit« der juristischen Personen des öffentlichen Rechts).

Kirchliches Arbeitsgericht

Die kirchlichen Arbeitsgerichte sind auf Basis der Grundordnung für Streitfragen auf dem Gebiet des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts gebildet.

Während für individualrechtliche Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis der Weg zu den staatlichen Arbeitsgerichten eröffnet ist, gibt es für Rechtsstreitigkeiten über die Rechte und Pflichten aus den kirchlichen Ordnungen, insbesondere des Mitarbeitervertretungsrechts keinen staatlich gewährleisteten Rechtsschutz. Diese »Lücke« sollen die kirchlichen Arbeitsgerichte schließen. Die kirchlichen Arbeitsgerichte sind über zwei Instanzen gegliedert. Als zweite Instanz wurde der »Kirchliche Arbeitsgerichtshof« gebildet, dessen Rechtsprechung eine bundesweit möglichst einheitliche Rechtsanwendung sicherstellen soll.

Da die kirchlichen Arbeitsgerichte die Rechtsprechung »namens und im Auftrag der Bischöfe« ausüben, stehen ihnen nicht die Möglichkeit der »Normenkontrolle« zur Verfügung. Sie können lediglich die richtige Rechtsanwendung überprüfen.

Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts (KODA)

Die KODA ist die kirchengesetzlich gebildete, paritätisch besetzte »arbeitsrechtliche Kommission« im Bereich der katholischen Kirche. Sie ist grundsätzlich auf eine (Erz-)Diözese hin gebildet. Mehrere (Erz-)Bistümer können ihre KODAs (KODAs) auch zu einer Regional-KODA zusammenschließen. Darüber hinaus bestehen insbesondere im Bereich des Erzbistums Köln verschiedene Kleinst-KODAs, die für einzelne Einrichtungen gebildet wurden (Dombau-KODA, Klausenhof-KODA, Marien-

berg-Service-Gesellschaft mbH). Auch Bayern weist mit der KODA des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) und der KODA für die katholische Universität Eichstätt solche einrichtungsbezogenen Kleinst-KODAs auf.

Kirchenrechtlich handelt es sich bei den KODAs um Beratungsgremien der jeweiligen (Erz-)Bischöfe, die nach c. 127 des CIC gebildet sind und die Aufgabe haben, den Bischof bei der Arbeitsrechtssetzung zu beraten. Beschlüsse der jeweiligen KODA bedürfen in der Regel einer Zweidrittel-Mehrheit. Diese Beschlüsse werden erst rechtswirksam, wenn der jeweilige (Erz-)Bischof sie in seinem (Erz-)Bistum als Kirchengesetz in Kraft setzt. Die Mitarbeiterseite der KODA wird in der Regel durch Urwahl aller Beschäftigten gewählt. Die letzte Urwahl in Bayern (2013) hatte in den einzelnen (Erz-)Bistümern eine Wahlbeteiligung von nur rund 30 Prozent.

Loyalitätspflichten

»Welche kirchlichen Grundverpflichtungen als Gegenstand des Arbeitsverhältnisses bedeutsam sein können, richtet sich nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben. Dagegen kommt es weder auf die Auffassung der einzelnen betroffenen kirchlichen Einrichtungen, bei denen die Meinungsbildung von verschiedenen Motiven beeinflusst sein kann, noch auf diejenige breiter Kreise unter Kirchengliedern oder etwa gar einzelner bestimmten Tendenzen verbundener Mitarbeiter an.

Es bleibt danach grundsätzlich den verfassten Kirchen überlassen, verbindlich zu bestimmen, was "die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung erfordert", was "spezifisch kirchliche Aufgaben" sind, was "Nähe" zu ihnen bedeutet, welches die "wesentlichen Grundsätze der Glaubenslehre und Sittenlehre" sind und was als – gegebenenfalls schwerer – Verstoß gegen diese anzusehen ist.« (Beschluss des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts vom 4.6.1985, 2 BvR 1703, 1718/83 und 856/84).

Um eine bundesweit einheitliche Regelung der Loyalitätspflichten zu erreichen, haben die deutschen (Erz-)Bischöfe in der Grundordnung die entsprechenden Anforderungen kirchengesetzlich in Kraft gesetzt.

»Liegt eine Verletzung von Loyalitätspflichten vor, so ist die weitere Frage, ob sie eine Kündigung des kirchlichen Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigt, nach den kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften des § 1 KSchG, § 626 BGB zu beantworten. Diese unterliegen als für alle geltendes Gesetz im Sinne der Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV umfassender arbeitsgerichtlicher Anwendungen.« (Beschluss des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts vom 4.6.1985, 2 BvR 1703, 1718/83 und 856/84).

Mitarbeitervertretung (MAV)

Das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze gelten ausdrücklich nicht für »die Kirchen und ihre caritativen oder erzieherischen Einrichtungen«. Es handelt sich somit nicht um »für alle geltende Gesetze«.

Die katholische Kirche hat mit der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) eigenständige Regelungen geschaffen, deren Mitwirkungsrechte aber sowohl hinter dem staatlichen Gesetz wie auch den Vorgaben der katholischen Soziallehre zurückbleiben. Nach den Vorgaben der Grundordnung sind die Mitarbeitervertretungen an die Bestimmungen der Grundordnung gebunden. Sie dürften daher nicht für die Abschaffung des »Dritten Weges« eintreten.

Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)

Das »Mitarbeitervertretungsgesetz« im Bereich der Caritas und katholischen Kirche wird als »Mitarbeitervertretungsordnung« bezeichnet. Diese wurde von jedem (Erz-)Bischof für seine (Erz-)Diözese als Kirchengesetz in Kraft gesetzt. Dementsprechend weisen die unterschiedlichen Mitarbeitervertretungsordnungen auch im Detail abweichende Regelungen auf. So »muss« der oder die Vorsitzende der MAV in Bayern katholisch sein, während er im restlichen Bundesgebiet katholisch sein »soll«.

öffentlich-rechtliche Rechtsetzungsbefugnis

Die »verfasste« Kirche ist in verschiedene »juristische Personen des öffentlichen Rechts« gegliedert. Dies sind insbesondere die (Erz-)Bistümer als »Körperschaften des öffentlichen Rechts« und die kirchlichen »Stiftungen des öffentlichen Rechts«. Mit diesem Status ist auch die öffentlich-rechtliche Rechtsetzungsbefugnis verbunden. Kirchliche Stiftungen machen davon mit Ortskirchensatzungen (z.B. Friedhofsordnungen) Gebrauch. Die (Erz-)Bistümer haben kirchengesetzliche Regelungen wie die kirchliche Arbeitsgerichtsordnung oder die Mitarbeitervertretungsordnung erlassen, die auch im staatlichen Rechtskreis gelten sollen, und daher wohl dem öffentlichen Recht im weiteren Sinn zugeordnet werden müssen. Besondere Bedeutung gewinnt diese öffentlich-rechtliche Rechtsetzungsbefugnis bei der Festsetzung der Loyalitätspflichten, die auch im Kündigungsrecht durch die staatlichen Arbeitsgerichte beachtet werden müssen.

Päpstliches Lehramt

Die katholische Kirche kennt nicht die selbstverantwortete Glaubensfreiheit, die (wie in der evangelischen

Kirche) nur auf »der Schrift« beruht und dem einzelnen Gläubigen weitestgehende Freiheit gewährt. Was »katholischer Glaubensinhalt« ist, wird vom Papst und der Gemeinschaft der Bischöfe verkündet. Im Dissensfall entscheidet letztendlich der Papst über den Inhalt der Glaubenslehre. Abweichende Verkündigungen werden als »Häresie« bzw. »häretisch« bezeichnet. Dies kann schlimmstenfalls zur Abspaltung (»Schisma«) führen.

Regionalkommissionen

Die Arbeitsrechtliche Kommission (AK) der Caritas ist auf sechs Regional-Kommissionen aufgeteilt. Die Beschlussempfehlung der Bundeskommission bedarf der Umsetzung durch die Regional-Kommissionen. Diese können in einem bestimmten Prozentsatz (Bandbreite) von der Empfehlung der Bundeskommission abweichen. Der Regional-Kommission gehören jeweils zwei Vertreter/innen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite aus jedem (Erz-)Bistum an. Die beiden Vertreter/innen der Arbeitnehmerseite werden durch die MAVen über die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen gewählt.

Regional-KODA

Mehrere (Erz-)Bistümer haben gemeinsam eine regionale KODA gebildet, um ein regional einheitliches Arbeitsrecht zu bilden. Dies ist z.B. in Bayern der Fall.

Reichskonkordat

Wesentlicher Inhalt des Staatskirchenrechtes ist die Konkordanz zwischen Kirche und Staat. Auch die Kirche beansprucht ein umfassendes Regelungsrecht – von der Zeugung bis zum Tode. Die Abgrenzung der Regelungsbefugnisse erfolgt traditionell durch Konkordatsvereinbarungen, die als völkerrechtliche, zwischenstaatliche Verträge in Kraft gesetzt werden. Das Reichskonkordat wurde zwischen dem Apostolischen Stuhl und dem Deutschen Reich abgeschlossen. Es übernimmt die Regelung der Weimarer Reichsverfassung, wonach die Kirche »in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes« ihre eigenen Angelegenheiten selbst ordnen und verwalten kann. Dieser »Schrankenvorbehalt« gibt dem Staat das Recht, durch »für alle geltende«, einfachgesetzliche Regelungen die Grenzen des kirchlichen Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrechts festzulegen. Die Regelungen des Reichskonkordats sind nach dem CIC vorrangig gegenüber jeder anderen kirchengesetzlichen Regelung. Mit dem Reichskonkordat sollte die Unabhängigkeit der katholischen Kirche gegenüber dem nationalsozialistischen Staat weitmöglich gesichert werden. Aufgrund des Reichskonkordats konnte z.B.

die katholische Jugend noch längere Zeit ihre Selbstständigkeit bewahren, während die evangelische Jugend durch eine Vereinbarung mit dem evangelischen Reichsbischof Ludwig Müller sehr schnell in die »Hitlerjugend« eingegliedert wurde. Staatsrechtlich ist das Reichskonkordat über Art. 123 Grundgesetz weiterhin geltendes Recht.

Schrankenvorbehalt

Durch eine nahezu wortidentische Regelung im Reichskonkordat und der Weimarer Reichsverfassung ist der katholischen Kirche das Recht zugestanden, die eigenen Angelegenheiten »in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes« selbst zu ordnen und zu verwalten. Durch den Schrankenvorbehalt ist zugleich festgelegt, dass der Staat durch einfachgesetzliche Regelungen die Grenzen des kirchlichen Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrechts festlegen kann. Die entsprechenden Regelungen wurden verfassungsrechtlich auch im Grundgesetz übernommen.

Streikrecht

Sowohl die katholische Soziallehre wie auch der Katechismus bekennen sich ausdrücklich zum Streikrecht als »ultima ratio«. *»Es gibt kein freies, friedliches oder arbeitskampfloses Verhandeln. Für die Verhandlung kann man deshalb nicht mehr an Freiheit verlangen als für den endlichen Vertragsabschluss selbst. Wenn dieser unter dem Druck flächendeckender Arbeitskämpfe stehen darf, kann man den verhandlungsbegleitenden Warnstreik nicht für unzulässig erklären«* (BAG 1 AZR 342/83).

Die Europäische Sozialcharta (ESC) enthält folgende Bestimmung:

»Art. 6 Das Recht auf Kollektivverhandlungen

Um die wirksame Ausübung des Rechtes auf Kollektivverhandlungen zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien ... und anerkennen 4. das Recht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf kollektive Maßnahmen einschließlich des Streikrechts im Falle von Interessenkonflikten, vorbehaltlich etwaiger Verpflichtungen aus geltenden Gesamtarbeitsverträgen.«

Nach Art. 7 Abs. 2 der Grundordnung sollen Arbeitskampfmaßnahmen im kirchlichen Dienst allerdings ausgeschlossen sein.

Tarifvertrag

Die Beziehungen zwischen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgebern sollen nach den Vorgaben der katholischen Soziallehre durch Tarifverträge (=Gesamtarbeitsverträge) mit Gewerkschaften geregelt werden. In Deutschland ist das Tarifvertragsgesetz (TVG) die entsprechende Rechtsgrundlage. Das TVG gilt auch für die Kirchen, die auf dieser Grundlage Tarifverträge abschließen können. Über c. 1290 des CIC ist das Tarifvertragsrecht auch im Kirchenrecht adaptiert.

Verband der Diözesen Deutschlands (VDD)

Der Verband der Diözesen Deutschlands ist Rechtsträger der Deutschen Bischofskonferenz. Er wurde am 4. März 1968 als Körperschaft des öffentlichen Rechts gegründet. Im VDD sind die 27 rechtlich und wirtschaftlich selbstständigen Diözesen zusammengeschlossen. Vorsitzender der Vollversammlung des VDD ist der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz, derzeit Erzbischof Dr. Robert Zollitsch. Die Ämter des Vorsitzenden des VDD-Verwaltungsrates und des Vorsitzenden des VDD-Verbandsausschusses übt in Personalunion Bischof Norbert Trelle aus. Geschäftsführer des VDD ist der Sekretär der Deutschen Bischofskonferenz, Pater Dr. Hans Langendörfer SJ. Stellvertretender Geschäftsführer ist Benno Wagner, der zugleich die Geschäftsstelle des Verbandes in Bonn leitet. Dem VDD obliegt unter anderem die Geschäftsführung der zentralen Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes im kirchlichen Dienst (Zentral-KODA). Dem VDD ist zwar als »Körperschaft des öffentlichen Rechts« die öffentlich-rechtliche Rechtsetzungsbefugnis zugestanden. Die kirchenrechtliche Rechtsetzungsbefugnis bleibt aber den diözesanen (Erz-)Bischöfen vorbehalten. Für die Mitarbeiter des VDD wurde eine eigene KODA gebildet.

Zentrale Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes im kirchlichen Dienst (Zentral-KODA)

Der kirchengesetzliche Zusammenschluss aller KODAs und der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas ist die bundesweit tätige Zentral-KODA. Die Zentral-KODA hat nur eine sehr beschränkte Handlungskompetenz. Sie soll die einheitliche arbeitsvertragliche Umsetzung der Loyalitätspflichten im Bundesgebiet sicherstellen und ist für Regelungen beim Wechsel zwischen verschiedenen kirchlichen Arbeitgebern zuständig. Rechtsgrundlage ist die Zentral-KODA-Ordnung. Auch die Zentral-KODA ist nach Art. 7 Abs. 1 S. 5 GrO an die Grundordnung gebunden. Sie darf daher nicht für die Abschaffung des »Dritten Weges« eintreten.

Erich Sczepanski



ver.di zeigt Gesicht in kirchlichen Betrieben

Es sieht nicht gut aus für die über eine Million Beschäftigten in den kirchlichen Betrieben in Deutschland. Grundlegende Arbeitnehmer/innenrechte werden immer wieder bestritten. Mit aktuellen Kirchengesetzen wird erneut versucht, allgemein gültige Rechte für Arbeitnehmer/innen einzuschränken.

Bitte vormerken!

Am 9. November 2013 um 12 Uhr in Düsseldorf.
Aktion vor der Synode:
Gleiche Rechte für alle Arbeitnehmer/innen
Beteiligt Euch an der Unterschriften-Aktion
von buko und ver.di! (Formular auf der Rückseite)

Besonders das weltweit gültige Recht, für bessere Bezahlung und Arbeitsbedingungen auch streiken zu können, soll nach dem Willen der Kirchenoberen nicht gelten. Allerdings: Das Bundesarbeitsgericht hat im November 2012 entschieden, dass kirchliche Arbeitnehmer/innen unter bestimmten Bedingungen Streikrecht haben. Genaues wurde nicht festgelegt. Immer dann, wenn kirchliche Arbeitsbedingungen nicht verbindlich und die Gewerkschaften nicht ordentlich beteiligt sind, gilt das Streikrecht. Nirgendwo sind diese Voraussetzungen derzeit in der Diakonie vorhanden.



Stadtmission Heidelberg, Streikversammlung

Foto: Helmut G. Roos

Unterschriftenliste

An die Mitglieder der Synode der Ev. Kirche in Deutschland



Gleiche Rechte für alle Arbeitnehmer/-innen

Mit meiner Unterschrift unterstütze ich:

- Gerechte Bezahlung für alle in Diakonie und Caritas mit Tarifverträgen
- Tarifverhandlungen mit ver.di
- Streikrecht, weil es ein Grundrecht ist
- Gleiche Mitbestimmungsrechte wie für Betriebsräte

Bitte bis zum 31. Oktober an
ver.di zurücksenden oder faxen

ver.di Fachbereich Gesundheit,
Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen,
Paula Thiede Ufer 10,
10179 Berlin
Fax 030 6956 3430

	Name, Vorname	Unterschrift	Anschrift
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			

buko
agmav + ga

