Nr. 29 · November 2016

Kirchen.info

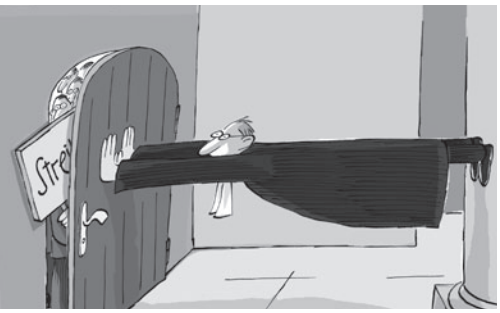
Foto: ver.di

Löhne und Arbeitsbedingungen bei Diakonie und Caritas

Zeit, dass sich was ändert

Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

ver.di



Zeichnung: Nel

Inhalt

Zeit, dass sich etwas ändert	3
Diakonie im Stillstand: Was ist los?	4
Zur Lohnentwicklung im »Dritten Weg«: »Endlich Tarifverträge«	6
Krankenhäuser Saarland: Mehr Personal, bessere Arbeitsbedingungen	7
Jugend: »Wir können etwas bewegen«	8
Altenpflege: Mehr Kräfte für die Pflege	10
Kirchliches Arbeitsrecht: Ende des Reformbedarfs nicht in Sicht	11
Magdeburger Kundgebung der EKD-Synode 2011: Dichtung und Wahrheit	12
Evangelische Heimstiftung: VdDD vergaloppiert sich	14
Landessynode in Baden: Gegen die Verlängerung des Dritten Weges	15
Katholische Kirche: Streiken erlaubt	16
Caritas: Ende einer Amtszeit	17
Hamburger Erklärung zur Lohngerechtigkeit	19
Auf dem Weg zu Tarifverträgen für die Altenhilfe in der Diakonie Hessen	21
Pflegemindestlohn: Das reicht nicht	23

Impressum:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen
Verantwortlich: Sylvia Bühler

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, Astrid Sauermann, Herbert Deppisch, Erich Sczepanski, Erhard Schleitzer, Berno Schuckart-Witsch, Daniel Behruzi

Titelbild: JAV Konferenz 2016, Foto Kay Herschelmann

Redaktionsschluss nächste Ausgabe: 1. April 2017

Layout: fgl-werketage, Andreas Hesse · Druck: Druckerei Bunter Hund

W-2872-201116

Streikrecht ist Grundrecht, Kundgebung und Demonstration von ver.di im November 2011 Foto: Christian Jungeblodt

Liebe Leserin, liebe Leser,

Zeit, dass sich etwas ändert

Diakonie und Caritas sind einerseits christliche Sinnbilder für Einrichtungen, die für Menschlichkeit und Mitgefühle stehen. Die Flüchtlingsarbeit der vergangenen Monate hat dies erneut und eindrucksvoll gezeigt. Dabei sind es nicht nur die Kirchen und staatlich finanzierten Wohlfahrtsverbände mit ihren Einrichtungen, die mit ihrer Integrationsarbeit wertvoll sind. Auch die unzähligen ehrenamtlichen Kräfte, die sich nach wie vor in der Flüchtlingsarbeit engagieren, setzen gegen AfD und Co. ein deutliches Signal. Die Würde des Menschen ist unantastbar, lautet Artikel 1 des deutschen Grundgesetzes. Lasst uns dazu beitragen, dass dieser Grundsatz für alle Menschen in Deutschland und Europa wieder zur Grundlage unseres Handelns wird.

Andererseits setzt die Diakonie deutliche Signale in Sachen Löhne und Arbeitsbedingungen. In diesem Sommer wurde die Absicht zufällig öffentlich, Löhne in den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie um bis zu 20 Prozent abzusenken. Auch in der Caritas wird das »Tarifgeschäft« nicht einfacher. In der Region Ost, dazu gehören auch sogenannte West-Bundesländer, liegen die Gehälter bei 89 Prozent des Westniveaus.

Die deutschen Bischöfe, katholisch wie evangelisch, leben gut besoldet und versorgt, teilweise staatlich finanziert. Gleiches gilt für die Spitzenmanager der Diakonie und Caritas mit ihren Unternehmen.

Fast 80 Prozent Frauen bei insgesamt über einer Million Arbeitnehmer*innen in Diakonie und Caritas leisten Tag und Nacht wertvollste soziale Arbeit in Tausenden von Einrichtungen. Nahezu alle arbeiten in mittleren und unteren Lohnbereichen, in Teilzeit, häufig mit befristeten Verträgen. Können sich die Kirchenchefs überhaupt (noch) vorstellen, dass die Arbeit in der Altenhilfe, in Krankenhäusern, mit behinderten Menschen, die Betreuung von Kindern und vieles mehr gleichzeitig immer auch Lohnarbeit ist? Dienstgemeinschaft und »Dritter Weg« machen nicht satt, zahlen keine Miete und sichern kein gutes Leben bis ins Rentenalter ab.

Vorschlag: Einführung eines 11. Gebotes: Du sollst den Lohn nicht kürzen.

Unnütz der Fingerzeig auf die bösen privaten Investoren, die den Sozialmarkt zunehmend fluten. Selber sich diesen Entwicklungen entgegenstemmen, ist das Gebot der Stunde.

Eure Kirchen.info-Redaktion

Diakonie im Stillstand:

Was ist los?

Wenn über Löhne und Arbeitsbedingungen Hunderttausender Beschäftigter verhandelt wird, ist das üblicherweise ein Politikum. Nicht so in der Diakonie. Dort laufen seit Monaten Verhandlungen über eine massive Verschlechterung der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD). Von diesen sind unmittelbar 150.000, indirekt viele weitere Beschäftigte des evangelischen Wohlfahrtsverbands betroffen. Dennoch ist nicht nur einer breiteren Öffentlichkeit völlig unbekannt, wer worüber mit wem verhandelt. Auch ein Großteil der insgesamt weit mehr als 400.000 Diakonie-Mitarbeiter*innen dürfte komplett ahnungslos sein. Der Grund: Die Entgelte werden nicht in Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften ausgehandelt. Stattdessen finden Gespräche in sogenannten Arbeitsrechtlichen Kommissionen statt – unter dem Ausschluss der Öffentlichkeit und der Belegschaften.

Die Diakonie verhandelt über eine massive Verschlechterung ihrer Arbeitsvertragsrichtlinien – unter Ausschluss der Öffentlichkeit

»Der Markt« diktiert die Löhne

Bei diesen Gesprächen fordern die Dienstgeber – so nennen sich die diakonischen Unternehmer selbst – drastische Gehaltskürzungen. Geplant sei der »massivste Angriff auf die Arbeitsbedingungen in der Diakonie«, heißt es in einem Protestschreiben der »Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich« – kurz: Buko. Den Angaben zufolge wollen die diakonischen Verhandlungsführer Lohnkürzungen durchsetzen, die sich im Einzelfall auf bis zu 20 Prozent summieren könnten. Begründet wird das wie in jedem x-beliebigen Privatkonzern: Die Bezahlung müsse »den verschiedenen Realitäten in den Bundesländern und in den Hilfefeldern Rechnung tragen«, heißt es in einer Pressemitteilung des Verbands diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) vom Frühsommer. So seien die Arbeitsmarktsituation und die Refinanzierung regional sehr unterschiedlich.

Soll heißen: Die Bezahlung soll sich danach richten, was »der Markt« verlangt. Dabei beinhalten die Regelungen bei der Diakonie schon jetzt etliche Öffnungsklauseln, die Lohnkürzungen ermöglichen. So können Teile der Jahressonderzahlung und bis zu sechs Prozent des Grundentgelts in »schwierigen Wettbewerbssituationen« gekürzt werden. Was eine solche Situation ausmacht, bestimmen die diakonischen Arbeitgeber weitgehend selbst. Die »Dienstnehmerseite« fordert in den laufenden Verhandlungen die Abschaffung der Öffnungsklauseln.

Das ist löblich. Allerdings: Ihnen fehlen die Durchsetzungsmöglichkeiten. Denn Verhandlungen auf dem »Dritten Weg« kircheninterner Lohnfindung sind auf Konsens ausgerichtet. Konflikte sind nicht vorgesehen. Streiks – deren Rechtmäßigkeit die Kirchenspitzen auch im 21. Jahrhundert noch bestreitet – schon gar nicht. Die »Vertreter*innen « der Beschäftigten können daher nur als Bittsteller auftreten. Den Verhandlungstisch zu verlassen, ist ihre weitestgehende Möglichkeit, Druck aufzubauen. In der ARK DD haben sie genau dies nun getan. Gut so. Hoffentlich kehren sie nicht zurück. Denn die überwältigende Mehrheit der Belegschaftsvertreter*innen fordert den Abschluss regulärer Tarifverträge. Durchgesetzt haben sie das gemeinsam mit ver.di bislang aber nur in Niedersachsen, teilweise in Hamburg, Schleswig-Holstein und Baden. In ihrer großen Mehrheit beharren die evangelische Kirche und ihre Diakonie weiter auf dem »Dritten Weg«.

Zwangsschlichtung statt Streik

Das zu begründen wird indes immer schwieriger. Der Öffentlichkeit ist kaum noch zu erklären, warum die christlichen Kirchen ihren zusammen mehr als eine Million Beschäftigten grundlegende Rechte vorenthalten. Selbst im Geschäftsbericht der Diakonie Deutschland wird die Zukunft des »Dritten Wegs« als »Trendthema« bezeichnet. Es gibt offenbar Rechtfertigungsdruck. Jörg Kruttschnitt vom Diakonie-Vorstand betont in dem Bericht, Arbeitskämpfe seien nicht der beste Weg, um Konflikte zwischen Beschäftigten und Unternehmen zu entscheiden. »Die verbindliche Schlichtung ist ein effektives Gegenmodell: schlichten statt streiken«, so Kruttschnitt.

ver.di spricht in diesem Zusammenhang hingegen von »Zwangsschlichtung«. Denn gibt es in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen des »Dritten Wegs« keine Einigung, entscheidet am Ende ein Schlichter. Nun sind Schlichtungsverfahren auch bei Tarifverhandlungen nicht unüblich. Der Schlichterspruch ist dort aber stets nur eine Empfehlung, die jede Seite ablehnen kann. Anders in der Diakonie. Auch bei den aktuellen Verhandlungen über die »Änderungen zur Tarifstruktur« läuft bereits ein Schlichtungsverfahren. Anfang November soll es wohl fortgesetzt werden. Kommt es zu keiner Einigung – was manche Beobachter für wahrscheinlich halten – entscheidet auch hier ein verbindlicher Schlichterspruch. Dass dieser nicht zum Vorteil der Beschäftigten ausfallen wird, ist abzusehen.

Dritter Weg in die Altersarmut

Diese Hängepartie zeigt erneut, dass der »Dritte Weg« eine Sackgasse ist. Das haben bereits die ARK-Beschlüs-

Foto: ver.di

se der vergangenen Jahre bewiesen. Zwar gab es zum Teil geringfügige Lohnerhöhungen, diese sind aber zumeist durch Kürzungen an anderer Stelle wieder weggenommen worden (weitere Informationen im aktuellen ver.di-Flugblatt: https://streikrecht-ist-grundrecht.de/node/994). Leidtragende sind vor allem diejenigen, die ohnehin schlecht verdienen. Damit verschärft die Diakonie die Spaltung der Belegschaften – und das Problem der Altersarmut, das die Kirchen sonst zu Recht anprangern.

Pikant ist, dass die Ärzteorganisation Marburger Bund – der sich in seinen Grundsatzpositionen ebenfalls für eine Abkehr vom »überkommenen Pfad kirchlicher Sonderwege« ausspricht – weiterhin Vertreter*innen in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen schickt. In der ARK der Diakonie Deutschland stellt die Ärzteorganisation drei von zwölf Beschäftigtenvertreter*innen – ein deutlich höherer Anteil als der der Mediziner an der Gesamtbelegschaft. Damit hat der Marburger Bund mitgeholfen, den »Dritten Weg« am Leben zu erhalten – und dabei für die Ärzteschaft einige Verbesserungen herausgeholt, während Niedriglöhner Verschlechterungen hinnehmen mussten.

Gerechtigkeit geht anders

Der aktuelle Versuch, weitere drastische Absenkungen durchzusetzen, wird den »Dritten Weg« in seine Selbstauflösung treiben. Er entpuppt sich immer mehr als Modell, ohne nennenswerten Widerstand »marktkonforme« – sprich: deutlich schlechtere – Arbeitsbedingungen in der Diakonie durchzusetzen. Selbst der Patientenbeauftragte der Bundesregierung, Staatssekretär Karl-Josef Laumann (CDU), sah sich kürzlich dazu veranlasst, die Diakonie-Spitze öffentlich zu kritisieren. Deren Forderungen stünden »in klarem Widerspruch zu den Bemühungen der Politik, den Pflegeberuf aufzuwerten und mehr Menschen für diesen Beruf zu begeistern«. Die Kürzungsvorhaben seien nicht nachvollziehbar, da die Kostenträger die Finanzierung von Tariflöhnen anders als früher nicht mehr als »unwirtschaftlich« verweigern könnten.

Was tun?

Die kirchlichen Wohlfahrtsverbände kritisieren immer wieder, dass private Anbieter insbesondere in der Altenpflege keine Tarifverträge abschließen und als Billigkonkurrenz auftreten. Doch Diakonie und Caritas hätten es selbst in der Hand, dies zu unterbinden. Würden sie sich endlich zum Abschluss von Tarifverträgen durchringen, könnten sie gemeinsam mit ver.di deren Allgemeinverbindlichkeit beantragen. Dann müssten überall Tariflöhne gezahlt werden – auch in tariflosen Privatfirmen. Wie es im Konflikt um Tarifverträge bei Diakonie und Caritas weitergeht, ist daher längst nicht nur für deren Beschäftigte von Bedeutung, sondern für das gesamte Sozial- und Gesundheitswesen. Im Übrigen wäre ein Schulterschluss mit den diakonischen Dienstgeberverbänden in Niedersachsen, Hamburg und Schleswig-Holstein, die bereits Tarifverträge mit ver.di abgeschlossen haben, dringend angebracht. Ein wenig mehr christliche Gemeinsamkeit täte der Diakonie an dieser Stelle gut.

https://streikrecht-ist-grundrecht.de/

Für die Beschäftigten in Diakonie und Caritas bedeutet die beschriebene Entwicklung natürlich nicht, die Hände in den Schoß zu legen und abzuwarten. Es bleibt dabei: Gute Löhne und entlastende Arbeitsbedingungen fallen nicht vom Himmel – dafür muss gemeinsam gekämpft werden.

Daniel Behruzi/ Berno Schuckart-Witsch

Zur Lohnentwicklung im »Dritten Weg«

»Endlich Tarifverträge«

»Keine Augenhöhe«

»Es wäre richtig, wenn die sogenannten Arbeitnehmervertreter*innen ihre Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission endlich beenden würden. Denn Verhandlungen auf Augenhöhe gibt es dort nicht. Ich fürchte aber, dass sie am Ende doch wieder zurückkehren. Bei uns sind die Mitarbeitervertretungen bis auf wenige Ausnahmen klar gegen den "Dritten Weg". Ein besonderer Skandal ist die Absenkung der unteren Lohngruppen und der Altenhilfe. Sie reden von "Dienstgemeinschaft", beugen sich aber dem Druck des Marktes, bei den ohnehin schlecht bezahlten Beschäftigten noch weiter zu kürzen. Dabei hätten Kirche und Diakonie durchaus andere Möglichkeiten. Besonders deutlich ist der Widerspruch beim Thema Altersarmut: Öffentlich prangern die Kirchen das Problem an, tun aber bei den eigenen Beschäftigten nichts dafür, Armut im Alter zu verhindern.«

Hans-Jürgen Piest, Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie Schleswig-Holstein

»Lohndrücker«

»Die Diakonie-Arbeitgeber in Württemberg haben uns aufgefordert, in der ARK-DD mitzuarbeiten. Ganz abgesehen davon, dass das nach ihrer derzeitigen Ordnung gar nicht möglich wäre – wir wollen das nicht und haben dafür auch gute Gründe. Die aktuellen Vorgänge bestärken uns darin. Der Wettbewerb sollte über Qualität, nicht über die niedrigsten Lohnkosten ausgetragen werden. Mit der Forderung nach Absenkungen betätigt sich die Diakonie Deutschland selbst als Lohndrücker. Die Alternative dazu wäre, dass sich alle Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialwesen an tarifliche Standards halten – und zwar auf dem Niveau des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD). Auf dieser Grundlage müssen die Lohnkosten voll refinanziert werden. Zumindest in dieser Hinsicht ziehen ver.di, Diakonie, Caritas und das Deutsche Rote Kreuz im "Bündnis für Tariftreue" in Baden-Württemberg an einem Strang. Würden die Kirchen endlich Tarifverträge abschließen, könnten diese für allgemeinverbindlich erklärt werden. Das würde dem Lohndumping privater Anbieter einen Riegel vorschieben.«

Uli Maier, Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) im Diakonischen Werk Württemberg

»Nicht nachvollziehbar«

»Ich kann das Vorgehen der Unternehmensdiakonie in keiner Weise nachvollziehen. Die geplanten Kürzungen würden die Gehälter besonders dort absenken, wo ohnehin nicht gerade üppig bezahlt wird. Schon jetzt fehlt Personal. Wie will man Menschen in Zukunft motivieren, den Pflegeberuf zu ergreifen, wenn die Bedingungen weiter verschlechtert werden? Der Effekt wäre nur, dass die Kostenträger Geld sparen. Die Diakonie selbst hätte überhaupt keine Vorteile. In Rheinland, Westfalen, Lippe sind die Entwicklungen übrigens ganz ähnlich wie in der Diakonie Deutschland. Hier ist die Schiedskommission derzeit nicht arbeitsfähig, weil die Arbeitnehmervertreter*innen fernbleiben. All das lässt nur einen Schluss zu: Der ›Dritte Weg‹ ist ungeeignet, Löhne und Arbeitsbedingungen festzulegen. In der AGMAV Westfalen-Lippe sind wir uns einig: Wir brauchen reguläre Tarifverträge. Spätestens seit sich die Diakonie vom Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes als ›Leitwährung‹ verabschiedet hat, zeigt sich, dass der ›Dritte Weg‹ nicht funktioniert.«

Ralf Hubert, Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) im Diakonischen Werk Westfalen-Lippe

»Raus aus der ARK!«

»Ich hoffe, dass die Dienstnehmervertreter*innen in der ARK-DD ihre Denkpause nutzen, um richtig nachzudenken. Und das kann nur heißen: Raus aus der ARK! Denn auch diese Kolleginnen und Kollegen sollten inzwischen mitbekommen haben, dass dort nichts anderes als kollektives Betteln möglich ist. Sie haben überhaupt keine Druckmittel und am Ende wird in der Zwangsschlichtung entschieden. Von wegen ›Dritter Weg‹! Das ist dann der erste Weg, bei dem der Schlichter die Einkommen und Arbeitsbedingungen einseitig diktiert. Das lehnen wir ganz klar ab. Dagegen hilft nur, den gewerkschaftlichen Organisationsgrad zu erhöhen und streikfähig zu werden. Schließlich steht das Grundrecht auf Streik – anders als von Kirchenfunktionären und Dienstnehmervertretern*innen der ARK-DD behauptet – auch den Beschäftigten der Diakonie zu.«

Edda Busse, Vorsitzende des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie Mitteldeutschland

Vertreter von ver.di, der katholische Klinikseelsorger Hermann-Josef Mayers (2. von links) und Vertreter des DGB Saar gemeinsam vor dem Caritas Klinikum Saarbrücken Foto: ver.di

Krankenhäuser Saarland:

Mehr Personal, bessere Arbeitsbedingungen

Die Krankenhausbeschäftigten im Saarland fordern einen Tarifvertrag Entlastung auch für kirchliche Häuser

Die Krankenhausbeschäftigten im Saarland haben sich auf den Weg gemacht, für einen saarlandweiten Tarifvertrag Entlastung zu kämpfen. Die Forderungen sind mehr Personal und bessere Arbeitsbedingungen für alle 21 Kliniken – sowohl die kirchlichen, als auch die nichtkirchlichen. Diese Regelungen will ver.di zumindest mit 11 Häusern abschießen. Das bedeutet: Wenigstens in einem kirchlichen Haus als Eisbrecher sollen diese Regelungen durchgesetzt werden. Ob diese dann als Tarifvertrag bezeichnet werden, ist für ver.di zweitrangig. Wichtig ist, dass dieselben Regeln verbindlich festgeschrieben und somit Mindeststandards geschaffen werden, die nicht unterschritten werden dürfen. Bei Verstößen muss es ein klares und transparentes Konsequenzenmanagement geben.

Entlastung wird nicht ohne die Arbeitnehmer*innen in kirchlichen Krankenhäusern funktionieren

Im September wählten dazu Delegierte aus den verschiedenen Häusern eine Kommission Entlastung. Sie wird den Prozess der Verhandlungen mit den Arbeitgebern steuern. In dieser Kommission sind auch Mitglieder aus kirchlichen Häusern. Sie ist auch ein wichtiges symbolisches Zeichen, dass die Beschäftigten auch die kirchlichen Kolleg*innen einladen sich zu beteiligen und sich nicht länger aufspalten lassen wollen. »Wir machen die gleiche Arbeit. Wir haben die gleichen Probleme. Deshalb brauchen wir auch die gleiche Lösung für alle«, heißt es dazu.

Caritas-Klinik Saarbrücken geht mit gutem Beispiel voran

Um diese Kommission so breit aufstellen zu können, hatte die Kampagne im Mai eine »Schleife« eingelegt. Die Arbeitgeber sollten noch nicht zu Verhandlungen aufgefordert werden. Zuerst wurden weiter Kräfte gesammelt und auch in den kirchlichen Häusern die Forderungen bekannt gemacht. Anfang Juli berichteten Kolleg*innen von ihren Streikerfahrungen in der Diakonie Hannover als auch anderen Orten. Einen Tag später machten die Saarländer dann eine Besuchsaktion beim größten kirchlichen Haus im Saarland – der Caritas Klinik Saarbrücken. Das Bürgerbündnis »Saarbrücker Appell für mehr Pflegepersonal«, das ver.di unterstützt, erhielt 600 Unterschriften von der Katholischen Arbeitnehmerbewegung. 500 davon kamen allein von den Beschäftigten aus der Caritas-Klinik. Diese haben die Kolleg*innen dann im Anschluss auf den Stationen besucht. Inzwischen hat sich dort eine ver.di-Betriebsgruppe gegründet, die ihre ersten Aktionen macht: so

zum Beispiel eine Flugblattverteilung morgens um sechs Uhr an die Kolleg*innen vom Frühdienst, Nachtdienst sowie den Funktionsbereichen. In anderen Häusern gab es den Sommer über mit Kolleg*innen in den Mitarbeitervertretungen genauere Beratungen, wie es weiter vorangehen kann im Kampf um Entlastung.

ver.di ruft Beschäftigte kirchlicher Kliniken auf mitzumachen

Nach der Wahl der Kommission kam es dann September/ Oktober zu einer Aktionstour mit dem »ver.di-Feuerwehrauto«, bei der zum ersten Mal alle Kliniken angefahren wurden. Dort wurden die Kolleg*innen gefragt, ob sie aktionsbereit sind. Die Flugblätter mit der Liste der Forderungen wurden an die Teams verteilt.

Und ver.di richtete sich auch in den kirchlichen Häusern direkt an die Teams und bat sie darum, überall mindestens eine Ansprechpartner*in für die Kampagne zu benennen – die sogenannten »Tarifberaterinnen«. So wurden seit dem Sommer erste Kolleg*innen dazugewonnen, doch es braucht noch mehr, um die Kampagne auf breite Füße zu stellen. Der nächste Schritte ist eine öffentliche Aktion »Klagemauer« am Buß- und Bettag. Sie soll anhand von anonymisierten Gefährdungsanzeigen verdeutlichen, dass der Normalfall in den Kliniken das Problem ist und dass der Kampf um Entlastung im Interesse der Bevölkerung ist.

Win Windisch, Gewerkschaftssekretär
ver.di Region Saar-Trier

Jugend:

»Wir können etwas bewegen«

Foto: privat

»Eher zufällig« sei er in die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gekommen, sagt Patrick Vollertsen. Als die Mitarbeitervertretung (MAV) im Psychiatrischen Krankenhaus Rickling 2013 eine Versammlung der insgesamt knapp 100 Kranken- und Altenpflege-Azubis einberief, kandidierte der heute 23-Jährige zum Jugendvertreter – und wurde in das dreiköpfige Gremium gewählt. »Wir haben bei Null angefangen«, erinnert er sich. Zuvor hatte die JAV nur auf dem Papier existiert. Doch das sollte sich grundlegend ändern.

»Zum Glück ermutigten uns die MAV-Kollegen, zu einem JAV-Seminar von ver.di zu fahren«, berichtet der damalige Krankenpflege-Azubi. »Die Diskussionen dort haben uns angespornt, etwas im Betrieb zu bewegen.« Das ist gar nicht so einfach, besonders in einem kirchlichen Betrieb – Träger des Ricklinger Krankenhauses ist der Landesverein für Innere Mission Schleswig-Holstein. Das dort geltende Mitarbeitervertretungsgesetz räumt der Azubi-Vertretung weniger Rechte ein als das Betriebsverfassungsgesetz in weltlichen Einrichtungen. Selbst die Möglichkeit, JAV-Sitzungen während der Arbeitszeit abzuhalten, ist nicht klar geregelt. Anders als anderswo können in kirchlichen Häusern junge Beschäftigte unter 25 Jahren, die nicht mehr in der Ausbildung sind, nicht für die JAV kandidieren. Und bei Themen, die Auszubildende betreffen, dürfen die Jugendvertreter*innen Geschäftsleitung und MAV lediglich beraten. Unmittelbar Einfluss nehmen können sie nicht.

»Wir haben uns davon nicht abhalten lassen, uns für die Belange der Auszubildenden einzusetzen«, betont Patrick. Zunächst wollten die Jugendvertreter*innen wissen, was die Azubis bewegt. Im Rahmen des »Ausbildungsreports Pflegeberufe 2015« führten sie eine an die betriebliche Situation angepasste Befragung durch. Das Ergebnis: Die Probleme in dem kirchlichen Krankenhaus sind in etwa dieselben wie in kommunalen und privaten Kliniken. Ganz oben steht die mangelnde Praxisanleitung. Ebenfalls sehr wichtig ist für die angehenden Pflegekräfte, den Urlaub frei wählen zu können.

Beide Themen ging die JAV mit Elan an. Sie rechnete der Schulleitung detailliert vor, dass viel mehr freigestellte Praxisanleiter*innen nötig sind, um den empfohlenen Anteil von zehn Prozent Anleitung während der Einsätze auf den Stationen zu ermöglichen. »Wir haben zumindest dafür gesorgt, dass die Verantwortlichen auf das Problem aufmerksam geworden sind«, sagt Patrick. Zwar wurde die Forderung nach zusätzlichen Freistellungen für die Praxisanleitung bislang nicht erfüllt. Immerhin gibt es nun aber regelmäßige Treffen der Praxisanleiter*innen von den Stationen, um sie besser für diese Aufgabe zu schulen. Auch waren Mitglieder der JAV bei Praxisanleiterprüfungen anwesend. »Wir

können Dinge zum Thema machen, auch wenn wir keine rechtlichen Durchsetzungsmöglichkeiten haben«, zieht Patrick Bilanz.

Das zeigte sich auch bei der freien Urlaubswahl – ein Thema, das den Auszubildenden in der Pflege unter den Nägeln brennt. Die alte Schulleitung ordnete zumeist für den Herbst und Frühling Urlaub an. Im Sommer, wenn andere Urlaub machen, bekamen die Pflege-Azubis in Rickling fast nie frei. »Ich konnte drei Jahre lang keinen gemeinsamen Urlaub mit meiner Freundin machen«, blickt Patrick zurück. »Vielen anderen ging es ähnlich.« Auch hier konnte die JAV zwar keinen Durchbruch, aber zumindest kleine Fortschritte erreichen: So können jetzt mehr Urlaubstage frei gewählt werden. Zudem wird der Urlaubsplan neuerdings vorher mit den Kursen besprochen. Früher war er schlicht von oben vorgegeben worden. Patricks Fazit nach zwei Jahren JAV-Arbeit: »Wir können etwas bewegen, auch wenn unsere Rechte bei weitem nicht ausreichen.« Auszubildende und junge Beschäftigte müssten sich auch selbst für ihre Interessen einsetzen. Das gehe am besten in der Gewerkschaft.

Patrick selbst hat eine Weile gezögert, sich in ver.di zu organisieren. »Ich weiß gar nicht so genau, was mich davon abgehalten hat«, sagt er rückblickend. In seiner Familie hatte die Gewerkschaft eher ein negatives Image. »Die streiken schon wieder«, hieß es manchmal. Heute ist Patrick fest davon überzeugt, dass genau das richtig ist. »Ich finde es total wichtig, sich gemeinsam zu engagieren – und ver.di hilft dabei.« Nachdem er sich auf dem zweiten JAV-Seminar endlich entschieden hatte, ver.di beizutreten, warb er dafür auch bei anderen Azubis. Allein aus seinem Kurs traten sechs ein. Begeistert hat sie vor allem das Seminarangebot des ver.di-Fachbereichs.

Inzwischen hat Patrick ausgelernt und kürzlich im städtischen Krankenhaus in Kiel als Pflegekraft angfangen. Mit seiner alten JAV in Ricklingen fühlt er sich aber immer noch verbunden. Er und seine Mitstreiter*innen haben dafür gesorgt, dass die Jugendvertretung weiter arbeitet und nicht erneut bei Null anfangen muss. »Wenn es keine JAV gibt, werden die Bedürfnisse der Azubis nicht gebündelt«, erklärt Patrick. »Dann meckert jeder nur, aber es ändert sich nichts.«

Daniel Behruzi

Foto: privat

Patrick Vollertsen war bis vor kurzem engagiert in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) des Psychiatrischen Krankenhauses Rickling in Schleswig-Holstein

ANZEIGE

Der BuchKellner besorgt jedes lieferbare Buch von allen Verlagen!

» AKTUELLE FACHBÜCHER
von und für Kolleginnen und Kollegen

Baumann-Czichon · Gathmann · Germer

MVG-EKD KOMMENTAR

MITARBEITERVERTERUNGSGESETZ DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND

Bereits in der vierten Auflage! Aktualisiert und um 200 Seiten erweitert: Eine übersichtliche und praxisorientierte Handlungshilfe für jedes Mitglied einer MAV. Die Kommentierung berücksichtigt den aktuellen Stand von Gesetzgebung im kirchlichen Arbeitsrecht und gibt Antworten auf alle Fragen in der Praxis. Inklusive der kommentierten Beilage zu den Beschlüssen der 11. Synode vom November 2013.

4. Auflage 2013, 848 Seiten, Hardcover
Hardcover: 49,90 Euro
E-Book: 36,90 Euro,
bei diversen Portalen

Herausgeber:
ver.di Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

ARBEITSRECHT UND KIRCHE

- informiert über Rechtsprechung und Gesetzgebung
- berichtet über Entwicklungen sozialer Arbeit
- gibt Handlungshilfen für Mitarbeitervertretungen
- kommentiert das Geschehen in Kirche, Diakonie und Caritas
- beantwortet Leseranfragen
- bezieht Stellung im Interesse von Mitarbeitervertretungen und Arbeitnehmern
- unterstützt die Arbeit von Mitarbeitervertretungen, Rechtsanwälten und Gewerkschaftssekretären
- wichtige Gerichtsurteile per Schnelldienst ohne zusätzliche Kosten

36–40 A4-Seiten, frei Haus, vier Ausgaben im Jahr
Jahres-Abo: 60 Euro, Einzelheft: 15 Euro
Inklusive des monatlichen E-Mail-Newsletters:
Schnelldienst Rechtsprechung

Ordern beim BuchKellner:

Altenpflege:

Mehr Kräfte für die Pflege

Es hat sich ein Flickenteppich über Deutschland ausgebreitet. Auf welchem Wohnbereich wie viele Pflegekräfte arbeiten, hängt davon ab, in welchem Bundesland wir uns befinden. Nicht der reale Bedarf bestimmt den Personalschlüssel, sondern gesetzliche Vorgaben jedes einzelnen Bundeslandes sowie Verhandlungen zwischen Kostenträgern und Pflegeheimen. Das Ergebnis kennen wir: überlastetes Personal, unzureichend versorgte Bewohnerinnen und Bewohner und unzufriedene Angehörige.

ver.di setzt sich seit langem dafür ein, dass dieser Zustand beendet wird. Und endlich folgt die Politik: Ein an dem Bedarf der pflegebedürf- tigen Menschen orientierter Einsatz von qualifizierten Pflegekräften soll bundesweit einheitlich kommen.

So steht es in dem neuen Pflegestärkungsgesetz II. Allerdings frühestens im Jahr 2020. Bis dahin braucht es, ein wissenschaftliches Verfahren auf den Weg zu bringen. Das dauert viel zu lange. Die Kolleginnen und Kollegen auf den Wohnbereichen sind längst an ihrer Belastungsgrenze. Die Pflege braucht mehr Kräfte. Jetzt.

ver.di will schnell die bundeseinheitliche Personalbemessung für die stationäre Altenpflege.

ver.di hat ein Gutachten zur gesetzlichen Personalbemessung in Auftrag gegeben und der Politik im Februar vorgestellt. Die Ergebnisse: Die Kriterien für das neue Personalbemessungsverfahren müssen stimmen, damit auch eine gute Versorgungsqualität gewährleistet werden kann. Das heißt: Mehr Qualität gibt es nur durch mehr neue Pflegefachkräfte. Die billige Lösung – mehr Pflegehilfskräfte – kann sogar den jetzigen Standard verschlechtern. Das Verhältnis muss also stimmen. Gute Qualität gibt es nur mit gut ausgebildetem Personal.

Ein Personalbemessungsverfahren allein wird jedoch die Pflegemisere nicht richten. Die besseren Personalstandards müssen in den Pflegesatzverhandlungen auch berücksichtigt werden. Und ihre Ein- haltung muss überprüft werden – mit harten Sanktionen für jene Einrichtungen, die schummeln. Hier sind die Behörden der Bundesländer in die Pflicht zu nehmen.

Damit schnell mehr Personal in die Altenpflege kommt und dieses Personal auch besser bezahlt wird, müssen unsere Kolleginnen und Kollegen in den Einrichtungen darauf einwirken, dass ihre Arbeitgeber regelmäßig Pflegesatzverhandlungen führen. Denn mit dem 1. Januar 2017 wird der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff wirksam. Auch dies eine jahrelange Forderung von ver.di. Ab dann wird mehr Geld zur Verfügung stehen. Aber automatisch wird es nicht am Pflegebett und bei den Beschäftigten ankommen. Denn das neue Pflegekonzept wird den Bewohner*innen nur zugute kommen, wenn genug Personal zur Verfügung steht, um es auch umzusetzen. Mehr Leistung mit jetzt schon viel zu wenig Personal kann nicht funktionieren.

ver.di fordert für den Übergang bis zum Jahr 2020 als Sofortmaßnahme einen Schlüssel von einer Pflegekraft pro zwei Bewohnerinnen und Bewohnern. Und in der Nachtschicht soll keine Pflegekraft mehr alleine arbeiten müssen.

Dietmar Erdmeier

Foto: Christian Dehmel

Kirchliches Arbeitsrecht:

Ende des Reformbedarfs nicht in Sicht

Im November 2011 hat die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland in Magdeburg eine Erklärung mit dem Titel »Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts« verabschiedet. Die Synode bekundete, dass das kirchliche Arbeitsrecht reformiert werden muss. Die Bilanz, die hierzu ein halbes Jahrzehnt später zu ziehen ist, fällt ernüchternd aus.

Vorab ein Blick auf die römisch-katholische Kirche als Arbeitgeberin. Unter dem Druck von Gerichtsurteilen ist sie teilweise zügiger aktiv geworden als evangelische Kirchen. Seit 2015 gilt eine Neufassung ihres Arbeitsrechts, mit der sie ihren Beschäftigten durchaus Zugeständnisse machte. Ihnen soll wenigstens nicht mehr automatisch gekündigt werden, falls sie eine zweite Ehe eingehen oder in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft leben. Das heißt aber keineswegs, dass die katholische Kirche neuerdings die persönlichen Grundrechte ihrer Beschäftigten als solche anerkennen würde. Im Gegenteil: Sie ließ sich vom Bundesverfassungsgericht bestätigen, dass sie einem Chefarzt kündigen darf, weil er eine zweite Ehe einging. Überraschend war, wie weit das Bundesverfassungsgericht der Kirche entgegenkam. Hierüber war sogar das Bundesarbeitsgericht irritiert. Es hat den Chefarzt-Fall jetzt dem Europäischen Gerichtshof zur Prüfung vorgelegt.

Das evangelische Arbeitsrecht bleibt ebenfalls sehr reformbedürftig. Dies gilt zunächst für das individuelle Arbeitsrecht. Personen, die einer anderen oder keiner Religion angehören, dürfen in evangelischen Einrichtungen keine Leitungsfunktionen übernehmen; oder sie werden gar nicht erst eingestellt. Mit dieser Ausgrenzung wird sich der Europäische Gerichtshof befassen – wiederum aufgrund einer Vorlage des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2016. Im kollektiven Arbeitsrecht fehlt auf evangelischer Seite, 40 Jahre nach dem entsprechenden staatlichen Gesetz von 1976, bis heute eine geregelte Unternehmensmitbestimmung. Oder konkret ein Beispiel, das Schwierigkeiten vor Ort beleuchtet: Kürzlich hat die Diakonie das kommunale Klinikum Neunkirchen/Saar übernommen. Zu den Folgen gehörte, dass der Betriebsrat aufgelöst wurde. Hieran zeigt sich, dass die von 1952 stammende Herausnahme der Kirchen aus dem Betriebsverfassungsgesetz für die Arbeitnehmer*innen Nachteile erzeugt, die unzumutbar sind.

Aktuell bahnen sich ganz neue Probleme an. Es wird spruchreif, dass muslimische Wohlfahrtseinrichtungen gegründet werden. Muslime kritisieren ganz zu Recht, dass sie von den Kirchen benachteiligt werden. So darf eine Muslimin, die im Ausnahmefall in einer

Nicht im Wald: ver.di vor dem »Haus der Kirche«, der Landeskirche Baden

evangelischen Kindertagesstätte als Erzieherin eingestellt worden ist, nach rheinischem Kirchengesetz noch nicht einmal eine Gruppenleitung übernehmen. Insofern ist es verständlich, dass Muslime jetzt eigene Sozialeinrichtungen aufbauen möchten. Kritisch ist aber zu hinterfragen, ob es künftig ein gesondertes muslimisches Arbeitsrecht geben darf, so wie es verlangt wird. Dann würde das Arbeitsrecht in der Bundesrepublik noch weiter zersplittert werden und eine weitere Nebenrechtsordnung entstehen.

Die Bilanz der arbeitsrechtlichen Forderungen der EKD-Synode von 2011 fällt ernüchternd aus.

Es ist mehr denn je die Aufgabe der Politik, sich diesen Fragen zu stellen, die Ausnahmebestimmungen für Kirchen z.B. bei der Mitbestimmung oder im Tarifrecht zurückzunehmen und die Grundrechte der Beschäftigten auch im kirchlich-religiösen Bereich zu garantieren.

Hartmut Kreß
Der Autor ist Professor für Ethik
in der Abteilung Sozialethik,
Universität Bonn, Evang.-Theol. Fakultät.

Aktuelle Beiträge des Autors:
Hartmut Kreß, Klärungsbedarf im Religionsrecht, in: Zeitschrift für Rechtspolitik 49 / 2016, S. 115-118;
Hartmut Kreß, Kirchliches Arbeitsrecht: Reform- und Klärungsbedarf heute, in: Zeitschrift für Evangelische Ethik 60 / 2016, S. 244-249.

Magdeburger Kundgebung der EKD-Synode 2011:

Dichtung und Wahrheit

Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts (Auszüge vom Synodenbeschluss der EKD 2011) und der heutige Stand der Dinge:

1. »Diakonie als soziale Arbeit der evangelischen Kirche ist Teil ihrer Sendung und erfüllt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Das Leitbild der Dienstgemeinschaft betont, dass soziale Dienste auf Kooperation aller Beteiligten angewiesen sind. … Sie muss sich in der Unternehmenskultur, im Führungsverständnis wie im Umgang mit den anvertrauten Menschen und ihren Angehörigen ausdrücken und gelebt werden. Sie muss dem Anspruch, Teil der Kirche und ihres Selbstbestimmungsrechts zu sein, gerecht werden.«
   ver.di: Die Politik des Verbands diakonischer

Eine aktuelle Bestandsaufnahme von ver.di

   Dienstgeber Deutschlands spricht eine andere Sprache. »Dienstgemeinschaft« ist ein schillernder Begriff und wird theologisch je nach Bedarf genutzt, um Arbeitnehmer*innenrechte einzuschränken bzw. Verschlechterung von Arbeitsbedingungen zu rechtfertigen. Gerade die aktuellen Entwicklungen im Bereich der Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Deutschland sind ein Beleg dafür.

2. »Seit Mitte der 90er Jahre hat die Politik den Wohlfahrtssektor Schritt für Schritt für privatgewerbliche Träger geöffnet. In Gesundheitssystem und Pflege, in Alten- und Jugendhilfe und Arbeitsmarktpolitik ist ein Sozialmarkt entstanden, der über Budgetierung und wettbewerbliche Steuerung Ressourcen erschließen soll…«

   ver.di: Fast alle diakonischen Einrichtungen beteiligen sich im Kampf um die lukrativsten Anteile im Sozialmarkt. Wir vermissen eine klare öffentliche Positionierung der Diakonie gegen die Fehlentwicklung in der »Sozialpolitik«.

3. »Unter dem Wettbewerbsdruck haben einige diakonische Träger begonnen, sich ganz oder in Teilen den Tarifen der Diakonie zu entziehen…«

   ver.di: Das stimmt! Und zusätzlich nutzt die Diakonie den »Dritten Weg«, um ihre Marktvorteile weiter auszubauen. Die Diakonie plant unter Federführung des VdDD in der ARK DD erneut umfassende strukturelle Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen, besonders für die Altenpflege.

4. »Gemeinsames diakonisches Handeln ist auch in einem Umfeld des Wettbewerbs auf Transparenz und Kooperation angewiesen. … Das kirchliche Arbeitsrecht braucht einen bundesweiten Rahmen mit gemeinsamen Regelungen und einem verbindlichen Leittarif.«

   ver.di: Das eigene kirchliche Arbeitsrecht ist historisch überholt. Statt der zersplitterten Regelungen in der Diakonie, den zahlreichen Ausnahmeregelungen und Notlagenregelungen brauchen wir einen einheitlichen Tarifvertrag im sozialen Bereich.

5. »…Die Synode fordert alle diakonischen Unternehmen auf, Zahlen und Fakten über Personal- und Tarifentwicklung und Ausgründungen zu erheben und weiterzugeben.«

   ver.di: Belastbare Daten liegen bislang nicht vor.

6. »Diakonische Unternehmen, die über privatrechtliche Konstruktionen in den Ersten Weg ausweichen wollen, müssen mit Ausschluss aus der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk rechnen. Missstände wie Outsourcing mit Lohnsenkungen, ersetzende Leiharbeit und nicht hinnehmbare Niedriglöhne müssen zu ernsthaften Konsequenzen wie Sanktionen führen…«

   ver.di: Diese Missstände gibt es nach wie vor. Von ernsthaften Konsequenzen für die betroffenen Träger haben wir nichts gehört.

7. »Die Mitarbeitervertretungen in Diakonie und Kirche müssen in ihren Beteiligungsmöglichkeiten gestärkt werden und brauchen eine bundesweit durchgehende legitimierte Struktur…«

   ver.di: Noch immer fallen die Rechte der MAVen weit hinter die der Betriebsräte zurück. Unternehmensmitbestimmung ist in diakonischen Unternehmen weiter ein Fremdwort. Statt Tarifverträgen wird der Gewerkschaft nur ein Katzentisch in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen angeboten.

8. »Nach christlichem Verständnis leisten alle Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitswesen

Demonstration vor dem Magdeburger Dom 2011 Foto: Christian Jungeblodt

einen entscheidenden und unverzichtbaren Beitrag zu Zusammenhalt, Gemeinwohlorientierung und Barmherzigkeit in unserem Land. …

ver.di: Richtig, das tun alle Mitarbeiter*innen in der sozialen Arbeit, die Mitarbeiter*innen in der Diakonie auch im Sinne des christlichen Leitbildes der Einrichtungen. Dafür braucht es jedoch keine Sonderrechte für die diakonischen Einrichtungen, im Gegenteil, Solidarität aller Beschäftigten und ein fairer Umgang mit ihnen sind gefragt, um soziale Berufe wieder attraktiv zu gestalten.

9. «Der ökonomische Wettbewerb im Sozialbereich braucht klare politische Rahmensetzungen und Regulierungen. … Alle Träger sozialer Arbeit, Kirche und Gewerkschaften müssen gemeinsam für gute Bedingungen für die Mitarbeitenden und Hilfebedürftigen eintreten…«

ver.di: Der Unterschied zwischen Arm und Reich wächst nach wie vor – auch in dem Lohngefüge der diakonischen Einrichtungen. Auch viele Kirchenbeschäftigte werden für ihre langjährige Tätigkeit nur eine Armutsrente erhalten. Die überwiegende Weigerung, Tarifverträge zu verhandeln und die Allgemeinverbindlichkeit zu erreichen, wird immer noch abgelehnt.

10. »Die aktuelle Auseinandersetzung von evangelischer Kirche und ihrer Diakonie mit ver.di um das Arbeitsrecht ist politisch nicht förderlich, weil sie den gemeinsamen Einsatz für soziale Gerechtigkeit erschwert. Kirche und Diakonie bieten weiterhin das konstruktive Gespräch an, um voneinander zu lernen, wie soziale Unternehmenskultur und Selbstbestimmung der Beschäftigten zu einer neuen, gemeinwohlorientierten Ausrichtung des Sozialbereichs beitragen können. Dabei gilt es auch, die Träger der Freien Wohlfahrtspflege in ihrer besonderen gesellschaftlichen Verantwortung zu stärken.«

ver.di: Dieser Anspruch bleibt immer noch richtig. Es müssen Taten und wirkliche Verbesserungen in der Arbeitswelt von Kirche und Diakonie folgen. Das Beharren auf dem arbeitsrechtlichen Sonderweg verhindert ein gemeinsames Handeln aller Akteure im Bereich der Wohlfahrtsverbände. Leidtragende sind die Beschäftigten.

Für Rückfragen:
Berno Schuckart-Witsch
ver.di – Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen
Tel. 030/6965-1885
berno.schuckart-witsch@verdi.de

Evangelische Heimstiftung:

VdDD vergaloppiert sich

»Wir, als Mitarbeitervertreter der ca. 7000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelischen Heimstiftung GmbH beobachten die derzeitigen Entwicklungen »unserer« AVR DD mit Entsetzen und Unverständnis. Als Mitarbeitervertreter in der Altenhilfe haben wir die Anträge der Arbeitgeber schockiert zur Kenntnis genommen.« So beginnt der offene Brief der MAV aus Württemberg.

Das Kirchenamt der EKD reagiert auf einen offenen Brief der MAV der Heimstiftung mit Verständnis und grenzt sich damit vom VdDD ab.

Der Verband der diakonischen Dienstgeber in Deutschland (VdDD) sah sich immerhin bemüßigt, auf diesen offenen Brief einer nicht so ganz unbedeutenden MAV zu antworten. Am Ende der Stellungnahme schreibt der VdDD: »Viele vermeintliche Skandale, wie sie in der aktuellen Diskussion formuliert werden, halten einem Faktencheck nicht stand.« Nun darf man auf die Widerlegung des VdDD gespannt sein. Er schreibt:

»Tatsache ist: Aktuell Beschäftigte würden weiterhin ihr volles Tabellenentgelt erhalten. Lediglich neu einzustellende Mitarbeitende würden 5 % weniger verdienen… Ändern würde sich zudem die Stufenlaufzeiten. Das betrifft also die »automatische Zuwachserwartung« der Mitarbeitenden, berührt aber nicht ihr aktuelles faktisches Entgelt.«

Also, da die Vorhaben der diakonischen Arbeitgeber nur die neu eingestellten Beschäftigten betreffen und die bereits Eingestellten keine »automatische Zuwachserwartung« mehr haben dürfen, sei ja alles nur halb so schlimm. »Darüber hinaus zeigt sich, dass auch mit den vorgeschlagenen Änderungen die diakonischen Träger – auch finanziell – attraktiver Dienstgeber bleiben würden«, schreibt dann der VdDD und der/die Beschäftigte wundert sich über soviel Abgehobenheit und auch Dreistigkeit.

Was hatte nun die MAV der Heimstiftung an Ungebührlichem behauptet, was einem Faktencheck nicht standhält?

»Die Forderungen in den Anträgen der Dienstgeberseite der ARK DD widersprechen eklatant den gemeinsamen Bemühungen der Wohlfahrtsverbände sowie auch vieler diakonischer Arbeitgeber, gute Bedingungen für die in der Altenhilfe Beschäftigten zu schaffen und darüber hinaus zu der Aufwertung dieses Tätigkeitsfelds beizutragen. Es ist dringend erforderlich, gute und gerechte Voraussetzungen zu schaffen, um heute und in Zukunft eine ausreichende Zahl von geeigneten Mitarbeitenden für dieses Berufsfeld zu gewinnen. Auch die Rechtsprechung (Bundessozialgericht) und die Politik (Bundestag) tragen diesem Ziel Rechnung, indem sie durch entsprechende Beschlüsse Voraussetzungen für eine gesicherte Finanzierung geschaffen haben: Tarifverträge und kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien sind vollständig bei den Pflegesätzen zu berücksichtigen und zu refinanzieren.«

Auf diese Ausführungen hätte der VdDD sachgerecht antworten müssen. Hat er aber nicht und kann er auch nicht, ohne sein »diakonisches Profil« nun auch in aller Öffentlichkeit zu verlieren.

Das Kirchenamt der EKD reagierte auf den Offenen Brief der MAV der Heimstiftung sensibler. Ungewöhnlich für die sonst geübte Zurückhaltung äußerte das Kirchenamt Kritik an dem Vorgehen der diakonischen Arbeitgeber. »Gemeinsam mit der Diakonie Deutschland halten wir eine deutliche Absenkung der Entgelte sowie eine weitere Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in der Altenhilfe und Altenpflege für ein sozialpolitisch falsches Signal«. Gut gesprochen. Es ist zu hoffen, dass der VdDD nicht weiter die Politik der Diakonie bestimmt. Auch Aktivitäten der Beschäftigten in der Altenhilfe können helfen, den VdDD in seine Schranken zu weisen.

Erhard Schleitzer

Vertreter von ver.di und der Bundeskonferenz der AG MAVen überreichen dem VdDD 2012 ein Schwarzes Schaf. Foto: Christian Jungeblodt

Protest vor der Landessynode Baden in Bad Herrenalb Foto: ver.di

Landessynode in Baden:

Gegen die Verlängerung des »Dritten Weges«

Während die Arbeitgeber in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland den »Dritten Weg« vollends an die Wand fahren, verlängert die Landessynode in Baden die Gnadenfrist für das Modell zur Tarifsetzung in der Diakonie bis Ende 2018. Bis dahin will die Synode auch den Dialog mit den Gewerkschaften und den Interessenvertreter*innen suchen, um dann zu entscheiden, wie Arbeitsrecht in der Diakonie gestaltet werden soll

Dies ist aus unserer Sicht der Erfolg der Protestkundgebung und über 4.000 Unterschriften aus den Betrieben der Diakonie, mit der eine Delegation von 60 Kolleginnen und Kollegen aus diakonischen Betrieben in Baden die Forderung nach Tarifverträgen unterstrich. Befeuert wurde der Protest durch die gerade erst publik gemachten Absenkungsanträge, welche die Arbeitgebervertreter in der arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Deutschland eingebracht hatten. Durch dieses dreiste Ausnutzen der Schwächen des »Dritten Weges« ist auch den letzten Arbeitnehmervertreter*innen klar geworden, dass dieser Weg ungeeignet für einen fairen Interessenausgleich ist.

Von den Beschlüssen der arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland sind in Baden rund ein Viertel der ca. 30.000 diakonischen Beschäftigten direkt betroffen. Ein weiteres Viertel kann noch darauf hoffen, dass die badische arbeitsrechtliche Kommission durch Einwendungen das Schlimmste verhindern kann. Für den Rest der Beschäftigten findet der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes einzelvertraglich oder über die Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anwendung. Daneben trifft man noch auf die AVR Hessen, AVR Bayern, AVR Württemberg. Die Tariflandschaft in Baden ist ein Flickenteppich. In die Satzung des diakonischen Werkes haben sich die Arbeitgeber eine Wahlmöglichkeit gewünscht – und erhalten, auch Ausnahmeregelungen durch den Aufsichtsrat des diakonischen Werkes sind noch immer nicht ausgeschlossen.

Mein persönlicher Favorit: der Haustarifvertrag der Kolleg*innen der Stadtmission in Heidelberg. Diesen hatten sie 2013 mutig erkämpft und sich damit aus der Willkür des »Dritten Weges« verabschiedet. Es ist den Kolleg*innen gelungen, die zahlreichen Flexibilisierungsmöglichkeiten des Arbeitgebers beim Entgelt und der Arbeitszeit zugunsten der Beschäftigten zu beschränken. Die Gehaltstabelle wurde zudem von zwei bis vier Stufen auf vier bis sechs Stufen je nach Entgeltgruppe erweitert und schafft so Perspektiven für langjährige Beschäftigte. Ein weiteres wichtiges Ziel, die Entlastung der Beschäftigten durch die Eindämmung von Überstunden, wollen sie durch eine entsprechende Dienstplangestaltung und eine »Holen-aus-dem-Frei-Zulage« erreichen. Die wichtige freie Zeit der Beschäftigten soll so wieder planbarer werden. Umfassende Qualifizierungsregelungen sowie eine Verdopplung der Anrechnung von Vorerfahrungszeiten auf 10 Jahre bei der Eingruppierung von neu einzustellenden Beschäftigten runden das Ganze ab. Das 13. Monatsgehalt und die Kinderzuschläge wurden gesichert.

Macht weiter so – seid Vorbild – findet Nachahmer – macht mit!

Jüngst haben die Kolleg*innen der Stadtmission die erste Lohnrunde erfolgreich gemeistert – ganz ohne Streik. Mehr Infos zur Stadtmission unter: https://rhein-neckar.verdi.de/fachbereiche/fb03/stadtmission

Daniel Wenk

Katholische Kirche:

Streiken erlaubt

Dass in seinem Betrieb nicht gestreikt werden dürfe, behauptet jeder gerne. Wenn das die Kirche tut, die eigenes Kirchenrecht festlegen darf, wird daraus gerne ein Glaubenssatz. Aber ist das wirklich so?

Die katholische Kirche, besser die Bischöfe, haben für ihre eigenen Betriebe und Dienststellen eine sogenannte Grundordnung verfasst. Auf diese Grundordnung wird häufig in den Arbeitsverträgen Bezug genommen. Damit sei diese zwingend durch die einzelne Arbeitnehmer*in zu beachten, behaupten auch viele Mitarbeitervertreter*innen. In einigen Fragen der Grundordnung insbesondere zur persönlichen Lebensführung, also dem individuellen Arbeitsrecht, ist dies rechtlich stark umstritten.

Die katholische »Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse« regelt für das kollektive Arbeitsrecht folgendes: (Artikel 7) »…kirchliche Dienstgeber schließen keine Tarifverträge ab. … Streik und Aussperrung scheiden ebenfalls aus.«

Kann der Arbeitgeber durch arbeitsvertragliche Vereinbarung das Streikrecht aushebeln? Nein, sagt ver.di

Die ver.di-Position lautet dagegen wie folgt: Auch katholische Arbeitnehmer*innen haben ein Streikrecht. Wenn Beschäftigte der katholischen Kirche und Caritas in Arbeitsverträgen formal diese Grundordnung durch ihre Unterschrift anerkennen, besteht trotzdem ein Streikrecht. Arbeitsverträge dürfen nicht Grundrechte ausschließen.

- Mit Urteil vom 20.11.2012, 1 AZR 179/11, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) zu Streiks, die ver.di 2009 in einigen Betrieben der Diakonie durchgeführt hatte, entschieden, dass die Arbeitskämpfe rechtmäßig waren. Entgegen der eindeutigen Regelung von Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz erläuterte in der Urteilsbegründung das BAG allerdings, dass unter eng begrenzten Umständen auch im »Dritten Weg« der Kirchen eine Friedenspflicht bestehen könnte. Voraussetzung dafür sei, dass Gewerkschaften ein Betätigungsrecht bei den Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen ermöglicht wird. Das ist derzeit nirgendwo der Fall.
- Die von ver.di eingelegte Verfassungsbeschwerde richtete sich gegen die Urteilsbegründung. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung bestätigt, dass in keiner kirchlichen Einrichtung derzeit ein Streikverbot besteht. Sollte in Betrieben der Kirchen gestreikt werden, müssten die Kirchen erneut die Arbeitsgerichte anrufen, wenn weiterhin die Auffassung vorherrscht, Arbeitnehmer*innen der Kirche seien nicht befugt zu streiken.
- Die kirchliche Rechtsetzungsbefugnis besteht nur »im Rahmen des für alle geltenden Gesetzes« für die eigenen Angelegenheiten der Kirchen: Zu eigenen Angelegenheiten gehören nach ver.di-Meinung nicht Regelungen von Arbeitsverhältnissen im Rahmen des Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrechts nach Artikel 140 Grundgesetz. Das mit den Gewerkschaftsrechten verbundene Streikrecht ist verfassungsrechtlich geschützt. Art. 9 Abs. 3 GG gibt den Gewerkschaften das Recht zur Durchsetzung ihrer Tarifforderungen, wenn notwendig, zu streiken.
- Kirchliche Regelungsbefugnis besteht in erster Linie für Beamte und geistliche Würdenträger der eigenen Kirche. Die katholische Kirche beansprucht eine solche Befugnis auch für alle weiteren Mitglieder.
- Für Katholiken ist das Streikrecht im weltlichen Bereich ausdrücklich als notwendig anerkannt.
- Das ergibt sich im Übrigen auch aus der katholischen Soziallehre: Bei ihrem Einsatz … bedienen sich die Gewerkschaften auch der Methode des Streiks … Sie wird von der katholischen Soziallehre anerkannt. Den Arbeitnehmern muss das Recht auf Streik garantiert werden, ohne dass ihre Teilnahme daran negative Folgen nach sich zieht. (aus Laborem exercens, in deutsch: katholische Soziallehre)

ver.di-Kundgebung im November 2013

Foto: Dieter Seifert

Wichtig bleibt allerdings die Frage, ob Arbeitnehmer*innen in den Kirchen mit Einrichtungen der Caritas und Diakonie bereit sind, für gute Arbeitsbedingungen aktiv zu werden. In letzter Konsequenz kann dazu auch ein Streik gehören. Streiks fallen nie vom Himmel, sondern müssen sorgfältig besprochen und mit allen Beteiligungswilligen solidarisch vorbereitet werden. Streiks sind kein Selbstzweck, sondern dienen dazu, als Notwehrmaßnahme, Verhandlungsgleichgewicht herzustellen.

Redaktion Kirchen.info

Caritas:

Ende einer Amtszeit

Am 31. Dezember endet die Amtszeit 2013 – 2016 der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes. Was wurde erreicht, was wurde verpasst? Ein Rückblick auf die Arbeit der Kommission in den vergangenen vier Jahren

Hauptaufgabe der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) ist die Weiterentwicklung der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR). Für die Mitarbeiter*innen zählt dabei natürlich an erster Stelle die Tarifentwicklung.

Nach wie vor orientiert sich die AVR für nahezu alle Mitarbeitenden am TVöD. Lediglich für die Ärzte ist der TV-Ärzte und für die Lehrer*innen der TV-L der sogenannte Leittarif.

Zwei Tarifrunden im öffentlichen Dienst sowie zwei Tarifrunden bei den Ärzten wurden von der AK in der abgelaufenen Amtsperiode nachvollzogen.

Tarifrunden im öffentlichen Dienst

Auf Bundesebene zeigt sich dabei folgendes Bild:

Der Tarifabschluss 2014 im öffentlichen Dienst sah eine Tarifsteigerung von 3 Prozent zum 1. März 2014 und eine weitere Steigerung von 2,4 Prozent zum 1. März 2015 vor.

In der Caritas wurde der erste Erhöhungsschritt auf Bundesebene mit vier Monaten Verzögerung, zum 1. Juli 2014 übernommen. Der zweite Erhöhungsschritt fand dann zeitgleich mit dem öffentlichen Dienst zum 1. März 2015 statt.

Der Tarifabschluss 2016 im TVöD brachte eine Gehaltserhöhung von 2,4 Prozent zum 1. März 2016 und eine weitere Erhöhung von 2,35 Prozent zum 1. Februar 2017.

Die Caritas beschloss 2,4 Prozent mit drei Monaten Verzögerung, zum 1. Juni 2016, zog im Gegenzug die zweite Tarifsteigerung von 2,35 Prozent allerdings um einen Monat, auf den 1. Januar 2017, vor.

Erstes Fazit:
Positiv zu sehen ist das nach wie vor vorhandene Niveau des TVöD, negativ die in jeder Tarifrunde vorgenommene und tendenziell wachsende zeitliche Verzögerung der Umsetzung ohne jede Kompensation. Caritas-Mitarbeiter*innen haben zwar irgendwann die Tabellenwerte des TVöD, aber meist mit erheblichen Verzögerungen und Einkommensverlusten.

Ein Abschluss auf Bundesebene bringt im System der Caritas noch kein Geld in das Portemonnaie der Mitarbeitenden. Der Bundesbeschluss ist erst die Basis, auf der die sechs Regionalkommissionen (RK) dann im Rahmen einer vorgegebenen Bandbreite die Werte der Vergütungstabellen (sowie der Arbeitszeit und des Urlaubs) noch abweichend festlegen können.

Strukturell starke Regionen, wie Bayern und NRW, haben in der zu Ende gehenden Amtszeit die Beschlüsse der Bundeskommission 1:1 übernommen.

Der Blick in die Regionalkommission Nord oder gar Ost tut dagegen richtig weh: Hier wurden die Ergebnisse der Bundeskommission, die ja schon gegenüber dem TVöD zum Nachteil der Beschäftigten abwichen, noch einmal kräftig nach unten gedrückt.

Insbesondere in der Regionalkommission Ost wurden im Abschluss 2014 die Werte der Bundestabelle erheblich gegenüber dem Bundesbeschluss abgesenkt. So erhalten Kolleg*innen in den unteren Lohngruppen nur knapp 89 Prozent der Bundestabelle, in den Kindertagesstätten in den neuen Bundesländern nur 92 Prozent und selbst in Hamburg und Schleswig-Holstein (die zur RK-Ost gehören) im Sozial- und Erziehungsdienst nur 96 Prozent und in der Krankenpflege nur 99 Prozent der Bundestabelle.

Immer wieder gestalten sich die Verhandlungen in der RK-Ost zäh und langwierig. Der Tarifabschluss 2016 des öffentlichen Dienstes ist bis heute (Oktober 2016) noch nicht nachvollzogen – es wird immer noch verhandelt.

Tarifrunden bei den Ärzten

Die Tarifabschlüsse des Marburger Bund / VKA zum Tarifvertrag Ärzte werden dagegen i.d.R. durchgewunken. Es gab zwar in der RK-Ost eine Verzögerung von sechs Monaten bei der Übernahme – aber die Tabellenwerte wurden für den TV-Ärzte in keiner Region gegenüber dem Bundesbeschluss abgesenkt. Ein Umstand, den viele Mitarbeitervertretungen nicht mehr verstehen.

Den Mitarbeitenden reicht es:

Die Mitgliederversammlung im Erzbistum Hamburg hat am 14. September 2016 die Hamburger Erklärung zur Lohngerechtigkeit verabschiedet. In der heißt es:

»Seit der Gründung der Regionalkommission Ost erleben die MitarbeiterInnen der Caritas im Erzbistum Hamburg, dass ihre Löhne im Verhältnis zu den Beschlüssen der Bundeskommission deutlich abgesenkt sind – bis auf ein Niveau von 88 Prozent – und dass die Beschlüsse der Bundeskommission grundsätzlich nur mit massiven zeitlichen Verzögerungen umgesetzt werden.

Vor dem Hintergrund, dass in den westdeutschen Regionen die Bundesmittelwerte fast immer ohne Abstriche übernommen werden, besteht im bundesweiten Lohngefüge seit Jahren ein Ost-West Gefälle, welches sich auch in Schleswig-Holstein und Hamburg niederschlägt.

Dass eine zeitnahe 1:1-Übernahme von Bundesbeschlüssen auch in der Regionalkommission Ost möglich ist, wurde den MitarbeiterInnen bei den Lohnsteigerungen in der Anlage 30 (Ärzte) in den letzten Jahren wiederholt demonstriert. Für MitarbeiterInnen in den Anlagen 2, 31, 32, 33 insbesondere in den unteren Lohngruppen soll für eine angemessene Vergütung angeblich stets kein Geld mehr da sein.

Bei den MitarbeiterInnen im Erzbistum Hamburg ist die Geduld am Ende. Sie haben für ein solches Vorgehen kein Verständnis mehr.« (Siehe Seite 19)

Zweites Fazit:
Die Caritas bekommt auch 26 Jahre nach der Wiedervereinigung die Ost-West-Problematik nicht in den Griff. Während TVöD und Mindestlohn bundesweit einheitlich sind, klafft in der Bezahlung der Caritas zwischen Ost und West eine riesige Gerechtigkeitslücke.

4. November 2011 in Magdeburg Foto: Christian Jungeblodt

Aufwertung im Sozial- und Erziehungsdienst
Aber es gab ja in den zurückliegenden Jahren nicht nur zwei Tarifrunden, es gab auch eine Aufwertungskampagne im Sozial- und Erziehungsdienst.

Deren Ergebnisse wurden in der Caritas auf Bundesebene in der Struktur vollständig übernommen – dass dies mit sechs Monaten Verzögerung, also zum 1. Januar 2016 statt zum 1. Juli 2015 geschah, ist fast schon ‚selbstverständlich' für die AK der Caritas.

Nur der Vollständigkeit halber – die Umsetzung in der Region Ost erfolgte erst zum August 2016 – also mit mehr als einem Jahr Verzögerung.

Tarifautomatik TV-L für die Pflegelehrer*innen
Eigenständig hat die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas im Jahr eine Eingruppierung für Lehrkräfte in der Altenpflege im Gesundheits- und Sozialwesen tarifiert. Hier ist, zum ersten Mal in den AVR, eine Tarifautomatik an den TV-L umgesetzt worden. Das fällt positiv auf.

Rahmenbedingungen und politische Arbeit
Die Rahmenbedingungen für die AK-Mitglieder hatten sich zu Beginn der Amtszeit verbessert. Es gab eine verbesserte Freistellungsregelung und die Mitarbeiterseite konnte eine eigene Geschäftsstelle in Berlin einrichten, verbunden mit der Aufstockung des hauptamtlichen Personals. Versucht wird, die Arbeit auf Bundesebene auch politisch präsenter zu gestalten, z.B. mit der Durchführung der Parlamentarischen Abende, Veranstaltungen auf dem Katholikentag, der Professionalisierung der Öffentlichkeitsarbeit durch Tarifinfos, Pressemitteilungen und einer überarbeiteten Homepage.

Drittes Fazit:
So ansehnlich die professionellere Öffentlichkeitsarbeit mit den Tarifthemen und der bessere Informationsfluss in die Mitarbeitervertretungen und Betriebe sich auch darstellt – es klappt lediglich der verbale Schulterschluss mit unseren gewerkschaftlichen Tarifforderungen.

Ein Umdenken bei den kirchlichen Beschäftigten setzt nicht ein. Kaum jemand wird Gewerkschaftsmitglied (so sehr auch die kirchliche Soziallehre das Ideal der Solidarität hochhält) – die Tarifsteigerungen kommen ja sowieso automatisch.

Am Grunddilemma hat sich nichts geändert. Obwohl die Mehrheit der Mitglieder in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas selbst Gewerkschaftsmitglieder sind, führt deren emsiges Abschreiben des TVöD-Leittarifs dazu, dass die Einsicht in die Notwendigkeit für eine starke gewerkschaftliche Organisation bei den betroffenen Caritas-Mitarbeitenden verhindert wird.

Christof Mock und Olaf Wittemann

Hamburger Erklärung zur Lohngerechtigkeit

Aus Sicht der Mitgliederversammlung der MAVen aus dem Erzbistum Hamburg stellt die Lohnungerechtigkeit im Bereich der RK Ost eine Missachtung der katholischen Soziallehre dar. Vor dem Hintergrund, dass nach Artikel 1 der »Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse« die Dienstgeber ihr Handeln an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der Katholischen Kirche auszurichten haben, verstoßen die Dienstgeber gegen diese Ordnung. Die Mitgliederversammlung der MAVen des Erzbistums Hamburg fordert die Verantwortlichen auf, dafür Sorge zu tragen, dass ab sofort bei den Lohnverhandlungen der Regionalkommission Ost die Bundesmittelwerte ungekürzt und ohne zeitliche Verzögerung übernommen werden.

Beispiele für das Lohngefälle

Gesundheits- und Krankenschwester (Anlage 31 EG 7a Stufe 4)			
Stand: 1.07.2014	Bundesmittelwert:	2828,97 €	(100 %)
Stand: 1.01.2015	Bundesland HH:	2786,54 €	(98,5 % = - 42,43 €)
	+ 6 Monate Verzögerung: 6 x 77,31 € = 463,86 € Lohnverlust durch verspätete Erhöhung		
	Tarifgebiet West ohne HH:	2758,25 €	(97,5 % = - 70,72 €)
	+ 6 Monate Verzögerung: 6 x 89,8 € = 538,80 € Lohnverlust durch verspätete Erhöhung		
	Tarifgebiet Ost:	2645,09 €	(93,5 % = - 183,88 €)
	+ 6 Monate Verzögerung: 6 x 77,98 € = 467,88 € Lohnverlust durch verspätete Erhöhung		
Stand: 1.03.2015	Bundesmittelwert:	2904,65 €	(100 %)
Stand: 1.10. 2015	Bundesland HH:	2875,60 €	(99,0 % = - 29,05 €)
	+ 7 Monate Verzögerung: 7 x 89,06 € = 623,42 € Lohnverlust durch verspätete Erhöhung		
	Tarifgebiet West ohne HH:	2832,03 €	(97,5 % = - 72,62 €)
	+ 7 Monate Verzögerung 7 x 73,78 € = 516,46 € Lohnverlust durch verspätete Erhöhung		
Stand: 1.03.2016	Tarifgebiet Ost:	2715,85 €	(93,5 % = -188,80 €)
	+ 12 Monate Verzögerung: 12 x 70,76 € = 849,12 € Lohnverlust durch verspätete Erhöhung		

Verwaltungsmitarbeiter (Anlage 3 VG 6b Stufe 5)			
Stand: 1.07.2014	Bundesmittelwert:	2538,90 €	(100 %)
Stand: 1.01.2015	Tarifgebiet West:	2437,34 €	(96 % = - 101,56 €)
	+ 6 Monate Verzögerung: 6 x 69,31 € = 415,86 € Lohnverlust durch verspätete Erhöhung		
	Tarifgebiet Ost:	2335,79 €	(92 % = - 203,11 €)
	+ 6 Monate Verzögerung: 6 x 65,69 € = 394,14 € Lohnverlust durch verspätete Erhöhung		
Stand: 1.03.2015	Bundesmittelwert:	2616,27 €	(100 %)
Stand: 1.10. 2015	Tarifgebiet West:	2511,62 €	(96 % = - 104,65 €)
	+ 7 Monate Verzögerung 7 x 74,28 € = 519,96 € Lohnverlust durch verspätete Erhöhung		
Stand: 1.10.2016	Tarifgebiet Ost:	2406,97 €	(92 % = - 209,30 €)
	+ 7 Monate Verzögerung: 7 x 71,18 € = 498,26 € Lohnverlust durch verspätete Erhöhung		

Hilfskraft (Anlage 3 VG 11 Stufe 5)			
Stand: 1.07.2014	Bundesmittelwert:	1791,97 €	(100 %)
Stand: 1.01.2015	Tarifgebiet West:	1666,53 €	(93 % = - 125,44 €)
	+ 6 Monate Verzögerung: 6 x 51,63 € = 310,14 € Lohnverlust durch verspätete Erhöhung		
	Tarifgebiet Ost:	1594,85 €	(89 % = - 197,12 €)
	+ 6 Monate Verzögerung: 6 x 49,92 € = 299,52 € Lohnverlust durch verspätete Erhöhung		
Stand: 1.03.2015	Bundesmittelwert:	1873,69 €	(100 %)
Stand: 1.10. 2015	Tarifgebiet West:	1723,79 €	(92 % = - 149,90 €)
	+ 7 Monate Verzögerung: 57,56 € = 402,92 € Lohnverlust durch verspätete Erhöhung		
Stand: 1.10.2016	Tarifgebiet Ost:	1648,85 €	(88 % = - 224,84 €)
	+ 7 Monate Verzögerung: 7 x 54,00 € = 378,00 € Lohnverlust durch verspätete Erhöhung		

Sozialarbeiter (Anlage 33, keine Kita, S12 Stufe 5)			
Stand: 1.07.2014	Bundesmittelwert:	3768,21 €	(100 %)
Stand: 1.01.2015	Tarifgebiet West:	3617,48 €	(96 % = - 150,73 €)
	+ 6 Monate Verzögerung: 6 x 102,84 € =617,04 € Lohnverlust durch verspätete Erhöhung		
	Tarifgebiet Ost:	3466,75 €	(92 % = - 301,46 €)
	+ 6 Monate Verzögerung: 6 x 49,92 €= 299,52 € Lohnverlust durch verspätete Erhöhung		
Stand: 1.03.2015	Bundesmittelwert:	3858,65 €	(100 %)
Stand: 1.10. 2015	Tarifgebiet West:	3704,30 €	(96 % = - 154,35 €)
	+ 7 Monate Verzögerung 7 x 86,82 € = 607,74 € Lohnverlust durch verspätete Erhöhung		
Stand: 1.10.2016	Tarifgebiet Ost:	3627,13 €	(94 % = - 231,52 €)
	+ 7 Monate Verzögerung: 7 x 160,38 € = 1122,66 € Lohnverlust durch verspätete Erhöhung		

Zeitliche Verzögerungen bei der Umsetzung der Bundesbeschlüsse in der Regionalkommission Ost in den vorangegangenen Tarifrunden:

2008: 18 Monate;
2010: 12 Monate (1. Erhöhung) 18 Monate (2. Erhöhung);
2012: 18 Monate (1. Erhöhung) 24 Monate (2. Erhöhung);
2013: 10 Monate (1. Erhöhung), 14 Monate (2. Erhöhung).

Nicht nur, dass MitarbeiterInnen im Bereich der Regionalkommission Ost im Vergleich zum Bundesmittelwert zwischen 40 und 230 € weniger im Monat verdienen; sie mussten in der Tarifrunde 2014 durch die Verzögerung auch noch einen Lohnverlust zwischen 300 und 1100 € hinnehmen.

Beschluss der Mitgliederversammlung der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Hamburg, Plön, 13.-14. September 2016.

i.A. gez. Norbert Klix Vorsitzender

Foto: picture-alliance/dpa

Diakonie Hessen:

Auf dem Weg zu Tarifverträgen für die Altenhilfe

Mit dem Abschluss einer Prozessvereinbarung zwischen der Diakonie Hessen, der Arbeitsgemeinschaft Diakonischer Dienstgeber in Hessen und dem ver.di Landesbezirk Hessen ist jetzt der Weg geebnet, auf dem zu Beginn des Jahres 2017 Tarifverhandlungen über die Arbeitsbedingungen in den Altenpflegeeinrichtungen der Diakonie Hessen aufgenommen werden können:

Mit der Neufassung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG.DH) haben die Synoden der Kirchen von Kurhessen-Waldeck und Hessen-Nassau grundsätzlich den Weg für alle diakonischen Einrichtungen eröffnet, künftig die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten durch den Abschluss von Tarifverträgen zu regeln. Während sich aktuell maßgebliche diakonische Träger der Krankenpflege, der Behindertenhilfe und der Jugendhilfe noch gegen die Aufnahme von Tarifverhandlungen sträuben, haben wesentliche Träger der Altenhilfe ihre Bereitschaft erklärt, die Blockade gegen Tarifverhandlungen aufzugeben. In der jetzt abgeschlossenen Prozessvereinbarung sind für das 4. Quartal dieses Jahres noch zwei Grundsatzgespräche vereinbart. Sollten diese Gespräche nicht scheitern, wird Anfang 2017 für die diakonischen Altenhilfeeinrichtungen in Hessen ein Arbeitgeberverband gegründet, der mit der Gewerkschaft ver.di die künftigen Arbeits-

Prozessvereinbarung mit ver.di abgeschlossen

bedingungen in der Altenhilfe regelt. Damit besteht für die Beschäftigten in der diakonischen Altenhilfe die Chance, nach Jahren der Abkoppelung von der allgemeinen Tarifentwicklung und nach einer Unzahl von zusätzlichen Absenkungen über diverse Notlagenregelungen wieder die Entwicklung in die andere Richtung zu drehen. Altenpflegeeinrichtungen brauchen in den nächsten Jahren mehr und ausreichend qualifiziertes Personal. Dies wird nur mit guten Arbeitsbedingungen zu bekommen sein. Tarifverträge sind dafür ein wesentlicher Bestandteil! Daher gilt – auch wenn das nicht in ein paar Monaten und in einem Schritt erfolgen wird: Die Schere zwischen dem Tarifniveau in den diako-

nischen Altenhilfeeinrichtungen und anderen maßgeblichen Tarifverträgen wie dem TVöD in den Altenhilfeeinrichtungen der Kommunen, der Caritas oder der AWO Hessen Süd muss sich wieder weiter schließen!

Was ist mit den Beschäftigten bei diakonischen Trägern, die nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes werden?
Die jetzt abgeschlossene Prozessvereinbarung sieht zunächst vor, dass diakonische Arbeitgeber freiwillig ihren Beitritt zum Arbeitgeberverband und damit zu dem dann zu verhandelnden Tarifvertrag erklären. Für alle anderen gibt es z.Z. keine Regelung: Es ist nicht zu erkennen, dass die Bildung einer neuen Arbeitsrechtlichen Kommission in Hessen möglich ist – die Arbeitnehmervertretungen haben sich in der Anhörung zur Neufassung des ARRG eindeutig gegen den »Dritten Weg« der Kirchen ausgesprochen, der keine Verhandlungen auf Augenhöhe zulässt. Damit gibt es aktuell – ausgenommen die Aufnahme von Tarifverhandlungen – keinen von Seiten der Beschäftigten legitimierten Weg zur Weiterentwicklung von Arbeitsbedingungen und Entgelten in den Einrichtungen der hessischen Diakonie. In der jetzt abgeschlossenen Prozessvereinbarung haben daher ver.di und die Arbeitgebervertreter ihre Bereitschaft zu weiteren Gesprächen über die Bereiche außerhalb der Altenhilfe erklärt.

Tarifverträge fallen nicht vom Himmel – die Gewerkschaftmitglieder bestimmen den Kurs
Spätestens mit der Aufnahme von Tarifverhandlungen in der diakonischen Altenhilfe sind die Zeiten vorbei, in denen eine anonyme Arbeitsrechtliche Kommission hinter verschlossenen Türen die Arbeitsbedingungen in Geheimverhandlungen regelte. Die ver.di-Mitglieder der von den anstehenden Tarifverhandlungen in der Altenhilfe betroffenen Einrichtungen werden in den nächsten Monaten zu Mitgliederversammlungen eingeladen, um eine Tarifkommission zu wählen, die die Beschäftigteninteressen in den Verhandlungen vertritt, über Verhandlungsstände und -ergebnisse informiert und die Meinung der ver.di-Mitglieder wieder in die Tarifverhandlungen zurück trägt. Und für diese Verhandlungen gilt der alte Grundsatz:
Die Gewerkschaft ist immer so stark wie die Anzahl ihrer Mitglieder im Betrieb ist – daher:

Jetzt ver.di-Mitglied werden, gute Tarifbedingungen durchsetzen und beim Tarifabschluss mitbestimmen!

Eine Veröffentlichung des ver.di
Landesbezirks Hessen; Fachbereich 03
Gesundheit, Wohlfahrt,
Soziale Dienste & Kirchen

Unsere Ansprechpartner/innen in den ver.di-Landesbezirken

Nord
Sabine Dass
Tel. 0451 / 8100-716
sabine.dass@verdi.de

Hamburg
Dr. Arnold Rekittke
Tel. 040 / 2858-4147
arnold.rekittke@verdi.de

Niedersachsen-Bremen
Annette Klausing
Tel. 0 511 / 12400-256
annette.klausing@verdi.de

Hessen
Saskia Jensch
Tel. 06151 / 3908-33
saskia.jensch@verdi.de

Nordrhein-Westfalen
Maria Tschaut
Tel. 0211 / 61824-164
maria.tschaut@verdi.de

Berlin
Kalle Kunkel
Tel. 030 / 8866-5258
kalle.kunkel@verdi.de

SAT (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen)
Thomas Mühlenberg
0341 / 52901-111
thomas.muehlenberg@verdi.de

Rheinland-Pfalz/Saarland
Frank Hutmacher
Tel.06131 9726 130
frank.hutmacher@verdi.de

Bayern
Kathrin Weidenfelder
Tel. 089 / 59977-1033
kathrin.weidenfelder@verdi.de

Baden-Württemberg
Irene Gölz
Tel. 0711 / 88788-0330
irene.goelz@verdi.de

ver.di Bundesverwaltung
Berno Schuckart-Witsch
Tel. 030 / 6956-1885
berno.schuckart-witsch@verdi.de

Aktion vor der Landessynode Baden Foto: ver.di

Pflegemindestlohn:

Das reicht nicht

ver.di will in der 3. Pflegekommission deutliche Verbesserungen für die Beschäftigten durchsetzen und alle Regelungsmöglichkeiten des Entsendegesetzes ausschöpfen. Gemeinsam mit Vertreter*innen des sogenannten Dritten Weges der Kirchen, privaten Arbeitgeberverbänden und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) gilt es, eine Empfehlung zu erarbeiten. Diese wird dann üblicherweise von der Bundesarbeitsministerin, Andrea Nahles, in eine Pflegemindestlohnverordnung übernommen. Die Kommission hat sich am 19. Oktober 2016 konstituiert.

Der Pflegemindestlohn hat bisher nur die schlimmste Ausbeutung von Beschäftigen in der stationären und ambulanten Pflege verhindert. Die meisten Pflegekräfte können von einer fairen und leistungsgerechten Bezahlung nur träumen. Vor allem die privaten Pflegekonzerne verweigern ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Schutz von Tarifverträgen. Der wirtschaftliche Wettbewerb und die Gewinnmaximierung gehen voll zulasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und am Ende leiden darunter auch die Pflegebedürftigen.

„Die meisten Tarifauseinandersetzungen in der Altenpflege sind langwierig und sehr heftig. Oft muss der Arbeitgeber durch Streiks überhaupt erst einmal an den Verhandlungstisch gezwungen werden. Das Verhalten vieler Träger ist beschämend“, so Sylvia Bühler, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand. „Mit Häuserkampf kann die Altenpflege nicht reguliert werden.“

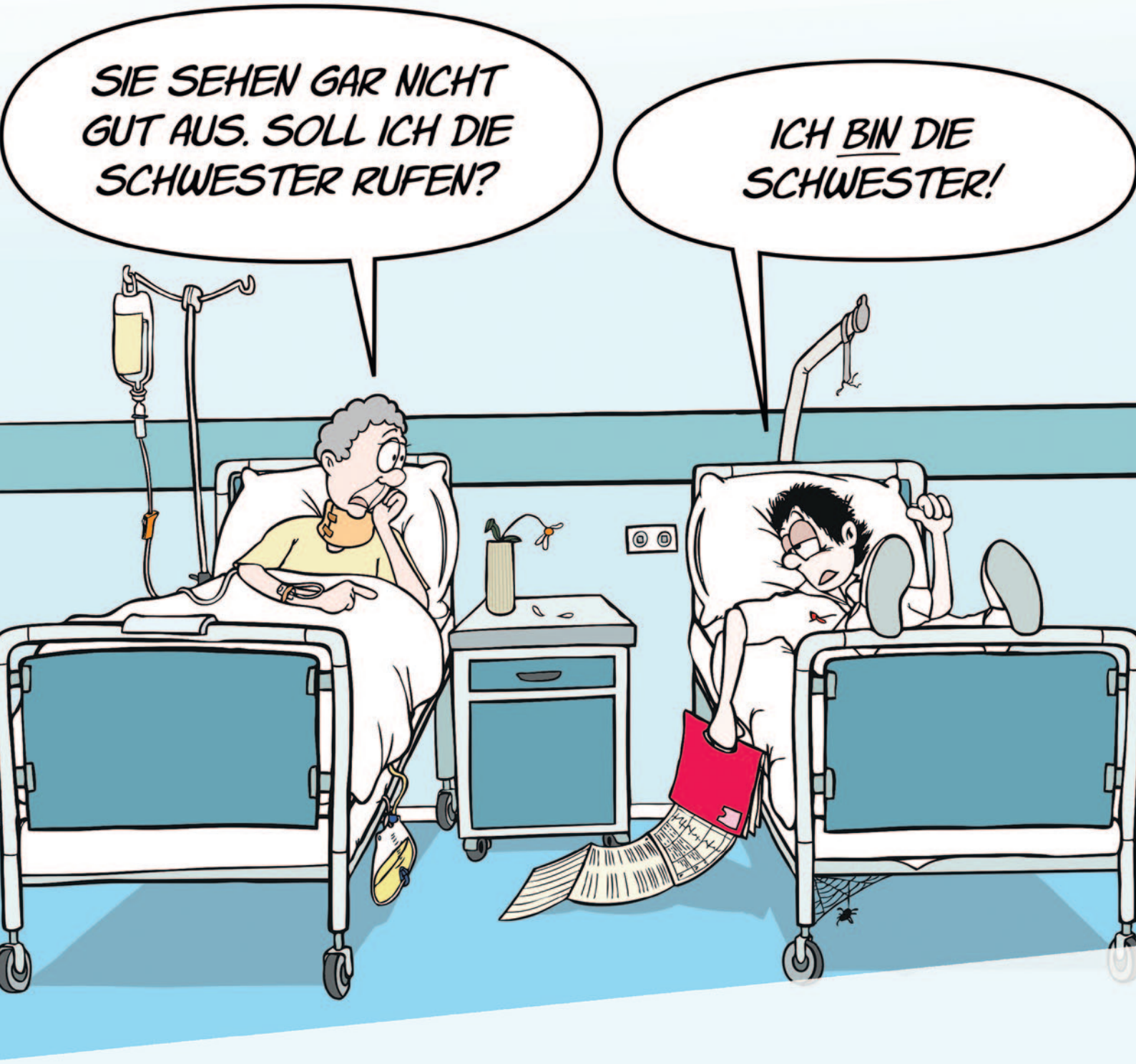
Am besten wäre ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag, der die tarifungebundenen Arbeitgeber zu fairen Arbeitsbedingungen verpflichten würde. ver.di bedauert, dass die großen kirchlichen Anbieter Caritas und Diakonie diesen Weg bisher nicht unterstützen. Um die Bezahlung der Beschäftigten in der Pflege nicht dem freien Fall zu überlassen, wirkt ver.di in der Pflegemindestlohnkommission mit.

ver.di fordert deutliche Anhebung und Staffelung der Mindestentgelte nach Qualifizierung und Tätigkeiten

„Wir erwarten, dass die 3. Kommission endlich alle Möglichkeiten ausschöpft, die das Entsendegesetz bietet“, so Bühler. ver.di fordert die Festlegung von Mindeststundenlöhnen für Pflegehilfskräfte, examinierte Altenpflegerinnen und Leitungskräfte im Wohnbereich. Diese verantwortungsvolle und oft auch belastende Arbeit ist auch von hohem gesellschaftlichem Wert und muss angemessen vergütet werden. Niemand darf hier künftig unter 12,50 Euro pro Stunde bezahlt werden, eine ausgebildete Pflegekraft muss mindestens 15,50 Euro bekommen.

Außerdem fordert ver.di einen Überstundenzuschlag von 30 Prozent, Erholungsurlaub von mindestens 30 Tagen und bei regelmäßiger Schichtarbeit bzw. Nachtarbeit 33 bzw. 36 Urlaubstage. Ein Urlaubsgeld von 2.500 Euro und die überfällige Ost-/Westangleichung.

Laut der Bundesagentur für Arbeit kommen auf 100 gemeldete Stellen für examinierte Altenpflegefachkräfte nur 38 Arbeitslose. Gemeldete Stellenangebote bleiben im Bundesdurchschnitt 153 Tage vakant. Der Personalmangel hat schlimme Folgen für die Pflegebedürftigen und belastet die vorhandenen Beschäftigten. „Es muss dringend gehandelt werden, auch um den Beruf attraktiver zu machen“, so Bühler. Die Kommission hat hier eine große Verantwortung.



Damit Arbeit im Krankenhaus wieder Freude macht:

Gemeinsam für einen Tarifvertrag Entlastung

ver.di

aufwerten-und-entlasten.verdi.de

V.i.S.d.P.: ver.di, Sylvia Bühler, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Cartoon: Bastian Klamke