



Für faire und verbindliche
Arbeitsbedingungen in kirchlichen Betrieben

Wir bleiben dran

*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*





Fotos: Veit Mette



Inhalt

Vielleicht merkt's ja niemand – Augen zu und durch	3
Arbeitsvertragsrichtlinien: Alles ist möglich, Verbindlichkeit jedoch nicht	4
Arbeits- sowie tarifvertragliche Regelungen in den Evangelischen Landeskirchen und den Diakonischen Werken	6
Diakonie Würzburg: Auf dem Weg zum Tarifvertrag	9
Diakonie Mitteldeutschland: Kerine Entlastung, minimale Entgelterhöhung	10
Tariffbewegung öffentlicher Dienst: Kirchliche Beschäftigte waren dabei	11
Diakonie Baden: Tarifverträge – wir bleiben dran!	12
Diakonie Württemberg: Wettbewerbsvorteil dank kirchlichem Sonderstatus	15
Kreuznacher Diakonie: Prekäre Beschäftigung von Technik und Verwaltung	16
Diakonie Hessen: Wahl zum Gesamtausschuss sabotiert	17
Caritas Ost: Auf Kosten unterer Lohngruppen sparen	18
Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD: Wirksame Mitbestimmung überfällig	19
Seminarangebote für Mitarbeitervertretungen	20
Urteil zum kirchlichen Arbeitsrecht: Mit EU-Recht nicht vereinbar	21
Ihr fragt, ver.di antwortet	21
Unsere Ansprechpartner/innen in den ver.di-Landesbezirken	22
Mindeststandards in der Altenpflege: Auch auf Caritas und Diakonie kommt es an	22
Altenpflege: Den Teufelskreis durchbrechen	23
Universitätskliniken: Ermutigende Streiks für Entlastung	24
Demonstration in Düsseldorf: Starkes Signal für mehr Personal	26
Kita-Gesetz: Der Flickenteppich muss weg	27

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 Bundesverwaltung, Ressort 9, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
 Email: mario.gembus@verdi.de

Redaktionsteam: Uta von Schrenk, Astrid Saueremann, Herbert Deppisch,
 Erich Sczepanski, Daniel Behruzi, Mario Gembus, Berno Schuckart-Witsch,
 Daniel Wenk

Titelbild: Auf dem Karlsruher Marktplatz im April 2018, Foto Helmut Roos

Redaktionsschluss nächste Ausgabe: Ende Februar 2019

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

W-3521-04-0918



Foto: ver.di

Aktiv für die eigenen Grundrechte: Erzieherin aus dem Kirchenbereich beim Warnstreik des öffentlichen Dienstes, Frühjahr 2018.

Vielleicht merkt's ja niemand – Augen zu und durch

Liebe Leserin, lieber Leser,

was ver.di stets wusste, hat das Bundesarbeitsgericht im Mai bestätigt: Kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) gelten nur, wenn sie im einzelnen Arbeitsvertrag ausdrücklich festgeschrieben sind. Eine wortgleiche Verbindlichkeit von Arbeitsvertragsrichtlinien ist, so das Gericht, nur im »kirchlichen Rechtskreis« herzustellen. Heißt auf gut Deutsch: Hält ein kirchlicher Arbeitgeber diese »Kirchenverbindlichkeit« nicht ein, droht diesem schlimmstenfalls der Verlust der Privilegien des kirchlichen Sonderstatus. Dass genau dies nie geschieht, pfeifen die Spatzen seit Jahrzehnten von den Kirchendächern.

Statt Tarifverträge mit ver.di zu verhandeln, versuchen die kirchlichen Wohlfahrtsverbände in arbeitsrechtlichen Kommissionen weiterhin Arbeitsbedingungen zu regeln. Die Resultate sind dürrtig. Manche Lohnerhöhungen erscheinen auf den allerersten Blick üppig. Doch wer genauer hinsieht, merkt schnell: Nach Jahren des Stillstands – sprich: des Lohnverlusts – wird mittelfristig kaum mehr als die Preissteigerung ausgeglichen. Entlastung? Mehr Personal? Begrenzung prekärer Arbeit? Dazu gibt es bislang keine Ergebnisse aus den Kommissionen.

An den Universitätskliniken in Düsseldorf, Essen und Homburg hat ver.di die Überlastung zum Tarifthema gemacht. In harten Auseinandersetzungen – in Nordrhein-Westfalen streikten die Kolleg/innen 44 bzw. 34 Tage lang – haben die Beschäftigten Verein-

barungen durchgesetzt, die die Arbeitgeber zu konkreten Entlastungsmaßnahmen und Neueinstellungen verpflichten. Am Universitätsklinikum des Saarlandes haben Pflegekräfte demnächst einen Anspruch auf zusätzliche freie Tage, wenn das Management Überlastungssituationen nicht abstellt. Zu diesen Verbesserungen hat ver.di die Arbeitgeber mit ökonomischem und politischem Druck gezwungen. Wie soll so etwas auf dem kirchlichen »Konsensweg« möglich sein?

Für Diskussionsstoff sorgt auch die anstehende Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes. Drei Anhörungen fanden statt, das ist grundsätzlich begrüßenswert. Allerdings hielten es die Arbeitgeber nicht einmal für nötig, sich mit den Arbeitnehmervertretungen auseinanderzusetzen. Sie fehlten jedes Mal. Eine echte Diskussion fand nicht statt. Die Einführung einer obligatorischen Einigungsstelle könnte kommen, doch nur für Betriebe mit über 600 Beschäftigten. Dem aktuellen Entwurf zufolge soll die Mitbestimmung in Arbeitszeitfragen massiv beschnitten werden. Das ist definitiv der falsche Weg.

Die Synode steht vor der Wahl: Erkennt sie die betriebliche Realität ihrer diakonischen Wirtschaftsunternehmen an? Stärkt sie die Rechte der Mitarbeitervertretungen, tut sie das Gegenteil? Wir raten: Augen auf! Wir jedenfalls schauen genau hin. Denn es ist höchste Zeit in Diakonie und Kirche für: Menschen, Würde und Respekt.

Eure Kirchen.info-Redaktion



Arbeitsvertragsrichtlinien:

Alles ist möglich, Verbindlichkeit jedoch nicht

Arbeitsvertragsrichtlinien: Viele Arbeitnehmer/innen in Diakonie und Caritas, aber auch in den beiden christlichen Kirchen, werden diesen Begriff in ihren Arbeitsverträgen finden. Oder es finden sich Bezeichnungen wie Kirchliche Arbeitsvertragsordnung und ähnliches. In jedem Fall lohnt es sich genau zu prüfen, welche Regelungen sich eigentlich hinter diesen Begriffen verstecken.

Insbesondere der diakonische Arbeitgeberverband VdDD spricht immer wieder von »90 Prozent Tarifbindung«, die für mehr als 500.000 Beschäftigte wirksam sein sollen. Gut gebrüllt, sachlich ist dies allerdings falsch. Die Kirchen.info-Redaktion hat sich umgehört und mit Stand Januar 2018 die Vielfalt von Regelungen in der Diakonie sowie den evangelischen (Landes-)Kirchen zusammengefasst (siehe Kasten). Die Übersicht ist eindeutig: Mit wenigen Ausnahmen kümmern sich sogenannte Arbeitsrechtliche Kommissionen um das kirchliche »Tarifrecht«. Das Ergebnis sind wiederum Arbeitsvertragsrichtlinien. Macht man sich die Mühe, etwa die dort aufgeführten Entgelttabellen zu vergleichen, so ergeben sich höchst unterschiedliche Tabellenwerte, Arbeitszeitregelungen und vieles mehr, auf die die betroffenen Arbeitnehmer/innen Anspruch hätten. Ein Beispiel: In einer diakonischen Einrichtung in Schleswig-Holstein unterscheidet sich die Bezahlung erheblich von der in der Diakonie Württemberg. Das hat zwei Gründe:

- Die jeweiligen Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind frei, das zu regeln, was den Beteiligten einfällt und sinnvoll erscheint (zu Bewertung und Arbeitsweise dieser Kommissionen siehe unten).

- Arbeitsvertragsrichtlinien sind keine verbindlichen Regelungen, wie Tarifverträge.

Das Bundesarbeitsgericht hat am 24. Mai 2018 erneut zur Rechtsqualität von Arbeitsvertragsrichtlinien geurteilt (BAG 6 AZR 308 17). Das BAG führt in seltener Klarheit aus, dass »kirchliche Arbeitsrechtsregelungen allgemeine Geschäftsbedingungen sind, welchen mangels normativer Wirkung in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen nur über Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen Wirkung verschafft werden kann«.

In der Sprache der Nichtjuristen bedeutet dies schlicht: Entscheidend ist das, was im Arbeitsvertrag steht und vom Arbeitnehmer unterschrieben ist. Mitarbeitervertretungen und ver.di wissen aufgrund jahrelanger Beratungserfahrung, dass Arbeitsverträge in kirchlichen Einrichtungen häufig den Wortlaut von Arbeitsvertragsrichtlinien nicht oder nur teilweise berücksichtigen. Auch wenn kirchliche Gesetzgeber hier eine Verbindlichkeit herstellen wollen, so wie derzeit im Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD, – es kann nicht gelingen. Weicht ein kirchlicher Arbeitgeber durch entsprechende Arbeitsverträge von den Regelungen (seiner) Arbeitsrechtlichen Kommissionen ab, so ist das durch die weltliche Rechtsprechung gedeckt. Die Begründung: Die staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit hat nicht für die Aufrechterhaltung kirchlicher Ordnungen zu sorgen. Somit ist die Konsequenz: Zehntausende Beschäftigte in kirchlichen Betrieben sind nur durch das geschützt, was in ihren Arbeitsverträgen konkret vereinbart ist. Es gibt mit kirchlichen Gesetzen keine Möglichkeit, zwingende Normen für Löhne und Arbeitsbedingungen rechtssicher festzulegen. Der Form halber



Foto: Helmut Roos

Wird es Tarifverträge geben? Aktion in Karlsruhe vor der Landessynode, April 2018

sei darauf hingewiesen, dass weltliche Gesetze selbstverständlich auch für alle Arbeitnehmer/innen in kirchlichen Einrichtungen gelten.

Fazit: Eine flächendeckende Verbindlichkeit, die erzwingbare Tarifnormen festlegt, gibt es nur mit Tarifverträgen. Grundlage hierfür bildet Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz mit dem Tarifvertragsgesetz. Ein Tarifvertrag entfaltet demnach normative unmittelbare Wirkung für das jeweilige Gewerkschaftsmitglied und den Arbeitgeber. Leider ist die große Mehrheit kirchlicher Arbeitgeber nicht bereit, ihren Beschäftigten tarifvertragliche Sicherheit zu gewähren. Stattdessen wird seit Jahrzehnten am Verhandlungssystem Arbeitsrechtliche Kommissionen (ARK) festgehalten.

Das Verhandlungssystem ARK, auch »Dritter Weg« genannt, hat grundsätzliche Mängel. Deshalb beteiligt sich ver.di nicht daran. Gewerkschaften verhandeln Tarifverträge und keine Richtlinien. Tarifverhandlungen, und im Ergebnis Tarifverträge, werden ab und an mit Aktionen und Arbeitskämpfen erstritten.

Was läuft falsch im Verhandlungssystem ARK?

- Arbeitsweise und Grundlagen der Arbeit werden durch Kirchenrecht, also durch die Arbeitgeber festgelegt. Das wäre ungefähr so, als wenn der Konzern VW festlegen würde, nach welchen Gesetzen und Regeln Arbeitsbedingungen mit der IG Metall und den Betriebsräten verhandelt würden.
- Zahlenmäßig sitzen sich eine gleiche Anzahl von Vertreter/innen der Arbeitgeber (Dienstgeber) und Arbeitnehmer (Dienstnehmer) gegenüber. Entscheidungen werden in unterschiedlichen Abstimmungsverfahren herbeigeführt. Aktionen oder gar (Warn-

Streiks auf Arbeitnehmer/innenseite kennt dieses System nicht. Es herrscht der Glaube an die Dienstgemeinschaft, in der alles im Konsens geregelt wird.

- Ein sogenanntes Schlichtungsverfahren bei Nichteinigung führt im Ergebnis dazu, dass bei Nichteinigung ein Schlichter abschließend entscheidet. Die Arbeitnehmerseite muss dieses Ergebnis akzeptieren.
- Rückkoppelungen mit den Beschäftigten oder gar ein Teilnahmeverfahren mit betroffenen Arbeitnehmer/innen gibt es nicht. Informationen über die Verhandlungsergebnisse in den ARKen sind durch kirchengerichtliche Entscheidungen immer wieder verhindert worden.
- Es gibt keine Legitimation der Beschäftigten für diese Kommissionen. Die Kirchen wenden einseitig Kirchenrecht an, üben also einseitig Macht aus. Arbeitnehmer/innen sind damit doppelt abhängig: zum einen als lohnabhängige Beschäftigte und zum anderen durch Zwangsunterwerfung unter ein vordemokratisches »kirchliches Tarifecht«.
- Die Arbeit der Diakonienbetriebe wird durch staatliche und Sozialversicherungs-Mittel finanziert. Der Umsatz beträgt viele Milliarden Euro. Allein die Konzerne Agaplesion und Johanniter setzen über zwei Milliarden jährlich um. Diakonie und Caritas sind ein wichtiger Akteur des Sozialstaates Deutschland. Eine finanzielle Beteiligung der Kirchen über die Kirchensteuer findet nur in geringem Umfang statt. Das Handeln dieser Unternehmen unterscheidet sich in nichts von anderen Akteuren in der Sozialbranche. Eine arbeitsrechtliche Sonderbehandlung, wie oben beschrieben, verbietet sich allein deshalb.

Arbeits- sowie tarifvertragliche Regelungen in den Evangelischen Landeskirchen und den Diakonischen Werken

Stand: Januar 2018 (ohne Gewähr oder Anspruch auf Vollständigkeit, Korrekturhinweise nimmt die Redaktion des Kirchen.info gern entgegen)

Kirchenregion mit Bundesländern	Landeskirche/ Diakonie	Arbeitsrechtsregelung
Geschäftsstelle der EKD, Hauptgeschäftsstelle der Diakonie Deutschland und des Evangelischen Entwicklungsdienstes (DWEED)		Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) seit 1988, sie beschließt die Dienstvertragsordnung (DVO) der EKD. Die MAVen nominieren die ARK-Vertreter/innen. Zum 1. Januar 2009 Überleitung in den TVöD Bund mit Überleitung nach TV-Ü, mit einigen Abweichungen.
Diakonie Deutschland (vormals Diakonisches Werk der EKD)		Die Arbeitsrechtliche Kommission Diakonie Deutschland (ARK DD) (vormals ARK des DW der EKD) beschließt die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD). Die ARK besteht seit 1979; anfangs entsandten regionale ARKen, AGMAVen und Verbände kirchlicher Mitarbeiter (VKM); ab 1998 war die ARK ausschließlich mit Vertreter/innen des VKM besetzt. In der Folgezeit wurden wesentliche Verschlechterungen der AVR beschlossen (Einführung der W-Gruppen: abgesenkte Bezahlung für Küchen- und Reinigungspersonal). Nach der Novellierung der Ordnung der ARK entsandten ab 2001 eine Reihe von AGMAVen/Gesamtausschüsse in die ARK. Diese warfen der Arbeitgeberseite Blockadepolitik vor und zogen sich aus der ARK zurück. Daraufhin wurde die Ordnung der ARK in 2010 nochmals geändert. Seitdem arbeiten nur einige Vertreter des VKM und des Marburger Bunds, sowie Vertreter der AGMAVen aus Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern mit. Neubesetzung in 2014. Nach Änderung ARK Ordnung 2017 erneute Besetzung durch Marburger Bund und weitere VKM. Achtung: Die Regelungen der AVR DD gelten in verschiedenen Landesverbänden der Diakonie ausschließlich über den jeweiligen Arbeitsvertrag (AV) wie z.B.: Es gelten die AVR DD in <u>Anlehnung</u> oder in der <u>jeweils geltenden Fassung</u> . Satzungsrechtliche Festlegungen in einer Landesdiakonie sind für das Arbeitsverhältnis rechtlich unerheblich. Bundesweit sollen etwa 150.000 Arbeitnehmer/innen an die AVR DD arbeitsvertraglich gebunden sein. Transparente, statistische Erhebungen existieren nicht.
Nordkirche Bundesländer: Schleswig-Holstein, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern	Landeskirche	Tarifvertrag seit 1979 (Kirchlicher Angestellten Tarifvertrag, KAT). Seit 1. April 2007 neuer KAT mit Übernahme TVöD, mit einigen Abweichungen. Übernahme KAT für gesamte Nordkirche offen
	Diakonische Werke jeweils im Bundesland	Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie (KTD), AVR DD, arbeitgeberseitig festgelegte Arbeitsvertragsbedingungen Der KTD wurde 2002 abgeschlossen und ist materiell vergleichbar mit dem TVöD. Er gilt für rund 18.000 Beschäftigte. Etwa 30.000 Arbeitnehmer/innen werden insbesondere einzelvertraglich nach AVR DD vergütet oder mit einseitigen, durch Arbeitgeber festgelegte, Vertragsvorgaben
Bremen Bundesland: Bremen	Landeskirche (BEK)	Die eigene Arbeitsrechtliche Kommission, besetzt mit Mitarbeitervertreter/innen, beschließt die KAVO-BEK (Bremische Evangelische Kirche); Zum 1. März 2009 wurde der TVöD Länder in modifizierter Form übernommen.
	Diakonie Bremen	Direkte und unmittelbare Anwendung der AVR DD.

Konföderation Ev. Kirchen in Niedersachsen (Hannover, Braunschweig, Oldenburg, Schaumburg-Lippe) Bundesland: Niedersachsen	Landeskirchen	Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission (ADK). Übernahme wesentlicher Teile des Tarifvertrag Länder.
	Diakonie Niedersachsen	TV Diakonie NDS Die AGMAV stellten 2011 ihre Arbeit in der ARK ein. 2014 schlossen ver.di und die Diakonie einen Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TVDN) ab. Geltung für rund 30.000 Arbeitnehmer/innen, für etwa 2000 Arbeitnehmer/innen gelten noch AVR DD
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) Bundesland: Berlin, Brandenburg	Landeskirche	Zum 1. August 2008 wurde mit ver.di der Tarifvertrag-EKBO vereinbart, der seitdem im Wesentlichen die Übernahme des TV-L beinhaltet.
	Diakonie BO	AVR DW BO Arbeitsvertragsrichtlinien Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg Schlesische Oberlausitz Eigene ARK seit 1998 mit Beteiligung der AGMAV. Ab dem 1. Januar 2008 eine neue AVR DWBO analog zur AVR DD mit Abweichungen.
Mitteldeutschland (ehemals Thüringen und Kirchenprovinz Sachsen) Bundesländer Sachsen-Anhalt, Thüringen	Landeskirche	AVR Diakonie EKM (Evangelische Kirche Mitteldeutschland) Es gelten die Beschlüsse der ARK EKD-Ost. Zum 1. Januar 2008 wurde die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung (KAVO) eingeführt.
	Diakonie EKM	Es gelten die AVR DW EKM sowie abweichende arbeitgeberseitig festgelegte Richtlinien. Auseinandersetzungen mit der GAMAV um die Besetzung der ARK, Tarifvertrag wird stattdessen gefordert.
Pommern (jetzt Nordkirche)	Landeskirche	Nach Gründung der Nordkirche in 2011 gemeinsame ARK von Pommern und Mecklenburg. Diese beschließt die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO-MP)
	Diakonie	Keine eigene ARK. Im Wesentlichen werden die AVR DD und die AVR DWM angewendet (s. Mecklenburg).
Mecklenburg (jetzt Nordkirche)	Landeskirche	Nach Gründung der Nordkirche in 2011 gemeinsame ARK von Pommern und Mecklenburg. Diese beschließt die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO-MP)
	Diakonie	AVR Diakonie MV Gründung der ARK DW Mecklenburg in 2005. Sie beschließt die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs (AVR DWM)
Sachsen	Landeskirche	Seit 2007 Kirchliche Dienstvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (KDVO)
	Diakonie	Eigene ARK. Geltung Beschlüsse ARK DD. Die regionale ARK kann abändernde Anträge stellen.
Rheinland-Westfalen-Lippe	Landeskirche und Diakonie	BAT KF (Kirchliche Fassung) AVR DD Gemeinsame ARK seit 1980; Besetzung der ARK: sieben Vertreter/innen des VKM und zwei Vertreter/innen des Marburger Bundes. Der BAT/KF wurde ab 1. Juli 2007 durch Schiedsspruch umgestellt auf die Grundlage des TVöD mit einigen Abweichungen nach unten. Diverse große Einrichtungen wenden die AVR DD: Geltung für etwa 50.000 Arbeitnehmer/innen

Kurhessen-Waldeck	Landeskirche und Diakonie (Gründung des DW Hessen in 2013, aber mit noch 2 ARKen für Kurhessen-Waldeck und Hessen und Nassau)	Seit dem 1. August 2009 ist für die Landeskirche im Wesentlichen der TV-L übernommen worden. Für die Diakonie gilt die AVR KW (Kurhessen-Waldeck).
Hessen-Nassau	Landeskirche und Diakonie (Gründung des DW Hessen 2013, ARK Hessen)	Gemeinsame ARK seit 1979 mit Beteiligung des VKM. Die weitgehende Übernahme der BAT-Regelungen wurde zum 1. Oktober 2005 aufgehoben durch die Einführung der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung (KDAVO), die starke Absenkungen gegenüber dem TVöD enthält. Im Jahr 2008 und 2009 arbeitete ver.di vorübergehend in der ARK mit, zog sich aber wieder zurück, als entscheidende Zusagen zur strukturellen Änderungen der ARK nicht eingehalten wurden. Seitdem besetzt der VKM alle Sitze, jedoch nur mit Vertreter/innen aus der EKHN (Evangelische Kirche Hessen-Nassau). Ab 2018 gegen Widerstand von Gesamtausschuss und ver.di ARK-Neugründung für Diakonie Hessen. Teile der Altenhilfe verhandeln TV Altenhilfe
Pfalz	Landeskirche und Diakonie	AVR DD Keine ARK. Aufgrund eines Kirchengesetzes Übernahme des BAT über Einzelarbeitsvertrag seit 1980. Ab 1. Oktober 2005 Übernahme des TVöD VKA durch Tarifautomatik. Große diakonische Einrichtungen wenden AVR DD an.
Baden	Landeskirche und Diakonie	AVR Baden Gemeinsame ARK seit 1978 mit jeweils fünf Vertreter/innen des Gesamtausschusses und des VKM; seit dem 1. Januar 2006 wird für die Landeskirche der TVöD Bund angewendet, für die Diakonie die AVR DW in badischer Fassung, die einige Verbesserungen gegenüber der AVR DD enthält. Seit 2010 sieht eine Satzungsänderung des DW Baden die Wahlmöglichkeit vor, auch die AVR DD in Reinform anzuwenden. Besonderheit: Stadtmission Heidelberg hat mit ver.di einen Haustarifvertrag abgeschlossen.
Württemberg	Landeskirche und Diakonie	AVR Württemberg-Buch 1-5 Gemeinsame ARK seit 1980 mit Beteiligung der Landeskirchen MAV (Laki MAV) und der AGMAV. Besonderheit: In der AVR Württemberg wurden zum 1. Januar 2009 im Wesentlichen die Regelungen des TVöD Verband kommunaler Arbeitgeber (VKA) Ba-Wü und TV-Ü Bund übernommen; für die Landeskirche gilt die KAO (Kirchliche Anstellungsordnung), die im Wesentlichen Bestimmungen des TVöD enthält. Außerdem sieht die ARK eine automatische Übernahme der Entgelterhöhung und Arbeitszeitregelungen vor, die im TVöD ausgehandelt werden, wenn die Mehrheit der ARK dies nicht ablehnt. Die Anwendung der AVR DD ist über einen Beschluss der ARK möglich.
Bayern	Landeskirche und Diakonie	AVR Diakonie Bayern Gemeinsame ARK seit 1977 mit Beteiligung des VKM (sieben Vertreter/innen), seit 2009 ein Vertreter des DAViB (Diakonischer Arbeitnehmerverband in Bayern); episodenhafte Beteiligung der ÖTV in den Jahren 1977/1978. Für die Diakonie gilt ab dem 1. Juli 2007 die AVR Bayern, die Absenkungen gegenüber dem TVöD in den Endstufen enthalten. Für die Landeskirche gilt seit dem 1. Januar 2008 die Kirchliche Dienstvertragsordnung (DiVO) mit wesentlichen Bestimmungen des TVöD Länder.

Redaktion Kirchen.info



Diakonie Würzburg:

Auf dem Weg zum Tarifvertrag

Im Frühjahr 2018 hat die ver.di-Betriebsgruppe der Würzburger Diakonie in einer Mitgliederversammlung beschlossen, in ein Tarifprojekt einzusteigen. Das Projekt findet auf der Grundlage der sogenannten bedingungsgebundenen Gewerkschaftsarbeit statt. Ziel ist, für den Arbeitgeber Diakonisches Werk Würzburg e.V. einen Haustarifvertrag durchzusetzen. Von Anfang an hat die Betriebsgruppe deutlich gemacht, dass es ihr um die Abkehr vom sogenannten »Dritten Weg« geht. »Denn wir wollen mitreden und mitbestimmen, wie unsere Gehalts- und Arbeitsbedingungen aussehen. Wir wollen nicht, dass Fremde über unsere Köpfe hinweg entscheiden«, heißt es aus der Gruppe.

Die Würzburger Diakonie hat aktuell etwa 830 Beschäftigte. Die beiden größten Bereiche sind die Jugendhilfe (rund 360 Arbeitnehmer/innen) und die Altenhilfe (rund 280 Arbeitnehmer/innen). Daneben gibt es noch gut fünf kleinere Einrichtungen zwischen fünf und 50 Beschäftigten. Das Diakonische Werk Würzburg hat auch drei Tochtergesellschaften mit den Tätigkeitsbereichen Gefährdetenhilfe, Arbeit mit Arbeitslosen und – ganz neu ab 2019 – Kindertagesstätten.

Vor dem Tarifprojekt

Die Betriebsgruppe ist seit vielen Jahren aktiv und hat immer wieder betriebliche Aktionen durchgeführt. Die Gewerkschaft ver.di ist im Betrieb bekannt, es gibt etwa 50 ver.di-Mitglieder und die gewählte Mitarbeitervertretung hat nie ihre Sympathie und Nähe zu ver.di verhehlt. Fast alle MAV-Mitglieder sind auch in ver.di organisiert. Örtliche ver.di-Mitglieder waren mehrfach in Tarifprojekte auf bayerischer Ebene eingebunden, die aber nie durchschlagenden Erfolg hatten. Vorbild für Bayern und Würzburg waren – jedenfalls aus Sicht des Autors – immer die Ergebnisse des Tarifvertragswegs der Diakonie Niedersachsen.

Wie kam es zum Tarifprojekt?

Anfang März 2018 haben sich in der ver.di-Bildungsstätte Brannenburg zwei Betriebsgruppen getroffen, die der Diakonie Landshut und die aus Würzburg. Begleitet wurden sie von den örtlichen Gewerkschaftssekretären Stefan Kimmel (Würzburg) und Roman Martinez (Landshut) und außerdem von Kathrin Weidenfelder, die im Landesfachbereich die kirchlichen Betriebe betreut. Bei einer gemeinsamen Wanderung reifte dann die anstehende Entscheidung: Die Betriebsgruppe Würzburg will bei ihrem Arbeitgeber einen Tarifvertrag durchsetzen! Dazu hat sie mit ihren Hauptamtlichen die wesentlichen Grundlagen verabredet und eine »Selbstverpflichtung« abgeschlossen. Die ersten Schritte wurden geplant...

Beschluss in der ver.di-Mitgliederversammlung

Um das Tarifprojekt in einer demokratischen Entscheidung auch wirklich auf den Weg zu bringen, hatten die Würzburger für den 23. April 2018 zu einer Mitgliederversammlung eingeladen. Dabei haben sich die Mitglieder einstimmig für den Einstieg in ein Tarifprojekt im Diakonischen Werk Würzburg ausgesprochen.

Ankündigung auf der Mitarbeiterversammlung

Bereits einen Tag später, am 24. April 2018, fanden im Diakonischen Werk Würzburg zwei Mitarbeiterversammlungen statt. Auf beiden Versammlungen hat Gewerkschaftssekretär Stefan Kimmel über den Beschluss vom Vortag informiert und gleichzeitig angekündigt: »Die ver.di-Mitglieder der Würzburger Diakonie haben sich auf den Weg gemacht, für sich und für die Kolleginnen und Kollegen einen Tarifvertrag zu erstreiten. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen wir stärker werden. Mit aktuell ca. 50 ver.di-Mitgliedern wird ein eigener Tarifvertrag nur schwer zu erreichen sein.« Stefan Kimmel hat daher die Einladung an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausgesprochen, das Ziel Tarifvertrag zu unterstützen. Das gehe nur, wenn die Gewerkschaft stärker als bisher in der Diakonie verankert sei. Gegenüber Dekanin – sie ist die Vereinsvorsitzende – und Geschäftsführung hat Stefan Kimmel deutlich gemacht: »Wenn wir Ihnen einen Brief schreiben, in dem wir Sie zu Tarifverhandlungen auffordern, dann können Sie sicher sein, dass wir auch stark genug sind, einen solchen Tarifvertrag auf Augenhöhe auszuhandeln!«

Sowohl Dekanin als auch der Geschäftsführer waren also schon mal über die Planungen informiert. Transparenz und Offenheit sind wesentliche Prinzipien einer bedingungsgebundenen Gewerkschaftsarbeit.

Die nächsten Schritte

Seit Mai 2018 treffen sich die Aktivist/innen monatlich im Würzburger ver.di-Büro und planen die nächsten Schritte. Monatlich soll es eine Veröffentlichung geben, die sich an die Beschäftigten der Würzburger Diakonie richtet. Auf jedem Flugblatt gibt es links unten einen Kasten, der den aktuellen Mitgliederstand im DW Würzburg grafisch veranschaulicht – auch hier große Transparenz. Alle Flugblätter verwenden ein Logo mit Flügeln »Weil wir es wert sind«, das aktuelle Logo der Bundesebene »Zeit für Menschen. Würde. Respekt« und haben auf der Rückseite eine Beitrittserklärung zum Ausfüllen. Das erste Flugblatt (Juni 2018) hat darüber informiert, »was bisher geschah.«

Die zweite Veröffentlichung (im Juli 2018) war ein Fragebogen an alle Beschäftigten, der ermittelte, wo



Schiffchen aus Flugblättern: Beschäftigte der Diakonie Würzburg machen sich auf die Reise zu einem Tarifvertrag

die Probleme liegen und welche am größten sind. Gefragt wurde auch, ob die Angesprochenen bereit sind, ver.di und die Betriebsgruppe bei ihrem Ziel zu unterstützen. »Denn wir brauchen viele Hände, damit wir gemeinsam und stark das Ziel eines Tarifvertrags erreichen können«, so der Tenor der Betriebsgruppe.

Die Auswertung des Fragebogens liegt noch nicht vor. Sie war für Ende September geplant. Der Rücklauf war jedenfalls erfreulich gut!

Derzeit (September 2018) verteilt die Betriebsgruppe das nächste Flugblatt mit dem Titel »Tarifvertrag schlägt AVR!«. Es enthält einen Tarifvergleich zwischen AVR-Bayern (nach der die Diakonie Würzburg vergütet)

und dem TVöD. Der Tarifvergleich zeigt für Kinderpfleger/innen und Pflegehelfer/innen, dass sie mit dem AVR-Bayern bis zu sechs Prozent bzw. 19 Prozent weniger verdienen als mit dem TVöD. Berücksichtigt man noch die kürzere Wochenarbeitszeit im TVöD (39 statt 40 Stunden/Woche), liegt der Unterschied sogar bei neun bzw. 21 Prozent.

Wie geht es weiter?

Die nächste Veröffentlichung (Oktober 2018) wird die Ergebnisse des Fragebogens enthalten. Und im Herbst wird es genügend Gelegenheit geben, betriebliche Aktionen zu machen und so die Botschaft eines Tarifvertrages in die Belegschaft zu tragen, etwa am Buß- und Bettag oder zu Nikolaus. Wie der Zufall so will, findet die EKD-Synode vom 11. bis 14. November dieses Jahr in Würzburg statt. Auch hier gibt es Gelegenheit für die Betriebsgruppe, sich im Sinne eines Tarifvertrags zu äußern. Daher wird die ver.di-Betriebsgruppe bei der »Laternenaktion« am 11. November in Würzburg selbstverständlich präsent sein.

Herbert Deppisch

Diakonie Mitteldeutschland:

Entlastung und angemessenes Entgelt verweigert

Das Zeitspiel in der Diakonie Mitteldeutschland geht weiter. Die Beschäftigtenvertreter/innen in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) haben ein Forderungspaket geschnürt, das neben angemessenen Lohnerhöhungen auch Maßnahmen zur Entlastung enthält. Die Arbeitgeber haben es vom Tisch gewischt und lediglich minimale Entgeltsteigerungen angeboten, die gerade mal die erwartete Inflation ausgleichen würden. Deshalb hat die Arbeitnehmerseite im Juli die obligatorische Schlichtung angerufen. Doch dort wird weiter Zeit verplempert. Ein erster Schlichtungstermin ist nun erst für Anfang November anvisiert.

Dreist versucht das Landeskirchenamt, die Verantwortung für die Bummel den Beschäftigtenvertreter/innen in die Schuhe zu schieben. Ein erster Termin im Oktober könne »aufgrund der Verhinderung der Beisitzer auf Dienstnehmerseite im Schlichtungsausschuss nicht wahrgenommen werden«, heißt es in einem Rundschreiben. Dabei wurden weder die Beschäftigtenvertreter/innen noch der Rechtsbeistand der Arbeitnehmerseite in die Terminfindung einbezogen. Sehen so »Verhandlungen auf Augenhöhe im Dritten Weg« aus?

Nun wird sich der Schlichtungsausschuss also erst Anfang November mit dem Konflikt in der ARK Mitteldeutschland befassen. Was dabei herauskommt, ist völlig offen. Klar ist: Auf Grundlage des bisherigen Arbeitgeberangebots ist keine Vereinbarung möglich, die bessere Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen bringt.

Die Diakonie-Spitze will die Löhne lediglich um 1,8 Prozent in 2019 und 1,7 Prozent in 2020 erhöhen. Das würde die Benachteiligung gegenüber der Diakonie Deutschland noch vergrößern. Aktuell erhalten die Beschäftigten in Mitteldeutschland im Vergleich zu ihren Kolleginnen und Kollegen im Bundesgebiet durchschnittlich 13,8 Prozent weniger Geld – für die gleiche Arbeit. Die Vertreter/innen der Beschäftigten wollen diesen unhaltbaren Zustand endlich beenden.

Auch bei den Arbeitszeiten sind die Beschäftigten in Mitteldeutschland schlechter dran. Die Arbeitnehmerseite in der ARK fordert deshalb, dass die Wochenarbeitszeit auch hier von 40 auf 39 Stunden verkürzt wird und allen Kolleg/innen 30 Urlaubstage im Jahr zustehen. Zur Verringerung der hohen Belastung in den diakonischen Einrichtungen Mitteldeutschlands sollen unter anderem sieben Entlastungstage pro Jahr nach Vollendung des 58. Lebensjahres beschlossen werden, bei Schicht- oder Nachtarbeit zwei Jahre früher. Das Einspringen außerhalb des Dienstplans soll mit zusätzlicher Freizeit honoriert werden. Um prekäre Beschäftigung in der Diakonie zurückzudrängen, sollen sachgrundlose Befristungen abgeschafft werden und Teilzeitkräfte die Möglichkeit zur Erhöhung ihrer Arbeitszeiten bekommen.

Die Umsetzung dieses Maßnahmenpakets ist dringend nötig, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Diakonie Mitteldeutschland als attraktive Ar-

beitgeberin zu positionieren. Sonst wird es schwer werden, qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen und zu halten. Der Schlichtungsausschuss hat die Chance, diese zukunftsweisenden Verbesserungen zu beschließen. Wird er seiner Verantwortung gerecht werden? Oder wird er der rein betriebswirtschaftlichen Argumentation der Arbeitgeber folgen?

Die Kolleginnen und Kollegen, die die fast 30.000 Beschäftigten der Diakonie Mitteldeutschland in der Arbeitsrechtlichen Kommission und im Schlichtungsausschuss vertreten, meinen es ernst – auch mit dem

Thema Transparenz. Doch laut Arbeitgeber sollen sie kein Recht dazu haben, die Belegschaften zu informieren. So haben es die Diakonie-Funktionäre beim Kirchengengericht vorgetragen, und das Gericht hat entschieden, dass die Arbeitnehmerseite keinen Anspruch auf eine Schulung für Öffentlichkeitsarbeit hat. Während die Arbeitgeber Manager und Juristen auf ihrer Seite haben, werden der Arbeitnehmerseite selbst grundlegende Mittel verwehrt. Verhandlungen auf Augenhöhe? Transparenz? Auf dem »Dritten Weg« offenbar Fehlanzeige.

Tarifbewegung öffentlicher Dienst:

Kirchliche Beschäftigte waren dabei

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) setzt Standards. Was die rund 2,3 Millionen Beschäftigten bei Bund und Kommunen erkämpfen, dient vielerorts als Orientierung – auch in Einrichtungen von Kirchen, Diakonie und Caritas. Einige kirchliche Beschäftigte profitieren unmittelbar vom Flächentarif. Sie haben sich an den massiven Warnstreiks und Aktionen im Frühjahr dieses Jahres beteiligt (hier in Heilbronn

und Stuttgart). Das hat sich gelohnt: Die Löhne und Gehälter steigen in 30 Monaten im Durchschnitt aller Entgeltgruppen um insgesamt 7,5 Prozent. Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen profitieren zusätzlich in vielen Bereichen. So wird der Nachtzuschlag in Krankenhäusern auf 20 Prozent erhöht, bei Wechselschicht gibt es ab 2019 jährlich einen Tag mehr Zusatzurlaub. Das heißt ab 2021: drei Tage zusätzlich frei.



In Aktion: Warnstreik von Diakonie-Beschäftigten in Esslingen (links und oben)
Warnstreik von Diakonie-Beschäftigten des Friedenshort Lichtenstern und Samariterstift Obersontheim (unten)



Diakonie Baden:

Tarifverträge – wir bleiben dran!

Trotz unserer Proteste und Bemühungen und vieler guter Argumente hält die Synode am »Dritten Weg« fest. Schon seit Jahren arbeiten Beschäftigtenvertreter/innen und ver.di-Aktive in der badischen Landeskirche daran, gute und verbindliche Arbeitsbedingungen auf Augenhöhe zu verhandeln. Die Erkenntnis, dass dies nur durch Tarifverträge möglich ist, war über Jahre gereift. Das Bündnis der Mitarbeitervertretungen mit dem Gesamtausschuss, den Arbeitnehmervertreter/innen in der Arbeitsrechtlichen Kommission Baden und mit ver.di hat auf verschiedenen Ebenen Druck gemacht und Öffentlichkeitsarbeit betrieben.

Auf eine medial angelegte Aktion auf dem Karlsruher Marktplatz erhielt das Bündnis eine breite Presse-Resonanz. Die finale Aktion fand dann am 20. April 2018 vor der öffentlichen Sitzung der Landessynode in Bad Herrenalb statt. Bei schönstem Sonnenschein bekräftigten viele Kolleg/innen ihre Forderung nach Tarif-

verträgen. Es gab intensive Gespräche mit Synodalen und das Bündnis nahm anschließend an der Debatte um die zukünftige Arbeitsrechtssetzung in Baden teil. Es war sehr erfreulich, als sich der Reihe nach mehrere Synodale zu Wort meldeten und all die guten Argumente für Tarifverträge vortrugen. Die Beschäftigtenvertreter/innen schauten sich verwundert an und dachten »das kippt – heute wird der Tarifvertragsweg eröffnet«. Hier Auszüge aus dem Wortprotokoll der Sitzung!:

»... Ich sehe auch in der alleinigen Fortführung des Dritten Weges gegenüber der Ermöglichung des Zweiten kirchengemäßen Weges das größere Risiko. Dies auch auf dem Hintergrund der Rechtsprechung in der

1 https://www.ekiba.de/html/aktuell/aktuell_u.html?&cataktuell=&m=5755&artikel=7538&stichwort_aktuell=&default=true



Foto: ver.di

Aktive fordern den richtigen Weg: in Bad Herrenalb (Baden) vor dem Haus der Kirche, April 2018.



Kundgebung: in Bad Herrenalb (Baden) vor dem Haus der Kirche, April 2018.

Bundesrepublik und in Europa und auch der gesamtgesellschaftlichen Situation, wie wir sie z. B. gestern hier beschrieben haben.

Selbstkritisch müssen wir doch feststellen, dass es uns in den Jahrzehnten des Bestehens des Dritten Weges nicht gelungen ist, die Besonderheiten und die Vorteile dieses Verfahrens den Mitarbeitenden zu vermitteln und den Begriff Dienstgemeinschaft in der Breite zu füllen. Wir müssen auch sehen, dass wir in den diakonischen Arbeitsfeldern Teilnehmer an einem Marktgeschehen sind, und wir zählen insgesamt zu den größten Arbeitgebern in der Bundesrepublik. Auf diesem Hintergrund vermag ich schwer nachzuvollziehen, warum wir das Grundverständnis, das wir an die Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in der Wirtschaft anlegen, nicht auch auf uns selber anwenden. Eine inhaltliche Beschränkung unseres Dienstverständnisses ist für mich damit nicht verbunden. In diesem Zusammenhang weise ich auch auf die Äußerungen unseres Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt und auf die entsprechende EKD-Denkschrift aus 2015 hin.

Die Mitglieder der Mitarbeitervertretungen und des Gesamtausschusses, das sind die Gesprächspartner, die wir z. T. haben und die durch Wahlen mandatiert sind; beim Open-Space-Treffen haben wir erlebt, wie wichtig das Gespräch ist.

Diakonisches Profil und gelebte Dienstgemeinschaft hängen auch nicht von der Form der Arbeitsrechtsregelung ab. Dienstgemeinschaft und kirchengemäßer Zweiter Weg sind auch kein Gegensatz. Ich verweise auf den Bericht des Vorstandsvorsitzenden der Stadtmission Heidelberg in der letzten aktuellen Ausgabe der badischen Pfarrvereinsblätter?

Erlauben Sie mir, dass ich Herrn Prof. Jousen, Mitglied des Rates der EKD, zitiere, der in seinem Beitrag auf der Akademietagung in Bad Herrenalb ausgeführt hat, dass der Dritte Weg nur gegangen werden kann, wenn er akzeptiert wird und dass er nicht praktiziert

werden kann, wenn eine oder beide Seiten ihn nicht mehr gehen wollen. ...

... Liebe Schwestern und Brüder, ich kann dem vorliegenden Gesetzentwurf auch nicht zustimmen. Der Dritte Weg ist in die Jahre gekommen. Der Dritte Weg hinkt. Er hinkt, weil er 1,3 Millionen Menschen davon abhält, für ihre eigenen Rechte einzutreten. Dadurch haben sich die Gehälter im sozialen Bereich in den letzten Jahren von der wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland abgekoppelt. Erzieher und Pflegekräfte verdienen de facto immer weniger und müssen immer mehr leisten.

Der Dritte Weg hinkt, weil wir als evangelische Kirche in Baden in der paritätisch besetzten Arbeitsrechtskommission nur ausgehandelte Tarifverträge kopieren statt echte Tarifverhandlungen zu ermöglichen. Damit entmündigen wir als Kirche unsere Arbeitnehmerinnen und -nehmer, anstatt sie zu ermutigen, für sich selbst einzutreten.



2 http://www.pfarrverein-baden.de/uploads/pfarrvereinsblaetter/2018/Pfarrvereinsblatt_3-4-2018.pdf

Der Dritte Weg hinkt, weil wir als Kirche uns selbst nicht an unsere eigenen Verlautbarungen halten, in denen wir uns an die Seite der Gewerkschaften stellen, eine gerechte Entlohnung und sogar einen Flächentarifvertrag fordern.

Der Dritte Weg hinkt, weil wir als Kirche uns selbst nicht an diesen Weg halten. Es werden Dienstleistungen Dritter eingekauft und weggeschaut, wenn die Angestellten von Catering- und Putzfirmen prekär beschäftigt sind.

Der Dritte Weg hinkt, weil mit ihm der Kostendruck an die Schwächeren in unserer Gesellschaft umverteilt wird.» (Manfred Froese, 1978 bis 2011 Geschäftsführender Vorstand einer Diakonischen Einrichtung in Mannheim)

»Liebe Schwestern und Brüder, ein schlauer Mensch hat einmal gesagt: »Wir werden uns nicht an die Worte unserer Feinde erinnern, sondern an das Schweigen unserer Freunde.« Die meisten von uns haben sich entschlossen zu schweigen und den scheinbaren Sachzwängen nachzugeben und nicht auf das starke Votum der Arbeitnehmerschaft der badischen Landeskirche und ihrer Diakonie zu hören. Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen hat sich geschlossen mit Vertreterinnen von ver.di, dem DGB und auch mit dem »Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt« für den Zweiten Weg zumindest in der Diakonie ausgesprochen.

Wir alle haben mitbekommen, dass der EuGH vor ein paar Tagen ein richtungsweisendes Urteil gefällt

hat, das die Rechtsetzung der Kirche bei den Arbeitsverhältnissen von Grund auf in Frage stellt. ...«

(Natalie Wiesner, zuletzt Pfarrerin in Bad Säckingen)

Nach den starken Reden für Tarifverträge meldeten sich die Verfechter des »Dritten Weges« zu Wort. Deren Argumente waren allerdings weniger stichhaltig. Dennoch entschied sich die Synode für die Fortführung des »Dritten Weges«. Beachtet man die Zusammensetzung der Synode, ist dies nicht verwunderlich. Findet man doch keine klassischen Mitarbeitenden unter ihnen, stattdessen viele Synodale, die entweder Dienstgeberfunktionen oder Sitze in Aufsichtsgremien innehaben.

Durch diese Entscheidung werden die vorhandenen Probleme leider nicht gelöst.

Die Lohn- und Arbeitsbedingungen werden wir aktiven Beschäftigtenvertreter/innen nur mit Tarifverhandlungen durch eine unabhängige Verhandlungsführung unserer Gewerkschaft verbessern. Nur durch einheitliche Tarifverträge können die Ungleichheiten und Zersplitterung in acht verschiedene Richtlinien beendet werden. Zuletzt würde ein einheitlicher Tarifvertrag in der Diakonie Baden die harte Konkurrenz zwischen Einrichtungen wirksam beseitigen.

Wir werden die Entwicklung in der Synode weiterhin genau beobachten. Wir lassen nicht locker. Unsere Forderung gilt: Tarifverträge für die Diakonie Baden!

Daniel Wenk



Kundgebung in Karlsruhe auf dem Marktplatz, April 2018.

Diakonie Württemberg:

Wettbewerbsvorteil dank kirchlichem Sonderstatus

»Es reicht!«, rufen 250 Delegierte von Mitarbeitervertretungen der Diakonie. »Diakonie hilft Dir – Tarifvertrag hilft mir« – unter diesem Motto demonstrierten die Beschäftigten der Diakonie Württemberg am 3. Mai 2018 vor dem Oberkirchenrat in Stuttgart für den Flächentarifvertrag Soziale Arbeit.

von ihnen gepriesene kirchliche Sonderarbeitsrecht selbst ad absurdum. Wir wollen keine Konkurrenzvorteile durch schlechte Vereinbarungen, egal für wen.« Frauke Reinert von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen stellt fest, dass die Diakoniarbeitgeber selbst den von ihnen gewollten »Dritten Weg«



Foto: Susanne Haase

Für den Flächentarifvertrag Soziale Arbeit: in Stuttgart vor dem Oberkirchenrat, Mai 2018.

Sie sehen im Verhalten der diakonischen Arbeitgeber den Wert ihrer täglichen Arbeit gefährdet. Diakoniarbeitgeber halten sich zunehmend nicht an das kirchliche Arbeitsrecht. Das Diakonische Werk Württemberg als Dachverband unternimmt nichts dagegen. Im Gegenteil: Diakonie-Einrichtungen werden in ihrem Rechtsbruch sogar noch unterstützt. Im konkreten Fall akzeptiert ein Arbeitgeber nicht die abschließende Entscheidung einer Schlichtung und klagt dagegen vor einer dafür nicht zuständigen Instanz – Sanktionen seitens der Diakonie oder der Evangelischen Landeskirche sind in solchen Fällen bislang nicht erfolgt.

ver.di-Landesbezirksleiter Martin Gross ruft den Demonstranten zu: »Es reicht! Die Arbeitgeber führen das

torpedieren: »Wieder wird deutlich, dass die Unzulänglichkeit und die Unverbindlichkeit des »Dritten Weges« von der Arbeitgeberseite dazu genutzt wird, mit ihrer strukturellen Übermacht ihre Interessen durchzusetzen.« Die Diakonie verschafft sich mit dem kirchlichen Sonderarbeitsrecht einen Wettbewerbsvorteil. Das ist weder diakonisch, noch kirchlich! Die Diakoniemitarbeitervertretungen fordern deshalb ein Ende des »Dritten Weges« und den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) als Flächentarifvertrag für die Soziale Arbeit. Es geht um die Arbeitsbedingungen von Altenpflegerinnen, Krankenschwestern, Heilerziehungspflegerinnen, Erzieherinnen, um alle Beschäftigten in sozialen Einrichtungen.«



Foto: Susanne Haase

Gelbe Karte für den Arbeitgeber: in Stuttgart vor dem Oberkirchenrat, Mai 2018.

Der Wert sozialer Arbeit muss gesteigert werden, darin sind sich alle einig. Aber das geht nicht durch Tarifkonkurrenz und Wettbewerbsvorteil im kirchlichen

Sonderweg. Die Aufwertung Sozialer Arbeit gelingt nur durch gemeinsame Anstrengung und nur durch einen starken Flächentarifvertrag TVöD.

AGMAV Diakonie Württemberg

Kreuznacher Diakonie:

Prekäre Beschäftigung von Technik und Verwaltung

Ausgliederung, Zentralisierung, Entlassungen – die Methoden in der Kreuznacher Diakonie stehen denen der Privatwirtschaft in nichts nach. Wie Ende September bekannt wurde, plant der Diakonie-Konzern mit insgesamt knapp 1.200 Beschäftigten in Rheinland-Pfalz und im Saarland, die Bereiche Technik und Verwaltung in ein neues »Service-Center« am Stammsitz Bad Kreuznach zu überführen. Acht Kolleg/innen im ehemals städtischen Klinikum und im Fliedner-Krankenhaus im saarländischen Neunkirchen droht die Kündigung. »Wir haben damals vor dem Verkauf an die Diakonie gewarnt«, betont ver.di-Sekretär Michael Quetting. »Die Befürchtungen bestätigen sich jetzt.«

Ende 2015 hatte die Kreuznacher Diakonie knapp 95 Prozent der Anteile am städtischen Klinikum übernommen. Wer gedacht hatte, nun würde christliche Nächstenliebe den Umgang mit den rund 700 Beschäftigten prägen, sieht sich getäuscht. Stattdessen sollen teils langjährige Kolleg/innen, darunter zwei Schwerbehinderte, auf die Straße gesetzt werden. Die Kommunikationschefin der Kreuznacher Diakonie, Kristina Rogoß, erklärte in der Saarbrücker Zeitung, es hätten »mit 23 Mitarbeitenden persönliche Gespräche über einen möglichen Wechsel in das Service-Center der Stiftung zum 1. Januar 2019« stattgefunden. Betriebsbedingte Kündigungen seien möglich, die Gespräche hätten aber unter anderem das Ziel eines vorzeitigen Wechsels in den Ruhestand.

Gewerkschaftssekretär Quetting hält diese Darstellung für verlogen: »Betroffene Kollegen berichten, dass

es keine Gespräche gegeben hat. Sie wurden vor die Wahl gestellt, einen Auflösungsvertrag zu unterschreiben oder die Kündigung zu erhalten. Sind das die christlichen Umgangsformen der Kreuznacher Diakonie?« Bei der Mitarbeitervertretung seien bereits acht Kündigungsbegehren eingegangen.

Betroffen von der Zentralisierung und Ausgliederung seien zudem nicht nur die genannten 23 Beschäftigten aus Neunkirchen, sondern alle Standorte des Diakonie-Konzerns. »Das ist eine großflächige Ausgliederung, die aus meiner Sicht nur ein Ziel haben kann: Die Kosten durch geringere Bezahlung und prekäre Arbeitsverhältnisse zu senken«, kritisiert Quetting. Die Zentralisierung gehe auch zu Lasten der anderen Beschäftigten. »Der kurze Weg zum Sachbearbeiter oder zur Technik war einmal. Die Abläufe werden umständlicher und bürokratischer.«

ver.di fordert einen Überleitungstarifvertrag, um die Beschäftigten bei der Umstrukturierung abzusichern. Quetting stellt aber auch grundlegende Fragen: »Wenn es auch die Diakonie nicht hinbekommt, das Krankenhaus Neunkirchen zum Wohle von Patienten und Beschäftigten zu führen, muss man vielleicht über andere Eigentumsformen nachdenken«, sagt der Gewerkschafter. Es könne beispielsweise als Genossenschaft unter der Regie der Beschäftigten selbst betrieben werden. »Schlechter und intransparenter als unter dem aktuellen Betreiber würde es sicher nicht laufen.«

Daniel Behruzi

Wahl zum Gesamtausschuss sabotiert

Infolge der Fusion der Diakonischen Werke in Hessen und Nassau sowie Kurhessen-Waldeck zur Diakonie Hessen stellt sich auch die Arbeitnehmervertretung neu auf. Ursprünglich sollte am 29. August in Marburg ein neuer, hessenweiter Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen (GAMAV) gewählt werden. Doch das verhinderte der Vorstand der hessischen Diakonie, indem er rechtswidrig für Voll- und Wahlversammlung die Kostenübernahme strich. Der Vorfall zeigt, wie die Diakonie-Spitze nach Gutsherrenart handelt und selbst ihr eigenes Rechtssystem mit Füßen tritt. Das Kirchen.info dokumentiert eine Stellungnahme der Gesamtausschüsse der Diakonischen Werke in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck. Die Wahlversammlung wurde auf den 22. Oktober (nach Redaktionsschluss) verschoben.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

was sich die Diakonie Hessen gegenüber den Gesamtausschüssen in Hessen und Nassau sowie in Kurhessen-Waldeck leistet, ist ein starkes Stück. Sie hat die ursprünglich für den 29. August geplante Vollversammlung der Mitarbeitervertretungen sowie die Wahlversammlung für einen hessenweiten Gesamtausschuss (GAMAV) in Marburg mutwillig verhindert. Kurzfristig teilte sie dem Veranstalter mit, die Kosten für Raummiete, technische Ausstattung und Catering würden nicht übernommen. Daraufhin wurde die Reservierung der Räumlichkeiten storniert. Die Veranstaltung, zu der sich bereits rund 200 Teilnehmer/innen angemeldet hatten, musste wenige Tage vorher abgesagt werden.

Das Vorgehen des Diakonie-Vorstands ist eine Provokation. Die Gesamtausschüsse leiteten wegen der Rücknahme der Kostenzusagen sofort ein Eilverfahren vor dem Kirchengerecht ein. Doch statt dessen Entscheidung abzuwarten, schuf der Diakonie-Vorstand Tatsachen. Beide Versammlungen mussten abgesagt werden.

Das Vorgehen des Diakonie-Vorstands ist illegal. Das Kirchengerecht hat klar festgestellt, dass die Diakonie nicht berechtigt war, die Kostenzusagen zurückzuziehen. Sie habe die Interessenvertretung damit in ihrer Arbeit behindert. Das Vorgehen sei geeignet, die Gesamtausschüsse »sowohl gegenüber dem Veranstalter als auch gegenüber den von ihnen vertretenen MAVen in Misskredit zu bringen«, heißt es im Gerichtsbeschluss. Und genau das war wohl das Ziel: Die Gesamtausschüsse, die sich klar für Tarifverträge in der Diakonie positionieren, sollten diskreditiert werden.

Das Vorgehen des Diakonie-Vorstands ist undemokratisch. Ist dies das Verständnis von demokratischer Mitbestimmung in der Diakonie? Wenn dem Vorstand die Ausrichtung und die Beschlüsse der Inte-

ressenvertretung nicht passen, werden Wahlen unterbunden und Diskussionen beeinflusst? Das lässt tief blicken und bestärkt uns in unserer Forderung, in der Diakonie demokratische Rechte und eine Mitbestimmungskultur zu etablieren, wie sie in weltlichen Einrichtungen üblich sind.

Der Diakonie-Vorstand setzt noch eins drauf.

Kommt der Vorstand nach der Klatsche vor dem Kirchengerecht zur Besinnung und kehrt zu demokratischen Umgangsformen zurück? Keineswegs: In seinem Newsletter zur GAMAV-Wahl bekräftigt er seine zuvor geäußerte Behauptung, die Wahlversammlung – die am 29. August im Anschluss an die Vollversammlung um 14 Uhr stattfinden sollte – hätte stattfinden können. Dabei hat die Diakonie bei der Rücknahme der Kostenzusage für die Räumlichkeiten, so hat es auch das Kirchengerecht festgestellt, keinen Unterschied zwischen Voll- und Wahlversammlung gemacht. Wen will der Vorstand also hinters Licht führen?

Der Diakonie-Vorstand spielt auf Zeit und sabotiert. Man habe den Gesamtausschüssen »einen Entwurf einer Geschäftsordnung an die Hand gegeben, um diese im Vorfeld der Wahl bestmöglich zu unterstützen«, schreibt der Vorstand in seinem Newsletter. Ist das so? Bereits seit Anfang 2017 bemühen sich die Gesamtausschüsse um Klärung der Modalitäten zur Wahl eines hessenweiten Gesamtausschusses, weil es im Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) keine konkreten Regelungen dazu gibt. Doch dem Vorstand war diese Frage über viele Monate hinweg offenbar nicht so wichtig. Als die Gesamtausschüsse Ende Juni 2018 einen eigenen Entwurf vorlegten, wurde dieser wochenlang nicht bearbeitet. Erst am 20. August – gut eine Woche vor der geplanten Wahl – legte die Rechtsstelle der hessischen Diakonie einen Gegenentwurf vor. Die Gesamtausschüsse wollten, dass die Wahlordnung von möglichst vielen Mitarbeitervertreter/innen bei der Vollversammlung diskutiert und beschlossen wird. Doch das hat der Vorstand durch seine Intervention zunächst verhindert.

Will der Diakonie-Vorstand einen willfährigen Gesamtausschuss? Was soll das Ganze? Warum mischt sich der Vorstand neuerdings in die Wahlen zum Gesamtausschuss ein? Ganz offensichtlich hängt das mit dem Auftreten einiger Mitarbeitervertretungen zusammen, die in einem offenen Brief fordern: »Die Zusammensetzung und die Organisation der GAMAVen bedürfen einer grundsätzlichen Neuregelung.« Klar ist, in welche Richtung sich die Zusammensetzung ändern soll: in Richtung »Dritter Weg«. Anders als die große Mehrheit der Mitarbeitervertretungen beteiligen sich diese vier MAVen auf dem Ticket des »Verbands kirch-

licher Mitarbeiter« (VKM) an der Arbeitsrechtlichen Kommission, die Löhne und Arbeitsbedingungen in der Diakonie Hessen hinter verschlossenen Türen festlegt. Der Vorstand will mit seinem Eingreifen in die GAMAV-Wahl offenbar diese »Kritiker« der Gesamtausschüsse fördern.

Der Diakonie-Vorstand will das tote Pferd »Dritter Weg« weiter reiten. Die überwältigende Mehrheit der Mitarbeitervertretungen steht für Tarifverhandlungen zwischen ver.di und Diakonie. Nur so können die Entgelte und Arbeitsbedingungen transparent und auf Augenhöhe ausgehandelt werden. In Tarifverhandlungen entscheiden die Gewerkschaftsmitglieder demokratisch über Forderungen und Kompromisse, die Verhandlungsstände und Ergebnisse werden öffentlich kommuniziert. Im »Dritten Weg« haben die Beschäftigten hingegen keinen Einfluss auf Forderungen und Vereinbarungen. Und es gibt keine Möglichkeit, Druck zu machen, um gute Regelungen für die Beschäftigten zu erreichen. Einige wenige Mitarbeitervertreter/innen sehen das anders. Sie sollen für den Diakonie-Vorstand nun offenbar als Steigbügelhalter dienen, damit er das längst schon tote Pferd »Dritter Weg« weiter reiten kann.

Der Diakonie-Vorstand kommt damit nicht durch. Engagiert euch! Die Beschäftigten und Mitarbeitervertreter/innen der Diakonie lassen sich diesen Umgang nach Gutsherrenart nicht gefallen. Am 1. Oktober findet eine gemeinsame Vollversammlung in Marburg-Werda statt, zu der jede MAV beschließen kann, wie viele Mitglieder sie entsendet. Die Wahlversammlung, zu der jede MAV nur ein Mitglied entsenden darf, ist für den 22. Oktober am gleichen Ort geplant. Wer zum Gesamtausschuss kandidieren möchte, muss als Teilnehmer/in von seiner MAV entsandt sein.

Lasst euch durch das vom Diakonie-Vorstand gestiftete Chaos nicht verwirren. Nehmt eure Rechte wahr und beteiligt euch an beiden Versammlungen. Lasst euch vom Vorstand der Diakonie nicht diktieren, wer euch im Gesamtausschuss vertreten soll. Gemeinsam streiten wir für unsere Rechte und für bessere Beschäftigungsbedingungen in Hessens Diakonie!

Eure Gesamtausschüsse der Diakonischen Werke in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck

Caritas Ost:

Auf Kosten unterer Lohngruppen sparen

Im April 2018 hat ver.di in Bund und Kommunen nach mehreren Warnstreiks eine Tarifeinigung im öffentlichen Dienst erreicht. In vielen Bereichen des Gesundheits- und Sozialwesens ist dieser Tarifvertrag (TVöD) die Referenz für Verhandlungen um Lohn- und Arbeitsbedingungen. Traditionell profitieren von den durch Gewerkschaftsmitglieder erkämpften Tarifiergebnissen mittelbar auch hunderttausende kirchlicher Beschäftigte, vor allem bei der Caritas. Deren Arbeitsbedingungen werden bislang grundsätzlich zwar durch Arbeitsrechtliche Kommissionen auf Bundes- und Regionalebene geregelt, aber traditionell werden die Tarifiergebnisse des öffentlichen Dienstes mit zeitlicher Verzögerung dann in den Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas nachvollzogen. So ist es in fünf von sechs Regionalkommissionen auch bei diesem Mal wieder gewesen.

Die Arbeitgeber der Regionalkommission Ost gehen nun einen anderen Weg. Sie lehnten im August die Vereinbarung über eine Einmalzahlung in Höhe von 250 Euro für die unteren Lohngruppen ab, die von der Bundeskommission bereits im Juni beschlossen wurde. Von dieser Entscheidung sind viele zehntausend Caritas-Beschäftigte in den Bundesländern Hamburg, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und teilweise

Thüringen betroffen. Die Caritas Ost stellt sich damit selbst im Umgang mit den Beschäftigten ein Armutszeugnis aus. Es ist offenkundig, dass auf dem Rücken von Beschäftigten in insbesondere unteren Entgeltgruppen die Lohnkosten damit gedrückt werden sollen. Die Arbeitnehmerseite der Regionalkommission Ost hat nun den Vermittlungsausschuss angerufen. Es bleibt abzuwarten, ob und wie dieser Interessengegensatz dort aufgelöst werden wird und kann.

Doch damit noch nicht genug. Die Arbeitgeberseite will auch die stufenweise Anhebung der Jahressonderzahlung im Gebiet Ost von bisher 75 Prozent auf 100 Prozent des Gebietes West (Hamburg, Schleswig-Holstein, Westteil Berlin) bis zum Jahr 2022 verhindern. Die Bundeskommission hatte diese Angleichung im Juni beschlossen, die grundsätzlich ein begrüßenswerter Beitrag zur Lohngerechtigkeit der Beschäftigten in West und Ost ist. Aber das liegt offenbar nicht im Interesse der Arbeitgeber der Regionalkommission. Nachdem der Vorsitzende der Kommission eine Abstimmung über diese Idee der Arbeitgeber als nicht zulässig erklärt hat, verließen die Arbeitgeber die Sitzung. Das führte zu einem vorzeitigen Ende der Sitzung, da keine Beschlussfähigkeit mehr vorhanden war. Ist dies das viel beschworene Konsensprinzip des sogenannten »Dritten

Weges«? Auch in Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern gibt es schwierige Verhandlungssituationen, in denen sich so mancher Arbeitgeber keineswegs als ein fairer Verhandlungspartner verhält. Er könnte wie in der Regionalkommission einfach vom Verhandlungstisch aufstehen und gehen. Allerdings käme das einem Verhandlungsabbruch gleich, der auch das Ende der Friedenspflicht für die Gewerkschaften bedeutete. Der Arbeitgeber könnte sich darauf einstellen, dass ihm aktive Beschäftigte seine Optionen

aufzeigen: Entweder zurück an den Verhandlungstisch oder lautstark vertretene Forderungen vor den Betrieben und Beschäftigte, die gegebenenfalls auch die Arbeit niederlegen. Das ist Augenhöhe im Ringen um den Ausgleich des Interessengegensatzes zwischen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgebern. Es bleibt abzuwarten, ob und welche »guten Argumente« oder eventuelle kirchenrechtliche Winkelzüge in dieser Sache zu einer zufriedenstellenden Lösung in der Caritas Ost führen werden.

Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD:

Wirksame Mitbestimmung überfällig

Nach Redaktionsschluss dieser Ausgabe wird das höchste Beschlussgremium der EKD (Synode) wieder einmal Änderungen zum Mitarbeitervertretungsgesetz beschlossen haben. Allein in der Diakonie Deutschland sind über 550.000 Arbeitnehmer/innen von dieser Kirchengesetzgebung betroffen.

Das, was den Kirchenoberen zur Beschlussfassung vorlag, kann mit Fug und Recht als undemokratisch und in Teilen als verfassungswidrig bezeichnet werden: Betriebliche Einigungsstellen, wie im weltlichen Betriebsverfassungsrecht seit Jahrzehnten üblich und gesetzlich vorgesehen, sollen erst ab 600 Beschäftigten im kirchlichen MAV-Recht gelten. Man darf spekulieren, was den Rat der evangelischen Kirche, mit ihrem Ratsvorsitzenden Heinrich Bedford-Strohm, bewegt haben mag, einen derartigen Unsinn zu beschließen. Selbst die katholische Kirche sieht ein Einigungsstellenverfahren für ihre Betriebe vor. Es bleibt die zentrale Frage, warum in den vielen Einrichtungen mit weniger als 600 Arbeitnehmer/innen die Mitarbeitervertretungen weniger bis gar nicht auf Augenhöhe mit ihren Arbeitgebern verhandeln dürfen? Genau darin liegt der Sinn von Einigungsstellenverfahren: Möglichst schnelle, praktikable, rechtssichere Lösungen für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innenseite im jeweiligen Betrieb zu beraten und zu beschließen.

Verfügbarmöglichkeiten der Arbeitgeberseite bei der täglichen Arbeitszeit weiter geöffnet

In Paragraph 40 d MVG EKD findet sich jetzt die Möglichkeit, die Mitbestimmung bei der täglichen Arbeitszeit bei »nicht vorhersehbaren, auf Grund besonderer Erfordernisse, kurzfristig und unregelmäßig, für bestimmte Gruppen von Mitarbeiter/innen auszusetzen.« Wer die knappe Personaldecke in vielen Bereichen der Diakonie kennt, hat vermutlich genug Phantasie, sich die Folgen einer derartigen Einschränkung der Hand-

lungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretungen auszumalen. Schon jetzt berichten Mitarbeitervertreter/innen immer öfter, dass Arbeitszeiten willkürlich »im Einvernehmen« ständig geändert werden. Mit der nun vorliegenden neuen Mitbestimmungsvorschrift ist zu erwarten, dass der Zugriff auf die Lage und den Umfang der täglichen Arbeitszeit durch die Arbeitgeberseite erheblich vereinfacht wird. Es kann nicht das Interesse von Arbeitnehmer/innen in kirchlichen Unternehmen sein, eine derartige Ausbeutung menschlicher Arbeitskraft zu akzeptieren. Mitbestimmung bedeutet Sicherung der Freiheitsrechte des Menschen. Oder, wie es der ehemalige Vorsitzende der IG Metall, Otto Brenner, ausdrückte:

»Freiheitsrechte sind zu ergänzen durch Demokratisierung der Wirtschaft durch die Mitbestimmung der arbeitenden Menschen über die Verwendung ihrer Arbeitskraft und der von ihnen geschaffenen Werte.« (zitiert nach Hartmut Meine, »Gewerkschaft, ja bitte«, Hamburg 2018, Seite 77)

Es ist weitgehend unstrittig, dass die Betreuung und Versorgung hilfsbedürftiger Menschen in einem Sozialstaat von hohem Wert sein sollte. Diejenigen, die in der Diakonie wertvolle Sorgearbeit leisten, müssen jetzt mit einer (weiteren) Einschränkung ihrer Freiheitsrechte rechnen.

Sollte die EKD-Synode dieses Kirchengesetz wie vorgelegt beschließen, kann die Schlussfolgerung nur sein: Leute, steht auf wehrt Euch.

Hinweis: In der Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen AuK 2/2018 ist eine ausführliche Erläuterung der MVG-Novelle zu lesen.

Auf <https://streikrecht-ist-grundrecht.de> sind die Ergebnisse der EKD-Synode nachzulesen. Außerdem Bilder und Berichte zur ver.di/BUKO Aktion »Es werde Licht« am 11. November in Würzburg.

Berno Schuckart-Witsch

Seminarangebote – für Mitarbeitervertretungen

Datum	Ort	Titel
21.-23.01.19	Berlin-Wannsee	Entlastung durch Mitbestimmung (Teil 2)
04.-08.02.19	Naumburg (Hessen)	JAV-Praxis 2: Ausbildung checken und verbessern/für Pflegeberufe
11.-13.02.19	Bielefeld-Sennestadt	Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
18.-20.02.19	Berlin-Wannsee	Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 1)
25.-27.02.19	Berlin-Wannsee	Gewalt gegen Beschäftigte in psychiatrischen Einrichtungen
25.02.-01.03.19	Naumburg (Hessen)	JAV-Praxis 2: Ausbildung checken und verbessern/für Pflegeberufe
06.-08.03.19	Berlin-Wannsee	Gefährdungsbeurteilung – psychische Belastungen im Gesundheitswesen
11.-13.03.19	Berlin-Wannsee	Das neue Pflegeberufegesetz (PflBG)
11.-15.03.19	Naumburg (Hessen)	JAV-Praxis 2: Ausbildung checken und verbessern/für Pflegeberufe
18.-20.03.19	Walsrode	Aufsichtspflicht und Haftungsrecht für die betriebliche Interessenvertretung in Kindertagesstätten und in der Jugendhilfe
03.-05.04.19	Berlin-Wannsee	Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 2)
06.-07.05.19	Gladenbach	Ausfallkonzepte und verlässliche Arbeitszeiten
13.-15.05.19	Gladenbach	Entlastung durch Mitbestimmung (Teil 1)
20.-22.05.19	Berlin-Wannsee	Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 3)
27.-29.05.19	Walsrode	Psychiatrie: Entgeltsystem und Personalbemessung nach PsychVVG
03.-05.06.19	Bielefeld-Sennestadt	Arbeiten 4.0: Gute digitale Arbeit in Krankenhäusern
03.-07.06.19	Neumarkt (Oberpfalz)	JAV-Praxis 2: Ausbildung checken und verbessern/für Pflegeberufe
12.-14.06.19	Gladenbach	Das neue Pflegeberufegesetz (PflBG)
12.-14.06.19	Naumburg (Hessen)	JAV-Grundlagen Diakonie und evangelische Kirche: Einführung in die Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung
17.-19.06.19	Saalfeld	Mitbestimmung bei Um- und Neubauten von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen
26.-28.06.19	Brannenburg	Arbeitnehmerdatenschutz 4.0 im Sozial- und Gesundheitswesen
17.-19.06.19	Kassel	Frauen als Vorsitzende der gesetzlichen Interessenvertretung

Weitere Infos bei Gabriele Hetkamp hetkamp@hs.verdi-bub.de oder Telefon 069 25 78 24 26
Ausschreibungen und Anmeldeunterlagen findet ihr unter www.verdi-bub.de

Urteil zum kirchlichen Arbeitsrecht:

Mit EU-Recht nicht vereinbar



Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat entschieden, dass die Entlassung eines wiederverheirateten Arztes eine Diskriminierung darstellen kann. Warum das Urteil weitreichende Folgen

hat, erklärt der Arbeitsrechtler Johannes Heuschmid, stellvertretender Leiter des Hugo-Sinzheimer-Instituts (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Böckler Impuls: Ein katholisches Krankenhaus hat einem Chefarzt gekündigt, weil er standesamtlich ein zweites Mal geheiratet hat. Der EuGH sieht darin eine mögliche Diskriminierung. Was bedeutet das Urteil für Arbeitnehmer/innen von kirchlichen Institutionen?

Johannes Heuschmid: Das bedeutet, dass der bisherige Sonderweg, den das kirchliche Arbeitsrecht in Deutschland gegangen ist, mit Unionsrecht nicht vereinbar ist. Künftig wird es eine pauschale Kontrollfreiheit von kirchlichen Arbeitsverträgen nicht mehr geben, vielmehr kommt es darauf an, wie verkündungsrelevant die in Frage stehende Tätigkeit ist.

In einem weiteren Fall hat der EuGH kürzlich entschieden, dass Kirchen nicht pauschal eine bestimmte Konfession als Einstellungsvoraussetzung verlangen können. Gibt es eine Verbindung zwischen beiden Fällen?

Ja, zwischen beiden Fällen gibt es durchaus inhaltlich Verbindungen. Zum einen sind beide Verfahren dem EuGH vom Bundesarbeitsgericht vorgelegt worden, zum anderen hatte der EuGH für beide Fälle den gleichen Berichterstatter ausgewählt. Da beide Verfahren vergleichbare Problemlagen hatten, war mit der ersten Entscheidung (Egenberger) das Urteil in der aktuellen Rechtssache praktisch präjudiziert.

Welche Bedeutung haben die Fälle über das kirchliche Arbeitsrecht hinaus?

Beide Urteile weisen insoweit über den kirchlichen Bereich hinaus, als sie das grundrechtliche Diskriminierungsverbot in Art. 21 Europäische Grundrechtecharta sehr stark gemacht haben. Die meisten Auswirkungen wird die Entscheidung neben dem Arbeitsrecht wohl im allgemeinen Zivilrecht bei der Vertragskontrolle haben.

Wie werden deutsche Gerichte mit der Entscheidung umgehen?

Der EuGH hat sich mit seiner Entscheidung klar gegen die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gestellt, das den Kirchen bisher weitreichende Autonomie im Bereich des Arbeitsrechts zuerkannt hat. Sollte nun das Bundesarbeitsgericht, wie zu erwarten ist, im Sinne des Chefarztes entscheiden, besteht die Möglichkeit, dass die unterlegene kirchliche Einrichtung gegen die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts erneut Verfassungsbeschwerde erhebt. Die Hürden dürften allerdings sehr hoch sein, da weder die bundesdeutsche Verfassungsidentität beeinträchtigt ist, noch ein ausbrechender Rechtsakt ersichtlich ist, die jeweils Voraussetzung für einen Erfolg in der Verfassungsbeschwerde wären. Sollte es dennoch zum Schwur kommen, könnte in diesem Verfahren geklärt werden, ob das Bundesverfassungsgericht oder der Europäische Gerichtshof bei strittigen Fragen das letzte Wort hat.

Wird es nun vermehrt Klagen wegen Ungleichbehandlung oder Diskriminierung geben?

Das bleibt abzuwarten. Den Kirchen und ihren Einrichtungen ist zu empfehlen, ihre Vertragspraxis an die neuen Vorgaben aus Luxemburg anzupassen. Davon werden sie auf lange Sicht selbst am meisten profitieren. Die Kritik der deutschen Bischofskonferenz an der Entscheidung ist daher sehr irritierend.

Fragen: Böckler Impuls

Ihr fragt, ver.di antwortet

Beinahe wöchentlich erhält die Redaktion des Kirchen.info Einzelanfragen. Dabei handelt es sich oft um Fragen von Beschäftigten, welche Rechte sie als Arbeitnehmer/innen in einer kirchlichen Einrichtung haben. Doch auch Mitarbeitervertretungen wenden sich an uns, weil sie zunehmend dem arbeitsrechtlichen Gebaren ihrer Arbeitgeber entgegentreten und Handlungsweisen von ver.di verstehen möchten. Fragen von grundsätzlichem Interesse wollen wir künftig an dieser Stelle beantworten.

Darf ich Mitglied in ver.di sein, wenn ich in einer kirchlichen Einrichtung arbeite?

Ja, unbedingt. In ver.di sind bereits sehr viele Kolleginnen und Kollegen in kirchlichen Betrieben aus den unterschiedlichsten Helfefeldern organisiert, denn ver.di ist die größte Interessenvertretung für Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen. Dazu zählen selbstredend auch die Einrichtungen der Diakonie, Caritas und der verfassten Kirche. Sich in seiner Gewerkschaft zu organisieren ist ein Grundrecht, das niemand verweh-

ren kann. Es gibt viele gute Gründe, Mitglied zu werden. Als Gewerkschaft verhandelt ver.di mit den Arbeitgebern Tarifverträge, in denen Lohn- und Arbeitsbedingungen geregelt werden. Dafür steht ver.di: Gemeinsam und solidarisch für alle die Bedingungen verbessern, nicht nur für Einzelne – in der Politik, mit Tarifverträgen und im Betrieb. Für mehrere zehntausend Beschäftigte gelten im kirchlichen Bereich bereits Tarifverträge, wenn auch noch nicht überall. Daneben gibt es auch eine Vielzahl von individuellen Vorteilen, die eine Mitgliedschaft in ver.di mit sich bringt. Sollten zum Beispiel Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber auftreten, berät ver.di. Falls es nötig wird, bietet ver.di auch

Rechtsschutz vor Gericht. Das alles ist deshalb möglich, weil alle Mitglieder einen solidarischen Beitrag leisten, der für alle ein Prozent des Bruttoverdienstes beträgt. Gewerkschaft heißt auch mitmachen und sich beteiligen können: Jede Kollegin und jeder Kollege ist herzlich eingeladen, im eigenen Betrieb aktiv zu werden oder auch über den eigenen Betrieb hinaus etwas zu bewegen. Dafür bietet ver.di vor Ort eine Vielzahl von Möglichkeiten.

Mehr Informationen gibt es hier:

<https://mitgliedwerden.verdi.de/beitritt/verdi>

<https://www.verdi.de/service/mitgliederleistungen>

<https://www.verdi.de/wegweiser/verdi-finden>

Unsere Ansprechpartner/innen in den ver.di-Landesbezirken

Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein

Christian Wölm
Tel. 0451 / 8100716
christian.woelm@verdi.de

Hamburg

Dr. Arnold Rekitke,
Tel. 040 / 2858-4147
arnold.rekitke@verdi.de

Niedersachsen und Bremen

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

Hessen

Saskia Jensch
Tel. 069 / 2569-1323
saskia.jensch@verdi.de

Nordrhein-Westfalen

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

Berlin und Brandenburg

Ivo Garbe
Tel. 030 / 88665261
ivo.garbe@verdi.de

Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

Thomas Mühlenberg
Tel. 0341 / 52901111
thomas.muehlenberg@verdi.de

Rheinland-Pfalz und Saarland

Frank Hutmacher
Tel. 06131 / 9726130
frank.hutmacher@verdi.de

Bayern

Kathrin Weidenfelder
Tel. 089 / 599771033
kathrin.weidenfelder@verdi.de

Baden-Württemberg

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

ver.di

Bundesverwaltung

Mario Gembus
Tel. 030 / 69561049
mario.gembus@verdi.de

Mindeststandards in der Altenpflege:

Auch auf Caritas und Diakonie kommt es an

Kommentar von Sylvia Bühler

Die dramatische Personalnot in der Altenpflege lässt sich nur mit besseren Arbeitsbedingungen und einer angemessenen Bezahlung lösen. Das hat nun auch die Bundesregierung erkannt. Union und SPD haben vereinbart, flächendeckend für Tariflöhne zu sorgen. Dass sich die Koalition dem Problem endlich annimmt, ist unser Verdienst. Seit Jahren weisen die ver.di-Aktiven in der Altenpflege darauf hin, dass der Beruf attraktiver werden muss. Das ist die Grundvoraussetzung dafür, in Zukunft genug Fachkräfte für diese wichtige und sinnstiftende Arbeit zu gewinnen.

Insbesondere in privaten Einrichtungen ist die Entlohnung teilweise beschämend niedrig. Wenn Pflegefachkräfte in Sachsen-Anhalt in Vollzeit bei 40 Wochenstunden nicht mal 2.000 Euro brutto verdienen, muss sich niemand wundern, dass Stellen nicht besetzt werden können. Solchen Zuständen ein Ende zu bereiten, ist nicht nur im Interesse der Beschäftigten, son-

dern auch der pflegebedürftigen Menschen und der Gesellschaft als Ganzes. Die von privaten Konzernen und Finanzinvestoren angeheizte Konkurrenz darf nicht länger über die niedrigsten Löhne ausgetragen werden.

Das gewährleisten nur flächendeckende Mindeststandards, die überall verbindlich gelten – auch in Unternehmen, die sich Tarifverhandlungen verweigern. ver.di will ihren Beitrag dazu leisten. Am 28. September tagte erstmals die Tarifkommission für den Tarifvertrag Altenpflege mit ver.di-Mitgliedern aus kommunalen, freigemeinnützigen, kirchlichen und privaten Pflegeeinrichtungen. Wir wollen zunächst mit den weltlichen Wohlfahrtsunternehmen verhandeln. Ob allgemein verbindliche Standards erreicht werden können, hängt auch von Caritas und Diakonie ab. Wenn sie das wichtige Projekt gemeinsam mit ver.di und den weltlichen Wohlfahrtsverbänden entschlossen vorantreiben, stehen die Chancen gut. Wir stehen dafür bereit. Es geht hier nicht um den »Dritten Weg« kircheninterner Fest-



Setzen Signal: Interessenvertreter/innen auf der ver.di-Altenpflegefachtagung, September 2018.

setzung von Löhnen und Arbeitsbedingungen. Wir machen dessen Aufgabe nicht zur Bedingung, sondern suchen gemeinsam nach einem gangbaren Weg adäquater Beteiligung der Kirchen. Auch private Arbeitgeber sind herzlich eingeladen, sich zu beteiligen. Ziel ist ein Tarifvertrag, der dann vom Bundesarbeitsministeri-

um auf die gesamte ambulante und stationäre Altenpflege erstreckt werden kann. Ein Ziel, für das sich großer Einsatz lohnt!

Sylvia Bühler ist Mitglied im ver.di-Bundesvorstand und leitet den Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen.

Altenpflege:

Den Teufelskreis durchbrechen

Beschäftigte aus der Altenpflege richten sich mit einer klaren Botschaft an Politik, Arbeitgeber und Öffentlichkeit: Die Arbeit in der Altenpflege muss endlich aufgewertet werden!

Die Arbeitsbedingungen in der Altenpflege sind schlecht, die Bezahlung gering, Fachkräfte schwer zu finden. Vor diesem Hintergrund diskutierten die teilnehmenden Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertreter/innen der ver.di-Tagung »Zukunft Altenpflege – Mehr von uns ist besser für alle!« am 3. und 4. September in Göttingen über Ursachen und Lösungsansätze. Die Kolleginnen und Kollegen waren sich einig: Es muss sich etwas bewegen – in der Politik, aber auch in den Betrieben.

Wie alarmierend die Situation in der Altenpflege ist, belegt die jüngst veröffentlichte Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit. So liegt der Anteil der Altenpflegerinnen und -pfleger, die sich bei der Arbeit oft gehetzt fühlen, bei 69 Prozent. Im Schnitt aller Berufsgruppen liegt dieser Wert »nur« bei 55 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten in der Altenpflege, die "häufig Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen, um die Arbeitsmenge bewältigen zu können", liegt bei 42 Prozent. Dass sich unter diesen Bedingungen nur rund ein Fünftel der Beschäftigten überhaupt vorstellen kann, bis zur Rente so zu arbeiten, verwundert nicht. Es zeigt jedoch, wie groß und dringend der Handlungsbedarf ist. Eine der Hauptursachen dafür ist eine zu geringe Personalausstattung, die dazu führt, dass viele Kolleginnen und Kollegen in der ambulanten und stationären Pflege auf dem Zahnfleisch gehen. Eine am Be-

darf orientierte und wissenschaftlich fundierte Personalbemessung wird bis 2020 entwickelt und kommt damit viel zu spät. Die Umsetzung indes ist im Gesetz nicht festgeschrieben und damit auch noch eine offene Frage.

In einer Resolution unterstrichen die Kolleginnen und Kollegen in Göttingen, dass die Arbeit in der Altenpflege einer deutlichen Aufwertung bedarf und zwar sofort. Dies kann nur mit guten Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, einer guten Personalausstattung und einer angemessenen Bezahlung nach Tarif gelingen. Nur auf diesem Wege lassen sich genug Kolleginnen und Kollegen für diese gesellschaftlich wichtige Arbeit finden. Nur so machen wir die Altenpflege als Teilbranche wieder attraktiv, nur so schützen wir die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen in den Einrichtungen und wehren Altersarmut ab.

Mit Blick auf einen flächendeckenden Tarifvertrag zu Mindestbedingungen in der Altenpflege machten die Kolleginnen und Kollegen deutlich: "Es geht um tarifliche Regelungen für alle Kolleginnen und Kollegen aus der Altenpflege – ganz gleich in welchem Bereich, bei welchem Träger, ob stationär oder ambulant." Der "Teufelskreis aus geringer Bezahlung, schlechten Arbeitsbedingungen und fehlenden Pflegekräften" müsse durchbrochen werden. Die Bundestarifkommission mit Kolleginnen und Kollegen aller Trägerarten kam am 28. September zum ersten Mal zusammen und steht in den Startlöchern.

Packen wir's an!

Matthias Gruß

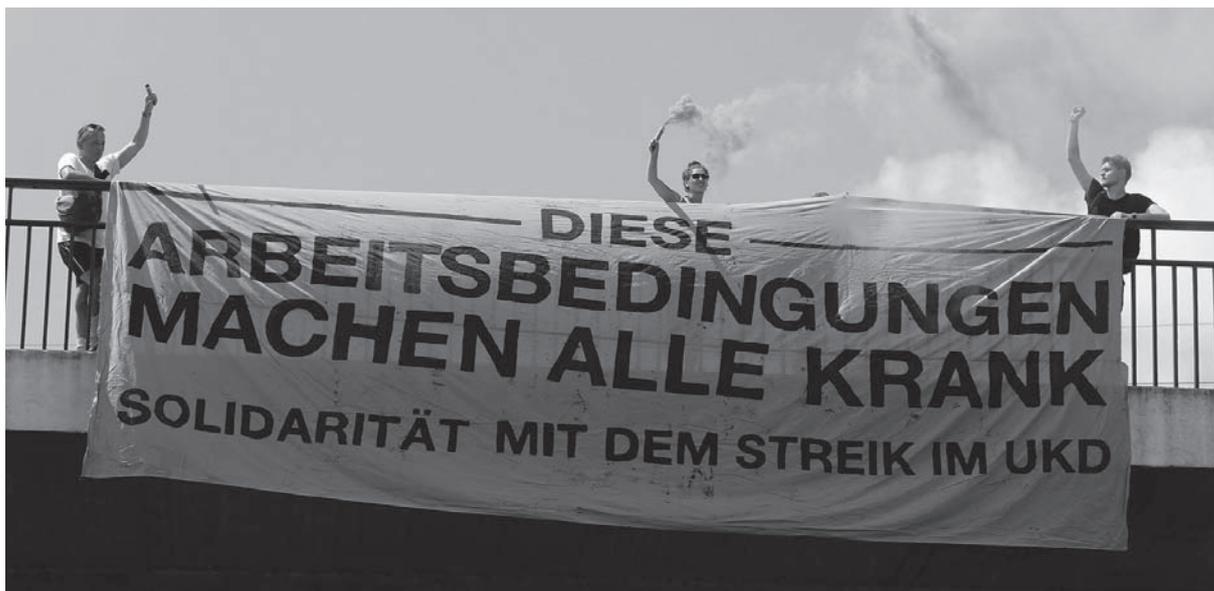


Foto: Veit Mett

Protest der Universitätskliniken: bei der Gesundheitsministerkonferenz in Düsseldorf, 20. Juni 2018.

Universitätskliniken:

Ermutigende Streiks für Entlastung

Die Situation in der Pflege bleibt »das Top-Thema für die Deutschen«, haben die Meinungsforscher von infratest dimap kürzlich festgestellt. 69 Prozent der gut tausend Befragten hielten Gesundheitspolitik und Pflege für »sehr wichtig« – das sind 30 Prozentpunkte mehr als beim Thema Asyl und Flüchtlinge, das jedoch seit Monaten die Schlagzeilen dominiert. Die Beschäftigten der Universitätskliniken in Düsseldorf, Essen und Homburg haben in den vergangenen Monaten einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, dieses Thema auf der Agenda zu halten. In Nordrhein-Westfalen streikten sie 44 bzw. 34 Tage lang für mehr Personal und Entlastung – mit beeindruckendem Erfolg. Die Arbeitgeber – die monatelang auf stur gestellt hatten – unterzeichneten schließlich Ende August in der Schlichtung eine Vereinbarung, die beiden Kliniken bis Ende Oktober 2019 schrittweise jeweils 180 neue Vollzeitstellen bringen soll – 140 in Pflege und Funktionsdiensten, weitere 40 in anderen Bereichen.

Der von ver.di mit den Klinikvorständen geschlossene Vertrag sieht vor, dass für alle Bereiche der Pflege Sollbesetzungen festgeschrieben werden. Mittelfristig wird ermittelt, wie viel Personal für die anfallende Arbeit tatsächlich benötigt wird. Auf dieser Grundlage wird dann eine neue Regelbesetzung festgelegt. Werden die Vorgaben unterschritten, muss das Management Sofortmaßnahmen ergreifen, zum Beispiel den Einsatz von Leasingkräften oder von Beschäftigten anderer Stationen, ohne dass dort deshalb Engpässe entstehen dürfen. Reicht das nicht und wird die vorgeschriebene Besetzung drei Schichten in Folge oder drei

gleiche Schichtarten nacheinander (zum Beispiel Frühdienst Montag bis Mittwoch) nicht eingehalten, müssen Patient/innen verlegt, Betten geschlossen oder OP-Programme reduziert werden.

Zudem müssen nachts, mit Ausnahme weniger kleiner Stationen, künftig in allen Bereichen zwei Pflegefachkräfte anwesend sein. Zehn Prozent der Einsatzzeit von Auszubildenden – nicht nur in der Pflege, sondern in allen Gesundheitsberufen – muss für strukturierte Praxisanleitung zur Verfügung stehen. Die Praxisanleiter/innen müssen dafür freigestellt werden. Auch die Auszubildenden selbst dürfen nicht auf die Soll- bzw. Regelbesetzung angerechnet werden.

Drei Wochen nach diesem Erfolg setzte ver.di im Universitätsklinikum des Saarlandes noch einen drauf. Angesichts eines drohenden Erzwingungsstreiks – für den bereits 440 von etwa 1.300 Betten sowie acht komplette Stationen zur Schließung angemeldet waren – unterschrieb die Klinikleitung auch hier einen Vertrag, der der Vorlage aus Nordrhein-Westfalen in weiten Teilen entspricht. Zusätzlich erreichte ver.di hier einen individuellen Anspruch auf Entlastung: Bekommt der Arbeitgeber Überlastungssituationen innerhalb von drei Tagen nicht in den Griff, sammeln die betroffenen Beschäftigten »Belastungstage«. Wenn sie acht solcher Tage zusammen haben, erhalten sie im nächsten Monat einen zusätzlichen freien Tag.

Was bedeuten diese Vereinbarungen für kirchliche Krankenhäuser? Was muss sich hier ändern, welche Maßnahmen müssen Arbeitgeber und Regierung er-

greifen? Das Kirchen.info hat dazu Kolleg/innen aus verschiedenen diakonischen Einrichtungen befragt. »Ich finde es großartig, dass die Beschäftigten der Unikliniken Düsseldorf, Essen und Homburg diesen Teilerfolg errungen haben. Die vereinbarten Maßnahmen zur Entlastung sind wichtig, reichen aber natürlich nicht aus. Vor allem brauchen wir flächendeckende, also gesetzliche Vorgaben. Denn die Belastung ist überall groß. Von Wuppertal aus sind es bis nach Düsseldorf



Christfried Tetzner ist Vorsitzender der Mitarbeitervertretung am Agaplesion Bethesda Krankenhaus Wuppertal.

oder Essen nur 30, 40 Kilometer. Die Vereinbarungen werden sich daher auch auf uns auswirken und eine Sogwirkung entfalten. Wenn Pflegekräfte sehen, dass sie anderswo zu besseren Bedingungen arbeiten können, wird es für andere Kliniken noch schwieriger, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Deshalb sollten die kirchlichen Häuser nachziehen und ebenfalls verbindliche Vereinbarungen für mehr Personal und Entlastung treffen.«

»Ich habe großen Respekt davor, was die Kolleginnen und Kollegen in den Unikliniken erreicht haben. Das ist eine Ermutigung für alle, die für mehr Personal in Krankenhäusern streiten. Auch, dass mit der Marienhausklinik im saarländischen Ottweiler vor einigen Monaten



Torsten Rathje ist Vorsitzender der Mitarbeitervertretung am Agaplesion Diakonieklinikum Rotenburg.

erstmals ein katholisches Krankenhaus für Entlastung gestreikt hat, war sehr motivierend. Bei uns fehlt ebenfalls an allen Ecken und Enden Personal. Wir hätten ja sogar Schwierigkeiten damit, die von Bundesgesundheitsminister Jens Spahn initiierten Untergrenzen fürs Pflegepersonal in vier ausgewählten Bereichen einzuhalten – obwohl diese völlig unzureichend sind. Die Arbeitgeber behaupten, sie könnten wegen des Fachkräftemangels nicht mehr Leute einstellen. Ich bin mir aber sicher: Wenn sie den Teilzeitbeschäftigten eine Perspektive auf gute Arbeitsbedingungen eröffnen würden, würden viele ihre Arbeitszeiten aufstocken. Es ist gut, dass wir in der Diakonie Niedersachsen einen verbindlichen Tarifvertrag haben, der bereits Entlastungskomponenten enthält. Wir haben darin Entlastungstage für ältere Beschäftigte und zuletzt auch eine Aufwertung des Freizeitausgleichs für die Bereitschaftsdienste vereinbart. In der nächsten Tarifrunde wollen wir weitere Schritte zur Entlastung und Aufwertung auf die Tagesordnung setzen.«

»Die Tarifbewegung für Entlastung an Unikliniken hat unsere volle Unterstützung. Schließlich ist die Situation in kirchlichen Häusern nicht besser – eher im Gegenteil.



Benjamin Fischer ist stellvertretender Vorsitzender der Mitarbeitervertretung am Agaplesion Elisabethenstift Darmstadt.

Bei uns mussten zuletzt mehrfach Teilbereiche geschlossen werden, weil nicht genug Personal vorhanden war. Das ist ein Teufelskreis: Es fehlt an Personal, deshalb sind die Arbeitsbedingungen miserabel und in der Folge finden sich immer weniger Menschen, die diese Arbeit unter diesen Bedingungen machen wollen. Um das zu ändern, brauchen wir endlich verbindliche gesetzliche Personalvorgaben. Doch auch der Arbeitgeber steht in der Verantwortung. In der Mitarbeitervertretung und der ver.di-Betriebsgruppe haben wir uns vorgenommen, hier mehr Druck zu machen – zum Beispiel, indem wir die Mitbestimmungsrechte bei der Dienstplangestaltung verstärkt nutzen. Wir müssen im Kleinen anfangen, damit sich im Großen etwas bewegt.«



Fotos: Veit Mette

Die Politik ist gefordert: bei der Gesundheitsministerkonferenz in Düsseldorf, 20. Juni 2018.

Demonstration in Düsseldorf:

Starkes Signal für mehr Personal

Diese Botschaft war nicht zu überhören: Rund 4.000 Beschäftigte aus Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen des ganzen Landes reisten am 20. Juni nach Düsseldorf, um den dort tagenden Gesundheitsminister/innen lautstark klar zu machen: »Wir haben keine Geduld mehr, wir brauchen mehr Personal.« Auch viele Beschäftigte der Diakonie und Caritas waren mit dabei, denn die Personalsituation in den Unternehmen der kirchlichen Wohlfahrtsverbände ist genauso prekär, wie in weltlichen Einrichtungen. Dass sich sämtliche 16 Landes- und der Bundesminister dazu genötigt sahen, vor die Demonstrant/innen zu treten, zeigt, wie groß der Druck mittlerweile ist. Bundesminister Jens Spahn (CDU) hat den Plan der Regierung bekräftigt, die Finanzierung des Pflegepersonals »zu 100 Prozent« aus den Fallpauschalen herauszunehmen und hier zum Prinzip

der Selbstkostendeckung zurückzukehren. Die von der Bundesregierung geplanten 13.000 zusätzlichen Stellen für die Altenpflege kritisiert ver.di als völlig unzureichend. Allein um den bisher besten Personalschlüssel eines Bundeslandes in allen Ländern einzuführen, müssten nach ver.di-Berechnungen 63.000 zusätzliche Fachkräfte in der Altenpflege eingestellt werden. Sylvia Bühler, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand, hat in Düsseldorf betont, dass die Auseinandersetzung um mehr Personal in der Kranken- und Altenpflege ein gesellschaftlicher Konflikt sei. »Die Frage ist, ob es im Gesundheitswesen um kapitalistische Verwertung geht oder um die Menschen, die eine würdige Versorgung verdient haben«, sagt die Gewerkschafterin. ver.di will weiter entschlossen für Letzteres eintreten.



Fotos: Veit Mette

Protest und Solidarität in allen Pflegeberufen: Düsseldorf, 20. Juni 2018.



Der Altenpflege steht das Wasser bis zum Hals: bei der Gesundheitsministerkonferenz in Düsseldorf, 20. Juni 2018.

Kita-Gesetz:

Der Flickenteppich muss weg

Seit Juli dieses Jahres liegt der Entwurf für ein »Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität in der Kindertagesbetreuung« (Gute-KiTa-Gesetz) auf dem Tisch. Dieses Bundesqualitätsentwicklungsgesetz mit einem ansteigenden Finanzvolumen wurde durch die neue Bundesministerin Franziska Giffey (SPD) als eines ihrer Herzensanliegen angekündigt. Die Verteilung der veranschlagten 5,4 Milliarden Euro (aufgeteilt in verschiedene Summen pro Jahr und bis 2022 auf knapp 2 Milliarden Euro ansteigend) soll in sogenannten Bund-Länder-Vereinbarungen genau geregelt werden. Dabei betont Giffey die Gleichrangigkeit der Qualitätsentwicklung der Kindertagesstätten und die Entlastung der Eltern bei der Beitragszahlung. ver.di begrüßt die Initiative des Bundes, sich an den Kosten der Kindertagesbetreuung und ihrer qualitativen Weiterentwicklung »nachhaltig und auf Dauer« in den Ländern beteiligen zu wollen.

Doch der nun vorliegende Entwurf reicht nicht aus. Die genannten Summen sind viel zu niedrig angesetzt. Ziel muss eine flächendeckende, kostenfreie und gute frühkindliche Bildung sein. Voraussetzung dafür ist eine ausreichende Finanzierung. Wer nicht genug Geld bereitstellt und trotzdem die Abschaffung von Elternbeiträgen in Aussicht stellt, handelt fahrlässig.

Die aktuellen Zahlen zeigen deutlich den finanziellen und personellen Bedarf für die Qualitätssteigerung in den Kindertageseinrichtungen. Jährlich fehlen mindestens 8,7 Milliarden Euro zur dauerhaften Finanzierung der qualitativen Bildung, Erziehung und Betreuung der Mädchen und Jungen. Zu Recht erwarten Eltern und Erzieher/innen bundesweit gleiche qualitativ

hochwertige Standards, die ausreichend finanziert werden. Seit Jahren plädiert ver.di für ein Bundes-Kita-Gesetz, welches verbindlich – bundesweit – Standards für die Kindertageseinrichtungen regelt. Diese sind notwendig, um die Beschäftigten zu entlasten und auf diesem Weg einen bildungspolitischen Beitrag zu gleichwertigen Lebensverhältnissen in Deutschland zu leisten, so dass die Bildung der Kinder und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht länger vom Wohnort der Familien abhängen.

Die im vorliegenden Gesetzentwurf geplanten rund zwei Milliarden Euro jährlich reichen nicht. Damit kann weder die Qualität verbessert, noch die Arbeitsbelastung für die Beschäftigten reduziert werden. Auch die Laufzeit der im Gesetz geplanten Finanzierung bis 2022 wird dazu führen, dass die Mittel in kurzfristige Maßnahmen investiert werden. Der dringend notwendige qualitative und quantitative Ausbau aber gelingt nur mit qualifiziertem Personal. Bund und Länder müssen daher dem Fachkräftemangel entschieden entgegenwirken. Es muss dauerhaft in die Ausbildung von Erzieher/innen und Fachschullehrer/innen investiert werden. Der Flickenteppich muss weg. Wir brauchen bundeseinheitliche Rahmenbedingungen in den Kindertageseinrichtungen und den Fachschulen für Erzieher/innen. Statt kurzfristiger Maßnahmen braucht es nachhaltige Verbesserung. Das Gute-Kita-Gesetz muss dringend nachgebessert werden, um bundesweit gleichwertige Lebens- und Arbeitsverhältnisse herzustellen. Nur dann wird das Gesetz dem Anspruch an ein »Gute-Kita-Gesetz« gerecht.

Michael Dehmlow



Foto: ver.di



Eindrücke von der Gesundheitsministerkonferenz in Düsseldorf, 20. Juni 2018.

Foto: Veit Mette

Zeit für
MENSCHEN.
WÜRDE.
RESPEKT.