



## Wir haben es in der Hand

Zeit für Gleichbehandlung kirchlicher Beschäftigter

*Gesundheit, Soziale Dienste,  
Wohlfahrt und Kirchen*





Fotos: Timm Schamberger



## Inhalt

Widerständig solidarisch: Die Dienstherrschaft überwinden	3
Einer für alle – alle für einen: Auf dem Weg zu Mindestbedingungen in der Altenpflege	4
Diakonie Baden: Beschäftigte stellen Arbeitgeber Ultimatum	6
Caritas-Stiftung Liebenau in Baden-Württemberg »Für Lohndumping stehen wir nicht zur Verfügung«	7
Plötzlich Kirche: Arbeitgeber flüchtet in die Diakonie Hessen	9
Erleuchtung erwünscht: Protest zur EKD-Synode in Würzburg	11
Das neue Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD: Nicht mehr als nötig	14
Bericht 17. Kasseler Fachtagung: MVG-Novellierung, Private Equity, Digitalisierung	15
Diakonie Deutschland: Hilflose Flickschusterei bei Arbeitsrechtssetzung	19
Ihr fragt, ver.di antwortet	20
Diakonie Niedersachsen: Haustarifvertrag für ambulanten Pflegedienst	21
Diakonie Niedersachsen: Protest gegen 40-Stunden-Woche	21
Diakonie Mecklenburg-Vorpommern: Schlechter dran ohne Tarifvertrag	23
Diakonie Mecklenburg-Vorpommern: ver.di ist dialogbereit	24
Unsere Ansprechpartner/innen in den ver.di-Landesbezirken	24
Diakonie Würzburg: Es geht weiter auf dem Weg zum Tarifvertrag	25
Interview mit Grit Genster über die neuen Pflege-Gesetze: »Unser Druck wirkt«	26
Diakonie Mitteldeutschland: Seit einem Jahr ohne Ergebnis – Entlastung »nicht verhandelbar«	28
Caritas Ost: Weg der Arbeitsrechtlichen Kommission in Frage gestellt	29
Diakonie Hessen: Arbeitsrechtsregelungsordnung wird zum Fallstrick	30
Sozial- und Erziehungsdienst: Zeit für ein wirklich gutes Kita-Gesetz	31
Ein Meilenstein: Das neue Urteil des Bundesarbeitsgerichts zum kirchlichen Arbeitsrecht	32
Kirchengerichtshof der EKD: Urteil mit Folgen	33
Diakonie Hessen: Nachlese zur Wahl des Gesamtausschusses 2018	34

### 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, Herbert Deppisch, Daniel Behruzi, Mario Gembus, Berno Schuckart-Witsch, Daniel Wenk

Fotos auf dem Umschlag und Seiten 12/13: Timm Schamberger

Redaktionsschluss nächste Ausgabe: 18. Oktober 2019

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

W-3521-05-0918



Aktiv in der Mittagspause: Beschäftigte der Diakonie Niedersachsen in Rotenburg, Februar 2019

## Widerständig solidarisch:

# Die Dienstherrschaft überwinden

### Liebe Leserin, lieber Leser,

in diesem Jahr feiern wir den 70. Geburtstag des Tarifvertragsgesetzes und mehr als hundert Jahre gesetzliche Mitbestimmung in Deutschland. Beides sind keine Gefälligkeiten des Gesetzgebers gewesen, sondern Ergebnis harter Auseinandersetzungen, geführt von Arbeiterinnen und Arbeitern. Waren Tarifverträge und Betriebsräte einst auch für kirchliche Betriebe Normalität, so versuchen sich die Kirchen ihnen seit 1949 zu entziehen und regeln ihre arbeitsrechtlichen Angelegenheiten selbst. Die mit der Teilung Deutschlands politisch hergeleitete Begründung für diese Ausnahme ist seit knapp 30 Jahren hinfällig. Die Glaubwürdigkeit der krampfhaft aufrecht erhaltenen theologischen Begründung für den rechtlichen Sonderstatus hat ebenfalls eine rapide sinkende Halbwertszeit.

Denn die kirchlichen Wohlfahrtsverbände entziehen sich selbst jegliche Legitimation für Sonderrechte – und das mit einem enormen Tempo: Sie nutzen landauf und landab die ganze weltliche und kirchliche arbeitsrechtliche Klaviatur, um sich Wettbewerbsvorteile zu verschaffen. In der Diakonie im Norden vereinbaren Arbeitgeber einzeln Arbeitsverträge und senken dabei kräftig Löhne. In Mitteldeutschland lehnen die Arbeitgeber in der Arbeitsrechtlichen Kommission die Forderungen der Beschäftigten nach Entlastung mit den Worten ab, dass sie »nicht verhandelbar« seien. In Hessen begeht ein weltlicher Arbeitgeber in der Altenhilfe Tarifflicht, indem er in der Diakonie Mitglied wird und davon ausgeht, er könne sich so einer Tarifeinsetzung mit ver.di entziehen. In Baden baut der diakonische Arbeitgeber einer großen Altenhilfeeinrichtung rigoros Personal in der Küche ab, spricht Änderungs- sowie Beendigungskündigungen aus – alles ohne Mit-

bestimmung der Mitarbeitervertretung nach Guts-herrenart. Bei der Caritas in Württemberg geht es ähnlich zu: Der Konzern Stiftung Liebenau wendet bereits seit langer Zeit für drei Altenhilfeeinrichtungen die Arbeitsvertragsrichtlinien nicht mehr an, sogar mit bischöflichem Segen. Die Folge sind abgesenkte Löhne sowie der Wegfall der Altersversorgung auf Kosten der Beschäftigten – und das in einer Zeit, in der dringend die Arbeits- und Lohnbedingungen in der Altenhilfe verbessert werden müssen. Genau darum ringt ver.di mit den Wohlfahrtsverbänden über den Weg einer Flächentariflösung, doch ausgerechnet die kirchlichen Arbeitgeber zieren sich nach wie vor.

Auch höchstrichterlich bröckelt die Daseinsberechtigung der arbeitsrechtlichen Privilegien der Kirchen weiter. Das Bundesarbeitsgericht hat gerade entschieden, dass die Kündigung eines Chefarztes aufgrund seiner Wiederheirat eine unzulässige Diskriminierung darstellt. Nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes in 2018 zur Benachteiligung einer konfessionslosen Bewerberin ist dies eine folgerichtige, zeitgemäße Entscheidung und eine weitere Stärkung von Beschäftigtenrechten in kirchlichen Einrichtungen.

Die Praxis der kirchlichen Arbeitgeber beweist: Betriebliche Mitbestimmung durch gewählte Interessenvertretungen und eine starke Gewerkschaft sind nicht nur richtig, sondern so nötig wie eh und je. Die Interessen zwischen uns Beschäftigten und Arbeitgebern sind gegensätzlich, auch in kirchlichen Betrieben. Dieser Gegensatz kann nur durch unser solidarisches und gemeinsames Handeln in Ausgleich gebracht werden. Lasst uns gute Arbeitsbedingungen fordern, für sie streiten und für sie kämpfen. Wir haben es selbst in der Hand.

Eure Kirchen.info-Redaktion

**Einer für alle – alle für einen:**

## **Auf dem Weg zu Mindestbedingungen in der Altenpflege**

Die Zeiten, in denen der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) unmittelbar galt und von den Wohlfahrtsverbänden und Kirchen durch Tarifverträge bzw. über den so genannten »Dritten Weg« nahezu Eins-zu-eins übernommen wurde, sind lange vorbei. Mit der Privatisierung und Öffnung der Altenpflege für kommerzielle Betreiber und der gleichzeitigen Teilfinanzierung wurde ein wirtschaftlicher Wettbewerb in Gang gesetzt, der schamlos auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird. Inzwischen haben sogar Finanzinvestoren und milliardenschwere Private-Equity-Fonds die Altenpflege als Betätigungsfeld entdeckt und ziehen hohe Renditen heraus. Der Anteil großer kommerzieller Träger im Bereich Altenpflege nimmt seit Jahren stetig zu. Tarifflicht, Ausgliederung, niedrige Löhne, zu wenig Personal, fehlende betriebliche Mitbestimmung und miese Arbeitsbedingungen sind das Ergebnis.

In vielen stationären Einrichtungen und ambulanten Pflegediensten bekommen Pflegehilfskräfte gerade einmal den Pflege Mindestlohn von derzeit 11,05 Euro im

Westen und 10,55 Euro im Osten. Pflegefachkräfte werden nicht selten mit 12 Euro pro Stunde abgespeist. In Sachsen-Anhalt liegt zum Beispiel das mittlere Bruttoentgelt einer Pflegefachkraft bei 2.136 Euro. Das ist angesichts der wichtigen und verantwortungsvollen Aufgaben, die die Kolleginnen und Kollegen jeden Tag bewältigen, beschämend niedrig. Vor dem Hintergrund der weit verbreiteten Teilzeit ist Altersarmut vorprogrammiert. Niemand muss sich wundern, wenn es mit solchen Bedingungen nicht gelingt, Stellen zu besetzen.

In kommunalen Diensten und Einrichtungen und vielen Pflegeeinrichtungen der weltlichen Wohlfahrtsverbände gibt es Tarifverträge. Die gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten bestimmen also im Rahmen von Tarifausschüssen ihre konkreten Arbeitsbedingungen mit. Auch hier gilt es stärker zu werden, um noch bessere Abschlüsse zu erzielen. Die Tariflandschaft ist jedoch völlig zersplittert. Es gibt bisher keinen Arbeitgeberverband, mit dem ver.di über

### **Pressemitteilung**

#### **AGMAV begrüßt Aktivitäten zum Flächentarifvertrag für die Altenpflege**

Das politische Klima für einen Flächentarifvertrag für die Altenpflege ist so gut wie noch nie. Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in der Württemberger Diakonie (AGMAV) begrüßt die Aktivitäten der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), für die Altenpflege flächendeckend Tarifbedingungen auf TVÖD-Niveau durchzusetzen. Nur so lassen sich Konkurrenz durch Lohnkostenwettbewerb auf Kosten der Beschäftigten in dieser Branche beenden und dringend erforderliche tarifliche Verbesserungen erzielen.

Gleichzeitig bedauert die AGMAV, dass gerade die kirchlichen Wohlfahrtsverbände – Diakonie und Caritas – den Weg zu besseren Arbeitsbedingungen in der Altenpflege erschweren, indem diese weiter an ihrer kircheneigenen Tarifregelung, dem sogenannten Dritten Weg, festhalten. Offensichtlich ist den kirchlichen Arbeitgebern ein Wettbewerbsvorteil durch eigene Tarife wichtiger, als mit einem möglichen Flächentarifvertrag auf hohem Niveau dafür zu sorgen, dass sich ausreichend Beschäftigte für die Altenpflege entscheiden.

Kirchliche Tarife haben bislang ohnehin nur dann zu einer guten Bezahlung geführt, wenn sie sich am Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes orientiert haben. Im kircheneigenen Dritten Weg gibt es für die Arbeitnehmerseite keine Durchsetzungsmöglichkeiten, die Kirchen schließen das Streikrecht aus. Damit ist der Dritte Weg der Kirchen, so er nicht die Tarifabschlüsse des Öffentlichen Dienstes übernimmt, eher ein Weg zur Tarifabsenkung. Für den Großteil der Beschäftigten in der Württemberger Diakonie gilt weitestgehend der TVÖD.

Damit auch morgen noch durch motivierte Beschäftigte Altenpflege mit hoher Qualität gemacht werden kann, fordert die AGMAV die Diakoniarbeitgeber auf, sich gemeinsam mit ver.di für gute Arbeitsbedingungen und eine angemessene Bezahlung einzusetzen. Die Politik muss dazu dringend die erforderlichen Rahmenbedingungen schaffen, insbesondere eine auskömmliche Refinanzierung.

**Stuttgart, 24.01.2019**

Branchenlösungen verhandeln könnte. Viele Arbeitgeber, insbesondere die kommerziellen, weigern sich, mit ver.di überhaupt Tarifverhandlungen zu führen. Unsere Erfahrungen aus Haustarifverhandlungen zeigen: Wir müssten selbst in gut organisierten Häusern wochenlang streiken, nur um die Arbeitgeberseite an den Verhandlungstisch zu bewegen. Bei fast 29.000 stationären Einrichtungen und ambulanten Pflegediensten kann das nicht zielführend sein.

Hinzu kommt die zusätzliche Hürde des kircheneigenen Weges zur Arbeitsrechtssetzung. Das Entgeltniveau liegt im Bereich der kirchlichen Träger zwar häufig höher als bei den Kommerziellen. Das Beharren auf ihrem Weg führt jedoch zu viel grundlegenderen Problemen: eingeschränkte betriebliche und nicht gegebene tarifvertragliche Mitbestimmung. Statt mit ver.di Tarifverträge zu verhandeln, versuchen die kirchlichen Träger in arbeitsrechtlichen Kommissionen, die Bedingungen zu regeln. Das stellt auch für das Vorhaben eines flächendeckenden Tarifvertrages eine zusätzliche Hürde dar. Weltliche Wohlfahrtsverbände haben angekündigt, sich zusammenzuschließen und einen gemeinsamen Arbeitgeberverband zu gründen. Das bildet die Voraussetzung für Verhandlungen über einen Tarifvertrag zu Mindestbedingungen, der dann vom Bundesarbeitsminister über das Arbeitnehmerentsendegesetz

(§7a) flächendeckend erstreckt werden kann. Bei der Frage, wie die kirchlichen Träger eingebunden werden können, gibt es verbandsintern offensichtlich noch einigen Diskussionsbedarf. Aber möglich ist es.

ver.di appelliert an die Verantwortung aller Akteure in der Altenpflege, sich der Tragweite bewusst zu werden und schnell eine Lösung zu finden. Die Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag verankert, die Voraussetzungen für flächendeckende Tarifverträge zu schaffen. ver.di hat ihre Hausaufgaben gemacht und im September 2018 eine Bundestarifkommission aus Beschäftigten aller Trägerarten in der Altenpflege gebildet. Im Januar 2019 hat diese ihre Forderungen für einen Tarifvertrag zu Mindestentgelten und Mindestarbeitsbedingungen beschlossen. Das Grundeinstiegsgelalt soll auf dem Niveau des TVöD liegen. Das entspricht aktuell 16 Euro pro Stunde für eine Pflegefachkraft und 12,84 Euro pro Stunde für Pflegehilfskräfte ohne Ausbildung. Zwischen Ost und West soll nicht unterschieden werden. Weiterhin fordert die Tarifkommission unter anderem 30 Tage Mindesturlaub, ein Urlaubsgeld von 1.000 Euro und für die stationäre Pflege »keine Schicht allein«.

**ver.di steht für Verhandlungen bereit. Nun liegt der Ball auf der Arbeitgeberseite.**



Foto: ver.di

**ver.di-Tarifkommission Altenpflege**

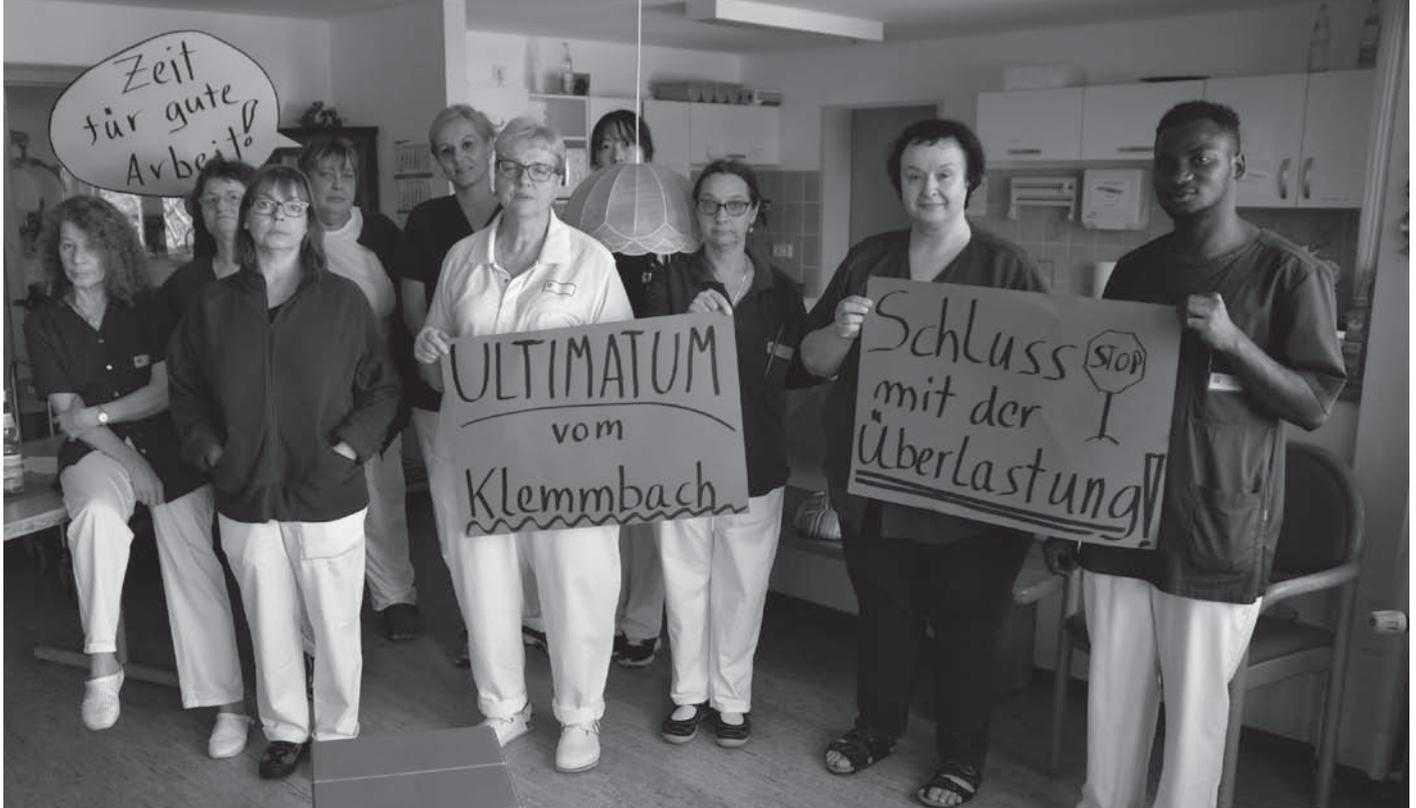


Foto: ver.di

Elisabethenheim Müllheim: Die Kolleg/innen der Hauswirtschaft setzen ihrem Arbeitgeber ein Ultimatum für bessere Arbeitsbedingungen

## Diakonie Baden:

# Beschäftigte stellen Arbeitgeber Ultimatum

In der stationären Altenhilfeeinrichtung Elisabethenheim Müllheim wehren sich die Beschäftigten in der Essensversorgung gegen die drastische Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen. Durch Kündigungen und Auslaufen von Befristungen im Umfang von 6,3 Vollzeitstellen wurde ihre tägliche Arbeitszeit zum Jahreswechsel fast halbiert. Sollte der Arbeitgeber ihre Forderung nach einer fünften Person in Früh- und Spätdienst bis Ostern nicht erfüllen, kündigen sie Konsequenzen an. Mit diesem wohl ersten Ultimatum im kirchlichen und im hauswirtschaftlichen Bereich reagieren die Mitarbeiter/innen auf das rücksichtslose Vorgehen ihres Arbeitgebers. Die Kolleg/innen fordern ihren Arbeitgeber mit folgenden Worten zum Handeln auf:

»Wir arbeiten im Elisabethenheim in Müllheim (Evang. Sozialwerk Müllheim e.V.) und sind in Sorge wegen der qualifizierten Essensversorgung unserer BewohnerInnen. Wir möchten die BewohnerInnen gut mit Essen versorgen. Wir wollen unsere KollegInnen aus der Pflege von pflegefremden Tätigkeiten entlasten, doch wir sind erschöpft. Wir können nicht mehr. Seit der Umstrukturierung Anfang 2019 und dem Freisetzen von 6,3 Vollzeitstellen in der Essensversorgung fehlt es an Personal. Wir können und wollen die Belastungen nicht länger ertragen. Unsere Geduld ist am Ende. Seit Wochen versuchen wir mit unserer MAV die Situation zu

verbessern. Vergebens. Die Art und Weise, wie mit uns umgegangen wird, ist nicht wertschätzend. Jetzt zwingen wir unseren Arbeitgeber zum Handeln.

- Wir verlangen das Einplanen einer fünften Präsenzkraft im Früh- und im Spätdienst sowie das dienstplanmäßige Einplanen der aktuell gearbeiteten Arbeitszeiten in der Hauswirtschaft.
  - Wir fordern mindestens 40 Minuten Zeit je Bewohner und Tag für die Versorgung unserer BewohnerInnen mit Frühstück, Mittagessen und Abendessen.
  - Wir fordern außerdem die Einhaltung der Dienstvereinbarung zu Regelungen der Arbeitszeit, Urlaubsplanung bzw. -berechnung und der Dienstplanung vom 12.12.2017
- Wir geben dem Vorstand bis zum 22.04.2019 Zeit, das Problem zu lösen. Sollte bis zu diesem Datum keine Änderung erfolgt sein, dann werden wir:
- nicht mehr über die im Dienstplan festgelegte Arbeitszeit hinaus arbeiten
  - nicht mehr aus dem Frei kommen
  - nicht mehr bereit sein, über 10 Stunden täglich zu arbeiten
  - uns streng nach Recht und Gesetz richten und nach Vorschrift arbeiten«

Die Kolleg/innen der Hauswirtschaft geben mit diesem Vorgehen die richtige Antwort auf die drastische Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen. Sie nehmen das Heft in die Hand und vertrauen nicht darauf, dass andere das Problem für sie lösen. Von der Änderung der Arbeitsbedingungen in der Hauswirtschaft sind auch die Kolleg/innen in der Pflege massiv betroffen. Die dringend notwendige Entlastung und Aufwertung der Altenpflege wird auf diese Weise nicht gelingen.

### Hintergrund

Schon im Frühjahr 2017 wurde im Elisabethenheim angekündigt, die Zentralküche zu schließen und die Essensversorgung auf dezentrale Küchen in den Wohnbereich zu verlagern. In einer ersten Welle wurden drei Kündigungen ohne die gesetzlich geforderte Zustimmung der Mitarbeitervertretung ausgesprochen. Etliche Arbeitnehmer/innen haben aufgrund der Ankündigung der Küchenschließung »freiwillig« die Einrichtung verlassen. Die Forderung der Mitarbeitervertretung zum

Abschluss eines Sozialplanes führte aufgrund der Schwäche des Mitarbeitervertretungsgesetzes nicht zum Erfolg. In einer zweiten Welle sprach der Arbeitgeber zum Ende des Jahres 2018 weitere Kündigungen aus – gänzlich ohne Beteiligung der Mitarbeitervertretung, ohne Beachtung von tariflicher Unkündbarkeit (nach AVR) und ohne Beachtung einer Sozialauswahl. Insgesamt wurden in der Essensversorgung 6,3 Vollzeitstellen abgebaut. Die tägliche Einsatzzeit wurde von 80 Stunden auf durchschnittlich 42 Stunden reduziert, ohne dass Tätigkeiten in wesentlichem Umfang weggefallen sind. Die Versorgung der rund 90 Bewohner/innen der stationären Pflege zuzüglich der Gäste des Betreuten Wohnens und diverser anderer Kunden, musste ab dem neuen Jahr von den verbliebenen Beschäftigten sichergestellt werden. Eine dauerhafte Überlastungssituation war die Folge dieses Verhaltens. Über hundert Gefährdungs- und Überlastungsanzeigen wurden an den Arbeitgeber gerichtet – ohne nennenswerte Reaktion des Arbeitgebers.

Daniel Wenk

## Caritas-Stiftung Liebenau in Baden-Württemberg

# »Für Lohndumping stehen wir nicht zur Verfügung«



**Irene Gözl ist Leiterin des Fachbereichs Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen im ver.di-Landesbezirk Baden-Württemberg.**

*Ein Tochterunternehmen der katholischen Stiftung Liebenau, die Liebenau Leben im Alter gGmbH, hat die katholische Grundordnung aus ihrer Satzung gestrichen und wendet die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Caritas nun dauerhaft nicht an. Was ist da los?*

Die Stiftung Liebenau ist einer der größten Träger im Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Sie hat zig Tochterunternehmen im In- und Ausland. Für

drei Tochtergesellschaften, von denen die Liebenau Leben im Alter gGmbH mit rund 700 Beschäftigten die relevanteste ist, galt in den vergangenen Jahren ein sogenannter bischöflicher Dispens von der Anwendung der Grundordnung, der es ihnen erlaubte, das kirchliche Arbeitsrecht nicht für ihre Arbeitsverhältnisse zugrunde legen zu müssen. Für die Beschäftigten wird nicht nur keine Umlage an die Zusatzversorgungskasse (ZVK) abgeführt, sie werden auch deutlich schlechter bezahlt als ihre Kolleginnen und Kollegen in den anderen Gesellschaften der Stiftung Liebenau. Ende 2018 lief der bischöfliche Dispens aus. Nun hat der Bischof zugestimmt, dass die drei Tochtergesellschaften der Stiftung Liebenau den Bezug auf die katholische Grundordnung aus der Satzung nehmen können. Das bewirkt, dass sie dauerhaft nicht mehr unter das kirchliche Arbeitsrecht fallen. Die betriebliche Interessenvertretung ist ohnehin bereits weltlich organisiert – in der Liebenau Leben im Alter gGmbH besteht schon lange ein sehr engagierter Betriebsrat.

*Wie viel schlechter sind die Beschäftigten dran, im Vergleich zur AVR?*

Statt der Umlage in Höhe von 8,5 Prozent, die sie laut AVR an die Zusatzversorgungskasse abführen müsste, zahlt die Liebenau ihren Angestellten 3 Prozent für eine

private Altersvorsorge aus. Zuschläge und Jahressonderzahlung sind um ein Drittel niedriger. Die Tabellenentgelte von Pflegefachkräften liegen durchschnittlich 80 Euro im Monat unter dem AVR-Niveau. In einzelnen Fällen liegt die Differenz bei bis zu 260 Euro. Angelernte Pflegekräfte verdienen durchschnittlich 150 Euro, in Einzelfällen bis zu 300 Euro weniger.

*Was sagt uns das über den »Dritten Weg« kircheninterner Lohnfindung? Der scheint ja auch bei der Caritas nicht so verbindlich zu sein, wie stets behauptet wird.*

Genau das ist die entscheidende Erkenntnis: Der »Dritte Weg« ist auch bei der Caritas keineswegs verbindlich. Einrichtungen können die katholische Grundordnung ganz einfach aus ihrer Satzung streichen. Dass der Bischof dem zustimmen muss, ist offenbar kein Problem, wie der Fall Liebenau eindrucksvoll demonstriert.

Die Stiftung Liebenau hat auch keine Hemmungen, den »Dritten Weg« offen zu diskreditieren, ohne dass ein Aufschrei der übrigen Caritas-Arbeitgeber wahrnehmbar ist. Hier ein Zitat aus einer Mitteilung an die Beschäftigten: »Die kirchliche Grundordnung birgt jedoch große Probleme, insbesondere in der Vergütungssystematik der in der Caritas geltenden Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) und in der im kirchlichen Arbeitsrecht verankerten Zusatzversorgung, die zu erheblichen

Mehrkosten gegenüber anderen, nicht kirchlichen Anbietern führt.«

*Baden-Württembergs Sozialminister Manne Lucha (Grüne) hat das Vorgehen der Stiftung Liebenau in einem Brief an den Bischof kritisiert. Welche Haltung vertritt der Minister und wie bewertest du seine Intervention?*

Dass der Minister in einen solchen Konflikt eingreift, ist extrem ungewöhnlich – auch wenn sich Manne Lucha als ehemaliger Krankenpfleger gut auskennt und die Liebenau in seinem Wahlkreis liegt. Er hat auf das persönliche Schreiben einer Kollegin reagiert, die bei der Liebenau Leben im Alter arbeitet. Der Minister hat deutlich gemacht, dass das Motto der Stiftung, »In unserer Mitte – der Mensch« auch für die Beschäftigten gelten muss und diese nicht schlechter behandelt werden sollten als in anderen Einrichtungen der Caritas. Das hat dem Fall große öffentliche Aufmerksamkeit verschafft und das ist gut so.

*Derzeit wird viel über die unzureichenden Löhne in der Altenpflege diskutiert. Die Große Koalition im Bund will flächendeckende Tarifverträge auf den Weg bringen. Vor diesem Hintergrund ist das Vorgehen der Caritas-Einrichtung Liebenau besonders befremdlich.*



**Gemeinsamer Protest von ver.di, Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas und Diözesaner Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Dezember 2018 in Stuttgart**

Foto: ver.di

Das ist es. Das Vorgehen passt überhaupt nicht mit den gesellschaftlichen Diskussionen und den allgemeinpolitischen Aussagen der katholischen Kirche zusammen. Der Ruf der Stiftung Liebenau leidet darunter. Aber den Vorstand scheint das nicht zu interessieren.

*Allgemein bekennen sich die katholische Kirche und die Caritas zu Wertschätzung und angemessener Bezahlung in der Altenpflege. Was erwartest du von ihnen in Bezug auf Liebenau?*

Von der Kirchenspitze erwarte ich, dass sie gegenüber der Stiftung Liebenau deutlicher Position bezieht. Vom Ordinariat erwarte ich, dass sich der Bischof oder zumindest ein Vertreter endlich einmal persönlich mit den Beschäftigten auseinandersetzt. Das war bislang nämlich überhaupt nicht der Fall. Es wurde immer nur über die Beschäftigten gesprochen – nicht mit ihnen. Eine Einladung an den Betriebsrat ist überfällig.

*Plötzlich steht in Liebenau die Frage von Tarifverhandlungen mit ver.di im Raum. Wie stehst du dazu?*

Im September 2018 wurde klar, dass der bischöfliche Dispens zum Jahresende ausläuft. Zu diesem Zeitpunkt hatten wir daher vier Monate Zeit, um für die Beschäftigten etwas zu erreichen. Die schnellste Möglichkeit dafür wäre gewesen, die AVR – die auf dem Niveau des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) liegen

– anzuwenden, worauf wir gemeinsam mit dem Betriebsrat sowie mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen katholischen Einrichtungen gedrungen haben. Die Stiftung Liebenau hat das nicht getan. Sollte sie uns nun zu Tarifverhandlungen auffordern, werden wir sehen, ob sie bereit ist, höhere Löhne und eine betriebliche Altersversorgung zu bezahlen. Zu einem Gespräch hat sie uns mittlerweile eingeladen.

*Soll ver.di als Steigbügelhalter für Lohnkürzungen und eine dauerhafte Abkopplung vom AVR- bzw. TVöD-Niveau herhalten?*

Diese Befürchtung haben wir, ja. Erst hat der Caritasverband es nicht hinbekommen, die Einkommens- und Arbeitsverhältnisse bei der Liebenau zu regeln. Dann sind damit auch die Diözese und der Bischof gescheitert. Und jetzt wird das Problem den Beschäftigten und ihrer Gewerkschaft zugeschoben. Natürlich stehen wir für Tarifverhandlungen. Aber diese können nur auf Augenhöhe stattfinden, wenn die Beschäftigten bereit sind, sich dafür einzusetzen und sich zu organisieren. Das stellt uns vor ein Dilemma: Wenn wir in den Betrieben nicht durchsetzungsfähig sind, können wir keine guten Tarifverträge aushandeln. Dann wird es keinen Tarifvertrag geben. Für Lohndumping stehen wir nicht zur Verfügung.

**Interview: Daniel Behruzi**

## **Plötzlich Kirche:**

# **Arbeitgeber flüchtet in die Diakonie Hessen**

Jahrelang war die Altenhilfe Wetter in Mittelhessen privatrechtlich organisiert. Als sich die Beschäftigten für einen Tarifvertrag organisierten, flüchtete der Arbeitgeber in die Diakonie. Ende November 2018 schien bei der Altenhilfe Wetter noch alles seinen sozialpartnerschaftlichen Gang zu gehen. Nachdem sich etwa die Hälfte der gut hundert Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert hatte, vereinbarten ver.di und der Arbeitgeber in einem Sondierungsgespräch, Mitte Februar 2019 Tarifverhandlungen aufzunehmen. Bis dahin wollte die Geschäftsleitung noch Berechnungen anstellen, was die geforderte Übernahme des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) kosten würde. Was die Beschäftigten nicht wussten: Bereits Anfang November hatte der Arbeitgeber die Aufnahme in das Diakonische Werk Hessen beantragt, in dem statt Tarifverträgen sogenannte Arbeitsvertragsrichtlinien zur Anwendung kommen. Mit dem zum 1. Januar 2019 vollzogenen Wechsel in die Diakonie sollte auch der Betriebsrat seine Arbeit einstellen. Doch die Beschäftigten wehren sich. Am 17. Januar 2019 demonstrierten sie vor der Verwal-

tung des St. Elisabeth Vereins, zu dem die Altenhilfe Wetter gehört.

»Ein starkes Stück«, nennt ver.di-Sekretär Julian Drusenbaum die »Nacht und Nebel Aktion« des St. Elisabeth Vereins. Erst 2017 hatte sich die Belegschaft organisiert und – gegen erhebliche Widerstände – einen Betriebsrat gewählt. Dieser konnte in der kurzen Zeit schon einiges bewegen, wie die Altenpflegerin und Betriebsrätin Nicole Prey berichtet: »Früher wurden die Leute oft hin und her geschoben. Jetzt muss der Arbeitgeber bei Versetzungen unsere Mitbestimmungsrechte beachten.« Als nächstes sollte ein Tarifvertrag her. Doch das will die Geschäftsführung offenbar mit allen Mitteln verhindern.

Gewerkschaftssekretär Drusenbaum sieht den Beitritt zur Diakonie eindeutig als Reaktion auf die Aktivitäten von ver.di. Ein Beleg dafür ist, dass ein anderes, ebenfalls privatrechtlich organisiertes Tochterunternehmen – die St. Elisabeth Dienstleistungen GmbH Haus- und Handwerk – in dieser Rechtsform fortbesteht. Dort gibt es weder einen Betriebsrat noch ver.di-Mitglieder.

Für die bislang tariflosen Beschäftigten der Altenhilfe Wetter bedeutet der Schritt eine materielle Verbesserung: Es gelten nun die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Hessen. »Die damit einhergehenden Gehaltserhöhungen sind ein erster Erfolg. Wenn sich die Kolleginnen und Kollegen nicht organisiert hätten, wäre das nicht passiert«, ist Drusenbaum überzeugt.

Die Entgelte liegen aber weiterhin unter dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes: Das Einstiegsgehalt einer examinierten Altenpflegerin entspricht etwa 96 Prozent des TVöD, nach 16 Beschäftigungsjahren sind es sogar nur rund 84 Prozent. Hinzu kommen weitere Nachteile: Arbeitsvertragsrichtlinien sind anders als Tarifverträge nicht verbindlich, sondern gelten nur durch Bezugnahme im einzelnen Arbeitsvertrag. Zudem können Einrichtungen in (weitgehend von ihnen selbst definierten) »Notlagen« die Entgelte um 15 Prozent absenken. Und: Verhandelt wird über Löhne und Arbeitsbedingungen hinter verschlossenen Türen in kircheninternen Arbeitsrechtlichen Kommissionen. »Die Arbeitsvertragsrichtlinien haben gegenüber regulären Tarifverträgen vielfältige Nachteile«, sagt Drusenbaum. »Deshalb halten wir an unseren Tarifforderungen fest. Wenn die Beschäftigten das wollen, werden wir diese Auseinandersetzung weiterführen.«

### Mitbestimmungsrechte ignoriert

Für Empörung in der Altenhilfe Wetter sorgt, dass sich das Management mit dem Beitritt zur Diakonie der betrieblichen Mitbestimmung entledigen will. Der Betriebsrat sei seit Jahresbeginn nicht mehr im Amt, behauptet die Geschäftsleitung. Denn statt Betriebsräten gibt es in der Diakonie Mitarbeitervertretungen, die mit weniger Rechten ausgestattet sind als Interessenvertretungen nach Betriebsverfassungsgesetz.

»Wir sehen den Beitritt zur Diakonie als Betriebsübergang, und dieser ist mitbestimmungspflichtig«, stellt Drusenbaum klar. »Der Betriebsrat wurde nicht informiert, geschweige denn einbezogen. Das ist so nicht haltbar.« Zudem stelle sich die Frage, ob sich die Altenhilfe Wetter tatsächlich zum Jahreswechsel in eine kirchliche Einrichtung verwandelt hat. »Bislang war dies ein weltlicher Betrieb. Was soll sich zwischen dem 31. Dezember und dem 1. Januar daran geändert haben?« All diese Fragen will der Betriebsrat vor Gericht überprüfen lassen. Ob diese juristische Auseinandersetzung mit weiteren Protesten begleitet wird, wollen die ver.di-Mitglieder zeitnah auf einer Versammlung und in der Tarifkommission diskutieren.

Daniel Behruzi



Beschäftigte der Altenpflege Wetter protestieren am 17. Januar 2019 in Marburg gegen den Beitritt zur Diakonie.

Foto: ver.di



## Erleuchtung erwünscht:

# Protest zur EKD-Synode in Würzburg

Es war ein ganz besonderer Laternenumzug, der am 11. November 2018 durch die Würzburger Innenstadt zog. Rund 400 Beschäftigte aus Einrichtungen von Kirche und Diakonie waren aus allen Teilen des Landes nach Franken gekommen, um die dort tagende Synode der Evangelischen Kirche Deutschlands (EKD) mit ihren Forderungen nach verbindlicher Mitbestimmung und Tarifverträgen zu konfrontieren. Mitgebracht hatten sie Laternen, Transparente, Sprechchöre und Lieder. Ihre Botschaft: Die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände sollten endlich Schluss machen mit ihrem Sonderweg beim Arbeitsrecht. Die insgesamt mehr als eine Million Beschäftigten müssten die gleichen Rechte erhalten, wie sie in weltlichen Unternehmen selbstverständlich sind.

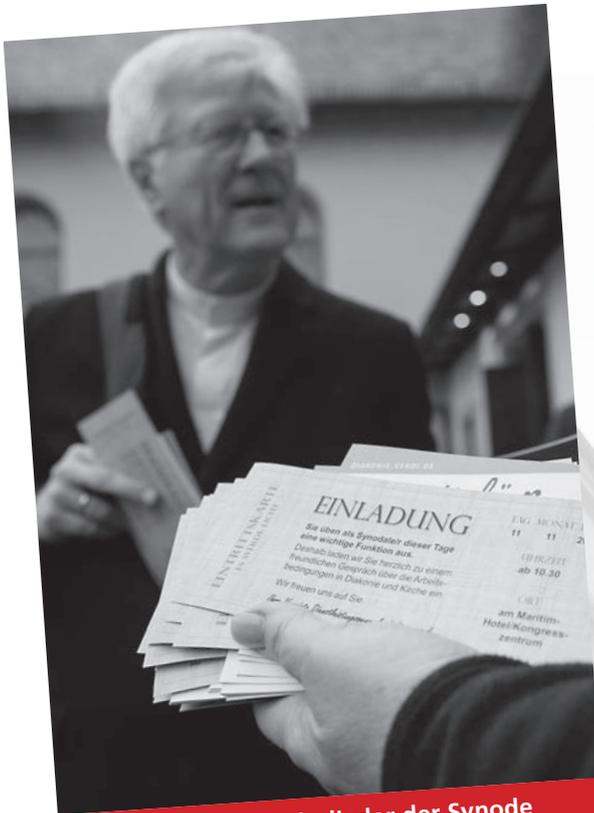
Unter den Beschäftigten gibt es für diese Forderungen große Unterstützung. Dokumentiert wurde das bei der Kundgebung durch die Übergabe von insgesamt rund 20.000 Unterschriften für verbindliche Mitbestimmung und die Streichung der sogenannten ACK-Klausel an Detlev Fey, Referatsleiter Arbeitsrecht bei der EKD. Die ACK-Klausel schreibt vor, dass Mitglieder von Mitarbeitervertretungen der Kirche angehören müssen. »In Sonntagsreden wird die Dienstgemeinschaft beschworen, aber im Alltag ist davon im Umgang mit den Beschäftigten nicht viel zu spüren«, sagte Manfred Quentel von der Bundeskonferenz der Arbeitsgemein-

schaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich (Buko agmav+ga). »Es ist Zeit, dass wir für Menschen, Würde und Respekt auch in der Diakonie auf die Straße gehen.«

Die Demonstration zur Würzburger Synode unter dem Motto »Es werde Licht!« war ein erfolgreicher Schritt in diese Richtung. »Die Arbeitsbedingungen in Diakonie und Kirche liegen schon viel zu lang im Dunkeln, das muss sich ändern«, sagte Mario Gembus, der in der ver.di-Bundesverwaltung für kirchliche Betriebe zuständig ist. Es könne nicht länger angehen, dass sich kirchliche Einrichtungen gegenüber öffentlichen Trägern auf Kosten ihrer Beschäftigten einen Wettbewerbsvorteil verschaffen.

»Entlastung und Aufwertung im Gesundheits- und Sozialwesen ist auf dem Dritten Weg nicht zu haben – das erleben wir täglich«, betonte Gembus. Das gehe nur mit Tarifverträgen. Er verwies darauf, dass die Belegschaften der Universitätskliniken Düsseldorf und Essen nach 44 bzw. 34 Streiktagen Vereinbarungen für mehr Personal und Entlastung durchgesetzt haben. »Wie soll so etwas auf dem Dritten Weg möglich sein?«, fragte der Gewerkschafter. ver.di werde sich daher dafür einsetzen, dass Tarifverträge auch bei der Evangelischen Kirche und Diakonie zur Normalität werden. »Wenn es nötig ist, kommen wir dafür wieder und wieder.«

**Daniel Behruzi**



Einladung an die Mitglieder der Synode



Es werde Licht ...



... damit es nicht auf Dauer so bleibt!



ver.di rief auf



400 Beschäftigte aus Einrichtungen von Kirche und Diakonie



folgten dem Aufruf und demonstrierten am 11. November 2018 in Würzburg

## Das neue Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD:

# Nicht mehr als nötig

In 2018 fand die jüngste Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche Deutschland (MVG.EKD) statt. Das Ergebnis ist typisch für kirchliche Mitbestimmung: Veränderungen ja, aber bitte nicht mehr als nötig. Es gibt einige Verbesserungen, das MVG bleibt aber insgesamt weiterhin deutlich hinter dem Niveau des Betriebsverfassungsgesetzes zurück.

### Wenige Verbesserungen

Die Synode der Evangelischen Kirche Deutschlands hat Anfang November erneut über das MVG beraten. Unter dem Druck von fast 20.000 Unterschriften von Beschäftigten und Mitarbeitervertreter/innen, diversen Diskussionsrunden mit Kirchenamtsvertreter/innen und nicht zuletzt einer sehr lebendigen Demonstration bei der Würzburger Synode wurden einige Verbesserungen erzielt und geplante Verschlechterungen abgewehrt. Zukünftig können endlich auch Nichtmitglieder christlicher Kirchen in die MAV gewählt werden, die so genannte ACK-Klausel wurde für Mitarbeitervertretungen sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen abgeschafft.

Zum einen wurde diese Regelung ohnehin in mehr als der Hälfte der Landeskirchen nicht mehr angewandt. Zum anderen dürften höchstrichterliche Urteile zu der Frage, in welchen Fällen kirchliche Arbeitgeber von ihren Beschäftigten eine Konfessionszugehörigkeit verlangen können, einen Einfluss auf die evangelischen Entscheider/innen gehabt haben – unter anderen der Fall Vera Egenberger, die erfolgreich wegen Diskriminierung geklagt hatte. Ebenso hat sicher eine Rolle gespielt, dass in den meisten Einrichtungen die Mehrheit der Beschäftigten längst nicht mehr Mitglied der Kirche ist. Allerdings können die Landeskirchen nach wie vor eigene Bestimmungen in ihren jeweiligen Mitarbeitervertretungsgesetzen festlegen. Sie können also entscheiden, ob sie den Wegfall in ihrem gliedkirchlichen MVG ebenfalls verankern – oder nicht.

Es ist zudem gelungen, eine drastische Verschlechterung zu verhindern: Die diakonischen Arbeitgeber haben versucht, im Rahmen der Änderung des MVG die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretungen bei der Lage der täglichen Arbeitszeit einzuschränken. Das hätte spürbare Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen gehabt. Denn gerade in Schichtbetrieben – die eine Mehrheit im Gesundheits- und Sozialwesen bilden – drehen sich viele strittige Fragen zwischen MAV und Arbeitgeber zum Beispiel um Dienstpläne. Diese haben maßgeblichen Einfluss auf Erholungs-, Frei- und Familienzeit von Beschäftigten. Der Versuch, die Mitbestimmungsrechte in diesem Punkt zu schwächen, ist ge-

scheitert. Die MAV kann die Lage der täglichen Arbeitszeit weiterhin mitbestimmen.

### Nur eingeschränkte Einigungsstellen

Insgesamt bleibt die Novellierung jedoch dürftig. Eine zentrale Forderung der Arbeitnehmervertreter/innen war die Einführung einer obligatorischen Einigungsstelle. Sie ist im Betriebsverfassungsgesetz ein Standardmittel zur Schlichtung von Streitigkeiten zwischen den Betriebsparteien, also zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Gemäß novelliertem MVG können künftig zwar Einigungsstellen in kirchlichen Betrieben eingerichtet werden. Allerdings gilt das erst ab 2020, während alle oben genannten Änderungen bereits 2019 in Kraft treten. Es bleibt also Zeit, dass Mitarbeitervertretungen die für sie zumeist ungewohnte Regelung kennenlernen – aber auch, wichtige Nachbesserungen zu fordern. Denn die Neuregelung bleibt hinter den Standards des Betriebsverfassungsgesetzes zurück.

Die Mitarbeitervertretung ist weiterhin schlechter gestellt als der Betriebsrat. Denn das sogenannte Fristenregime bleibt unsinnigerweise erhalten. Legt der Arbeitgeber der MAV eine Maßnahme zur Zustimmung vor, muss diese innerhalb der kirchengesetzlichen Frist reagieren und unterliegt einem Begründungszwang. Nur unter Wahrung der Fristen kann die Einigungsstelle angerufen werden. Diese Regelung ist unnötig formal und verzögert Entscheidungen in der Sache. Das Ziel von Einigungsstellen ist es gerade, auf kurzem, betrieblichem Wege eine Lösung zwischen den Betriebsparteien zu finden. Mit dem Fristenregime wird das konterkariert.

Eine deutliche Einschränkung des Instruments der Einigungsstelle im MVG ist zudem, dass es sich nicht vollständig auf das Initiativrecht der MAV anwenden lassen wird. In Streitfällen über organisatorische und soziale Angelegenheiten ersetzt der Spruch der Einigungsstelle eine Einigung zwischen Arbeitgeber und MAV. Doch das gilt nicht für Initiativen, die die MAV ergreift. Die MAV kann lediglich Vorschläge unterbreiten, die der Arbeitgeber ablehnen kann. Künftig kann die Einigungsstelle in solchen Fällen zwar angerufen werden, ihr Spruch hat jedoch einen empfehlenden, keinen verbindlichen Charakter. Das ist eine mutlose, inkonsequente Regelung der Evangelischen Kirche. Das Betriebsverfassungsgesetz kennt eine derartige Einschränkung nicht. Warum also für kirchliche Beschäftigte?

Eine MAV hat also künftig in bestimmten Angelegenheiten, die der Arbeitgeber vorlegt und bei denen keine Einigung zustande kommt, die Möglichkeit zur Anrufung der Einigungsstelle mit verbindlichem Ergeb-

nis. Will sie aber selbst etwas im Sinne der Beschäftigten anregen, bleibt es trotz Einigungsstelle nur bei einer Empfehlung. Sieht so die Augenhöhe zwischen diakonischen Arbeitgebern und Beschäftigten im Betrieb aus?

ver.di fordert, dass alle Landeskirchen die neuen Regelungen nachvollziehen und zugleich nachbessern. Insbesondere sollte die Einigungsstelle verbindlich vorgesehen, auf das unnötige Fristenregime verzichtet und das Initiativrecht der MAV gestärkt werden, indem die Einigungsstelle auch in diesen Fällen verbindliche Entscheidungen treffen kann. Ebenso ist die Kostenübernahme für die Beisitzer der Einigungsstelle analog zum Betriebsverfassungsgesetz zu regeln. Hier hat die Synode eine klare Festlegung vermieden. Konflikte scheinen programmiert.

### **Wirksame Interessenvertretung bleibt unverzichtbar**

Fazit: Das MVG.EKD bleibt immer noch weit hinter dem Schutzniveau des Betriebsverfassungsgesetzes zurück. Die Forderungen, die ver.di bereits 2002 aufgestellt hat, wurden von Kirchenamt, Rat der EKD oder Synode nicht im Ansatz diskutiert. Hundert Jahre nach Einführung des Betriebsrätegesetzes – das damals auch für die Kirchen galt – sind über 700.000 Beschäftigte diakonischer Einrichtungen und Wirtschaftsunternehmen deutlich schlechter gestellt. Die Unternehmen sind organisiert und agieren wie Konzerne, vielerorts finden Zentralisierungs- und Fusionsprozesse statt. Doch Unternehmensmitbestimmung, wie es sie in weltlichen Unternehmen gibt, lehnen kirchliche Arbeitgeber ab.

In einer Zeit, in der profitorientierte Konzerne mit milliardenschweren Investoren im Gesundheits- und So-

zialwesen den Druck auf die Wohlfahrtsverbände erhöhen, sollte mehr statt weniger Beteiligung der Beschäftigten die Devise sein. Doch auch der Gesetzgeber trägt Verantwortung. Der Deutsche Bundestag duldet, dass einer der größten Arbeitgeber das Grundrecht auf Mitbestimmung missachtet. ver.di und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) fordern daher auch weiterhin die Streichung des §118 Abs. 2 BetrVG. Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen sind keine Beschäftigten zweiter Klasse. Ihre Arbeitgeber in den Wohlfahrtsverbänden handeln nach betriebswirtschaftlichen Prinzipien, nutzen dafür die gesamte arbeitsrechtliche Klaviatur und gehen sogar darüber hinaus. Denn sie verschaffen sich unter dem Mantel kirchlicher Sonderregeln Wettbewerbsvorteile – zu Lasten ihrer Beschäftigten. Deshalb bleibt eine wirksame Mitbestimmung durch die uneingeschränkte Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. die Abschaffung der Sonderregelungen für kirchliche Einrichtungen das Ziel der Gewerkschaften.

Auf dem Weg dorthin bleibt es wichtig, dass Mitarbeitervertretungen ihre bestehenden Rechte offensiv, konfliktbereit und stets im Sinne guter Arbeitsbedingungen für die Kolleginnen und Kollegen nutzen. Die Weiterentwicklung solidarischer, gewerkschaftlicher Arbeit ist eine Grundvoraussetzung guter Interessenvertretung im Betrieb. Die Verbesserung geltender (kirchen-)rechtlicher Normen wird ausschließlich durch aktive Arbeitnehmer/innen bewirkt. Das hat sich in der Auseinandersetzung um die MVG-Novellierung in der EKD erneut gezeigt. Deshalb gilt allen Kolleginnen und Kollegen der Dank, die sich für die Verbesserung ihrer Mitbestimmungsrechte in den kirchlichen Betrieben eingesetzt haben.

## **Bericht 17. Kasseler Fachtagung:**

# **MVG-Novellierung, Private Equity, Digitalisierung**

Der Zeitpunkt der alljährlich in Kassel stattfindenden Tagung hätte nicht besser gewählt sein können. In den Tagen zuvor hatte die EKD-Synode in Würzburg getagt, um über Veränderungen im Arbeitsrecht zu beraten. 400 Beschäftigte aus diakonischen und kirchlichen Einrichtungen hatten dort am 11. November 2018 für eine Abkehr vom kirchlichen Sonderrecht in Sachen Mitbestimmung und Tarifrecht demonstriert. Auch in den Monaten zuvor wurde mobilisiert, so dass knapp 20.000 Unterschriften für die Abschaffung der ACK-Klausel und die Einführung der obligatorischen Einigungsstelle übergeben werden konnten. Die Synode beschloss daraufhin immerhin einige Schritte zur Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung. Doch die rund 270 Teilnehmer/innen der von der Zeitschrift Arbeits-

recht und Kirche gemeinsam mit ver.di, der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie (buko agmav + ga) sowie der Diakonischen Arbeitnehmerinnen Initiative (dia e.V.) organisierten Tagung konstatierte weiteren Verbesserungsbedarf in einer Abschlusserklärung.

### **Private Equity im Gesundheits- und Sozialwesen**

Es ging bei der Kasseler Fachtagung nicht nur um das neue Arbeitsrecht. Der Autor Rainer Bobsin berichtete über die Methoden von Private-Equity-Fonds, die auch im Gesundheits- und Sozialwesen eine zunehmende Rolle spielen. Demnach kauften sie in der Regel ganze Unternehmen, expandierten mit ihnen und verkauften

## Abschlussklärung der 17. Kasseler Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht

### 1.

Wir begrüßen, dass die EKD-Synode anerkennt, dass das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht nur dort von staatlichem Recht abweichen darf, wo dies aus Gründen des evangelischen Glaubens erforderlich ist.

Wir begrüßen deshalb ausdrücklich, dass die der Vertrauensperson der Schwerbehinderten übertragenen Aufgaben in vollem Umfang dem staatlichen Recht angeglichen werden.

Und wir begrüßen es, dass die seit 1992 erhobene Forderung endlich umgesetzt wurde, dass nämlich alle, die in einer diakonischen oder kirchlichen Einrichtung arbeiten, auch in die Mitarbeitervertretung wählbar sind, auch wenn sie keiner christlichen Kirche angehören. Wir erwarten, dass alle Landeskirchen diesen Weg mitgehen.

Es ist auch zu begrüßen, dass endlich die betriebliche Einigungsstelle für alle Einrichtungen verbindlich wird.

Aber:

Die Einigungsstelle muss auch bei Initiativen der Mitarbeitervertretung verbindlich entscheiden können. Denn nur so kann sichergestellt werden, dass die Mitarbeitervertretung in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten einen gleichgewichtigen Einfluss bekommt.

Die Mitarbeitervertretung wird weiter schlechter als ein Betriebsrat gestellt, weil von ihr trotz Einigungsstelle verlangt wird, auf einen Zustimmungsantrag nach Maßgabe des § 38 Abs. 3 MVG.EKD fristgebunden und mit Begründungszwang zu reagieren. Vor allem führt dies zu einer Verlängerung des Verfahrens, die weder im Interesse der Einrichtung noch der Mitarbeitervertretung liegt.

Wir fordern nun, dass alle Landeskirchen diese Entwicklungen nachvollziehen und insbesondere in ihren Gesetzen die Einigungsstelle verbindlich vorsehen und dabei für den Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle die Beachtung von § 38 Abs. 3 MVG.EKD streichen.

Trotz dieser erfreulichen Entwicklung ist festzustellen, dass das Mitarbeitervertretungsgesetz hinter dem Schutzniveau des Betriebsverfassungsgesetzes zurückbleibt.

### 2.

Die fortschreitende Digitalisierung aller Bereiche sozialer Arbeit führt nicht nur zu großen Anforderungen hinsichtlich des Datenschutzes und des Schutzes von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor übermäßiger Überwachung und Kontrolle, sondern auch zu gewaltigen Änderungen der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsinhalte. Nur wenn neben den Belangen der Patienten, Klienten, Bewohner usw. auch und gerade die berechtigten Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden, kann der Prozess der Digitalisierung erfolgreich und sozial verträglich gestaltet werden.

Mitarbeitervertretungen als betriebliche Interessenvertretung müssen deshalb hinsichtlich aller Aspekte beteiligt werden, insbesondere im Hinblick auf Qualifizierung, Gesundheitsschutz, Personalentwicklung, Arbeitsmethoden, Arbeitsverdichtung und Verhaltens- und Leistungskontrolle.

Deshalb werden wir als Mitarbeitervertretung unsere Beteiligungsrechte wahrnehmen und dadurch die Prozesse aktiv mitgestalten. Dabei ist die solidarische Unterstützung der Gewerkschaften unabdingbar.

sie schon nach wenigen Jahren deutlich teurer weiter. Das wirke sich nicht nur auf die dort Beschäftigten aus, sondern letztlich auf die gesamte Branche. Das Agieren von Private-Equity-Gesellschaften setzt auch öffentliche, freigemeinnützige und kirchliche Einrichtungen unter Druck. Es etabliert sich eine »Herrschaft betriebswirtschaftlicher Kennzahlen« in der Branche, die auf Kosten der Beschäftigten und der Versorgungsqualität geht. Davon könnten Beschäftigte von Kirchen, Diakonie und Caritas auch direkt betroffen sein, wenn zum Beispiel Betriebsteile oder insolvente Einrichtungen ausgliedert und verkauft werden sollen.

### Risiken und Chancen der Digitalisierung

Nicht nur die Eigentumsverhältnisse sind in der Sozialen Arbeit in Bewegung geraten. Auch die Arbeit selbst ändert sich, vor allem durch den zunehmenden Einsatz di-

gitaler Technik. Die Direktorin des Forschungsschwerpunkts Arbeit und Wandel am Institut Arbeit und Technik in Gelsenkirchen, Michaela Evans, betonte in ihrem Vortrag, dieser Prozess beinhaltet für die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen nicht nur Risiken, sondern »auch Riesen-Chancen«. Die Technik an sich sei weder gut noch schlecht, erklärte die Wissenschaftlerin. Entscheidend sei, wie und wofür sie eingesetzt werde. »Und das ist prinzipiell gestaltbar.« Evans forderte die in Kassel versammelten Mitarbeitervertreter/innen auf, neue Technologien weder grundsätzlich abzulehnen noch technikgläubig zu sein. »Wir brauchen eine sachliche Auseinandersetzung über die Chancen und Risiken jeder Technologie.« Diese seien in jedem einzelnen Fall unterschiedlich und müssten jeweils konkret bewertet werden.



Die Teilnehmer/innen der 17. Kasseler Fachtagung für kirchliches Arbeitsrecht

## Fachmedien für Mitarbeitervertretungen

## Arbeitsrecht Kirche



### Die RechtsSammlung

NEU für MAVen: die kompakte  
Zusammenstellung aller wichtigen Gesetze.

Mitarbeitervertreter finden hier alle für die Praxis wichtigen arbeitsrechtlichen Gesetze. Vom Kündigungsschutz und Datenschutz bis hin zur Unfallverhütung. Enthalten sind kirchliche Regelungen wie die Diakoniegesetze, Arbeitsrechtsregelungsgesetze, das MVG, die MAVO, Zuordnungsrichtlinie, Loyalitätsrichtlinie, Grundordnung usw. Wer darin blättert, wird vieles finden, was bislang unbeachtet blieb.

Herausgegeben von ver.di.

Baumann-Czichon/Feuerhahn (Hrsg.):  
Die RechtsSammlung. Für Mitarbeitervertretungen  
in Kirche, Diakonie und Caritas.  
1.648 Seiten • 14 x 22 cm • ISBN 978-3-95651-206-3 • 29,90 €  
Erscheint im Frühjahr 2019

**Kellner Verlag**  
Bremen Boston

Ordern beim KellnerVerlag

St.-Pauli-Deich 3 | 28199 Bremen | Fon 0421 77 8 66 | Fax 0421 70 40 58 | info@kellnerverlag.de | www.kellnerverlag.de

# Seminarangebote – für Mitarbeitervertretungen

Datum	Ort	Titel
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: Entgeltssystem und Personalbemessung nach PsychVVG
03.-05.06.19	Bielefeld-Sennestadt	Arbeiten 4.0: Gute digitale Arbeit in Krankenhäusern
03.-06.06.19	Naumburg	JAV/BR/PR/MAV spezial: Pflegeausbildung 2.0 – dein Update im Ausbildungsrecht
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	Walsrode	Diakonie: Arbeitsvertragsrichtlinien
17.-19.06.19	Kassel	Frauen als Vorsitzende der gesetzlichen Interessenvertretung
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
08.-10.07.19	Brannenburg	Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 1)
08.-10.08.19	Bielefeld-Sennestadt	Allgemeine Aufgaben von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Einrichtungen
19.-21.08.19	Bielefeld-Sennestadt	Das neue Pflegeberufegesetz (PflBG)
22.-23.08.19	Saalfeld	Jahresarbeitszeit- und Arbeitszeitkonten
26.-28.08.19	Brannenburg	Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 2)
02.-06.09.19	Mosbach	JAV-Praxis 2: Ausbildung checken und verbessern/für Pflegeberufe
02.-06.09.19	Naumburg (Hessen)	JAV/BR/PR/MAV Spezial – Krankenpflege: Betriebs- und Dienstvereinbarungen – Pflegeausbildung mitgestalten
04.-06.09.19	Saalfeld	Arbeitszeiten und Dienstplanung im Rettungsdienst
16.-18.09.19	Saalfeld	Digitale (elektronische) Patientenakte
25.-27.09.19	Koblenz	Gefährdungsanzeigen im Sozial- und Gesundheitswesen
16.-18.10.19	Saalfeld	Aktuelle arbeitsrechtliche Fragen im Rettungsdienst
21.-23.10.19	Brannenburg	Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplangestaltung (Teil 3)
28.-30.10.19	Saalfeld	Beurteilen allein genügt nicht! Gefährdungsbeurteilungen – Maßnahmen entwickeln und umsetzen

Weitere Infos bei Gabriele Hetkamp [hetkamp@hs.verdi-bub.de](mailto:hetkamp@hs.verdi-bub.de) oder Telefon 069 25 78 24 26  
Ausschreibungen und Anmeldeunterlagen findet ihr unter [www.verdi-bub.de](http://www.verdi-bub.de)

## **Hilflose Flickschusterei bei Arbeitsrechtssetzung**

Die Synode der Evangelischen Kirche Deutschlands (EKD) im November 2018 hat sich unter anderem mit der Änderung des § 16 des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes (ARGG) befasst. Schon das Wortungstüm signalisiert: Hier handelt es sich um Regelungen, die Spezialkenntnisse zum »evangelischen kirchlichen Arbeitsrecht« voraussetzen. Eine Relevanz für die betriebliche Arbeit bleibt abzuwarten.

Das ARGG von 2013 und in jetzt geänderter Form von 2018 ist ein kircheninterner Versuch, den sogenannten »Dritten Weg« mit seinen Arbeitsrechtlichen Kommissionen an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) anzupassen. Er ist darüber hinaus der Versuch, die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD) herzustellen, indem sie als flächendeckende »Tarifrichtlinie« verankert werden. Doch dieses Ansinnen ist kollektivrechtlich zum Scheitern verurteilt. Denn es ist unerheblich, welche AVR für die einzelnen diakonischen Unternehmen theoretisch zur Anwendung zu bringen sind. Letztlich gilt für Beschäftigte ausschließlich das, was in ihrem individuellen Arbeitsvertrag festgelegt ist. Das hat das BAG (Urteil vom 24. Mai 2018, 6 AZR 308/17) kürzlich klargestellt.

Die Praxis in der Diakonie zeigt, dass Arbeitgeber immer wieder zu Ungunsten der Beschäftigten von den Arbeitsvertragsrichtlinien abweichen. Von welcher AVR-Grundlage sie abweichen, ist letztlich belanglos. Entscheidend ist, dass sie es praktisch können und auch tun. Denn die AVR sind Richtlinien und keine kollektivrechtlich verbindlichen Verträge, die unmittelbar und zwingend vom Arbeitgeber für alle Beschäftigten umzusetzen sind. Anders ist es bei Tarifverträgen, die zwischen ver.di und Arbeitgeber ausgehandelt werden.

### **Druck zur Veränderung**

2011 fand anlässlich der EKD-Synode in Magdeburg eine große, von ver.di initiierte Demonstration mit mehr als tausend Teilnehmenden statt. Anlass war die Weigerung der EKD, das Streikrecht in ihren Betrieben anzuerkennen. Zu dem Zeitpunkt gab es diakonische Einrichtungen, in denen ver.di-Kolleginnen und Kollegen für einen Tarifvertrag gestreikt haben. Die Spitzenvertreter/innen der EKD konnten sich damals nicht dazu durchringen, das Streikrecht als legitimen Ausdruck gewerkschaftlicher Arbeit anzuerkennen. Gleichwohl war die Synode gezwungen, sich ausführlich mit dem kollektiven Arbeitsrecht zu befassen. Sie beschloss »Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts«. In diesen findet sich unter anderem der Hinweis, dass »das kirchliche Arbeitsrecht

einen bundesweiten Rahmen mit gemeinsamen Regelungen und einen verbindlichen Leittarif braucht«.

Schon 2011 aber war klar, dass ein bundesweiter Leit-tarif kirchenrechtlich nicht verbindlich durchsetzbar ist. Flächendeckende, kollektivrechtlich verbindliche Lösungen gibt es nur per Tarifvertrag.

Es folgte die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum Streikrecht im Jahr 2012, das die EKD-Synode 2013 zum Anlass nahm, ein sogenanntes Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz zu verabschieden. Bestandteil dieses kirchlichen Gesetzes sind die Festlegung auf den »Dritten Weg« mit kirchlichem Streikverbot und einer Zwangsschlichtung. Sogenannte kirchengemäße Tarifverträge werden darin neu ebenfalls als Weg für Arbeitsrechtssetzung zugelassen. Allerdings müssen die beteiligten Gewerkschaften dann auf das Streikrecht verzichten, in jedem Fall eine verbindliche Schlichtungsregelung und deren Letztentscheidung akzeptieren.

### **Keine Tarifverträge nach kirchlichen Regeln**

Die Bedingungen für »kirchengemäße« Tarifverträge nach dem ARGG sind für ver.di inakzeptabel. Die Kirche versucht, der BAG-Rechtsprechung von 2012 Rechnung zu tragen, jedoch auf Kosten gewerkschaftlicher Rechte. Das BAG hatte in der Sache ver.di Recht gegeben: Der damalige Streik war rechtmäßig. In seiner Begründung zu diesem Urteil vertrat das Gericht aber die Meinung, dass der »Dritte Weg« ein legitimer Weg der kirchlichen Selbstverwaltung und Selbstordnung im Sinne des Grundgesetz-Artikels 140 sei. Wenn sie Arbeitskämpfe vermeiden wollten, müssten die Kirchen gewährleisten, dass ihre Arbeitsrechtsregelungen verbindlich sind. Allerdings hat das BAG nicht weiter ausgeführt, wie eine Verbindlichkeit kirchenrechtlich herzustellen ist.

### **Verbindliche Arbeitsbedingungen nur per Tarifvertrag möglich**

Das beschlossene Kirchengesetz wird für einzelne Beschäftigte in der Diakonie keine spürbaren Auswirkungen haben. Mehr kollektive Verbindlichkeit der AVR wird durch den novellierten § 16 ARGG nicht hergestellt. Wie immer ist ein Blick in den Arbeitsvertrag entscheidend. Was dort vereinbart ist, gilt verbindlich. Eine für die Beschäftigten rechtssichere und gute Lösung wäre der flächendeckende Tarifvertrag. ver.di hat dies bei der Anhörung vor dem Rechtsausschuss der EKD erläutert und auf der Demonstration am 11. November in Würzburg öffentlich kundgetan.

Die Risse im Gebälk des kirchlichen Arbeitsrechts sind mit diesem Gesetz allenfalls übertüncht. Langfristig gibt es nur eine Alternative für die Diakonie: Anwendung des Arbeitsrechts, wie es im weltlichen Bereich Standard ist, und Verhandlungen mit den Gewerkschaften über verbindliche Lohn- und Arbeitsbedingungen. Der Sonderweg der Kirchen muss beendet

werden. Diese Forderung findet breite Unterstützung, was sich in Umfragen immer wieder bestätigt. Zuletzt haben beispielsweise bei einer Befragung der arbeitgebernahen Zeitschrift Wohlfahrt Intern 65 Prozent erklärt, sie hielten das kirchliche Arbeitsrecht für »nicht mehr zeitgemäß«.

## Ihr fragt, ver.di antwortet

### Warum arbeitet ver.di nicht in Arbeitsrechtlichen Kommissionen mit?

Die in ver.di organisierten Kolleginnen und Kollegen wollen ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen mit den Arbeitgebern auf Augenhöhe verhandeln. Das schaffen sie einerseits, indem sie sich in ver.di zusammenschließen, gemeinsam und mit möglichst vielen Beschäftigten Forderungen diskutieren, beschließen und mit hauptamtlicher Unterstützung von ver.di mit dem Arbeitgeber verhandeln. Andererseits gehört es zum Charakter von Verhandlungen, dass sie mit dem Ziel der Einigung geführt werden. Die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmer/innen sind höchst unterschiedlich und von Gegensätzen geprägt. Insofern stellt sich die Frage, wie den Arbeitnehmerinteressen Nachdruck verliehen werden kann, wenn Arbeitgeber nicht oder nur unzureichend auf die Forderungen eingehen. Als letztes Mittel bleibt den Beschäftigten, dem Arbeitgeber das Wertvollste zu entziehen, was sie zur Verfügung haben: ihre eigene Arbeitskraft. Sie können die Arbeit niederlegen, wenn ver.di sie dazu aufruft. Das wird zuvor von den in ver.di organisierten Beschäftigten demokratisch entschieden. Ein Streik ist kein Selbstzweck, sondern ein Mittel, um kollektiv Verhandlungsmacht gegenüber dem Arbeitgeber für bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen zu erreichen. Gelingt das, enden die Verhandlungen mit einem Ergebnis, das in einem Tarifvertrag zwischen ver.di und dem Arbeitgeber geregelt wird, durchgesetzt von den Beschäftigten selbst. Die Entstehung von Tarifverträgen ist demzufolge ein hohes Gut und eine absolut demokratische Angelegenheit für abhängig Beschäftigte.

Eine derart weitgehende kollektive Gestaltungsmacht der Arbeitnehmer/innen für die eigenen Arbeitsbedingungen gibt es auf dem kirchenrechtlichen Weg nicht. Eine so genannte Arbeitsrechtliche Kommission regelt die Arbeitsbedingungen, deren Zusammensetzung und Befugnisse durch Kirchenleitungen und Kirchengremien vorgeschrieben werden und jederzeit einseitig geändert werden können. Sie ist aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter/innen besetzt und fällt Entscheidungen über die Lohn- und Arbeitsbedingungen. Es werden keine Forderungen diskutiert, sondern Anträge der jeweiligen Seiten. Eine kleine Gruppe

von Beschäftigtenvertreter/innen können ohne Einbeziehung der oft mehreren Zehntausend betroffenen Arbeitnehmer/innen entscheiden, wie hoch etwa eine Lohnsteigerung sein soll, über die mit den Arbeitgebern verhandelt wird. Hinzu kommt, dass das System den vorhandenen Interessengegensatz zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten ignoriert und beide Seiten über mehr Lohn, mehr Urlaub etc. in einen Konsens zwingt. Wird der nicht erreicht, wird eine Zwangsschlichtung angerufen, deren Vorsitzender mit seiner Stimme eine Mehrheitsentscheidung erzwingen kann. Die betroffenen Beschäftigten selbst haben keinen Einfluss auf die gestellten Anträge der Arbeitnehmerseite, sie müssen nicht über Verhandlungsstände von ihren »Vertreter/innen« informiert werden, können nicht über das Ergebnis abstimmen und es ist auf diesem Weg ausgeschlossen, durch Arbeitsniederlegung kollektiv Druck für die eigenen Arbeitsbedingungen auszuüben.

Eine Gewerkschaft ist seit jeher eine Selbsthilfeorganisation von Beschäftigten. Sie hat das Ziel, der strukturellen Überlegenheit des Arbeitgebers gemeinsam etwas entgegenzusetzen und die eigenen Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem sich Beschäftigte zusammenschließen. Dies ist keine gesetzliche Pflicht, sondern ein (Grund-)Recht, das von allen Beschäftigten ausgeübt werden darf und sollte – auch in kirchlichen Einrichtungen. ver.di wird diesen Grundsatz nicht brechen, indem gewerkschaftliche Rechte durch einseitig gesetzte, kirchliche Regeln eingeschränkt werden. Deshalb scheidet eine Mitarbeit in Arbeitsrechtlichen Kommissionen aus.

### Mehr Informationen gibt es hier:

<https://gesundheit-soziales.verdi.de/themen/kirchen-und-arbeitsrecht>

## Diakonie Niedersachsen:

# Haustarifvertrag für ambulanten Pflegedienst

Der Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN) gilt nun auch bei der Diakoniestation Burgdorf. Die tariflichen Leistungen werden schrittweise eingeführt, zum Teil gelten sie schon. Das bedeutet erhebliche Verbesserungen für die meisten der mehr als 80 Beschäftigten. Voraussetzung der Tarifeinführung war der Einsatz der ver.di-Mitglieder für den Tarifabschluss in der Diakonie Niedersachsen 2014 und in der Station seit Ende 2016.

### Wichtige Schritte zu besseren Arbeitsbedingungen

Neben der schrittweisen Anpassung an den TV DN profitieren die Beschäftigten nun zusätzlich unmittelbar von den Ergebnissen der Tarifverhandlungen für den TV DN. ver.di fordert in der aktuellen Tarifrunde unter anderem 6 Prozent Entgelterhöhung sowie eine zusätzliche Erhöhung für Beschäftigte in der Altenpflege von rund 3 Prozent.

Tarifliche Leistungen, die schon eingeführt sind oder ab sofort gelten sind unter anderem:

- Eingruppierung nach Tätigkeit
- 4,5 Prozent zusätzlich für Altersversorgung
- ab E 3/E 6 Entgeltsteigerung um eine bzw. fünf Stufen nach Berufserfahrung
- Sollstundenabzug für Feiertage (entspricht etwa neun bezahlten freien Tagen)

- vier Tage frei innerhalb zweier Wochen
- Arbeitszeitschutzregelungen
- Zuschläge für Sonn- und Feiertage
- Erweiterter Kündigungsschutz

Darüber hinaus werden weitere tariflichen Leistungen schrittweise bis 1. September 2021 eingeführt:

- volles Tarifentgelt
- 30 Tage Erholungsurlaub
- Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)
- sieben Entlastungstage ab dem 58. Lebensjahr
- Kinderzulage von 106,65 Euro pro Kind Krankengeldzuschuss

### Wo ein Wille, da auch ein Weg

Die Diakoniestation Burgdorf ist damit beispielhaft: Durch den Tarifabschluss sind im Vergleich zu anderen Betrieben der ambulanten und stationären Pflege die Arbeitsbedingungen deutlich überdurchschnittlich. Das zeigt: Aktiv werden, sich für die eigenen Bedingungen einsetzen, Teil von ver.di werden und gemeinsam Tarifverträge verhandeln, bringt die nötige Aufwertung für die Pflege. Das engagierte Vorgehen der Geschäftsführung bei den Refinanzierungsverhandlungen mit den Kranken- und Pflegekassen hat ebenfalls Modellcharakter und verdeutlicht, dass es Wege gibt, um Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Pflege zu verbessern.

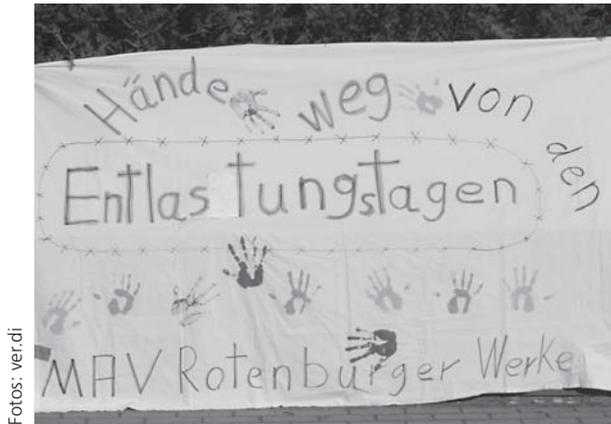
## Diakonie Niedersachsen:

# Protest gegen 40-Stunden-Woche

Bei den Tarifverhandlungen für die rund 40.000 Diakonie-Beschäftigten in Niedersachsen setzen die Arbeitgeber auf Eskalation. Statt Lohnerhöhungen anzubieten, fordern sie die Ausweitung der Arbeitszeiten. Geht es nach ihnen, soll künftig eine 40-Stunden-Woche gelten, die individuell sogar noch auf 42 Wochenstunden erhöht werden kann. Zudem will die Diakonie die Sechs-Tage-Woche einführen und die Zahl freier Tage reduzieren sowie den Zusatzurlaub für Nachtschicht inklusive der Wechselschichtzulagen streichen. »Die Antwort der Beschäftigten ist ein klares Nein«, stellt ver.di-Verhandlungsführerin Annette Klausling klar. Rund 250 Kolleginnen und Kollegen des Agaplesion Diakonieklinikums und der Rotenburger Werke bekräftigten dies am 26. Februar durch ihre Teilnahme an einer »aktiven Pause«.



Foto: ver.di



Fotos: ver.di



»Die Kolleginnen und Kollegen sind stinksauer«, berichtete Gewerkschaftssekretär Jörn Bracker. Während ver.di für den Abbau von Belastungen kämpfte, legte der Arbeitgeber weitere Belastungen auf den Tisch. Bracker verwies darauf, dass die Diakonie die benötigten Fachkräfte so nicht gewinnen könne. »Krankenpflegekräfte werden überall händeringend gesucht, und bei den kommunalen Krankenhäusern steht die 38,5-Stunden-Woche nicht infrage.«

»Wie will man für Pflege und soziale Arbeit in der Diakonie begeistern, wenn man die Arbeitsbedingungen verschlechtert und die Vereinbarung von Familie und Beruf deutlich erschwert?«, fragte Klausning. Die Gewerkschafterin betonte: »Unsere Antwort kann nur sein: Gegenwehr organisieren! Nur gemeinsam werden wir Verschlechterungen abwehren und Verbesserungen erstreiten.« Die Beschäftigten in Rotenburg haben mit ihrer beeindruckenden Aktion den Anfang gemacht.



»Aktive Pause« von rund 250 Kolleginnen und Kollegen des Agaplesion Diakonieklinikums und der Rotenburger Werke am 26. Februar 2019

## Schlechter dran ohne Tarifvertrag

Für die rund 14.500 Beschäftigten des Diakonischen Werkes in Mecklenburg-Vorpommern (DW MV) sollen auch weiterhin keine Tarifverträge gelten. Auf der Jahresversammlung der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen im Oktober 2018 in Rostock waren von mehr als hundert Gremien nur 52 anwesend. 33 von ihnen entschieden sich dafür, weiterhin auf kircheninterne Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) zu setzen, statt auf Tarifverträge.

In seinem Grußwort hatte Pastor Martin Wilhelm vom Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes in Mecklenburg-Vorpommern für die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des DW MV geworben. Dabei kam allerdings heraus, dass er die AVR in dem von ihm geführten Unternehmen, dem Evangelischen Krankenhaus Bethanien in Greifswald, selbst gar nicht anwendet. Etwa zehn Prozent aller im Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern organisierten Arbeitgeber wenden keine Arbeitsvertragsrichtlinien oder Tarifverträge an. In einigen Einrichtungen kommen andere Arbeitsvertragsrichtlinien, zum Beispiel der Diakonie Deutschland (AVR-DD), oder der kirchliche Tarifvertrag zur Anwendung. Ist das die viel zitierte Dienstgemeinschaft im DW MV?

Ein Vergleich zwischen den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern und dem Kirchlichen Tarifvertrag der Diakonie (KTD) macht deutlich, dass der Tarifvertrag besser ist:

	AVR DW MV	KTD
Krankenschwester <b>Entgeltgruppe 7</b> ohne Berufserfahrung	2549,75 Euro ohne Zuschläge	2809,00 Euro ohne Zuschläge
Krankenschwester <b>Entgeltgruppe 7</b> nach zwei Jahren Berufserfahrung	2683,94 Euro ohne Zuschläge	---
Krankenschwester <b>Entgeltgruppe 7</b> nach drei Jahren Berufserfahrung	---	2984,00 Euro ohne Zuschläge
<b>Jahresurlaub</b> nach zehn Jahren	28 Tage 29 Tage	30 Tage
<b>wöchentliche Arbeitszeit</b>	40 Stunden	38,75 Stunden
<b>Jubiläumszuwendung</b> nach zehn Jahren nach 25 Jahren nach 40 Jahren	153,39 Euro 613,55 Euro 1227,10 Euro	---
<b>Treueleistung</b> nach zehn Jahren nach 20 Jahren nach 30 Jahren nach 40 Jahren	---	Zusatzurlaub fünf Tage zehn Tage 15 Tage 20 Tage

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. Die Konsequenz: Zehntausende Beschäftigte kirchlicher Betriebe 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 sei darauf hingewiesen, dass weltliche Gesetze selbstverständlich auch für alle Arbeitnehmer/innen in kirchlichen Einrichtungen gelten und gestreikt werden darf.

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 »Dritten Weg« kircheninterner Festsetzung von Löhnen und Arbeitsbedingungen festgehalten. Doch dieser hat grundsätzliche Mängel. Deshalb

beteiligt sich ver.di nicht daran. Gewerkschaften verhandeln Tarifverträge und keine Richtlinien.

Tarifverträge wie der KTD sind möglich, wenn sich die Beschäftigten in den diakonischen Einrichtungen gewerkschaftlich organisieren. Es gibt 33 Mitarbeitervertretungen in Mecklenburg-Vorpommern, die solche Tarife für ihre Einrichtungen nicht wollen. Was sind das für Interessenvertreter/innen?

Andreas Meier

## Diakonie Mecklenburg-Vorpommern: **ver.di ist dialogbereit**

In der vergangenen Zeit wurde von ver.di immer häufiger in teils anonymen Zuschriften gefordert, in der ARK der Diakonie MV mitzuarbeiten. Für ver.di ist eine Beteiligung in der arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) aus mehreren Gründen ausgeschlossen. Grundsätzliches ist in der Rubrik »Ihr fragt, ver.di antwortet« in dieser Ausgabe bereits nachzulesen. Hinzu kommen folgende konkrete Erwägungen für den Bereich der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern.

Zunächst gibt es ein Tarifvertragssystem in der Nordkirche mit dem Arbeitgeberverband VKDA und ver.di. In diesem haben wir sowohl Tarifverträge für den verfasstkirchlichen Bereich (KAT), als auch für die Diakonie abgeschlossen (KTD). Durch eine Beteiligung an der ARK in der Diakonie MV würden wir dieses Tarifvertragssystem torpedieren und denjenigen Wasser auf die Mühlen geben, die für eine gänzliche Abschaffung der Tarifverträge und für den »Dritten Weg« als einzigen Weg in der Nordkirche eintreten.

Letztlich sind Tarifverhandlungen und der Abschluss von Tarifverträgen der durch das Grundgesetz legitimierte, demokratische, solidarische und verbindliche Weg zur Regelung von Arbeitsbedingungen. Ausschließlich über den Weg von Tarifverhandlungen sind Verhandlungen über Arbeitsbedingungen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern auf Augenhöhe möglich und verbindlich.

### **»ver.di verweigert den Dialog und tut nichts für die Beschäftigten«**

Tatsache ist: ver.di hat den Dialog im Herbst 2018 mit den Mitarbeitervertretungen gesucht. Diese haben jedoch die Gewerkschaften per Mehrheitsbeschluss vor die Tür gesetzt. Welchen Druck dabei das Diakonische Werk ausgeübt hat, bleibt Spekulation. Fest steht jedoch, das Angebot von ver.di zum Dialog wurde nicht angenommen. Die Gewerkschaften wurden von der Veranstaltung ausgeschlossen. Dies gehört zur Wahrheit dazu und sollte beachtet werden, wenn derartige Vorwürfe in den Raum gestellt werden.

Bisher hat jedes ver.di-Mitglied, das sich an seine Gewerkschaft gewandt hat, Gehör gefunden und Anfragen wurden und werden weiterhin beantwortet. Wir werden weiter miteinander zu beraten haben, auf welchem Weg wir zu Tarifverhandlungen kommen. Ausschließlich Tarifverhandlungen schaffen die nötige Augenhöhe zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern. Doch diese Augenhöhe ist weder in einer arbeitsrechtlichen Kommission, noch bei dem derzeitigen Organisationsgrad gegeben. Dort wo sich Beschäftigte organisieren und für wirtschaftliche, soziale und berufliche Interessen eintreten und gemeinsam einen Tarifvertrag erreichen möchten, wird ver.di stets Unterstützung bieten.

**Christian Wölm, Gewerkschaftssekretär  
im Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste,  
Wohlfahrt und Kirchen  
im ver.di Landesbezirk Nord**

## Unsere Ansprechpartner/innen in den Bundesländern

### **Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein**

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

### **Hamburg**

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

### **Niedersachsen und Bremen**

Annette Klausning  
Tel. 0511 / 12400-256  
annette.klausning@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

## Es geht weiter auf dem Weg zum Tarifvertrag

Das Kircheninfo Nr. 32 hatte über die geplante Beschäftigtenbefragung der Würzburger Betriebsgruppe berichtet. Das aktuelle Flugblatt fasst jetzt die wesentlichen Ergebnisse der Umfrage zusammen. Die Betriebsgruppe sieht die Ansatzpunkte für die konkrete Tarifarbeit in zwei Bereichen:

- Arbeitsbelastung der Beschäftigten durch zunehmenden Zeitdruck, Stress und knappes Personal
- Vergütung der Diakonie Würzburg im Vergleich zum öffentlichen Dienst (TV-L bzw. TVöD)

Die Quintessenz: »Die gefühlte Ungerechtigkeit und die Absenkung des Vergütungsniveaus für langjährig Be-

schäftigte im Vergleich zum öffentlichen Dienst kann nur durch konkrete Tarifarbeit überwunden werden.« Zu den Ergebnissen im Einzelnen gibt das aktuelle Flugblatt Auskunft.

Auf dieser Grundlage will die Betriebsgruppe in den nächsten Monaten zusammen mit den ver.di-Mitgliedern und interessierten Beschäftigten Aktionen und Aktivitäten entwickeln. Die nächste Aktion: Verteilung von Rosen am Weltfrauentag 8. März 2019 – verbunden mit der Ansprache auf die Ziele der Betriebsgruppe und eine Mitgliedschaft bei ver.di.

**Herbert Deppisch**

**Flug Nr. 4 Februar 2019**

### Ergebnisse und Bewertung der Umfrage im Herbst 2018

**Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen im Diakonischen Werk Würzburg!**

Im Herbst 2018 hat die ver.di-Betriebsgruppe eine Umfrage im Diakonischen Werk Würzburg durchgeführt. Über erste Ergebnisse haben wir bereits berichtet. Welche Schlüsse zieht die Betriebsgruppe nun aus den Ergebnissen?

Die meisten Rückmeldungen und Problemanzeigen gab es zu den Themen Arbeitsbelastung und Vergütung. Hier waren jeweils mehr als 60 % unzufrieden. Daher hat sich die Betriebsgruppe mit den beiden Themen noch einmal beschäftigt.

#### **Arbeitsbelastung**

Die große Mehrheit hat deutlich gemacht, dass es in den Einrichtungen einen enorm hohen Stresslevel gibt. Dies ist festzumachen an vielen Äußerungen wie: Leistungsdruck, Arbeitsverdichtung, enormer Dokumentationsaufwand, zu geringe Personalbesetzung, Stellenvakanzen werden nicht zeitnah nachbesetzt, keine Vertretungsregelungen, ständiges Einspringen aus dem Frei, Befristungen, prekäre Anstellungsverhältnisse.

Diese Rückmeldungen haben direkt mit den jeweiligen Stellenbesetzungen und der Personalplanung zu tun. Andersrum gesprochen: Ein soziales Unternehmen hat hier natürlich Steuerungsmöglichkeiten, mit welchen Personalkosten erziele ich welchen Gewinn. Hier bestehen also Spielräume für Veränderungen. Natürlich müssen daneben alle Einrichtungen die Erhebung psychischer Belastungen durchführen und die Ergebnisse in die Praxis umsetzen!

#### **Tarifvertrag Entlastung?**

Ein »Tarifvertrag Entlastung« mit z.B. festen Personalquoten und Mindestbesetzungen könnte hier natürlich Abhilfe schaffen. Solche Ziele wurden mit ver.di-Unterstützung bereits in anderen Bereichen umgesetzt – insbesondere in Krankenhäusern. Es geht um gewerkschaftlich organisierte Tarifarbeit. Und dazu will die ver.di-Betriebsgruppe alle Kolleginnen und Kollegen herzlich einladen und dafür werben, dass nur ein gemeinsamer und solidarischer Weg in Richtung eines Tarifvertrags Abhilfe schaffen kann.

#### **Thema Vergütung**

Noch mehr kritische Rückmeldungen gab es zum Thema Vergütung. Hier war die ganze Palette vertreten. Kritik gibt es an der Differenz in der Bezahlung zwischen dem Öffentlichen Dienst und der AVR-Diakonie Bayern. Kritik auch an der Vergütung von Bereitschaftszeiten, am »kostenlosen« Einspringen, am Gefälle zwischen einzelnen Berufsgruppen und an der schlechten Bezahlung in den unteren Lohngruppen.

#### **Tarifarbeit erforderlich!**

Bei all diesen Rückmeldungen besteht Einigkeit in der ver.di-Betriebsgruppe: Die gefühlte Ungerechtigkeit und die Absenkung des Vergütungsniveaus für langjährig Beschäftigte im Vergleich zum öffentlichen Dienst kann nur durch konkrete Tarifarbeit überwunden werden.

#### **Abkehr vom 3. Weg**

Es hilft also nur die Abkehr vom sog. 3. Weg und der Abschluss eines (Haus-) Tarifvertrags für die Diakonie Würzburg. Dies wird allerdings nur möglich sein, wenn wir stärker werden. Daher unsere Einladung.

**Machen Sie mit! Werden Sie ver.di-Mitglied! Unterstützen Sie uns!**

Ihre ver.di-Betriebsgruppe

## Interview mit Grit Genster über die neuen Pflege-Gesetze:

### »Unser Druck wirkt«

Foto: ver.di



**Grit Genster leitet den Bereich Gesundheitspolitik beim ver.di-Bundesvorstand.**

*Seit Anfang des Jahres gelten neue Gesetze und Verordnungen zur Verbesserung der Situation in der Pflege. Geht die Regierung die Probleme endlich an?*

Die Regelungen sind sehr unterschiedlich zu bewerten. Während das »Gesetz zur Stärkung des Pflegepersonals« einige Verbesserungen enthält, sind die vom Bundesgesundheitsministerium beschlossenen »Personaluntergrenzen für pflegesensitive Bereiche zur Vermeidung unerwünschter Ereignisse« eher schädlich. Insgesamt aber zeigt sich: Unser Druck wirkt. Die vielen Aktionen und Streiks für Entlastung haben dazu geführt, dass sich die Regierung ernsthaft mit der Personalnot in Kliniken und Pflegeeinrichtungen auseinandersetzen muss. Trotz aller Unzulänglichkeiten ist das an sich schon ein großer Erfolg.

*In der Altenpflege sollen lediglich 13.000 neue Stellen geschaffen werden.*

Ja. Angesichts von 14.500 stationären und ebenso vielen ambulanten Pflegeeinrichtungen reicht das bei Weitem nicht, um den Bedarf zu decken. Die Stellen sind ein Tropfen auf den heißen Stein und helfen nicht, die Personalnot in der Altenpflege wirksam zu bekämpfen. Positiv ist, dass Eigenanteile für Pflegebedürftige nicht steigen, da die 13.000 Stellen durch die Krankenversicherung finanziert werden. Doch insgesamt ist noch zu wenig für die Altenpflege passiert. Das muss sich dringend ändern. Die Konzertierte Aktion Pflege soll bis

Mitte des Jahres Ergebnisse präsentieren. Diese dürfen sich nicht in Imagekampagnen erschöpfen, sondern müssen schnell echte Fortschritte für die Beschäftigten bringen. Dazu gehört unbedingt die Verbesserung der tariflichen Bezahlung in der Altenpflege.

*Warum sind die Pflegepersonaluntergrenzen schädlich? Sind sie nicht besser als überhaupt keine Untergrößen?*

Mit diesen Untergrößen gibt es weder gute Versorgung noch Entlastung. Wenn nachts in der Geriatrie eine Pflegekraft allein 24 Patientinnen und Patienten versorgen soll, ist das staatlich legitimer Pflegenotstand. Da die Untergrößen lediglich in vier Bereichen der Krankenhäuser gelten, sind Verschiebeparkplätze programmiert: Um die Vorgaben zu erfüllen, kann Personal aus anderen Bereichen abgezogen werden, was den Notstand dort verschärft. Stattdessen brauchen wir Personalvorgaben für alle Bereiche des Krankenhauses. Diese müssen sich am tatsächlichen Versorgungsbedarf orientieren. Lediglich die bestehende Unterbesetzung festzuschreiben, greift zu kurz.

*Solche Personalvorgaben werden auch im Pflegepersonalstärkungsgesetz nicht gemacht.*

Das ist unsere zentrale Kritik an diesem Gesetz. Nur eine verbindliche Personalbemessung wird dazu führen, dass die Krankenhäuser genug Personal einstellen. Freiwillige Anreize reichen nicht. Das hat sich beim letzten Pflegestellenförderprogramm 2016 bis 2018 erneut bestätigt: Von den ohnehin unzureichenden Mitteln haben die Kliniken, so das Ergebnis einer Zwischenauswertung der Gesetzlichen Krankenkassen von Mitte 2018, nicht einmal die Hälfte abgerufen.

*Dennoch hat ver.di die Fortsetzung des Förderprogramms begrüßt.*

Ja, denn 2019 werden alle zusätzlichen Pflegestellen voll finanziert. Gleiches gilt für den Fall, dass Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeiten erhöhen. Gefördert werden nur examinierte Kräfte und nur die Pflege am Bett. Die Obergrenze fällt ebenso weg wie der bisherige Eigenanteil der Krankenhäuser von zehn Prozent. Die Kliniken haben also allen Anlass, schnellstmöglich mehr Pflegepersonal einzustellen.

*Ist die Finanzierung denn dauerhaft gesichert?*

Für 2019 wird jede zusätzliche und aufgestockte Pflegestelle am Bett vollständig von den Kostenträgern fi-

nanziert. In Anspruch genommene Fördermittel werden bei den Verhandlungen über das Pflegebudget berücksichtigt, die Kliniken und Kostenträger erstmalig für das Jahr 2020 führen sollen. Das heißt: Je mehr neue Pflegestellen ein Krankenhaus jetzt einrichtet, desto besser ist die Ausgangslage bei den Verhandlungen über das Pflegebudget. Diese Gelegenheit sollte sich kein Krankenhaus entgehen lassen.

*Welche Rolle spielt die betriebliche Interessenvertretung dabei?*

Eine entscheidende. Eine schriftliche Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung ist die Voraussetzung dafür, dass Kliniken das Förderprogramm in Anspruch nehmen können. Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen können also Einfluss darauf nehmen, wie die zusätzlichen Stellen vergeben werden. Es empfiehlt sich, sie nicht mit der Gießkanne zu verteilen, sondern die neuen Stellen auf besonders belastete Bereiche zu konzentrieren – aber auch Abteilungen, in denen sich die Beschäftigten besonders stark für Entlastung engagieren. Wichtig ist auch, die Verhandlungen nicht »im stillen Kämmerlein« zu führen, sondern sie als Teil einer größeren Auseinandersetzung um Entlastung und mehr Personal zu sehen. Je mehr Öffentlichkeit die Mitarbeitervertretung herstellt, desto schlechter kann der Arbeitgeber sie mit der Drohung erpressen, keine Vereinbarung zu schließen und damit keine neuen Stellen zu schaffen. ver.di hat für gewerkschaftlich organisierte Interessenvertreter/innen eine Handlungshilfe zu den neuen Regelungen erarbeitet. Sie kann über die ver.di-Bezirke bestellt werden.

*Was ist, wenn der Arbeitgeber ganz auf die Förderung neuer Stellen verzichtet?*

Dann signalisiert er seiner Belegschaft, dass er Personalabbau plant oder bereits vorgenommen hat. In solchen Fällen ist die Auseinandersetzung um Entlastung und mehr Personal umso dringender. Die Pflegekräfte haben viele Möglichkeiten, diese mit Aktionen zu begleiten – von den Ultimativen, bei denen die Teams kollektiv freiwillige Leistungen verweigern, bis hin zur Soll-ist-voll-Aktion (soll-ist-voll.verdi.de). Auch die Mitarbeitervertretung kann ihre Rechte zum Beispiel bei der Dienstplangestaltung nutzen, um auf Verbesserungen hinzuwirken.

*Was bedeutet die geplante Herauslösung der Pflegepersonalkosten aus den Fallpauschalen (Diagnosis Related Groups, DRG) ab 2020?*

Das ist ein sehr positiver Schritt, durch den das Pflegepersonal den Fehlsteuerungen dieses Systems entzogen wird. Künftig verhandeln die einzelnen Krankenhäuser

auf Grundlage der Pflegepersonalkosten des Vorjahres und der zu erwartenden Veränderungen Pflegebudgets. In diesen gelten Tarifgehälter grundsätzlich als wirtschaftlich. Rückwirkend ab 2018 werden für die Pflege sowohl strukturelle als auch lineare Tarifierhöhungen vollständig refinanziert. Es gibt also keinen Grund mehr, unterhalb des Flächentarifvertrags TVöD zu bezahlen.

ver.di plädiert dafür, dass andere Personalausgaben ebenfalls aus den Fallpauschalen herausgenommen werden. Anderenfalls könnte es zu Verschiebepauschalen zu Lasten anderer Beschäftigtengruppen kommen. Das wäre falsch, denn für eine gute Versorgung im Krankenhaus werden alle Berufsgruppen gebraucht.

*Wie geht es jetzt weiter?*

Wir ruhen uns auf unseren Erfolgen nicht aus. Denn wir sind längst nicht am Ziel. ver.di macht weiter Druck für gesetzliche Personalvorgaben, die sich am Pflegebedarf orientieren. Auch die Arbeitgeber entlassen wir nicht aus ihrer Verantwortung, die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu schützen. Die Bewegung für mehr Personal und Entlastung geht weiter – auf der betrieblichen, tariflichen und politischen Schiene.

**Interview: Daniel Behruzi**

## Diakonie Mitteldeutschland:

# Seit einem Jahr ohne Ergebnis – Entlastung »nicht verhandelbar«

Seit einem Jahr liegt der Antrag der Arbeitnehmerseite in der arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) des Diakonischen Werkes Mitteldeutschland auf dem Tisch. Er umfasst dringend nötige Maßnahmen zur Aufwertung und Entlastung für die knapp 30.000 Beschäftigten. Das Kircheninfo Nr. 31 und 32 berichtete. Da ein halbes Jahr lang keine Einigung in Aussicht war, hatte die Arbeitnehmerseite zwischenzeitlich die Zwangsschlichtung angerufen. Nachdem diese nach Monaten der Unzulänglichkeit des Vorsitzenden endlich zustande kam, hat der Schlichtungsausschuss im November 2018 eine unkonventionelle Entscheidung getroffen. Die Zwangsschlichtung hat keinen inhaltlichen Spruch gefällt, sondern die Anträge zur erneuten Beratung zurück an die arbeitsrechtliche Kommission verwiesen. Sonderbar, hat der Vorsitzende des Ausschusses etwa Skrupel, über die Nicht-/Entlastung von Beschäftigten zu entscheiden? Die Verhandlungen gingen somit im Februar 2019 weiter, doch die Arbeitgeber lehnen das Gesamtpaket der Beschäftigten weiterhin kategorisch ab. Die Arbeitnehmervertreter/innen haben deshalb nun erneut die Zwangsschlichtung angerufen, eine Entscheidung stand zum Redaktionsschluss noch aus. Für die Beschäftigten ist nicht viel zu erwarten, hier kommt der kirchenrechtliche Sonderweg schlicht an seine Grenzen. Aktiv werden, Aktionen durchführen, Druck auf den Arbeitgeber ausüben, mit ver.di gemeinsam Tarifverhandlungen führen – das ist die Alternative für die Beschäftigten.

### Beleidigungen statt Entlastung

Eine Angleichung der Arbeitszeiten Ost an West lehnen die Arbeitgeber ab. Sie wollen ihre Beschäftigten weiterhin schlechter stellen. Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf die in der Diakonie Deutschland geltenden 39 Stunden weisen sie zurück. Auch für Entlastung sehen die diakonischen Arbeitgeber keine Notwendigkeit, stattdessen beleidigen sie noch die Beschäftigten, die trotz der hohen Belastung ihre Arbeit mit viel Engagement erledigen. Entlastung ist ein zentrales Anliegen der Arbeitnehmerseite in der ARK. So sollen ältere Beschäftigte nach Vollendung des 58. Lebensjahres sieben Entlastungstage pro Jahr bekommen, bei Schicht- oder Nachtarbeit zwei Jahre früher. Die Antwort von Arbeitgebervertretern in der ARK: »Man weiß ja nicht, ob die Mitarbeitenden sich wirklich erholen oder zum Beispiel auf dem Bau arbeiten gehen.« Das ist eine Beleidigung der älteren Kolleginnen und Kollegen, die wegen der hohen Arbeitsbelastung oft nicht in Vollzeit oder bis zum gesetzlichen Rentenalter durchhalten. Es ist Zeit für Respekt und Wertschätzung

gegenüber den Beschäftigten in der Diakonie Mitteldeutschland.

### Ablehnung statt Bereitschaft für gesunde und sichere Arbeitsbedingungen

Laut Antrag der Arbeitnehmerseite soll das freiwillige Einspringen außerhalb des Dienstplans mit ebenso viel zusätzlicher Freizeit honoriert werden. Die Arbeitgeberseite bietet schlappe 30 Euro pro Einsatz – brutto. Ansonsten setzen die Arbeitgeber auf besseren Gesundheitsschutz vor Ort in den Betrieben. Das könnten sie auch jetzt schon umsetzen, warum machen sie das nicht längst? Es werden dringend Fachkräfte in der Diakonie benötigt. Es wäre nur folgerichtig, wenn sachgrundlose Befristungen abgeschafft werden würden und Teilzeitkräfte die Möglichkeit zur Erhöhung ihrer Arbeitszeiten bekommen. Hierzu lehnen die Arbeitgeber jede Verhandlung ab. Das passt nicht zu den gesellschaftspolitischen Aussagen von Diakonie und Kirche.

### Forderungspaket der Arbeitnehmerseite

- Lohnangleichung an die AVR DD
- Verbindliche Anwendung der AVR für alle Dienstverhältnisse
- Zusätzliche freie Tage für das Einspringen aus dem Frei
- 7 Entlastungstage pro Jahr für Beschäftigte über 58 Jahre
- Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 39 Stunden pro Woche (bei vollem Lohnausgleich)
- 30 Tage Erholungsurlaub für alle Beschäftigten
- Anspruch auf Erhöhung der Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte
- Abschaffung sachgrundloser Befristungen
- Geltung ab 1. Januar 2019

### Entgeltschere soll noch weiter aufgehen

Die Arbeitnehmerseite fordert die Angleichung der Löhne und Gehälter an das Niveau der Diakonie Deutschland (AVR DD). Die angebotenen Lohnerhöhungen (3,5 Prozent zum 1. April 2019; 2,9 Prozent ab 2020 und 2,0 Prozent ab 2021) bleiben deutlich dahinter zurück. Die Folge wäre, dass die Schere zwischen den Vergütungen nach AVR DD und Mitteldeutschland noch weiter aufginge, obwohl die Beschäftigten hier wie dort gleiche, wichtige Arbeit leisten. Die von der Arbeitnehmerseite geforderte zweite Erfahrungsstufe – die in der Diakonie Deutschland ab einer gewissen Beschäftigungsdauer etwa 5 Prozent des Lohnes ausmacht – lehnen die Arbeitgeber ebenfalls ab. Stattdes-

sen wollen sie eine »leistungsbezogene Vergütung«. Das öffnet der Bevorzugung und Benachteiligung einzelner Beschäftigter Tür und Tor. »Nasenprämien« werden von der Arbeitnehmerseite klar abgelehnt.

### **Das Versagen des kirchlichen Sonderwegs für gute Arbeitsbedingungen**

Es ist ein dreistes Machtspiel der Arbeitgeber in der Diakonie Mitteldeutschland: Sie beweisen, dass der kirchliche Sonderweg, Löhne und Arbeitsbedingungen zu regeln, nichts mit Augenhöhe zu tun hat. Sie wollen keine Entlastung der Beschäftigten, also gibt es sie nicht. Sie wollen keine Anpassung der Arbeitszeit zwischen Ost und West, also gibt es sie nicht. Sie wollen keine Lohnerhöhungen auf das Niveau der Diakonie Deutschland für ihre Beschäftigten, also gibt es sie nicht. Sie geben so viel, wie sie wollen, aber nicht, wie

es der Arbeit der Beschäftigten in Mitteldeutschland angemessen wäre. Den Arbeitnehmer/innen wurde es zum Vorwurf gemacht, dass sie lange nicht in der arbeitsrechtlichen Kommission mitarbeiteten. Jetzt sind sie seit einem geschlagenen Jahr aktiv dabei, versuchen die Interessen ihrer Kolleg/innen zu vertreten und konnten bislang keine Verbesserungen in dem so genannten Konsensprinzip erreichen. Das beweist deutlich, dieser Weg hat nichts mit dem Ausgleich des Interessengegensatzes zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer/innen zu tun. Denn hier besteht keine Augenhöhe. Um wirklich Verbesserungen zu erreichen, braucht es viele Kolleginnen und Kollegen, die sich gemeinsam für ihre Interessen in ihrer Gewerkschaft einsetzen und Tarifverträge mit der Diakonie verhandeln. ver.di ist an ihrer Seite, wenn sie sich für diesen Weg entscheiden.

## **Caritas Ost:**

# **Weg der Arbeitsrechtlichen Kommission in Frage gestellt**

Während in allen arbeitsrechtlichen Kommissionen der Caritas wie üblich die von ver.di verhandelten Tarifabschlüsse des öffentlichen Dienstes in 2018 nachvollzogen worden sind, verweigert sich bei der Caritas Ost die Arbeitgeberseite weiterhin (siehe auch Kirchen.info Nr. 32). Sie lehnen nach wie vor die Einmalzahlung in Höhe von 250 Euro für die unteren Lohngruppen ab, die von der Bundeskommission bereits im Juni beschlossen wurde. Viele zehntausend Caritas-Beschäftigte in den Bundesländern Hamburg, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und teilweise Thüringen sind davon betroffen. Hinzu kommt, dass die Arbeitgeberseite auch die stufenweise Anhebung der Jahressonderzahlung im Gebiet Ost von bisher 75 Prozent auf hundert Prozent des Gebietes West (Hamburg, Schleswig-Holstein, Westteil Berlin) bis zum Jahr 2022 verhindern will.

### **Kein Konsens mehr, sondern Überlegenheit**

Die Arbeitgeberseite hält die Arbeitnehmer/innen seit dem Sommer 2018 hin. Der vor allem im katholischen Bereich immer noch als probat gelobte Kommissionsweg zur Regelung von Lohn- und Arbeitsbedingungen wird von den Arbeitgebern der Caritas Ost selbst in Frage gestellt. Dieses Gebaren zeigt, dass keine Augenhöhe zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern besteht. Wenn Letztere nicht verhandeln wollen, dann tun sie es einfach nicht. Und dann? Seit August 2018 gab es mehrere Sitzungen der Regionalkommission, die die

Arbeitgeberseite durch Verlassen der Sitzung gesprengt hat, durch Nichterscheinen oder das Verschieben von formalen Gründen, wie etwa die angebliche Nichtzuständigkeit der Regionalkommission. Auch ein Vorschlag des Vermittlungsausschusses liegt vor. Doch die Arbeitgeber ignorieren ihren eigenen, kirchlichen Weg. Bei all dem handelt es sich um Manöver, um Zeit zu schinden, Unternehmenshaushalte zum Jahresabschluss zu entlasten, Arbeit nicht zu teuer werden zu lassen, und das alles auf Kosten der Beschäftigten, die täglich ihre Arbeit gut und engagiert tun. Beim letzten Termin der Kommission vor dem Redaktionsschluss scheiterte es erneut an Formalien: Beide Seiten konnten sich nicht auf eine Tagesordnung verständigen. Deshalb fand die Verhandlung gar nicht erst statt. Das System ist eine formale Farce und geht zu Lasten der vielen zehntausend Kolleginnen und Kollegen, die seit nunmehr einem halben Jahr hingehalten und um ihnen zustehende Leistungen gebracht werden.

### **Durchsetzen statt kollektiv betteln**

Bei der Caritas Ost zeigt sich sehr lebendig der klassische Interessengegensatz zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern. Das so genannte Konsensprinzip der Kirchen versagt. Eine Lösung für die Beschäftigten der Caritas Ost wäre vorhanden: Statt zeitverzögert und von den Arbeitgebern verschleppt Anpassungen zugestanden zu bekommen, könnten Beschäftigte direkt von den Tarifabschlüssen im öffentlichen Dienst profitieren. Dafür wäre es nötig, sich in ver.di zu organisieren und

gemeinsam für einen Tarifvertrag in der Caritas zu kämpfen. Es mag für den einen oder die andere utopisch klingen. Doch letztlich geht es genau darum: Weiterhin kollektiv in einem überformalisierten Verfahren monatelang um das Betteln, was die Arbeitgeber vielleicht zugestehen, sofern sie mit den Beschäftigten überhaupt verhandeln. Oder über das mitbestimmen,

was den Arbeitnehmer/innen zusteht, Forderungen aufstellen, auf Augenhöhe verhandeln und durchsetzen (können!), falls nötig. Allein die betroffenen Kolleginnen könn(t)en dies entscheiden. Wenn sie denn gefragt und am Tarifgeschehen beteiligt würden. Genau daran fehlt es im System der arbeitsrechtlichen Kommissionen.

## Diakonie Hessen:

# Arbeitsrechtsregelungsordnung wird zum Fallstrick

Zum Januar 2016 gaben die kirchlichen Gesetzgeber für die Diakonie Hessen (DH) die Regelungshoheit zur Bildung einer arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) an die Diakonie Hessen ab. Vorangegangen war die klare Verweigerung aller maßgeblichen Arbeitnehmerorganisationen und der beiden damaligen Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen Hessen und Nassau (GAMAV HN) und Kurhessen-Waldeck (GAMAV K-W), sich am Zustandekommen einer neuen ARK für die Diakonie Hessen zu beteiligen. Die Arbeitnehmerseite forderte, Arbeits- und Entlohnungsbedingungen über Tarifverträge zu gestalten – der sogenannte »Dritte Weg« wurde mit deutlicher Mehrheit abgelehnt. Die Forderung besteht noch heute.

Allerdings wurde im Frühjahr 2018 aufgrund der Beteiligung des Verbandes kirchlicher Mitarbeiter (vkm) und der Kirchengewerkschaft (KG) die ARK.DH ins Leben gerufen. Der vkm spielte dabei eine besondere Rolle: Er bot ARK-willigen Mitarbeitervertreter/innen an, auf ihrem »Ticket« in diese neue ARK zu gehen.

Erste Beschlüsse waren schnell gemacht, aber auch stark in die Kritik geraten. Beispielsweise wurde die (sehr moderate) Erhöhung der seit 2017 auf Eis liegenden Lohn Tabellen in Kurhessen-Waldeck mit dramatischen Verschlechterungen der MAV-Beteiligung bei Notlagenregelungen erkaufte.

Zum Ende des Jahres 2018 war es dann wohl vorbei mit der Harmonie. Ohne Erklärung nach außen wurden Arbeitnehmervertreter/innen vom vkm abgezogen und teilweise von vkm-Funktionär/innen ersetzt. Näheres aber bleibt derzeit noch in der Grauzone der Gerüchte und des Hörensagens. Die Veränderungen bei den Arbeitnehmervertreter/innen werden von offizieller Seite unter Verschluss gehalten.

Auf eine Anfrage von Beschäftigten Ende Januar 2019 bei der Geschäftsstelle der ARK.DH, wer denn aktuell in der ARK.DH sitze, wurde bedauert, dass aus datenschutzrechtlichen Gründen keine Auskunft über die Mitglieder der ARK gegeben werden dürfe. Allerdings wurde zur Klärung der Frage an den vkm Hessen Nassau verwiesen. Der vkm reagierte prompt auf die da-

raufhin gestellte gleichlautende Anfrage: »Wenden Sie sich bitte wegen ihrer Anfrage an die Geschäftsstelle der ARK.DH«.

Diese Geheimbündelei ist einfach unerträglich. Weiterhin sollen und werden die Arbeitsbedingungen für knapp 40.000 Beschäftigte der Diakonie Hessen in nicht öffentlichen Sitzungen von nicht genannten Verbandsmitgliedern »verhandelt«. Die Beschäftigten bleiben aus allen Teilen dieser »Verhandlungen« ausgeschlossen. Erst wenn Beschlüsse rechtskräftig, also nicht mehr angreifbar sind, werden sie veröffentlicht. Hier weht der alte Gutsherrengeist durch jede Ritze.

Das gesamte Vorgehen zeigt, dass die jahrelang von den damaligen Gesamtausschüssen HN und K-W, der Gewerkschaft ver.di und der Mehrzahl der Beschäftigten immer wieder vorgetragene Kritik am »Dritten Weg« völlig berechtigt war und ist. Die ARK ist ein Selbstbedienungsladen für Arbeitgeberinteressen.

All das ermöglichte die von der Diakonie Hessen erarbeitete und vom Aufsichtsrat derselben im Dezember 2017 beschlossene Arbeitsrechtsregelungsordnung in der Diakonie Hessen (ARRO.DH).

Einzelne Mitarbeitervertreter/innen, die 2017 den Stillstand der Lohnentwicklung mangels dem Vorhandensein einer ARK im Bereich der DH auf dem Gebiet der Landeskirche Kurhessen-Waldeck (EKKW) durch ihren Willen zur Mitarbeit in einer ersten gemeinsamen ARK ab 2018 für die gesamte DH auflösen wollten, schienen kurzfristig zufrieden. Dann aber, wie oben beschrieben, wurden sie durch ihre Abberufung einfach kalt gestellt.

Wie in anderen Diakonischen Werken entpuppt sich der »Dritte Weg« in Hessen als ein Holzweg. Wer glaubt, eine faire Arbeitsrechtsgestaltung könne auch ohne den Tarifvertragsweg funktionieren, sollte nach diesen Erfahrungen noch einmal neu seinen Standort bestimmen. Es ist traurig, aber leider folgerichtig, wenn engagierte Menschen an einem solchen System scheitern. Der Grund ist denkbar einfach: Das System »Dritter Weg« wurde von Arbeitgebern für ihre Arbeitgeberinteressen ersonnen und ausgestattet.



### Hessische Diakonie-Beschäftigte protestieren für Tarifverträge

Zitate aus dem »2. Offenen Brief« vom 17. August 2018 der Mitarbeitervertretungen, die die Weigerung der damaligen Gesamtausschüsse HN und K-W kritisieren, sich an der Besetzung der Dienstnehmersitze in der ARK.DH zu beteiligen:

- Wir wollen eine konstruktive Weiterentwicklung des Arbeitsrechts der Diakonie Hessen.
- Wir wollen die Würdigung der Interessen aller Mitarbeitenden.
- Wir wollen eine positive Gesprächskultur.
- Wir wollen eine »professionelle« Zusammenarbeit.
- Nicht blockieren, nicht verweigern, sondern mitmachen, mitwirken, mitentscheiden ist unsere Devise!

Mit der Abberufung dieser Mitarbeitervertreter/innen aus der ARK.DH durch den vkm werden deren Wünsche und Forderungen weder gewürdigt noch erfüllt. Es bringt wenig zu sagen, dies hätten ja viele prophezeit. Es bringt deshalb wenig, weil die ARK.DH mit Hilfe dieser wenigen Menschen ins Leben gerufen wurde und jetzt arbeiten kann. Sie wird solange existieren, wie Verbände mit mindestens 50 Mitgliedern, die in der Diakonie Hessen arbeiten, in diese Kommission entsenden dürfen. In § 18 der ARRO.DH heißt es lapidar und abschließend: »Diese Ordnung tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.« Ein Verfallsdatum gibt es nicht.

Alfred Grimm

### Sozial- und Erziehungsdienst:

## Zeit für ein wirklich gutes Kita-Gesetz

Seit dem 1. Januar 2019 ist das sogenannte »Gute-Kita-Gesetz« in Kraft. ver.di hat sich seit Beginn des Gesetzgebungsverfahrens eingebracht und kritisiert, dass der Referentenentwurf hinter den ursprünglichen Zielen des Ministeriums zurückbleibt. ver.di begrüßt grundsätzlich, dass der Bund für die Kindertagesstätten mehr Mittel zur Verfügung stellt, die über den vereinbarten Betrag in der Koalitionsvereinbarung hinausgehen. Doch leider ist im Entwurf nicht verbindlich vorgesehen, dass der Bund dauerhaft Mittel zur Verbesserung der Qualität der Kitas und zum Ausbau des Angebots sowie zur Gewinnung von Fachkräften zur Verfügung stellt. Das Hauptproblem ist, dass die neuen Mittel von den Bundesländern fast flächendeckend in die Beitragsfreiheit gesteckt werden und nicht in mehr Personal und mehr Qualität.

ver.di bleibt bei den Forderungen nach bundesweit einheitlichen Standards. Wir brauchen verbindliche und

angemessene Fachkraft-Kind-Relationen unter Berücksichtigung von Urlaub, Krankheit und Fortbildung. Ausreichende, verlässliche Zeiten für Vor- und Nachbereitung, Elterngespräche, Dienstbesprechungen und kollegiale Beratung, einen Zeitsockel für Leitungstätigkeit, Freistellung der Leiter/innen und ihre Entlastung von Verwaltungstätigkeit und verbindliche Vereinbarungen zur Fort- und Weiterbildung. Wir brauchen mehr Personal in allen Ebenen des Systems. Damit sich junge Menschen für die Arbeit in Kitas entscheiden, sind deutliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und eine bundesweite Ausbildungskampagne notwendig. Wir werden weiter Druck machen. Jetzt geht es darum, Einfluss auf die Bund-Länder-Gespräche zur Verteilung der Mittel zu nehmen und dafür zu sorgen, dass mehr Geld für Entlastung der Kolleg/innen und mehr Personal aufgewendet wird.

Michael Dehmlow

## Ein Meilenstein:

# Das neue Urteil des Bundesarbeitsgerichts zum kirchlichen Arbeitsrecht

Seit zehn Jahren beschäftigt sich die Justiz mit einem Streitfall, der einen Überrest veralteter Kirchenmoral aus vergangenen Zeiten spiegelt. Ein Düsseldorfer Krankenhaus hatte 2009 einem Chefarzt gekündigt, weil er nach einer Ehescheidung eine andere Frau geheiratet hatte. Das Krankenhaus wird von einem Unternehmen betrieben, das sich der katholischen Kirche zuordnet. Nach katholischer Moraldoktrin ist eine zweite Ehe, so wie der Chefarzt sie einging, bis heute unzulässig und sündhaft. Vernünftigerweise wehrte sich der Arzt gegen seine Kündigung. Die Arbeitsgerichte gaben ihm in sämtlichen Instanzen Recht, da die Kündigung seine persönlichen Freiheitsrechte missachte und ihn ungerechtfertigt benachteilige.

Die katholische Kirche beharrte aber auf ihrem antiquierten Standpunkt. Sie rief das Bundesverfassungsgericht an und hatte dort 2014 sogar Erfolg. Nach einem nochmaligen Umweg befasste sich der Europäische Gerichtshof in Luxemburg mit der Sache. Das höchste europäische Gericht schlug am 11. September 2018 einen Pflock ein. Ihm zufolge sind den deutschen Kirchen generell Grenzen zu ziehen. Sie dürfen nicht mehr so wie bisher Sonderbefugnisse beanspruchen und nicht länger unkontrolliert die Grund- und Freiheitsrechte ihrer Beschäftigten beschneiden.

Diese Vorgabe aus Luxemburg ist nun vom Bundesarbeitsgericht am 20. Februar 2019 übernommen worden. Es hat jetzt seinerseits ein richtungweisendes Urteil gefällt und die Kündigung des Arztes durch die katholische Klinik, die 2009 erfolgt war, endgültig für unwirksam erklärt. Gedeckt durch den Europäischen Gerichtshof hatte es am 17. April 2018 analog ein Urteil gegen die evangelische Diakonie ausgesprochen (»Fall Egenberger«).

Leider ist hiermit aber noch kein Schlusspunkt gesetzt. Die Kirchen akzeptieren die Richtersprüche nur widerwillig. Sie erklärten, eventuell wieder zum Bundesverfassungsgericht zu gehen – was dieses Mal aber aussichtslos sein dürfte. Davon abgesehen versuchen sie noch immer, sich auf ihr sogenanntes Selbstbestimmungsrecht zu berufen, um alte Sonderrechte zu erhalten, und wollen den aktuellen Urteilen nur so weit nachkommen, wie es unbedingt erforderlich ist.

Das kirchliche Arbeitsrecht bleibt also auf der Tagesordnung. Jedoch ist ein Meilenstein erreicht. Denn jetzt steht höchstrichterlich fest: 1. Europäisches Recht besitzt Vorrang. 2. Die Kirchen sind nicht mehr befugt, sich unkontrolliert über die allgemein geltenden weltlichen Rechtsnormen hinwegzusetzen.

Wichtig ist, die neue Rechtsprechung auch für weitere Anliegen aufzugreifen, die zu klären sind. Legt man die normativen Leitideen der Urteile zugrunde, werden sich unter anderem das Nein der Kirchen zum Streikrecht oder ihre Blockade von Tarifverhandlungen nicht mehr halten lassen. Anzustreben ist, dass es nicht noch einmal zehn Jahre dauert, bis dies alles endgültig im Sinne der Arbeitnehmerrechte geregelt ist.

**Hartmut Kreß**



**Prof. Dr. Hartmut Kreß lehrt Sozialethik an der Universität Bonn.**

# Urteil mit Folgen

Die Stiftung Diakoniewerk Kropp im Norden Schleswig-Holsteins betreibt eine Vielzahl von Einrichtungen besonders in der Altenpflege sowie im psychiatrischen Sektor. Das nicht ganz kleine Unternehmen mit rund tausend Arbeitnehmer/innen bezeichnet sich als Sozialholding.

Unter Mitarbeitervertreter/innen in der Diakonie in Schleswig-Holstein ist das Diakoniewerk recht bekannt. Der Grund: Das Unternehmen bezahlt seine Beschäftigten nicht einheitlich nach den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD) oder nach dem Kirchlichen Diakonie Tarifvertrag (KTD) der in der Nordkirchen Diakonie vielfach Anwendung findet. Nein, einseitig festgelegte Löhne werden in diversen Betrieben des Diakoniewerkes Kropp frei nach Gutsherrenart arbeitsvertraglich vereinbart. So kommt es, dass beispielsweise eine Altenpflegerin in Vollzeit mehrere hundert Euro weniger erhält als eine andere im Diakoniewerk Kropp. Mitarbeitervertretung (MAV) und ver.di haben diese Ungerechtigkeit in den vergangenen Jahren immer wieder auch öffentlich kritisiert. Diverse Aktionen dazu fanden statt.

Besonders ärgerlich in diesem Zusammenhang: Das Diakonische Werk Schleswig-Holstein gestattet Kropp (und auch anderen Diakonie-Einrichtungen in Schleswig-Holstein) arbeitsvertragliche Abweichungen vom geltenden Kirchenrecht (AVR DD) vorzunehmen.

Eine von diesen Missständen betroffene mutige MAV versucht schon seit längerem, diesen Skandal auf dem kirchlichen Rechtsweg anzupacken.

### Mitarbeitervertretung widerspricht Eingruppierung

In einer Teileinrichtung des Unternehmens widersprach die zuständige MAV anlässlich von Einstellungen der Eingruppierung, die 15 Prozent unterhalb der Vergütung nach AVR Diakonie liegt. Die Ablehnung der MAV landete am 24. September 2018 vor dem zuständigen Kirchengerichtshof für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten in der Evangelischen Kirche Deutschland.

Die Entscheidung des evangelischen Gerichtshofes ist bemerkenswert: Die in der betroffenen Einrichtung gezahlte Vergütung durch einseitige Festlegung des Arbeitgebers (im Kirchensprech »Erster Weg«) bei gleichzeitiger Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) ist nicht möglich. Kirchengemäß sei, so die Kirchenrichter/innen, nur eine Vergütungsordnung, die eine kollektive, paritätische Beteiligung der Arbeitnehmer/innen an der jeweiligen Arbeitsrechtssetzung gewährleistet.

Im Klartext: Kropp kann weiter Arbeitsverträge abschließen, ohne die Vergütungsregelungen der AVR Diakonie Deutschlands anwenden zu müssen. Die MAV hatte zu Recht der Eingruppierung widersprochen. Aber: Die Entscheidung hat nicht zur Folge, dass der Arbeitgeber Kropp verpflichtet ist, die AVR voll und ganz anzuwenden, sprich die Vergütungstabelle der AVR DD im Arbeitsvertrag zu vereinbaren. Klar ist, diese Kropper Teileinrichtung hat ihren Sonderstatus als kirchlichen Betrieb verloren. Formal könnte ein Betriebsrat gewählt werden.

### Was ist zu tun?

Betriebsrat wählen? Aktiv werden für gute Bezahlung? Für beides gilt mehr denn je: Die betroffenen Arbeitnehmer/innen sollten aktiv werden. Mittlerweile wurde bekannt, dass der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht bei Eingruppierungen völlig bestreitet.

Nicht nur unter den betroffenen Beschäftigtenvertreter/innen in Kropp, sondern auch landes- und bundesweit wird das Urteil diskutiert. Eines ist glasklar, Arbeitsvertragsrichtlinien sind das Papier nicht wert, spätestens dann, wenn Arbeitgeber diese nach Gutdünken anwenden.

Die Forderung von ver.di für das Diakoniewerk Kropp ist ein Tarifvertrag; er würde Sicherheit und ein besseres Einkommen für die Arbeitnehmer/innen bedeuten.

Für den zuständigen Vorstand sind Tarifverträge im Übrigen kein Hexenwerk, verhandelt er doch für eine andere Einrichtung im Unternehmen seit Jahren mit der ver.di Löhne und Arbeitsbedingungen für den Kirchlichen Tarifvertrag (KTD). Ironisch überspitzt könnte man meinen, mehr Dienstgemeinschaft geht nicht – den einen wird es gegeben, den anderen genommen.

Eines scheint klar: Die Unruhe bezüglich der Entgelte und Arbeitsbedingungen im Unternehmen Kropp wird und muss wachsen. ver.di steht bereit zu unterstützen.

**Berno Schuckart-Witsch**

# Nachlese zur Wahl des Gesamtausschusses 2018

In der Novemberausgabe des Kirchen.info 2018 berichteten wir von der Sabotage der Wahl zum Gesamtausschuss durch die Diakonie Hessen – zwischenzeitlich haben trotz der beschriebenen massiven Störversuche die Mitarbeitervertretungen am 22. Oktober 2018 gewählt.

### Das Wahlergebnis spricht für sich

Klarer konnte die Position der Befürworter/innen von Tarifverträgen für die Einrichtungen der Diakonie Hessen kaum Unterstützung finden. Der neue Gesamtausschuss besteht ausschließlich aus Kolleg/innen, die sich auf der Wahlversammlung Oktober deutlich gegen den sogenannten »Dritten Weg« und unmissverständlich für Tarifverträge in den Einrichtungen in der Diakonie Hessen ausgesprochen hatten.

### Rückblick und kurze Analyse

Es ist davon auszugehen, dass die Befürworter/innen einer arbeitnehmerseitigen Besetzung der arbeitsrechtlichen Kommission für die Diakonie Hessen (ARK.DH) die sie unterstützenden Mitarbeitervertretungen gut mobilisieren konnten. Aber die nackten Zahlen sprechen eine deutlichere Sprache: Die Kandidat/innen, die sich offen für eine Beteiligung am »Dritten Weg« ausgesprochen hatten, erhielten von den 129 Wahlberechtigten gerade einmal 20 Stimmen.

Vorangegangen war ein turbulentes Jahr: Aus vier Mitarbeitervertretungen wurde im Herbst 2017 massive Kritik an der Position der damaligen Gesamtausschüsse in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck zur Besetzung, oder richtiger zur Nichtbesetzung, der »Dienstnehmersitze« in der ARK.DH in einem »offenen Brief« formuliert. Nach dieser Kritik bildete sich eine Gruppe von Vertreter/innen aus diesen und drei weiteren Mitarbeitervertretungen, die eine Besetzung der künftigen ARK.DH aktiv unterstützten.

Im April 2018 war es dann soweit: Gegen den erklärten Willen der überwiegenden Zahl an Mitarbeitervertretungen wurden die Dienstnehmersitze zum Teil auf dem »Ticket« des Verbandes kirchlicher Mitarbeiter (vkm Hessen) in der ARK.DH besetzt. In einem Alleingang ohne vorherige Information oder gar Abstimmung mit den 260 anderen Mitarbeitervertretungen in der Diakonie Hessen wurden vollendete Tatsachen geschaffen.

### Demokratie geht anders

Die historische Chance zur Öffnung des Tarifvertragsweges in der Diakonie Hessen wurde aus der Hand gegeben. Den diakonischen Arbeitgebern und der Diako-

nie Hessen fiel die von ihnen gewünschte und ausgeübte ARK.DH quasi in den Schoß. Und es bezeichnen sich nun in Veröffentlichungen und Festreden (wie bei der Mitgliederversammlung der Diakonie Hessen im Spätherbst 2018) Menschen als Arbeitnehmervertreter/innen, die nach unserer Meinung keinerlei demokratisch zustande gekommene Legitimation vorweisen können.

Der im Dezember 2018 öffentlich verkündete Arbeitsplan der neuen ARK.DH klingt ehrgeizig: Die beiden Arbeitsvertragsrichtlinien Kurhessen-Waldeck und Hessen und Nassau sollen noch in 2019 zu einem gemeinsamen Regelungswerk zusammengeführt werden.

### Wie soll das aber gehen?

- Wie sollen die Forderungen und Bedürfnisse der knapp 40.000 Beschäftigten erfasst und vertreten werden?
- Wie können sich die Beschäftigten selbst positionieren und in die Verhandlungen einbringen?
- Wie können sie, falls die Arbeitgeberseite Arbeitnehmerrechte einschränken oder abbauen will, einen Gegendruck erzeugen, um die Verhandelnden zu unterstützen?

Fragen, die in regulären Tarifverhandlungen auf Grundlage des Tarifvertragsgesetzes eindeutig festgelegt und abgesichert sind (siehe Kasten). Die Tarifverhandlungen für die Länderbeschäftigten im öffentlichen Dienst zeigen es: Die Medien berichten, dass ver.di eine Lohnerhöhung von 6 Prozent mindestens aber 200 Euro fordert – diese Forderung wurde in den Betrieben und Dienststellen vordiskutiert, entwickelt und in der Bundstarifkommission zusammengeführt.

Dem liegt das immer gleiche Prinzip zugrunde: Gewerkschaften, die in Tarifverhandlungen einsteigen, bilden aus dem Kreis der beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder, in deren Betrieb ein Tarifvertrag verhandelt werden soll, eine Tarifkommission. Diese hat die zentrale Aufgabe, Forderungen aus der Belegschaft zu sammeln und im Vorfeld der Tarifverhandlungen im Betrieb bekannt zu machen. Denn: Nur informierte Beschäftigte können sich an der Gestaltung ihrer künftigen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen beteiligen. Verhandlungsangebote der Arbeitgeberseite werden von der Tarifkommission immer wieder an die Beschäftigten zurückgespiegelt – es entsteht die Möglichkeit einer (betriebs)öffentlichen Diskussion und Weiterentwicklung der Forderungen bzw. möglicher Kompromisse. Es besteht

aber auch die Möglichkeit, bei festgefahrenen Verhandlungen zu entscheiden, ob durch Warnstreik oder Streik die Position der Arbeitnehmerseite gestärkt werden soll. Und schlussendlich entscheiden Tarifkommission und Gewerkschaftsmitglieder über den Abschluss eines neuen Tarifvertrages.

Eine in 2018 wiederholt formulierte Kritik in Richtung der beiden ehemaligen Gesamtausschüsse in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck lautete, es habe keine Gesprächsangebote und Austauschmöglichkeiten für die ARK-Befürworter gegeben. Die Verfechter einer Teilnahme am so genannten »Dritten Weg« seien in Versammlungen kritisiert und gar angefeindet worden. Verschwiegen wurde hierbei immer, dass weit über 80 Prozent der Mitarbeitervertretungen eine solche Beteiligung klar ablehnten.

Kritik muss man sich stellen und kontroverse Diskussionen gehören selbstverständlich zur Kultur der Mitarbeitervertretungen. Mehrheitsbeschlüsse müssen allerdings von unterlegenen Minderheiten respektiert und mitgetragen werden – auch das gehört untrennbar zu einer demokratischen Kultur.

In der Vollversammlung der Mitarbeitervertretungen der Diakonie Hessen im Oktober 2018 wurde die Forderung nach Austausch seitens eines Mitgliedes der neuen ARK.DH formuliert. Der neue GAMAV DH sperrt sich nicht gegen einen konstruktiven Austausch – allerdings ist er der Auffassung, dass inhaltliche Gespräche um die Neugestaltung der Arbeitsvertragsrichtlinien auf eine völlig andere Ebene gehören.

Die Beschäftigten in allen Einrichtungen, die eine der beiden Arbeitsvertragsrichtlinien anwenden, müssen die Ansprechpartner/innen sein für diejenigen, die Arbeitnehmerinteressen vertreten wollen. Denn deren Probleme, deren Wünsche und deren Forderungen

müssen Inhalt der Verhandlungen um eine Neugestaltung der Arbeitsvertragsrichtlinien werden. Und letztlich müssen die Beschäftigten bestimmen, welche Verhandlungsergebnisse dann auch angenommen und umgesetzt werden – aber erst einmal müsste ja geregelt und dargelegt werden, wie die Beschäftigten überhaupt von den Verhandlungspositionen Kenntnis erhalten, um sich eine Meinung bilden zu können.

Alle Mitarbeitervertretungen in der Diakonie Hessen können in Mitarbeiterversammlungen und durch betriebliche Veröffentlichungen ihre Kolleg/innen informieren und aktivieren. Zu Mitarbeiterversammlungen können sie selbstverständlich auch ver.di-Sekretär/innen aus ihren zuständigen Bezirken einladen. Diese können in den Versammlungen das Prinzip »Tarifvertragsweg« anschaulich erläutern und insbesondere auf die materiellen Unterschiede zwischen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in der Diakonie im Vergleich zu tarifgebundenen Arbeitgebern eingehen. Sich bewusst machen, welche Regelungen des Arbeitsrechts man geändert haben möchte, ist oft der erste Schritt zu tatsächlichen Veränderungen.

Über die Missstände und deren Beseitigung zu reden, ist mit Sicherheit der bessere Weg, als das Übel zu ertragen und dabei zu frustrieren. Aber erst, wenn die Beschäftigten in diakonischen Altenpflegeeinrichtungen, Krankenhäusern, Behindertenhilfeeinrichtungen, Beratungsstellen und allen anderen Einrichtungen erkennen, dass nur sie selbst etwas für eine Verbesserung tun können, wird sich etwas bewegen lassen. Und das Tun wird nur gelingen, wenn es mit vielen unmittelbaren Kolleg/innen angegangen wird.

Die über Jahrzehnte gewonnenen gewerkschaftlichen Erkenntnisse »Solidarität ist unsere Stärke« und »Nur gemeinsam sind wir stark« sind aktueller denn je.

**Gesamtausschuss Diakonie Hessen**



Foto: Timm Schamberger



Zeit für

MENSCHEN.

WÜRDE.

RESPEKT.