

# gamav

# Information

2/2016      **HN**      Oktober 2016

GESAMTAUSSCHUSS DER MITARBEITERVERTRETUNGEN  
DER DIAKONIE IN HESSEN UND NASSAU

Ederstr. 12  
60486 Frankfurt

E-Mail: [kontakt@gamavhn.de](mailto:kontakt@gamavhn.de)

Tel.: 06979476248  
061313750515

[www.gamavhn.de](http://www.gamavhn.de)



**D i a k o n i e**

**ver.dient Tarifverträge**

... auch wir in Hessen

## **Inhaltsverzeichnis:**

Vorbemerkung	Seite 3
Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR.DD)	Seite 4
Zehn Forderungen der EKD-Synode 2011 und die Realität 2016	Seite 6
Erklärung der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamt- Ausschüsse zur Synode in Magdeburg	Seite 8
Einigungsstelle	Seite 9
Stand der Dinge – Kampagne für Tarifverträge in der Diakonie Hessen	Seite 10
Schwangerschaft – Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverbot	Seite 13
Sonderzahlung nach AVR.HN	Seite 14
Protokoll Vollversammlung vom 15.5.2016	Seite 15
Wichtige Urteile	Seite 21
Einladung zur Vollversammlung am 09. November 2016	Seite 22

## Vorbemerkung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Thema „Kirchliches Arbeitsrecht“ beschäftigte uns auch in diesem Jahr mit unveränderter Intensität – dazu findet Ihr in diesem Info verschiedene Artikel.

Unter anderem auch eine aktuelle Stellungnahme der Bundeskonferenz (Buko), die die Beteiligungsrechte der MAVen im MVG.EKD in ihrer vorliegenden Form kritisiert, und vor dem Hintergrund der kommenden EKD Synode Anfang November erneut grundlegende Änderungen zum Arbeitsrecht verlangt. In diesem Kontext steht ferner eine ver.di Veröffentlichung, die sich ebenfalls im Rückblick mit der Magdeburger Synode 2011 beschäftigt, die versprochen hatte, die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen zu stärken. Verdi hat sich einige „Thesen“ dazu genauer angeschaut. Zu welchen Rückschlüssen die ver.di Bundesverwaltung kommt, steht auch in diesem Heft.

Daneben trat ein neuer Themenkomplex mit in den Vordergrund: Die Arbeitsrechtssetzung auf der Bundesebene durch die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland (ARK DD) in Berlin.

Viele werden sich nun fragen, was die ARK DD für eine Bedeutung für unser Arbeitsrecht haben könnte, schließlich gibt es ja in der Diakonie Hessen jeweils eigene AVR für Hessen-Nassau und für Kurhessen-Waldeck. Allerdings funktioniert die ARK KW seit 2016 gar nicht mehr und in HN sind die Arbeitnehmersitze der Diakonie per Notverordnung des Kirchenpräsidenten von Seiten der Verfassten Kirche besetzt. Im Raum steht die Ankündigung, dass – sollte eine Arbeitsrechtsregelung für die Diakonie Hessen nicht zustande kommen – die zentralen Arbeitsvertragsrichtlinien DD in Hessen übernommen und angewandt werden.

Vor dem Hintergrund der massiven Absenkungsforderungen der Diakonischen Arbeitgeber auf Bundesebene, über die auch in dieser Ausgabe zu lesen ist, mutet dieses Szenario durchaus bedrohlich und erpresserisch an. Das Motto heißt: wenn die hessischen Beschäftigten weiter die Bildung einer ARK verweigern, werden einfach die Zentral-ARK –Regelungen der Diakonie Deutschland „übergestülpt“.

Was können wir in Hessen dagegen tun? Zur Diskussion dieser Frage laden wir Euch zu unserer nächsten Vollversammlung am 09.November 2016 nach Bad Vilbel ein. Näheres findet Ihr auf der letzten Seite dieses Infos.

Euer Gesamtausschuss Hessen und Nassau

## Was würde uns bei den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR.DD) erwarten?

Im Beschluss der Synoden beider Landeskirchen in Hessen vom Herbst 2015 zur Arbeitsrechtsregelung in der Diakonie Hessen wurde die Überführung der Arbeitsverträge zu den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland angekündigt, wenn die Diakonie Hessen innerhalb einer gesetzten Frist keine eigene Ordnung für die Regelung des Arbeitsrechts in der Diakonie Hessen findet. Dabei war eine Möglichkeit, Tarifverträge abzuschließen, als Option aufgenommen worden.

In diesem Jahr gab es einigen Wirbel in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland.

Zur Erinnerung: Nur wenige Verbände und AG MAVen waren überhaupt bereit, in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland mitzuarbeiten. Vertreten dort sind zur Zeit der Marburger Bund, der Verband kirchlicher MitarbeiterInnen in Bayern (vkm Bayern), von Hessen und Nassau (vkm Hessen und Nassau), von Rheinland-Westfalen-Lippe (vkm-rlw). Dann gibt es noch einen Diakonischen Arbeitnehmerverband in Bayern e.V. (DAViB, offensichtlich von der Firma Augustinum) und eine Interessensvertretung Diakonischer Mitarbeiter/innen e.V. (IDM e.V.), die auch je einen Sitz haben. Die AG MAV im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz hat 2 Sitze und die AG MAV im DW Sachsen einen. Die Dienstgeberseite hat im Juni 2016 Anträge eingebracht, die für die Beschäftigten in der Pflege Absenkung bis zu 20 % des jetzigen Einkommens bedeuten würden.

Im Einzelnen sollen nach den Vorstellungen der Dienstgeberseite

- der Kinderzuschlag und die Pflegezulage wegfallen
- die Jahressonderzahlung gekürzt werden
- die Entgelttabelle abgesenkt werden
- eine schlechtere Stufenstruktur eingeführt werden
- die Wochenarbeitszeit von 39 auf 40 Stunden in der Pflege erhöht werden
- für die Ostregionen größere Absenkungen in der Tabelle Realität werden
- auch im Bereich berufliche Bildung sollte das Lohnniveau abgesenkt werden
- die bestehende Zusatzversorgung wurde angegriffen

Zum Glück wurden diese Pläne öffentlich gemacht, was die Dienstgeberseite sehr getroffen hat! Man wollte gerne still und heimlich wohl Fakten schaffen. Nun wurde der Großangriff auf Löhne und Arbeitsbedingungen vor der Schlichtung bekannt.

Die Schlichtung ist eine Zwangsschlichtung. Der derzeitige Vorsitzende ist vom Kirchengengerichtshof der EKD ohne Beteiligung der Dienstnehmerseite eingesetzt, weil die Dienstgeber die vorgeschlagene Person der Dienstnehmerseite nicht akzeptierte. In der Schlichtung äußerte er großes Verständnis für die Anträge der Dienstgeber. Eine Absenkung der Löhne sei eine Maßnahme zur Personalgewinnung in der Altenhilfe.

Auch der bisher so bequemen Dienstnehmerseite wurde das ganze zu dreist – sie verließ am 19.9.16 die Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Die Schlichtung ist so angelegt, dass nach zweimaliger vergeblicher Einladung Beschlüsse auch ohne Dienstnehmerseite getroffen werden können.

Das ganze kommt uns doch irgendwie bekannt vor!

In der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland gibt der Verband der diakonischen Dienstgeber den Ton an und er will weiter die ARK als Wettbewerbsvorteil nutzen, um Lohnniveau in der Diakonie abzusenken.

Traurig ist, dass auch die Diakonie Deutschland in ihren Veröffentlichungen den dritten Weg als Erfolgsmodell am Leben halten will.

Die Zeichen der Zeit werden immer noch vehement übersehen.

Die Dienstnehmerseite in der ARK.DD will dem dritten Weg eine Denkpause geben – wer nachdenkt und hinsieht, was dort passiert und wie mit dem Willen der Beschäftigten und ihrer Vertretungen umgegangen wird, muss doch zum Ergebnis kommen, dass endlich Schluss sein muss damit.

„Konsequenterweise sollte die Mitarbeit an diesem Weg beendet werden. Gemeinsames Handeln aller ArbeitnehmerInteressensvertretungen und Gewerkschaften ist gefragt“, so die Schlussfolgerung in einer Presseerklärung der Gewerkschaft ver.di.

Für uns in der Diakonie Hessen ist also die Übertragung ins Gebiet der AVR.DD keine Alternative. Genauso wenig kann uns eine neu zu strickende Arbeitsrechtliche Kommission in Hessen zufrieden stellen.

Personal gewinnt man nur mit guten Arbeitsbedingungen und gerechter Lohngestaltung, nicht mit Lohndumping und Verlängerung der Arbeitszeit!

Wir wollen endlich Verhandlungen auf Augenhöhe – ebenso muss Schluss damit sein, dass die Dienstgeberseite alleine die Rahmenbedingungen festlegen kann!

Leider hat das der Vorstand der Diakonie Hessen, die Arbeitgeber der Diakonie Hessen und die Kirchenleitungen in der EKHN und EKKW noch nicht verstanden.

Die jetzigen Signale gehen in die falsche Richtung.

## **“Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts“, „Kundgebung“ der EKD-Synode 2011 in Magdeburg**

### **Eine Gegenüberstellung der synodalen Absichtserklärung zur Stärkung unserer Beteiligungsrechte von 2011 und der heutigen Wirklichkeit**

Auszüge: 1.-9. „Kundgebung“ der EKD Synode 2011 (*kursiv Kommentierung ver.di, Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen Betriebs- u. Branchenpolitik, Berlin*)

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

***Die Politik des Verbands diakonischer Dienstgeber Deutschlands sprechen eine andere Sprache. „Dienstgemeinschaft“ ist mindestens ein schillernder Begriff, theologisch je nach Bedarf nutzbar.***

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

***Fast alle diakonischen Einrichtungen beteiligen sich im Kampf um die die lukrativsten Anteile im Sozialmarkt. Wir vermissen eine klare öffentliche Positionierung der Diakonie gegen die Fehlentwicklung in der „Sozialpolitik“.***

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

***Das stimmt. Mehr noch. Die Diakonie plant unter Federführung des VdDD in der ARK erneut umfassende Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen, besonders für die Altenpflege.***

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

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

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

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

6. Die Mitarbeitervertretungen in Diakonie und Kirche müssen in ihren Beteiligungsmöglichkeiten gestärkt werden und brauchen eine bundesweit durchgehende legitimierte Struktur.

***Noch immer fallen die Mitbestimmungsrechte der MAVen weit hinter die der Betriebsräte zurück. Unternehmensmitbestimmung entsprechend den weltlicher Gesetze bleiben in den diakonischen Unternehmen ein Fremdwort. Statt Tarifverträgen wird der Gewerkschaft nur ein Katzentisch in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen angeboten. Stärkung der Beteiligungsmöglichkeiten: rundum Fehlanzeige!***

7. Nach christlichem Verständnis leisten alle Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitswesen einen entscheidenden und unverzichtbaren Beitrag zu Zusammenhalt, Gemeinwohlorientierung und Barmherzigkeit in unserem Land.

***Dafür braucht es aber keine Sonderrechte für die diakonischen Einrichtungen.***

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

***Der Unterschied zwischen arm und reich wächst nach wie vor – auch in dem Lohngefüge der diakonischen Einrichtungen. Auch viele Kirchenbeschäftigte werden für ihre langjährige Tätigkeit nur eine Armutsrente erhalten.***

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

***Dieser Anspruch bleibt immer noch richtig. Es müssen Taten und wirkliche Verbesserungen in der Arbeitswelt von Kirche und Diakonie folgen.***

Kassel, 27.09.2016

### **Bundeskonferenz (Buko) fordert Magdeburger EKD Synode 2016 zu klaren und eindeutigen Beschlüssen hinsichtlich des kirchlichen Arbeitsrechts auf - Inflationäre Absichtserklärungen schaffen kein Vertrauen auf Arbeitnehmer-Seite**

Die "Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts" waren ein häufig bemühter Wiederhall der EKD Synode 2011, die wieder einmal mehr, Hoffnung auf eine grundlegende Reform des kirchlichen Arbeitsrechts machen sollte. Die Synode wollte dabei sichtbare „Missstände“ bei den diakonischen Unternehmen, die in den Ersten Weg ausweichen, die Outsourcing mit Lohnabsenkungen und ersetzende Leiharbeit betreiben sowie nicht hinnehmbare Niedriglöhne zahlen, in ernsthafte Konsequenzen und Sanktionen überführt wissen. Gefordert wurde sogar, eine Beschwerdestelle einzurichten, „die allen Missstandsfällen konsequent nachgeht“. Auch sollten nach dem Willen der Synodalen, die Mitarbeitervertretungen in ihren Beteiligungsrechten gestärkt werden und u.a. „sei darüber hinaus eine grundlegende Reduktion der Anzahl der Arbeitsrechtskommissionen dringend erforderlich.“

Wie von Seiten der diakonisch Beschäftigten nicht anders erwartet, sind diese Reformbestrebungen bislang nicht über den Status der Makulatur hinaus gekommen und machen eine starke und nachhaltige Reaktion der Kolleginnen und Kollegen gegenüber der EKD Synode am 07.11.2016 in Magdeburg erforderlich! Das kirchliche Arbeitsrecht ist historisch überholt. Statt der zersplitterten Regelungen in der Diakonie, den zahlreichen Ausnahmeregelungen und Notlagenregelungen brauchen wir einen einheitlichen Tarifvertrag im sozialen Bereich.

Noch immer reichen die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretungen weit hinter die der Betriebs- und Personalräte zurück. Wirtschaftliche Mitbestimmung bleibt in den diakonischen Unternehmen ein Fremdwort. Statt Tarifverträgen wird den Gewerkschaften nur ein Katzentisch in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen angeboten. Stärkung der Beteiligungsmöglichkeiten: rundum Fehlanzeige! Die Bundeskonferenz verlangt von der EKD-Synode, ihre stimmigen Empfehlungen endlich in Gesetze und Verordnungen einfließen zu lassen.





## **Einigungsstellen nach MVG.EKD § 36a Auch in der Diakonie Hessen: Fehlanzeige ! Diakonische Arbeitgeber bieten dazu nur Scheinverhandlungen an**

In redaktioneller Kooperation mit der Bundeskonferenz (Buko) weisen wir nochmals auf die Bedeutung dieser innerbetrieblichen Regelungsstelle hin, welche derzeit von fast allen diakonischen Arbeitgebern blockiert wird. Auch gehen wir der Frage nach, weshalb ist das eigentlich so ?

### **Ohne Einigungsstelle keine Mitbestimmung**

Ohne Einigungsstelle ist eine wirkliche und echte Mitbestimmung nicht möglich. Das Mitbestimmungsverfahren in Bezug auf das MVG.EKD ist bürokratisch, überreguliert, fristgebunden und spielt dem Arbeitgeber in die Hände. Initiativen der MAV verpuffen, wenn sie der Arbeitgeber nicht will und er nicht gesetzlich zur Umsetzung gezwungen ist. Eine ziemlich frustrierende Angelegenheit, wenn man für die Kolleginnen und Kollegen etwas bewegen will und der Arbeitgeber blockiert.

### **Einigungsstelle ist der Normalfall**

Anders ist es außerhalb des Bereichs der Ev. Kirche und ihrer Diakonie. In den Regelungsbereichen des Betriebsverfassungsgesetzes, des Personalvertretungsgesetzes und der Mitarbeitervertretungsordnung der katholischen Kirche gibt es verbindlich Einigungsstellen, die dazu führen, dass Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung/Betriebs- bzw. Personalrat auf Augenhöhe mit einander verhandeln, auch dann, wenn es nie zur Anrufung der Einigungsstellen kommt.

### **Wie geht das?**

Die Einigungsstellen entscheiden in Regelungsstreitigkeiten in sozialen und organisatorischen Angelegenheiten, d.h. in Angelegenheiten des § 40 MVG.EKD, wenn sich die Mitarbeitervertretung und die Leitung nicht einigen. Es gibt also zu jedem Fall eine konkrete Regelung in der jeweiligen Streitigkeit. Mit diesem 'Druck' im Bewusstsein sind Verhandlungen auf Augenhöhe möglich, weil jede Seite weiß, dass es eine Regelung geben wird; aber keine Seite abschätzen kann, wer sich wie weit durchsetzen kann. Denn: einigt man sich nicht, hat die/der Vorsitzende der Einigungsstelle die Entscheidungsgewalt. Und wer gibt Entscheidungen schon gern aus der Hand, die er selbst beeinflussen kann?

### **Keine Fristen und wenig Formalitäten**

Ohne diesen 'Druck' des 'Einigungszwanges' fällt es vielen Leitungen schwer, mit der Mitarbeitervertretung auf Augenhöhe zu verhandeln, weil sie wissen, dass die MAV

i.d.R. mit ihren Vorstellungen nicht durchdringen kann. Sie hat es bei dem formalisierten und fristgebundenen Verfahren, in dem der MAV leicht Fehler passieren können, also relativ leicht. Gibt es eine Einigungsstelle, gibt es dort keine Fristen und die Formalitäten sind sehr gering. Es gibt keine 'Zustimmungsfiktion'. Nur ein deutliches 'Ja' der MAV ist eine Zustimmung.

Wollen Mitarbeitervertretungen etwas vorschlagen, was der Mitbestimmung des § 40 MVG.EKD unterliegt, dringen sie nur dann durch, wenn der Arbeitgeber dieses durchführen muss, damit er nicht gegen Gesetze verstößt. Anders ist das bei der Einigungsstelle. Hier ist die 'Verhandlungs-macht' der MAV genauso groß, wie die der Leitung.

Ist das vielleicht der Grund, warum sich die Leitung weigert eine Dienstvereinbarung über eine Einigungsstelle abzuschließen?

### **Einigungsstelle nur mit Dienstvereinbarung**

Im Bereich der Ev. Kirche und ihrer Diakonie gibt es die Einigungsstelle nicht von 'Gesetzes wegen' sondern nur, wenn die Leitung und die MAV eine entsprechende Dienstvereinbarung abschließen. Bisher verweigern fast alle Arbeitgeber diese DV.

### **Kein Verhandlungswillen**

Diese Weigerung kann nur so interpretiert werden, dass die Arbeitgeber kein Interesse daran haben, sich mit der MAV auf Augenhöhe zu einigen.

### **Wie eine Lebensversicherung**

Eine Einigungsstelle im Betrieb wirkt wie eine Lebensversicherung: Man möchte, dass sie nie in Anspruch genommen wird und verhält sich dementsprechend. Und auch wenn sie nicht in Anspruch genommen wird, hat man dennoch etwas davon. Im Falle der Lebensversicherung das angesparte Kapital, im Falle der Einigungsstelle Regelungen für die Einrichtung, mit denen alle gut leben können.

### **Preisgünstiger Service**

Die Arbeitgeber behaupten gern, eine Einigungsstelle sei zu teuer. Ein Verfahren vor dem Kirchengericht (Schlichtungsstelle, Schiedsstelle) ist teuer. Bei einem Streitwert von 5.000 EUR (welches der niedrigste Streitwert bei Regelungsstreitigkeiten gem. § 40 MVG ist) entstehen Anwaltskosten für jede Seite von ca. 2.300 EUR, wenn es in zweiter Instanz zu einer Einigung kommt. Also insgesamt mindestens 4.600 EUR. Die Einigungsstelle könnte das Geld ca. 7,5 Stunden tagen (bei 250 EUR für den Vorsitzenden und 175 EUR für externe Beisitzer pro Stunde.)

### **Nur Gewinner**

Nüchtern betrachtet gibt es bei der Einrichtung einer Einigungsstelle nur Gewinner:

- ✓ Die Arbeitgeber stärken die Glaubwürdigkeit des Dienstgemeinschaftsgedanken, weil sie sich tatsächlich auf Augenhöhe mit den Mitarbeitervertretungen begeben und schnell zu Lösungen kommen können.
- ✓ Die Mitarbeitervertretung kann ihre Aufgabe endlich richtig wahrnehmen.
- ✓ Die Beschäftigten haben eine wirksame Vertretung.
- ✓ Die Einrichtung bekommt praktikable Problemlösungen, mit denen alle gut leben können.
- ✓ Das Betriebsklima wird dadurch verbessert und die Motivation Aller steigt.

### **Fazit:**

Solange die kirchlichen Arbeitgeber im Bereich der EKD und ihrer Landeskirchen nicht den Mut haben, sich bei den diakonischen Arbeitgebern durchzusetzen und die Einigungsstelle im MVG.EKD zwingend vorgeben, bleiben wir in Sachen echter Mitbestimmung auf dem „Abstellgleis“.



## DER STAND DER DINGE



### ..... und was macht eigentlich unsere Kampagne??

Seit 2013 sind die diakonischen Werke Hessen – Nassau (Süd) und Kurhessen-Waldeck (Nord) zur DIAKONIE HESSEN fusioniert.  
Genauso lange fordern wir, aktive Kolleg/innen bei ver.di und in den Mitarbeitervertretungen den Paradigmenwechsel:  
Schluss mit dem Dritten Weg – Tarifvertrag für die 35000 Kolleg/innen der Diakonie in Hessen: Endlich und jetzt!

Niedersachsen bleibt das Aushängeschild, wenngleich auch dort nicht alles Gold ist, was glänzt... Immerhin aber, dort ist die 2. Tarifrunde gestartet und Gewerkschaften sitzen mit Arbeitgebervertretern in der Tarifkommission zusammen.

### Die Realität bei uns in Hessen : NACH WIE VOR EINE ANDERE!

Zäh wie Honig und zerklüftet wie ein Felsenmeer zieht sich der Entwicklungsprozess der Verhandlungen in die Länge ...

- **Zwar saßen** unsere in der „ArbeitsGruppe Dienstgeber“ zusammen geschlossenen Arbeitgeber jetzt mehrfach mit ver.di zu Gesprächen zusammen, haben aber immer noch keinen verhandlungsfähigen Arbeitgeberverband gegründet.
- **Zwar wird die** „...Möglichkeit, Arbeitsrecht durch Tarifverträge zu setzen...“ in etlichen Statuten, Satzungen, Positionspapieren, Verlautbarungen betont, beteuert und festgeschrieben, aber so richtig wollen die meisten unserer Arbeitgeber und ihr Dachverband, die Diakonie Hessen, an das Thema dann doch nicht heran.
- **Immerhin:** Der Entwurf eines gemeinsamen Grundsatzpapiers, sozusagen einer Absichtserklärung mit Zielfestlegungen zwischen ver.di und den Dienstgebern scheint vorzuliegen und soll im Bereich des restlichen Jahres 2016 von beiden Seiten unterzeichnet werden.
- **Was aber durchdringt:**
  - auf jeden Fall soll es erst mal und bis auf Weiteres in Vorstellung der Dienstgeber **ausschließlich Tarifverhandlungen für unsere Einrichtungen der Altenhilfe geben. Für alle anderen Sparten nicht! Für die bleibt alles beim Alten!**
  - **Damit aber noch nicht genug:** Den Trägern der diakonischen Altenhilfe in Hessen soll außerdem noch freigestellt bleiben, ob sie den Tarifvertrag anwenden oder lieber auch „BEIM ALTEN“ bleiben wollen! Auf Deutsch: Alles wie gehabt: Dritter Weg, ARK, AVR .... . Verworrener geht es kaum! – denken wir.
  - **Kein Wunder deshalb,** dass auf Dienstgeberseite zur Zeit parallel offenbar Planungen stattfinden, in absehbarer Zeit erneut eine Arbeitsrechtliche Kommission *Diakonie Hessen* einzurichten und zu besetzen: Nämlich für die aus der Altenhilfe, die keinen Tarifvertrag wollen, für die Einrichtungen der Behinderten-, Jugend-, Wohnsitzlosenhilfe, für die Krankenhäuser, für die Schulen..... **Heißt: EIGENTLICH, FÜR FAST ALLE .... BLEIBT ALLES BEIM ALTEN!**

**Das ist ernüchternd, das ist fast gar nichts, das ist inakzeptabel – jedenfalls für mich, aber sicher auch für viele Andere, die dies jetzt lesen!**

Eine solch wachswichtige „Öffnung“ zu Tarifverträgen kann ich nicht als Fortschritt begreifen und ich stelle mir vor, dass sich in den verbleibenden Jahren dieses Jahrzehnts, nicht wirklich etwas ändern wird. **Einzig:** Das Chaos des zersplitterten Arbeitsrechts bei evangelischer Kirche, Diakonie in Deutschland und bei uns in Hessen wird nochmals um einige Farbtupfer reicher.

**aber ... sind wir nicht vielleicht ein wenig selber schuld, haben es vielleicht nicht besser verdient?**



## Was macht unsere Kampagne

**Natürlich ist Einiges passiert in den letzten 12 Monaten!**

- Mit **Faktenblättern** zu allen wichtigen Themen und Fragen haben wir versucht, die KollegInnen auf den „Stand der Dinge“ zu bringen.
- Wir sind in 10 hessischen Städten mit unserem Anliegen auf den **Kundgebungen** zum 1. Mai als RednerInnen aufgetreten.
- Unsere **Fragebogenaktion** zur Zufriedenheit des Arbeitens bei Diakonie in Hessen wird in Kürze ausgewertet und pressewirksam veröffentlicht.
- Schon seit Längerem „belästigen“ wir die Verantwortungsträger mit unserer **Postkartenaktion**.
- Und es soll weiter gehen natürlich, im Oktober trifft sich unser ver.di- Kampagnenrat in Marburg um weitere Aktionsschritte zu planen.

**Aber haben wir bisher wirklich Druck aufgebaut? Sind wir wirklich schon deutlich zu sehen für die andere Seite? Haben wir genügend neue MitstreiterInnen gefunden? Haben wir schon wirklich was bewegt?**

Ich bin unsicher und denke manchmal: Kraft, Stärke und Mächtigkeit müsste anders aussehen, sich anders anfühlen!

Vielleicht so, wie die Tarifauseinandersetzung letztes Jahr im Erziehungsdienst des TVÖD?

Vielleicht so, wie auf der Frankfurter TTIP- Demo am Samstag, an der ich teilgenommen habe?

Vielleicht wenigstens so, wie vor Jahren als wir aus Protest gegen die Absenkungen der KDAVO mit fast 2000 Leuten laut durch Darmstadt gezogen sind?

So, wie wir momentan aufgestellt sind und Wirkung zeigen – reicht es ganz offensichtlich nicht, um das Ruder wirklich umzulegen.

Mir persönlich belegen die Fakten vom Anfang des Artikels das jedenfalls deutlich!

### **In so fern mein Appell an Alle:**

Geht mal in euch und überlegt, was ihr (vielleicht mehr als jetzt) bereit seid, an Kraft und Engagement zu investieren, Aktionen mitzutragen, Ideen zu spenden, KollegInnen aufzurütteln und zu begeistern für unsere Idee, unser Ziel:

## **DIAKONIE VERDIENT TARIFVERTRÄGE ... AUCH WIR IN HESSEN!**

*Michel Hondrich*

Mitglied im Tarifpolitischen Ausschuss und Kampagnenrat ver.di Diakonie Hessen,  
Mitglied UMAV EVIM Wiesbaden, Mitglied im GAMAV Hessen Nassau

## **Schwangere im Schichtdienst – welche Rechte sollten von der MAV unbedingt kontrolliert werden?**

Das Mutterschutzgesetz gehört zu den wichtigsten Schutzgesetzen für Frauen und muss vom Arbeitgeber im Betrieb für alle zugänglich veröffentlicht werden.

Aufgabe der MAV ist es, dafür einzutreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden (§ 35 MVG.EKD).

Wir wollen heute einen Spezialfall des Mutterschutzgesetzes darstellen, nämlich die Regelungen des § 11 zum Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverbot.

Dabei ist zu beachten, dass Teile des Beschäftigungsverbots sofort gelten, sobald der Arbeitgeber die Mitteilung der Schwangeren erhält. Dies sind folgende Beschäftigungsverbote:

- Nachtarbeit in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr
- Sonn- und Feiertage (Ausnahme in Krankenpflegeanstalten, wenn in jeder Woche ein kompletter freier Tag gewährt wird)
- Mehrarbeit

Für den dadurch entstehenden Verdienstaufschlag (Nachtdienstzuschläge, Wechselschichtzulage, Sonn- und Feiertagszuschläge, Auszahlung von Mehrarbeit) muss der Arbeitgeber der Schwangeren einen Ausgleich zahlen. Zugrunde gelegt wird der Durchschnittsverdienst der letzten 3 Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist.

An dieser Stelle beginnen in vielen Fällen die „Ungenauigkeiten“, die MAV und Schwangere nur bei einer gründlichen Prüfung der Abrechnungen erkennen können.

Tücke 1: in welchem Monat trat die Schwangerschaft ein?

Tücke 2: Zuschläge werden in der Regel erst im 2. Monat nach ihrer Entstehung ausgezahlt

Tücke 3: die Berechnung der Wechselschichtzulage kann sogar noch länger dauern, da bei ihr ein Durchschnittsbetrachtungszeitraum von 10 bzw. 14 Wochen erfolgen muss

Tücke 4: im Laufe der Schwangerschaft kann es zu weiteren Beschäftigungseinschränkungen bis zu einem kompletten Beschäftigungsverbot führen. Dieses muss aber nicht bis zum Beginn der Schutzfristen dauern, sondern kann auch wieder (teilweise oder ganz) aufgehoben werden.

Tücke 5: gerade in Krankenanstalten darf (siehe oben) ja doch an Sonn- und Feiertagen gearbeitet werden, was natürlich Zuschläge auslöst, die nicht mit der Ausgleichspauschale gegengerechnet werden dürfen

Tücke 6: in die Berechnung der Zusatzurlaube für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit (§ 48 AVR.HN, § 28 b AVR.KW) müssen die wegen Beschäftigungsverbot nicht geleisteten Stunden mit aufgenommen werden – diese Berechnung erfolgt aber erst im Folgejahr, wenn die Schwangere meist in Schutzfristen oder Elternzeit ist

Selbstverständlich hat die MAV auch auf die Einhaltung aller anderen Schutzvorschriften zu achten, die in den §§ 3 und 4 zu finden sind- sollte es dabei zu einer

Versetzung aus einem für Schwangere gefährlichen Arbeitsbereich kommen, darf auch hier der Verdienst nicht vermindert werden.

Es gibt hier einen erhöhten Beratungs- und Vertretungsbedarf für jede Arbeitnehmervertretung, also auch für unsere MAVen – denn: Schwangere verdienen eine besondere Unterstützung, damit sie keine Nachteile erleiden.

Gern beraten wir von Seiten des Gesamtausschusses MAVen bei der Zusammenstellung von „Grundsatzpaketen“, die mit dem Arbeitgeber vereinbart werden sollten – bitte habt Verständnis dafür, dass wir einzelne Beratungen und Berechnungen für Schwangere nicht durchführen können.

## **Benachteiligungsverbot bei der Sonderzahlung jetzt rechtskräftig**

Wir berichteten schon im vorletzten GAMAV-Info 2/2015 über ein unserer Einschätzung nach richtungsweisendes Urteil des Arbeitsgericht Gießen vom 19. Juni 2015 zum **Anspruch auf anteilige Sonderzahlung bei Ausscheiden des Mitarbeiters im laufenden Kalenderjahr** – Az.: 9 Ca 17/15

Das Gericht hatte die Regelungen des § 37 KDAVO zu prüfen. Insbesondere ging es um die Frage, ob die Bestimmungen, dass der Anspruch auf eine (ggf. anteilige) jährliche Sonderzahlung nur dann besteht, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens vom ersten Arbeitstag im Oktober bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres besteht.

### **Das Gericht urteilte, dass diese Regelung gegen Artikel 3 Absatz 1 des Grundgesetzes verstößt und begründete folgendermaßen:**

Die Regelung des § 37 KDAVO behandelt die Gruppe der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres aufgrund einer Befristung oder wegen Erreichens des gesetzlichen Rentenalters endet, anders als die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aufgrund eines anderen Umstandes im Laufe des Kalenderjahres endet. Nur die erste Gruppe hat nach § 37 Abs. 7 KDAVO einen Anspruch auf Zahlung einer anteiligen Sonderzahlung. Da für diese unterschiedliche Behandlung kein sachlicher Grund vorliege, handele es sich um einen Verstoß gegen den Gleichheitssatz aus Artikel 3 des Grundgesetzes.

Die beklagte Einrichtung der Mission Leben musste der Klägerin, die zum 30. September 2014 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden war, anteilig 9/12tel der Sonderzahlung aus 2014 zahlen.

Da die Regelungen des § 37 KDAVO ohne Veränderungen in die AVR.HN überführt worden sind, ist hier eine vollständige Vergleichbarkeit gegeben.

Nun fand am 10. März 2016 die **Verhandlung vor dem Hessischen Landesarbeitsgericht** statt – Az.: 19 Sa 1031/15

**Das erstinstanzliche Urteil aus Gießen wurde vollumfänglich bestätigt, eine Revision (die Anrufung des Bundesarbeitsgerichts) nicht zugelassen.**

**Was bedeutet das nun für unsere MAV-Arbeit im Bereich der AVR.HN?**

Jede MAV sollte diese Information an ihre Leitung weiterleiten und den konkreten Umgang mit diesem „Richterrecht“ in der eigenen Einrichtung abklären. Darüber hinaus müssen natürlich die Beschäftigten über dieses Recht informiert werden. Das kann durch Info-Schreiben, Aushang, Ansprache, Rundschreiben per mail, auf Mitarbeiterversammlungen oder bei der Teilnahme der MAV an Abteilungsbesprechungen erfolgen. Beschäftigte haben – auch nach ihrem Ausscheiden – rückwirkende Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber, die allerdings 6 Monate nach Fälligkeit verfallen, wenn sie nicht schriftlich geltend gemacht wurden. Die Fälligkeit der Zahlung ist in der AVR.HN für die dort vorgesehenen Ausnahmefälle so geregelt, dass die anteilige Sonderzahlung mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden muss – also müsste dieser Auszahlungszeitpunkt ab Frühjahr 2016 für **alle unterjährig ausscheidenden Beschäftigten** gelten.

Die MAV hat die Aufgabe, diese neue Regelung in ihren Betrieben bekannt zu machen und dafür zu sorgen, dass sie auch eingehalten wird.

**Die Urteile sind im Internet zu finden oder können bei uns angefordert werden.**

## **Gesamtausschuss der MAVen im Bereich Hessen Nassau (GAMAV HN)**

### **Protokoll der Vollversammlung vom 15.04.2016 in Bad Homburg, GfdE Alten-und Pflegeheim „Haus Luise“ 10.00 h bis 15.00 h**

#### Tagesordnung

1. Eröffnung, Begrüßung und Grußworte
2. Bestätigung der Tagesordnung
3. Bericht aus der Arbeit des Gesamtausschusses und Aussprache
4. Arbeitsrecht in der Diakonie Hessen (DH) -  
    Wie geht es weiter? Berichte und Einschätzungen  
    Informationen zur Kampagne für Tarifverträge
5. Aktuelle Urteile im Arbeitsrecht
6. Berichte aus den Einrichtungen
7. Verschiedenes

#### **1. Eröffnung, Begrüßung und Grußworte**

Edith Heller eröffnet die Versammlung und begrüßt die heutigen Gäste Saskia Jensch und Anette Hertl von ver.di Südhessen, die zum TO Pkt. 4 informieren werden.

Beate Eishauer und Imke Röpel vom Gesamtausschuss Kurhessen-Waldeck (K-W) sind ebenfalls anwesend. Beate Eishauer überbringt Grüße vom Gesamtausschuss K-W und den MAVen in K-W.

## **2. Bestätigung der Tagesordnung**

Vor dem Hintergrund der aktuellen Ereignisse in der ARK der Diakonie Deutschland (ARK DD) wird unter „7. Verschiedenes“ ein Sachbericht dazu aufgenommen.

## **3. Bericht aus der Arbeit des Gesamtausschusses und Aussprache**

Nach wie vor macht die **MAV-Beratungsarbeit** einen Schwerpunkt unserer Arbeit aus, wir bemühen uns dabei, diese möglichst zeitnahe und bei Bedarf auch vor Ort durchzuführen.

Nachdem wir in 2015 ein gemeinsames **Fortbildungskonzept** für die MAVen in K-W und HN entwickelt haben, kann man jetzt schon feststellen, dass die Qualität der Schulungen im Mitarbeitervertretungsrecht dadurch gewonnen hat. Mit Grundkursen zu je einer Woche werden die Rahmenbedingungen und Inhalte der MAV- Arbeit, ausführlicher als bisher behandelt. Zudem sind in jedem Seminar ein Fachexperte sowie je ein Mitglied aus den beiden Gesamtausschuss dabei. So kann die Praxis gut mit der Theorie verbunden werden.

### **Gremien**

Eine weitere Grundlage unserer Arbeit ist die intensive und gute Zusammenarbeit mit dem Gesamtausschuss in Kurhessen-Waldeck. Wir treffen uns in diesem Rahmen für regulär vier Sitzungen im Jahr.

Zusätzlich arbeiten wir gemeinsam im Tarifpolitischen Ausschuss (TPA) von ver.di Hessen. Dort setzen wir uns zusammen mit anderen ehrenamtlichen ver.di KollegInnen aus der DH sowie mit hauptamtlichen KollegInnen der Gewerkschaft für den Abschluss von Tarifverträgen ein.

Seit Beginn dieses Jahres führen wir die Regelgespräche mit dem Vorstand der DH ebenfalls gemeinsam mit den KollegInnen aus dem GAMAV K-W. Darüber hinaus trifft sich der geschäftsführende Vorstand beider Gesamtausschüsse (das sind die Vorsitzenden und die ersten Stellvertreter der jeweiligen Gesamtausschüsse) mit dem Vorstand der DH zwei Mal im Jahr.

Die Vorsitzenden der Gesamtausschüsse, Beate Eishauer, K-W und Edith Heller, HN sind bereits seit 2013 mit Sitz (2 von insgesamt 20) und Stimme im Aufsichtsrat der DH vertreten.

Wir nutzen das Aufsichtsorgan, um die Positionen der ArbeitnehmerInnen und ihrer Vertretungen darzustellen i.d.R. im Sinne von möglicher Überzeugungsarbeit. Angesichts der Mehrheitsverhältnisse, häufig ein von vorneherein verlorenes Unterfangen.

Im Aufsichtsrat werden Budget und Bilanz der DH, Vergaberichtlinien für Fördergelder vorgestellt und besprochen. Der Vorstand berichtet über seine Arbeit und strategischen Überlegungen werden diskutiert. Alle geplanten gesetzlichen Änderungen für unseren Bereich werden dem Aufsichtsrat zur Stellungnahme vorgelegt. Über neue Mitgliedsanträge wird entschieden. Der Aufsichtsrat tagt viermal im Jahr.

Hans Appel ist seit geraumer Zeit Mitglied der Sprechergruppe der „Bundeskongress“ (Buko) aller diakonischen Arbeitsgemeinschaften der MAVen und Gesamtausschüsse in Deutschland. So haben wir einen direkten Draht zu den Entwicklungen in den anderen diakonischen Landesverbänden und haben ferner Einfluss auf die



zentralen Themen der Buko und nutzen die Vernetzungen und Kooperationen für unsere Arbeit.

Die weitaus überwiegende Mehrheit der Gesamtausschüsse und AGMAVen in der Buko setzt sich aktiv für den Abschluss von Tarifverträgen in ihren jeweiligen diakonischen Landesverbänden und der grundsätzlichen Abkehr vom „3. Weg“ ein.

In der folgenden **Aussprache** erfährt der GAMAV Vorstand eine Bestätigung zur bisherigen Arbeit und deren Inhalte. Insbesondere die schnellen Reaktionszeiten bei Anfragen und die neue `Website` werden besonders positiv hervorgehoben.

#### **4.Arbeitsrecht in der Diakonie Hessen (DH) -**

Wie geht es weiter? Berichte und Einschätzungen  
Informationen zur Kampagne für Tarifverträge

Edith Heller führt in das Thema ein und stellt eingangs fest, dass arbeitgeberseitig derzeit durch den Aufsichtsrat - in Verbindung mit den aktuellen Synodenbeschlüssen und der Positionierung der AG Dienstgeber. DH - folgende arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen und Entwicklungen gesetzt sind:

Angesichts des im Herbst 2015 durch die Synoden verabschiedeten Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) ermöglicht die noch weiter laufende ARK HN (auch für K-W) eine Fortschreibung von arbeitsrechtlichen Regelungen, solange bis die DH eine eigene Ordnung erstellt hat.

Dies impliziert innerhalb der EKD Rahmenvorgabe eine Öffnung für „kirchengemäße Tarifverträge“ (d.h. Verzicht auf das Streikrecht und verpflichtende Schlichtung). Im Zuge der beginnenden Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft ver.di sieht sich die DH in der Rolle der Moderation und Koordination die sich aber auch in der Prozessverantwortlichkeit abbildet.

Derzeit sei ein vollständiger Wechsel der Arbeitsbereiche in eine tarifvertragliche Regelung unrealistisch, nur im Bereich der Altenhilfe finden sich Arbeitgeber, die sich eine Überleitung in einen Tarifvertrag vorstellen können. Scheinbar soll über eine Satzungsänderung der DH es möglich werden, dass sowohl tarifvertragliche Regelungen als auch der „3. Weg“ arbeitsrechtlich verankert werden können. Hierzu käme die Mitgliederversammlung der DH Anfang November d.J. in Betracht. Im Vorfeld dazu ist eine Gründung eines diakonischen Arbeitgeberverbandes zwingend notwendig, um tarifvertragliche Verhandlungen überhaupt erst aufnehmen zu können. Der Beitritt in diesen Verband soll nur auf freiwilliger Basis möglich sein.

Weiterhin prüfen die Arbeitgeber, welche „Sozialpartner“ bei einer - wie auch immer gelagerten - Fortschreibung des „3. Wegs“ im Bereich der DH, zur Verfügung stehen. Dies werden wohl weiterhin der VKM HN (zwischenzeitliche formale Ausdehnung auch auf das Gebiet K-W) und der Marburger Bund sein. Als neue Gruppierung hat ein bis dato in HN völlig unbekannter Zusammenschluss namens „Kirchengewerkschaft“ Vertretungsansprüche in einer ARK für die Diakonie-Beschäftigten der DH angemeldet. Die Gewerkschaft ver.di hat - wie bekannt - eine Mitarbeit am „3. Weg“ abgelehnt.

Susanne Berger berichtet weiter über den Verlauf des **zweiten Sondierungsgesprächs** zwischen der DH, der AG Dienstgeber.DH und ver.di Hessen vom 17.03.16. Hierbei waren für die Arbeitgeber Dr. Clausen und Vertreter aus dem Bereich Altenhilfe dabei, auf ver.di Seite Georg Schulze-Ziehaus, Saskia Jensch (Südhessen) Frank Lange (Nordhessen) sowie KollegInnen aus der Altenhilfe K-W und

HN. Dabei war festzustellen, dass die Arbeitgeber scheinbar bereits im Vorfeld von tarifvertraglichen Gesprächen, ihre „Pflöcke“ setzen wollten und eine Orientierung am TV ÖD ausschlossen. Darüber hinaus kündigten sie an, eine „Marktanalyse“ in ihre kommenden Betrachtungen einließen zu lassen und bis zur Fortsetzung der Gespräche am 02.05.16 ein entsprechendes „Eckpunktepapier“ vorzulegen. Für ver.di Hessen sprach sich der Verhandlungsführer Georg Schulze-Ziehaus, grundsätzlich für eine Einbindung der schwierigen Verhandlungspunkte in die noch zu beginnenden Tarifverhandlungen aus. Tarifvertragliche Verhandlungen seien immer ein Prozess, den man nicht vom Ende her diskutieren könne. Er wies weiterhin daraufhin, dass formal noch die arbeitgeberseitige Gründung eines tariffähigen Verbandes für die DH ausstehe.

Saskia Jensch berichtet nun aus der Sicht von **ver.di Hessen** über die aktuellen Gespräche und Entwicklungen. Sie führt die Anwesenden nochmals zurück auf die Ausgangssituation in der DH, die dadurch gekennzeichnet ist, dass - aufgrund des Widerstands der Beschäftigten - es für die Arbeitgeber nach wie vor nicht möglich ist, eine gemeinsame ARK für die DH neu zu besetzen. Insofern müsse nun im Sinne der Kampagne für Tarifverträge in der DH, der Druck gegenüber den Arbeitgebern weiter hoch gehalten werden, denn ver.di strebe eine Tarifvertrag für alle Arbeitsbereiche in der DH an, nicht nur in der Altenhilfe. Dafür sei es weiterhin vorrangig die Beschäftigten in die Kampagne einzubeziehen, um so letztlich erfolgreich sein zu können. Ziel sei es in den nächsten Wochen „**lauter**“ zu werden.

Nach dem nun die sog. „Informationsphase“ mit der Verteilung der Faktenblätter an die Beschäftigten der zunächst abgeschlossen sei (bei Bedarf können noch „Faktenblätter“ nachgedruckt und versendet werden), beginne in diesen Tagen die „**Aktionsphase**“ der Kampagne:

**ver.di „Beschäftigtenbefragung“ in den Betrieben am Start - jetzt auch online möglich**

**„1. Mai Kundgebungen des DGB“ im Zeichen der Auseinandersetzung um Tarifverträge in der Diakonie Hessen**

In diesen Tagen wird die ver.di Beschäftigtenbefragung - u.a. zu unseren Arbeitsbedingungen, zur Frage inwieweit der "3. Weg" im Rahmen der Arbeitsrechtssetzung eine Rolle spielt und welche Forderungen hinsichtlich kommender Entgeltverhandlungen aufgestellt werden sollten – in unseren Einrichtungen durchgeführt und soll bis Ende Mai abgeschlossen sein.

In folgenden Städten sprechen Kolleginnen und Kollegen der DH im Rahmen der "1. Mai Kundgebungen des DGB" zur Auseinandersetzung um das kirchliche Arbeitsrecht: Worms, Bad-König, Darmstadt, Groß-Gerau, Mainz, Wiesbaden, Gießen, Korbach, Marburg und Kassel.

Im Hinblick auf den möglichen bevorstehenden Beginn von tarifvertraglichen Gesprächen mit der DH, wies Saskia Jensch daraufhin, dass es nun zunächst in der Altenhilfe anstehe, Mitglieder für eine ver.di Tarifkommission zu gewinnen, die eventuell bereits im Sommer ihre Arbeit aufnehmen könnte. Hierbei bittet sie die anwesenden MAVen bei der Anreicherung dieses Themas in den Betrieben, um Unterstützung.

Im Rahmen dieses Tagesordnungspunktes begrüßen wir Anette Hergl, als neue Gewerkschaftssekretärin für den ver.di Bezirk Südhessen vor, die aus dem Bereich der Altenhilfe kommt und bereits schon vielfältige Kontakte, insbesondere zu unseren Einrichtungen in der Altenhilfe, aufnehmen konnte.

## **5. Aktuelle Urteile im Arbeitsrecht**

### **MAV darf ohne Zustimmung der Leitung Rechtsbeistand beauftragen**

Kirchengerichtshof (KGH) der EKD, Beschluss vom 01.04.2016, II-0124-2016

Die MAV hat nach § 30 MVG (Sachkosten, Kosten der Geschäftsführung der MAV) den Beurteilungsspielraum, ob Rechtsbeistand und ein gerichtliches Verfahren angemessen ist. Sie benötigt keine vorherige Kostenübernahmeerklärung der Leitung (außer bei Hinzuziehung zur Mitarbeiterversammlung oder zur MAV-Sitzung).

### **Kein Initiativrecht der MAV auf Eingruppierung, wenn bereits Zustimmung zur Eingruppierung erteilt ist**

Kirchengerichtshof (KGH) der EKD, Beschluss vom 07.03.2016, I-0124/22-2015

Hat die MAV der Eingruppierung in eine Entgeltgruppe zugestimmt, kann sie später nicht mehr von ihrem Initiativrecht bzgl. der Eingruppierung Gebrauch machen, es sei denn, es haben sich wesentliche Änderungen ergeben.

### **Wahrung einer tariflichen Ausschlussfrist durch Klageerhebung**

BAG Urteil vom 16.03.2016, 4 AZR 421/15

Gilt in einem Arbeitsverhältnis eine tarifliche Ausschlussfrist, innerhalb derer ein Anspruch gegenüber dem Vertragspartner schriftlich geltend gemacht werden muss, reicht es zur Fristwahrung nicht aus, dass das Anspruchsschreiben vor Ablauf der Frist bei Gericht eingegangen ist und der Anspruchsgegner ggf. später zugestellt wird. Entscheidend ist der Zugang beim Antragsgegner selbst.

## **6. Berichte aus den Einrichtungen**

Aufgrund der aktuellen Beschlusslage werden unter diesem Tagesordnungspunkt nur Berichte veröffentlicht, die von den jeweiligen MAVen schriftlich zur Protokollierung eingereicht werden.

Hierzu liegen keine Berichte vor.

## **7. Verschiedenes**

Michel Hondrich stellt die EVIM Mustervorlage zur „Überlastungsanzeige“ vor und erläutert das Verfahren bei EVIM dazu. Die Mustervorlage kann bei Michel Hondrich abgerufen werden.

Hans Appel berichtet über die aktuellen Absenkungsstrategien der Arbeitgeber im Rahmen der Diakonie Deutschland. In der dortigen „ARK DD“ in Berlin liegen derzeit rund 20 Beschlussvorlagen der Arbeitgeber auf dem Tisch, das Ziel sei hierbei über

die Schlichtung, umfangreiche Absenkungen zunächst in der Altenhilfe herbei zuführen.

### **Was ist konkret geplant?**

- Herausnahme der ambulanten, stationären und teilstationären Altenhilfe aus dem Geltungsbereich der jetzigen AVR Regelungen. Alle ArbeitnehmerInnen in der Altenhilfe, auch außerhalb der Pflege, wären von diesen Regelungen betroffen.
- (Wieder)Einführung der 40 Std Woche, das bedeutet eine Vergütungskürzung von etwa 2,5%
- Die Pflegezulage und der Kinderzuschlag sollen wegfallen
- Die einzelnen Entgeltstufen sollen erhebliche geändert werden. Die höchste Vergütungsstufe soll erst nach 22 Jahren erreicht werden.
- Die Anrechnung anrechnungsfähige Zeiten für die Eingruppierung werden deutlich reduziert
- Die Jahressonderzahlung wird insgesamt auf 25 % reduziert.

Allein diese Regelungen bedeuten unter dem Strich eine Kürzung der Bruttolöhne um rund 20 %!

Im Bereich der Diakonie Hessen gibt es rund 1.600 Beschäftigte die nach den AVR. DD vergütet werden.

Was jetzt passiert **ist mehr** als ein **Alarmzeichen** und muss den Widerstand der Beschäftigten in der Diakonie provozieren. Ohne Not wird die Absenkungskeule herausgeholt, obwohl die Rahmenbedingungen für die Altenhilfe zumindest eine Sicherung der gegenwärtigen Finanzierung gewährleisten.

F.d.P.  
Hans Appel

Bensheim, den 06.Mai 2016



# EINLADUNG zur VOLLVERSAMMLUNG des Gesamtausschusses der MAVen in Hessen und Nassau am 09. November 2016

Wir laden alle MAVen in Hessen und Nassau (GAMAV HN) ein zur Vollversammlung

**am Mittwoch, den 09.11.2016,  
von 10.00 bis 16.00 Uhr im Altenzentrum Heilsberg,  
Pestalozzistraße 10, 61118 Bad Vilbel**

## **Vorschlag für die Tagesordnung:**

1. Eröffnung, Begrüßung und Grußworte
2. Festlegung der Tagesordnung
3. Protokolle der Vollversammlung vom 15.4.2016
4. Arbeitsrecht in der Diakonie Hessen – wie geht es weiter?
5. Bericht von der EKD-Synode in Magdeburg im November 2016
6. Wichtige gerichtliche Entscheidungen im Arbeitsrecht
7. Fortbildungsprogramm der Gesamtausschüsse HN und KW
8. Kurzberichte aus den Einrichtungen (Bitte in Schriftform für das Protokoll)
9. Verschiedenes

Saskia Jensch von der Gewerkschaft ver.di Hessen wird teilnehmen.

Wir bitten Euch um zahlreiche Teilnahme. Formlose Anmeldung bitte mit Absenderangaben, ab sofort per Mail an den Gesamtausschuss HN, bitte teilt uns dabei auch die Namen und die Rechnungsadresse der Einrichtung mit.

Ergänzungen zur Tagesordnung bitte bis zum 01.11. per E-Mail.

**E-Mail-Adresse:** [kontakt@gamavhn.de](mailto:kontakt@gamavhn.de).

Der Kostenbeitrag pro Person beträgt 30,00 € und wird beim jeweiligen Arbeitgeber in Rechnung gestellt.