

gamav

Information

1/2014

HN

März 2014

GESAMTAUSSCHUSS DER MITARBEITERVERTRETUNGEN
DER DIAKONIE IN HESSEN UND NASSAU

Ederstr. 12 * 60486 Frankfurt *

Tel.: 069 / 7947-6248
und 06131-37505-15

e.mail: agmav.hn@gmx.de

* * *

www.gamavhn.de

Inhalt:

ab Seite

Entwicklung des Arbeitsrechts in der Diakonie Hessen	2
Offener Brief der Gesamtausschüsse von Kurhessen- Waldeck und Hessen und Nassau an die MAVen	3
„Unruhen“ um den neuen Vorstand des Gesamtausschusses in Hessen und Nassau	5
Änderungen im MVG der EKD oder: Alles beim Alten?	7
Protokoll des letzten Vorsitzendentreffens am 13.11.13	8
Neuwahl der Sprechergruppe der Bundeskonferenz der AG MAVen / Gesamtausschüsse in Deutschland am 13.2.14	11
Zusammenstellung einiger interessanter Urteile zum Arbeitsrecht	12
Kurzkommentar zum Lohn-Abschluss in Hessen und Nassau	14

Ihr haltet das erste Info des neuen Gesamtausschusses in den Händen. Wir wollen Euch auch in Zukunft weiter über aktuelle Ereignisse und Entwicklungen in unserem Bereich informieren und hoffen, Euch bei der Mitgliederversammlung am 25. März 2014 in Bad Vilbel begrüßen zu können.

Entwicklung des Arbeitsrechts in der Diakonie Hessen

Es ist viel passiert in den letzten zwei Jahren. Aus der Fusion der beiden diakonischen Werke von Hessen und Nassau und Kurhessen Waldeck ist die Diakonie Hessen entstanden. Die Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in Hessen und Nassau und in Kurhessen-Waldeck haben diesen Prozess aufmerksam verfolgt und ihrerseits Verbesserungen für die Mitarbeiterrechte bei der Übernahme des Mitarbeitervertretungsgesetzes gefordert.

Wie ihr alle wisst, wurden nur wenige Besserstellungen aus der alten MAVO übernommen. Bewährte Regelungen, die bisher selbstverständlich waren, haben die beiden Landessynoden der betreffenden evangelischen Kirchen nach Vorlage der diakonischen Werke sang- und klanglos einkassiert.

Die alte Forderung nach Verlassen des Dritten Weges und die Ablösung durch Tarifverträge hat durch die Diskussionen um das neue Mitarbeitervertretungsgesetz und das Arbeitsrechtsregelungsgesetz, sowie durch die derzeit geschärfte Öffentlichkeit in den Medien, neue Aktualität bekommen. Viele Mitarbeitervertretungen haben in den Einrichtungen die Umfrage Tarifvertrag oder Dritter Weg unterstützt. Die Meinungen waren einhellig: die überwiegende Mehrheit will, dass unsere Löhne und Rahmenbedingungen von unabhängigen Gewerkschaftsleuten ausgehandelt werden und nicht mehr von abhängig Beschäftigten.

Es ist für uns nicht mehr nachvollziehbar, warum jetzt die Chance nicht ergriffen wird und die Diakonie Hessen und die neue Arbeitsgruppe der Dienstgeber Hessen nicht konkrete Schritte zur Änderung gehen. Dies müssten Gespräche mit den Gewerkschaften sein!

Aus unserer Sicht sollen die Gewerkschaften im Interesse der Arbeitnehmer Verhandlungen für neue Entgelte und zur Verbesserung der Rahmenbedingungen führen. Unsere Arbeitgeber jedoch wollen versuchen, in ihrem Dritten Weg ein einheitliches Arbeitsrecht für die Diakonie Hessen auszuarbeiten. Was dabei herauskommt, haben wir in Hessen und Nassau schon bei der Einführung der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung (KDAVO) erlebt: damals wurde das Lohnniveau abgesenkt und eine schwammige Eingruppierungsordnung eingeführt. Eine schlechte Überleitungstabelle hat zusätzlich vielen Kolleginnen und Kollegen eine Schlechterstellung aufgezwungen.

Darauf können wir nun wirklich gern verzichten!

Wir haben gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen des Gesamtausschusses aus Kurhessen-Waldeck einen offenen Brief an alle Mitarbeitervertretungen geschrieben, der hier im Info abgedruckt ist.

Unsere Stimmen für den Abschluss von Tarifverträgen dürfen nicht mehr übergangen werden. Wir können von der positiven Entwicklung aus Niedersachsen einiges lernen und wir hoffen immer noch, dass auch in Hessen bald eine Prozessvereinbarung zwischen den Gewerkschaften, dem Diakonischen Werk und der Arbeitgeberseite zustande kommt, in welchem Zeitrahmen das in Hessen gehen kann.

Wir Mitarbeitervertreterinnen und –vertreter wollen uns nicht in eine Arbeitsrechtliche Kommission zwingen lassen, deren Rahmenbedingungen strukturell undemokratisch sind. Eine Arbeitsrechtsetzung in der Diakonie ohne die Gewerkschaften widerspricht dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts.

Wir hoffen sehr, dass die Vertreter der Diakonie und der Arbeitgeber einlenken werden. Wir sind auf jeden Fall gesprächsbereit.

Offener Brief an die Mitarbeitervertretungen im DW Hessen

Gemeinsame Erklärung der Gesamtausschüsse

Kurhessen Waldeck und Hessen Nassau

Die für den 29.11.2013 ursprünglich vorgesehene Delegiertenversammlung zur Wahl einer neuen ARK Diakonie Hessen wurde verschoben. Mit der Vertagung sollte allen Beteiligten ausreichend Zeit für Gespräche über die künftigen Rahmenbedingungen für die Arbeitsrechtsrechtsetzung in der Diakonie Hessen gegeben werden.

Was ist seitdem passiert:

In einem Gespräch mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden der Diakonie Hessen, Herr Bertelmann und seiner Stellvertreterin Frau Gebhardt, und Mitgliedern beider Gesamtausschüsse wurden die Möglichkeiten eines Tarifvertrag-Soziales erörtert.

Ein Tarifvertrag könnte als allgemeinverbindlich erklärt werden und damit würde ein Lohnmindestniveau für alle Anbieter sozialer Arbeit im Land Hessen abgesichert werden.

<p>(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestehenden Ausschuss auf Antrag einer Tarifvertragspartei für allgemeinverbindlich erklären, wenn:</p>
--

1. die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 vom Hundert der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und

2. die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. ...

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tvg/gesamt.pdf>

Die Gesamtausschüsse signalisierten, in einem Kommissionsmodell der ARK Diakonie Hessen konstruktiv mitarbeiten zu können, wenn gleichzeitig ein verbindliches und gemeinsames Arbeiten an einem Umstieg zu einem Tarifvertragsmodell stattfindet.

Für den 27. Januar 2014 wurden die Gesamtausschüsse zu einem Folgegespräch zu diesem Thema mit dem Vorstand der AG-Dienstgeber.DH und der Diakonie Hessen eingeladen.

Ziel der Arbeitnehmerseite war eine Konkretisierung der Schritte für einen Systemwechsel hin zu einem Tarifvertrag vor der Einladung zur nächsten Delegiertenversammlung.

Die Arbeitgeberseite möchte zwar den Lohnwettbewerb beenden, ist aber nicht bereit, zum jetzigen Zeitpunkt Gespräche mit den Gewerkschaften aufzunehmen oder den Gesamtausschüssen eine schriftliche Zusage im Sinne einer Prozessvereinbarung zu geben. Die Verschiebung der für den 31. März 2014 geplanten Delegiertenversammlung war ebenfalls nicht zu erreichen.

Wir waren mit großen Erwartungen angereist, hatten unsere Position gut miteinander abgestimmt und vorgetragen. Umso größer war unsere Enttäuschung, dass weder die Arbeitgeberseite noch das Diakonische Werk konstruktive Vorschläge einbrachten oder in absehbarer Zeit in Aussicht stellten.

Deutlich wurde, dass die Verhandlungsmöglichkeiten der Gesamtausschüsse derzeit ausgeschöpft sind.

Welche Schlüsse ziehen wir daraus?

Jetzt sind alle Mitarbeitervertretungen gefordert!

Jetzt sind alle Beschäftigten gefordert!

**Diskutiert in euren Einrichtungen und unterstützt
mit allen Mitteln die Forderung nach Tarifverträgen**

„Unruhen“ um den neuen Vorstand des Gesamtausschusses Hessen und Nassau

Der Juristische Vorstand der Diakonie Hessen hält die Wahl von Michel Hondrich, EVIM Wiesbaden und Alfred Grimm, AGAPLESION ELISABETHENSTIFT Darmstadt für unwirksam, da sie nicht Mitglieder einer sog. ACK-Kirche sind. Sie hätten deshalb keinen Anspruch auf Dienstbefreiung zur Betätigung für den Gesamtausschuss.

Was war dem vorausgegangen?

Auf der Mitgliederversammlung am 10.09.2013 wurde auf Grundlage der §§ 8 und 14 des MVG.DW der Gesamtausschuss für den Bereich Hessen und Nassau gewählt. Die in § 8 (4) enthaltene Maßgabe, dass je Einrichtung und Dienststellenverbund nur ein Mitglied im Gesamtausschuss vertreten sein darf, wurde vom Wahlvorstand kontrolliert und umgesetzt. Ebenso achtete er darauf, dass, wie im gleichen Paragraphen in Absatz 3 festgelegt, der Gesamtausschuss „aus der Mitte der anwesenden VertreterInnen“ der entsendenden MAVen gewählt wurde. An keiner Stelle des § 8 mit der Überschrift „Bildung des Gesamtausschusses“ gibt es weitere Einschränkungen oder Querverweise bezüglich der Wählbarkeit in den Gesamtausschuss.

Das Wahlergebnis wurde veröffentlicht und mit den in der Konstituierenden Sitzung getroffenen Beschlüssen zum Vorsitz und der Reihenfolge der Stellvertretungen am 18.09.2013 dem Vorstand der Diakonie Hessen schriftlich mitgeteilt.

Nach unserem Erachten waren damit alle gesetzlichen Vorgaben eingehalten und der Gesamtausschuss nahm seine Arbeit auf.

Mit Schreiben vom 02.10.2013 teilte uns der Juristische Vorstand der Diakonie Hessen, Dr. Clausen, mit, die Wahl von Herrn Grimm und Herrn Hondrich sei unwirksam, da beide nicht Mitglied einer sog. ACK-Kirche sind. Dies habe auch zur Folge, dass beide keinen Anspruch auf Freistellung aus dem Kontingent des Gesamtausschusses hätten.

Wir beantragten und führten eine Rechtsberatung durch, die klar zu dem Ergebnis kam, dass die Vorgabe Mitglied einer ACK-Kirche sein zu müssen, um für den Gesamtausschuss wählbar zu sein, aus dem Aufbau und der Logik des MVG.DW nicht ableitbar ist. Die ausführliche Stellungnahme der Rechtsanwältin Barbara Senser-Joester kann bei Interesse über den Gesamtausschuss angefordert werden.

Das erste Gespräch zwischen dem neu gewählten Gesamtausschuss und einem Vertreter des Vorstands der Diakonie Hessen fand am 19.11.2013 statt, brachte aber in der strittigen Frage der Mandate von Michel Hondrich und Alfred Grimm keine Annäherung. Eine Anfechtung der Wahl vom 10.09.2013 war weder seitens der Diakonie Hessen noch von wahlberechtigten MAVlern erfolgt – trotzdem weigerte sich der

Vorstand der Diakonie Hessen eine entsprechende Klage vor dem Kirchengericht einzureichen. Vielmehr wurde nochmals betont, die Wahl beider sei unwirksam, es gäbe keine Freistellung und es würden ihnen keine Reisekosten erstattet.

Wir entschieden uns, selbst Klage vor dem Kirchengericht einzureichen, auch wenn von Anwaltsseite immer wieder auf die damit verbundene „Beweislastumkehr“ hingewiesen wurde – im Klartext: die Partei, die das Kirchengericht anruft muss ihren Antrag in aller Ausführlichkeit abschließend begründen, die beklagte Partei muss „nur“ reagieren. Erschwerend kam hinzu, dass Anwälte selbst Mitglied einer ACK-Kirche sein müssen, um vor dem Kirchengericht auftreten zu dürfen.

Unsere Suche nach einem dergestalt geeigneten Anwalt führte uns nach Bremen zu Bernhard Baumann-Czichon, der einigen über seine jährliche Arbeitnehmerkonferenz der dia. e.V. in Kassel und die Mitarbeit in der Redaktion von „Arbeitsrecht und Kirche“ – einer Fachzeitschrift für MAVen – bekannt sein dürfte.

Auch er kam zu dem Ergebnis, dass die Rechtssystematik im MVG.DW nicht stimmig sein kann, wenn für die Wahl in die örtliche MAV die ACK-Kirchenzugehörigkeit keine Rolle spielt, dies aber bei der Wahl in den Gesamtausschuss plötzlich der Fall sein soll.

Seine für uns gut nachvollziehbare Logikkette erscheint verblüffend einfach: es wäre ja theoretisch denkbar, dass in allen MAVen im Geltungsbereich Hessen und Nassau ausschließlich MitarbeiterInnen gewählt wurden, die keiner ACK-Kirche angehören – in der Folge könnte es dann für Hessen und Nassau aber keinen Gesamtausschuss mehr geben. Das steht nirgends so im Gesetz und widerspricht elementaren Grundsätzen der Gleichbehandlung.

Die „beanstandeten“ Mitglieder im Gesamtausschuss nahmen und nehmen unbeschadet der Behauptung, ihre Wahl sei unwirksam, in vollem Umfang ihre durch die Wahl ausgelösten Aufgaben im Gesamtausschuss, in den Beratungen und Schulungen von MAVen und in Gesprächen mit dem Vorstand der Diakonie Hessen wahr.

Die Klage vor dem Kirchengericht im Auftrag des Gesamtausschusses in Hessen und Nassau wurde am 06.02.2014 eingereicht.

<p>Wir weisen an dieser Stelle darauf hin, dass nach § 61 MVG.EKD die Verhandlung vor der Kammer des Kirchengerichts öffentlich ist. Nur das Einigungsgespräch findet unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt.</p>

Wir werden, sobald wir einen Termin für das Verfahren haben, alle MAVen informieren, damit sie entscheiden können, ob VertreterInnen ihrer MAV an dem Termin teilnehmen.

Änderungen im MVG-EKD oder: Alles beim Alten ?

Die EKD-Synode hat im November 2013 mit den Änderungen zum Mitarbeitervertretungsgesetz ihre Arbeitsverfassung novelliert.

Im Vorfeld haben unsere Mitarbeitervertreter wie auch der Arbeitgeberverband umfangreiche Änderungsforderungen erarbeitet und mit dem Diakonierat diskutiert. Dieser erstellte die Gesetzesvorlage zur Novellierung des MVG-EKD, über das die Synodalen im November 2013 abstimmten.

Die Hauptforderungen unserer Mitarbeitervertreter folgten dem Postulat der vorletzten Bundessynode: „**Die Mitarbeiterrechte müssen deutlich gestärkt werden.**“

Diese waren im Wesentlichen Folgende:

- Übernahme der Inhalte von staatlichen Gesetzen, wie z.B. den Zugang zur staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit festschreiben,
- Wegfall der ACK-Klausel
- Angleichung an das Betriebsverfassungsgesetz: analoge Freistellung von der Arbeit für MAV-Mitglieder, gleiche Regelungen zur Fortbildung, etc
- Mitbestimmung statt Mitwirkung, so zum Beispiel:
 - o das Recht der MAV, Delegierte in die Aufsichtsgremien der Betriebe (Verwaltungsrat, Aufsichtsrat) zu entsenden,
 - o Einigungsstellen zu installieren
 - o Reform des Mitbestimmungsverfahrens, das überformalisiert ist und den MAVen zum Teil unsinnige Begründungspflichten auferlegt.

Die Synodalen sind in ihrer Entscheidung zum MVG inhaltlich in weiten Bereichen den Wünschen des Arbeitgeberverbandes VdDD gefolgt, die Forderungen der Mitarbeitervertreter blieben auf der Strecke. **Eine auch nur ansatzweise Angleichung an die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes ist nicht erfolgt.**

- Die ACK Klausel bleibt erhalten.
- Unternehmensmitbestimmung : Fehlanzeige
- Der Zugang zur staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit bleibt verwehrt.
- Die Einrichtung einer Einigungsstelle ist nur über eine Dienstvereinbarung möglich – eine Dienstvereinbarung müssen aber beide Seiten wollen, auch die Arbeitgeber.

Was hat sich denn überhaupt geändert?

- §63 a: Das Kirchengesetz kann ein Ordnungsgeld von maximal 5000€ verhängen.
- JAV und Schwerbehindertenvertretung haben verbesserte Arbeitsmöglichkeiten
- Zusammenschlüsse der MAVen sind anerkannt mit Budgetausstattung, auch auf Bundesebene.

Ergo: Totalversagen der Kirche beim Mitarbeitervertretungsgesetz EKD und ja, es ist alles beim Alten.

Protokoll des Vorsitzenden Treffen der GAMAV HN

13.November 2013

Haus Weingarten in Kelsterbach

Beginn 9.00 Uhr Ende 13.00 Uhr

Teilnehmer: 76 s. Teilnehmerliste

Top 1 Begrüßung

Edith Heller begrüßt die Anwesenden und stellt den neuen geschäftsführenden Vorstand und weiteren Vorstand vor. Sie teilt mit, dass der neugewählte Vorstand sich gerade in der Umstrukturierungsphase befindet, so wird es demnächst eine neue email Adresse geben, bis dahin ist die alte Adresse gültig: **agmav.hn@gmx.de**. Das Büro in der Ederstraße in Frankfurt ist nicht besetzt, es wird aber beibehalten. Es besteht eine Rufumleitung zu Edith Hellers Telefonanschluss in Mainz (06131-3750515).

Die Tagesordnung wurde wie folgt ergänzt, unter Punkt Verschiedenes Familienbudget und Urlaub.

Top 2 Aktuelles zum Arbeitsrecht im DW Hessen

Urteil zur Leiharbeit

Das Urteil des BAG sagt aus, dass Leiharbeit nur zeitlich begrenzt und nicht auf Dauer zulässig ist. Noch nicht geklärt ist, was heißt vorübergehend. Im Dezember wird darüber ein Urteil erwartet.

Eingeschränkte Mitbestimmung § 41 MVG.Hessen

Diese ist bei allen Fällen des §42 und §43 (Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten) zu beachten.

Eine Ablehnung ist nur möglich, wenn ein Grund nach den Buchstaben a), b) oder c) vorliegt. Es müssen **alle** Gründe bei der Ablehnung genannt werden, später nachgereichte Begründungen sind bei einem Verfahren vor dem Kirchengenicht nicht möglich.

Es wird empfohlen, eine Rechtsberatung zu beantragen. Der GAMAVHN wird in naher Zukunft eine Anwaltsliste auf ihrer Homepage veröffentlichen.

Informationen zum neugewählten Gesamtausschuss

Die Wahl von Alfred Grimm und Michel Hondrich wurde vom Vorstand des Diakonischen Werkes Hessen, wegen fehlender Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche, in Frage gestellt. Die Wahl des Gesamtausschusses wurde nicht angefochten.

Der Gesamtausschuss stellte einen Antrag auf Rechtsbeistand. Wir werden weiter berichten.

Auch der Arbeitgeber von Michel Hondrich (EVIM) unterstützt diesen, dass seine Wahl anerkannt wird. Ein Antrag von EVIM zur Überprüfung der notwendigen kirchlichen Mitgliedschaft für eine Mitarbeit im Gesamtausschuss wurde bei der Mitgliederversammlung des Diakonischen Werkes gestellt. (Er wurde angenommen, eine Arbeitsgruppe unter Einbeziehung beider Gesamtausschüsse wird gebildet.)

Top 3 Informationen zur Wahl der Arbeitnehmervertreterinnen in ARK am 29.11.2013 in Friedberg

Hans Appel berichtet vom Treffen mit Herrn Bertelmann, Frau Gebhard (Vorsitzender und stv. Vorsitzende des Aufsichtsrates der Diakonie Hessen, Wahlleiter der Delegiertenversammlung) und RAin Frau Jatho. Bei diesem Gespräch hält Herr Bertelmann folgendes Szenario für möglich

- die Arbeitgeber gehen bis zum 29.11. auf die Gesamtausschüsse zu, um mit einem starken Signal das Arbeitsrecht konstruktiv zu verändern
- die Delegiertenversammlung am 29.11. wird abgesagt
- im Januar 2014 werden Gespräche mit den Arbeitnehmervertretungen eingeleitet
- ARK Wahl im Frühjahr 2014

Anschließend fand eine rege Diskussion zu diesem Thema statt.

Top 4 Novellierung MVG der EKD

Eine kleine Abordnung von Hessen-Nassau nahm an der Demonstration vor der Synode in Düsseldorf am 09.11.2013 teil. Es wurden 17.000 Unterschriften an den Vorsitzenden der Synode überreicht. Nach der Abstimmung werden die Änderungen des MVG-EKD mitgeteilt.

Top 5 Verschiedenes

Altenpflege – Notlagenregelung

Von der GMAV von Mission Leben wurde berichtet, dass erneut geplant war, bei sechs weiteren Altenheimen die Notlagenregelung zu beantragen. Bei 4 Altenheimen wurde diese nach Unterschrift der MAVen beantragt und vorläufig durchgeführt. Eine MAV beantragte eine Prüfung durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer und bei dieser Einrichtung fand bisher noch keine Anwendung der Notlagenregelung statt. Es wurden alle MAVen dahingehend sensibilisiert nicht sofort zu unterschreiben, sondern sich **ihr** Recht zur **unabhängigen** Überprüfung einzufordern.

Fortbildungen

Im Januar findet eine Fortbildung über das Thema Einführung ins MVG statt und im März ein Einführungskurs KADAVO in Arnoldshain.

Es sind noch weitere Einführungskurse (jeweils drei Tage) geplant, zwei im Frühjahr und eine im Herbst, außerdem gibt es im November eine drei-tägige Fortbildung Tipps für MAVen. Einige eintägige Fortbildungen zum Thema Arbeitsrecht und eine gemeinsame Fortbildung mit Kurhessen-Waldeck zum Thema Arbeitsrecht mit Sven Feuerhahn werden auch noch durchgeführt. Weitere Fortbildungen bietet das Fortbildungswerk dia e.V. an und auch die Fortbildungen von Kurhessen-Waldeck können von unseren MAVen besucht werden. Es werden Fortbildungen zum Thema BEM und Bilanzen von den Teilnehmern gewünscht. Die genauen Termine werden voraussichtlich im Januar 2014 bekannt gegeben.

Familienbudget

Es wurde darauf hingewiesen, dass das Familienbudget über eine Dienstvereinbarung zu regeln ist.

Urlaub

Es wurde die Frage gestellt, bis wann der Jahresurlaub zu nehmen ist.

Dies regelt § 46 Abs. (2) KADAVO. „Der Urlaub ist bis zum 31.März des folgenden Jahres zu gewähren. „

Für das Protokoll

Susanne Berger

Weilburg, den 18.11.2013

Neuwahl der Buko - Sprechergruppe am 13.02. 2014 in Kassel

Die bisherigen Vorstandsmitglieder Siegfried Löhla / GMAV im CJD, Lothar Germer / AGMAV Niedersachsen, Manfred Quentel / GAMAV DW EKM, Sonja Gathmann / AGMAV Württemberg wurden in ihren Ämtern bestätigt. Neu in die Sprechergruppe wurde Hans Appel / GAMAV Hessen Nassau gewählt.

Bundeskonzferenz (Buko) der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk der EKD

Die Bundeskonferenz ist der Zusammenschluss der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im Bereich des Diakonischen Werkes der EKD.

Der Vorstand der Buko besteht aus einer fünfköpfigen Sprecher-Gruppe, dessen Amtszeit beträgt 4 Jahre.

Aufgaben:

Vertretung der Interessen der Diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Außen, insbesondere gegenüber dem Diakonischen Werk und der EKD durch:

- Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht der EKD
- Erarbeitung von Zielen und Strategien zu gemeinsamen Problemen und Themen
- Tätigwerden im Rahmen gemeinsam gefasster Beschlüsse
- Öffentlichkeitsarbeit
- Kontaktpflege zu den Gremien der Diakonie, der Kirchen, Caritas, Sozialverbänden, Gewerkschaften und anderen Mitarbeitendenvereinigungen
- Informations- u. Erfahrungsaustausch,
- Beratung und Unterstützung der entsendenden Gremien
- Überregionale Fortbildungen und Tagungen

Die erforderlichen Kosten der Buko werden jeweilig zur Hälfte von der EKD und dem Diakonischen Werk getragen. Dies ist erst seit der Novellierung des MVG.EKD im November 2013 gewährleistet, bislang wurden die Kosten von den jeweiligen Gesamtausschüssen oder Arbeitsgemeinschaften übernommen.

Diakonie doppelt und Altenhilfe dreifach abgehängt

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

kurz vor Redaktionsschluss erreichte uns die Nachricht, dass es in der Arbeitsrechtlichen Kommission in Hessen und Nassau überraschend einen schnellen Abschluss gegeben hat.

Nach den Veröffentlichungen der Diakonie Hessen und des Verbandes kirchlicher Mitarbeiter Hessen und Nassau (Rundschreiben Diakonie und Newsletter VKM) vom 27.2.14 **sieht der Abschluss so aus:**

Die **kirchlich Beschäftigten** (die bereits seit September 2013 drei % mehr Lohn erhalten als alle anderen) bekommen ab März eine 2,5 % ige Lohnerhöhung. Zusätzlich wird die Arbeitszeit für die kirchlich Beschäftigten wieder auf **39 Stunden** abgesenkt.

Die Beschäftigten in der **Diakonie** erhalten rückwirkend ab **Januar 2014** eine Lohnerhöhung von **2,9 %**, die Beschäftigten in der **Altenhilfe** erhalten jedoch erst ab **Juli 2014** eine Erhöhung und zwar nur um **1,5 %**. Es bleibt bei der wöchentlichen Arbeitszeit von **40 Stunden**.

Mit diesem Beschluss ist

- die Diakonie insgesamt vom Lohnniveau weiter schlechter gestellt als die Beschäftigten in der Kirche
- eine flächendeckende Lohnabsenkung für **alle** Altenhilfebeschäftigten durchgesetzt
- eine Arbeitsentlastung in den Altenheimen und Krankenhäuser, wo die Beschäftigten dies besonders dringend benötigen, versagt worden. Nur die Beschäftigten der Kirche profitieren von der Absenkung der Arbeitszeit.

Die Arbeitgeber loben den Abschluss und nennen ihn als Beispiel für einen funktionierenden „dritten“ Weg.

In der Tat wird offensichtlich, dass von diesem „dritten“ Weg nur die Arbeitgeber Vorteile haben. Sie konnten ihre Positionen voll durchsetzen und wir Beschäftigte waren weder informiert, noch konnten wir in irgendeiner Weise Einfluss nehmen, wie es bei normalen Tarifverhandlungen üblich ist.

Ebenso hat man sich in der ARK wohl auch auf eine neue Notlagenregelung geeinigt, was darin steht, ist noch überhaupt nicht bekannt.

Wäre noch ein Motivationsschub für die Delegiertenversammlung am 31.03.2014 in Friedberg nötig gewesen, hier ist er. Macht von eurer Möglichkeit Gebrauch zu zeigen, was die Beschäftigten und ihre Mitarbeitervertretungen wollen.

Vorstand des Gesamtausschusses Hessen und Nassau

März 2014