

gamav Information

2/2015 **HN** Oktober 2015

GESAMTAUSSCHUSS DER MITARBEITERVERTRETUNGEN
DER DIAKONIE IN HESSEN UND NASSAU

Ederstr. 12

Tel.: 06979476248

60486 Frankfurt

E-Mail: kontakt@gamavhn.de

www.gamavhn.de



D i a k o n i e

ver.dient Tarifverträge

... auch wir in Hessen

GAMAV HN - Information Nr. 2 - 2015

Inhalt:	Seite
! AKTUELL Vorbemerkung und Ankündigung neue Vorlage Arbeitsrecht	02
Protokoll der Vollversammlung für Hessen u. Nassau	03
Aktuelles zum Mindestlohngesetz (MiLoG)	08
Die Einigungsstelle nach MVG.EKD § 36a als betriebliches Mittel zur Konfliktlösung ?	09
Diakonie ver.dient Tarifverträge - auch wir in Hessen	10
Buko/ver.di „Ratschlag“ in Kassel - Arbeitsrechtsregelungen in der Diakonie auf dem Prüfstand	11
Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Streikrecht in der Diakonie	12
Arbeitsrecht weitere aktuelle Urteile	14
Einladung zum Informationstreffen für MAVen des Gesamtausschusses in Hessen und Nassau am 03. November 2015 in Bad Vilbel	16

! AKTUELL ! AKTUELL ! AKTUELL
Neue Vorlage für die Synode zum Arbeitsrecht in der Diakonie Hessen

Kurz vor Erscheinen dieser Ausgabe haben wir eine neue Vorlage erhalten, die in der Synode Ende November 2015 beschlossen werden soll. Eine fundierte Bewertung hierzu war uns aber in der Kürze der Zeit leider nicht möglich.

Wir werden allerdings beim kommenden Informationstreffen der MAVen am 03.11.15 in Bad Vilbel, berichten und gemeinsam mögliche Rückschlüsse daraus ziehen. Wir bitten deshalb um zahlreiche Teilnahme, damit wir ein breites Meinungsbild erhalten.

Protokoll der Vollversammlung vom 07.07.2015 in Wiesbaden, EVIM Seniorenzentrum „Ludwig-Eibach-Haus“

Tagesordnung

1. Eröffnung, Begrüßung und Grußworte
2. Festlegung der Tagesordnung
3. Protokoll MV am 8.9.14 und Vorsitzendentreffen am 25.11.14
4. Stand der tarifvertraglichen Gespräche AG Dienstgeber.DH und ver.di Hessen
5. Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG.DH) – aktuelle Entwicklungen
 - a) Tätigkeitsbericht des GAMAV HN
6. Rückblick „Mahnwache“ vor der EKHN Synode – Ausblick zu den Aktivitäten 2015
7. Fortbildung – Stand, Rückmeldungen, Wünsche und Anregungen
8. Kurzberichte aus den Einrichtungen
9. Verschiedenes
 - Mindestlohngesetz

Pfarrer **Matthias Loyal, Theologischer Vorstand EVIM**, Wiesbaden begrüßt als „Hausherr“ die anwesenden MAV VertreterInnen und alle Gäste und stellt kurz die betrieblichen Schwerpunkte von EVIM vor und lobt die gute Zusammenarbeit mit den jeweiligen MAVen bei EVIM.

1. Eröffnung, Begrüßung und Grußworte

Edith Heller eröffnet die Versammlung und bedankt sich bei den EVIM KollegInnen, die uns heute so herzlich empfangen und den Rahmen für die Versammlung sehr angenehm gestaltet haben. Weiterhin begrüßt sie die heutigen Referenten: Saskia Jensch von ver.di Hessen, die zum TO Pkt. 4 informieren wird und RA Sven Feuerhahn, der den TO Pkt. 5 vorstellen wird.

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

→ Verabschiedung von Thorsten Ebert:

Thorsten Ebert ist aus dem Vorstand des Gesamtausschusses HN leider ausgeschieden. Die „Eichhof-Stiftung Lauterbach/Med. Zentrum“ ließ sich von der Diakonie Hessen bestätigen, dass sie ab dem 15.06.15 nicht mehr Mitglied der Diakonie Hessen sind. (Die Hintergründe sind bei Berichte aus den Einrichtungen aufgeführt). Wir danken Thorsten für seine überaus engagierte und kluge Mitarbeit in den letzten Jahren und vermissen ihn jetzt schon sehr! Gleichwohl wünschen wir ihm und allen KollegInnen in Lauterbach zukünftig nur das Beste.

→ Bettina Eisenbach vom Otto-Fricke-Krankenhaus Paulinenberg GmbH in Bad Schwalbach, Tel.: 06124 506 199

E-mail: Bettina.Eisenbach@otto-frickekrankenhaus.de

rückt für Thorsten Ebert in den Vorstand des Gesamtausschusses HN nach. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit.

2. Festlegung der Tagesordnung

Die Tagesordnung wird unter TO Pkt. 5 a) um den Tätigkeitsbericht des Gesamtausschusses HN für das erste Halbjahr 2015 ergänzt.

Unter TO Pkt. 9 Verschiedenes wird über die Problematik Mindestlohn gesprochen.

3. Protokoll MV am 8.9.14 und Vorsitzendentreffen am 25.11.14

Das Protokoll der letzten Mitgliederversammlung vom 08.09.14, bereits in der „GAMAV-Information“ 3/2014 veröffentlicht, wird ohne Änderungen verabschiedet. Ebenso das Protokoll des letzten Vorsitzendentreffens vom 25.11.14, welches per E-Mail versendet wurde.

4. Stand der tarifvertraglichen Gespräche AG Dienstgeber.DH und ver.di Hessen

An einem ersten Sondierungsgespräch im März 2015 nahmen Vertreter der AG Dienstgeber.DH, des Vorstands der Diakonie Hessen sowie für ver.di Hessen drei hauptamtliche KollegInnen (Saskia Jensch für HN, Georg Schulze-Ziehaus als Landesleiter, Frank Lange für K-W) und drei ehrenamtliche ver.di Kolleginnen (Beate Eishauer für K-W, Nicole Hartmann und Edith Heller für HN) teil.

Die Arbeitgeberseite erklärte hierbei nur die Bereitschaft, für den Bereich Altenhilfe in Tarifgespräche gehen zu wollen - die restlichen Arbeitsbereiche sollen weiter im „Dritten Weg“ verhandelt werden.

ver.di machte deutlich, dass es sinnvoller sein könnte, für die Altenhilfe einen Tarifvertrag über Mindestbedingungen mit den relevanten Vertretern der Branche und der LIGA zu verhandeln, um danach eine Allgemeinverbindlichkeit für Hessen herzustellen. Hier fanden im Rahmen der Liga der freien Wohlfahrtspflege schon mehrmals Gespräche statt, bisher ohne Ergebnis.

Unabhängig von den unterschiedlichen Standpunkten zu der Frage, ob es Sinn macht, Tarifverhandlungen für den Bereich Altenhilfe aufzunehmen, hat ver.di die diakonischen Arbeitgeber aufgefordert, eine Vorgehensweise zu unterbreiten, wie denn überhaupt aus ihrer Sicht verbindliche Tarifverhandlungen geführt werden können (zu klären wären z.B. die Fragen, wie in der Diakonie ein Arbeitgeberverband gegründet werden könnte, wie die Mitgliedschaft dort geregelt werden soll und wie die Abgrenzung zwischen dem „Zweiten“ und dem „Dritten Weg“ erfolgen soll, wenn ein diakonischer Träger -das betrifft vermutlich die Mehrheit aller Träger- nicht nur Altenhilfe, sondern auch andere Helfefelder in seinem Portfolio hat). Weiterhin stellt sich die Frage, wie denn eine kollektivrechtliche Tarifregelung aus Sicht der Arbeitgeber überhaupt die individualvertragliche Bezugnahme auf die Regelungen des „Dritten Wege“ ablösen kann, wenn der „Dritte Weg“ doch nach Vorstellung der Arbeitgeberseite parallel weiter am Leben erhalten werden soll.

Die Arbeitgeberseite habe erklärt, dass diese konkreten Fragen bisher noch nicht unter ihnen besprochen worden seien, sie jedoch für ein mögliches weiteres Gespräch ein verbindliches und umsetzbares Angebot vorlegen würden. Dieses Angebot wollen sie nun unter sich entwickeln und nochmals auf ver.di zukommen.

Zwischenzeitlich erhielt ver.di Hessen ein Schreiben der Diakonie Hessen, das sehr unverbindlich feststellt, dass man im Gespräch bleiben will.

Saskia Jensch erklärte, Ziel sei für die gesamte Diakonie Hessen ein „Tarifvertrag Soziales“. Sie führte ferner deutlich aus, dass es ähnlich wie in Niedersachsen - zu einer größeren aktiven und vor allem sichtbaren Bewegung - innerhalb der Beleg-

schaften in unseren Einrichtungen - kommen muss, um eine entsprechende Veränderung zu bewirken !

Im September 2015 startet eine ver.di Kampagne für Tarifverträge in der Diakonie Hessen.

5. Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG.DH) – aktuelle Entwicklungen

RA Sven Feuerhahn stellt den Entwurf 2015 für das künftige Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Diakonie Hessen dar.

Nachdem die Bildung einer „ARK Hessen“ durch die vielfältigen Aktivitäten der MAVen erfolgreich verhindert werden konnte, liegt nun ein neuer ARRG- Entwurf vor, den die Landessynoden der EKKW und der EKHN im Rahmen der kommenden Tagungen zwischen dem 25. und 28.11. 2015 zur Abstimmung und Beschluss vorgelegt bekommen sollen. **Folgende Inhalte** (in Kurzform):

Die Sitze der Arbeitnehmerseite sollen nun vorrangig durch Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände besetzt werden (§ 8). Wenn kein Verband in die „ARK Hessen“ entsenden will, ist nach der Vorgabe der diakonisch-kirchlichen Arbeitgeber eine „Urwahl“ (§ 9) unter allen Beschäftigten der Diakonie Hessen (ca. 39 000) vorgesehen. Wird dann immer noch nicht besetzt, soll die Zuständigkeit auf die „ARK der Diakonie Deutschland“ übertragen werden.

Neben der Arbeitsrechtsetzung durch eine Kommission soll es in der Diakonie Hessen zukünftig auch die Möglichkeit geben, einen kirchengemäßen Tarifvertrag abzuschließen.

Aber: „kirchengemäß“ wird so verstanden, dass hierbei ein Streikrecht ausgeschlossen ist ! – Für jede „echte“ Gewerkschaft ist das undenkbar und verstößt zudem gegen Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes.

Bei der Besetzung der Arbeitnehmerseite kann ein Verband alle Sitze einnehmen, wenn er alleine entsendet. (§ 8)

Die ARK könnte also alleine vom VKM oder vom Marburger Bund besetzt werden.

Die „Urwahl“ ist die schlechteste Möglichkeit überhaupt, denn es könnte so nur zu vollständig isolierten Einzelkandidaturen kommen, nicht aber aus dem Kreis der MAVen (wie z.B. im Bereich der Diakonie Mitteldeutschland oder auf EKD-Ebene). Eine Rückkoppelung von ARK Sachverhalten in die Mitarbeiterschaft, schließt dieses undemokratische Verfahren grundsätzlich aus.

-

In der sich anschließenden Diskussion zu diesem TO Pkt. gab es massive Kritik an dem vorliegenden Entwurf. Beide Gesamtausschüsse werden hierzu am 22.07.2015 vom „Diakonie Ausschuss“ beider Landessynoden angehört, ebenso alle anderen potentiellen Verbände, auch ver.di ist eingeladen. Hierzu sind wir auch als Gesamtausschuss HN aufgefordert, schriftlich zum Entwurf des neuen ARRG.DH Stellung nehmen. Es ist geplant, diese Stellungnahme gemeinsam mit dem Gesamtausschuss Kurhessen-Waldeck zu verfassen. Nachdem sich am Ende der Diskussion zu diesem TO Pkt. klar abzeichnet, dass es in den Reihen der anwesenden MAV Vertreter keine Befürworter für den vorliegenden Entwurf zu diesem Kirchengesetz gibt,

lässt der Versammlungsleiter Hans Appel, die anwesenden MAV Vertreter folgende Position des Gesamtausschuss HN als „Stimmungsbild“ abstimmen:

„Wir fordern die jeweiligen Landesynoden auf, das Kirchengesetz in dieser Form nicht zu verabschieden und sich für echte Tarifverträge in allen Arbeitsbereichen der Diakonie Hessen einzusetzen.

Der Vorstand des Gesamtausschuss Hessen und Nassau (GAMAV HN) wird aufgefordert, dies in die gemeinsame Stellungnahme der Gesamtausschüsse K-W und HN aufzunehmen.“

Ja (63)

Gegenstimmen (keine)

Enthaltungen (keine)

a) Tätigkeitsbericht des GAMAV HN

Edith Heller stellt den Tätigkeitsbericht vor, der in der „gamav – Information“ Nr. 1/2015 bereits veröffentlicht wurde.

6. Rückblick „Mahnwache“ vor der EKHN Synode – Ausblick zu den Aktivitäten 2015

Dem recht kurzfristigen Aufruf zu einer Mahnwache anlässlich der ersten Lesung des Entwurfs folgten ca. 60 Beschäftigte aus der Diakonie in HN. Schwarz gekleidet und einige weiß geschminkt – so waren wir sehr auffällig und die Mahnwache war nicht zu übersehen. Das Transparent „Der lange Weg zum Tarifvertrag“ versperrte so manchen Synodalen den direkten Weg zum Eingang und es gab einige Gespräche. Ebenfalls gab es kurze Wortbeiträge, Presse berichtete auch.

Ein Teil von uns besuchte die Synode auf der Empore, das Mitbringen unserer Schilder für Tarifverträge wurde allerdings als Störung der synodalen Ordnung empfunden.

Auch wenn dies ein erster gelungener Auftakt war – um das Ziel wirklich zu erreichen, müssen wir mehr werden!

7. Fortbildung – Stand, Rückmeldungen, Wünsche und Anregungen

Momentan gibt es noch einige freie Plätze für **die restlichen Fortbildungen** in diesem Jahr:

„Arbeitsrecht – Aufbau und Aktuelles“ 1.- 4.9.15,

„AVR.HN“ – 28.-30.10.15 mit der RAin B. Senser-Joester,

„Einführung neue MAVer“ – 16. - 18.11.5.

Fortbildungsprogramm 2016: Wir haben gemeinsam mit dem Gesamtausschuss Kurhessen-Waldeck ein neues Fortbildungsprogramm erarbeitet, das den Schwerpunkt auf den Inhalt des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG.EKD) legt. Es werden künftig 5tägige Seminare (MVG I, MVG II und MVG III) angeboten.

Außerdem gibt es Seminare zum allgemeinen Arbeitsrecht, zur Dienstplanung, zum Arbeitsschutz, zur Verhandlungsführung und zu den Inhalten der

Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR.HN und AVR.KW). Alle Seminare werden in Zukunft auch mit einem Fachreferenten besetzt.
Das Programm wird im Spätherbst 2015 veröffentlicht.

8. Kurzberichte aus den Einrichtungen

Herbert Krauß (langjähriges Mitglied im Vorstand der AG MAV) und Thorsten Ebert (bisher Mitglied im neuen Gesamtausschuss HN) berichten der Versammlung über die Gründe des Ausscheidens der Stiftung Eichhof zum 15.06.15. Hintergrund ist ein juristisches Gutachten aus dem Jahr 2009, das die Stiftungsaufsicht staatlichen Aufsichtsbehörden zugeordnet hat und nicht der Kirche. Ein Kirchenjurist hatte 2011 festgestellt, dass die Eichhof-Stiftung dann nicht mehr Mitglied in der Diakonie sein könne. Jedoch erfolgte seinerzeit keine Konsequenz.

Im Jahr 2013 rief die MAV das Kirchengengericht an. In dem Verfahren ging es um den Status der Krankenhaus Eichhof Service GmbH (KES), einer Tochterfirma der Stiftung. Die dortigen MitarbeiterInnen hatten bisher einen Leiharbeitnehmerstatus und wurden an die Stiftung verliehen. Die beiden Firmen sollten nun einen Gemeinschaftsbetrieb bilden. Auf Anfrage der MAV an die Rechtsstelle der Diakonie Hessen wurde dort erklärt, dass dies mit Kirchenrecht nicht vereinbar sei. Das Kirchengengericht sollte deshalb eine Klärung herbeiführen. Jedoch erklärten die Leitung und der Rechtsvertreter der Stiftung gegenüber dem Kirchengengericht, dass es auf Grund des Gutachtens von 2009 nicht zuständig sei. Das Kirchengengericht bestätigte diese Auffassung. Daraufhin wandte sich die Einrichtungsleitung an die Diakonie Hessen und ließ sich bestätigen, dass sie nicht mehr Mitglied in der Diakonie ist. Mit Schreiben vom 15.06.15 wurde dies bestätigt.

Da dies ein recht einmaliger Vorgang ist und die MAV Eichhof sehr lange im Vorstand von AG MAV und Gesamtausschuss vertreten war, ist es alten MAV und dem Gesamtausschuss wichtig, dass die MAVen darüber informiert sind.

Für die Stiftung ist auch das MVG nicht mehr Grundlage, es wird ein Betriebsrat gewählt und es gilt das Betriebsverfassungsgesetz. Die Vorbereitungen sind schon angelaufen.

9. Verschiedenes

Zum Mindestlohngesetz

Breiten Raum nahm der Austausch über die ersten Erfahrungen mit dem allgemeinen Mindestlohn ein. **Hauptstreitpunkt** in den Einrichtungen ist derzeit die Bezahlung der **Bereitschaftsdienste**. Hier stellt das Gesetz eindeutig auf die Zeitstunde ab, so dass auch in der Bereitschaft 08,50 € zu zahlen sind. Dies betrifft allerdings nicht den Bereich Pflege, wo der Bereitschaftsdienst klar in der AVR.HN geregelt ist.

Problematisch sind die Bereiche der **Jugendhilfe und Pfortenbereitschaft/ Nachtbereitschaft im Bereich stationäre Wohnungslosenhilfe**.

Hierbei ist besonders die Frage der Berechnung strittig. Deshalb wird betroffenen Kolleginnen und Kollegen empfohlen, rückwirkend zum 01.01.2015 eine Geltendmachung der Bereitschaftsstunden einzufordern. Der Gesamtausschuss HN wird den MAVen hierzu eine Arbeitshilfe zur Verfügung stellen.

28. August 2015 Gesamtausschuss HN, Protokoll: Hans Appel und Edith Heller

Aktuelles zum Mindestlohn

Seit dem 1. Januar 2015 gilt bundesweit für alle Beschäftigten ein Mindestlohn von brutto 8,50 Euro / pro.Stunde. (in der Pflege 9,40 Euro).

Für die meisten unserer Beschäftigungsverhältnisse hat das Gesetz z. Zt. keine Bedeutung, da selbst eine Mitarbeiterin in der E1, Stufe 1 bei einem Monatsbrutto von 1588,- und 160 durchschnittlichen Stunden immer noch auf einen Stundenlohn von 9,68 Euro kommt.

Dennoch gilt es hier und da aufzupassen!

- Was verdienen die unteren Lohngruppen in euren ausgegliederten Service – GmbHs pro Stunde, wo unter Umständen noch unter Diakonie-Niveau nach anderen Tarifen vergütet wird?
- Eine Teilzeitbeschäftigte der unteren Entgeltgruppen E1,E2 E3 kann dann unter das Mindestlohnniveau fallen, wenn sie in einem Monat erheblich Mehrarbeit / Überstunden leisten muss!

Bsp. E2 Stufe 1, 50% Stellenumfang verdient, bei durchschnittlich 80 Std. mtl., brutto €11,43/ Std.; leistet sie in einem Monat aber 30 Mehrarbeitsstunden, also gesamt 110 Std. so fällt ihr Stundenlohn bereits auf € 8,32 und muss vom Arbeitgeber auf 8,50 aufgestockt werden! Informiert eure Kollegen /-innen, die für diese Fälle in Frage kommen!

- Strittig bleibt nach wie vor, ob Stunden des Bereitschaftsdienstes mit Mindestlohn vergütet werden müssen.

Während die Arbeitnehmerseite auf dem Standpunkt steht „Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit“ (Urteile des EuGH und des BAG) und muss somit auch mit 8,50 / Std. vergütet werden

stellen die Arbeitgeber eine andere Rechnung auf und vergüten den Bereitschaftsdienst nach wie vor nach AVR mit in der Regel 25% einer Arbeitsstunde, was auch bei Sozialpädagogen mit E8 oder E9 deutlich unter Mindestlohn ist.

Für beide Positionen sind bereits erste Urteile vor Arbeitsgerichten ergangen, die jedoch alle in die nächste Instanz gehen.

Es kann also noch dauern, bis endgültig Klarheit ist, wer Recht hat!

Mitarbeiter, die sicher gehen wollen, dass im Falle einer für uns positiven Entscheidung ihre Ansprüche nicht verfallen, sollten aber JETZT diese bei ihrem Arbeitgeber geltend machen! Ein entsprechendes Musterschreiben hatten wir den MAVen bereits geschickt.

Wer das Schreiben nochmal benötigt und Fragen hat wendet sich an Michel Hondrich, gesamt-mav@evim.de.

Die „Einigungsstelle nach MVG.EKD § 36a“ als betriebliches Mittel zur Konfliktlösung ?

Die Einigungsstelle ist eine **interne betriebliche Regelungsstelle**, die von der Mitarbeitervertretung oder vom Arbeitgeber immer dann angerufen werden kann und auch immer dann tagt, wenn Streit über Sachverhalte des § 40 MVG.EKD entstanden ist und eine Einigung nicht erzielt werden kann. Es gibt hierbei weder eine Besetzungsordnung noch eine Verfahrensordnung. Die Einigungsstelle kann als Dauer-einrichtung oder jeweils nur bei Bedarf gebildet werden.

Die Einigungsstelle **ist im Gegensatz zur vergleichbaren Regelung im Betriebsverfassungsgesetz** für unseren Bereich nur **optional**. Ihre Existenz hängt also davon ab, dass Mitarbeitervertretung und Arbeitgeber sie beide in gleicher Weise wollen und hierüber eine **Dienstvereinbarung** abschließen.

Die Zuständigkeit der Einigungsstelle ist auf die organisatorischen und sozialen Angelegenheiten beschränkt, auf die sich das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung gemäß Katalog des § 40 MVG.EKD bezieht (etwa Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen, Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan, Aufstellung von Sozialplänen, Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung usw.) Sie wird nicht zuständig für personelle Einzelmaßnahmen im Sinne von § 42 (vor allem Einstellung, Eingruppierung und Kündigung).

Die Einigungsstelle ist ferner nicht zuständig für Rechtsstreitigkeiten ! Der Streit bspw. um die Sachausstattung der MAV, deren Freistellung und die Übernahme der Anwaltskosten und vor allem die Frage, ob der Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht der MAV verletzt hat, bleibt der Entscheidung der Kirchengenichte vorbehalten. Die Einigungsstelle beantwortet nur die Frage, **WIE** etwas **geregelt werden soll**: Die Lage der Arbeitszeit, die Betriebsordnung, die Einrichtung von Verhaltens- und Leistungskontrollen etc.

Wir haben bereits mehrfach - auch an dieser Stelle - über die Sinnhaftigkeit und die Möglichkeiten einer „Einigungsstelle“ informiert und berichtet, die nicht zwingend vorgeschrieben ist ! Deshalb möchten wir nun die MAVen dringend auffordern, einen entsprechend Antrag zur Errichtung einer solchen internen Regelungsstelle auf den Weg zu bringen, um feststellen zu können, ob es dann im Bereich der Diakonie Hessen überhaupt zu einer nennenswerten Praxis kommt ! **Deshalb muss der Gesamtausschuss unbedingt schon bei der Beantragung einer Einigungsstelle durch die jeweilige MAV informiert werden, damit es hierbei zu einer gesammelten Übersicht über die Anträge in Hessen und Nassau kommen kann und letztendlich soll die MAV die Antragstellung und den weiteren Verlauf des Verfahrens dokumentieren und dieses jeweils entsprechend an den Gesamtausschuss rückmelden (Abschluss einer DV, Ablehnung des Arbeitgebers etc).** Mit diesen Ergebnissen will der Gesamtausschuss in der Zusammenarbeit mit der Bundeskonferenz (Buko) erreichen, dass die Einigungsstelle künftig - wie außerhalb von Kirche und Diakonie - verpflichtend eingeführt wird. Gerne vertiefen wir diese Thematik auf MitarbeiterInnenversammlungen, bei Beratungen bei euch in den Betrieben oder auch mit weiterem Material !

Diakonie ver.dient Tarifverträge – auch wir in Hessen !

Am 07. September 2015 lief eine **Kampagne** der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di **in der Diakonie Hessen** an.

Ziel ist es, die fast 40 000 Beschäftigten in den Einrichtungen über die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts, die Aufgaben von Mitarbeitervertretungen und Gewerkschaften und den Sinn von Tarifverträgen für die Diakonie Hessen aufzuklären.

Dazu wurden und werden in 3-wöchigem Abstand Faktenblätter zu wichtigen Fragen von ver.di-Aktiven in möglichst allen Einrichtungen verteilt. Derzeit beraten synodale Ausschüsse über eine Neuregelung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes für die Diakonie Hessen, das Ende November 2015 beschlossen werden soll.

Viele Arbeitgeber wünschen sich eine Festschreibung des „Dritten Weges“ also die Festlegung der Arbeitsbedingungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK). Die weitaus überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmervertretungen hat sich klar für Tarifverträge – und somit für die Abschaffung der ARK – ausgesprochen.

Die Mitglieder des Vorstandes des Gesamtausschusses in Hessen und Nassau möchten an dieser Stelle nochmals in aller Klarheit ihre Unterstützung für die Forderung nach Tarifverträgen erklären. Wir sehen uns derzeit an einer historischen Wegscheide, die uns alle fordert.

Daher halten wir es für sinnvoll und notwendig, die ver.di Informationen breit in den Einrichtungen zu verteilen und mit den Beschäftigten über die angesprochenen Themen ins Gespräch zu kommen. Wenn es uns gelingen soll, den Weg vom "Dritten Weg" hin zu ordentlich verhandelten Tarifverträgen zu beschreiten, dann brauchen wir eine breite Diskussion und vor allem Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen vor Ort.

Nur gemeinsam kann uns dieser Schritt gelingen.

Und nicht nur das: das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG.EKD) enthält ja in § 35 quasi die Aufforderung zum Handeln wenn da steht: „die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern“.

Bei Bedarf werden in den jeweilig zuständigen ver.di Bezirken in Hessen die Faktenblätter in gewünschter Anzahl entsprechend ausgedruckt. Einfach dort nachfragen und sie anfordern.

Weitere Informationen hierzu auch auf unserer Homepage www.gamavhn.de als auch auf www.streikrecht-ist-grundrecht.de

„Ratschlag“ in Kassel - Arbeitsrechtsregelungen in der Diakonie auf dem Prüfstand

Die Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich (B u k o a g m a v + g a) und die Gewerkschaft ver.di (Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen) bieten auch künftig ein bundesweites Forum für aktive und entschlossene Tarifpolitik in der Diakonie

Am 17. und 18. September 2015 trafen sich VertreterInnen aus den Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüssen der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie zu einem „Ratschlag“ in Kassel-Wilhelmshöhe. Eingeladen hatte die Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich (Buko) und die Gewerkschaft ver.di.

Themen der Tagung waren die unterschiedlichen Arbeitsrechtsregelungen in der Diakonie, sowie die daraus resultierenden, zum Teil dramatischen Verwerfungen der Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen. Ausführlich wurden die Tarif-Zersplitterungen in der Landschaft der Diakoniebetriebe beleuchtet. Einig waren sich die ArbeitnehmervertreterInnen, dass insbesondere in der Altenpflege noch erhebliche Anstrengungen erforderlich sein werden, um eine Annäherung an das Niveau des Tarifvertrages im Öffentlichen Dienst zu erreichen.

Erfreulich ist, dass mittlerweile in vier ver.di Landesbezirken Kampagnen für Tarifverträge in der Diakonie angelaufen sind. Mit unterschiedlichen Ideen und Aktivitäten wird derzeit an dem Ziel zu guten Arbeitsbedingungen mittels Tarifverträge zu kommen, gearbeitet. Eine Weiterverbreitung dieser gut erprobten Kampagnenarbeit in weitere Regionen wurde angeregt.

Es wäre hilfreich, so einige Teilnehmende, wenn die Kirchen mit ihren Wohlfahrtsverbänden ihre Abneigung gegen Tarifverträge beenden würden. Nur so könnte eine Stabilisierung des Lohngefüges im sozialen Bereich in absehbarer Zeit gelingen. Die Berichte zu den Verhandlungen in Niedersachsen über Mindestbedingungen in der Altenpflege, die für Allgemeinverbindlich erklärt werden sollen sind ermutigend, wenngleich der Weg dorthin noch lang sein wird. Auch die Bedingungen allgemeinverbindlicher Tarifverträge müssen intensiv verhandelt werden, so ein Konferenzteilnehmer. Kräftige Unterstützung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen wäre auch hier dringend vonnöten.

Die TagungsteilnehmerInnen verabredeten für das Frühjahr 2016 eine handlungsorientierte tarifpolitische Konferenz durchzuführen.

Bundesverfassungsgericht (BVerfG) zum Streikrecht in der Diakonie - Beschluss vom 15.07.2015

Streiks in diakonischen Einrichtungen sind weiter rechtens

„Im konsensorientierten Dritten Weg werden auch in Zukunft attraktive Arbeitsbedingungen ausgehandelt. Durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts werden auch zukünftig Tarifstreitigkeiten in der Diakonie nicht auf dem Rücken von Patienten, Klienten, Kindern und anderen Hilfebedürftigen ausgetragen. Der Dritte Weg in der Arbeitsrechtssetzung der Kirchen wurde - wie schon durch das BAG-Urteil - bestätigt.“

So feierte der diakonische Arbeitgeberverband VdDD am 02.09.15 auf seiner Internetseite die Ablehnung der von der Gewerkschaft ver.di vorgenommenen Verfassungsbeschwerde zur sog. „Streiklage“ in christlichen Religionsgemeinschaften, als eine höchstrichterliche Anerkennung des kirchlich-diakonischen Streikverbots. Nun ist es nicht das erste Mal, dass der ultra neoliberale VdDD die Auffassung vertritt, die alleinige Deutungshoheit über das Arbeitsrecht in Kirche und Diakonie zu besitzen. **Jedoch, die Wirklichkeit ist auch in diesem Falle wieder eine andere:**

Anlass für das Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) in 2012 waren diverse Streiks in diakonischen Einrichtungen, mit denen die diakonischen Arbeitgeber zu Verhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di dazu bewegt werden sollten, Tarifverträge für diakonische Einrichtungen abzuschließen.

Stattdessen haben zwei Landeskirchen und sieben diakonische Einrichtungen ver.di verklagt, um feststellen zu lassen, dass Gewerkschaften kein Recht haben, in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen zum Streik aufzurufen.

Zwar hat das BAG tatsächlich festgestellt, dass die Kirchen Arbeitskämpfe in diakonischen Einrichtungen ausschließen *können* - allerdings nur dann, wenn sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen, die in der aktuellen Form des „dritten Wegs“ eben nicht erfüllt sind - der VdDD behauptet zwar etwas anderes, aber inwieweit das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARGG.EKD) von 2013 diese Voraussetzungen erfüllen soll, ist weder gerichtlich bestätigt noch nachvollziehbar -.

Deshalb hat das BAG die Streiks, die im Jahr 2009 in diakonischen Einrichtungen stattfanden, ausdrücklich als rechtmäßig anerkannt.

Das brachte die Gewerkschaft in eine schwierige Position: *Zwar hatte sie den Prozess gewonnen, aber aus Gründen, die sie nicht akzeptieren kann; aus gewerkschaftlicher Sicht ist es nicht hinnehmbar, dass irgendein Arbeitgeber aus welchen Gründen und unter welchen Voraussetzungen auch immer, einseitig Streiks ausschließen kann.*

Deshalb hat ver.di vor dem Verfassungsgericht Beschwerde erhoben - nicht gegen das Urteil als solches (dass gestreikt werden darf) - sondern gegen die Begründung: „...dass die Kirche noch nicht die Bedingungen für ein wirksames Streikverbot geschaffen hat.“ Eine Beschwerde gegen die Begründung eines Urteils hält das BVerfG aber nur dann für zulässig, wenn die Gründe direkt und aktuell einen Schaden für den Beschwerdeführer bedeuten. Da dies im vorliegenden Fall nicht gegeben ist, wurde die Beschwerde nicht angenommen. Zu der Frage, ob ein Streikverbot grundsätzlich zulässig ist, hat sich das BVerfG also überhaupt nicht geäußert. Vielmehr hat es ausdrücklich darauf hingewiesen, dass, wenn Kirche und Diakonie die vom BAG verlangten Voraussetzungen für erfüllt halten und einen wirklich stattfindenden Streik zu verbieten versuchen, eine Verfassungsbeschwerde möglich sein wird.

Kurzum: Momentan gibt es kein wirksames Streikverbot in Kirche und Diakonie. Die Belegschaften, die sich dazu der Lage sehen, können also ihre berechtigten Interessen auch mittels Streiks durchsetzen.

Die Entscheidung des BVerfG und die entsprechenden Folgerungen:

- ✓ Verfassungsbeschwerde ver.di wird nicht zur Entscheidung angenommen

Die Zulässigkeit einer Verfassungsbeschwerde setzt die Behauptung des Beschwerdeführers voraus, durch einen Akt der öffentlichen Gewalt in seinen Grundrechten verletzt zu sein (sog. „Beschwerdebefugnis“ vgl. Art.93 Abs. 1 Nr. 4aGG sowie § 90 Abs. 1 BVerfGG)

- ✓ Verdi hat Verfahren vor dem BAG 2012 gewonnen und ist deshalb nicht „beschwert“
- ✓ Folge: Verfassungsbeschwerde unzulässig
- ✓ Zulässig sind künftige formale Vorprüfungen, bevor BVerfG überhaupt in der Sache entscheiden kann
- ✓ Kirchengesetze wurden und werden geändert (Arbeitsrechtsregelungsgesetze ARRG, Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz ARGG)
- ✓ Ob Änderungen ausreichen, um Streikrecht in der Diakonie auszuschließen, bleibt weiteren Verfahren – zunächst vor den Arbeitsgerichten – vorbehalten
- ✓ BVerfG trifft keinerlei Aussage zu Anforderungen an eventuellen Ausschluss Streikrecht



EINLADUNG zum Informationstreffen für alle MAVen des Gesamtausschusses in Hessen und Nassau am 03. November 2015

Wir laden alle MAVen in Hessen und Nassau (GAMAV HN) ein zum Informationsaustausch (vor allem für die Vorsitzenden und stellv. Vorsitzenden)

**am Dienstag, den 03.11.2015 von
9.30 bis 16.00 Uhr im Altenzentrum Heilsberg,
Pestalozzistr. 10, 61118 Bad Vilbel**

Vorschlag für die Tagesordnung:

1. Eröffnung, Begrüßung und Grußworte
2. Festlegung der Tagesordnung
3. Protokoll der Mitgliederversammlung vom 07.07.2015
4. Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG)
Vorlage für die Synode Ende November 2015 –
Ausblick und Stand Gespräche für Tarifverträge
5. Erfahrungen mit der Einrichtung von Einigungsstellen
6. Fortbildungsprogramm 2016
7. Mindestlohn - Umsetzung
8. Kurzberichte aus den Einrichtungen
9. Verschiedenes

Zu Punkt 4. haben wir Saskia Jensch von ver.di Hessen eingeladen.

Wir bitten Euch um zahlreiche Teilnahme. Formlose **Anmeldung** mit Mitteilung der Absenderangaben, ab sofort per Mail bis zum 27.10. an den Gesamtausschuss HN, bitte teilt uns dabei auch die **genaue Personenzahl und die Namen** mit.

E-Mail-Adresse: kontakt@gamavhn.de.

Ergänzungen zur Tagesordnung bitte bis zum 27.10.15 per E-Mail.
Der Kostenbeitrag pro Person beträgt 30,00 € und wird in bar kassiert. Dieser Betrag wird den MAVen von den jeweiligen Arbeitgebern erstattet.

Edith Heller
Für den Vorstand des GAMAV HN