GMDW

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen
von Einrichtungen im Bereich Diakonisches Werk Pfalz

GMDW

GMDW GMDW GMDW GMDW GMDW

1 / 2017

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach langer Abstinenz nun wieder ein Lebenszeichen des GMDW...

Untätig waren wir aber nicht, wie einige von Euch vielleicht mitbekommen haben. Es gibt Vieles was wir auf den Weg gebracht haben und Vieles was wir noch tun wollen.

Zum Beispiel liefen die Schulungen der Wahlvorstände, die eine große Resonanz hatten. Viele Eurer Wahlvorstände wurden durch Stefan Kempkens und eines Vertreters des GMDW geschult, damit es richtig läuft bei den anstehenden MAV Wahlen. Glücklicherweise konnten wir ver.di b+b gewinnen, mit uns diese Schulungen anzubieten.

Nach den Wahlen werden wir auch zusammen mit ver.di b+b unsere „Neu in der MAV"- Fortbildung gestalten. Die Vorbereitungen hierfür sind schon in vollem Gange.

Ende des letzten Jahres besuchten Mitglieder des GMDW noch einige Veranstaltungen auf Bundesebene. Hiervon findet Ihr Berichte in dieser Ausgabe.

Weiter halten wir die Entwicklung mit der „neu" gegründeten Pflegekammer im Auge. Dort passiert aus unserer Sicht zu wenig für einen höheren Stellenwert des Pflegeberufs, unabhängig davon, ob in der Altenhilfe oder im Krankenhaus.

Was uns sehr unzufrieden stimmt, ist die Tatsache, dass bei der Entwicklung der Entgelte im Bereich AVR-DD eine Starre eingetreten ist. Bedingt durch die, „undiakonischen" Forderungen der Dienstgeberseite im letzten Jahr, verhält sich die Dienstnehmerseite entsprechend. Durch die große Macht der Dienstgeber, aufgrund der Möglichkeit zur „Zwangsschlichtung" kann es trotzdem zu sehr unbefriedigenden Ergebnissen kommen.

Für uns hat es den Anschein, als wolle man den Markt in vorauseilendem Gehorsam mit noch schlechteren Arbeitsbedingungen bedienen. Auf Kosten nicht nur der Mitarbeitenden, sondern auch auf Kosten der Fachkräftegewinnung, der Qualifikation der Fachkräfte und schließlich auf Kosten der Menschen, denen man sich als diakonische Arbeitgeber verschrieben hat. Man könnte den Eindruck gewinnen, dass der Mensch nicht mehr Mittelpunkt der Arbeit sei, sondern Mittel zum Zweck, um sich am Sozialmarkt zu behaupten.

Steuern wir entgegen, machen wir auf uns aufmerksam, wo und wann immer es geht!

Es grüßt Euch Euer

Tino Satter,
stellv. Vorsitzender des GMDW

Inhalt

S. 02
Vorwort / Impressum
S. 03
Quo Vadis Pflegekammer
S. 06
Magdeburg im November…
S. 08
Fachtagung kirchliches Arbeitsrecht in Kassel.
S. 11
Unternehmensmitbestimmung in der Diakonie von Prof.Dr. (theol.) Franz Segbers
S.13
Ist der §10 MVG noch zeitgerecht?
S.14
Die letzte Seite…

Impressum

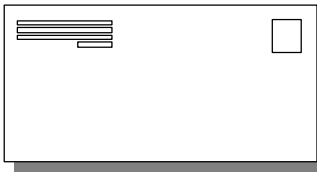
Herausgeber

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im Bereich Diakonisches Werk Pfalz (GMDW)

c/o Tino Satter
Diakonissen Speyer-Mannheim
Hilgardstraße 26
67346 Speyer

V.i.S.d.P.:
Tino Satter
Tel.: 06232 22-1335
t.satter@diakonissen.de

Leserbriefe und Artikel an die obige Adresse sind ausdrücklich erwünscht!



Quo Vadis Pflegekammer

Vom Fehlstart zur Chance?

In unserer letzten Vollversammlung konnten wir Herrn Dr. rer. cur. Markus Mai den ersten Präsidenten der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz zu einem Vortrag über die bisherige Arbeit der Pflegekammer mit anschließender Diskussion, auch mit nicht MAVlern, gewinnen.

Kurz zur Geschichte der Kammern. Im Mittelalter gründeten die Handwerker Zünfte in denen sie sich zusammenschlossen um ihre Interessen zu schützen und sich Konkurrenz vom Leibe zu halten. In neuerer Zeit gingen durch gesetzliche Maßnahmen Kammern daraus hervor. Diese kennt man z.B. als Handwerkskammern. Ihre Aufgabe ist es, auf Einhaltung der Ausbildungsnormen und die Qualität der Arbeit zu achten. Sie nehmen dann auch die Prüfungen (z. B. Gesellenprüfung) ab und erstellen bzw. arbeiten an Normierungen mit. Kammern haben immer eine Zwangsmitgliedschaft zur Folge. Sie würden keinen Sinn machen, wenn es Handwerker außerhalb der Kammer geben dürfte, da somit die Satzungen der Kammer nicht mehr allgemeinverbildlich wären. Zum Beispiel das nur ein Meisterbetrieb ausbilden darf.

Den Beitrag zur Handwerkskammer entrichtet immer der Arbeitgeber!!

Zudem gibt es noch Kammern für Ärzte, Anwälte, Apotheker, Architekten etc. Diese (z.B. Ärzte) nehmen eine Sonderrolle ein da sie über ihre Interessen selbst bestimmen wollten und dies nicht den Arbeitgebern überlassen wollten.

Sie müssen deshalb ihre Beiträge selbst schultern. Allerdings in teils geringerer Höhe als die Mitglieder der Pflegekammer, trotz höherer Einkommen.

Nun zu Vortrag Von Dr. Mai:

Er begann mit einem Überblick über die Phasen der Entwicklung der Pflegekammer:

Die Vorbereitungsphase (1. Phase) begann 1994 von Seiten der Politik. Hierzu wurde ein Ausschuss gebildet der sich um die Umsetzung kümmern sollte. Bereits am 28. März 2013 hatte sich, im Rahmen einer Befragung, eine Mehrheit der Teilnehmenden in Rheinland-Pfalz für eine Verkammerung ihres Berufsstandes ausgesprochen. 75 Prozent der Befragten votierten in einer Umfrage für die Gründung einer Pflegekammer (Leider bei sehr geringer Wahlbeteiligung), sodass am 3. Juli 2013 die konstituierende Sitzung der Gründungskonferenz stattfinden konnte. Die Gründungskonferenz hatte die Aufgabe, die zukünftige Arbeit einer Pflegekammer transparent darzustellen. Außerdem unterstützen ihre Mitglieder die politisch Verantwortlichen bei der Vorbereitung der Pflegekammer. Die Gründungskonferenz arbeitete bis zur Etablierung des Gründungsausschusses der Landespflegekammer. Parallel zur

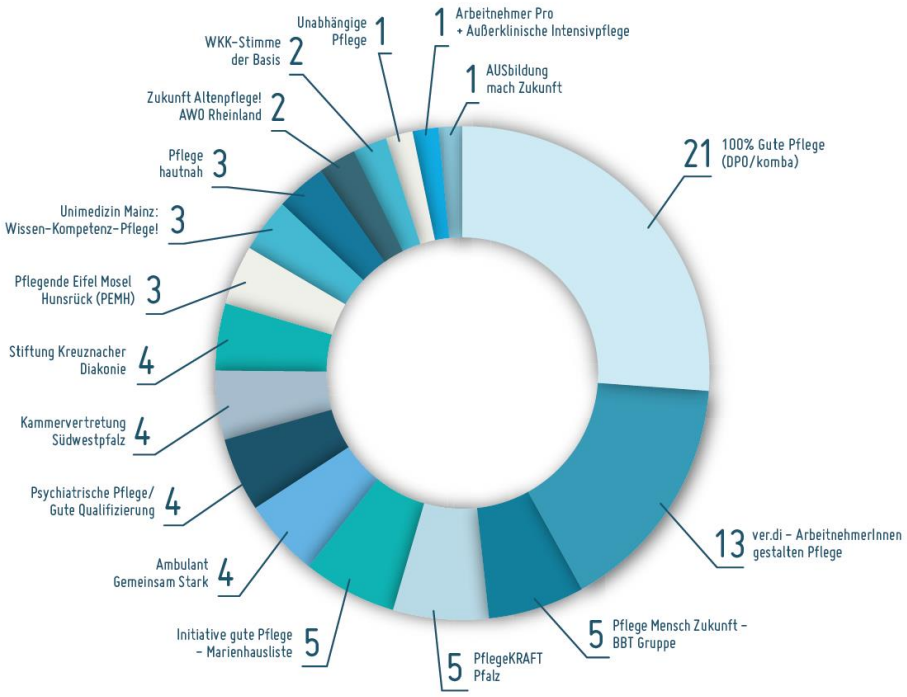
Gründungskonferenz lief das Gesetzgebungsverfahren zur Änderung des Heilberufsgesetzes. Die Änderung wurde am 17. Dezember 2014 vom Landtag beschlossen. Die Pflegekammer wurde in diesem Gesetz verankert und erhält damit den gleichen Status wie z. B. die Ärztekammer. Nach der Änderung des Heilberufsgesetzes ist der Gründungsausschuss berufen worden.

Damit konnte die Gründungsphase (2.Phase) beginnen. Die konstituierende Sitzung des Gründungsausschusses der Pflegekammer fand am 5. Januar 2015 statt.

Die Aufbauphase (3. Phase) wurde durch die Kammerwahl eingeleitet. In dieser Wahl konnten Listen gewählt werden:

- Wahlberechtigt 25.813
- Gültige Stimmen 11.192 (43,4%)
- Wähler(inn)en
    - Altenpflege 1.532 (35,47%) !!!
    - Gesundheits- und Kinderkrankenpflege 1.076 (47,38%)
    - Gesundheits- und Krankenpflege 8.439 (44,79%)
    - Sonstige 145 (37,66%)

Sitzverteilung:



Die Aufbauphase soll bis 2020 gehen und von der letzten Phase zu Konsolidierung und Stabilisierung abgelöst werden.

Herr Dr. Mai gab dann einen Überblick über die bisherige Arbeit.
Dazu gehörte die Wahl des Präsidenten und der Vertreter sowie die Festlegung der Sitzungstage (25/26.01.2016; 02.03.2016; 25.04.2016; 15.06.2016; 21.09.2016), der Hauptsatzung / Grundgesetz der Kammerarbeit, Vorstandswahl, Beitragsordnung, Entschädigungsordnung, Besetzung von Ausschüssen/Arbeitsgruppen, Benennung von

Beisitzern für das Berufsgericht, Start der Debatten zu fachlichen Themen (Generalistik, Personalbemessung), Sitz der Kammer, Mitgliedschaft, auch Kolleg(inn)en aus anderen Bundesländern und aus Helferberufen dürfen eintreten; sowie weitere Aufgaben.

Er berichtete weiter wie mühselig es ist, Kontakte in die verschiedenen Arbeitsbereiche zu knüpfen und somit auch als Pflegekammer wahrgenommen zu werden und zu politischen Entscheidungen schon im Vorfeld eingeladen zu werden um diese noch beeinflussen zu können.

Er gab einen Ausblick darüber das von Seiten des Gesetzgebers in anderen Bundesländern auch Pflegekammern entstehen sollen und die Gründung einer Bundespflegekammer angestrebt wird. Wie diese finanziert werden soll, darüber kann man spekulieren…

Er ging auch auf die Unterschiede zur gewerkschaftlichen Arbeit ein: Herr Mai beschrieb, dass die Pflegekammer nicht für Arbeitsbedingungen wie zum Beispiel Pflegeschlüssel, oder Bezahlung zuständig ist. Dies sei Aufgabe der Gewerkschaften. Er hofft den Missklang zwischen Gewerkschaft und der Pflegekammer zu überwinden und dass man sich am Ende ergänzen wird.

Die anschließende Diskussion drehte sich hauptsächlich um das Thema Zwangsmitgliedschaft und zu hohe Beiträge. Herr Dr. Mai traf die Aussage, dass in Fällen sozialer Not Beiträge gesenkt oder ausgesetzt werden können, wenn dies beantragt und belegt wird.

Alles in allem war die Veranstaltung aus unserer Sicht gelungen. Wir werden weiter ein Auge auf die Entwicklung der Pflegekammer haben und sie an den in der Veranstaltung getroffen Aussagen messen. Herr Dr. Mai versprach auch auf eine weitere Einladung gerne zu kommen und dann über das Erreichte zu referieren.

Deshalb bleibt nur unser Rat informiert euch frühzeitig (www.pflegekammer-rlp.de, www.verdi.de, www.GMDW-Pfalz.de) und vor allem organisiert euch und engagiert euch gewerkschaftlich!

Von Rolf Mienert
(stellvertretender Vorsitzender GMDW)

Magdeburg im November……..

Am Sonntag den 6. November machten wir (Michael Hemmerich, Tino Satter, Ruth Schley, Anne Jacobi-Wirth und Annett Fuchs) uns auf den Weg nach Magdeburg. Netter Weise hatte uns der LVIM Bad Dürkheim für die Fahrt einen Kleinbus zur Verfügung gestellt.

Der Grund unserer Reise war die Einladung der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich (BUKO) zur Vollversammlung. So lang wie dieser Name erschien uns auch die Fahrt nach Magdeburg. Endlich angekommen bezogen wir Quartier und bereiteten uns auf den kommenden Tag vor. Am 7.11.2016 trafen wir uns im DGB Haus in Magdeburg mit den Mitgliedern der BUKO, die Gesamtausschüsse von Schleswig-Holstein, Bremen, Hamburg über Hessen-Nassau, Kurhessen-Waldeck, Rheinland, Mitteldeutschland bis hin zu Bayern, Baden, Sachsen und unserer kleinen Pfalz vereint.

Es war eine herzliche und neugierige Atmosphäre gleich beim Ankommen. Als Gäste waren außerdem noch anwesend die Ver.di Delegierten der Bundesfachkommission Kirche.

Inhalt der Vollversammlung waren Berichte der verschiedenen Sprechergruppen, wie z. Bsp. zu den Themen: „Unternehmensmitbestimmung", „Diakonische Konferenz vom 12./13.10.16", „Novellierung der Diakoniewerkstättenmitwirkungsverordnung (DWMVO)" und andere diverse Berichte.

Ein Vortrag des Ver.di Rechtssekretär Stefan Wolff, begeisterte zum Thema „Die Kirchen – innerhalb oder außerhalb der Rechtsstaates?", der Vieles konkret auf den Punkt brachte. Wir zogen gemeinsam ein Fazit über den Stand der Dinge, 5 Jahre nach der Kundgebung von Magdeburg.

Es gab 2011 ein Papier mit „Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts". Leider hat sich in den vergangenen Jahren so gut wie nichts dahin gehend getan.

Ab 14 Uhr nahmen wir geschlossen an der Vollversammlung der Gesamtausschüsse der MAVen Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche Mitteldeutschland teil. Zu dieser Versammlung waren die Synodalen der EKD DD eingeladen, da die Synode auch zeitgleich in Magdeburg stattfand, nutzten wir die Möglichkeit der Teilnahme. Die Gäste waren u.a. Klaus Eberl (Vizepräsident der EKD Synode), Detlev Fey (Kirchenamt der EKD) und Jörg Kruttschnitt (Diakonie Deutschland).

Es kam eine rege Diskussion zwischen den Synodalen und den Mitarbeitervertretern Zustande, was es in dieser Form noch nicht gegeben hat und wir dies als großen Fortschritt sehen.

Es gab Ausführungen zu den Themen „Notstand in der Pflege", „Unternehmensmitbestimmung", „Aufruf zu Tarifverhandlungen" und ein Thema, was besonders die Kolleginnen und Kollegen der neuen Bundesländer in ihrer Arbeit beeinträchtigt, die „ACK Klausel".

Berno Schuckart-Witsch (Ver.di Bundesverwaltung) erinnerte auch noch einmal an die Synode von 2011 und unsere Forderungen.

Die Synodalen sagten Veränderungen für die kommende Zeit an, z. Bsp. bezüglich ACK-Klausel. Wir werden uns überraschen lassen und hoffen natürlich weiter darauf, dass unsere Probleme endlich erkannt und bearbeitet werden.

Entgegen den Befürchtungen der Synodalen, dass wir alle Trillerpfeifen rausholen, hielten die ca. 150 Mitarbeitervertreter im Saal still Plakate mit „Botschaften" an die Synodalen hoch und ließen dies einfach für sich wirken.

Abschließend möchte ich sagen, dass dieses Erlebnis „Magdeburg" uns gestärkt hat und man noch einmal deutlich gemacht bekommt, dass in ganz Deutschland dieselben Probleme in der Diakonie herrschen und wir viel zu tun haben. Frei nach dem Motto: „Together we're strong"

Eure Annett Fuchs

Kasseler Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht am 17.+18. November 2017

Zum 15 male fand die Fachtagung schon statt. Diesesmal unter der Überschrift:
Zeit für bessere Arbeitsbedingungen in Diakonie und Caritas!

Was können wir tun?
Unter den weit über 200 Teilnehmern befanden sich auch Mitglieder unseres GMDW und aus Mitarbeitervertretungen verschiedener Einrichtungen wie Diakonissen Speyer- Mannheim, Ev. Diakoniwerk Zoar Rockenhausen und des Diakoniezentrums Pirmasens.

Der erste Tag begann mit verschiedenen Vorträgen die sich aus unterschiedlicher Sichtweise mit der Entwicklung im kirchlichen Arbeitsrecht und den Arbeitsbedingungen auseindersetzten. Den Anfang machte Lothar Germer, Sprecher der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtauschüsse der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie.

Fünf Jahre nach dem Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz(ARGG-EKD). Zu diesem Thema gab Lothar Germer einen Überblick der Rechtsentwicklung in den Landeskirchen.

Das ARGG-EKD regelt die partnerschaftliche Festlegung der Arbeitsbedingungen und Gestaltung der Arbeitsbedingungen in Kirche und Diakonie und die Beteiligung von Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden in Arbeitsrechtsrechtlichen Kommissionen.

Doch wie so oft besteht auch hier zwischen Anspruch und Wirklichkeit eine großer Widerspruch. Betrachten wir uns die ARK-DD. Dort vertreten Dienstnehmervertreter vom Verband kirchlicher Mitarbeiter(VKM), der Ärztegewerkschaft Marburger Bund, oder andere Gruppierungen wie der Verband diakonischer Arbeitnehmer in Bayern(DAVIB) e.V., oder die Interessenvertretung Diakonischer Mitarbeiter (IDM) unsere Interessen. Bis auf die Ärztegewerkschaft, die Kraft ihrer Satzung die Interessen ihrer Mitgieder durchaus erfolgreich vertritt, verfügen die, die uns vertreten sollen weder über eine ,,entsprechende Mächtigkeit", sprich Mitgliederzahl, noch über eine entsprechende Verankerung bei den Beschäftigten in der Diakonie.

Betrachtet man sich die Gehaltsentwicklung der letzten Jahre bleibt festzustellen das man nur sehr zäh einen Schritt vorangekommen ist, sich eher zwei Schritte zurückbewegt hat.

Vor allem zu Lasten unsere Kolleginen und Kollegen unterhalb der EG 5. Die 2012 eingeführte Erfahrungsstufe 2 gilt dort nicht. Die Pflegezulage für neu Eingestellte wurde abgeschafft und wird erst wieder nach einer Beschäftigungszeit von 8 Jahren gezahlt. Der Forderungskatalog in der ARK-DD zur Absenkung der Altenhilfe sah den massivsten Angriff auf die Arbeitsbedingungen in der Diakonie vor, den es so noch nicht gegeben hat:

Verschlechterung bei den Entgelttabellen für Hilfs- und Fachkräfte. Hochgerechnet auf 15 Jahre hätte dies zu einer Absenkung von über 8% geführt, was einem Gehaltsverlust von bis zu 47.500€ (!!!) bedeutet hätte. Die Jahresonderzahlung sollte nur noch 25 % betragen, der Kinderzuschlag gestrichen und die Arbeitszeit auf 40 Wochenstunden erhöht werden. Ein Eigenbetrag bei der betrieblichen Altersversorgung sollte erhoben werden. In der Summe wäre es zu einem Minus von rund 20% gekommen.

Zum Glück wurden die Anträge der Dienstgeber in der ARK zurückgenommen. Trotzdem stehen Kürzungen bei der Kinderzulage und eine Eigenbeteiligung zur Alterversorgung noch im Raum.

Was hat die Dienstgeberseite zum Umdenken bewogen? War es Druck aus den Einrichtungen, wo man händeringend Personal für die Altenhilfe sucht? War es die Nichtteilnahme der Dienstnehmerseite an den letzten beiden Sitzungstagen der ARK? Man kann nur vermuten. Aber allein schon solche Forderungen zu stellen, zeigt welche Haltung hier Dienstgeber und ihr Verband VDDD an den Tag legen. Hier sieht man wieder das strukturelle Ungleichgewicht in der ARK. Verhandlungen auf Augenhöhe gibt es nicht. Kollektives betteln ist angesagt.

Ein weiterer Vortrag, gehalten von Prof. Dr. Jacob Joussen, Bochum, beleuchtete die Entwicklung der Arbeitsrechtssetzung seit der Synode der EKD 2011 in Magdeburg. Damals kam es zu einer Kundgebung auf dem Domplatz und einem anschließenden Protestmarsch durch die Stadt zum Tagungsort der Synode. Auch da waren Mitarbeitervertreter von Zoar und den Diakonissen Speyer vor Ort.

Synodenvertretern wurde von ver.di und Bukovertretern ein Forderungskatalog mit zehn Punkten zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts übergeben. Zum Teil fanden sie sich in Synodenbeschlüssen wieder.

Was ist aus den zehn Punkten geworden? Mit dieser Frage beschäftigte sich Prof. Joussen und nahm jeden einzelnen Punkt unter die Lupe. Auf einige möchte ich eingehen.

Punkt 1 betont den Wert der Dienstgemeinschaft und wie sie sich in der Unternehmenskultur und im Führungsverständnis wiederspiegelt.

Bilanz, eher negativ. Eine Umfrage aus dem Jahr 2015 kommt zum Ergebnis das der Mehrheit der Begriff ,,Dienstgemeinschaft" nichts mehr sagt. Er wird unter den Kolleginnen und Kollegen zum Teil noch gelebt, findet sich aber immer seltener im Führungsverhalten. Beispiele dafür gibt es bestimmt auch zu Hauf in euren Einrichtungen. Ein abschreckendes haben wir bei der Schließung des Krankenhauses des LVIM in Zweibrücken gesehen. Die Landeskirche und deren Vertreter sowie Verantwortliche des Krankenhauses gaben ein wirklich jämmerliches Bild ab. Kolleginnen und Kollegen hat man im Regen stehen lassen.

Eine weitere Forderung war, das unterschiedliche Tarife einzelner diakonischer Unternehmen nicht zu einem innerdiakonischen Wettbewerb führen darf. Auch hier ist der Befund negativ, was die geplanten Anträge der Dienstgeber in der ARK eindeutig belegen.

Diakonische Einrichtungen welche über privatrechtliche Konstruktionen in den Ersten Weg ausweichen wollen, Outsourcing mit Lohnsenkungen und, ersetzende Leiharbeit betreiben müssen mit ernsthaften Konsequenzen rechnen. Bisher ist nicht bekannt, das solches handeln zu Konsequenzen geführt hat.

Den Mitarbeitervertretungen in Diakonie und Kirche müssen in ihren Beteiligungsmöglichkeiten gestärkt werden. Das strukurelle Ungleichgewicht zwischen Dienstgeberseite und den Mitarbeitenden muß durch professionelle fachliche Begleitung und Beratung rechtlich und finanziell verbessert werden. Schön gesagt, aber findet sich bisher nicht im MVG EKD. Man wollte vor Jahren die Beteiligung von Mitarbeitervertretungen in

Aufsichtsgremien diakonischer Gremien festschreiben. Daraus ist auch nichts geworden. Also, Befund erneut negativ.

Unterm Strich blieb dann nicht viel übrig von den gut gemeinten Vorsätzen. Auch hier ist die Kirche eher weltlich und pragmatisch. Wer kennt sie nicht die guten Vorsätze.

Im Anschluß an die Vorträge und Diskussionen konnten sich die Teilnehmer der Tagung in verschiedenen Arbeits-/Vertiefungsgruppen vertiefen. Themen waren unter anderem, Betriebliches Eingliderungsmanagement, Kirchlicher oder weltlicher Datenschutz, Betriebsklima als Qualitätsfaktor, Besssere Arbeitsbedingungen zum Thema machen.

In den einzelnen Gruppen wurde deutlich, dass viele Einrichtungen erkannt haben wie wichtig im Hinblick auf Fachkräftegewinnung die genannten Themen sind. Viele arbeiten daran, oder haben schon konkrete Dienstvereinbarungen abgeschlossen. Beispiele waren eine DV zur verlässlichen Diensplanung oder eine DV zur Förderung der Betriebskultur, Prävention und Bewältigung von Konflikten.

Gerade dies macht die Fachtagung so wertvoll, da es gute Anregungen gibt und man einen Gradmesser hat um zu sehen was „draußen" so passiert und wo man in der eigenen Einrichtung steht.

Eins wurde aber auch deutlich, der sogennannte dritte Weg ist kein Zukunftsmodell, da er verhindert, dass es in der Sozialbranche zu trägerübergreifenden Flächentarifverträgen kommt. Die Diakonie will sogar ihr Modell der Arbeitsrechtssetzung für den gesamten Bereich der Daseinsvorsorge empfehlen. Der einzige Weg dies zu verhindern führt nur über starke Gewerkschaften und den Abschluss von Tarifverträgen.

Also Kolleginnen und Kollegen da draussen,nach der Fachtagung ist vor der Fachtagung. Die nächste findet wieder im November 2017 statt. Sollte euer Interesse geweckt sein, meldet euch an. Schaut immer wieder mal auf die Seite der DIA e.V: www.mav-seminare.de, oder meldet euch beim GMDW (www.gmdw-pfalz.de).

Mit kollegialen Grüßen

Jörg König
Ev. Diakoniewerk Zoar Rockenhausen
Mitglied GMDW

Nur Gehilfen statt Partner

Unternehmensmitbestimmung in der Diakonie? Eine Fehlanzeige

Quelle: http://www.zeitzeichen.net/meinung/franz-segbers-mitbestimmung/

Der Protestantismus hat sich lange schwer getan, zur Demokratie als politischer Staatsform ein positives Verhältnis zu bekommen. Ganz anders aber bei der wirtschaftlichen Demokratie und Mitbestimmung: Sie war seit der Mitte des 19. Jahrhunderts ein zentrales sozialethisches Anliegen. In die grundlegenden Debatten um die Mitbestimmung nach dem Zweiten Weltkrieg hat sich der Rat der EKD mit der Positionierung eingebracht, dass es darum gehe, "das bloße Lohnarbeitsverhältnis zu überwinden und den Arbeiter als Menschen und Mitarbeiter ernst zu nehmen". Die EKD-Denkschrift zur Mitbestimmung von 1968 argumentierte nicht allein mit der Würde der Arbeit. Da Kapital und Arbeit aufeinander angewiesen seien, stünde den Arbeitnehmern auch das Recht zur Mitbestimmung zu. Die Mitbestimmung hat der Ratsvorsitzende der EKD, Nikolaus Schneider, in seiner Laudatio zum 60. Jubiläum der Montanmitbestimmung als einen "Höhepunkt der Sozialgeschichte" gewürdigt.

Doch diese sozialethisch starken Überzeugungen scheinen vergessen, wenn es um Unternehmensmitbestimmung in der Diakonie geht. Es gibt sie dort nämlich überhaupt nicht! Weder in den diakonischen Unternehmen noch in den Landesverbänden der Diakonie gibt es in den Aufsichtsgremien oder den Diakonischen Räten eine gleichwertige, paritätische Mitbestimmung der Beschäftigten. Der Staat hat die Kirchen von dem ansonsten geltenden Mitbestimmungsrecht ausgenommen. Er hat dies auf die Zusicherung der Kirchen hin getan, bessere und vorbildliche Regelungen zu treffen. Doch darauf warten die Beschäftigten in Diakonie und Kirche seit über fünfzig Jahren vergeblich.

Alleinentscheidungsrecht vorbehalten

Umstritten ist, ob die Mitbestimmung in den Betrieben im Rahmen der Mitarbeitervertretungsordung paritätisch genannt werden kann. Doch von der Mitbestimmung auf Betriebsebene ist die Mitbestimmung auf Unternehmensebene klar zu unterscheiden. Geht es bei der Mitbestimmung in den Betrieben um die Regelung von Konflikten zwischen Beschäftigten und der Dienststellenleitung, so bei der Mitbestimmung auf Unternehmensebene um Fragen der Unternehmensentwicklung. In den Entscheidungsgremien wie dem Diakonischen Rat wird über die Aufnahme neuer Arbeitsgebiete, über die Berufung von Mitgliedern des Vorstandes und die Entwicklung des Unternehmens beraten. Wenn Arbeitnehmer in der Diakonie von diesen Beratungen und Entscheidungen ausgeschlossen sind, bedeutet dies faktisch, dass sich die Leitungen das Letztentscheidungsrecht, ja das Alleinentscheidungsrecht vorbehalten. Zu Fragen der Unternehmensentwicklung scheinen die Beschäftigten nichts Wesentliches beitragen zu können. Sie existieren nicht als gleichwertige Partner bei der Erfüllung der diakonischen Aufgabe sondern nur als bloße Gehilfen.

Eine diakonische Unternehmensverfassung ohne eine Mitbestimmung der Beschäftigten in unternehmenspolitischen und ökonomischen Fragen erstaunt, versteht sich doch die Diakonie als "Dienstgemeinschaft". Dies meint, dass Dienststellenleitungen und Mitarbeiter in gemeinsamer Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbunden sind. Der theologisch aufgeladene Anspruch, gemeinsam Verantwortung zu tragen, endet dort, wo es darum geht, Macht zu teilen. Dabei ist diakonische Unternehmenskultur zu einem immer wichtigeren Thema geworden. Will man die Unternehmenspraxis nur unverbindlich aufhübschen, die Werte einer diakonischen Unternehmenskultur aber nicht rechtlich und

strukturell auch dort verankern, wo Fragen der Unternehmensentwicklung verhandelt werden?

Die diakonischen Unternehmen sind auf dem Sozialmarkt angekommen und haben in den vergangenen Jahren enorme Modernisierungen vorgenommen. Doch es sind nur halbierte Modernisierungen. Aus Vereinen wurden vielfach gemeinnützige Gesellschaften oder sogar Aktiengesellschaften. Wenn weltliche Unternehmen ihre Rechtsformen entsprechend ändern, dann fallen sie automatisch unter das Mitbestimmungsrecht. So gibt er in den großen Krankenhauskonzernen wie die Rhön-Kliniken oder Asklepius eine paritätische und gleichberechtigte Mitbestimmung der Arbeitnehmer - sogar unter Einschluss von Gewerkschaftsvertretern.

Sind die sozialethischen und theologischen Positionen der Mitbestimmung bei den Konzernleitungen, ihren theologischen Vorständen und Juristen eigentlich bekannt? Es geht um die Glaubwürdigkeit der theologischen Überzeugungen der Denkschriften, die Rechte der Beschäftigten und um Fairness gegenüber anderen Konzernen auf dem Sozialmarkt. Deshalb braucht die Diakonie dringend eine Reform ihrer Unternehmensverfassung.

Franz Segbers
Professor für Sozialethik an der Universität Marburg und war bis 2011 Referent für Arbeit, Ethik und Sozialpolitik in der Diakonie Hessen und Nassau.

§ 10 MVG noch zeitgerecht?

Noch immer sind Mitarbeitende in der verfassten Kirche und der Diakonie, welche keine Zugehörigkeit einer ACK-Kirche vorweisen können, nicht wählbar für die Mitarbeitervertretungen.
Von Uwe Frey

Die Wahlvorstände in Dienststellen im Bereich der Protestantischen Landeskirche der Pfalz sind fleißig dabei die notwendigen Listen von Mitarbeitenden zu erstellen. Diese wiederum sind Voraussetzung einer MAV-Wahl. Spätestens beim Aushang der Listen fällt dem aufmerksamen Beobachter auf, dass in vielen dieser Einrichtungen Listen der Wahlberechtigen länger sind als die der Wählbaren. Mehrere Gründe sind hierfür verantwortlich. Einer der Gründe für den Ausschluss der Wählbarkeit, der immer wieder die Gemüter erregt, ist die Nicht-Zugehörigkeit zu einer ACK-Kirche. Wer also nicht Mitglied einer Kirche ist, welche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V. (ACK) zugehört, verwirkt sein passives Wahlrecht.

Ist diese Bestimmung noch zeitgerecht? Während die KollegInnen außerhalb der ACK zwar die Zusammensetzung einer Mitarbeitervertretung durch ihre Wahlberechtigung mitbestimmen können, ist ihnen per Ausschlusskriterium die Möglichkeit genommen sich als Mitglied der Mitarbeitervertretung für die Interessen der KollegInnen einzusetzen. Viele Arbeitsfelder in der Kirche werden von Menschen ausgefüllt, die einen anderen Glauben haben oder Lebensauffassung vertreten.

Alle Mitarbeitenden der Diakonie haben eines gemeinsam. Sie bekennen sich zu dem § 1 der AVR DW EKD und hier speziell zum Abschnitt 3: **„ ...; sie bzw. er muss jedoch die evangelische Grundlage der diakonischen Arbeit anerkennen".**

Fey/Rehren erkennen in ihrer Kommentierung zum MVG EKD die ACK-Klausel als das „wohl umstrittenste Problem im Mitarbeitervertretungsrecht insgesamt" (vgl. ebenda Kommentierung § 10 RN 12) Weiter heißt es: „Weder aus staatlichem noch aus kirchlichem Recht ließen sich durchgreifende Bedenken gegen die Gültigkeit der ACK-Klausel herleiten. […] Diese Frage ist von der Kirche im Rahmen ihrer Autonomie zu beantworten."

Diesbezüglich sollten sich die Mitarbeitenden der Protestantischen Landeskirche sowie deren Diakonie, sehr wohl die Mitarbeitervertretungen aber auch das gesetzgebende Organ der Landeskirche – die Landessynode – überlegen, ob es in der heutigen Zeit noch hinnehmbar ist, KollegInnen, welche sich zur Grundlage der diakonischen Arbeit bekennen, vom passiven Wahlrecht auszuschließen. Auch weil dadurch die Kandidatensuche für Mitarbeitervertretungen erschwert wird.

Uwe Frey ist seit 2001 Vorsitzender der Mitarbeitervertretung und Mitglied des aufsichtsratsähnlichen Gremiums Beirat der Ökumenischen Fördergemeinschaft Ludwigshafen GmbH. Von 2001 bis 2013 war er Mitglied des GMDW, von 2005 bis 2010 stellvertretender und von 2010 bis 2013 Vorsitzender dieses Gremiums.

Die letzte Seite…

Kann Gewerkschaft Sünde sein?

Gerecht geht anders – Diakonie im Rückwärtsgang

Der »Dritte Weg« kircheninterner Lohnfindung steckt tief in der Sackgasse. Seit Monaten finden bei der Diakonie Deutschland Geheimgespräche und Schlichtungstermine statt, ohne dass die betroffenen Beschäftigten angemessen informiert oder gar beteiligt würden. Hintergrund ist die Forderung der Dienstgeber nach drastischen Gehaltskürzungen, die sich im Einzelfall auf über 20 Prozent summieren könnten. Das wollen auch diejenigen nicht mittragen, die sich auf Arbeitnehmerseite immer noch an der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK-DD) beteiligen. Zu Recht. Die Pläne der Diakonie-Unternehmen sind unsozial und lassen jede Wertschätzung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermissen.

Die Dienstnehmerseite in der ARK-DD hat sich und dem »Dritten Weg« eine Denkpause verordnet. Sie sollte genutzt werden, um den längst überfälligen Ausstieg zu vollziehen. Denn die aktuellen Vorgänge sind ein weiterer Beleg dafür, dass für die Beschäftigten auf dem »Dritten Weg« nichts zu holen ist. Das Schlichtungsverfahren ist eine Farce. Der vom Kirchengerichtshof bestellte Vorsitzende des Schlichtungsausschusses agiert eindeutig im Sinne der Arbeitgeber. Gemeinsam können sie in der zweiten Stufe der Schlichtung alles durchprügeln, was sie wollen. Das Ergebnis ist verbindlich. Eine solche Zwangsschlichtung wäre in freien Tarifverhandlungen undenkbar.

Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

ver di