

AGMV-Geschäftsstelle des DWBO • PF 33 20 14 • 14180 Berlin

An die
AGMV-Newsletter-Abonnentinnen
und -Abonnenten

An die
Mitarbeitervertretungen der
Mitgliedseinrichtungen im DWBO

AGMV**AGMV-Newsletter
2/2015****Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeitervertretungen**Geschäftsstelle:
Svende Knoll
Paulsenstr. 55/56
12163 BerlinTel. 030 820 97-192
Fax 030 820 97-193
agmv@dwbo.de
www.agmv-dwbo.de

Berlin, den 06. März 2015

Dritter Weg im DWBO auf Schlingerkurs – Krach in der AK.DWBO - Klausur im März abgesagt –

Liebe Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter, liebe Leserinnen und Leser,

in der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (AK.DWBO) am Freitag, dem 27.2.2015, kam es zu einer heftigen Kontroverse. Die Arbeitgeber beharren darauf, dass Dienstvereinbarungen zur Kürzung der 2. Hälfte der Jahressonderzahlung über mehrere Jahre (zur Sicherstellung von Investitionen, die ein mehrjähriges Ansparen erfordern) auch über eine betriebliche Einigungsstelle erzwingbar werden sollen. Dies soll für den Fall gelten, dass die MAV sich angesichts der vorgelegten Unterlagen nicht bereit erklärt, eine Dienstvereinbarung zur Kürzung des Junigeldes (2. Hälfte Jahressonderzahlung) abzuschließen.

Die Arbeitnehmerseite hatte bereits auf der letzten AK.DWBO-Sitzung deutlich gemacht, dass das AGMV-Plenum an dieser Stelle eine rote Linie gezogen habe und die konstruktive Beteiligung der Arbeitnehmerseite an den AK-Verhandlungen bzw. ihr Erscheinen überhaupt bei den Sitzungen in Frage gestellt sei, wenn diese Linie überschritten werde.

Dennoch hat sich die Arbeitgeberseite jetzt so positioniert und dadurch das Fass zum Überlaufen gebracht. Leider können wir nicht alles fein säuberlich trennen, sondern müssen schon insgesamt schauen, wie man von Seiten der Arbeitgeber, des Vorstandes des DWBO, des Diakonischen Rates und letztlich auch von Seiten der Kirchenleitung mit uns umgeht. Alle Genannten betonen immer wieder, dass ihnen die Fortführung des Dritten Weges der Arbeitsrechtssetzung in der AK.DWBO am Herzen liegt. Nur leider spricht ihr Handeln oft eine andere Sprache. So wurden bei der Arbeitsrechtsregelungsordnung (ARRO) wesentliche Vorschläge unserer Seite unberücksichtigt gelassen, während dem Dienstgeberverband (dgv) zugestanden wurde, die Freistellungsregelung für stellvertretende AK-Mitglieder und Fachausschussmitglieder unserer Seite zu verändern, ohne dies wenigstens noch einmal mit uns zu diskutieren, ehe es in die Beschlussgremien gegeben wurde.

Aber nun im Einzelnen und Nacheinander:

Arbeitgeber wollen ans Geld der Mitarbeitenden – und glauben offenbar selbst nicht an den von ihnen immer wieder beschworenen Begriff der „Dienstgemeinschaft“

Im Eckpunktebeschluss der AK.DWBO 2014 für die Jahre 2015 und 2016 hatte sich die Arbeitnehmerseite unter anderem grundsätzlich zur Einführung einer Investitionsrücklage bereit erklärt. Hintergrund war eine Regelung in den AVR.DD, die die Arbeitgeber ggfs. in die Schlichtung hätten bringen können, die genau so wie dort festgelegt aber keine der beiden Seiten wollte.

Um es einfach zu sagen, geht es darum, dass die soziale Arbeit teilweise so schlecht refinanziert ist, dass sich Arbeitgeber nicht in der Lage sehen, nötige Investitionen vornehmen zu können, ohne die zweite Hälfte der Jahressonderzahlung über das bisher schon Mögliche hinaus kürzen zu können. Der Arbeitnehmerseite war hierbei von Anfang an wichtig, dass es Mitbestimmung gibt (*was kirchenrechtlich nicht möglich ist, wie ein Schiedsstellenurteil in anderer Sache unlängst belegte; deshalb die Dienstvereinbarung*) und die Verfügung über das von den Mitarbeitenden erarbeitete und ihnen nach jetzigem Recht zustehende Geld nicht einseitig dem Arbeitgeber übertragen wird.

In langen Verhandlungen hat eine Arbeitsgruppe ein zum größten Teil akzeptables Papier mit differenzierten Regelungen erarbeitet. Knackpunkt war nun, dass die Dienstgeberseite fordert, eine betriebliche Einigungsstelle einzurichten, falls die MAV sich in Verhandlungen nicht überzeugen lässt, einer mehrjährigen Investitionsplanung per Dienstvereinbarung zuzustimmen.

Dann entscheidet letztlich die Stimme des externen Einigungsstellenvorsitzenden. Ohne diese Erzwingungsmöglichkeit glauben die Arbeitgeber, dass die Regelung für sie wertlos und nicht anwendbar sei. Hierbei gehen sie von MAV-en aus, die sich trotz völliger wirtschaftlicher Transparenz seitens der Leitung und erkennbarer Notwendigkeit von anderweitig nicht darstellbaren Investitionen, die ja letztlich auch dem Erhalt der Einrichtung und der Arbeitsplätze dienen, einer Regelung grundlos verweigern.

Wir haben entgegnet, dass wir viel eher die Gefahr sehen, dass MAV-en auch ohne Vorliegen der Voraussetzungen eine solche Dienstvereinbarung unterzeichnen oder ggfs. einen „Freund der Geschäftsführung“ als „neutralen“ Einigungsstellenvorsitzenden akzeptieren.

Zudem stände der Einrichtung bei grundloser Verweigerung der MAV der viel einschneidendere Weg über § 17 AVR.DWBO offen, was jede vernünftige MAV in ihre Überlegungen einbeziehen würde.

Die Bedenken der Arbeitgeberseite aufgreifend hätte sich die Arbeitnehmerseite ggfs. sogar vorstellen können, die Regelung gemeinsam zu evaluieren, um zu prüfen ob und ggfs. in welchem Umfang sich MAV-en sinnvollen und offensichtlich notwendigen Regelungen verschließen. Aber auch das genügte ihnen nicht. Allenfalls sei eine Befristung der Einigungsstellenregelung, deren Einführung wir ja gerade nicht wollen, denkbar.

Das heißt: Der von den Arbeitgebern hoch gehaltene Begriff der Dienstgemeinschaft scheint insofern eine hohle Phrase zu sein, als sie offensichtlich selbst nicht glauben, dass das viel beschworene gute Miteinander zwischen Leitungen und MAV-en in den Einrichtungen wirklich existiert. Zudem scheinen sie selbst Leitungen und Geschäftsführungen auch nicht die nötige Transparenz in Bezug auf die Zahlen zuzutrauen, die natürlich die Voraussetzung dafür sein müsste, die MAV-en auch bei schwierigen Themen mit in 's Boot zu holen. Was für ein trauriger Befund!

Auch der von der Arbeitnehmerseite ins Gespräch gebrachte Verzicht ihrerseits auf die Entgeltumwandlungszulage (ebenfalls Teil des Eckpunktebeschlusses), die die zusätzliche private Alterssicherung der Mitarbeitenden fördern sollte und vorbehaltlich einer Gesamteinigung inzwischen auch ganz ordentlich beziffert ist, wenn die Arbeitgeber im Gegenzug dazu die Investitionsrücklage fallen lassen würden, erschien der Gegenseite nicht akzeptabel.

Zudem wiesen wir darauf hin, dass die Arbeitgeberinteressen in diesem Punkt nicht einheitlich seien. So werde in den Diakoniestationen angesichts der wirtschaftlichen Lage soweit bekannt ohnehin keine Jahressonderzahlung an die Mitarbeitenden ausgezahlt. Auch alle diejenigen Arbeitgeber aus anderen Geschäftsfeldern, die ohnehin kein Junigeld zahlen würden, hätten nichts davon. Dennoch müssten alle Genannten unabhängig von ihrer wirtschaftlichen Situation die Entgeltumwandlungszulage zahlen. Zudem gäbe es Signale einer ganzen Reihe von Einrichtungen der Behindertenhilfe sowohl aus Berlin als auch aus Brandenburg, dass man die erforderlichen Investitionen auch ohne den Rückgriff auf das Geld der Mitarbeitenden sicher stellen könne und daher eine Investitionsrücklagenregelung nicht benötige.

Es brachte alles nichts: Die Arbeitgeber überreichten ein an die AVR.DD-Regelung angelehntes Papier, z.T. noch lockerer in ihrem Sinne formuliert, das man auf den Antragsweg und ggfs. in die Schlichtung bringen werde, sofern keine anderweitige Einigung erfolge.

Man wolle in jedem Fall an der geplanten AK-Klausur im März festhalten, in der auch die wichtigen Zukunftsthemen wie z.B. Sparten diskutiert werden sollten. Wenn es hier grundlegende Einigungen gäbe, sei es der Arbeitgeberseite ja noch immer unbenommen und denkbar, auf die Durchsetzung der Investitionsrücklage zu verzichten.

Klartext: „Wenn Ihr uns weit genug entgegen kommt, lässt sich vielleicht was machen.“ Unter diesen Voraussetzungen, die man auch drastischer benennen könnte, machte eine Fortsetzung der Sitzung aus Arbeitnehmersicht keinen Sinn mehr. Ebenso sagte unsere Seite die Klausurteilnahme ab.

Die neue ARRO – Arbeitsrechtssetzung auf struktureller Augenhöhe?

Fast alles war wie schon vor 10 Jahren: Der ARRO-Entwurf kam so spät, dass eine Befassung schon fast unmöglich war. Dann gab es eine Runde der AGMV mit Herrn Matz, in der unsere Anregungen aufgenommen wurden. Gleich am Folgetag eine Runde mit dem dgv und Herrn Matz. Hier konnte zumindest in einer Reihe von Punkten Einvernehmen erzielt werden.

Die dgv-Vertreter sagten, dass noch eine dgv-Vorstandssitzung folgen würde, der sie nicht vorgehen könnten. Ihre Änderungen wurden dann in die Sitzung des Diakonischen Rates (DR) eingebracht. Sie wurden zwar vorher versandt, aber eine Rückkoppelungsrunde mit der AGMV erfolgte nicht mehr.

So wollte der dgv zum Beispiel erreichen, dass über die Angemessenheit von Sachverständigenkosten für die AK insgesamt ebenso wie für die Seiten der DWBO-Vorstand abschließend entscheide. Nur mit der Drohung eines Endes des Dritten Weges konnten wir hier noch eine Prüfungsmöglichkeit dieser Entscheidung durch den Schlichtungsstellenvorsitzenden durchsetzen.

Während man die von der AGMV vorgeschlagenen Freistellungsstundenzahlen für stellv. AK-Mitglieder und Fachausschussmitglieder der Arbeitnehmerseite zunächst übernommen hatte, ergänzte der dgv die Stunden um ein „**bis zu durchschnittlich** (5 bzw. 4 Stunden)“ und fügte zudem ein „**dafür wird ein Freistellungskonto geführt**“ ohne zu benennen, wer

da was führt. Das übernahm der DR so, obwohl wir die Nichtänderung dieser Passage zum Essential gemacht hatten.

Die Arbeitnehmerseite der AK kritisierte dies in einem scharfen Schreiben an die Kirchenleitung, den DR und den DWBO-Vorstand.

DWBO-Vorstand Martin Matz fühlte sich gründlich missverstanden: „An keiner Stelle ist ein Eingriff des Dienstgebers ablesbar.“, schrieb er an die AGMV und verwies auf die nach der neuen ARRO voraussichtlich erheblich steigenden Kosten der Arbeitsrechtssetzung.

Vermutlich reden wir aneinander vorbei: Zunächst bezweifelt niemand, dass die Freistellung auch mit der vorliegenden Regelung vernünftig umgesetzt werden **könnte**. Allerdings darf dies eben nicht von Interpretationen und gutem Willen aller Beteiligten abhängen, sondern muss strukturell auch in einer Konfliktsituation unabhängig davon tragfähig sein. **Es ist ein absolutes Unding, ein No-Go, dass dgv Vorschläge die Freistellung der Arbeitnehmervertreter betreffend beschlossen werden, ohne die AGMV und deren Gegenargumente direkt dazu zu hören – und zwar vor der DR-Sitzung.**

Wenn wir sehen, dass das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD (ARGG.EKD), welches vom DWBO übernommen wurde, der Dienstnehmerseite eine eigene Geschäftsstelle oder ein eigenes Budget zugesteht, was in gliedkirchliches Recht umzusetzen gewesen wäre, sind wir davon erheblich entfernt.

Gesamtschau: Wo stehen wir im Dritten Weg?

Wir – AGMV und AN-Vertreter in der AK – müssen Zwischenbilanz ziehen, und sehen, wo wir im Dritten Weg stehen. Dabei sind viele Faktoren zu berücksichtigen. Grundlegend ist – spätestens seit Abschluss des TV Diakonie Niedersachsen und einer Schlichtungsvereinbarung dazu, nach der kein Schlichtungsergebnis mehr gegen die Arbeitnehmerseite durchsetzbar ist -, dass der Dritte Weg nicht mehr die unangefochtene Form kirchlich-diakonischer Arbeitsrechtssetzung ist, sondern nur noch eine mögliche Form. Sie muss sich messen lassen, und zwar sowohl in Bezug auf die Regelungen, nach denen Arbeitsrecht gesetzt wird, als auch in Bezug auf die materiellen Ergebnisse. Beides lässt derzeit zu wünschen übrig. **Wenn man unseren prozentualen Abschluss für 2015/2016 (2x2,5%) vergleicht zum Beispiel mit dem TV Niedersachsen (2x2,7%) , aber auch AVR.DD (2,7%), wird deutlich, dass durch geringere prozentuale Steigerungen als in den genannten Tarifwerken (weitere ließen sich anführen), der Tabellenabstand bei ohnehin geringeren Ausgangszahlen sich nicht etwa verringert, sondern steigt – ein aus Arbeitnehmersicht verheerendes Signal.**

Dies war zum Zeitpunkt des Eckpunktebeschlusses nicht absehbar.

In der Rückschau lässt sich aber sagen: Die Arbeitgeber haben vergleichsweise gut verhandelt – wir eher nicht. So stände ihnen etwas mehr Großzügigkeit und Gelassenheit gut zu Gesicht, jedenfalls dann, wenn sie tatsächlich eine Fortsetzung des Dritten Weges und verlässliche Verhandlungspartner als Gegenüber wollen.

Das Ungleichgewicht, dass sie über den dgv und die strukturelle Mitgliedschaft in DR und Mitgliederversammlung des DWBO erheblichen Einfluss auch auf die Entstehung der Regeln der Arbeitsrechtssetzung (ARRO etc.) – im Gegensatz zu uns – haben, kommt hinzu. Hier können wir nicht fein säuberlich je nach Gremium getrennt denken, sondern müssen feststellen, dass die Arbeitgeber sowohl vom Entgeltniveau her (ca. 10% unter den AVR.DD-Tabellen) als auch von der Ausgestaltung der Arbeitsrechtssetzung her ihre Vorstellungen bisher maßgeblich verwirklichen konnten.

Die absurde Situation, dass Beschlüsse und Schlichtungen auch mit der Anwesenheit nur einer Seite zum Ergebnis kommen können, besteht fort, während wie erwähnt in Niedersachsen nicht gegen die Arbeitnehmerseite geschlichtet werden kann, siehe auch:

<http://streikrecht-ist-grundrecht.de/sites/streikrecht-ist-grundrecht.de/files/201410071648.pdf>

Und nun sollen auch noch langfristige Kürzungen der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung gegen die örtliche MAV erzwingbar werden!?

Wir stehen mit dem Rücken zur Wand und die Arbeitgeber scheinen den Ernst der Lage noch nicht hinreichend reflektiert zu haben. Eine DENKPAUSE der AK scheint aus unserer Sicht dringend angebracht. Nicht in dem Sinne, dass das Denken endet, sondern dass jede Seite für sich einmal in Ruhe reflektiert, wo wir stehen und wie es weiter gehen könnte.

Wie weiter?

Wir waren in den letzten Jahren „realpolitisch“ bis zum Erbrechen, haben selbst schwierigste Entscheidungen (z.B. Eigenbeteiligung EZVK – wo gibt es eine in dieser Höhe?) mit getragen und verteidigt. Allerdings haben wir den Eindruck, dass wir je weniger wir uns kontrovers und öffentlich äußern, desto weniger wahr- und ernstgenommen werden. Unser „Highlight“ war die im Netz veröffentlichte Abweichlerliste, die erheblichen Wirbel verursachte. Danach wurde es ruhiger.

Daher hier ganz deutlich: Für uns steht der Dritte Weg sehr ernsthaft auf dem Prüfstand, auf dem er sich bewähren, aber auch gewogen und für zu leicht befunden werden könnte. Die schwierige ver.di-Mobilisierung in der Region hängt auch mit der Politik der AGMV der letzten Jahre zusammen, die am Dritten Weg festgehalten hat – und nicht klar auf den Tarifvertragsweg gesetzt hat, wie z. B die ag-mav Niedersachsen. Das kann sich auch hier ändern, wenn sich die Situation weiter so negativ entwickelt.

Wer den Dritten Weg erhalten will, sollte jetzt aktiv etwas dafür tun. Reden allein genügt nicht.

Da die kirchenrechtlichen Arbeitsgrundlagen wie die ARRO schon organisatorisch nicht kurzfristig geändert werden können, bleibt kurzfristig nur die Möglichkeit, den Tropfen der das Fass zum Überlaufen brachte, wieder raus zu nehmen.

Sprich: Die Arbeitgeberseite sollte auf die Erzwingbarkeit einer mehrjährigen Dienstvereinbarung zur Kürzung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung über die betriebliche Einigungsstelle verzichten.

Alle Verantwortlichen des DWBO (z.B. der Vorstand), denen an der Fortführung des Dritten Weges gelegen ist, sollten hier das Gespräch mit der Arbeitgeberseite der AK.DWBO suchen. Es sollte auch keinerlei als Eskalation des Konfliktes lesbare Aktivitäten der Arbeitgeberseite geben.

Der dritte Weg ist nicht das Nonplusultra.

Mit freundlichen Grüßen

Kerstin Myrus
Mitglied Sprechergruppe AGMV-Vorstand

Detlev Seeger
Mitglied Sprechergruppe AGMV-Vorstand
Mitglied Arbeitnehmerseite AK.DWBO

Markus Strobl
Mitglied Sprechergruppe AGMV-Vorstand
Mitglied Arbeitnehmerseite AK.DWBO