

Ansprechpartner in den ver.di Landesbezirken

ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg

Busch, Günter
Telefon: (0711) 88 78 80-300

ver.di Landesbezirk Bayern

Gölz, Irene
Telefon: (089) 5 99 77-1031

ver.di Landesbezirk Berlin/Brandenburg

N.N.
Telefon: (030) 88 66-5250

ver.di Landesbezirk Hamburg

Proske, Norbert
Telefon: (040) 28 58-4037

ver.di Landesbezirk Hessen

Schulze-Ziehaus, Georg
Telefon: (069) 25 69-1320

ver.di Landesbezirk Niedersachsen/Bremen

Klausing, Annette
Telefon: (0511) 124 00-256

ver.di Landesbezirk Nord

Kühhirt, Steffen
Telefon 04 51/81 00-6/-801

ver.di Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

Dieter Seifert
Telefon: (0211) 6 18 24-295

ver.di Landesbezirk Rheinland-Pfalz

Hess, Andrea
Telefon: (06131) 97 26-140

ver.di Landesbezirk Saar

Quetting, Michael
Telefon: (0681) 9 88 49-135

ver.di Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Petzoldt, Petra
Telefon: (0341) 5 29 01-231



Gemeinsam für Tarifverträge – Mitarbeitervertretungen und ver.di



*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Impressum

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Paula-Thiede-Ufer 10 · 10179 Berlin · Ressort 9

V.i.S.d.P.: Ellen Paschke, Mitglied des Bundesvorstandes

Bearbeitung: Renate Richter

Gestaltung: werkzwei Detmold

Fotos: Werner Bachmeier (2), Mathias Thurm (1), Privat (3)

Druck: apm

W – 2836-02-0409

Inhalt

Vorwort	4
Unterschiedliche Aufgaben von MAV und Gewerkschaft	6
MAV und Gewerkschaft als gegenseitige Ergänzung	6
Die Akteure bei Auseinandersetzungen um einen Tarifvertrag	7
Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung	8
Schutz der Vereinigungsfreiheit	9
Hinzuziehung von Gewerkschaftsvertreter/innen als sachkundige Personen	9
Besuch von Gewerkschaftsseminaren	10
Aufrufe zu Kundgebungen und Aktionen	10
Verteilen von gewerkschaftlichen Informationen, Werbung zum Gewerkschaftsbeitritt	11
Aufrufe zu Demonstrationen	12
Teilnahme an Streiks	12
Öffentlichkeitsarbeit in Presse und Fernsehen	13
Schutz für Mitarbeitervertretungen	13
Nur wer wagt – gewinnt	14
ver.di im Internet	14
Literaturhinweise	15
Ansprechpartner in den ver.di Landesbezirken	16

Vorwort

Die Krise des 3. Weges wurde oft diskutiert – heute ist sie offensichtlicher denn je.

Arbeitgeber der Diakonie und Caritas nutzen die Gunst der Stunde der Finanzkrise, um Lohnerhöhungen zu verweigern oder die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. Dabei sind Gesundheits- und Soziale Dienste nicht direkt von der Krise betroffen. Es handelt sich um einen nach wie vor wachsenden Markt mit immer größerem Arbeitskräftebedarf.

Die kirchlichen Arbeitgeber verhindern in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen Lohnerhöhungen, wie sie in anderen Branchen und im öffentlichen Dienst durchgesetzt werden konnten. Sie lassen es jetzt drauf ankommen und gehen davon aus, dass »ihre« Beschäftigten das schlucken. Und wenn es Mangelberufsgruppen wie die Ärzte gibt, dann legt man gerne was drauf – aber eben nicht als Rechtsanspruch für alle, sondern gerade so, wie die Arbeitgeber es gerade wollen. Nasenprämien waren schon immer beliebt.

Immer mehr stoßen die Arbeitnehmervertreter/innen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen (ARK) an ihre Grenzen. Es gab noch nie so viele Misserfolge wie 2008 und 2009.

- In der ARK des Diakonischen Werkes der EKD ist seit 2004 keine tabellenwirksame Lohnerhöhung in Sicht
- In der ARK Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz stagniert die Zusammenarbeit seit Jahren. Jetzt beantragten die Arbeitgeber haarsträubende Verschlechterungen.
- Die neu gebildete ARK evangelische Kirche in Mitteldeutschland konnte sich nicht konstituieren, da Dienstnehmervertreter/innen ohne Kirchen-Zugehörigkeit die Mitarbeit verweigert wird. Die Einmalzahlung für 2008 haben die Arbeitgeber durch einen Einwendungsantrag verhindert.
- In Hessen-Nassau torpedieren die Diakonie-Arbeitgeber eine zukunftssträchtige Arbeitsrechtsregelung unter Beteiligung von ver.di. Lohnerhöhungen lehnen sie ab.

- In der Caritas Regionalkommission Ost (zuständig für Berlin-Brandenburg, Dresden-Meißen, Görlitz, Erfurt, Hamburg, Magdeburg) lehnen die Arbeitgeber sogar die abgesenkte Schlichtungsempfehlung ab und verstoßen damit gegen rechtskräftige Beschlüsse der Bundeskommission.
- Der Bischof von Augsburg setzte eigenmächtig eine Arbeitsrechtliche Kommission nur für den Caritasverband Augsburg in Kraft, um Lohnsenkungen beschließen zu können, wenn die Regionalkommission sie ablehnt.

Lohnerhöhungen können nur noch durchgesetzt werden, wenn sich die Beschäftigten vehement und letztlich mit Teilnahme an Streiks für ihre Forderungen einsetzen. Das ist aber nur möglich mit der Gewerkschaft und mit dem Ziel von tarifvertraglichen Regelungen.

Welche Rolle haben Mitarbeitervertretungen (MAVen) im Kampf um einen Tarifvertrag? Diese Frage stellt sich neu für alle Beteiligten. Nicht so für Betriebsräte, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) arbeiten, das auf einer umfassenden Zusammenarbeit zwischen betrieblicher Interessenvertretung und den Gewerkschaften aufbaut. Dort ist u.a. gesetzlich geregelt, dass

- Arbeitgeber und Gewerkschaften vertrauensvoll zusammenarbeiten
- der Gewerkschaft das Ergebnis der Betriebsratswahl mitgeteilt werden muss
- Gewerkschaften das eigenständige Recht haben, an Betriebsversammlungen teilzunehmen

In dieser Broschüre stellen wir dar, welche Möglichkeiten MAVen haben, um die Forderungen der Beschäftigten und die Durchsetzung eines Tarifvertrages aktiv zu unterstützen und wie die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft aussehen kann.

Unterschiedliche Aufgaben von MAV und Gewerkschaft

Als betriebliche Interessenvertretung vertritt die MAV die Interessen der einzelnen Mitarbeiter/innen gegenüber dem Arbeitgeber. Sie ist zu vertrauensvoller Zusammenarbeit verpflichtet und vom Arbeitgeber abhängig.

Die Gewerkschaften sind ein freier Zusammenschluss von Arbeitnehmer/innen und finanzieren sich ausschließlich durch die Beiträge ihrer Mitglieder. Sie sind unabhängig und müssen über ausreichende Mächtigkeit und Durchsetzungskraft verfügen, um als Gewerkschaft anerkannt zu sein. Dadurch sind sie gleichberechtigte Verhandlungspartner.



MAV und Gewerkschaft als gegenseitige Ergänzung

MAV-Arbeit und gewerkschaftliche Arbeit können sich hervorragend ergänzen. Mitarbeitervertreter/innen sind eingebunden in die betrieblichen Strukturen und in ihren Aktivitäten durch gesetzliche Regelungen und formale Abläufe begrenzt. Bei manchen Arbeitgebern stoßen MAVen schnell an ihre Grenzen. Aktive Gewerkschafter/innen können dagegen viel unabhängiger und aus den betrieblichen Alltagserfahrungen heraus agieren, Druck machen und an die Öffentlichkeit gehen. Es ist wichtig, konstruktive Auseinandersetzungen zu führen und sich nicht gegenseitig ausspielen zu lassen.



Die Akteure bei Auseinandersetzungen um einen Tarifvertrag

Die Gewerkschaft

Der Abschluss von Tarifverträgen ist Aufgabe der Gewerkschaft auf der Grundlage des Tarifvertragsgesetzes. Für den Kirchenbereich ist die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zuständig. Wie sehen die formalen Abläufe aus?

Die Gewerkschaft fordert den Arbeitgeber eines Betriebes oder einen Arbeitgeberverband wie den Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) zu Tarifverhandlungen auf. Finden Verhandlungen statt, kann die Gewerkschaft begleitend zur Erhöhung des Drucks auf die Arbeitgeber zu Warnstreiks aufrufen. Wenn die Verhandlungen von einer Seite als gescheitert erklärt werden, kann die Gewerkschaft zu weiteren Streiks bis hin zu einem unbefristeten Erzwingungsstreik aufrufen. Die Entscheidung darüber trifft der ver.di-Bundesvorstand auf der Grundlage eines Beschlusses der von der Gewerkschaft gebildeten Tarifkommission. Daraufhin gibt es einen schriftlichen Streikaufruf, aus dem hervorgeht, welche Betriebe wann, wo und wie lange streiken.

Eine Streikleitung aus ehrenamtlichen Kolleg/innen organisiert zusammen mit der Betriebsgruppe und den Gewerkschaftsfunktionären die Streikaktivitäten.

Nur die Gewerkschaft kann zu einem Streik aufrufen

Die Mitarbeitervertretung

MAVen arbeiten auf der Grundlage der regional geltenden Mitarbeitervertretungsgesetze oder -ordnungen, in denen Gewerkschaften überhaupt nicht erwähnt werden. Trotzdem können MAVen Tarifausschussaktivitäten aktiv begleiten.

Im Folgenden wird Bezug genommen auf das MVG-EKD, regionale Abweichungen oder katholische Regelungen sind entsprechend zu berücksichtigen.

Allgemeine Aufgaben der MAV – Förderung wirtschaftlicher Belange der Mitarbeiter/innen

Nach § 35 MVG-EKD hat die MAV die beruflichen und wirtschaftlichen Belange der Mitarbeiter/innen zu fördern. Damit hat die MAV die Möglichkeit, Tarifthemen zu behandeln und im Rahmen ihrer Tätigkeiten Gewerkschaftsvertreter/innen in den Betrieb zu holen. Sie kann auch die für ihre Aufgaben notwendigen Informationen durch externe Beratungen, also z.B. bei der Gewerkschaft, einholen.



Schutz der Vereinigungsfreiheit

Nach § 31 MVG-EKD hat die MAV darauf zu achten, dass die Vereinigungsfreiheit im Betrieb nicht beeinträchtigt wird. Gemeint ist das sich aus Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz ergebende Recht der einzelnen Mitarbeiter/innen, sich in einer Gewerkschaft zu organisieren – aber auch das Recht der Gewerkschaft, in den Betrieben um Mitglieder zu werben.

Die MAV ist zu einer gewerkschaftsneutralen Amtsführung verpflichtet. Sind Mitarbeitervertreter/innen zugleich Gewerkschaftsmitglieder, so können sie selbstverständlich für ihre Gewerkschaft werben. Sie müssen nur jeweils deutlich machen, in welcher Rolle sie tätig sind.

Hinzuziehung von Gewerkschaftsvertreter/-innen als sachkundige Personen

zur MAV-Sitzung

Nach § 25 Abs. 2 MVG-EKD kann die MAV zu einzelnen Tagesordnungspunkten eigenständig sachkundige Personen einladen, das können eben auch Gewerkschaftsvertreter/innen sein.

zur Mitarbeiterversammlung

In aktuellen Tarifaueinandersetzungen, erst recht wenn es darum geht, erstmalig einen Tarifvertrag durchzusetzen, kann eine Teilnahme von Gewerkschaftsfunktionär/innen an Mitarbeiterversammlungen besonders wichtig sein. Die MAV beschließt die Durchführung der erforderlichen Versammlungen. Nach §31 MVG-EKD hat die MAV das Recht, zu einzelnen Tagesordnungspunkten sachkundige Personen, also auch Gewerkschaftsvertreter/innen, zur Beratung hinzuziehen. Zu beachten ist, dass die sachkundige Person zu einem konkreten Tagesordnungspunkt eingeladen wird. Dabei muss es sich um Themen handeln, die zum Aufgabenbereich der MAV gehören (§32 MVG-EKD)





Besuch von Gewerkschaftsseminaren

Mitarbeitervertreter/innen können an gewerkschaftlichen Seminaren teilnehmen, wenn diese Informationen für die Arbeit der MAV beinhalten und die MAV einen entsprechenden Beschluss für die Teilnahme fasst. Die Geschäftsleitung kann die Teilnahme nicht ablehnen, weil sie von der Gewerkschaft angeboten werden. Nach § 19 MVG-EKD kann die Leitung eine Teilnahme nur ablehnen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind. Kostengründe können eine Ablehnung nicht begründen, da Gewerkschaftsseminare nicht unangemessen teuer sind.

Aufrufe zu Kundgebungen und Aktionen

Es gibt viele Möglichkeiten für öffentlichkeitswirksame Aktionen unterhalb von Streiks, um zur Förderung der beruflichen und wirtschaftlichen Belange der Mitarbeiter/innen Druck auf Arbeitgeber auszuüben. Mitarbeitervertretungen können tolle Aktionen organisieren und dazu aufrufen: Aktive Mittagspausen, Kundgebungen, Fahrradkorso, politische Wanderungen wie die Brockenbesteigung »Das ist der Gipfel«, Infostände, Unterschriftensammlungen, Sprechstunde unter freiem Himmel und vieles mehr. Diese Aktivitäten finden in der Freizeit statt.

Verteilen von gewerkschaftlichen Informationen, Werbung zum Gewerkschaftsbeitritt

Die Mitarbeitervertretung ist zur gewerkschaftsneutralen Amtsführung verpflichtet. Das erfordert aber lediglich eine deutliche Scheidung zwischen dem gewerkschaftlichen Einsatz und dem Einsatz für das Amt der betrieblichen Interessenvertretung (Oberverwaltungsgericht Saarland, 15.11.1967). Es ist verboten, Druck auf Mitarbeiter/innen zum Eintritt in die Gewerkschaft auszuüben, aber die Vorteile der Mitgliedschaft in der Gewerkschaft dürfen benannt werden.

Gewerkschaftlich organisierte Mitarbeitervertreter/innen haben grundsätzlich das Recht, gewerkschaftliche Informations- und Werbematerialien zu verteilen und zu diesem Zweck die Mitarbeiter/innen am Arbeitsplatz aufzusuchen, wenn dies zu keiner Störung des Arbeitsablaufes oder des Betriebsfriedens führt. Dabei ist jeweils deutlich zu machen, dass man das nicht in der Rolle als Mitarbeitervertretung macht. Das gleiche betrifft die Gespräche mit Beschäftigten im MAV-Büro oder während der MAV-Sprechstunden.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kann die MAV geeignete Materialien nutzen und verteilen, die von der Gewerkschaft veröffentlicht werden und dadurch auch für die Gewerkschaft werben.

In jeder Einrichtung sollte unbedingt ein sogen. »Schwarzes Brett« zum Aushängen von Gewerkschaftsinfos angebracht werden an einer für alle Mitarbeiter/innen gut erreichbaren und sichtbaren Stelle. Wenn hierüber mit der Geschäftsleitung keine Absprache getroffen werden kann, wird ver.di das im Klageweg durchsetzen.



Aufrufe zu Demonstrationen

Aus praktischen Gründen ist davon auszugehen, dass eine Demonstration von der Gewerkschaft angemeldet und für sie aufgerufen wird. Sie übernimmt die offizielle Leitung und damit auch die Verantwortung, stellt Ordner und sorgt für Materialien, Flugblätter, Plakate und Busse zur Anreise für ihre Mitglieder.

Im Rahmen der zuvor genannten Möglichkeiten können alle im Betrieb diese Aufrufe verbreiten und für die Teilnahme werben.



Teilnahme an Streiks

Wenn ver.di zum Streik aufruft, haben alle betroffenen Arbeitnehmer/innen, auch Nicht-Gewerkschaftsmitglieder, das Recht, sich an dem Streik zu beteiligen. In ihrer Rolle als Beschäftigte können auch Mitarbeitervertreter/innen streiken und z.B. in der Streikleitung mitarbeiten – nach dem Motto: Die MAV ist »streikneutral« – einzelne Mitarbeitervertreter/innen dürfen alles. Die MAV kann eine politische Meinungsäußerung zum Streik abgeben, etwa in Form einer Solidaritätserklärung, und ihn dadurch unterstützen.



Öffentlichkeitsarbeit in Presse und Fernsehen

Im Kampf um einen Tarifvertrag spielt die politische Debatte in der Öffentlichkeit eine große Rolle. Über Fernseh- und Zeitungsberichte kann Druck auf Arbeitgeber gemacht werden. Oder es ist nötig, sich gegen ihre Angriffe zu wehren.

Namentlich zitierte Beiträge oder Interviews sind ohne Probleme möglich, wenn man sie als Gewerkschaftsmitglied macht. Dabei kann selbstverständlich die eigene Funktion als MAV eines bestimmten Betriebes genannt werden. In besonders harten betrieblichen Auseinandersetzungen, in denen es möglicherweise zu persönlichen Angriffen kommt, sollte ver.di die Veröffentlichungen übernehmen.

Schutz für Mitarbeitervertretungen

Mitarbeitervertreter/innen haben einen Doppelstatus – sie sind Mitglied der MAV und zugleich Arbeitnehmer/in. Eine Abmahnung oder gar Kündigung ist nur möglich bei der Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten als Arbeitnehmer/in. Im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Mitarbeitervertreter/in ist das nicht zulässig.

Das MVG-EKD setzt in § 17 hohe Hürden zum Schutz der Mitarbeitervertreter/innen. Der Arbeitgeber kann lediglich bei der Schlichtungsstelle den Ausschluss aus der MAV beantragen. Dabei muss es sich um Amtspflichten handeln, die sich aus dem MVG ergeben. Eine grobe Amtspflichtverletzung muss objektiv erheblich, offensichtlich schwerwiegend, vorsätzlich oder grob fahrlässig sein. Das zu belegen dürfte dem Arbeitgeber sehr schwer fallen.



Nur wer wagt – gewinnt

Viele MAVen haben in den letzten Jahren höchst aktiv politische Aktionen gemacht. Sie haben zu Demonstrationen aufgerufen, ihre Forderungen in Presse und Fernsehen vortragen und sie haben zusammen mit ver.di erfolgreich die Probleme der kirchlichen Arbeitsrechtsetzung in die öffentliche Diskussion gebracht.

Streik ist Grundrecht – auch für Beschäftigte bei Diakonie, Caritas und den Kirchen.

ver.di im Internet

www.verdi.de

ver.di Informationen für den Kirchenbereich

http://gesundheit-soziales.verdi.de/kirchen_diakonie_caritas

ver.di Mitglied werden

<http://mitgliedwerden.verdi.org/>

Literaturhinweise

MVG-EKD, Kommentar von Baumann-Czichon; Kellner-Verlag

MVG der Konföderation, Kommentar von Baumann-Czichon; Kellner-Verlag

Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z,
Deppisch, Feulner, Jung, Schleitzer; BUND-Verlag

Tipps für neu und wieder gewählte MAV-Mitglieder,
Deppisch, Jung, Schleitzer; BUND-Verlag

Arbeits- und Sozialrecht kompakt, Kittner, Deinert; BUND-Verlag

Folgende ver.di-Publikationen sind auch im Internet verfügbar:

Leitfaden für Mitarbeitervertretungen

Dokumentation und Kommentierung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Gewerkschaftliche Betätigungsrechte in kirchlichen Einrichtungen

Ihr gutes Recht: Beschäftigt sein in einer kath. Einrichtung und ver.di-Mitglied werden

Arbeitskampf in der Diakonie. Zum Recht auf Streik in kirchlichen Einrichtungen

http://gesundheit-soziales.verdi.de/kirchen_diakonie_caritas/publikationen/