



ver.di und GEW informieren:

Lasst Euch nicht beirren!

**Zur aktuellen Situation im Verein Hilfe für das behinderte Kind und seiner
Tochtergesellschaften (HPE, MTE, SZF)**

Was ist der aktuelle Stand?

Eine Mehrheitsbeteiligung der Wefa gGmbH (Werkstätten der Diakonie) an den drei Gesellschaften des Vereins scheint beschlossene Sache.

Was wird aus dem Ziel, dass der TVöD wieder gilt?

Die Hoffnung auf eine Bezahlung nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienst – TVöD scheint nun endgültig gestorben zu sein. Der oder die neuen Geschäftsführer werden wenn überhaupt die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Diakonie ins Spiel bringen. In den „AVR Bayern“ der Diakonie wird ähnliches wie in Tarifverträgen geregelt, aber mit einer sehr unzureichenden Beteiligung von Gewerkschaften und ohne dass die Kirchen ein Streikrecht für gerechten Lohn anerkennen. Sie gehen einen sog. „Dritten Weg“, der aus Sicht der Gewerkschaften nicht mehr zeitgemäß ist. AVR sind daher nicht vergleichbar mit einem Tarifvertrag. Die AVR dürften derzeit besser sein als die meisten arbeitsvertraglich geregelten Gehälter in den Gesellschaften. Genau damit wird man Euch ködern. Aber lasst Euch nicht beirren, auch in Betrieben, die kirchlich sind, können wir einen Tarifvertrag abschließen! Dafür benötigen wir natürlich eine entsprechende Kampfkraft! Gebt also nicht auf, sondern werdet Gewerkschaftsmitglied und kämpft mit uns gemeinsam für Euer Recht auf einen guten Tarifvertrag!

Ein Beispiel, um es mit Zahlen zu belegen: Eine Erzieherin wird nach AVR entweder in E8 (einfache Tätigkeit) oder E9 (bei „schwierigen Tätigkeiten“) eingruppiert. Im TVöD entspricht dies einer S8a oder S8b. Folgende Tabelle stellt die Beträge in den jeweiligen Stufen gegenüber. Zu berücksichtigen ist aber dass die Stu-

fenlaufzeiten sehr unterschiedlich sind. Deutlich ist aber, dass man nach AVR umso schlechter gestellt ist, je länger man im Betrieb ist, weil die Endstufen des TVöD keine Entsprechung in der AVR haben. Natürlich vergleichen wir hier Äpfel mit Birnen, aber als grober Anhaltspunkt kann die Tabelle dienen. Gerne wird übrigens auf die gute Altersvorsorge und die Familienförderung in der AVR verwiesen. Die Familienförderung führt nur in Einzelfällen zu einem höheren Gehalt wie mit dem TVöD und die Altersvorsorge ist im öffentlichen Dienst durchaus vergleichbar.

Stufen	1	2	3	4	5	6
E8 AVR	2.758,78	2.831,32	2.976,40	3.121,48	3.194,02	
S8a TVöD	2.685,14	2.917,80	3.123,13	3.317,66	3.506,77	3.703,99
E9 AVR	3.046,41	3.126,72	3.287,34	3.447,96	3.528,28	
S8b TVöD	2.723,92	2.982,65	3.220,39	3.566,21	3.890,41	4.138,97

Die Beträge der AVR Tabellen gelten für 40 Stunden Wochenarbeitszeit. Sie wurden daher rechnerisch der Wochenarbeitszeit von 39 Stunden des TVöD angepasst.

Was wird aus unseren Betriebsräten?

Unter Umständen wird man sich auf den §118 des Betriebsverfassungsgesetzes berufen und behaupten, die Gesellschaften seien nun kirchliche Betriebe und damit dürfe es keine Betriebsräte mehr geben. Nun ist es gar nicht so einfach zu sagen, was Betriebe sind, die „unmittelbar und überwiegend [...] konfessionellen [...] Bestimmungen [...] dienen [...]“ (ebd.). Genau deswegen müssen dies Gerichte prüfen, falls der neue Eigentümer die gewachsene Mitarbeitervertretung abschaffen möchte. Das wird dauern! Der neue Mehrheitseigentümer kann uns natürlich auch die Beibehaltung der gewachsenen Strukturen rechtlich zusichern, so erspart er sich sicher viel Unmut in der Belegschaft und auch Kosten! Beispielsweise kann er mit uns einen Tarifvertrag dazu abschließen.

Aber eine Mitarbeitervertretung (MAV) ist doch auch eine Interessensvertretung!?

Sicherlich ist eine MAV auch eine Interessensvertretung, genauso wie ein Betriebsrat, aber da hören die Gemeinsamkeiten auch schon auf:

Die Regeln der Mitbestimmung in einer MAV werden von den Kirchen über Kirchengesetze geregelt. Auch wenn es darum geht, dass strittige Fragen gerichtlich geklärt werden müssen, kommen nicht die Arbeitsgerichte ins Spiel, sondern Kirchengengerichte. Diese Gerichte können aber keine Zwangsmittel verhängen. Ihre Urteile zu umgehen, kostet also höchstens den guten Ruf in der Belegschaft.

Gibt es im Betriebsverfassungsgesetz besonders bei sozialen Angelegenheiten, also bspw. der Regelungen zur Arbeitszeit, ein starkes Mitbestimmungsrecht, welches

notfalls über eine Einigungsstelle durchgesetzt werden kann, findet man in den Mitarbeitervertretungsgesetzen überall nur Mitspracherechte.

Gewerkschaften dürfen in kirchlichen Betrieben tätig werden, es gibt aber keine Betriebsversammlungen, wo sie eingeladen werden müssen. Sie können die Mitarbeitervertreter auch schulen und beraten, haben aber weit weniger Beteiligungsrechte ohne Betriebsverfassungsgesetz. Es ist leider ein riesiger Unterschied für uns Gewerkschaften.

Es wird immer wieder behauptet, in Kirchen sei die Mitbestimmung bei Kündigungen sogar besser. Das ist aber nur formal so. Die MAV darf nur widersprechen, wenn die Kündigung gegen einen „Rechtsgrund“ verstößt, sonst nicht. Anders ein Betriebsrat: fehlt seine Zustimmung, muss bis zur Klärung der Zulässigkeit der Kündigung vor dem Arbeitsgericht die Weiterbeschäftigung erfolgen. Nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz ist der Arbeitnehmer nur so lange weiter zu beschäftigen, wie die rechtliche Prüfung durch die MAV oder die Ersetzung der Zustimmung durch das Kirchengengericht benötigt.

Keine neuen Arbeitsverträge unterzeichnen ohne Prüfung!

Gerade in Zeiten des Umbruchs in Betrieben ist es für die Beschäftigten wichtig, rechtlich gut beraten zu werden. Euch könnten bspw. **neue Arbeitsverträge** vorgelegt werden. Grundsätzlich gilt: **nie ohne Prüfung unterschreiben!** Ihr alle habt gültige Arbeitsverträge. Neue Verträge können nur mit einer sogenannten Änderungskündigung erzwungen werden, die ihr gerichtlich prüfen lassen könnt. Alles andere geht nur freiwillig. Auch die derzeit im Raum stehende Überlassung von Mitarbeiter*innen einer Gesellschaft an eine andere ist ein solcher Fall. Es ist rechtlich sehr umstritten, dass das so einfach geht. Ihr seid unseres Erachtens nicht gezwungen bei einer anderen Gesellschaft zu arbeiten, wenn der Chef das anordnet. Haltet bitte Rücksprache mit Euren Betriebsräten und Eurer Gewerkschaft, was Ihr machen könnt, wenn Ihr dem nicht zustimmen wollt.

Was kann ich für unsere Ziele tun?

Wir müssen jetzt gemeinsam Solidarität beweisen, für einander einstehen und das für Euch Beste aus der Umstrukturierung rausholen! Das schaffen wir nur, wenn wir genügend Kolleg*innen in den Gewerkschaften organisieren. Darum: **Mitglied der Gewerkschaften GEW oder ver.di werden** und gemeinsam für eure Rechte als Arbeitnehmer*innen kämpfen!

Kommt zu den Aktiventreffen bzw. bildet eine Betriebsgruppe und werdet aktiv, das ist Euer Recht!

Wir müssen nun mit einer Stimme sprechen und geschlossen handeln - macht mit!

Für Fragen stehen wir gerne zu Eurer Verfügung:

ver.di: Magdalene Majeed, magdalene.majeed@verdi.de, Tel.: 0951 29990-18

GEW: Mario Schwandt, mario.schwandt@gew-bayern.de, Tel.: 0911 289 204

Werdet Mitglied!



**www.gew.de/mitglied-werden
oder anrufen: 0911 289 204**



**www.mitgliedwerden.verdi.de
oder anrufen: 0951 29990-0**

