

Kluge Fragen - gute Argumente

Faktenblatt *pro* Tarifvertrag in der Diakonie

1. Weshalb gibt es Tarifverträge? Tarifverträge sind „fair“handelt.

Damit auch in schlechten Zeiten die Existenzgrundlage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesichert ist. Denn wir können nicht beim Einkaufen sagen: „Heute zahle ich weniger von dem was es kostet, denn meinem Arbeitgeber geht es nicht so gut.“

Tarifverträge schützen. Tarifverträge werden zwischen unabhängigen Gewerkschaften und Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberverbänden verhandelt. Basis ist das Tarifvertragsgesetz.



Tarifverträge
sind fairhandelt

2. Warum wollen wir einen Tarifvertrag?

Ein Tarifvertrag gilt unmittelbar und zwingend zwischen den Tarifvertragsparteien. Er kann also nicht zum Nachteil der Beschäftigten vom Arbeitgeber einfach so geändert werden. Der Arbeitgeber hat keine Möglichkeit zwischen Richtlinien zu wählen.

Die Arbeitnehmerseite hat beim Verhandeln deutlich mehr Gewicht, weil sie Druckmittel hat und nicht „kollektiv betteln“ muss.

Auch bei wirtschaftlichen Notlagen können – bei entsprechendem Nachweis – tarifvertragliche Regelungen getroffen werden, die das Überleben des Betriebes sichern.

3. Warum brauchen wir die Gewerkschaft?

Tarifverträge gibt es nur mit der Gewerkschaft. Die Gewerkschaft gibt es innerhalb und außerhalb des Betriebes. Und das ist gut so. Die ver.di-Mitglieder innerhalb des Betriebes formulieren ihre Ansprüche an den Arbeitgeber, sie können Druck machen – letztlich sogar mit Streik -. Und bei der Verhandlung sind sie nicht auf sich selbst angewiesen, sondern tun dies mit Unterstützung ihrer Organisation ver.di.

Zu jedem Zeitpunkt bringen sich ver.di-Mitglieder in die Tariffbewegung und die Tarifrunde ein:

- bei der Aufstellung der Forderungen (z.B. mehr Geld und/oder bessere Arbeitsbedingungen),
- durch zeitnahe Information über den Verhandlungsstand,
- bei der Planung und Durchführung von kreativen wirksamen Aktionen bis hin zum Streik,
- bei der Annahme des Verhandlungsergebnisses (nach einem Streik Urabstimmung).

Das vermeintliche Gegenargument der Arbeitgeber, dass Arbeitnehmerrechte bei der Aushandlung von Tarifen verloren gingen, entpuppt sich als durchsichtiges Manöver. Es soll Ängste schüren. Tatsächlich haben ver.di-Mitglieder es selbst in der Hand, ob sie ein Verhandlungsergebnis annehmen oder nicht.

4. Warum ist ein Tarifvertrag besser? Verhandeln auf Augenhöhe.

Ein Tarifvertrag wird auf gleicher Augenhöhe zwischen Arbeitgeberseite und ver.di verhandelt.

Voraussetzung dafür ist, dass wir viele Gewerkschaftsmitglieder in den Einrichtungen haben.

In der Arbeitsrechtlichen Kommission sitzt die Krankenpflegerin, die Erzieherin, der Sozialarbeiter, die Altenpflegerin dem Manager, dem Betriebsdirektor, dem Juristen, dem Chef gegenüber.

Bei den Tarifverhandlungen wird die ver.di-Tarifkommission von mindestens einem hauptamtlichen Tarifverhandler von ver.di unterstützt, der die Verhandlung führt. Die ehrenamtlichen Mitglieder der Tarifkommission haben wir ver.di-Mitglieder aus unserer Mitte gewählt.

Wie gut es gelingt, eine Tarifierhöhung oder bessere Arbeitsbedingungen mit dem Arbeitgeber(verband) auszuhandeln, ist deshalb auch abhängig davon, wie die Beschäftigten hinter der Forderung stehen.

Das können alle Beschäftigten tun, nicht nur die ver.di-Mitglieder. Durch Aktionen und auf Kundgebungen, zu denen ver.di aufruft. Am wirkungsvollsten ist die Arbeitsniederlegung. Ohne das grundgesetzliche Recht auf Streik verkäme eine Tarifverhandlung zur „kollektiven Bettelei“. Dies hat selbst das Bundesarbeitsgericht (BAG) festgestellt. Auch dies macht eine Verhandlung auf Augenhöhe erst möglich. Und dass Streikrecht gilt laut BAG auch für kirchliche Einrichtungen.

Bitte wenden

5. Was macht den Unterschied zwischen AVR (Arbeitsvertragsrichtlinien) und TV (Tarifvertrag) aus?

Auch wenn es oft wiederholt wird, Arbeitsvertragslinien sind trotzdem keine Tarife. AVR sind einseitig von der Arbeitgeberseite erlassene Richtlinien, die im Vorfeld der Arbeitsrechtlichen Kommission vorgelegt wurden. Bei Uneinigkeit im „Dritten Weg“ der Kirchen folgt eine „Zwangsschlichtung“. Das heißt: bei Nichteinigung entscheidet am Ende die Stimme des Schlichters, wie die Arbeitsbedingungen in der Diakonie gestaltet werden. Eine abschließende Zustimmung beider Seiten gibt es nicht. Mit dieser Form der Schlichtung wurden immer wieder Tarifabsenkungen durchgesetzt. Beispiele: Die ehemaligen W- Gruppen, mit denen die Gehälter der hauswirtschaftlichen Mitarbeiterinnen massiv gekürzt wurden. Zurzeit droht mit Hilfe der Zwangsschlichtung die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in der Altenhilfe und für die Beschäftigten in der beruflichen Bildung. Die Dienstnehmerseite hat keine wirksamen Mittel Verschlechterungen abzuwehren. Tarifverträge werden zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften abgeschlossen und gelten dann bindend für den vereinbarten Geltungsbereich. Z.B. hat ev. Stadtmission heidelberg die Über- und Unterplanung im Schichtdienst tariflich begrenzt.

6. Wie schützen Tarifverträge?

Tarifabsenkungen gegen den Willen der Beschäftigten sind vom Arbeitgeber nicht einseitig durchsetzbar.

Tarifverhandlungen müssen so lange geführt werden, bis es einen von beiden Seiten akzeptierten Abschluss gibt. Das ist manchmal ein schwieriger zeitaufwändiger Weg, aber er führt zu tragfähigen Kompromissen.

Tarifverträge werden zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften abgeschlossen und gelten dann bindend für den vereinbarten Geltungsbereich.



7. Ist gewerkschaftliche Betätigung und Streik in kirchlichen Einrichtungen erlaubt?

Das Bundesarbeitsgericht bestätigte in einem Grundsatzurteil, dass die Arbeitnehmer/innen in kirchlichen Einrichtungen in ihrem Grundrecht auf Koalitionsfreiheit (Art. 9) nicht eingeschränkt werden dürfen. D.h. sie dürfen sich gewerkschaftlich betätigen, Schwarze Bretter aufhängen, im Betrieb andere Kolleginnen als neue Gewerkschaftsmitglieder gewinnen und sie streiken, wenn die Gewerkschaft sie dazu aufruft, die Arbeit nieder zu legen.

8. Stellen Tarifverträge und Gewerkschaften die christliche Ausrichtung der Kirchen und ihrer diakonischen Einrichtungen in Frage?

Tarifverträge stellen die christliche Ausrichtung der diakonischen Firmen nicht in Frage. Gleichzeitig nutzen diese kirchlichen Firmen ganz selbstverständlich weltliches Recht für die Geschäftstätigkeit.

Gewerkschaften wirken nicht von außen auf Glaubensfragen ein. Das Selbstorganisationsrecht und die kirchliche Ausrichtung von Einrichtungen der Diakonie stellt ver.di nicht in Frage.

Die evangelische Kirche hat in ihren Denkschriften immer wieder auf die Bedeutung von Tarifverträgen für die soziale Gerechtigkeit hingewiesen. (https://www.ekd.de/EKD-Texte/solidaritaet_und_selbstbestimmung.html). Zuletzt betonte der Ratsvorsitzende Bedford – Strohm, dass starke Gewerkschaften „keine Bedrohung einer kraftvollen Wirtschaft seien, sondern ein wesentlicher Faktor dafür. Zufriedene und durch Betriebsräte vertretene Mitarbeiter seien die größte Produktivkraft für ein Unternehmen.“

9. Wie kann Lohndumping durch Tarifvertrag gestoppt werden?

Was sind allgemeinverbindliche Tarifverträge? Wozu werden sie gebraucht?

Mit einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag, den alle Anbieter in einer Branche mindestens anwenden müssen, kann der Preiskampf und die Abwärtsspirale zu immer niedrigeren Personalkosten gestoppt werden. Denn alle Betriebe derselben Branche müssen dann dieselben Löhne mindestens zahlen. Dafür braucht es zum einen als Grundlage den Tarifvertrag, der für allgemeinverbindlich erklärt werden soll. Zum anderen braucht es den Tarif in der ausreichenden Fläche, damit er für allgemeinverbindlich erklärt werden darf. Würden allein die diakonischen Träger der beiden Kirchen einen solchen Tarifvertrag mit ver.di abschließen, könnte dies schon die Konkurrenz von tariflosen Billiganbietern abwehren durch die Allgemeinverbindlichkeit. Zumal durch einheitliche Tarifverträge verhindert werden, dass die Kostenträger Druck auf Träger ausüben, billiger anzubieten. Soziale Arbeit ist kein sich selbstregulierender Markt, sondern staatliche Daseinsvorsorge, die eine auskömmliche Refinanzierung braucht.

Jetzige Arbeitsbedingungen und Bezahlung verhindern eher, dass junge Menschen einen sozialen Beruf wählen. Ein guter Tarifvertrag könnte das Abwandern in andere Branchen verhindern helfen. So hat die Ev. Stadtmission Heidelberg mit dem TV z.B. eine bessere Tabellenstruktur bekommen. Beispiel Schichtdienst: Wenn es schon nicht immer vermeidbar ist, aus dem Frei geholt zu werden, so wird dieses freiwillige Einspringen tariflich vergütet.