



Nr. 11 · Frühjahr 2008

## »Wir sind der Schatz«



Zur Einweihung des Domschatzes in Halberstadt am 13. April 2008 forderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Diakonie die gleichen Lohnerhöhungen wie im öffentlichen Dienst.

### Aus dem Inhalt:

Tarfbewegung 2008  
»Jetzt sind wir dran«

Aktionstage:  
Mühlhausen, Kreuznacher Diakonie,  
Halberstadt, Bremen, Hamburg

Zum 1. Mai 2008  
Himmliche Arbeit

ver.di-Position zur geplanten  
Fusion zu einer Nordkirche

Christliches Jugendwerk Deutschland  
Die Geschichte von Herrn Hühnerbein

St. Josefs-Stift gründet Leiharbeitsfirma

ver.di fordert Tariferhöhungen  
in Hessen und Nassau

NRW: ver.di fordert Tarifverträge  
für Kirchen

Essen: Krupp-Krankenhaus unter  
ordnendem Einfluss der Kirche?

Zukunftsperspektiven der Tarif- und  
Entgeltsysteme in der Kirche



Fachgruppe  
Kirchen, Diakonie und Caritas

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



## Vorneweg

Es ändert sich was in dieser Republik – immer häufiger wird gestreikt, immer mehr Beschäftigte wehren sich – und auch im Kirchenbereich gehen überall Kolleg/innen für die Forderung nach den gleichen Lohnerhöhungen wie im öffentlichen Dienst auf die Straße, auch in den neuen Bundesländern. Bei der Caritas wurden dafür 70.000 Unter-

schriften gesammelt. Die Aktionen im Rahmen der ver.di-Initiative »Jetzt-sind-wir-dran, Kirchen Tariffbewegung 2008« gehen weiter. Jetzt startet ver.di eine breite Kampagne für eine ausreichende Krankenhausfinanzierung »Der Deckel muss weg« – auch die kirchlichen Krankenhäuser beteiligen sich. Wir wollen eine bessere Patientenversor-

gung mit ausreichender Personalausstattung und machen Druck auf die Politik.



## Ver.di Initiative im Kirchenbereich zur Tariffbewegung 2008

### »Jetzt sind wir dran«

Zeitgleich mit der Tarifrunde im öffentlichen Dienst forderten die Mitarbeiter/innen in Einrichtungen der Kirchen, der Diakonie und Caritas die gleichen Lohnerhöhungen:

**8 Prozent mehr Lohn  
mindestens 200 EUR –  
120 EUR für Auszubildende.**

Viele Kolleginnen und Kollegen sind auf die Straße gegangen

– zur Unterstützung der Aktionen während der Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst, jetzt für ihre eigenen Forderungen.

Von dem aktuellen Tarifabschluss des öffentlichen Dienstes profitieren bisher nur diejenigen Beschäftigten im Kirchenbereich, für die eine »Tarifautomatik« gilt, die automatisch Tarifabschlüsse des

Bundes, der Kommunen oder der Länder übernimmt. Das ist in den katholischen Diözesen in Bayern, Limburg und Hildesheim der Fall, in der ev. Landeskirche der Pfalz und in Baden. Für die Caritas hat zwar der Vermittlungsvorschlag des Ältestenrates Tarifierhöhungen wie im öffentlichen Dienst vorgeschlagen und die Verhandlungskommission hat



#### Impressum:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

V.i.S.d.P.: Ellen Paschke

Bearbeitung:  
Renate Richter,  
ver.di Bundesverwaltung

Briefe an die Redaktion:  
Renate Richter  
ver.di BuV, R9  
Paula-Thiede-Ufer 10  
10179 Berlin  
e-mail: [renate.richter@verdi.de](mailto:renate.richter@verdi.de)

Redaktionsschluss nächste  
Ausgabe: 15. September 2008

Layout: Andreas Hesse

Druck: apm

W-2017-24-0508 - 10000534

dem zugestimmt, danach muss die Beschlusskommission dem Vorschlag noch mit einer dreiviertel Mehrheit jeder Seite zustimmen. Aber sie erlangen letztlich nur dann Geltung, wenn die Regionalkommissionen die Vergütungshöhe beschließen. Und genau dafür wurden Bandbreiten für die Regionalkommissionen festgelegt: Für 2008 liegen sie bei 7% für die Vergütung, bei 6% für die Arbeitszeit. Für 2009 sind es 10% bzw. 6%. Das könnte also 2008 eine Arbeitszeiterhöhung auf 40,81 bzw. 2009 auf 41,34 Std/Wo bedeuten!

In allen anderen Gremien wird derzeit weiter gerungen, unterstützt von öffentlichen Aktionen der Beschäftigten.



1. Februar 2008: Demonstration in Kaiserslautern (oben)  
 Diakoniebeschäftigte am 21.2.2008 auf der Demo in Mannheim (unten)  
 Der 1. Mai in Bielefeld (Seite 2 unten)  
 Weitere Aktionen zur Unterstützung der Lohnforderungen in der ARK DW EKD  
 mit Bildergalerie unter  
[http://www.ag-mav.de/cweb/home/index,id,994,selid,8394,type,VAL\\_MEMO.html](http://www.ag-mav.de/cweb/home/index,id,994,selid,8394,type,VAL_MEMO.html)





## Mühlhausen: Arbeitnehmer/innen fordern Lohnerhöhung

# Die Preise laufen den Einkommen davon

Am 14.02.08 forderten ca. 150 Mitarbeiter aus verschiedenen Sozial- und Gesundheitseinrichtungen, überwiegend aus dem Ökumenischen Hainich Klinikum in Mühlhausen, ihre Lohnforderungen für 2008 bei einer Kundgebung auf dem Untermarkt in Mühlhausen gemeinsam mit den Mitarbeiter/innen des öffentlichen Dienstes und der Caritas:

- **8 Prozent mehr Lohn – mindestens 200 Euro**
- **sowie eine rasche Ost-West-Angleichung**

Dies war nicht immer so. Die Mitarbeiter in den diakonischen und kirchlichen Einrichtungen haben erkannt, dass sie nicht mehr von den Vorkämpfern im öffentlichen Dienst profitieren können. Denn in der Vergangenheit wurde die Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst

erst abgewartet, um mit zeitlicher Verzögerung evtl. davon zu profitieren. Wir kämpfen nun gemeinsam mit ver.di um die Tarifforderungen 2008.

Die Mitarbeiter trugen am 14.02.08 Transparente mit Aufschriften, wie:

- »Die Preise laufen den Einkommen davon.«
- »92,5 % Ost-West-Angleichung – wie lange noch?«
- »Wir sind die Dummen: ‚Wir im Osten weniger Lohn – gleiche Kosten.‘«
- »Schluss mit Ostgehältern – Angleichung jetzt.«
- »Diakonie – tarifpolitisches Schlusslicht.«
- »Keine Abwertung unserer Arbeit.«
- »Qualität hat ihren Preis.«

Wir sind der Meinung: »Soziale Arbeit ist keine Ware zum Profit machen, sondern die Grundlage für eine humane Gesellschaft!« Daher ist auch die Politik an dieser Stelle gefordert, entsprechende finanzielle Rahmenbedingungen zu schaffen, die einer qualitativen Gesundheitspolitik gerecht werden.

Deutschland ist eines der reichsten Länder der Welt. Dieser Reichtum sollte sich nicht nur an der Wirtschaft des Landes messen lassen, sondern auch an seiner Gesundheits- und Sozialpolitik.

Weitere Aktionen sind notwendig, um unsere Forderungen durchzusetzen. Daher sind alle Beschäftigten in Sozial- und Gesundheitseinrichtungen der Kirchen, Diakonie, Caritas aufgerufen, sich mit geeigneten Aktionen zu beteiligen.

*Klaus-Dieter Gerlach*

## Wir arbeiten nicht für'n Appel un ´n Ei!

150 Mitarbeiter/innen aus verschiedenen Dienststellen der kreuznacher diakonie rund um Kirn und Idar-Oberstein haben ihrem Unmut über das unakzeptable Angebot der Dienstgeber in der aktuellen Tarifrunde Luft gemacht.

Los ging es mit einer »aktiven Mittagspause« im Diakonie Krankenhaus am Standort Kirn. OB Pflege, Küche, Ärzte, Reinigungsdienst, Funktionsdienst, Werkstatt oder Verwaltung, aus allen Bereichen waren die Mitarbeitenden gekommen und durch das Tragen gleicher T-Shirts wurde auch symbolisch klar, dass hier alle gemeinsam zusammenstehen.

Im Treppenhaus war ein Informationsstand der MAV aufgebaut, und Äpfel und bunt gefärbte Eier wurden ausgegeben.

Die Forderungen der Mitarbeiter:

- 8 Prozent mehr Lohn – mindestens 200 Euro
- sowie eine rasche Ost-West-Angleichung.

wurden durch Aufschriften auf T-Shirts, Plakaten, Buttons und Aufklebern bekräftigt.

- Engel brauchen nicht mehr Lohn, wir schon!
- Gotteslohn allein macht nicht satt!
- Die Taschen sind leer, wir brauchen 8% mehr!!!
- Kirche = Arbeitnehmer 2. Klasse?
- Benzin Strom Gas Lebensmittel, alles wird teurer – Wir auch!
- Wir hören immer wieder: die Töpfe sind leer! Unsere auch!

Mit kurzen Redebeiträgen und Informationsblättern wurden die Mitarbeitenden über den aktuellen Stand der Verhandlungen informiert. Dazu wurde gesungen »Danke, für unsre Arbeitsplätze – danke, für all das Wertgeschwätze; Danke, für unsre Lohnerhöhung; danke, das ist fünf Jahre her.« Außerdem hatten die Mitarbeitenden die Gelegenheit, ihre Meinung zum »Angebot« der

Dienstgeber auf einer großen Tapetenrolle kundzutun, die noch am gleichen Tag an die ARK geschickt wurde.

Weiter ging es um 15.00h mit einer gut besuchten Mitarbeiterversammlung in der Heilpädagogischen Einrichtung Asbacher Hütte kreuznacher diakonie.

Nach dieser Versammlung spazierten die Kolleg/innen in einem spontanen Beschluss mit allen Plakaten und den restlichen Äpfeln und Eiern zu den nur wenige hundert Meter entfernten Diakonie Werkstätten kreuznacher diakonie, da dort gerade Feierabend war. So wurde dann im Anschluss an die Arbeit noch bei herrlichem Sonnenschein auf der Terrasse ausführlich zusammen über die Gesamtsituation diskutiert. Dabei wurde sehr deutlich, dass die Mitarbeitenden ein deutlich besseres Angebot erwarten und dies auch, wenn notwendig, in weiteren Aktionen klarstellen wollen.



### Stendal: Mitarbeiterversammlung in der Borghardtstiftung fordert: Gleiche Tariferhöhung wie im öffentlichen Dienst

Am 26.3.08 fanden zur diesjährigen Tarifrunde 2 Teilmitarbeiterversammlungen statt mit einer erfolg-

reichen Unterschriftenaktion. Auf der Versammlung mit Henry Moes-Bogenhardt als Referent wurde allen deutlich, dass die Solidarität mit den Kolleg/innen im öffentlichen Dienst nötig ist und die Dienstnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission

des Diakonischen Werkes der EKD in ihrem Handeln bestärkt werden soll. In einer Erklärung der Mitarbeiterschaft wurden die Forderungen unterstützt.

*Ralf Hess, MAV-Vorsitzender Borghardtstiftung zu Stendal*

## Aktion zur Tarifrunde

Unter dem Motto: Wir sind der Schatz! forderten 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diakonie zur Eröffnung des Domschatzes die Übernahme des Tarifergebnisses des Öffentlichen Dienstes.

Unsere ver.di-Kollegin Marion Fischer berichtet:

»Da man uns nicht direkt auf den Domplatz ließ, er war komplett für Kirchenrepräsentanten wie Bischof Huber und den Bundespräsidenten Köhler reserviert, hatten wir an der Zufahrtsstraße zum Dom unter strenger Bewachung von Behörden und Polizei unseren Standort und konnten so unseren stillen Protest an alle Gottesdienstbesucher, die an uns zum Dom vorbeifahren

mussten (Ampel/meist rot), weitergeben und hatten regen Zuspruch. Dies betraf auch Presse, Funk und Fernsehen.

Ich glaube, dass dies in den Köpfen der Besucher, die uns passieren mussten, haften blieb und die gewünschte Wirkung hatte.

Zum Schluss ließen wir unsere mit Gas gefüllten Luftballons zum Trotz und für alle sichtbar doch noch über den Domplatz fliegen. Wir waren noch da, für alle sichtbar!«

- Schluss mit Personalabbau
- Schluss mit Arbeitsverdichtung
- Keine Arbeitszeitverlängerung
- Übernahme des Tarifergebnisses



## Mai-Kundgebung 2008 in Bremen

### Soziale Arbeit ist mehr wert! Jetzt sind wir dran!

Auszug aus der Rede von Christoph Fantini, Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,** ich stehe hier als Arbeitnehmervertreter für die Beschäftigten in den Einrichtungen des Diakonischen Werkes in Bremen – das sind immerhin über 3.500 Kolleginnen und Kollegen allein in dieser Stadt im Gesundheitsbereich, in der Jugendhilfe, der Behindertenhilfe, der Altenhilfe, der Wohnungslosenhilfe, in Beratungsstellen und anderen Initiativen.

Doch obwohl wir so viele sind, ist es wahrscheinlich das erste Mal, dass sich jemand aus den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden bei einem Anlass wie dieser Mai-Kundgebung als Interessenvertreter der Arbeitnehmerbewegung zu Wort meldet. Wir haben viel zu lange ge-

schwiegen zu dem, was bei uns los ist! Damit muss jetzt endlich Schluss sein!

Die Kirche und ihre Wohlfahrtsverbände – ein Arbeitgeber mit über einer Million Beschäftigten und unglaublichen Reichtümern – beanspruchen für sich einen Sonderweg in der Arbeitsrechtsregelung. Weil kirchlicher Dienst so etwas Besonderes ist – so heißt es – braucht man keine Tarifverträge, keine gewerkschaftliche Interessenvertretung und schon gar kein Streikrecht. Man geht ja eh´ besonders gut miteinander um in der kirchlichen Dienstgemeinschaft – so heißt es.

Und was kommt dabei heraus – also wie ist es in Wirklichkeit, abseits von schönen Sonntagsreden, die wir alle zur Genüge kennen?!

Seit Jahren versuchen die Arbeitgeber, uns von der allgemeinen Lohnentwicklung abzukoppeln und uns für niedrigere Löhne zu schlech-

teren Arbeitsbedingungen als im öffentlichen Dienst arbeiten zu lassen.

So machte sich die Diakonie z.B. vor einigen Jahren zum Vorreiter bei der Einführung von Niedriglöhnen im Reinigungs- und Servicebereich, oder beim Lohndumping durch Leiharbeit. Erfreulicherweise sind z.Z. die Medien voll mit Berichten über diese skandalöse Entwicklung.

Und gerade jetzt, in diesen Wochen, läuft die größte Dreistigkeit, wegen der wir jetzt auch endlich selbst vermehrt auf die Straße gehen und zusammen mit unserer Gewerkschaft ver.di unseren Protest organisieren: Statt den Tarifabschluss im Öffentlichen Dienst zu übernehmen – und zum ersten Mal hatten wir Arbeitnehmervertreter und die Beschäftigten uns von vorneherein den berechtigten Forderungen von ver.di nach 8% Lohn-erhöhung angeschlossen und mit dafür in der Öffentlichkeit gekämpft

– statt diesem im Interessenausgleich errungenen Tarifkompromiss zu folgen, statt dessen erzählen uns die Arbeitgeber heute, dass das alles mit uns nichts zu tun hat. Sie unterbreiten uns vielmehr Pseudo-Angebote mit massiven Kompensationen, Verzögerungen und Winkelzügen – mit einem satten Defizit von bis zu 7%! Das ist eine untragbare Provokation! Das lassen wir uns nicht länger bieten!

Für uns gelten die gleichen Steigerungen der Lebenshaltungskosten wie für alle anderen Arbeitnehmer in Deutschland, für uns gilt genauso, dass die Spreizung der Einkommen zwischen Niedriglohn und Spitzengehältern auf ein asoziales Maß angewachsen ist!

Wenn wir Lebensmittel kaufen wollen im Supermarkt, interessiert

es die Kassiererin nicht, ob uns ein geistlicher Arbeitgeber besonders weihewoll für unseren Dienst gedankt hat. Sie will unser Geld sehen, aber das wird immer weniger – vor allem noch mal in den untersten Lohngruppen! Das muss jetzt endlich aufhören!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, unterstützt uns durch eure Solidarität und solidarische Aktionen bei unserem Kampf um den gerechten Lohn auch in der Diakonie!

Wir wollen nicht länger Arbeitnehmer zweiter Klasse sein!

In den nächsten drei Wochen wird es noch zwei große Verhandlungsrunden in der zentralen diakonischen Arbeitsrechtskommission geben. Helft uns dabei, unser Recht zu erkämpfen und steht an unserer Seite, um uns den Rücken zu stär-

ken – wir brauchen wirklich Unterstützung, da wir im Arbeitskampf noch sehr unerfahren sind...

Helft uns aber vor allem auch dabei, unser Fernziel am Horizont zu erreichen: Wir fordern einen Tarifvertrag für alle in den sozialen Dienstleistungen Tätigen!! Denn bei vielen anderen Kolleginnen und Kollegen, z.B. in der Caritas, der AWO, der Parität, dem Roten Kreuz und anderswo sieht es auch nicht viel besser aus.

Also unsere Forderungen in Kürze: Lohnsteigerungen wie im Öffentlichen Dienst sofort und baldigst einen Flächentarifvertrag für alle in den Sozialen Dienstleistungen!

**Soziale Arbeit ist mehr wert!  
Jetzt sind wir dran!**

Danke.



Aktive Mittagspause in Bremen am 18. April 2008

Beschäftigte der Diakonie haben am 18. April in einer »aktiven Mittagspause 8 % mehr Lohn gefordert. Karin Janneck, Mitarbeitervertreterin: »Die Finanzsituation ist insgesamt so gut wie lange nicht mehr«.



Protestaktion am 9. April 2008 in Hamburg

## Gegen die Verweigerungshaltung der Arbeitgeber

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) fordert vom Arbeitgeberverband »Verband Kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien« 8 Prozent, mindestens 200 Euro, für die Beschäftigten im Geltungsbereich des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD).

Norbert Proske, ver.di-Betreuungssekretär: »Diese Beschäftigten dürfen nicht von der allgemeinen Gehaltsentwicklung im Öffentlichen Dienst abgekoppelt werden«. In Hamburg sind vom KTD über 3.000

Beschäftigte bei der Evangelischen Stiftung Alsterdorf, im Krankenhaus Bergedorf-Bethesda, in der Martha-Stiftung und in Einrichtungen der ambulanten und stationären Pflege betroffen.

Bisher lehnt der Arbeitgeberverband jegliche Verhandlungen über die Tarifforderung von ver.di für 2008 ab. Dies widerspricht dem Grundgedanken der Tarifpartnerschaft aus dem »Tarifvertrag zur Regelung der Grundlagen einer kirchengemäßen Tarifpartnerschaft

vom 5.11.1979« zwischen ver.di und der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche. Dieser Tarifvertrag verpflichtet die Gewerkschaft zu einer absoluten Friedenspflicht.

»Aus unserer Sicht stellt die Verweigerung von Verhandlungen eine Provokation gegenüber ver.di und den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen dar. Deshalb sehen wir uns gezwungen, unseren Forderungen jetzt mit Aktionen Nachdruck zu verleihen – als Alternative zum Streik«, so Proske.

Zum 1. Mai in Hamburg

## Brief an Kirchenvertreter

**AG MAV Diakonie Hamburg**  
**25. April 2008**

Frau Bischöfin Maria Jepsen,  
Nordelbische Kirche  
Herr Propst Bollmann  
Kirchenkreis Harburg

**Sehr geehrte Frau Bischöfin,  
sehr geehrter Herr Bollmann,**

den DGB-Aufrufen zum 1. Mai 2008 in Hamburg ist zu entnehmen, dass Sie auf der zentralen Kundgebung bzw. der Kundgebung in Harburg sprechen werden. Den Aufrufen ist auch zu entnehmen, dass die Kirchen gemeinsam mit den Gewerkschaften für »gute Arbeitsbedingungen und gerechten Lohn«

eintreten. Dies ist uneingeschränkt zu begrüßen.

Als Interessenvertretungen von etwa 16000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Diakonie in Hamburg müssen wir allerdings derzeit schmerzhaft zur Kenntnis nehmen, dass kirchlich-diakonische Unternehmen in ihrem praktischen

Handeln vielfach das genaue Gegenteil praktizieren. Zwei Beispiele:

1. Der Arbeitgeberverband in der Nordelbischen Kirche VkdA weigert sich zurzeit, über die Anpassung der Löhne in der Diakonie an die Tarifiergebnisse des Öffentlichen Dienstes zu verhandeln. Dies vor dem Hintergrund eines Grundlagentarifvertrages, der beiden Seiten den Verzicht auf Arbeitskämpfmaßnahmen auferlegt, somit die Gesprächsbereitschaft zwingend als Voraussetzung für die Tarifpartnerschaft darstellt.
2. Im Kirchenkreis Harburg arbeiten zwei Unternehmen der Diakonie, (Margarethenhort gGmbH, passage gGmbH), beide jeweils nicht tarifgebunden, auf Basis von

arbeitgeberseitig festgelegten Arbeits- und Entgeltbedingungen. Auch dort haben die ArbeitnehmerInnen seit Jahren keine Lohnerhöhung erhalten.

Wir wollen an dieser Stelle nicht auf die in diesen Tagen öffentlich geführte Debatte um Mindestlöhne in der Pflege, auch und besonders in diakonischen Betrieben, eingehen.

Schon gar nicht wollen wir an dieser Stelle die schwach ausgeprägten Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretungen und die Weigerung vieler diakonischer Unternehmen, sich tarifvertraglich zu binden, thematisieren.

Ja, wir fordern ein Mindestmaß an gerechter Teilhabe um einen Bezug zur gleichnamigen EKD

Denkschrift herzustellen. Wir sagen es in aller Deutlichkeit: Kirchliche ArbeitnehmerInnen sind nicht die Sparschweine der Nation.

Wir fordern Glaubwürdigkeit von Ihnen am 1. Mai, in dem Sie mit Wort und Tat für gerechte Entlohnung und gute Arbeitsbedingungen auch im »eigenen Haus« eintreten.

In diesem Sinne dürfen wir gespannt Ihren Ausführungen entgegensehen.

Dieser Brief wurde auf der Mitgliederversammlung der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen beschlossen

Mit freundlichen Grüßen  
Für den Vorstand  
Schuckart

**Jürgen Klute**

## Zum 1. Mai 2008 Himmlische Arbeit

Erst in 160 Jahren wiederholt sich dieses Ereignis: dass der 1. Mai, der Tag der Arbeit, und Christi Himmelfahrt auf einen Tag fallen. Für die Evangelische Kirche im Rheinland (EKiR), die Evangelische Kirche von Westfalen (EKvW) und die Lippische Landeskirche ein willkommener Anlass, mit dem DGB NRW eine gemeinsame Erklärung herauszugeben: »Wie Himmel und Arbeit zusammenkommen«.

Die EKiR und die EKvW haben seit dem Ende der 1940er Jahren wesentlich dazu beigetragen, dass sich das Verhältnis zwischen Kirche und Gewerkschaften, welches durch die Rolle der Amtskirche in der sozialen Frage im 19. Jahrhundert hoch belastet war, zum Positiven gewendet hat. Offenbar wollen die drei Landeskirchen in NRW mit der Erklärung zum 1. Mai 2008 an diese Tradition anknüpfen.

In diesem Sinne heißt es: »So kann die Agenda für menschenwür-

dige Arbeit von der Bibel inspiriert werden, und die Kirchen können bei der Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien menschenwürdiger Arbeit als Partner der Gewerkschaften und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine wichtige Rolle spielen.« Etwas weiter steht: »Menschliche Arbeit kann niemals allein als Kostenfaktor betrachtet werden.«

Gefordert wird die Überwindung der Arbeitslosigkeit durch die Neuschaffung von Arbeitsplätzen und den Ausbau öffentlich geförderter Arbeit, ein existenzsichernder Mindestlohn, eine klare Begrenzung der täglichen Arbeitszeit, ein arbeitsfreies Wochenende sowie eine generelle Humanisierung der Erwerbsarbeitsbedingungen.

Das alles ist nicht falsch, begrüßenswert ist, dass sich hier erstmals drei Kirchenleitungen für einen existenzsichernden Mindestlohn ausgesprochen haben, aber: In Anknüp-

fung an das Synodenwort der EKvW von 1983 »Zukunft der Arbeit – Leben und Arbeit im Wandel« hätte die Erklärung zur Überwindung der Arbeitslosigkeit richtigeres fordern können: eine arbeitsplatzschaffende Verkürzung der Arbeitszeit und eine Stärkung der Binnenkaufkraft, z.B. durch Lohnerhöhungen und durch die Realisierung dringend nötiger öffentlicher Investitionen sowie eine Steuerreform im Sinne des solidarischen Einfachsteuermodells von ATTAC, ver.di und IG Metall zur Finanzierung dieser Investitionen.

Wer um die konkreten Arbeitsbedingungen in diakonischen Einrichtungen weiß, wer die Debatte um das Verhalten der Kirchen in der Frage des Mindestlohnes in der Pflegebranche verfolgt hat und die Haltung des Verbandes diakonischer Dienstgeber dazu kennt, wer weiß, dass rund 70 % aller 1-Euro-Jobs bei den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden angesiedelt sind, wer um

die Gründung kirchlicher Leiharbeitsfirmen weiß, der ist von der Erklärung irritiert. Erst recht wenn man weiß, dass die evangelische Krankenhausgemeinschaft Herne gegenwärtig eine Sammelklage organisiert, um die letztinstanzliche Entscheidung der kirchlichen Schiedsstelle vom Oktober 2007, den TVöD als Tarifordnung in den drei unterzeichnenden Kirchen einzuführen, im Zweifel auch von einem staatlichen Gericht kippen zu lassen. Von all diesen Konflikten um Kirche als Arbeitgeberin findet sich

kein Wort in der Erklärung. Damit haben die drei Kirchen eine große Chance vertan, sich bewusst und klar zu den innerkirchlichen Konflikten zu positionieren und damit den Inhalt ihrer Erklärung mit Leben zu füllen. Mit bundesweit ca. 1,3 Mio. Beschäftigten tragen die Kirchen im Sozial- und Gesundheitssektor ein hohes Maß an Verantwortung für »menschwürdige Arbeit«. Ohne Bezüge zu diesen realen Konflikten innerhalb der Kirche und einem klaren Votum für Tarifverträge auch für die Kirchen kommen »Himmel und

Arbeit« eben nicht zusammen, sondern schrammen aneinander vorbei und die drei Kirchen verspielen mit dieser Erklärung mehr Glaubwürdigkeit, als sie gewinnen können.

*Jürgen Klute ist evangelischer Pfarrer und Sozialethiker. Er arbeitet als Referent an der Evangelischen Stadtakademie Bochum.*

*Als ver.di-Mitglied arbeitet er mit im ver.di-Netzwerk kirchliches Arbeitsrecht.*

## newsletter

### **ver.di Position zur geplanten Fusion der Nordelbischen, Mecklenburgischen und Pommerschen Kirchen zu einer Nordkirche**

#### **1. Signal der Verbundenheit zwischen Ost und West**

ver.di begrüßt das Vorhaben der drei evangelischen Landeskirchen, durch eine Fusion die kirchlichen Angebote in Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Hamburg langfristig zu sichern. Eine so weitreichende strukturelle Veränderung bietet die Chance zu einem positiven gesellschaftlichen Signal der Verbundenheit der alten und neuen Bundesländer.

#### **2. Chancen und Risiken – sozialvertraglicher Übergang**

Für die Beschäftigten der beteiligten Kirchen bedeutet ein solcher Prozess Chance und Risiko zugleich. Aus Sicht von ver.di ist es wichtig, dass die Beschäftigungsverhältnisse durch Übergangsregelungen sozialvertraglich in neue Strukturen überführt und die Beschäftigten abgesichert werden. Räumliche und funktionelle Veränderungen können schwere persönliche Belastungen für den Einzelnen/die Einzelne und ihre Familien mit sich bringen. Dafür muss es ausgleichende Lösungen geben.

#### **3. Tarifvertragliche Regelung zur Vereinheitlichung unterschiedlicher Arbeitsbedingungen**

Ein besonderes Anliegen im Rahmen der Strukturveränderungen ist für ver.di der Erhalt und die Weiterentwicklung der tarifvertraglichen Sozialpartnerschaft zwischen ver.di (früher ÖTV) und der Nordelbischen Kirche, die sich seit 1955 bewährt hat. Eine über diese lange Zeit vertrauensvolle Zusammenarbeit hat in jüngster Zeit zu einem erfolgreichen Abschluss des modernen KAT geführt und zuvor einen vorbildlichen Tarifvertrag für die Diakonie auf den Weg gebracht.

ver.di befürwortet die Übertragung dieser positiven Erfahrungen auf die Gestaltung aller Arbeitsverhältnisse in der neuen Nordkirche. Aus ver.di-Sicht spricht alles dafür, auch für eine gemeinsame Nordkirche den Tarifvertragsweg anzustreben. Wir haben vielfach bewährte Erfahrungen damit, sehr unterschiedliche Ausgangsbedingungen bei Arbeitsbedingungen und Alterssicherung in Einklang zu bringen. Beim Zusammenschluss sind Arbeitsvertragsgrundlagen zusammenzuführen, um nicht dauerhaft unterschiedliche arbeitsrechtliche Regelungen, Abrechnungssysteme und Gremien pflegen, kirchengesetzlich regeln und finanzieren zu müssen. Ziel harmonisierter Rege-

lungen ist auch, dass der Wechsel von Beschäftigten zwischen den heute noch getrennten Regionen und Rechtskreisen problemlos möglich ist.

#### **4. Zwischenschritte**

Sollte eine kurzfristige Angleichung des Tarifrechtes in allen drei Landeskirchen schwierig sein, bedarf es unter Umständen längerer Übergangslösungen während der Erarbeitung einer gemeinsamen kirchlichen Tarifvertragsregelung mit dem Ziel, auch die Arbeitsvertragsgrundlagen zusammenzuführen.

#### **5. Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Prozess**

Von daher hält ver.di. eine Beteiligung der Arbeitnehmerseite und ihrer Gewerkschaften an den zurzeit stattfindenden Gesprächen zur Vorbereitung der Fusion für erforderlich, nicht zuletzt in Hinblick auf eine größtmögliche Akzeptanz der zukünftigen Nordkirchen-Regelungen bei den Beschäftigten.

*Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di  
Fachbereich Gesundheit,  
Soziale Dienste, Wohlfahrt  
und Kirchen  
Bundesverwaltung  
newsletter 5. März 2008*

## Die Geschichte von Herrn Hühnerbein



Das hier, das ist der Herr Hühnerbein. Der Herr Hühnerbein arbeitet in Ebersbach, das liegt in Baden-Württemberg, also im Süden. Der Herr Hühnerbein ist Vorstandssprecher im Christlichen Jugenddorfwerk Deutschland. Das ist ein Verein, der viel für Bildung und Ausbildung von jungen Menschen macht. Der Verein hat auch ganz viele Einrichtungen mit fast 8000 Mitarbeitenden. Das ist eine Zahl mit 3 Nullen, also ganz schön viele Mitarbeitende.

neues Abzeichen. Das heißt eigentlich Logo, ist aber nicht so wichtig. Sogar Unicef fand das toll und hat mit dem Verein eine Kampagne gestartet. Hurra, Herr Hühnerbein! Da ist zwar nicht viel bei heraus gekommen, macht aber nichts.

Der Herr Hühnerbein sitzt aber nicht nur rum, sondern er sorgt auch dafür, dass es den Mitarbeitenden im Verein besser geht. Dazu reist er durch die Einrichtungen und spricht auch mit den gewählten Mitarbeitervertretenden. Denn in Deutschland dürfen die normalerweise auch mitreden. Das heißt dann Mitbestimmung.

Der Herr Hühnerbein ist auch sehr froh, dass seine Mitarbeitenden mitreden dürfen. Noch froher ist er, dass die nicht Betriebsräte heißen. Denn die und die Gewerkschaften mag der Herr Hühnerbein gar nicht.

Zum Glück ist der Herr Hühnerbein Pastor und sein Verein in der Kirche. Da braucht man keine Tarifverträge und es gibt auch weniger Streit. Und wenn es mal Streit gibt, kommt trotzdem keiner auf die Idee zu streiken. In der Kirche heißt das Dienstgemeinschaft. Das gibt es nur in der Kirche und auch nur in Deutschland. Das ist zwar merkwürdig, ist aber so. Die in der Kirche haben den Verein von Herrn Hühnerbein aufgenommen. Und weil da auch ganz viele Pastoren das Sagen haben, verstehen die sich auch gut.

Eigentlich müssen in der Kirche die Mitarbeitervertretenden auch mitbestimmen. Die tun das mitunter in Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Klingt merkwürdig, ist aber so. Das weiß der Herr Hühnerbein auch. Von Zeit zu Zeit sagt oder beschließt er dann auch, dass sein Verein das so machen will. Dann sind alle froh und beruhigt, mal wieder darüber geredet zu haben, denn miteinander reden ist wichtig. Inzwischen ist der Verein von Herrn Hühnerbein schon seit ungefähr 15 Jahren in der Kirche, und geredet wird immer

noch. 15 Jahre sind ganz schön lange – also 5475 Tage oder 131400 Stunden und viel länger als ihr euch vorstellen könnt.

Da lacht der Herr Hühnerbein – natürlich nur, wenn niemand hinsieht. Ansonsten guckt er ganz traurig und erzählt jedem, wie schlecht es dem Verein geht. Die Mitarbeitenden lachen nicht mehr soviel, denn der Herr Hühnerbein hat ihnen einiges gestrichen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Gehaltserhöhungen. Er ist nämlich sparsam, der Herr Hühnerbein! Als Ausgleich hat er eine neue Vergütungsordnung und ergebnisorientierte Sonderzahlungen erfunden. Das versteht zwar keiner so richtig, ist aber so.

Die Mitarbeitenden im Verein von Herrn Hühnerbein sind sehr gutmütige Menschen. Die warten ja auch schon seit 15 Jahren auf das, was der Herr Hühnerbein so sagt und verkündet. Jetzt aber reden die Mitarbeitenden mit und haben so gar keine Lust und Zeit mehr zu warten, denn so ein Arbeitsleben ist irgendwann ja auch mal zu Ende. Dafür gibt es jetzt Runde Tische, wo die Mitarbeitenden mitreden dürfen. Die sind zwar nicht rund, ist aber nicht so wichtig. Am runden Tisch sitzen Herr Hühnerbein mit seinen berufenen Experten und die ungeduldigen Mitarbeitenden. Da der Herr Hühnerbein aber viel Zeit



Der Herr Hühnerbein und seine Mitarbeitenden tun also ganz viel für junge benachteiligte Menschen. Die freuen sich, dass sie im Verein von Herrn Hühnerbein zur Schule gehen dürfen, betreut werden oder eine Ausbildung machen können. Weil den Verein von Herrn Hühnerbein nicht alle kennen, hat der mal schnell ganz viel schlaue Leute für sich arbeiten lassen, die sollten einen tollen Namen dafür finden. Und hat viel Geld dafür bezahlt. Soviel Geld mit bestimmt 5 Nullen – also ganz viel Geld. Viel mehr als in euer Sparschwein passt. Das war nicht schlimm, war ja nicht sein Geld. Jetzt heißen alle im Verein Chancegeber und haben auch ein



hat, sind seine Experten gar keine. Ist zwar nicht logisch, stört aber nicht. Arbeiten müssen dann mal wieder die Mitarbeitenden, stört aber auch nicht. Die Mitarbeitenden im Verein von Herrn Hühnerbein haben inzwischen auch ein Abzeichen. Das ist auch ein Logo, hat aber nichts gekostet. Der Herr Hühnerbein findet das nicht so schön, eher schmutzig, macht aber nichts. Noch blöder findet Herr Hühnerbein, dass seine Mitarbeitenden öffentlich demonstrieren. Und auch noch zusammen mit der

Gewerkschaft, die er ja überhaupt nicht mag. In Wirklichkeit will der Herr Hühnerbein gar keine Veränderungen in seinem Verein, sondern allenfalls einen demokratischen Anstrich. Das sieht nach Innen und Außen gut aus und beruhigt.

Alleine bestimmen macht ja auch viel mehr Spaß und ist viel einfacher. Laut sagen darf Herr Hühnerbein das aber nicht. Schließlich sucht er überall nach prominenten Unterstützern und nach Spendern für seinen Verein. Und so ganz verärgern will er seine Mitarbeitenden

auch nicht, denn die arbeiten ja für seinen Verein. Und so ganz ohne Menschen die arbeiten, funktioniert so ein Verein schließlich nicht. Also wird der Herr Hühnerbein weiter heimlich lachen, traurig schauen, reden und moralisieren. Seine Experten und Leitenden finden das entweder gut oder nicht. Die das nicht gut finden, sagen aber nichts. Das ist gut für die Karriere. Klingt komisch, ist aber so.

Wenn ihr jetzt fragt, warum solche Leute wie der Herr Hühnerbein nicht einfach vor die Tür gesetzt werden, dann muss ich euch aber sagen, dass man so etwas einfach nicht tut – oder sich nicht traut.

Wenn ihr aber prominent seid, angesprochen werdet oder spenden wollt, dann sucht euch doch einen Verein, für den der Begriff Demokratie und Mitbestimmung noch eine Bedeutung hat.

Wenn ihr Mitarbeitende seid, dann fordert soziale Standards und Mitbestimmung in eurem Verein und unterstützt die Aktion »Arbeitsrecht auf Augenhöhe«. Die Mitbestimmung über die eigenen Arbeitsbedingungen ist eine sozialpolitische Selbstverständlichkeit, die im Verein von Herrn Hühnerbein erstritten werden muss, und kein Geschenk, das wie von selbst vom Himmel fällt. Traurig, ist aber so!



## St. Josefs-Stift gründet Leiharbeitsfirma

# Bischof verurteilt kirchliche Leiharbeit

Im St. Josefs-Stift in Eisingen, der größten unterfränkischen Behinderteneinrichtung, gibt es seit 1.2.2008 eine neue Service GmbH. Nicht nur Hauswirtschaftler/innen sind dort beschäftigt, sondern auch Erzieher/innen, Sozialpädagog/innen, Mitarbeiter/innen der Verwaltung und des technischen Dienstes. Dadurch will die Geschäftsleitung die »Pleite« verhindern – für Beschäftigte in der Service GmbH werden erheblich geringere Beiträge für die Alters-

vorsorge aufgewendet. Es gibt kein Urlaubsgeld, statt 30 nur noch 26 Tage Urlaub.

Bisher wendet das St. Josefs-Stift die Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas an.

Die Mitarbeitervertretung lehnt eine solche Spaltung der Mitarbeiterschaft ab und ist vor das kirchliche Arbeitsgericht gezogen. Ihr Argument: Sowohl die Grundordnung für den kirchlichen Dienst als auch die Verbandsordnung des Deut-

schen Caritas Verbandes verpflichte die Einrichtung zur Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien oder einer anderen kirchlichen Regelung.

Der Würzburger Bischof Friedhelm Hofmann und auch der Diözesan-Caritas-Verband vor Ort lehnen kirchliche Leiharbeit ab und äußern das auch klar und deutlich in aller Öffentlichkeit. Sie fordern die Auflösung der Leiharbeitsfirma.

## Es gibt viel zu tun ... Fangen wir an!

### Liebe KollegInnen, liebe Kollegen,

in der ab dem 1. April neu gebildeten Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) wird ver.di erstmals vertreten sein und mindestens 7 von 10 ArbeitnehmervertreterInnen stellen.

Hiermit informieren wir über Grundlagen und Ziele dieses Modellversuchs

### In Hessen-Nassau gibt es viel Bewegung unter dem Himmel

Bisher bestanden Kirche und Diakonie bei der Entwicklung des Arbeitsrechts auf dem sog. Dritten Weg, d.h. der Beschlussfassung der ARK. Die Gewerkschaft ver.di bestand auf dem bewährten Modell der Aushandlung des Arbeitsrechts über Tarifverträge. Beide Positionen schienen miteinander unvereinbar: Das Ergebnis war eine langjährige Blockade bei der Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts.

In Gesprächen zwischen der Gewerkschaft ver.di und dem Vorstand des DWHN und der Kirchenleitung wurde nun ein Kompromiss erarbeitet, wie in Zukunft das kirchliche Arbeitsrecht in Hessen und Nassau gestaltet werden soll.

Es handelt sich um das so genannte »Hammermodell«, das versucht das Kommissionsmodell der ARK und das System von Tarifverhandlungen miteinander zu kombinieren.

Mit der endgültigen Beschlussfassung über das »Hammermodell« durch die Synode der Evangelischen Kirche Hessen Nassau und die Übernahme im Diakonischen Werk Hessen-Nassau ist ab Frühjahr 2009 zu rechnen.

Um die Zeit von der Neukonstituierung der ARK im Mai 2008 bis zum Mai 2009 nicht in der reinen Zuschauerrolle zu verbringen, beschloss ver.di, für dieses eine Jahr in der ARK zu den alten und noch geltenden Bedingungen mitzuarbeiten. Die Mitarbeit von ver.di in der

ARK ist ausdrücklich auf ein Jahr beschränkt. Spätestens bis Mai 2009 wird über eine Fortsetzung der Mitarbeit in der ARK zu den dann beschlossenen Bedingungen des »Hammermodells« entschieden.

### Gründung einer Tarifkommission

Auf einer Mitgliederversammlung von ver.di der Beschäftigten von Diakonie und Kirche in Hessen-Nassau am 10.3.2008 wurde eine 22-köpfige Tarifkommission gewählt, die die Arbeit der ver.di-Mitglieder in der ARK sowie in dem späteren Kommissions-/Vertragsmodell begleiten soll.

### Aufgaben der Tarifkommission

- Grundzüge der tarifpolitischen Vorstellungen von ver.di für die ARK Hessen-Nassau zu entwickeln,
- die Verhandlungen in der ARK vorzubereiten,
- eine enge Rückkoppelung mit den Mitgliedern und der ver.di-Tarifabteilung zu sichern,
- über verhandelte Ergebnisse und Zwischenergebnisse in der ARK zu beraten und vor endgültigem Inkrafttreten zu beschließen.

Die Mitglieder von ver.di in der ARK sind somit in allen tarifpolitischen Fragen eng an die Tarifkommission angebunden.

Die Arbeit der Tarifkommission und die Arbeit von ver.di in dem Kommissions-Verhandlungsmodell soll dazu führen,

- dass die Interessen der Beschäftigten besser artikuliert und durchgesetzt werden können,
- dass mehr Transparenz entsteht,
- und dass ausgehandelte Beschlüsse in der Kommission faire Kompromisse darstellen.

### Aller Anfang ist schwer

Kurz vor Ablauf der Legislaturperiode der alten ARK am 31.3.2008 beschloss die ARK mit den Stimmen

des VKM (Verband kirchlicher Mitarbeiter) am 19.3.2008 eine Gehaltserhöhung, die weit unter dem Abschluss des öffentlichen Dienstes liegt. Bereits mit dem Beschluss über die Einführung der KDAVO zum 1.10.2005 ist das Niveau in Hessen und Nassau mit Berücksichtigung der Arbeitszeitverlängerung auf 40 Stunden bereits um 7 bis 8% gegenüber dem öffentlichen Dienst abgesenkt worden.

Wie der VKM im März 2008 selbst erklärt hatte, verfügt er im Bereich der Diakonie nicht mehr über die notwendigen 300 Mitglieder, um sich in der ARK für die Mitarbeiterseite der Diakonie zu beteiligen (er wird damit auch nicht mehr die Sitze auf der Arbeitnehmerbank der Diakonie ab 1.4.2008 einnehmen können). Trotzdem beschloss er in der letzten ARK-Sitzung ohne ver.di-Beteiligung zusammen mit den Arbeitgebern eine Vergütungserhöhung, die innerhalb der nächsten 9 Monaten um weitere 3 bis 4% hinter der Lohnentwicklung im öffentlichen Dienst zurück bleibt! Das ist für die ArbeitnehmerInnen in Hessen und Nassau harter Tobak!

### Entscheidende neue Regelungen im »Hammermodell«

(= gemischtes Kommissions- und Verhandlungsmodell, benannt nach Prof. U. Hammer)

- Einheitliche Abstimmung der ArbeitnehmervertreterInnen in der ARK,
- keine Zwangsschlichtung
- Teilnahme von (nicht stimmberechtigten) ver.di-SekretärInnen an den Verhandlungen
- Unterzeichnung des Verhandlungsergebnisses der ARK durch die Arbeitgeber und ver.di
- Bildung einer Tarifkommission aus den ver.di-Mitgliedern in Kirche und Diakonie, die die Verhandlungen vorbereitet, begleitet und über das Endergebnis abstimmt.

### ver.di legt Widerspruch gegen den Beschluss der ARK ein

Seit dem 1.4.2008 entsendet nun ver.di offiziell in die ARK. Nach dem geltenden Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) für Hessen und Nassau kann eine »entsendungs-

berechtigte Stelle« innerhalb von 4 Wochen gegen einen Beschluss der ARK Einspruch erheben.

Die Gewerkschaft ver.di nutzt nun als »entsendende Stelle« ihre Rechte.

Wir erwarten von der Arbeitgeberseite, den Beschluss zur KDAVO-Entgelterhöhung auf das Niveau der Tarifeinigung im öffentlichen Dienst nachzubessern. Dies betrifft insbesondere die folgenden Punkte.

### Unsere Forderungen

- Laufzeit: ein zweiter prozentualer Erhöhungsschritt ab 2009!
- Soziale Komponente: stärkere Anhebung der unteren Einkommen (z.B. durch Einarbeiten eines Sockelbetrages in die Tabelle)!
- Arbeitszeit: die 40-Stunden-Woche muss vom Tisch – Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden bei vollem Lohnausgleich!
- Besitzstände: volle Weitergabe der Tarifierhöhung, keine Anrechnung von Besitzstandszulagen!

Liebe KollegInnen, liebe Kollegen, dies ist das erste Informationsblatt der Gewerkschaft ver.di für Kolleginnen und Kollegen in Hessen und Nassau. Wir werden weiter zeitnah und transparent über unsere Arbeit informieren.

Für die ver.di-Tarifkommission:

- Edith Schuster-Haug, Tarifkommissionsmitglied Kirche
- Armin Löw, Tarifkommissionsmitglied Diakonie
- Georg Schulze-Ziehaus, Landesfachbereichsleiter ver.di

## Tarifabschluss TVöD und KDAVO im Vergleich

### Die Tarifentgelte im TVöD erhöhen sich

ab dem 1.1.2008 um 50 Euro und zusätzlich 3,1%, ab dem 1.1.2009 um weitere 2,8%.

Dazu erhalten alle Beschäftigten im Januar 2009 eine Einmalzahlung von 225 Euro. Die Arbeitszeit erhöht sich um eine halbe Stunde auf 39 Stunden pro Woche ab dem 1.7.2008.

Beschäftigte im Erziehungsdienst erhalten im Gegenzug Anspruch auf 2,5 bezahlte Tage für Fortbildung und Qualifizierung pro Jahr

### Sonderregelung ausschließlich für Krankenhäuser

Die Tarifentgelte im TVöD erhöhen sich ab dem 1.1.2008 um 50 Euro und zusätzlich 1,6%, ab dem 1.1.2009 um weitere 4,3%.

Die Arbeitszeit bleibt bei 38,5 Stunden pro Woche.

Keine Anrechnung auf Besitzstandszulagen, alle Entgeltbestandteile werden erhöht.

Damit steigen die Einkommen im TVöD bis 2009 in den unteren Lohngruppen um 8 bis 10%, in den oberen Entgeltgruppen um 7 bis 8%.

### In der KDAVO-Tabelle gibt es

von Januar bis März 2008 keine Erhöhung.

Ab April 2008 erhöhen sich die Tabellen um 5%.

Besitzstandszulagen aus dem »Umklapp« in die KDAVO werden gegen die halbe Tarifierhöhung aufgerechnet, so dass die Erhöhung ab April 2008 in diesen Fällen auch nur 2,5% betragen kann. In vielen Dienststellen und Einrichtungen von Hessen und Nassau erhalten mehr als 50% der Mitarbeiter Besitzstandszulagen.



## »Dritter Weg hat ausgedient«

Tarifverträge sollen zukünftig die Arbeits- und Entgeltbedingungen der rund 250.000 Beschäftigten der NRW-Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände regeln. Das forderte heute die Gewerkschaft ver.di in Düsseldorf anlässlich der laufenden Entgelttrunde für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In mehreren NRW-Städten werden morgen (3. April) Beschäftigte von Caritas und der Diakonie die ver.di Forderung nach fairen Tarifverträgen mit Protestaktionen, Kundgebungen und symbolischen Urabstimmungen unterstützen.

»Krankenhäuser, Altenpflegeeinrichtungen und ambulante Dienste in kirchlicher Trägerschaft werden wie Wirtschaftsbetriebe geführt«, sagte Sylvia Bühler, ver.di Landesfachbereichsleiterin für das Gesundheits- und Sozialwesen. »Deshalb brauchen die Beschäftigten endlich echte Tarifverträge, in denen Ar-

beitsbedingungen und Bezahlung vernünftig geregelt sind«. Nachdem kirchliche Arbeitgeber Jahrzehnte lang die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes eins zu eins übernommen hatten, regelt derzeit ein kircheneigenes Verfahren, der so genannte Dritte Weg, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas. Dabei werden Arbeitsbedingungen und Bezahlung nicht zwischen den Arbeitgebern und der Gewerkschaft ver.di ausgehandelt, sondern zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern in Arbeitsrechtlichen Kommissionen der Kirchen.

»Im Ergebnis geht das immer zu Lasten der Beschäftigten, denn auch im Sozialwesen wird der Wettbewerb über die Personalkosten ausgetragen«, kritisierte Bühler.

»Der Dritte Weg hat ausgedient und muss endlich durch ein weltliches

Arbeitsrecht abgelöst werden«. Es sei daher gut, wenn sich immer häufiger Widerstand gegen die einseitige Festlegung von Arbeitsbedingungen rege. So hätten erst kürzlich Beschäftigte der Bodenschwinghischen Anstalten Bethel gegen schlechtere Bedingungen für neue Mitarbeiter protestiert. Außerdem planten Diakonische Krankenhäuser, gegen eine Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission zu klagen. Dass dabei neben Kirchengerichten auch staatliche Gerichte angerufen werden sollen, bezeichnete Bühler als einmaligen Vorgang. Die Aktionen werden in Bielefeld, Hiddenhausen, Gladbeck, Gronau, Herford und Siegen stattfinden. ver.di fordert für die kirchlichen Beschäftigten Einkommenserhöhungen von acht Prozent, mindestens aber 200 Euro.

2. April 2008, Sylvia Bühler,  
Tel.: 0171.83 480 23

## Essen: Krupp-Krankenhaus unter ordnendem Einfluss der Kirche?

### Betriebsrat kurzerhand abgesetzt

#### BAG fordert Belege für Kirchlichkeit und verweist ans LAG

Mit einer Nacht-und-Nebel-Aktion der Geschäftsleitung wurde das Krupp-Krankenhaus zum 1.1.2006 Mitglied im Diakonischen Werk und der Betriebsrat kurzerhand abgesetzt. Der Rechtsstreit darüber, ob das Krankenhaus nun wirklich eine kirchliche Einrichtung mit Anwendung der kirchlichen Sonderrechte geworden ist, dauert seitdem an und landete im April 2008 beim Bundesarbeitsgericht (BAG).

Wenn über die schriftliche Fassung eines BAG-Beschlusses auch noch mehr als 4 Monate ins Land ziehen, dann wird deutlich: Es handelt sich um ein delikates Problem.

Seit Mitte April liegt endlich die 28-seitige höchstrichterliche Be-

gründung vor für den Beschluss im Streitfall Betriebsrat / AKK GmbH (7 ABR 72/06).

Das Bundesarbeitsgericht in Erfurt hatte am 05.12.2007 das Verfahren zur erneuten Anhörung und Entscheidung an das LAG Düsseldorf zurückverwiesen. Die Hinweise der Richter lassen aufhören: Offenbar konnten sie trotz Satzungsänderung, trotz neuem Gesellschaftervertrag und trotz des frischeingerichteten Beirats überhaupt nicht erkennen, ob das Alfried Krupp Krankenhaus nun durch seinen überraschenden Beitritt zum Diakonischen Werk des Rheinlands zu einer kirchlichen Einrichtung gewandelt wurde. Der Beitritt selbst jedenfalls reichte den Richtern nicht. Sie fordern Belege dafür, dass die

Kirche in den vergangenen zwei Jahren im Krupp Krankenhaus die Feder führte bei der nun angeblich »religiösen Tätigkeit der Einrichtung«. Wir dürfen gespannt sein, ob und wie die Geschäftsführer da den Beweis antreten wollen.

Es scheint nun immer wahrscheinlicher, dass noch vor Ende dieses Jahres auch das frisch erworbene Lutherkrankenhaus zum ganz weltlichen Teil der Alfried Krupp Kliniken wird und dass in beiden Klinikstandorten Betriebsräte ungehindert ihrer Aufgabe nachgehen.

ver.di setzt sich mit den Beschäftigten dafür ein, neben der Mitbestimmung auch die Arbeitsbedingungen mit Tarifverträgen auf feste weltliche Fundamente zu stellen.

Dieter Seifert, ver.di LB NRW

Tobias Schürmann, ver.di Bundesverwaltung,  
Redebeitrag in Eichstätt am 4. März 2008

## Eine kritische Analyse der neuen Tarif- und Entgeltsysteme in der Kirche Zukunftsperspektiven

### Vorspruch

***Sie saßen an den Strömen Babylons und weinten.***

Die Wahrheit ist: Sie wollten nicht los. Sie hatten sich eingerichtet. Sie hatten Angst vor dem Aufbruch. Sie hatten Angst vor dem Weg durch die Wüste.

*Sie saßen an den Strömen Babylons und weinten.*

Die Einrichtungen im Konkurrenzkampf. Schlechte Finanzierung im Sozialstaat. Druck auf die Einkommensverhältnisse gerade in den unteren Gruppen.

*Sie saßen an den Strömen Babylons und weinten.*

Das ist die Ausgangssituation unserer Kirchen. So beschreibt die Bibel das Selbstverständnis der Menschen vor 2.000 Jahren – zu der Zeit, als Jesus auftritt.

1. Die TVöD-Reform zielte darauf, der Zersplitterung der Tariflandschaft ein von den Zöpfen des Beamtenrechts und althergebrachten Elemente befreites modernes, einfach handelbares tätigkeitsbezogenes Bezahlsrecht entgegenzusetzen. Sie wollte Konkurrenz zwischen den Einrichtungen über den Preis der Beschäftigten ausschließen.
2. Die Zersplitterung des Tarifrechts in den Kirchen konnte nicht aufgehalten werden; sie hat sich eher beschleunigt. Insofern muss die Tarifreform des öffentlichen Dienstes für den Bereich der Kirchen als gescheitert betrachtet werden.
3. Die Tarifreform des öffentlichen Dienstes ist bei den Kirchen als Zerrspiegel angekommen.
4. Dabei bekräftigen sich die bekannten unterschiedlichen Entwicklungen zwischen Evangelischer und Katholischer Kirche, zwischen Diakonie und Caritas.
5. Die Katholischen Bistümer übernahmen die Tarifreform des öffentlichen Dienstes (TVöD, TV-L mit geringen kirchenspezifischen Modifikationen – im Wesentlichen auch unter Vermeidung der handwerklichen Fehler; »Restanten«, Freiburg).
6. Der evangelische und diakonische Bereich dokumentiert die Eigenständigkeit überwiegend durch tarifliche Eigenschöpfungen. Dabei kommt es auf der schmalen Gratwanderung zwischen guten Arbeitsbedingungen, wirtschaftlichen Gegebenheiten zur Sicherung der in Konkurrenz auch untereinander stehenden kirchlichen Einrichtungen und vorgegebenen Tarifmustern zu durchaus interessanten tariflichen Ansätzen.

Soweit die sehr schematische Situationsbeschreibung. Ich will dazu nicht mehr sagen, weil ich mich damit

nicht im Einzelnen beschäftigt habe. Ich möchte etwas genauer auf die Situation bei der Caritas eingehen, weil ich daran beteiligt war und sie hautnah verfolgen konnte.

Trotz groß angelegtem »AVR-neu« Prozess gelten bei der Caritas nach wie vor die BAT-Regelungen mit den Tabellen von Mai 2004 (Mai 2004 ist das Inkraftsetzen im öffentlichen Dienst – hier konkret VKA, also kommunaler Bereich. Für die Caritas selbst wurden diese Tabellen mit November 2004, also mit 6 Monaten Verzögerung übernommen). Bewährungsaufstiege, Stufenaufstiege finden weiterhin statt. Neueingestellte erhalten weiter Kinder- und Verheirateten-Anteile.

In Verhandlungsgruppen ausgehandelte Kompromisse für Neuregelungen konnten in der Dienstgeberfraktion nicht durchgesetzt werden. (Problematisches Umsetzungsverständnis des Dritten Weges? – Es mutet schon etwas merkwürdig an, dass insbesondere die Mitarbeiterseite versucht, das stumpfe Schwert des Dritten Weges zur Durchsetzung ihrer Interessen zu nutzen, während es die Dienstgeberseite durchaus erfolgreich zur strukturellen Verbesserung ihrer Position einsetzt: Verbot von Arbeitskampf und Streik – Fernhalten der Gewerkschaften vom Verhandlungstisch – auf der anderen Seite wird erheblicher Druck auf die Arbeitsbedingungen durch die Drohung und z. T. Nutzung von Outsourcing, Leiharbeit, Nichteinhaltung der AVR gerade bei einfachen Tätigkeiten ausgeübt. Dass die Bischöfe und Ordnungsgeber sich solche Verstöße gegen die Ordnung und solchen Missbrauch des Dritten Weges nicht gefallen lassen, wird leider nur punktuell deutlich.

Zu einigen zentralen Strukturelementen des TVöD. Umstritten sind insbesondere:

- a. Die Einführung einer neuen untersten Entgeltgruppe für einfachste Tätigkeiten (E 1).
- b. Die Abschaffung der Kinderanteile (und des Verheiratetenanteils im Ortszuschlag)
- c. Die Einführung einer Leistungsbezahlung mit einem dafür vorgesehenen Budget  
Die Leistungsbezahlung ist eine der zentralen Diskussionsthemen in der aktuellen Lohnrunde Öffentlicher Dienst. Ca. 60 – 70 Prozent der Verhandlungszeit wurde in den bisherigen vier Verhandlungsrunden allein diesem Thema gewidmet.  
Bezeichnend ist, dass sich die Mitarbeiterseite zu diesen Reformelementen äußerst kritisch verhalten hat und verhält. Mehrheiten waren dafür nie zu bekommen. Insofern sind sie allenfalls im Rahmen von Paketlösungen denkbar.
- d. Die Verlagerung im Lebensinkommen nach vorn
- e. Eine neue Entgeltordnung zum TVöD

Aufgrund einer zum 1. Januar 2008 in Kraft getretenen neuen Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas mit neuer Kräfteverteilung und Zuständigkeiten zwischen Bundeskommission und sechs Regio-

nalkommissionen (mit Zuständigkeit für Gehalt, Urlaub und Arbeitszeit) sind neue Regelungen derzeit nicht absehbar.

Zur neuen Ordnung bzw. zu den Regionalkommissionen: Es ist schwer nachvollziehbar, warum parallel zum AVR-neu-Prozess und ohne dessen Ergebnisse abzuwarten, eine neue Ordnung in Kraft gesetzt worden ist. Das hat natürlich zumindest auf Dienstgeberseite das Bemühen um Lösungen sehr reduziert, weil man sich durch die neue Ordnung strategisch günstiger aufgestellt wähnte. Das Erstaunliche ist: niemand will diese neue Ordnung! Ich habe niemanden getroffen, der es richtig findet, dass die Kompetenz für Gehalt, Urlaub und Arbeitszeit auf die Regionalkommissionen übergegangen ist und zunächst einmal die Bundesebene hier formal keine unmittelbar wirksamen Regelungen treffen kann. Das Argument war: das ist das geringere Übel gegenüber der unmittelbaren Regelung durch die Bischöfe. – Im Allgemeinen wird dem deutschen Klerus nicht unterstellt, schlecht ausgebildet und dumm zu sein; erst recht wird dies dem deutschen Episkopat nicht unterstellt. Dass es da nicht möglich sein soll, den wenigen Bischöfen, die sich mit Fragen der Arbeitsrechtssetzung für die Mitarbeiter/innen befassen, klar zu machen, dass es wenig Sinn macht, soziale Arbeit in jedem Bistum anders bezahlen zu wollen, leuchtet mir nicht ein! Und dass die Grenzen der sozialen Märkte – wenn es denn solche unterschiedlichen mit sinnvollerweise unterschiedlichen Bezahlungsniveaus gibt – ausgerechnet an den Bistumsgrenzen liegen sollen (man sehe sich die Karte der katholischen Bistümer in Deutschland einmal an!!), ist doch wohl kaum nachvollziehbar. Was soll es also, ausgerechnet die zentralen Elemente der Arbeitsrechtssetzung in die Region zu geben? Unverantwortlich! – Ist der Flickenteppich der Arbeitsrechtssetzung in Diakonie und Evangelischer Kirche wirklich ein Vorbild?

Beide Kirchen bleiben gefangen im selbstgewählten Exil der babylonischen Gefangenschaft des Dritten Weges. Sie waren und sind (bisher) nicht in der Lage, ein Handwerkszeug zu entwickeln, um die aktuellen und künftigen arbeitsrechtlichen Herausforderungen bewältigen zu können.

Caritas und Diakonie sind faktisch weitgehend marktbeherrschende Wohlfahrtskonzerne (aufgrund des Rückzugs des unmittelbaren öffentlichen Dienstes aus den Sozialeinrichtungen), die allerdings aufgrund ihrer begrenzten Selbstwahrnehmung ihre Rolle für die Preisbildung sozialer Dienstleistungen »am Markt« nicht wahrnehmen (Krankenhäuser, Ambulante und stationäre Pflege, Kitas, Behinderteneinrichtungen). Das gilt sowohl für die Refinanzierung der Einrichtungen wie für die Personalkosten. (schlafender Riese) Was ergibt sich als Konse-

quenz – Welche Rolle müssten die kirchlichen Wohlfahrtsverbände in unserem Sozialstaat übernehmen?

Auch in kirchlichen Einrichtungen fand und findet Kostenreduzierung zu Lasten der Beschäftigten statt. Die sachliche (Zukunfts-)Herausforderung lautet: Übernahme der wirtschaftlichen und tarifpolitischen Rolle.

Die »kirchliche« Illusion ist: Ich schau mir die Welt da draußen an – und dann schau ich, was ich übernehme, was für mich passt. Als wenn »die Welt da draußen« ohne die Kirchen stattfände! –

Werfen wir doch einmal einen genaueren Blick auf die Logik der Übernahme von Tarifergebnissen, die in unserem kirchlichen Raum streitfrei übernommen werden, weil ja so böse Dinge wie das Aushandeln des gerechten Lohns bitte schön andere machen sollen und wir unsere Illusion der Konfliktfreiheit behalten wollen.

Und uns dann auch noch ethisch besser fühlen, weil wir im kirchlichen Bereich so böse Dinge wie Streik und Arbeitskampf nicht machen!!

- a. Da sollen also die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes streiten und wenn die ein Ergebnis gefunden haben, dann schauen wir, wie wir das im kirchlichen Bereich übernehmen – mit Verzögerung und/oder Abschlagen. Was für eine eigenartige Verschiebung: Da wird der Kompromiss des öffentlichen Dienstes zur Forderung der Mitarbeiterseite gemacht! Das ist eine strukturelle Benachteiligung der Mitarbeiterseite, wenn der Kompromiss des öffentlichen Dienstes nicht automatisch und ohne Zeitverzögerung übernommen wird. Das Noch-einmal-neu-verhandeln-müssen des schon gefundenen Kompromisses wird dann als tarifpolitische Eigenständigkeit verkauft! Dem ist doch wohl entgegenzusetzen: Nur bei echter Automatik ohne Wenn und Aber ist die Parität nicht verletzt!
- b. Weil das (leider) so läuft – dass die gefundenen Kompromisse des öffentlichen Dienstes noch einmal zum Gegenstand von neuen Verhandlungen gemacht wurden, haben wir eine Abwärtsspirale im Sozialbereich innerhalb und außerhalb der Kirchen in Gang gesetzt.



- c. Das ist ja die Idee, die hinter dem Tarifinstitut des Caritasverbandes steht: da schaut sich jemand die verschiedenen Tarife im Sozialbereich an – weil man sich ja nicht mehr am öffentlichen Dienst orientieren kann – weil der öffentliche Dienst ja seine Marktführerschaft im sozialen Bereich längst abgegeben hat – und dieses Ergebnis wird dann von der Arbeitsrechtlichen Kommission übernommen. Heilige Unschuld!
- d. In Wirklichkeit ist es doch andersherum: Alle warten darauf, welche Tarife der Caritasverband als Marktführer setzt – und bewegen sich deshalb nicht, versuchen eher, sich kleine Marktvorteile durch ein bisschen Sparen in den unteren Entgeltgruppen zu verschaffen. Und die Caritas will in Zukunft diese Nichtbewegung, die sie selbst verursacht, zum Maßstab der eigenen tariflichen Weiterentwicklung machen! Also den Stillstand der letzten 4 Jahre wissenschaftlich abgesichert zum Nachteil der Beschäftigten in die Zukunft unbegrenzt fortsetzen!
- e. Denn schauen wir noch einmal genauer hin: Schon der öffentliche Dienst bleibt normalerweise hinter der Entwicklung in der Privatwirtschaft zurück – weil sie erst mit Verzögerung und gebrochen durch Steuern im öffentlichen Dienst ankommt. Dazu kommt verschärfend in den letzten 15 Jahren der vorherrschende sog. Neoliberale Ansatz hinzu, also die Überzeugung, Privat ist immer besser; jede Steuer-Mark, jeder Steuer-Euro ist ein schlechter Euro, ist eine schlechte Mark ... Jedenfalls ist deutlich: die Beschäftigten im öffentlichen Dienst bleiben im Ergebnis deutlich hinter der allgemeinen Einkommensentwicklung zurück. Und dann bleiben die Sozialeinrichtungen dahinter wieder zurück. Daran will sich dann die Caritas – wieder mit Zeitverzögerung orientieren!

Ich denke, diese Überlegung macht deutlich: Entweder ich übernehme die Einkommensentwicklung des öffentlichen Dienstes ohne weiteres Hinterfragen 1:1 und ohne zeitliche Verzögerung – oder ich koppele mich

unmittelbar an die allgemeine Entwicklung des Volkseinkommens an. Letzteres ist aber in seiner genauen Festlegung hochproblematisch, so dass im Ergebnis nur die Ankoppelung an den öffentlichen Dienst bleibt – (um es konkret zu benennen: an die linearen Entwicklungen im kommunalen Bereich.) – Das wäre der Ansatz, wenn man so will, innerhalb des Dritten Weges und nur die zweitbeste Lösung.

Noch besser wäre es: selbst mit den anderen großen Trägern den Sozialtarif zu setzen. Das verlangt, über mehrere Schatten zu springen. Nämlich damit aufzuhören, sich Konkurrenz zu Lasten der Beschäftigungsbedingungen machen zu wollen. Sich auf die Hinterfüße stellen und beim Staat und den Sozialkassen eine ordentliche Bezahlung für die sozialen Dienstleistungen durchzusetzen – statt sich absurderweise gegenseitig zu unterbieten, um den Auftrag zu bekommen. Und – größte Zumutung: sich mit ver.di an einen Tisch zu setzen, um diese Beschäftigungsbedingungen auszuhandeln.

Wenn man denn der in der neuen Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen in der Caritas benannten Gründung eines Tarifinstituts nahe treten will: Hier wäre die sachgerechte Aufgabenstellung eines solchen Tarifinstituts des Deutschen Caritasverbandes: in der Vorbereitung, Schaffung und Durchsetzung eines allgemeinverbindlichen Sozialtarifs für die deutsche Wohlfahrtslandschaft. Das wäre dann auch in Wahrheit gemeinnützig: (allgemein) nützlich und sinnvoll für die Allgemeinheit, für unseren Sozialstaat. Wir sind damit beim Kerngedanken des Tarifvertragsgesetzes mit seinem Schutz des Flächentarifvertrages: Der Tarifvertrag des zutreffenden Arbeitgeberverbandes gilt unmittelbar, selbst und sogar dann, wenn er schlechtere Regelungen gegenüber den bisherigen enthält. – Dass eine solche Setzung eines allgemeinverbindlichen Sozialtarifs auch die Kehrseite der Medaille, die Refinanzierung der Einrichtungen, nicht außer Acht lassen darf, liegt auf der Hand.

Ich warne davor, ohne Absprache mit den anderen Trägern einen weiteren neuen Tarif in die Welt zu setzen. Es ist fast unmöglich, eine solche Diversifizierung und Differenzierung wieder rückgängig zu machen. Man kann in der amerikanischen Konfessionsgeschichte rund 100 Einigungsversuche (den Versuch der Synthese, um die Spaltung zu überwinden) zwischen den Konfessionen beobachten, die alle als zusätzliche Sekten geendet sind. Also im Klartext: es ist bedenklich und ziemlich sicher trügerisch, hier dem Bild der »Stadt auf dem Berge« (der Theologie der Völkerwallfahrt nach Jerusalem – alle pilgern dort hin, weil sie das Bild dieser leuchtenden Stadt so einleuchtend und einladend finden, dass sie allen Partikularismus und alle Eigeninteressen aufgaben, um dorthin zu pilgern und dabei zu sein) folgen zu wollen, also der Hoffnung, dass ein guter Tarif aus sich überzeugt und dann automatisch von allen übernommen wird.



Das gilt exemplarisch in der aktuellen Mindestlohn-debatte. Es ist ethische und wirtschaftspolitische Verpflichtung der Kirchen, sich führend an der Durchsetzung von Mindestlöhnen für Pflegetätigkeiten generell und für Servicetätigkeiten in Krankenhäusern zu beteiligen. Es liegt auf der Hand, dass ein funktionierender Mindestlohn sehr viele tarifliche Probleme bei Caritas und Diakonie löst. Insofern müssten sich die Kirchen schon im Interesse ihrer Einrichtungen für Mindestlöhne einsetzen.

Innerkirchliche Anführer für den Aufbruch aus dem Exil oder adventliche Propheten sind derzeit nicht ersichtlich (also gilt eher Apokalyptik oder Paulus).

Ich will zum Abschluss versuchen, die Aufgaben oder zentralen Zielvorstellungen zu beschreiben, denen sich die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes in der gerade beginnenden Amtszeit stellen sollte:

1. Erste Priorität hat die Entwicklung eines gemeinsamen Sozialtarifs mit den anderen großen Trägern. Dabei bringt eine formale Debatte über den Dritten Weg vermutlich nichts. Entscheidend ist die Verständigung untereinander und mit ver.di auf einheitliche Bezahlungen. (Insofern ist die einigungsbildung der Mitarbeiterseite richtig und notwendig, sich als eine einzige bundesweite Fraktion zu verstehen – und eben dem in der neuen Ordnung angelegten Partikularismus der Zersplitterung der Arbeitsrechtssetzung auf 6 regionale und eine Bundeskommission den Ansatz der weiteren bundeseinheitlichen Entwicklung eines bundesweiten AVR-Rechts der Caritas entgegenzusetzen.)
2. Die Eins-zu-Eins-Übertragung der linearen Entwicklungen des öffentlichen Dienstes ist die zweitbeste Lösung, aber bis zur Verständigung auf einen Sozialtarif unverzichtbar, damit sehr schnell der vierjährige Stillstand in der Einkommensentwicklung überwunden wird.
3. Einzelne – auch lineare Verbesserungen – sind die drittbeste Lösung, weil sie langfristige gemeinsame Entwicklungen erschweren.
4. Unter den Bedingungen der neuen Ordnung bedeutet das: Als mittlerer Wert auf Bundesebene wird diejenige AVR-Tabelle festgelegt, die sich ergibt, wenn alle heutigen AVR-Werte linear um den VKA-West Erhöhungsprozentsatz (1. Stufe des Tarifabschlusses ÖD) angehoben werden. Alle weiteren Erhöhungen der VKA erhöhen zum jeweiligen Zeitpunkt den mittleren Wert. Die Bandbreite für regionale Abweichungen wird auf 3 Prozent (für Ost oberhalb V b und Kr 8) festgelegt. Für gemeinsame Anträge (Träger und MAV) aus einzelnen Einrichtungen wird eine erweiterte Bandbreite festgelegt

5. Die Regionalkommissionen vereinbaren vorher die Erhöhung der Vergütungen entsprechend TVöD-Abschluss (Tarifautomatik – zeit- und inhaltsgleich). (Durch 4. und 5. wird das System »scharf« gestellt; die Regionalkommissionen werden für Einzelanträge – bisherige Unterkommissionsarbeit – handlungsfähig. Sachgerecht wäre, die Ordnung dieser sinnvollen Aufgabenteilung anzupassen: Die bundeseinheitliche Arbeitsrechtssetzung auch für Arbeitszeit, Gehalt und Urlaub ist Aufgabe der Bundeskommission; die Regionalkommissionen können regionale Abweichungen insbesondere für Einzeleinrichtungen innerhalb des bundeseinheitlichen Rahmens festlegen.)

6. Die Arbeitsrechtlichen (Bundes-)Kommissionen von Caritas (und Diakonie) legen Mindestlöhne für pflegerische Tätigkeiten und Servicetätigkeiten in Krankenhäusern fest.
7. Die Geschäftsführungen der Arbeitsrechtlichen (Bundes-)Kommissionen von Caritas (und Diakonie) werden beauftragt, geeignete Wege zur Durchsetzung von allgemeinverbindlichen bzw. gesetzlichen Mindestlöhnen für pflegerische Tätigkeiten und Servicetätigkeiten in Krankenhäusern unter Beteiligung von Caritas und Diakonie vorzulegen (ggf. auch politischer Auftrag an die Verhandlungsführer).
8. Wenn man dem Ansatz »Schaffung eines bundesweiten Sozialtarifs« nicht folgen will, bleibt alternativ (unter den hier genannten Prämissen) nur die schonende Übernahme des TVöD – mindestens seiner Tabellenwerte.



*Sie saßen an den Strömen Babylons und weinten.*

... Es könnte tatsächlich um den Aufbruch gehen (von dem wir in dem Lied heute Morgen gesungen haben):

- Kampf um gerechte und einheitliche Tarife im gesamten Sozialbereich;
- Aufbruch aus der selbst verschuldeten babylonischen Gefangenschaft des Dritten Weges;
- Gemeinsamer Einsatz für eine ordentliche Lohnerhöhung nach vier Jahren Stillstand.

# Soziale Arbeit ist mehr Wert

**Gesamtmitarbeitervertretung  
im CJD und ver.di rufen auf:**

## **Kundgebung und Übergabe einer Petition zur Vereinsversammlung des CJD e.V. am 13. Juni 2008 im CJD Niederrhein in Moers**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
das CJD (Christliches Jugenddorfwerk Deutschland) praktiziert seit nunmehr 14 Jahren unbehelligt – unter Missachtung der Dienstgemeinschaft – ein Arbeitsrecht des ersten Weges. Ohne Mitwirkung der Beschäftigten setzt das CJD einseitig Arbeitsrecht. Aktuelles Beispiel für das Arbeitsrecht nach Gutsherrenart ist die unterschiedliche Gewährung der Sonderzahlung 2007, die „Guten“ kriegen mehr, die „Schlechten“ weniger, ganz wie es der Geschäftsführung beliebt.  
**Schluss damit!** Wir rufen alle Beschäftigten des CJD auf, sich an der Kundgebung anlässlich der Generalversammlung der Vereinsmitglieder zu beteiligen.

- **Wir erwarten von den Vereinsmitgliedern, durch die Übernahme der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD für die Umsetzung eines satzungsgemäßen diakonischen Arbeitsrechts zu sorgen, das im Tarifniveau der Branche bleibt.**
- **Wir fordern: Keine Verhandlungen auf Grundlage der Vergütungsordnung des CJD.**
- **Wir fordern einen gerechten Lohn für unsere Arbeit.  
Schluss mit dem Lohndumping in unseren Einrichtungen.**



**Treffpunkt: 9.00 Uhr auf dem  
Parkplatz am EUROTEC-Gelände  
beim CJD Niederrhein in Moers-Utfort  
Kundgebung von 9.30–10.30 Uhr**

Eine Aktion der GMAV im CJD



*Gesundheit, Soziale Dienste,  
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**

