



Nr. 3 · Winter 2004 / 05



Foto: Jochen Gester

1-€-Jobs schaffen Arbeitsplätze

Aus dem Inhalt:

„Masterplan“ Hartz ist grandios gescheitert

Stellungnahmen zu 1-Euro-Jobs

Gegen niedersächsische Sparpläne: Beschäftigte protestieren

Diakonisches Werk Hamburg
„Von der Ich AG zur Wir-GmbH“

Zum neuen Entgeltsystem mit zahmen Gewerkschaften?

Finanzkrise im Bistum Aachen
„Umkehr ist möglich“

Arbeitgeber in Bayern: Durchbruch an verschiedenen Fronten

Arbeitgeber setzen eigenes Arbeitsrecht durch

Diakonie Nordelbische Kirche: Entgelttarifverhandlungen 2004

Neue Loyalitätsrichtlinie: Hat die Kirche immer Recht?

Tagung: „Zwischen Nächstenliebe und Insolvenz“



Fachgruppe
Kirchen, Diakonie und Caritas

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



„Masterplan“ Hartz ist grandios gescheitert

Erinnern wir uns noch? Im August 2002 legte eine Expertenkommission unter der Leitung des Personalchefs von VW, Peter Hartz, einen Masterplan vor zur Halbierung der Arbeitslosigkeit in Deutschland in 3 Jahren. Hartz I – III sollten neue Arbeitsmöglichkeiten eröffnen über Ich-AGs, Mini-Jobs, Beschleunigung der Arbeitsvermittlung und Leiharbeit, u.a. über Personal-Service-Agenturen.

Die traurige Bilanz:

Die Entwicklung vom 16. August 2002, der Verkündung des Hartz-Konzepts, bis zum 16. August 2004 stellt sich nach amtlichen Daten so dar:

	16. 8. 2002	16. 8. 2004
Arbeitslose in Deutschland	4.018.000	4.359.000
Sozialversicherungspflichtige Jobs	27.580.000	26.449.000
Erwerbstätige	38.692.000	38.183.000
Offene Stellen	458.004	296.588

Quelle: FAZ vom 17.8.2004

... und jetzt noch die 1 €-Jobs!

In Fortführung des Masterplans zur „Halbierung der Arbeitslosigkeit“ steht die Einführung der 1-€-Jobs nach Hartz IV. „Zusatzjobs sind eine ‚Riesenchance‘, sowohl für die Arbeitssuchenden als auch für die sozialen Dienste. Sie bieten Langzeitarbeitslosen die Möglichkeit, sich wieder in den Berufsalltag einzufinden und dadurch eine Beschäftigung zu finden,“ meint die Bundesregierung in einer Presseerklärung. Mit den Zusatzjobs könne „die Qualität des Angebots in der Altenpflege und der Kinderbetreuung verbessert werden“.

Die Wohlfahrtsverbände wollen bereits in der ersten Phase rund 15.000 Zusatzjobs zur Verfügung stellen. „Gerade im sozialen Sektor besteht ein hoher Bedarf an gemeinwohlorientierten Tätigkeiten, die mit Zusatzjobs ausgefüllt werden können. Sie steigern die Qua-



„Montagsdemonstration“ in Berlin

Foto: J. Gester

lität im Bereich von Betreuung und Pflege, ohne dass dadurch reguläre Beschäftigung ersetzt wird“ (Presseerklärung der Bundesregierung).

Der Anspruch:

„Qualifizierung Langzeitarbeitsloser“

Zusatzjobs können und dürfen die notwendige Fachqualifikation nicht ersetzen, Ziel ist, mit den Zusatzjobs eine Brücke zum Arbeitsmarkt zu schlagen. Sie sind ein Angebot für nicht oder nur schlecht ausgebildete Langzeitarbeitslose, eine Qualifikation zu erwerben und an den Arbeitsmarkt herangeführt zu werden.

Zusatzjobs

Zusatzjobs sind zusätzliche Arbeitsplätze; das heißt, sie dürfen keine regulären Arbeitsplätze verdrängen.

Zusatzjobs erhöhen die Qualität sozialer Dienstleistungen.

Zusatzjobs tragen zur sozialen und gesellschaftlichen Integration bei

und bieten Arbeitsgelegenheiten auch für Menschen ohne berufliche Qualifikation.

Zusatzjobs sollen vor Ort in Kooperation mit den Trägern sozialer Einrichtungen und den Wohlfahrtsverbänden organisiert werden.“

Aus: Presseerklärung der Bundesregierung, 6.9.2004

Den Arbeitslosen wird neben der Regelleistung (Unterhalt und Unterkunft) eine Mehraufwandspauschale von 1 bis 2 € die Stunde gewährt. Der Maßnahmenträger erhält für einen Erwerbslosen eine monatliche Pauschale von 500 € im Monat.

Die Wohlfahrtsverbände und Kommunen erhalten im kommenden Jahr vom Finanzminister eine Zuweisung in Höhe von 6,35 Milliarden Euro, um weitere 600.000 bis 850.000 1-€-Jobs zu schaffen. Diese „Arbeitsgelegenheiten“ müssen von den Arbeitslosen angenommen werden, ansonsten

Impressum:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.

Paula-Thiede-Ufer 10

10179 Berlin

Ressort 9, Fachbereich 3

V.i.S.d.P.: Renate Richter

Bearbeitung:

Renate Richter, Erhard Schleitzer

Briefe an die Redaktion:

Renate Richter, ver.di Bundes-

verwaltung, Ressort 9

Paula-Thiede-Ufer 10

10179 Berlin

e-mail: rena.te.richter@verdi.de

Redaktionsschluss nächste

Ausgabe: 15. 2. 2005

Layout: Andreas Hesse

Druck: Druckerei Bunter Hund

W-2017-10-1003



„Montagsdemonstration“ in Berlin

Foto: J. Gester

kann der Leistungsbezug gekürzt werden, bei unter 25-Jährigen entfällt der Leistungsbezug ganz. Jede Tätigkeit ist zumutbar, es sei denn, es stehen objektive Gründe (z.B. Gesundheit oder Betreuung) entgegen.

Nimmt man die Vorschriften zu den 1-€-Jobs beim Wort,

- kommen Arbeiten im pflegerischen Bereich und der Hauswirtschaft nicht in Frage; es verbleiben Arbeiten im sozialbetreuerischen Bereich, wie z. B. Wegbegleitung (zum Arzt oder beim Einkaufen), Mobilitätserhöhung (Spaziergehen) oder Freizeitgestaltung (Vorlesen und kleine Ausflüge und Besuche),
- bedarf der zu erwartende Personenkreis der Langzeitarbeitslosen einer sozialpädagogischen Begleitung, damit die „Arbeitsgelegenheiten“
 - die Teilnehmer qualifizieren,
 - zu einer Verbesserung der Vermittlungschancen führen,
 - der Eignung und Neigung der Teilnehmer entsprechen,
 - aktivierend wirken und auf den Wiedereintritt in ein Beschäftigungsverhältnis vorbereiten.

Die Wirklichkeit

Bereits seit 1. Oktober 2004 werden diese zusätzlichen Arbeitsgelegenheiten auf freiwilliger Basis angeboten. Eine MAV aus einem Altenheim in Oberhessen berichtete bereits Anfang Oktober, dass ihre 1-€-Kräfte zu Hauswirtschaftstätigkeiten (z. B. das Auswaschen von Schränken), Hilfstätigkeiten in der Hausmeisterei (z.B. Weißen von Räumen) oder sogar in der Pflege zum Waschen von Patienten eingesetzt werden.

Auf dem Hintergrund des gescheiterten „Masterplans“ zur Halbierung der Arbeitslosigkeit ist die Einführung der 1-€-Jobs mehr als kritisch zu betrachten. Da nun diese Regelung zum 1.1.2005 in Kraft tritt, bzw. seit 1. Oktober 1-€-Jobber schon auf freiwilliger Basis arbeiten, müssen die MAVen gesellschaftspolitisch verantwortungsvoll mit diesen neuen „Arbeitsgelegenheiten“ umgehen.

Die AGMAVen haben dabei unterschiedliche Vorgehensweisen entwickelt.

Die AGMAVen in Hamburg und Schleswig-Holstein lehnen die Schaffung von 1-€-Jobs ab und empfehlen ihren MAVen, die

Schaffung von „Arbeitsgelegenheiten“ in ihren Einrichtungen abzulehnen. Die Erklärung der AGMAVen „Keine Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigungen“ haben wir nachfolgend abgedruckt.

Die AGMAV in Hessen-Nassau hat zu den 1-€-Jobs grundsätzlich eine genauso kritische Einstellung, empfiehlt ihren MAVen aber ein „weicherer“ Vorgehen: sie empfiehlt den MAVen eine Checkliste, an Hand derer harter Kriterien die Einstellung der „1-€-Jobber“ genau an den oben zitierten Maßstäben der Bundesregierung überprüft werden soll. Auch diese Checkliste haben wir abgedruckt.

Ein Tipp, wenn MAVen Missbrauch feststellen:

Dokumentieren und öffentlich machen

Auch wenn nun insbesondere kleinere MAVen den missbräuchlichen Einsatz von 1-€-Kräften zunächst nicht verhindern können, bitten wir sie, den Missbrauch zu dokumentieren und an ver.di oder die AGMAV weiterzugeben. Sollte der Einsatz von 1-€-Kräften in den Einrichtungen als Ersatz für vollwertige Arbeitskräfte benutzt werden und können wir dies dokumentieren, muss dies zu einer massiven Intervention führen.

Erhard Schleitzer

Materialien: DGB Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik 3/2004-Okttober 2004: „Öffentlich geförderte Beschäftigung mit oder ohne Arbeitnehmerrechte“

Weitere DGB-Broschüren: Arbeitslosengeld II, Tipps und Hilfen; Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt Hartz IV mit Tipps für Antragstellung, rechtlichen Hintergrundinformationen und dem Gesetzestext. In Kürze erscheint eine ver.di Broschüre zum Thema Mitbestimmung bei Arbeitsgelegenheiten mit Aufwandsentschädigung, erhältlich bei den ver.di Geschäftsstellen

Keine Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigungen (Ein-€-Jobs) Hartz IV muss weg!

Die Würde des Menschen ist anzutasten?

Die Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in den Landesverbänden der Inneren Mission Hamburg und Schleswig-Holstein lehnen die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigungen in den Einrichtungen der Diakonie im Sinne der Hartz IV-Gesetzgebung ab.

Wir treffen diese Entscheidung auf Grundlage der Erklärung der Deutschen Bischofskonferenz gemeinsam mit der Evangelischen Kirche in Deutschland vom Frühjahr 1997, „Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit“.



„Montagsdemonstration“
in Berlin

Foto: J. Gester

In dieser Erklärung wurden Solidarität und Gerechtigkeit als Maßstab für eine zukunftsfähige und nachhaltige Wirtschafts- und Sozialpolitik formuliert. Die Kirchen forderten richtigerweise, dass die

soziale Gerechtigkeit nicht auf dem Altar des Neoliberalismus geopfert werden dürfe.

Wir fügen hinzu:

Die Hartz-Gesetze sind verfassungswidrig. Sie stehen im Gegensatz zu den unveräußerlichen Rechten des Grundgesetzes. Dieses postuliert in Art. 1: „Die Würde des Menschen ist unantastbar.“

Die sogenannten Arbeitsmarktreformen führen zu mehr Armut und sozialer Ausgrenzung. Neue Arbeitsplätze werden mit hoher Wahrscheinlichkeit durch diese Gesetze nicht geschaffen.

Dies wäre nur zu erreichen mittels einer beschäftigungswirksamen Wirtschafts- und Steuerpolitik. Mit der Einführung von Zwangsdiensten auf Basis einer Eingliederungsvereinbarung werden faktisch die Erwerbslosen bekämpft, da im Kern vorausgesetzt wird, die Arbeitslosen seien nur ausreichend zu fordern und unter Druck zu setzen, dann würden sie schon über kurz oder lang einen Arbeitsplatz finden. Dies ist aus unserer Sicht Zynismus pur.

Vor diesem Hintergrund befürchten wir, dass die betroffenen Menschen, die ab 01.01.2005 Arbeitslosengeld II beziehen, in entwürdigende Beschäftigungsmöglichkeiten gezwungen werden. Diese werden nicht die gängigen ArbeitnehmerInnenrechte besitzen. Geltende tarifliche Bestimmungen sind für „Hartz IV-Beschäftigte“ nicht anwendbar.

Durch die Entkoppelung von Entgeltzahlungen und Arbeit wird faktisch eine unabhängige Lebensführung durch selbstgewählte Arbeit verweigert.

Die Träger für derartige Maßnahmen erhalten eine „Kopfpause“ von bis zu 500 Euro. Bereits jetzt haben wir ein unappetit-

liches Konkurrenzgerangel um die Trägerschaft zur Schaffung von Arbeitsgelegenheiten festzustellen.

Wir haben die Befürchtung, und die aktuelle Entwicklung scheint dies zu bestätigen, dass durch diese Arbeitsgelegenheiten professionelle und qualifizierte Arbeit ersetzt werden soll. Wie soll künftig die Kritik an Kürzungsmaßnahmen im sozialen Bereich aufrechterhalten werden, wenn die Arbeit und die notwendige Hilfe anderweitig geleistet werden kann?

Bei den Budgetverhandlungen wird erneut mit Absenkungen der Entgelte zu rechnen sein, die Entgelte der noch Festbeschäftigten geraten weiter unter Druck.

Diese Arbeitsgelegenheiten sind keine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt, sondern Brücken in die Ausweglosigkeit. Denn bereits jetzt und auch in der Vergangenheit haben wir festgestellt, dass kaum noch Neueinstellungen vorgenommen werden (können).

Neue existenzsichernde Arbeitsplätze werden nicht geschaffen.

Im Übrigen weisen wir darauf hin, dass, wenn es wirklich um eine nachhaltige Hilfe zur Arbeit für Arbeitslose ginge, diese schon immer nach dem SGB III und dem BSHG geleistet werden konnte. Es ist also zu fragen, warum diese Angebote bisher nicht getätigt wurden?

Wir fordern, dass die über vierhundert Millionen Euro, die allein in Hamburg und Schleswig-Holstein zur Schaffung von Arbeitsgelegenheiten durch die Arbeitsagenturen und den Ländern zur Verfügung gestellt werden, zur Schaffung von existenzsichernden, tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen eingesetzt werden. Arbeit ist genug da bzw. kann zur Schaffung

neuer Arbeitsplätze durch Arbeitszeitverkürzungen entsprechend umverteilt werden.

Um dieses Ziel zu erreichen, muss der Widerstand gegen die unsoziale Reformpolitik der Bundesregierung und ihrer Unterstützer in den Ländern, fortgesetzt werden. Deshalb empfehlen wir den Mitarbeitervertretungen, die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten in ihren jeweiligen Betrieben abzulehnen. Wir rufen alle Interes-

senvertretungen in den Wohlfahrtsverbänden auf, dieser Empfehlung zu folgen.

ver.di und die Kirchen rufen wir auf, mutig den Widerstand gegen diese Politik, nach dem Grundsatz von Solidarität und Gerechtigkeit, wieder aufzunehmen.

*Für die Vorstände
Berno Schuckart-Witsch
Hans-Jürgen Piest
Hamburg/Lübeck 1. 11. 2004*



„Montagsdemonstration“
in Berlin

Foto: J. Gester

AGMAV Hessen-Nassau:

1-€-Jobs Handlungshilfen für die MAV

Für Arbeitslose, die keine Arbeit finden können, können Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden, die im öffentlichen Interesse liegen und zusätzliche Arbeiten sein sollen. Zusatzjobs sind zusätzliche Arbeitsplätze und dürfen keine regulären Arbeitsplätze verdrängen. Neben der Regelleistung (Unterhalt und Unterkunft) wird eine Mehraufwandspauschale von 1 bis 2 € die Stunde gewährt. Der Maßnahmenträger erhält für einen Erwerbslosen eine monatliche Pauschale von 500 € im Monat.

Die MAV bestimmt bei der Einstellung mit

Werden Mitarbeiter (auch von Drittfirmen oder auch „Ehrenamtliche“) in den Betrieb eingegliedert, damit sie zusammen mit den Mitarbeitern des Betriebes durch weisungsgebundene Tätigkeit den arbeitstechnischen Zweck des Betriebes verwirklichen, so liegt eine zustimmungspflichtige Einstellung vor (BAG vom 9.7.1991 und vom 12.11.2002).

Kriterien für die Zustimmung

Es werden zusätzliche Tätigkeiten verrichtet.

- MAV und Leitung einigen sich darauf, welche Tätigkeiten als zusätzliche Tätigkeiten definiert werden (z.B. in der Altenpflege: Vorlesen, Spazierengehen, gemeinsam Einkaufen, Begleitedienste zum Arzt). Dieser Katalog für zusätzliche Tätigkeiten wird schriftlich festgehalten und dem 1-€-Beschäftigten ausgehändigt.

Es werden keine Stellen in Zusammenhang mit der Einrichtung von 1-€-Jobs gestrichen bzw. frei werdende Stellen werden wieder besetzt.

- Voraussetzung dafür, dass die MAV diese Zusagen überprüfen kann, ist die Vorlage des Stellenplanes bzw. der Unterlagen für den geplanten Personaleinsatz und der Personalbestandslisten (mindestens im vierteljährlichen Turnus).

Die zu den 1-€-Bedingungen beschäftigten Mitarbeiter werden

qualifiziert eingearbeitet mit dem Ziel, ihnen zu einer festen Anstellung auf dem regulären Arbeitsmarkt zu verhelfen.

- Die Ziele zur beruflichen Qualifikation der 1-€-Beschäftigten werden für jede Person und für jedes Einsatzgebiet definiert.
- Es werden Mitarbeiter bestimmt und eingewiesen, die die 1-€-Beschäftigten in die Arbeit einweisen und fachlich begleiten; diesen Mitarbeitern ist in ihrer Abteilung eine entsprechende zeitliche Freistellung zu gewähren.
- Diese Vereinbarungen werden zwischen MAV und Leitung schriftlich festgehalten und dem Betroffenen ausgehändigt.

Die 1-€-Beschäftigten müssen für die angebotene Beschäftigung persönlich geeignet sein; sie müssen Wahlmöglichkeiten haben und die Beschäftigung darf nicht als Druckmittel gegen die Arbeitslosen eingesetzt werden.

AGMAV Hessen-Nassau



Beschäftigte der Landeskirche Hannover protestieren Gegen niedersächsische Sparpläne

Mehr als 5000 Beschäftigte aus ganz Niedersachsen haben am Mittwoch, den 15. September 2004, mit einem Sternmarsch zum Landtag gegen die Sparpolitik der Landesregierung protestiert.

Ca. 500 Beschäftigte der verfassten Kirche trafen sich in der „Roten Reihe“ vor dem Landeskirchenamt. Der richtige Ort, um der Kirche zu zeigen, dass die Beschäftigten nicht mit den Kürzungen einverstanden sind und sich wehren. Durch die Kopplung der Dienstvertragsordnung an den

BAT Land sind die Beschäftigten der Kirche ebenso von der Kündigung der Tarifverträge durch das Land Niedersachsen betroffen wie die Landesbediensteten. Die Kirche geht jedoch noch einen Schritt weiter und möchte das Weihnachtsgeld für alle Beschäftigte ab 2005 streichen. Im Vergleich: durch die tarifliche Nachwirkung sind im Länderbereich „nur“ neu eingestellte Kollegen von den Verschlechterungen betroffen.

„Die Kirche“ in Person des Präsidenten des Landeskirchen-

amtes, Herr von Vietinghoff, hat sich den Demonstranten gestellt. Sein Appell an die Menschen, doch Verständnis für die Kürzungen zu haben, ging im Trillerpfeifenkonzert unter. Und ganz besonders, als er die Frage nach dem Verdienst einer Erzieherin nicht beantworten konnte.

Wenn Entscheidungsträger der Kirche derart unsensibel mit der Existenzgrundlage der Beschäftigten umgehen, dürfen sie auf einiges hoffen – nur nicht auf Verständnis!

Diakonisches Werk Hamburg:

„Von der Ich AG zur Wir-GmbH“

Unter diesem Motto hatte das Diakonische Werk Hamburg 400 Gäste aus Kirche, Politik und Sozialarbeit am 14. September 2004 zum „Abend der Begegnung“ eingeladen. Die KollegInnen der Fachgruppe Kirchen verteilten an die Gäste im Eingangsbereich Äpfel mit dem Hinweis: „Kann Gewerkschaft Sünde sein?“ und überreichten Einladungen für Tarifverhandlungen in der „Wir-GmbH“.

Norbert Proske, Gewerkschaftssekretär für den Kirchenbereich:

„Mit dieser kreativen Aktion wollen wir auf die Situation für die Beschäftigten in den Einrichtungen der Diakonie aufmerksam machen. Die Mehrheit der Einrichtungen hat lediglich „Arbeitsvertragsrichtlinien“, die einseitig vom Arbeitgeber vorgegeben sind. Gleichberechtigte Verhandlungen mit den Beschäftigten finden nicht statt“.

Unter Hinweis auf die veränderten finanziellen Rahmenbedingungen fordern die Arbeitgeber von den Mitarbeitervertretungen zu-

nehmend den Abschluß von „Notlagenvereinbarungen“. Nicht immer ist es dabei selbstverständlich, dass der Mitarbeitervertretung alle Daten zur wirtschaftlichen Situation vorgelegt werden. Oftmals sehen die Interessenvertretungen keinen anderen Ausweg als dem innerbetrieblichen Druck des Arbeitgebers nachzugeben und – rechtlich umstrittene – Dienstvereinbarungen zum Eingriff in das Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld abzuschließen.

Norbert Proske forderte in seinem Redebeitrag:

- ArbeitnehmerInnen in der Diakonie sind nicht nur Mitglied der Dienstgemeinschaft. Beschäftigte sollen gleichberechtigte Tarifvertragspartner werden – keine Objekte von Arbeitsvertragsrichtlinien!
- Bestehende Tarifverträge sind einzuhalten!
- Neue Wege in der Diakonie mit neuen Tarifverträgen:
 - Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie!
 - Qualifizierte Beschäftigte leisten gute Arbeit – oder arbeiten Sie für 1 €?

Hamburgs Diakoniechefin Stoltenberg beklagte die zunehmende

„Ökonomisierung des Lebens“ als „Grundfehler im Konzept der Ich-AG's und dem Drumrum von Hartz IV“. Wenn das Individuum und die Gesellschaft auf ein Marktgeschehen reduziert würden, gerate in Vergessenheit, dass auch Menschen ohne Arbeit den Anschluss an die Gesellschaft behalten müssen

Mit der Einführung von Hartz IV am 1.1.2005 sei kein plötzlicher gesamtgesellschaftlicher Absturz verbunden. Die Zusammenlegung von Sozial- und Arbeitslosenhilfe sei auch aus diakonischer Sicht „durchaus rational und sinnvoll“, sagte Stoltenberg.

Doch in diesem Prozess sei eine inhaltliche Qualität weggefallen, die unaufgebbar sei: Die Teilhabe

am gesellschaftlichen Leben. „Es geht um Menschen, nicht um Dinge.“ Und Hartz IV schiebe die Armen und die Reichen noch ein Stück weiter auseinander.

„Augenwischerei“ sei es überdies, die große Gefahr zu übersehen, dass 1-€-Jobs eben doch „echte“ Arbeitsplätze ersetzen könnten. Die bewährte Leitlinie der Diakonie heiße daher weiterhin „Tariflohn statt Sozialhilfe“: Nötig seien ordentliche Firmen, Arbeitsverträge und Steuer- und Versicherungszahlungen.

Norbert Proske
Gewerkschaft ver.di
Fachgruppe Kirchen
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Tel. 040/28 58 40 37

Dienstgeberverband im Bereich der Diakonie Berlin-Brandenburg

Zum neuen Entgeltsystem mit zahmen „Gewerkschaften“ ohne Mitglieder?

Wenn kirchliche Arbeitgeber „Gewerkschaften“ in den Himmel loben, dann ist äußerste Wachsamkeit geboten. So auch bei der Veröffentlichung von Herrn Rosenberg, geschäftsführender Vorstand des Dienstgeberverbandes im Bereich der Diakonie Berlin-Brandenburg (dgv) in seiner Mitteilung Nr. 18/ 2004. Ihr ist zu entnehmen, dass der dgv Tarifverhandlungsgespräche aufgenommen hat mit „Gewerkschaften ...“, die in der Vergangenheit bewiesen haben, dass sie hinsichtlich der Entwicklung eines neuen Vergütungssystems nicht nur gestaltungsbereit sondern auch gestaltungsfähig sind. Es sind dies:

- die GÖD (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistung-

gen im Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschland)

- der VKM-D (Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Deutschland)
- die GKD (Gewerkschaft Kirche und Diakonie)“

Wer sich in der Geschichte der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD halbwegs auskennt, der wird sich noch an die Jahre 1998 bis 2001 erinnern, als der Vkm (Verband kirchlicher Mitarbeiter) zahlreiche Absenkungsbeschlüsse mittrug:

- Kürzung des Weihnachtsgeldes
- Eigenbeteiligung an der Zusatzversorgung
- Abschaffung des Ortszuschlages als familienbezogener Bestandteil der Vergütung

- Notlagenregelung ohne Berücksichtigung vorhandener Rücklagen
 - Zwangsabgruppierung aller Beschäftigten ohne Berufsabschluss in die W-Gruppen
 - Zwangsarbeitszeitkonten für alle Beschäftigten ohne Wahlmöglichkeit
 - Öffnungsklauseln für Dienstvereinbarungen zu Arbeitszeitregelungen
 - Öffnungsklauseln für Pilotprojekte zur Erprobung variabler Vergütungsbestandteile
 - Streichung der Beihilfen für Kinder und Angehörige
 - Streichung der Anerkennung von Dienstzeiten
- Kein Wunder, saßen doch auf Arbeitnehmerseite des Vkm D unter

anderem Würdenträger, die im Hauptberuf selbst Arbeitgeberfunktion in ihren Einrichtungen hatten! Es erstaunt daher nicht, wenn der Verband diakonischer Dienstgeber Deutschlands (VdDD) noch heute von der damaligen Dienstgemeinschaft schwärmt.

Solche „gestaltungsbereiten Gewerkschaften“ können die Arbeitgeber gut gebrauchen und mit ihnen lässt es sich, so meinen sie, gut verhandeln.

Der Dienstgeberverband hat zu einer Reihe von „Foren“ eingeladen, um Themen wie Tarifbestimmung des Mantels, Regelungen zur Arbeitszeit oder Entgelttarifvertrag zu diskutieren.

Eingeladen sind MitarbeiterInnen, Einrichtungsleitungen und die sogenannten „gestaltungsbereiten“ Verbände. Die GÖD hat in der Diakonie keine Mitglieder und keine Arbeitsstrukturen und erfüllt insofern auch nicht die Anforderungen an eine Gewerkschaft wie z.B. Tarifmächtigkeit.

Die betrifft auch den Vkm D. Der Bundesvorsitzende Klaus-Dirk Wildoer antwortete im Interview auf die Frage: „Wie stark sind sie denn?“ antwortet: „In der Fläche hapert es noch ein wenig; Bislang

gehören Nordelbien, Kurhessen-Waldeck und Baden dazu.“ (zitiert aus: Diakonie Unternehmen 2/2004 Magazin des VdDD; Seite 22) Er gibt also zu, in Berlin-Brandenburg weder Mitglieder noch Organisationsstrukturen zu haben. Haben Vkm D und GÖD eine Rückkopplung der Verhandlungsergebnisse durch von Mitgliedern gewählte Tarifkommissionen nicht nötig, weil es darum geht, mit den Dienstgebern einen Absenkungs- bzw. Gefälligkeitstarifvertrag abzuschließen?

Die aufgeführten „Gewerkschaften“ sind Mini-Organisationen, die bis auf ganz wenige lokale Ausnahmen keine Verbindung zu kirchlichen MitarbeiterInnen haben oder wie die GÖD im kirchlichen Bereich so gut wie gar nicht vorhanden sind. Das Kriterium der „Durchsetzungsfähigkeit“, das die Rechtsprechung an eine Gewerkschaft anlegt, wird von ihnen nicht erfüllt, und auch die Unabhängigkeit müsste in allen Fällen erst mal nachgewiesen werden. Diese Mini-Organisationen gründen sich und überleben vor allen Dingen deshalb, weil sie von den Arbeitgebern als „Gesprächspartner“ gehalten werden. Und hier wird das

Spiel der Arbeitgeber unanständig: ver.di als mitgliederstärkste Mitarbeitervereinigung wird an diesen Gesprächen bisher nicht beteiligt. Und ohne mit der Wimper zu zucken wird der derzeit kirchenrechtlich für die Diakonie in Berlin-Brandenburg zulässige Weg der Arbeitsrechtsetzung in der Arbeitsrechtlichen Kommission verlassen und Tarifverhandlungsgespräche aufgenommen – das aber nicht mit der zuständigen Gewerkschaft.

Das erste der sogenannten „Tarrifforen“ fand am 18.10.2004 in der EKD in der Jebenstraße statt. Soll so durch eine Pseudo-Beteiligung der Beschäftigten ein dem dgv genehmes Tarifergebnis legitimiert werden? Viele kritische Fragen stellten auf dieser Veranstaltung engagierte MitarbeiterInnen und Mitarbeitervertretungen. Die GÖD war gar nicht erschienen, da sie bei den vorhergehenden Veröffentlichungen des dgv nicht einbezogen wurde. Auch die GKD hatte sich bereits zuvor ausgeklinkt, da sie dieses Spiel nicht mitmachen will. Wir müssen gemeinsam verhindern, dass aus diesem Spiel ernst wird!

*Georg Güttner-Mayer
ver.di Berlin-Brandenburg*

Finanzkrise im Bistum Aachen

„Umkehr ist möglich!“

Aufgrund einer Finanzkrise im Bistum Aachen kam es bereits zu ersten betriebsbedingten Kündigungen. Weitere Kündigungen stehen an.

Gegen die Art und Weise des Umgangs der Bistumsleitung mit diesen Schwierigkeiten ohne ernsthafte Einbeziehung der MitarbeiterInnen gibt es heftige Proteste, organisiert von ZAK – Initiative Zukunft-Arbeitsplatz-Kirche mit der Forderung: Mach's besser Kirche! Wolfgang Cremer, ver.di Sekretär des Bezirkes Aachen/Düren/Erft beschreibt die Initiative: ZAK ist eine Informations-, Kommunika-

tions- und Aktionsplattform, in der ver.di-Mitglieder, Mitglieder der DiAg-MAV und der Gesamt-MAV Bistum Aachen, der Mitarbeitervertretungen, Pfarrgemeinderäte, der Katholikenräte bzw. des Diözesankatholikenrates, des Pastoral- und Priesterrates, des KAB und Beschäftigte aus rechtlich selbstständigen kirchlichen Vereinen zusammenarbeiten.

Wir zitieren aus: Dringender Appell der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bistum Aachen an Bischof Heinrich Mussinghoff:

Umkehr ist möglich!

Sehr geehrter Herr Bischof, bedingt durch die Sparbeschlüsse und geplanten betriebsbedingten Kündigungen im Bistum Aachen gehen Sie davon aus, dass auch die Dienste in den Pfarrgemeinden noch eingeschränkter sein werden. In Ihrem Brief an die Pfarrgemeinden heißt es hierzu: „Dies verlangt, was unsere Kirche schon immer geprägt hat, den Vorrang des Engagements vieler mit ihren Gaben vor dem des hauptamtlichen Einsatzes.“

Ihre Aussage bedeutet, dass die Ehrenamtlichen zukünftig zuneh-



Andacht und Mahnwache auf dem Aachener Münsterplatz am 17. September 2004 – Zeichen der Trauer für die arbeitslos werdenden KollegInnen

mend die bisher von Hauptamtlichen geleisteten Dienste ersetzen sollen und das schon jetzt kalkuliert wird, dass damit das kirchliche Leben überhaupt nur noch aufrechtzuerhalten ist.

Marionetten mit Besen in der Hand?

Die Dienstleistungen der Ehrenamtlichen werden sich – so fürchten wir – konzentrieren auf „Kirche reinigen“, „Hausmeistertätigkeiten“, „Verwaltungsarbeiten“, „Küstertätigkeiten“ usw. Sie werden zu wirtschaftlichen Faktoren erklärt und zur Beatmung eines nicht mehr lebensfähigen Betriebes genutzt. Durch die organisatorische Abwicklung in großen unüberschaubaren Einheiten... verliert der Ehrenamtliche zunehmend den örtlichen Bezug. Die zukünftigen ehrenamtlichen Tätigkeiten werden mehr zur Aufrechterhaltung einer unübersichtlichen Struktur gebraucht und damit abgewertet.

Die inhaltliche Mitgestaltung und Übernahme von Mitverantwortung in der Leitung von einer lebendigen Kirche vor Ort durch ehrenamtliche Gemeindeglieder ist nicht mehr gefragt. Kirche konnte bisher und wird auch in der Zukunft nur durch das Ehrenamt überleben.

Es ist davon auszugehen, dass sich die wenigen Hauptamtlichen nur noch auf die „Kernaufgaben“ der Kirche besinnen und für eine Kooperation und Begleitung von Ehrenamtlichen nicht mehr zur Verfügung stehen. Die spirituelle und soziale Motivation vieler Ehrenamtlicher wird in Kürze verloren gehen und uns bei der Weitergabe der frohen Botschaft nicht weiter zur Seite stehen.

Das Ernstnehmen des Ehrenamtes heißt theologisch die Verwirklichung des Priestertums aller Gläubigen. Sich ohne materiellen Nutzen für andere Menschen einzusetzen hat seinen eigenen Wert! Das Zweite Vatikanische Konzil spricht jedem Christen ein besonderes Charisma zu, mit dem er sich in der Gemeinde verwirklichen kann und soll!

Das Ehrenamt braucht somit auch in Zukunft eine deutliche Entscheidungskompetenz in der Gestaltung des Glaubens und der diakonischen Pastoral.

Unsere Kirche kann nicht leben mit:

- Pfarrgemeinderatsmitgliedern ohne Kompetenz- und Entscheidungsbefugnisse
- Kirchenvorstandsmitgliedern, die zur Abwicklung des Per-

sonals genutzt werden und anschließend ihre Finanz- und andere Kompetenzen an das Dienstleistungszentrum abgeben müssen

- ehrenamtlichen Gemeindegliedern, die sich ohne eine fachliche, geistige und persönliche Begleitung und Beratung in den unterschiedlichsten kirchlichen Feldern der Pastoral engagieren
- ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, die inhaltlich nicht mehr benötigt werden, sondern zu Wirtschaftsfaktoren erklärt werden

Wir brauchen Menschen, die sich inhaltlich, spirituell und sozial in unserer Kirche engagieren und mit der nötigen Entscheidungskompetenz ausgestattet sind.

ZAK sammelt Unterschriften für eine würdevolle Zukunft des Ehrenamtes in unserem Bistum.

Ab September trifft sich das Plenum von ZAK regelmäßig an jedem ersten Montag im Monat von 18.00 bis 20.00 Uhr in der KHG Aachen, Pontstraße 74-76

Durchbruch an verschiedenen Fronten

Wenn es den Spitznamen „Verband Kirchlicher Marionetten“ für den vkm nicht schon geben würde, müsste man ihn spätestens jetzt erfinden. Denn der Verband kirchlicher Mitarbeiter (vkm) Bayern hat den Arbeitgebern in Kirche und Diakonie entweder nichts mehr entgegen zu setzen oder sie werden tatsächlich „an der Leine“ gehalten.

40-Stunden-Woche ab 2005

Weniger Freizeit haben die ca. 60.000 Beschäftigten der evangelischen Kirche und Diakonie ab 1. Januar 2005. Ab diesem Zeitpunkt beträgt nämlich die wöchentliche Arbeitszeit 40 statt 38,5 Std. in der Woche. Das hat die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) Bayern am 31. August in München beschlossen.

Anfang Juli hatte die ARK in Nürnberg noch die Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit vertagt. Zu beiden ARK-Sitzungen hatte die Gewerkschaft ver.di zu einer Demonstration und Kundgebung aufgerufen. Lautstark haben sie ihrem Unmut gegen die geplante Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich Luft gemacht.

Lohnsenkung für Teilzeitbeschäftigte?

Die Entscheidung der ARK erfolgte einstimmig, also auch mit den Stimmen der Arbeitnehmervertreter/innen. Die Neuregelung gilt für alle rund 60.000 Beschäftigten bei Kirche und Diakonie. Sie soll nach einem Jahr wieder außer Kraft treten können, wenn vier Mitglieder der ARK dies verlangen. Gleichzeitig will die ARK ein „sozialpolitisches Zeichen“ setzen: Sie richtet den Appell an die Arbeitgeber, dass sie Teilzeitbeschäftigten mit einer fest vereinbarten Zahl der Wochenstunden (z.B. 19,25 Std./Woche; anders wenn die Arbeitszeit prozentual festgelegt ist,

z.B. 50%) ermöglichen sollen, ihre Wochenarbeitszeit entsprechend zu erhöhen, um keine Gehaltseinbußen hinnehmen zu müssen. Diejenigen, die ihre wöchentliche Arbeitszeit – z.B. aus familiären Gründen – nicht erhöhen können, bekommen weniger Gehalt. Auf diese Weise wird dann die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit zu einer echten Lohnsenkung.

Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen, die aufgrund der Arbeitszeitverlängerung erforderlich werden, kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden, die die Beibehaltung der bisherigen Arbeitszeit und gleichzeitig eine Lohnsenkung um 3,9% vorsieht. Auch damit wird die Arbeitszeitverlängerung zum eigentlichen Lohnsenkungsprogramm.

Arbeitszeitverlängerung vernichtet Arbeitsplätze

Wer noch das kleine Einmaleins beherrscht, der wird es wissen: Durch die Verlängerung der Arbeitszeit werden keine Arbeitsplätze geschaffen, sondern im Gegenteil abgebaut. Wenn die Menschen für den gleichen Lohn länger arbeiten,

wird kein Betrieb neue Einstellungen vornehmen. Die Redebeiträge bei den Kundgebungen machten deutlich, dass wir uns nicht mehr das Märchen von der angeblich mangelnden internationalen Wettbewerbsfähigkeit vormachen lassen dürfen. Die Verlängerung der Arbeitszeit habe vielmehr ein Ziel, nämlich die Senkung der Lohnkosten für die Betriebe. Gleichzeitig bedeutet die Einführung der 40-Stunden-Woche eine Gehaltseinbuße von 3,9%. Nicht gerade eine Stärkung der Binnennachfrage.

Kirche und Diakonie in Bayern sind die Vorreiter

Mit der Entscheidung werden die bayerische Kirche und Diakonie im Vergleich zu anderen Landeskirchen und Wohlfahrtsverbänden zum bundesweiten Vorreiter einer Politik der Arbeitszeitverlängerung. Weder bei der Caritas noch beim Roten Kreuz und auch nicht bei der AWO gibt es bisher eine generelle Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit. Offenbar nimmt der vkm, der die Arbeitnehmer in der ARK vertritt, den von ihm selbst angekündigten Stellenabbau





(s. Sonntagsblatt 22.8.2004) in Kauf. Spätestens wenn die Kostenträger im Sozialbereich die Personalschlüssel entsprechend verschlechtern, wird uns diese Entscheidung selber auf die Füße fallen.

Große Arbeitgeber setzen MAVen und Beschäftigte unter Druck

Mittlerweile setzen vor allem die großen bayerischen Diakonie-Arbeitgeber die MAVen unter Druck, Dienstvereinbarungen abzuschließen, weil sonst angeblich betriebsbedingte Kündigungen erforderlich seien. ver.di Bayern rät den Mitarbeitervertretungen, solche Vereinbarungen nicht abzuschließen, sondern die Arbeitgeber auf die dafür einschlägigen Notlagenregelungen der AVR zu verweisen.

Anspruch auf Altersteilzeit erst nach 25 Jahren

Zum 1. September 2004 ist eine folgenschwere Änderung der Altersteilzeitregelung in Kirche und Diakonie in Bayern in Kraft getreten. Danach haben nur noch Beschäftigte Anspruch auf diese Art Vorruhestand, wenn sie mindestens 25 Jahre beim gleichen Arbeitgeber gearbeitet haben. Bisher war lediglich eine Beschäftigungs-

zeit von 15 Jahren Voraussetzung. Damit schrumpft jetzt der Kreis der Anspruchsberechtigten auf ein Minimum zusammen.

Die Neuregelung sieht vor, dass der Arbeitgeber auch nur dann mit Beschäftigten ab 55 Jahren Altersteilzeit vereinbaren kann, wenn sie eine Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren beim gleichen Arbeitgeber zurückgelegt haben. Einen echten Anspruch auf Altersteilzeit haben ab 1.9.2004 nur noch die mindestens 60-jährigen mit einer Beschäftigungszeit von mindestens 25 Jahren.

Todesstoß für die Altersteilzeit in Kirche und Diakonie

Damit hat die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) Bayern der Altersteilzeit – sie gibt es sowieso nur noch bis Ende 2009! – letztendlich den Todesstoß versetzt. Angeblicher Anlass für die deutliche Verschlechterung der Bedingungen waren die Änderungen im Altersteilzeitgesetz, die zum 1.7.2004 in Kraft getreten sind. Danach haben die Arbeitgeber in Deutschland geringfügige Einbußen bei den Förderungsbeträgen durch die Agenturen für Arbeit zu gewärtigen, die Arbeitgeber erhalten, wenn sie den freien Arbeitsplatz eines Altersteilzeiters mit einem Arbeitslosen oder Ausgebildeten besetzen. Diese Einbußen bei der Förderung rechtfertigen jedenfalls nicht diese weitgehenden Einschränkungen, die Altersteilzeit überhaupt noch in Anspruch zu nehmen. Offenbar hat sich hier die Arbeitgeberseite in der ARK voll durchgesetzt.

Voraussetzungen für Kurzarbeit geschaffen – Neue Sicherungsordnung

Zum 1. Juni 2004 hat die bundesweite Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) für die Diakonie die Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit in diakonischen Einrich-

tungen geschaffen. Außerdem ist zum 1.10.2004 eine eigenständige Sicherungsordnung der bayerischen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) in Kraft getreten. Offenbar sorgen die Gremien, die die arbeitsrechtlichen Grundlagen für die Diakonie beschließen, für schwierigere Zeiten vor.

Vorschrift über Kurzarbeit

Mit einem neuen § 9i (in Bayern: § 9j) wird eine Vorschrift über die Vereinbarung und die Rahmenbedingungen von Kurzarbeit im Sinne der §§ 169 ff. SGB III in die AVR des Diakonischen Werkes der EKD aufgenommen. Damit ist es möglich, in diakonischen Einrichtungen befristet Kurzarbeit einzuführen und den betroffenen Beschäftigten Kurzarbeitergeld über die Bundesagentur für Arbeit zukommen zu lassen. Eine solche Regelung hat bisher in der AVR gefehlt.

Anders als das Betriebsverfassungsgesetz enthält das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD keine Regelung, die die Beteiligung der Mitarbeitervertretung an der Verkürzung der Arbeitszeit vorsieht. Um den Weg für eine Dienstvereinbarung zur Anordnung und Regelung der Kurzarbeit freizumachen, hat die ARK nunmehr beschlossen, eine solche Bestimmung in die AVR aufzunehmen. Die Regelung erlaubt es damit der Einrichtungsleitung, einvernehmlich mit der Mitarbeitervertretung eine Dienstvereinbarung abzuschließen und damit die Dienstverträge der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der Kurzarbeiterregelung zu modifizieren.

Anlass für die Vereinbarung von Kurzarbeit besteht, wenn eine Einrichtung vorübergehend nicht mit der eigentlich möglichen Auslastung ihrer Kapazität arbeiten kann. Eine solche Unterbrechung kann z.B. eintreten, wenn Bauschäden in einer Einrichtung oder in



einem Einrichtungsteil so umfangreiche Renovierungsarbeiten verlangen, dass daneben die übliche Belegung ausgeschlossen ist. Eine Kurzarbeitsregelung kommt z.B. auch in Betracht, wenn die Kurzzeitpflegebetten einer stationären

Pflegeeinrichtung monatelang leer stehen oder außerhalb der Hauptreisezeiten nicht belegt werden.

Eigene bayerische Sicherungsordnung

Ein weiteres Beispiel für die zunehmende Regionalisierung diakonischen Arbeitsrechts ist der Beschluss einer eigenständigen Sicherungsordnung durch die ARK Bayern. Diese Ordnung besteht bereits seit vielen Jahren in der AVR des Diakonischen Werkes der EKD und war seitdem auch für die bayerische Diakonie gültig. Die Sicherungsordnung soll die Auswirkungen von Rationalisierungsmaßnahmen oder durch die Einschränkung

oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern auf die Beschäftigten sozial abfedern.

Nun hat man diese Sicherungsordnung für Bayern eigens beschlossen und dabei – wen wundert es – z.T. verschlechtert. So fehlt etwa der ganze § 7 der bundesweiten Ordnung, in dem es um die Vergütungssicherung ging. Auch die Abfindungsregelungen sind z.T. deutlich schlechter als in der bundesweiten Ordnung. Die neue bayerische Sicherungsordnung tritt zum 1.10.2004 in Kraft.

Eine Begründung für diesen bayerischen „Sonderweg“ ist bisher nicht gegeben worden.

Herbert Deppisch

Das Christliche Jugenddorfwerk Deutschland e.V. (CJD)

Mitarbeitervertretungen stellen sich Quer!

Die „heile CJD-Welt“ geriet ins Wanken, als der Vorstand des überregionalen Jugend-, Bildungs- und Sozialwerks per Rundschreiben mitteilte, dass den knapp 8000 Beschäftigten das Urlaubsgeld gestrichen, das Weihnachtsgeld halbiert wird, und es im Jahr 2004 keine Lohnerhöhung geben wird.

Der Arbeitgeber CJD, eingebunden in das Diakonische Werk der EKD und in verschiedene gliedkirchliche diakonische Werke, muss sich hier an keinerlei Beschlüsse einer Arbeitsrechtlichen Kommission halten. So setzt sich das CJD bereits jahrelang über die Verpflichtung zur Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des DW der EKD hinweg und praktiziert offen und ungestört den arbeitsrechtlichen 1. Weg.

Die Verkündung der jetzigen Sparbeschlüsse übertrifft jetzt noch die Beschlüsse des letzten Jahres, die den Beschäftigten des CJD im Vergleich zum BAT eine ca. 30%ige geringere Anhebung ihrer Bezüge verordnete. Die aktuellen Einschnitte im Personalbereich des

christlich orientierten Arbeitgebers treffen in besonderer Härte vor allem Familien und Geringverdienner. Dies wollen viele Mitarbeitervertretungen so nicht mit machen und stellen sich Quer.

Auf Initiative der Mitarbeitervertretung im CJD Dortmund und der Gesamtmitarbeitervertretung im CJD formierte sich der Protest gegen die einseitigen Beschlüsse des Arbeitgebers. Neben zahlreichen Unterschriftsammlungen in den verschiedenen Einrichtungen wurden Buttons hergestellt und fleißig Postkarten verschickt. Innerhalb kurzer Zeit entstanden im CJD Dortmund über 1000 Buttons in verschiedener Ausführung. Eine große Zahl von MitarbeiterInnen heftete sich die „Urlaubsgeldfreie Zone“ oder das Motto „Billig hat keine Zukunft“ an Hemd und Jacke. Auch an das CJD-Motto „Keiner(s) darf verloren gehen“, nämlich Urlaubsgeld, ½ Weihnachtsgeld und Lohnerhöhung, wurde appelliert.

„Wir pressen nur das in Formen, was viele MitarbeiterInnen

denken und empfinden. Diese sind mit den Beschlüssen des Vorstandes nicht einverstanden und zeigen so ihren Protest“, wissen die Mitglieder der Mitarbeitervertretung im CJD Dortmund zu berichten. Dankbar sind die Mitarbeitervertretungen über die finanzielle Unterstützung der Button-Aktion durch ver.di.

Auch mit Postkarten drückten viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Protest aus. Auf den verschiedensten bunten Motiven teilten sie mit oder ohne persönliche Widmung dem Vorstand im CJD Ärger und/oder Trauer mit. Bis jetzt verlässt der Arbeitgeber CJD sich weiterhin auf den 1. Weg und reagierte empört und unverhältnismäßig auf inhaltliche und gestalterische Einzelheiten des Protestes.

Der geschäftsführende Ausschuss der Gesamtmitarbeitervertretung und die MAV im CJD Dortmund jedenfalls werden nicht müde, ihren Widerstand gegen die Sparbeschlüsse auszudrücken. Weitere Protestaktionen werden folgen.

Arbeitgeber setzen eigenes Arbeitsrecht durch

Zum 1.1.2005 schließen sich die drei Diakonischen Werke in Thüringen, der Kirchenprovinz Sachsen und in Anhalt zum Diakonischen Werk evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland (DW EKM) zusammen. Bei dieser Fusion werden die Strukturen der Mitarbeitervertretungen neu geregelt sowie die zukünftige Form der Arbeitsrechtssetzung. Für die Beschäftigten und ihre Mitarbeitervertretungen hat das schwerwiegende Folgen.

In Zukunft soll es einen überregionalen Gesamtausschuss geben mit nur 13 Mitgliedern, die in 5 Regionalkonventen und einer Delegiertenversammlung gewählt werden.

Wer entscheidet demnächst über die Arbeitsvertragsgrundlagen der Beschäftigten, also über Lohnhöhe, Arbeitszeit und Beschäftigungssicherung?

Keine ernsthaften Verhandlungen mit Arbeitnehmerseite

Die Mitarbeitervertretungen fordern, endlich eine zeitgemäße Entscheidung für kirchengemäße Tarifverträge zu treffen. ver.di als größte Mitgliederorganisation der Kirchenbeschäftigten wollte man bei den Planungen nicht dabei haben. Aber auch die Mitarbeitervertretungen nahm man nicht als Verhandlungspartner ernst. Es gab lediglich unverbindliche Gespräche, in denen die einmütigen Forderungen der Mitarbeitervertretungen nicht aufgegriffen wurden.

Was wollen die Arbeitgeber?

Für das DW EKM sollen die Arbeitsvertragsrichtlinien gelten, aber der Diakonische Rat, ein Gremium der Einrichtungsleitungen, kann lt. Satzung jederzeit Ausnahmeregelungen beschließen.

Für das DW EKM und die Thüringer Ev.-Luth. Kirche soll eine ar-

beitsrechtliche Kommission gebildet werden. Diese ist zwar formal paritätisch mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern besetzt. Die Spielregeln hierfür bestimmt aber die Arbeitgeberseite, in dem sie maßgeblichen Einfluss auf die Kirchengesetze hat.

Mit einfachen Mehrheiten sollen Entscheidungen möglich sein – das heißt auch gegen die Mehrheit der Arbeitnehmerseite!

Mit einer solchen Arbeitsrechtlichen Kommission zielen die Arbeitgeber auf eine Schwächung der Arbeitnehmerseite.

Am 19. und 20.11.2004 entscheidet die Föderationssynode (Thüringen und Kirchenprovinz Sachsen) über ein Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsrecht und ein neues Arbeitsrechtsregelungsgesetz. Kirchlich/diakonische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Thüringen, der Kirchenprovinz Sachsen und Anhalt protestieren am 20.11.2004 im Evang. Augustiner-Kloster zu Erfurt zur Sitzung der Föderationssynode.

Die ver.di Landesbezirke Thüringen und Sachsen-Anhalt fordern gemeinsam mit den Gesamtausschüssen der Mitarbeitervertretungen der Diakonischen Werke in Thüringen und der Kirchenprovinz Sachsen:

- Aufnahme von tarifvertraglichen Gesprächen mit ver.di, der zuständigen Gewerkschaft für die Beschäftigten bei Kirche und Diakonie
- Einrichtung einer Verhandlungsgruppe aus Mitarbeitervertretungen, ver.di, Kirchen und Diakonischen Werken
- keine Entscheidungen ohne Verhandlungsergebnisse mit der Arbeitnehmerseite
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Rechte der Mitarbeitervertretungen

Eine von den Mitarbeitern akzeptierte Zukunft sollte gemeinsam im Sinne der Dienstgemeinschaft gestaltet werden – und nicht gegen sie!



Entgeltverhandlungen 2004

Am 4.10.2004 wurden die Tarifverhandlungen zwischen dem Arbeitgeberverband, Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (vkda) und der Gewerkschaft ver.di über die Erhöhung der Entgelttabelle abgebrochen. Jetzt wird die Tarifkommission das Scheitern der Tarifverhandlungen erklären und den Antrag auf Einleitung des Schlichtungsverfahrens stellen.

Wie geht es dann weiter?

Nach der Schlichtungsvereinbarung (abgeschlossen am 5.11.1979) erfolgt die Einberufung einer Schlichtungsstelle. Sie besteht aus einem unparteiischen Vorsitzenden und je 2 Beisitzern der Gewerkschaft und des Arbeitgeberverbandes.

Die Tarifvertragsparteien müssen sich über den Vorschlag des Vorsitzenden der Schlichtungsstelle einigen. Kommt keine Einigung zustande, bestellt – auf Antrag einer Tarifvertragspartei – der Präsident des Landgerichts in Kiel den Vorsitzenden.

Innerhalb von drei Wochen nach Beantragung des Schlichtungsverfahrens und der Einigung über den Vorsitzenden tritt die Schlichtungskommission zusammen.



Warum gab es keine Einigung in Tarifverhandlungen?

ver.di hat in den Tarifverhandlungen am 20.9.2004 einen Vorschlag gemacht:

- Zwei Jahre Laufzeit vom 1.7.2004 bis 30.6.2006
- Im ersten Jahr Wiederinkraftsetzung der gekündigten Entgelttabelle
- Für dieses Jahr Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen. Bestandssicherung soll mit der Maßgabe gelten, dass wenn in einer Einrichtung existenzbedrohliche Entwicklungen eintreten, betriebsbedingte Kündigungen in Verhandlungen möglich sein sollten. Käme es für ArbeitnehmerInnen zu einer Kündigung, wären diese zum Zeitpunkt der Kündigung so zu stellen, als wenn die Erhöhung von 2,5% schon wirksam wäre
- Im zweiten Jahr Anhebung der tabellenrelevanten Werte um 2,5%
- Ab sofort: Anhebung des Zeitzuschlags Feiertage auf 100% des tariflichen Stundenentgelts (zur Zeit beträgt der Zuschlag 30% lt. § 12 KTD)

In der Verhandlung am 4.10.2004 haben die Arbeitgeber vorgeschlagen:

- Anhebung des Zeitzuschlags für die Arbeit an Feiertagen auf 75%
- Vom 1.7.2004 bis 30.6.2005: Keine Erhöhung der Entgelttabelle. Die bisherige Entgelttabelle wird wieder inkraft gesetzt
- Vom 1.7.2005 bis 30.6.2005: Erhöhung der Entgelttabelle um 1,5%

Dazu erklärten die Arbeitgeber, dass sie mit einer Erhöhung des Zeitzuschlags für Feiertagsarbeit auf 100% nur dann einverstanden wären, wenn die Laufzeit des Ver-

gütungstarifvertrages um ein halbes Jahr, also bis 31.12.2006, verlängert wird.

Im übrigen forderten die Arbeitgeber besondere Bestandsicherungsvereinbarungen für Betriebe, die in ihrer Existenz gefährdet sind und diese Entwicklung bereits jetzt absehbar sind.

Sie begründeten ihre Position mit der schlechten Refinanzierungssituation für die Einrichtungen. Insbesondere die Betriebe der ambulanten Pflege könnten die ver.di Forderung nicht realisieren.

Die Verhandlungskommission hat das Angebot der Arbeitgeber abgelehnt und erklärt, in der Tarifkommission das Scheitern der Tarifverhandlungen zu beschließen. Für uns war ein wichtiger Grund die Beseitigung der Ungleichbehandlung bei der Anrechnung von Feiertagen für KollegInnen mit und ohne Schichtdienst.

In der Sitzung der Tarifkommission am 27.10.2004 wird ver.di das Scheitern der Tarifverhandlungen beschließen, das Schlichtungsverfahren vorbereiten und Vorschläge für die Besetzung des unparteiischen Vorsitzenden der Schlichtungskommission machen.

Der unparteiische Vorsitzende muss zu kirchlichen Ämtern wählbar sein. Er muss also Mitglied der Kirche sein. Er darf allerdings weder haupt-, neben- noch ehrenamtlich im kirchlichen oder gewerkschaftlichen Dienst stehen. Die vorzuschlagenden BeisitzerInnen müssen ebenfalls Mitglied der Kirche sein.

Norbert Proske

Hat die Kirche immer Recht?

Nach den massiven Protesten aus der Mitarbeiterschaft hat sich die Beschlussfassung über die neue Loyalitätsrichtlinie bis mindestens Ende des Jahres verschoben. Ein erster Erfolg. Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) beabsichtigte bereits im September eine Richtlinie zu verabschieden, die besondere Anforderungen an alle in einem Arbeitsverhältnis stehenden Beschäftigten in den evangelischen Landeskirchen und bei der Diakonie festlegt – die so genannte Loyalitätsrichtlinie.

Bisher zeigte sich die Evangelische Kirche liberaler als die katholische, die bereits 1993 eine ähnliche Richtlinie verabschiedet hatte. Auf EKD-Ebene verzichtete man auf eine Festlegung der Anforderungen an die MitarbeiterInnen. Was trug zu dem Sinneswandel bei?

Zum Hintergrund: die „Antidiskriminierungsrichtlinie“ der EU (RL 2000/78/EG) gibt vor, für alle Staaten der EU einen verbindlichen Rahmen zu schaffen, um Diskriminierung z. B. wegen der Religion oder der Weltanschauung zu verbieten. Ausnahmen soll es geben, wenn die Ungleichbehandlung auf einem Merkmal beruht, das „aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingung ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, so fern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt“ Im Klartext heißt das, dass eine Ungleichbehandlung wegen der Religionszugehörigkeit dann zulässig ist, wenn sie eine wesentliche und entscheidende Rolle bei der Berufsausübung spielt. Ist die Religionszugehörigkeit eben nicht mehr unbedingt notwendig zur Berufsausübung, dürfen Arbeitnehmer wegen ihrer (Nicht-) Religionszugehörigkeit nicht diskriminiert werden.

Die Anti-Diskriminierungs-Richtlinie der EU gibt Grund genug für die Kirchen in Deutschland, um unruhig zu werden. Was für den Bereich der Verkündigung in der verfassten Kirche eher unproblematisch erscheinen mag, ist für den großen Bereich von Diakonie und Caritas mit etwa 1 Million Beschäftigten höchst problematisch. Die Tradition z. B. von Diakonissen existiert unter den aktiven Mitarbeitern so gut wie nicht mehr, alle Mitarbeiter werden auf dem „freien Markt“ angeworben und die sozialen Einrichtungen der Diakonie werden zu fast 100 % aus Sozialversicherungsbeiträgen bzw. Steuern refinanziert. Die Stellung der Kirchen und ihrer Einrichtungen mit der riesigen Anzahl von Beschäftigten im sozialen Bereich in Deutschland ist für Europa einmalig.

Wäre es da nicht an der Zeit gewesen, dass die beiden großen Kirchen die geänderten Realitäten anerkennen und nun sagen: o. k. , die Zeiten haben sich geändert, die weltlich zusammengesetzte Mitarbeiterschaft, der allgemeine finanzielle Druck im sozialen Bereich und die uns aufgedrängte Wettbewerbssituation machen neue Regelungen notwendig, wir wenden nun das Betriebsverfassungsgesetz an, erkennen die Rolle der Gewerkschaften an und schließen Tarifverträge ab?

Leider weit gefehlt.

Stattdessen hat der Rat der EKD einen Entwurf für eine „Richtlinie des Rates der EKD über die Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihres Diakonischen Werkes“, oder kurz „Loyalitätsordnung“ vorgelegt. Mit dieser Loyalitätsordnung meint nun der Rat der EKD, den Anforderungen aus den Antidiskriminierungsrichtlinien der EU zu genügen, um eine Ungleichbehandlung der Mit-

arbeiterInnen wegen ihrer (Nicht-) Religionszugehörigkeit zu begründen. Die bestehenden Anforderungen an die kirchlichen ArbeitnehmerInnen wurden sogar noch verschärft.

Bisher sind als mögliche Gründe für eine fristlose Kündigung ausdrücklich sanktioniert der „Austritt aus der evangelischen Kirche oder ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche oder ihrer Ordnungen darstellt.“ Tritt die geplante Richtlinie in Kraft, so kommt als Kündigungsgrund hinzu, ein Verhalten, das gegen die „Grundpflichten“ verstößt:



In der geplanten Richtlinie werden folgende Anforderungen formuliert:

„Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Männer und Frauen, die in Anstellungsverhältnissen in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken an der Erfüllung dieses Auftrags mit. Diese Verpflichtung bildet die Grundlage der Pflichten und Rechte von Anstellungsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.“ (§ 2)

„Von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis achten und wahren und ihrem Handeln zugrunde legen. Für den Dienst in der evangelischen Kirche ist ungeeignet, wer gegen die sich aus § 2 ergebende Grundpflichten verstößt.“ (§ 3)

Was unter den „Grundpflichten“ zu verstehen ist, wird an keiner weiteren Stelle der Richtlinie genauer konkretisiert. Das eröffnet den kirchlichen Arbeitgebern die Möglichkeit, durch willkürliche und eigene Auslegung unliebsame MitarbeiterInnen loszuwerden.

Eine nicht abwegige Vermutung ist, dass die sich ändernde Arbeitsmarktlage auch im sozialen Bereich die EKD ermutigt hat, die Daumenschrauben bei ihren Beschäftigten in Kirche und Diakonie etwas fester anzuziehen. Viele Mitarbeitervertretungen haben bereits Erfahrungen gemacht, wie die Frage der Kirchenmitgliedschaft auch zur Disziplinierung eingesetzt wird. In einer Reihe von Einrichtungen werden konfessionslose Mitarbeiter erstmal nur befristet eingestellt. Der Vertrag wird nur dann verlängert, wenn der/die MitarbeiterIn in die Kirche eintritt. Bei vielen Mitarbeitern aus dem Osten

stößt dieses Verfahren bitter auf und erinnert an vergessen geglaubte Gesinnungsprüfungen und Loyalitätsbekundungsrituale, die formal an einer Mitgliedschaft festgemacht werden.

Die neue Loyalitätsordnung hat zu massiven Protesten unter der Mitarbeiterschaft geführt. Die Bundeskonferenz der AGMAVen (Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen), die die 400.000 Beschäftigten in der Diakonie vertritt, hat zusammen mit ver.di eine breit angelegte Unterschriftenaktion gegen diese neue Loyalitätsordnung organisiert. Von vielen einzelnen Mitarbeitervertretungen und auf Mitarbeiterversammlungen wurden Protestresolutionen verabschiedet. In der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) der EKD kam es im April nach äußerst kontroverser Diskussion zwischen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite zu einem Eklat.

In einer Stellungnahme spricht sich auch der evangelische Sozialethiker Dr. Michael Haspel gegen die geplante Ordnung aus. Es seien keine konkreten Kriterien angegeben, nach denen die Loyalitätsobliegenheiten konkretisiert werden können. Dem Missbrauch werde Tür und Tor geöffnet und es sei

sehr fraglich, ob diese Regelungen „ein geeignetes Steuerungsinstrument sind, um das Profil kirchlicher und diakonischer Einrichtungen zu stärken.“ Insbesondere weist er darauf hin, dass diakonische Einrichtungen dazu übergehen, einzelne Bereiche z. B. aus den Krankenhäusern und den Altenheimen auszugründen und diese Mitarbeiter in GmbHen weiterzubeschäftigen, die eine rein private Form haben.

Die in den letzten Jahren umfangreich betriebene Privatisierung in diakonischen Einrichtungen führt in der Praxis oft dazu, dass die „kirchliche MitarbeiterInnen“ des diakonischen Einstellungsträgers und die „nicht-kirchliche MitarbeiterInnen“ der ausgegründeten Firmen an einer (!) Arbeitsstelle nebeneinander arbeiten – die einen wären nun der Loyalitätsordnung unterworfen, die anderen nicht.

Fraglich ist zudem, ob der Rat der EKD eine solche Richtlinie alleine erlassen kann oder ob eine Diskussion darüber öffentlich in der Synode geführt werden muss. Durch die Initiative von ver.di und mit Unterstützung engagierter Synodaler kommt das Thema auf die Tagesordnung des Rechtsausschusses der EKD-Synode.

Erhard Schleitzer

Tagung in Kassel am 3./4. November 2004

Zwischen Nächstenliebe und Insolvenz



Begrüßung mit Musik

Über 100 MitarbeiterInnen und Mitarbeitervertretungen diskutierten in Kassel über die Entwicklung der Arbeitsbedingungen in Kirchen, Diakonie und Caritas. Veranstaltet wurde die Tagung von ver.di, der diakonischen ArbeitnehmerInnen Initiative e.V., der Bundeskonferenz der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie und der Fachzeitschrift Arbeitsrecht & Kirche.

Reformspektakel Agenda 2010
Pater Friedhelm Hengsbach SJ, Professor für christliche Gesellschafts-

ethik Frankfurt, bezeichnete die Agenda 2010 als „Reformspektakel“. Er kritisierte, dass die Politik („die derzeitigen Parteien sind nicht unterscheidbar“) die gesellschaftlichen Risiken auf das Individuum abwälze. Die herrschende Klasse entscheide von ganz oben – fernab von der normalen Lebensrealität. Der Kapitalismus müsse durch die unabdingbaren Menschenrechte „gezähmt“ werden. Wenn schon in Tarifverhandlungen heute keine gleiche Augenhöhe mehr sei aufgrund der Arbeitge-

berkartelle, der Finanzakteure und der Erpressbarkeit durch hohe Arbeitslosigkeit, gelte das erst recht für den dritten Weg, in dem strukturell keine materielle Parität bestehe. Pater Hengsbach stellte die Frage, ob das Ethos der sozialen Berufe ein gewerkschaftliches Engagement erschwere.

Olaf Deinert, Professor für Arbeitsrecht aus Bremen, listete zahlreiche Beteiligungsrechte für Interessenvertretungen auf und Möglichkeiten, sich zu wehren bis hin zu Dienst nach Vorschrift, Warnstreikaktionen und Öffentlichkeitsarbeit, die gerade im Kirchenbereich ein wichtiges Mittel ist, um den Arbeitnehmerforderungen Gewicht zu verleihen.

Abwertung der Arbeit mit Menschen

Gertrud Kühnlein von der Sozialforschungsstelle Dortmund sprach über die Abwertung der sozialen Arbeit, insbesondere der Arbeit am/mit Menschen, die sich in Absenkung der Vergütungen und vermehrter Beschäftigung von Nichtfachkräften ausdrückt. Politik drückt sich vor ihrer Verantwortung und überlässt die Festlegung der Qualität der Arbeit den Trägern. Wirksame politische Kontrollen gibt es nicht.

Die Wohlfahrtsverbände wiederum treffen ihre Entscheidungen zunehmend unter ökonomischen Gesichtspunkten. Eine generelle inhaltliche Zieldiskussion der Arbeit findet nicht statt, sei aber dringend nötig, um sich nicht völlig den Marktbedingungen anzuliefern. Kirche, Diakonie oder Caritas werden oft nur noch als Markenzeichen für Werbezwecke benutzt.

Zwangsarbeit und Pflichtjahr für alle?

Bernd Klees, Professor für Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitsrecht an der Fachhochschule Braun-

schweig/Wolfenbüttel faszinierte durch seinen überaus lebendigen und komprimierten Vortrag. Er produzierte Lachen, das vor bitterer Wahrheit in der Kehle stecken blieb. Die Aussichten seien äußerst düster: durch die Produktionssteigerung werden nur noch 20% der Erwerbsfähigen gebraucht – und damit Menschen die Dreckarbeit für die kleine reiche obere Schicht

In diesem Jahr hat es zum ersten Mal eine Demonstration von 500 Kolleginnen aus der Landeskirche Hannover gegeben. Es hat erstmalig Protestaktionen beim christlichen Jugenddorfwerk gegeben und z.B. bei der Fusion der Diakonischen Werke in Mitteldeutschland vertreten alle Gesamtausschüsse einheitliche Forderungen und planen eine Protestaktion



Das Podium (v.l.-n.r.): Prof. Klees, Frau Schliephak, Renate Richter, Martin Wortmann, Bernhard Baumann-Czichon, Prof. Hammer

machen, setze man sie immer mehr unter Druck und ordne Zwangsarbeit an. Prof. Klees zog erschreckende Parallelen zwischen den Sozialgesetzen der Weimarerzeit im Vorfeld des Faschismus und Hartz IV mit dem Zwang zur Arbeit und Kürzung der Sozialhilfe und prognostizierte die Einführung eines sozialen Pflichtjahres für alle.

Viele Proteste vor Ort

Renate Richter, ver.di-Bundesverwaltung, hielt diesen negativen Entwicklungen und Prognosen entgegen, dass wir im Kirchenbereich auch eine starke Politisierung der MitarbeiterInnen und Mitarbeitervertretungen verzeichnen.

Noch nie haben vor Ort so viele Kolleginnen Bescheid gewusst über die Schwächen des dritten Weges und die Unterschiede zu Tarifverhandlungen.

bei der Förderationsynode. Auch bei der Synode in Sachsen gab es eine eindruckliche Protestaktion.

Einheitliche Qualitäts- und Vergütungsstandards für kirchliche Träger

In Arbeitsgruppen und bei der Podiumsdiskussion gab es spannende Diskussionen. Prof. Dr. Ulrich Hammer von der Fachhochschule Hildesheim forderte ethische Maßstäbe für die sozialen Dienste in kirchlicher Trägerschaft. Aus dem Plenum wurde die Forderung aufgegriffen, dass alle kirchlichen Träger sich zusammenschließen müssten, um einheitliche Qualitäts- und Vergütungsstandards aufzustellen und sie für sich verbindlich in Kraft zu setzen, damit nicht durch die Wettbewerbssituation die Qualität der Arbeit leidet.



Aufmerksame Zuhörer im Plenum

Neuer Tarifvertrag öffentlicher Dienst

Tobias Schürmann vom ver.di-Tarifsekretariat berichtete über den Stand der Verhandlungen für einen neuen Tarifvertrag öffentlicher Dienst und erntete Kritik, wenn ver.di für un- und angelernte Tätigkeiten die Vergütungen absenkt, um weitere Ausgründungen zu verhindern.

Klar ist: vorbei sind die Zeiten, in denen die Arbeitsrechtlichen Kommissionen den BAT abschreiben und die jeweiligen Erhöhungen für den öffentlichen Dienst direkt übernehmen. Jetzt muss die

Sozial- und Gesundheitsbranche eigene Stärke entwickeln.

Änderungskündigungen nur schwer durchzusetzen

In der Arbeitsgruppe Wirtschaftsausschuss vermittelte die Diskussion mit Manfred Weidenbach, Steuerberater aus Bremen und Berthold Bzdak, Mitarbeitervertretung aus Hannover, dass Änderungskündigungen von Arbeitgebern nur schwer durchzusetzen sind, da die Arbeitsgerichte deren Notwendigkeit sehr umfassend prüfen. Bei Betriebsänderungen müsse das tatsächliche Ziel der Einrichtungslei-

tung genau analysiert werden, um das eigene Handeln darauf abzustimmen. In Überleitungsvereinbarungen müssen effektive MAV-Strukturen gesichert werden.

Politisierung in den Betrieben

Die Arbeitsgruppe Bündnispolitik/lokale Bündnisse mit Michael Heinrich, Sprecher BuKo und Petra Petzoldt, ver.di-Sekretärin aus Leipzig, trug ein ganzes Bündel an politischen Aktionsformen zusammen. Interessenvertretungen können nicht die Wirkung der Politik aufheben, dagegen muss politisch vorgegangen werden.

Diese Diskussion müssen wir aber sehr wohl in den Betrieben führen und die gewerkschaftliche Organisation erhöhen.

Kommunalpolitiker in Verantwortung nehmen

Frau Schliephak, Sozialverband Deutschland, rief dazu auf, sich in die Kommunalpolitik einzumischen und Kommunalpolitiker mit konkreten Forderungen für die Arbeit in den Einrichtungen zu konfrontieren. Die souveräne und kenntnisreiche Tagungsleitung durch Bernhard Baumann-Czichon, Redaktion Arbeitsrecht & Kirche, Rechtsanwalt aus Bremen und die Moderation von Martin Wortmann trugen wesentlich zum Erfolg der Tagung bei.

Infos für die gewerkschaftliche Arbeit

Bücher, Broschüren, Zeitschriften

Von ver.di-Mitgliedern für evangelische Mitarbeitervertretungen

Praxis der MAV von A bis Z in 2. Auflage erschienen

Deppisch/Feulner/Jung/Schleitzer: Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z. Das Handwörterbuch

für die MAV-Arbeit. Frankfurt am Main (Bund-Verlag) 2. Auflage 2004, ca. 460 Seiten, 39,90 Euro.

Das bewährte und aktuell überarbeitete Handbuch richtet sich speziell an die Interessenvertretungen in der Evangelischen Kirche und Diakonie. Kompakt und verständlich, praxisnah und ohne juristische Schnörkel behandelt es die

arbeitsrechtlichen Grundlagen und Fragen, die in der täglichen MAV-Arbeit immer wieder auftreten. Viele praktische Tipps und Hinweise auf rechtliche Handlungsmöglichkeiten helfen bei der Bewältigung auftretender Probleme.

In der 2. Auflage wurde das Handwörterbuch insbesondere dem zum 1.1.2003 und erneut

zum 1.1.2004 novellierten Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG.EKD) angepasst. Daneben berücksichtigt das Handwörterbuch den Gesetzesstand bis Februar 2004.

Über 120 Stichworte von A wie „Arbeitsrechtliche Kommission“ bis Z wie „Zusatzversorgung“ behandeln die wichtigen Themen der MAV-Arbeit. Neu wurden u.a. folgende Themen aufgenommen: Ausschüsse der MAV, Gesamt-MAV im Dienststellenverbund, Initiativrecht, Integrationsvereinbarung, Internet und Intranet, Leistungsorientierte Vergütung, Mitarbeiterjahresgespräche, Qualitätsmanagement, Rechtsformen, Rechtsschutz für MAVen, Sprechstunden der MAV, Übergangsmandat/Restmandat, Überlastungsanzeige, Wirtschaftsausschuss, Zeugnis.

Das Handwörterbuch stellt keinen Kommentar zum MVG oder zur AVR Diakonie dar – und will dies auch nicht sein – sondern eine Hilfestellung für die Beantwortung der zahlreichen Fragen, die sich in der MAV-Praxis immer wieder stellen. Es enthält viele wertvolle Hilfen in Form von Checklisten, Übersichten und Musterscheiben.

Friedhelm Hengsbach:
„Das Reformspektakel“
 Warum der menschliche Faktor mehr Respekt verdient.
 Herder-Verlag 2004
 Euro 9,90



Neu von ver.di,
 Frauen- und Gleichstellungspolitik:

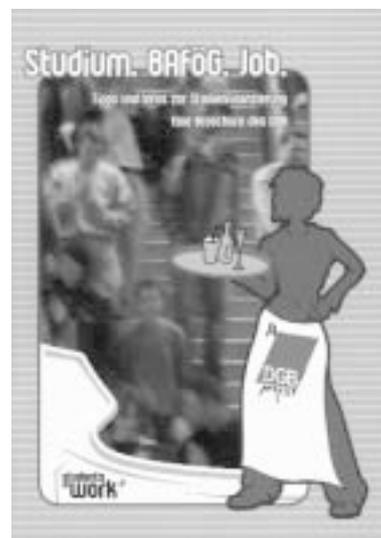
Handlungshilfe **„Nicht mit mir! Zum Handeln motiviert. Strategien gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“** mit wichtigen Adressen und Literaturhinweisen.
 Kontakt: Ute Brutzki
 ver.di Bundesverwaltung
 mail: ute.brutzki@verdi.de

Psychiatrieforum – neue Zeitschrift der Bundesfachgruppe Psychiatrie
 Nr. 1/Juli 2004 zum Schwerpunkt „Integrierte Versorgung“



Kontakt: Bundesfachgruppenleiterin Enriqueta Fobbe,
 Tel. 030/6956-1880,
 Fax 030/6956-3420,
 mail: enriqueta.fobbe@verdi.de

Students at Work –
 Neue Broschüre
„Studium, Bafög, Job, Tipps und Infos zur Studienfinanzierung“
 Die Broschüre ist erhältlich bei der DGB-Jugend; außerdem zu bestellen über die Homepage www.students-at-work.de.



„Students at Work“ ist ein Projekt der Abteilung Jugend des DGB Bundesvorstands. Das Projekt hat zwei Standbeine: die Beratung in den so genannten „Camus Offices“ an Hochschulen und die Homepage, die neben Informationen zur Studienfinanzierung eine E-Mail-Beratung bietet.

Seminare 2005

ver.di „Zentrale Seminare 2005“

Das bundesweite Seminarprogramm von ver.di „Zentrale Seminare 2005“ ist bei allen Geschäftsstellen erhältlich. Im Internet zu finden unter **www.verdi-bildungsportal.de** oder **www.verdi-zentrale-seminare.de**

Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechts

Strukturveränderungen in Kirchen und Diakonischen Werken – welche Handlungsfolgen hat das für die Arbeitnehmerseite und ihre Interessenvertretungen?

7. – 9. März 2005, BI 0530705

Es werden Fragen des besonderen kirchlichen Arbeitsrechts innerhalb der kirchlichen Strukturen behandelt sowie des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts im Spannungsfeld der betrieblichen Umstrukturierungen. Hinzu kommt eine Entwicklung in den neuen Bundesländern, die kurz- oder mittelfristig auch andere Landeskirchen/Diakonische Werke treffen wird. Landeskirchen kooperieren, fusionieren und Diakonische Werke verschmelzen. Dabei ist der Handlungsbereich der AGMAVen/Gesamtausschüsse direkt betroffen: Stellenplanentwicklung der Geschäftsstellen, Regelungen für ein neues regionales MAV-Gremium, zukünftige Arbeitsrechtssetzungsverfahren und Schlichtungsordnungen, MAV- Neuwahlen u.v.m. Wie werden in diesen Prozessen die Arbeitnehmerinteressen am besten gewahrt?

Für Mitarbeitervertretungen und Mitglieder von Gesamtausschüssen/AGMAVen
ver.di-Bildungsstätte „Das Bunte Haus“ in Bielefeld (Sennestadt)
Anmeldungen: Renate Richter,
ver.di Bundesverwaltung, Fax 030/69 56-34 20

Qualifizierung für Mitarbeitervertretungen im Umgang mit Gremien und Gruppen

20. – 24. Juni 2005 (BI 50620) und

2. – 4. November 2005

(Anreise 1.11.05, BI 511013)

Beide Termine müssen zusammen gebucht werden.

Viele Kolleginnen und Kollegen, die in die MAV gewählt werden oder Schulungen für Mitarbeitervertretungen durchführen, sind irgend wann mal ins kalte Wasser gesprungen. Man/frau gibt die oft jahrelangen vielseitigen Erfahrungen als MitarbeitervertreterIn an andere weiter.

Um Gruppen zu führen, Veranstaltungen zu moderieren und Sitzungen zu leiten, reichen gute Fach- und Sachkenntnisse allein nicht aus. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, sind didaktische Grundkenntnisse erforderlich sowie Kenntnisse von verschiedenen Methoden der Wissensvermittlung

Für Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeitervertretungen aus dem Kirchenbereich

ver.di-Bildungsstätte „Das Bunte Haus“ in Bielefeld (Sennestadt)

Anmeldungen: Renate Richter,
ver.di Bundesverwaltung, Fax 030/69 56-34 20

Zum Verhältnis Kirche und Gewerkschaften

Handlungsfelder in kirchlichen Einrichtungen

25. – 28. April 2005, BI 5042501

Für Kolleginnen und Kollegen und Mitarbeitervertretungen

ver.di-Bildungsstätte „Das Bunte Haus“ in Bielefeld (Sennestadt)

Anmeldungen in der Bildungsstätte
Fax 0 52 05/91 00-30