



Nr. 4 · Sommer 2005

Aus dem Inhalt:

„Tarifkommission“ der Diakonie Mitteldeutschlands arbeitsunfähig: Rücktritt der Arbeitnehmerseite

Kirchliche Arbeitgeber wollen schlechteres Arbeitsrecht als im öffentlichen Dienst

Kirche Diakonie und Caritas: Dienstgemeinschaft braucht Tarifverträge

CJD: Einführung der 40 Stundenwoche Zurückgenommen

Paul-Gerhardt-Stift Wittenberg: Beschluss des Kirchengerichts ignoriert

Synode führt ACK-Klausel wieder ein

Diakonie Bayern: Abschied vom Fächentarif

Bistum Aachen: Einfallsreiche Protestaktionen

Reform der Arbeitsvertragsrichtlinien für die Diakonie der EKD

Buchvorstellung: Carsten Frerk „Caritas und Diakonie in Deutschland“



Kampfansage an die Beschäftigten:

EKD und Diakonie planen Abkoppelung vom öffentlichen Dienst

Stop mit der Lohnabwärtsspirale!



*Fachgruppe
Kirchen, Diakonie und Caritas*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Vornweg

Diese Nr. 4 erscheint mit viel Verspätung – Resultat dessen, dass alle Redaktionsmitglieder so viel um die Ohren hatten.

Überall vor Ort gibt es Auseinandersetzungen um Sparpläne und betriebliche Umstrukturierungen. Gespräche finden statt über die möglichen Veränderungen der Arbeitsrechtsetzung, wenn die Amtsperiode der Arbeitsrechtlichen Kommissionen abläuft. Und alle sind aktiv, wenn es darum geht, welche Grundlage zukünftig die Arbeitsverträge im Kirchenbereich haben werden. Übernimmt man den neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), wollen die Arbeitgeber diesen modifizieren bzw. absenken, teilweise wird was ganz eigenes geplant hinter verschlossenen Türen....all das

beschäftigt uns sehr, und deshalb erscheint dieses Heft jetzt erst.

Aus den Artikeln wird deutlich, wie viele erfolgreiche Aktionen vor Ort laufen. Und wie sich die Arbeitnehmerseite in den Kommissionen zunehmend organisiert und gemeinsame politische Positionen

findet. Das ist bei dem, was uns in Bezug auf die Übernahme des TVöD bevorsteht, eine ganz wichtige Grundlage.

Viel Spaß beim Lesen!
Für die Redaktion
Renate Richter



Planung von EKD und Diakonie

Abkoppelung vom öffentlichen Dienst

Kirchenleitungen und das Diakonische Werk planen bereits seit Anfang des Jahres eine eigenständige Vertragsregelung. Ohne dass die betroffene Mitarbeiterschaft Kenntnis davon hatte, beschloss die Kirchenkonferenz bereits in ihrer Märzsession die Bildung einer Arbeitsgruppe zur Vorbereitung einer eigenen Regelung.

Am 4. März 2005 veröffentlichte Präsident Gohde die „Tarifpolitische Position für eine wirtschaftlich solide Zukunft der Diakonie“, in der die Übernahme des neuen Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) als völlig ungeeignet für die Diakonie beschrieben wird. Mit teilweise falschen und unbelegten Argumenten wird der TVöD als viel zu teuer bezeichnet.

ver.di hat in einer Stellungnahme diese Sicht widerlegt. Und Gremien wie die BUKO, die

AGMAV Württemberg und ARKen haben sich in Briefen dagegen verwehrt, dass Herr Gohde für „die Diakonie“ spricht und sich dadurch die MitarbeiterInnen zu Unrecht vereinnahmt fühlen. Noch nie ist so deutlich geworden wie jetzt, dass das Diakonische Werk die Interessen der kirchlichen Arbeitgeber vertritt.

Inzwischen beweisen konkrete Modellrechnungen, die für die MitarbeiterInnen die Personalkosten nach dem TVöD berechnen, dass es nicht zu Kostensteigerungen kommt.

Trotzdem hat die Kirchenkonferenz am 30. Juni 2005 daran festgehalten, ein eigenständiges „Tarifsystem“ zu entwickeln. Und es wird ausdrücklich betont, dass es zum TVöD „unvergleichbar“ sein soll – hält man die MitarbeiterInnen für so leicht hinters Licht zu führen?

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

Briefe an die Redaktion:
Renate Richter, ver.di Bundesverwaltung, Ressort 9
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
e-mail: renate.richter@verdi.de
Redaktionsschluss nächste Ausgabe: 30. September 2005

Layout: Andreas Hesse
Druck: **alpha print medien AG**

W-201715-0704-1090012

Zu dieser Sitzung legten die Arbeitsgruppe und die leitenden Kirchenjuristen detaillierte „Eckpunkte für ein kirchengemäßes Tarifsystem bzw. zur Modifizierung des TVöD“ als Grundlage für die Beschlussfassung vor. Und diese enthüllen eindeutige Absenkungspläne.

Die Tabelle soll unter dem TVöD liegen. Eine Mustertabelle sieht nur noch 2 Aufstiegsstufen vor und ist insgesamt um ca 5 Prozent abgesenkt, die niedrigste Entgeltstufe liegt bei 1.068 Euro! Auch die höchste Vergütungsendstufe ist 352 Euro niedriger.

Weiter ist angedacht:

- Jahressonderzahlung 60 Prozent
- Schlichte Besitzstandswahrung, evt. abschmelzend
- Leistungsbezogene Vergütung
- Einfrieren der Ostangleichung
- Notlagenregelung minus 10 Prozent
- Abgesenkte Tabelle für finanzschwache Regionen/Bereiche
- 39 Std/Wo, Arbeitszeitkorridor 38 bis 42 Std.-Wo, auch ohne Lohnausgleich möglich

Das erinnert an die Vorstellungen des VdDD, der radikal fast alles streichen will: Krankengeldzuschuss, Überstundenzuschläge, Urlaubsgeld, Unkündbarkeit, besondere Kündigungsfristen, Jubiläumsgeld, Reisekosten, Beihilfe, Sonderurlaub u.v.m. Statt dessen gibt es nur noch 26 Urlaubstage für alle und eine 40 bis 42 Std.-Woche per Dienstvereinbarung.

Arbeit mit Menschen ist einen guten Lohn wert

Nachdem die Leitungen in Kirchen und Diakonie jahrelang eine völlige Zersplitterung des Arbeitsrechts vorangetrieben haben und noch in diesem Jahr neue Arbeitsrechtliche Kommissionen wie für die Diakonie in Mecklenburg, Pommern und die ev. Kirchen in Mitteldeutschland ins Leben rufen, wird jetzt für eine

Lohnsenkungsregelung plötzlich eine Einheitlichkeit in allen Gliedkirchen und Diakonischen Werken propagiert. Und da werden sogar Argumente ins Feld geführt, mit denen wir schon lange den 3. Weg kritisieren: fehlende Plausibilität, finanzieller und personeller Mehraufwand, zusätzlicher Schulungs- und Programmieraufwand, Kommentare, Rechtsprechung.

Zum Verfahren hat man sich auch Gedanken gemacht. Schließlich ist klar, dass es bei 16 kirchlichen Kommissionen und 2 Tarifkommissionen nicht leicht sein dürfte, ein einheitliches Arbeitsrecht zu installieren. Deshalb soll nirgendwo etwas beschlossen werden, alle sollen die Ergebnisse einer „Machbarkeitsstudie“ abwarten, die wiederum völlig einseitig durch die Arbeitgeber erstellt wird. Ob man wirklich glaubt, dass sich die KollegInnen das bieten lassen? Bis zum 16. September sollen weitere Ergebnisse vorliegen.

Die kath. Arbeitgeber bleiben bisher dabei, den TVöD, wenn er

im September endlich gedruckt vorliegt, genau zu prüfen. In ihrer Juli-Sitzung wird sich die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas, die für ihre 500 000 Beschäftigten einheitliche bundesweite Arbeitsvertragsrichtlinien hat, mit den bisher vorliegenden Ergebnissen des TVöD befassen.

Kardinal Lehmann hat sich anlässlich einer Rede zum 25-jährigen Jubiläum der Bistums-KODA Mainz im Juni 2005 differenziert zum TVöD geäußert. Für die Kirchenverwaltung erscheine eine Übernahme plausibel. Allerdings propagiert auch er für un- und angelernte Tätigkeiten die Anwendung niedrigerer Tarifverträge (statt selber einen abzuschließen) sowie Öffnungsklauseln für betriebsbezogene Sonderregelungen. Soll die Orientierung am öffentlichen Dienst weiterhin beibehalten werden, wäre zu prüfen, welche kirchenspezifischen Besonderheiten berücksichtigt werden müssen. Man müsse klären, ob die Kirche an der Einführung einer leistungs-

Kasseler Erklärung

der Fachtagung von BUKO, Stäko und ver.di

für DienstnehmervertreterInnen in Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommissionen und Tarifkommissionen im Bereich der EKD

Vertreterinnen und Vertreter der Tarif- und Arbeitsrechtlichen Kommissionen im Bereich der EKD sowie Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen und ver.di geben anlässlich ihrer Tagung für den Kirchenbereich folgende Erklärung ab:

- Ein einheitlicher Standard der Arbeits- und Vergütungsbedingungen für die Kirchen und ihre Einrichtungen sowie für den Sozial- und Gesundheitsbereich insgesamt halten wir für dringend erforderlich.
- Mit dem neuen TV für den öffentlichen Dienst wurde ein Verhandlungsergebnis erzielt, das den Modernisierungsvorstellungen sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite entspricht.
- Für eine faire Wettbewerbsordnung und eine neue Leitwährung bietet der TVöD eine geeignete Grundlage.

Auf dieser Grundlage werden von uns in allen Tarif-, Dienst- und Arbeitsrechtlichen Kommissionen im Bereich der EKD die Gespräche über Modernisierungsvorhaben für die Arbeitsvertragsgrundlagen geführt mit dem Ziel, keine Beschlüsse zu fassen, die unter dem Niveau des TVöD liegen.

Kassel, den 2. Juni 2005



abhängigen Vergütung interessiert ist und familienpolitische Vergütungsbestandteile erwägen.

Demgegenüber hat sich auf der Arbeitnehmerseite flächendeckend die Forderung nach Übernahme des TVöD durchgesetzt.

Gemeinsame Erklärung von kath. und ev. Arbeitnehmervertretungen in Kommissionen

Im März trafen sich Mitglieder aus fast allen kath. Kommissionen

und vielen ev. Tarif- und Arbeitsrechtlichen Kommissionen zu einer ver.di-Tariftagung. Einstimmig wurde eine Erklärung verabschiedet, in der ein einheitlicher Standard der Arbeits- und Vergütungsbedingungen für die Kirchen und ihre Einrichtungen sowie für den Sozial- und Gesundheitsbereich insgesamt für erforderlich gehalten wird.

Wegen der besonderen Zersplitterung beschloss am 2. Juni

2005 fast vollständig die Arbeitnehmerseite der ev. Kommissionen eine „Kasseler Erklärung“ (s. S. 3).

Weitere Koordinationstreffen sind organisiert ebenso wie eine intensive Vernetzung zur gegenseitigen Information und Kommunikation.

Denn hier wird völlig deutlich: Wo hat die Arbeitnehmerseite einen vergleichbaren Stab an Juristen, Rechenzentren, Fremdfirmen zur Verfügung wie die Arbeitgeber?

Und es gab bisher keinerlei bundesweite Arbeitnehmerstruktur für EKD und Diakonie – ver.di ermöglicht sie jetzt durch organisatorische Unterstützung in gemeinsamer Arbeit mit Stäko und BUKO, den Spitzengremien der Mitarbeitervertretungen aus EKD und Diakonie.

Nächste Tariftagung für kath. und ev. Kommissionsmitglieder: 26. bis 27. September 2005 in Berlin

Anmeldungen: Renate Richter, ver.di Bundesverwaltung

„Tarifkommission“ der Diakonie Mitteldeutschlands arbeitsunfähig

Rücktritt der Arbeitnehmerseite

Pressemitteilung der Gesamtausschüsse der Diakonischen Werke Thüringen und der Kirchenprovinz Sachsen

Ihren Rücktritt erklärten unmittelbar vor Beginn der Tagung der Arbeitsrechtlichen Kommission die Arbeitnehmervertreter der Diakonie Thüringens. Zum 30. 6. 2005 hatte das Kirchenamt der Ev. Kirche in Mitteldeutschland zur konstituierenden Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Thüringer Landeskirche und des Diakonischen Werkes der Ev. Kirchen in Mitteldeutschland eingeladen.

Die ebenfalls vorgesehenen Plätze der Arbeitnehmervertreter der Diakonie der Kirchenprovinz Sachsen waren nicht besetzt worden, da sich kein Mitarbeitervertreter dazu bereit fand. Die Kommission – konkret ihre Kammer Diakonie – soll in der Hauptsache das Arbeitsrecht für 23.000 Arbeitnehmer der Diakonie setzen. Grundlage für die Kommission ist ein Arbeitsrechtsregelungsgesetz der mitteldeutschen Kirchen, das ohne Beteiligung der Arbeitnehmerseite und gegen die Proteste der Mitarbeitervertretungen beschlossen wurde.

Weitere Informationen:

Ralf Hess

Tel. 01 60/99 15 95 12

e-mail: hess@borghardtstiftung.de
Vorsitzender Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk der Kirchenprovinz Sachsen

Annegret Köhlmann

Tel. 036 44-821-0

e-mail: gamav-thuer@t-online.de
Vorsitzende Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Thüringen

Rücktrittserklärung

Eisenach, 30. Juni 2005 Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen (GAMAV) im Bereich des ehemaligen Diakonischen Werkes der Evang.-Luth. Kirche in Thüringen e.V. hat am 20. Juni 2005 beschlossen, den Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern der Dienstnehmerseite der bisherigen Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) der Evang.-Luth. Kirche in Thüringen nahe zu legen, in der konstituierenden Sitzung der nach §19 Arbeitsrechtsreglungsgesetz (ARRG) der ev. Kirchen in Mitteldeutschland (EKM) zu bildenden ARK ihr Amt nieder zu legen.

Begründung:

Die erste Mitgliederversammlung des Diakonischen Werkes (DW) EKM hat am 2. Juni 2005 in Halle beschlossen, sich vom Vergütungssystem des DW EKD zu lösen. Das meldeten übereinstimmend „Die Kirche“ Nr. 24/2005 der Evangelischen Kirche der Kirchenprovinz Sachsen und die Thüringer Kirchenzeitung „Glaube und Heimat“ Nr. 24 vom 12. Juni 2005.

Beide Zeitungen berichteten auch, was Eberhard Grüneberg, Vorsitzender des DW EKM, und Dörte Rasch vom kaufmännischen Vorstand zu diesem Mitgliederbeschluss sagten. Frau Rasch erklärte zu dem „einmütigen“ Beschluss, sich vom Vergütungssystem des bundesweiten Dachverbandes zu lösen, dass „die Gehaltssituation künftig in einer eigenen arbeitsrechtlichen Kommission ausgehandelt (werde)“ und dass „damit die Einrichtungen nicht jede auf EKD-Niveau ausgehandelte Lohnsteigerung mitmachen (müssen)“.

Diese Erklärung einer Repräsentantin des DW EKM an dieser Stelle und ausgerechnet zu diesem Zeitpunkt – kurz vor der Konstituierung der neuen ARK EKM – ist nicht bloß eine persönliche Meinungsäußerung. Vielmehr hat

sie den Charakter einer offiziellen Interpretation des Mitgliederbeschlusses und sie enthüllt demonstrativ das tarifpolitische „Partei-programm“ der Diakonie-Arbeitgeber und ihr Ziel.

Dass diese Äußerung als grundsätzliche programmatische Aussage gemeint war und vor allem, dass sie genau so verstanden wurde, beweisen schon die Überschriften der kirchlichen (!) Pressemeldungen: „*Mitgliederversammlung in Halle beschloss eigene Vergütungsstruktur*“ heißt es in der Überschrift von „Die Kirche“ und „Glaube und Heimat“ titelte „*Eigenes Vergütungssystem*“.

Auch wir haben die eindeutige Botschaft verstanden. Das nunmehr unverhohlenen erklärte Ziel der Arbeitgeber, Vergütungsstruktur und Vergütungssystem im Bereich des DW EKM von den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des DW EKD abzukoppeln, steht dem wesentlichen Interesse der Beschäftigten an der Erhaltung einer grundsätzlich einheitlichen, verbindlich und flächendeckend geltenden Leitwahrung für ihre Vergütung diametral entgegen. (Wir meinen, dass es noch nicht einmal im wohl verstandenen Interesse der Diakonie-Arbeitgeber liegt, diese Leitwahrung aufzuweichen oder gar zuzulassen, dass sie in Haustarife mit einzelbetrieblichem Geltungsbereich zersplittert wird. Versuche bzw. Ansätze dazu bestehen bereits, obwohl die Satzung des DW EKM e.V. so etwas – noch ? – verbietet.) Falls es dazu kommt, wird zwangsläufig nicht nur die Qualität der diakonischen Dienstleistungsangebote massive Einbußen erleiden. Noch schlimmer: DW-Mitglieder untereinander werden sich einen schrankenlosen Konkurrenzkampf liefern, in dem es allenfalls für ein paar große Diakoniekonzerne Überlebenschancen geben dürfte.

Das Interesse der Arbeitgeber, ein niedrigeres Lohnniveau anzustreben, ist zwar legitim – jedenfalls ist es nicht rechtswidrig. Wenn sie nun aber den grundsätzlichen tarifpolitischen Anspruch erheben, die bestehende Vergütungsstruktur zu kippen und durch ein eigenes Vergütungssystem zu ersetzen, sind wir als gewählte Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten durch unser Mandat berufen und verpflichtet, dieses Vorhaben mit aller Kraft und mit allen zulässigen Mitteln zu bekämpfen.

Das Vorhaben der Arbeitgeber hat den GAMAV zu intensiver Diskussion und Analyse der durch die Fusion entstandenen neuen Sach- und Rechtslage veranlasst. Daraus ergab sich die Erkenntnis, dass wir gegen ein solches Vorhaben der Arbeitgeber im Dritten Weg letzten Endes keine faire Chance haben.

Nach dem ARRG-EKM könnten die entsprechenden Anträge der Diakonie-Arbeitgeber sowohl in der ARK als auch im Schlichtungsausschuss beschlossen werden, selbst wenn in jeder Phase des Verfahrens (im Fachausschuss Diakonie, in der ARK und im Schlichtungsausschuss) die Vertreter bzw. Beisitzer der Diakonie-Arbeitnehmer dagegen stimmen – ja sogar, wenn sie in allen Verfahrensphasen an der Beschlussfassung überhaupt nicht teilnehmen!

Nach der mitteldeutschen Version des Dritten Weges können somit Arbeitsrechtsregelungen, auch wenn sie ausschließlich die Arbeitsverhältnisse der diakonischen Beschäftigten betreffen, gegen den Willen und sogar ohne Mitwirkung der gewählten Vertreter dieser betroffenen Gruppe zustande kommen, wenn nur die Vertreter der drei anderen Gruppen in der ARK bzw. im Schlichtungsausschuss dies mit der jeweils vorgeschriebenen Mehrheit be-

schließen (vgl. § 11 Abs. 5 und § 16 Abs. 9 ARR-G-EKM).

Solche Arbeitsrechtsregelungen „per legaler Fremdbestimmung“ sind vor allem bei Gegenständen zu befürchten, die für die Betroffenen von grundsätzlicher und weit reichender Bedeutung sind (z.B. Vergütungsstruktur).

Wir haben keinerlei Anlass zu hoffen, dass die Diakonie-Arbeitgeber ausgerechnet bei der Grund-satzfrage Vergütungsstruktur darauf verzichten werden, alle Möglichkeiten voll auszuschöpfen, die ihnen das ARR-G-EKM zur Verfügung stellt. Daher müssen wir davon ausgehen, dass die Arbeitgeber das angedrohte Vorhaben zur Beseitigung der bestehenden Vergütungsstruktur tatsächlich durchsetzen wollen und können –

ganz gleich, ob unsere Vertreter in der ARK oder im Schlichtungsausschuss dagegen stimmen oder sich an den Beschlussfassungen nicht beteiligen.

Weil es wie oben ausgeführt auf unsere Mitwirkung und unser Stimmverhalten ohnehin nicht ankommt und somit auch tief einschneidende Arbeitsrechtsregelungen „an uns vorbei“ zustande kommen können, sind wir zu einer bloßen Alibi-Funktion (nämlich der Bestätigung der formalen Einhaltung dieses ARR-G) nicht bereit. Daher ziehen wir die Konsequenz, die uns gegenüber diesem Gesetz als geboten und angemessen erscheint: Wir legen das Amt als Vertreterinnen oder Vertreter der Beschäftigten im diakonischen Dienst (bzw. das Amt als Stellvertreterin

oder Stellvertreter) vor der Konstituierung der ARK nieder.

Durch die persönliche Amtsniederlegung vor der ARK wollen wir ein auch für den kirchlichen Gesetzgeber sichtbares Zeichen setzen für die gravierenden prinzipiellen Mängel des ARR-G-EKM.

Falls sich die ARK trotz unserer Amtsniederlegungen konstituiert und ihre Arbeit gemäß Tagesordnung aufnimmt – wir halten dies für rechtswidrig! – würde damit nach innen und außen noch deutlicher werden, dass dieser Dritte Weg nicht einmal den Schein von Parität wahrt und dass er de facto das ist, was er de jure nicht sein will: ein getarnter Erster Weg.

gez. Annegret Köhlman
Vors. GAMAV
www.mav-th.de

Kirchliche Arbeitgeber wollen für ihre MitarbeiterInnen

Schlechteres Arbeitsrecht als im öffentlichen Dienst

„Ein guter Hirte schert seine Schafe, aber er zieht ihnen nicht das Fell über die Ohren“

SPRICHWORT AUS AUSTRALIEN

Im Februar 2005 einigten sich die Gewerkschaft ver.di und die Arbeitgeber von Bund und Kommunen nach langen und intensiven Verhandlungen auf einen neuen „modernisierten“ Tarifvertrag im Öffentlichen Dienst (TVöD). Eigentlich sollte man meinen, Kirchen und ihre Einrichtungen übernehmen die Regelungen aus diesem neuen Tarifvertrag, da sie bisher immer den Bundesangestelltentarifvertrag (der Vorläufer vom TVöD) angewendet oder leicht modifiziert hatten. Leider gefehlt. Einige kirchliche Einrichtungen und auch Vertreter der Diakonischen Werke entdecken ihren „Wettbewerbsvorteil“ gegenüber dem öffentlichen Dienst: die verfassungsrechtliche kirchliche Sonderstellung nutzen die Kirchen mit ihren

„Arbeitsrechtlichen Kommissionen“, um eigenes Arbeitsrecht zu beschließen und den für die Arbeitgeber mühsamen Weg des Aushandelns von Tarifverträgen mit kompetenten Gewerkschaften zu umgehen. In den Arbeitsrechtlichen Kommissionen sitzen entweder MitarbeitervertreterInnen (also abhängig Beschäftigte, die mit ihren Vorgesetzten „partnerschaftlich“ verhandeln) oder Mini-Organisationen wie der Vkm (Verband kirchlicher Mitarbeiter) aus dem Kirchenbereich. Diesen „Wettbewerbsvorteil“ setzen einige diakonische Arbeitgeber nun brachial ein, um in diesen Kommissionen Vergütungs- und Arbeitsbedingungen zu schaffen, die weit unter denen des öffentlichen Dienstes liegen sollen.

Als erstes Diakonisches Werk hat das Diakonische Werk in Hessen und Nassau (DWHN) bereits vor zwei Jahren angekündigt, es beabsichtige, aus dem (damals gültigen) Bundesangestelltentarifvertrag auszusteigen und ein modernes Arbeitsrecht zu schaffen. Zur Begründung dienten die üblichen Floskeln: „Stärkung der Effektivität des Dienstes“, „Aufgaben- und Leistungsorientierung“, „Orientierung am hilfsbedürftigen Nächsten“, „Straffung, Vereinfachung, Flexibilisierung und Transparenz“, „Praktikabilität und Attraktivität“, „Wettbewerbsfähigkeit“ usw. Zeitgleich zum öffentlichen Dienst sollte das neue richtungweisende kirchliche Dienstvertragsrecht parallel zum öffentlichen Dienst im Februar 2005 eingeführt werden.

Aber erstmal wurde der Einföhrungstermin verschoben. Und dann noch mal verschoben auf jetzt vorläufig den 1. Oktober 2005.

Im einzelnen sind folgende Verschlechterungen vorgesehen:

- Verlängerung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden; dies ist im Altenheimbereich auch für die Arbeitgeber eine unsinnige Maßnahme, da die Kostenträger entsprechend geringere Pflegesätze zahlen werden
- Streichung des Urlaubsgeldes
- Einschneidende Reduzierung des Weihnachtsgeldes
- Kürzung bei den unteren Gehaltsgruppen um teilweise mehr als 500 Euro (!), wobei diese Kürzung innerhalb von 4 Jahren in jeweils 4 Stufen umgesetzt werden soll
- Kürzung der Ausbildungsvergütung um 1/3, obwohl z. B.

bei den Auszubildenden in der Krankenpflege die Ausbildungskosten von den Kostenträgern voll refinanziert werden

- Neue Eingruppierung aller MitarbeiterInnen innerhalb von zwei Jahren in eine „vereinfachte“ Tabelle bei Vorgabe nur von allgemeinsten Tätigkeitsmerkmalen, die dann noch innerbetrieblich „konkretisiert“ werden sollen
- Einführung von leistungsbezogenen Vergütungsbestandteilen ohne weitere Vorgaben und dem Auftrag, diese innerbetrieblich zu konkretisieren
- Ein „Umklappkatalog“ von den alten in die neuen Eingruppierungen, der für über 95 Prozent der MitarbeiterInnen Verschlechterungen vorsieht, die teilweise erheblich sind; anders als bei den unteren Gehaltsgruppen soll eine Diffe-

renzzulage gewährt werden, auf die zukünftig hälftig jede Lohnerhöhung angerechnet werden soll

Es ist Bewegung unter dem Himmel

Ausschlaggebend für die wiederholte Verschiebung der Einführung des neuen Vertragsrechts waren wohl die lauten Proteste aus der Mitarbeiterschaft. Bereits im letzten Jahr lief eine breite Unterschriftenaktion unter dem Motto „Tarifflucht stopp“, an der sich über 5000 MitarbeiterInnen aus dem DWHN beteiligten. Auf vielen Mitarbeiterversammlungen wurden die geplanten Verschlechterungen heftig kritisiert und zahlreiche Erklärungen an den Vorstand des Diakonischen Werkes und die Kirchenleitung geschickt. Vor der Frühjahrssynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau führ-



ten Mitarbeitervertretungen eine Flugblattaktion durch. In den Medien und insbesondere in den Kirchenzeitungen wurde ausführlich darüber berichtet.

Selbst dem Vkm gingen die Vorstellungen der diakonischen Arbeitgeber am Schluss nun zu weit und er erklärte, dass er den „sozialen Kahlschlag nicht mittragen“ wolle.

Sogar eine Reihe großer Einrichtungsträger erklären, dass sie von dem neuen Dienstvertragsrecht nichts halten und eine Übernahme des TVöD vorziehen würden. Auch Personalleiter kritisieren die geplanten Neuregelungen als wenig durchdacht und sehen bei den zahlreichen handwerklichen Fehlern und den vielen ungeklärten Fragen Dilettanten am Werk.

Welches neue Arbeitsrecht nun kommt und wann, ist völlig ungewiss.

Auch auf Bundesebene schließen sich die kirchlichen ArbeitnehmervertreterInnen enger zusammen. Am 2.6.05 trafen sich erstmals fast alle Arbeitnehmervertreter der ev. arbeitsrechtlichen Kommissionen des Bundesgebiets. Einmütig wurde die so genannte „Kasseler Erklärung“ verabschiedet (siehe Kasten auf Seite 3).

Es wurde vereinbart, mit einem engen Kommunikationsnetz Transparenz und gegenseitige Information über die Gespräche in den Kommissionen herzustellen.

Alles rechtlich nicht zulässig?

Die Zulässigkeit der Eingriffe in bisherige Arbeitsbedingungen durch Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) hat jetzt der Bremer Rechtsprofessor Olaf Deinert im Auftrag von ver.di gutachterlich untersucht. Ergebnis: Betroffene Beschäftigte können gegen die Absenkung ihrer Entgelte und die unbezahlte Verlängerung ihrer Arbeitszeit arbeitsgerichtlich vorgehen.

Ver.di-Gutachten: Beschäftigte können gegen Absenkungen klagen

In den Arbeitsrechtlichen Kommissionen (ARKen) besteht zwar eine numerisch paritätische Kommissionsbesetzung, diese gewährleistet aber kein Verhandlungsgleichgewicht.

Die Verhandlungsparität entsteht bei Tarifverträgen dadurch, dass die Gewerkschaften die reale Option haben, sozialen Druck ausüben zu können. Dies kann nur durch einen Verband entstehen, der die Kriterien des Gewerkschaftsbegriffs erfüllt, wie etwa Gegnerfreiheit (keine direkte oder indirekte Finanzierung durch den Arbeitgeber), demokratische Verfasstheit (Meinungsbildung unter den Mitgliedern) und einer hinreichenden sozialen Mächtigkeit (Aufbau von Verhandlungsdruck). Fehlt diese Verhandlungsparität in den ARKen, können die Beschlüsse einer richterlichen Kontrolle auf Angemessenheit unterzogen werden.

Anders als Tarifverträge haben die Beschlüsse der ARK keine „normative“ Wirkung (keine unmittelbare und zwingende Wirkung), sondern sie unterliegen einer „Angemessenheitskontrolle“ im Sinne einer Billigkeitskontrolle durch die Arbeitsgerichte, ob sie verhältnismäßig sind und der Grundsatz der Gleichbehandlung gewahrt ist.

Die Angemessenheitsprüfung ist arbeitgeberbezogen durchzuführen. Einschnitte in die Vertragsbedingungen sind nur dann als angemessen hinzunehmen, wenn in der konkreten Einrichtung eine entsprechende rechtfertigende Situation gegeben ist (wenn z. B. die Kürzung des Weihnachtsgeldes Teil eines Gesamtkonzeptes ist, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden).

*Der vollständige Text des Gutachtens ist im Internet veröffentlicht unter: www.verdi.de, Suchbegriff eingeben:
Olaf Deinert*

Aktueller Stand

Der Widerstand der diakonischen Beschäftigten und der Gewerkschaft ver.di gegen die Absenkungen haben Wirkung gezeigt. Ist der Termin, zu dem die Verschlechterungen in Hessen und Nassau umgesetzt werden sollten, inzwischen offiziell auf den 1. Oktober verschoben, wird hinter vorgehaltener Hand schon von einer Verschiebung auf den „St. Nimmerleinstag“ gemunkelt. Die groben handwerklichen Fehler des ARK-Konzeptes und die rechtlichen Risiken von dessen Umsetzung

ohne Zustimmung der KollegInnen und von ver.di werden den Verantwortlichen in der Diakonie immer deutlicher.

ver.di hat das Diakonische Werk Hessen und Nassau zu Tarifverhandlungen aufgefordert. Ein gemeinsamer Flächentarifvertrag für alle großen Anbieter in den Bereichen Gesundheit und Soziales auf Basis des TVöD wäre in der aktuellen Situation der Branche die richtige Antwort auf die Politik des Sozialdumpings durch Lohnsenkungen und Arbeitszeiterhöhungen.

*Georg Schulze-Ziehaus
ver.di Landesbezirk Hessen*

Rolle rückwärts

Synode beschließt Kündigung der Tarifverträge und Kirchenmitgliedschaft für Mitarbeitervertretungen

Bei ihren zweitägigen Beratungen im April 2005 beschloss die Synode unter anderem zusätzliche Einsparungen in Höhe von rund 3,6 Millionen Euro im 271 Millionen Euro umfassenden Haushalt für 2005. Zusätzliche Einsparungen von knapp zehn Millionen Euro sollen bis zum Herbst vorbereitet werden.

Keine Lohnerhöhungen für 2005

Die Tarifverträge sollen zum Februar 2006 gekündigt werden. Lohnerhöhungen für Mitarbeiter werden für 2005 ausgesetzt. 24 der 193 Synodalen stimmten

gegen die Pläne. In einem neu zu schaffenden Amt für kirchliche Dienste sollen das Evangelische Bildungswerk sowie die Frauen- und die Jugendarbeit zusammengefasst werden. Mit welchen Personaleinsparungen rechnet man da wohl?

Sparen ohne Ende

Der Etat für das neue Amt wird auf Beschluss der Synode auf rund 1,3 Millionen Euro festgelegt. Das entspricht einer Kürzung des Gesamthaushaltes aller Arbeitsbereiche um 30 Prozent. Ursprünglich sollte das neue Amt noch bedeutend weniger Geld erhalten. Dies wurde nach Protesten von Betroffenen von den Synodalen aber abgelehnt. Zusätzliche Einsparun-

gen in Höhe von knapp 500.000 Euro werden stattdessen bei der kirchlichen Publizistik und in der Kirchenverwaltung vorgenommen.

Im Arbeitsrecht sollen künftig einem Beschluss des Kirchenparlaments zufolge sowohl Tarifverträge mit den Gewerkschaften als auch Regelungen durch so genannte arbeitsrechtliche Kommissionen möglich sein. Den Kommissionen gehören Vertreter der Mitarbeiter und der kirchlichen Arbeitgeber an, die Gewerkschaften müssen nicht beteiligt werden.

Die Mitbestimmung der Angestellten wird zudem eingeschränkt. Künftig können nur noch Kirchenmitglieder in Mitarbeitervertretungen gewählt werden.

Kirchen, Diakonie und Caritas

Dienstgemeinschaft braucht Tarifverträge

In den Leitlinien des Diakonischen Werkes der EKD heißt es lapidar: *„Wir sind eine Dienstgemeinschaft von Männern und Frauen im Haupt- und Ehrenamt.“* Der Begriff Dienstgemeinschaft ist zweideutig und hat oft einen faden Beigeschmack. Klar ist, dass er keine Realität beschreibt. Kann er aber eine Zielvorstellung und Gestaltungsaufgabe für eine partnerschaftliche Unternehmenskultur auf Augenhöhe in Kirchen, Diakonie und Caritas beschreiben?

Die Stimmen in den Kirchen mehren sich, nicht mehr die mit den Gewerkschaften ausgehandelten Tarife als Richtschnur zu übernehmen, sondern ein eigenes kirchentypisches „Tarifsystem“ zu entwickeln. So richtig das Anliegen nach kirchen- und diakoniespezifischen Regelungen auch ist, die Kirchen machen jedoch den zwei-

ten Schritt vor dem ersten. Sie meinen nämlich, sie könnten genauso wie sie bislang die Tarifverträge kopiert haben jetzt auch Tarifverhandlungen kopieren.

Dafür allerdings ist der Dritte Weg nicht geschaffen und auch nicht geeignet.

Im Wirtschafts- und Sozialwort haben sich die Kirchen dazu be-



kannt. „Eine gute und aufopferungsvolle Arbeit verlangt auch ihren gerechten Lohn“ (Ziff. 245). Diese Selbstverpflichtung können die Kirchen jedoch unter den Bedingungen des Dritten Weges nicht einlösen. Denn was an einer Entlohnung gerecht ist, lässt sich nur auf dem Weg eines fairen und gerechten Interessenausgleichs der beiden Arbeitsmarktparteien finden. Der Dritte Weg aber ist überfordert, wenn er die Verhandlungen führen wollte, die üblicherweise Arbeitsmarktparteien ausstragen.

Auf dem Arbeitsmarkt treffen die Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen in einer ungleichgewichtigen Position aufeinander. Während der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft anbieten muss, muss der Arbeitgeber sie keineswegs annehmen. Diese Schiefelage des Arbeitsmarktes benachteiligt ArbeitnehmerInnen – auch kirchliche – gegenüber den Arbeitgebern systematisch. Tarifverträge sind eine Antwort auf die Schiefelage am Arbeitsmarkt. Erst sie schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Löhne und Arbeitsbedingungen „gerecht“ genannt werden können. Die Juristen sprechen von einer materiellen Richtigkeitsgewähr.

Keine tatsächliche Verhandlungsparität in Arbeitsrechtlichen Kommissionen

Wenn die Kirchen sich jetzt daran machen, ohne Tarifverträge die Arbeitsverhältnisse gestalten zu wollen, dann übernehmen sie als Organisationsprinzip zwar die Parität. Doch sie ignorieren die Schiefelage auf dem Arbeitsmarkt und geben sich mit einer bloßen Besetzungsparität in den Kommissionen zufrieden, die jedoch keine tatsächliche Verhandlungsparität beinhaltet. Von Parität kann wohl kaum die Rede sein, wenn die VertreterInnen der Mitarbeiterschaft ihren eigenen Dienstgebern gegenüberübersitzen. Das mag bequem für die Arbeitgeber sein, doch es fehlt jene Macht- und Durchsetzungs-

position, die bei Vertragsabschluss vorliegen muss, damit von einem gerechten Vertragsergebnis die Rede sein kann.

Die bestehenden Tarife sind den kirchlichen Arbeitgebern zu teuer. Dass die kirchlichen Arbeitgeber durch ein eigenes „Tarifsystem“ auf diese Finanzlage reagieren wollen, ist nicht das Problem – wohl aber, wie sie reagieren: Es geht unter sozialetischen Gesichtspunkten um ein Verfahren, gerade in angespannten Situationen fair und gerecht mit einander umzugehen.

Verhandlungen auf Augenhöhe: nur in Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften

Was immer die kirchlichen Arbeitgeber als eigenes Arbeitsrecht entwickeln, unter dem Gesichtspunkt der Gerechtigkeit kann es nur Bestand haben, wenn es auf Augenhöhe ausgehandelt worden ist. Das Bundesarbeitsgericht hat wiederholt festgestellt, dass Arbeitsvertragsrichtlinien nicht „richtig“ sein können, wenn sie nicht paritätisch



ausgehandelt sind oder keinen Bezug mehr zu Tarifverträgen haben. Tarifverträge begründen den Dritten Weg – der Dritte Weg kann sie deshalb nicht ersetzen.

Die Kirchen könnten mit ihrem Leitbild einer Dienstgemeinschaft Beispiel für eine gelungenere Sozialbeziehung sein, die Partizipation, Mitverantwortung und Mitgestal-

tung ernst nimmt. Dann würde sie dem Zeitgeist nicht hinterher, sondern davon laufen, der den Gewerkschaften vorwirft, gestrig zu sein und überhaupt eine Plage.

Leitbild der Dienstgemeinschaft fordert fairen Interessenausgleich

Es ist um die Sache der Kirche zu ernst. Dienstgemeinschaft sein zu wollen, wäre eine Glaubwürdigkeitschance. Wer den Anspruch auf eine Dienstgemeinschaft wirklich ernstnimmt, der muss für Tarifverträge eintreten. Denn erst dann, wenn in Tarifverhandlungen die Löhne und Arbeitsbedingungen auf Augenhöhe ausgehandelt wird, zeigt sich, ob Dienstgemeinschaft mehr ist als nur eine Dienstgebergemeinschaft. Die Option für Beteiligung und die Option für einen fairen Interessenausgleich sind sozialetische Grundorientierungen aus dem Leitbild der Dienstgemeinschaft. Orientiert an diesen Grundoptionen kommt es darauf an, auf Augenhöhe zu verhandeln und Interessen auszugleichen und dadurch die Dienstgemeinschaft ernst zu nehmen.

Es ist eine Frage der Glaubwürdigkeit, dass die Kirchen aus ihren sozialetischen Einsichten auch dort Konsequenzen ziehen, wo sie Gestaltungsmöglichkeiten als Arbeitgeber haben. Solange sie glauben, in Kommissionen auf Betriebsebene Tarifverhandlungen nachahmen zu können, verstoßen sie gegen die Mindestbedingungen von Fairness und Gerechtigkeit. Wenn aber Verhandlungen nicht fair und gerecht geführt werden, dann fehlt auch eine Grundvoraussetzung für das, was die Kirchen aus guten Gründen ethisch sein wollen: Eine Dienstgemeinschaft, die ihrem Namen gerecht wird.

Dr. Franz Segbers
Professor für Sozialethik an
der Universität Marburg

Krach unterm Kreuz

Die Zentrale des Christlichen Jugenddorfwerk Deutschlands e.V. (CJD) verbreitete es schon schriftlich an ihre Dienststellenleitungen: ab 1.7.05 wird die 40 Stundenwoche eingeführt.

Und sie vertrat die Meinung, sie könne das einseitig entscheiden und durchsetzen. Denn im CJD ticken die Uhren ganz anders.

Obwohl seit langem Mitglied im Diakonischen Werk der EKD, setzt man sich über die Verpflichtung zur Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes (DW) und der Beschlüsse der zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission hinweg. Dem DW ist das hinlänglich bekannt, mehrfach haben sich die Mitarbeitervertretungen (MAV) in dieser Angelegenheit beschwert. Aber passiert ist nichts.

Und so beschließt der Vorstand des CJD alleinherrlich über die sogenannte „Vergütungsordnung“. Fertige Beschlüsse werden der Gesamtmitarbeitervertretung bekannt gegeben.

Arbeitszeiterhöhung bedeutet Lohnsenkung und Arbeitsplatzabbau!

Der Vorstand traf auf Widerstand bei den KollegInnen und den Mitarbeitervertretungen. In vielen Betrieben wurden die KollegInnen von den MAVen darüber informiert, dass eine Arbeitszeitverlängerung gegen ihren Willen nicht möglich ist.

Einseitige Arbeitszeiterhöhung unzulässig

Grundlage für die rechtlich verbindliche Arbeitszeit der MitarbeiterInnen ist der Arbeitsvertrag – und der gilt so lange weiter, bis es eine schriftliche Änderung mit beiderseitigem Einverständnis gibt. Das betrifft alle Arbeitsverträge, in denen eine konkrete Arbeitszeit festgelegt ist.

Das gilt aber auch für Verträge, die Formulierungen enthalten wie „für das Dienstverhältnis gelten im übrigen die Ordnungen und Richtlinien des CJD, insbesondere die Vergütungsordnung in ihrer jewei-

Praktische Tatsachen schaffen unzulässig

Wenn vor Ort durch Änderung der Dienstpläne oder Öffnungszeiten versucht wird, die Arbeitszeiterhöhung praktisch umzu-



ligen Fassung“. Dann gilt die Arbeitszeit, die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geregelt war. Diese kann nicht einseitig vom Arbeitgeber geändert werden.

Wenn der Arbeitgeber CJD einseitig die Erhöhung der Arbeitszeit anordnen oder durchsetzen will, handelt es sich um einen unzulässigen Vorgang nach §§ 305 ff BGB, der gleichzeitig einen Eingriff in die Vertragsfreiheit und eine Umgehung des Kündigungsschutzes beinhaltet. Hierzu gibt es eine entsprechende BAG-Rechtsprechung.

Wichtig für Teilzeitkräfte: einseitige Kürzung der Bezüge unzulässig

Bei Teilzeitbeschäftigten werden die Bezüge anteilig zur Arbeitszeit berechnet. Es wäre nicht zulässig, diese ohne ihr Einverständnis im Verhältnis zur erhöhten Wochenarbeitszeit anders zu berechnen und zu kürzen.

setzen, können sich alle Beschäftigten dagegen wehren.

Zum einen muss die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegen, die eine volle Mitbestimmung bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und ihrer Verteilung auf die Wochentage hat. Aber selbst wenn diese vorliegt oder die Mitarbeitervertretung gar nicht beteiligt wurde, berührt das nicht die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit der einzelnen Beschäftigten.

Leitung kriecht zu Kreuze

Auf zahlreichen Mitarbeiterversammlungen wurden diese Themen besprochen. Viele MitarbeiterInnen unterschrieben Erklärungen, dass sie mit einer Arbeitszeiterhöhung nicht einverstanden sind. Und erreichten eine Rücknahme des Beschlusses. Allerdings soll die 40 Stundenwoche für Neueinstellungen gelten.

Das Arbeitsgericht hat sie auf Trab gebracht

Ort:

Arbeitsgericht Dortmund

Zeit:

6. April 2005, 10.00 Uhr

Thema:

Anbringen einer Informationstafel von ver.di im CJD Dortmund

In der Schwarzen Ecke:

Beklagte: Herr Anwalt, Herr Zentrale und Herr Personalchef

In der Roten Ecke:

Klägerin: Gewerkschaftssekretärin Menge

Auf der Tribüne:

Kollegen des CJD

Der Richter begrüßt, stellt nüchtern fest, dass man sich hier wegen dreier Informationstafeln trifft und

fragt Herrn Anwalt, ob die Begründung der Beklagten aus einem Reflex her erfolgt ist.

Herr Anwalt verneint und sagt, dass er es ernst meint und selbstverständlich könnte ver.di Informationsmaterial im CJD an den bereits bestehenden Anschlagbrettern veröffentlicht werden.

Nun gut, man einigt sich auf folgende Verfahrensweise:

„Die Gewerkschaft ver.di darf im CJD Dortmund an drei Stellen die vorhandenen Anschlagbretter nutzen. Die Gewerkschaft ver.di darf an diesen Stellen sich durch Kennzeichnung (großer Querbalken mit ver.di Emblem) auf sich und ihre Ziele aufmerksam machen. Die Informationen müssen

durch im Betrieb angestellte ver.di-Mitglieder aufgehängt werden.“

Die Herren Zentrale und Anwalt wurden gefragt, warum sie denn eigentlich von soweit ange-reist sind. Nach längerem Schweigen sagten sie, man hätte ja jetzt schließlich Rechtssicherheit auch für andere Einrichtungen. Und wenn sich noch andere Betriebsgruppen im CJD gründen würden, wüsste man besser damit umzugehen.

Kollege: „Wer es jetzt immer noch nicht kapiert hat, dass wir gemeinsam mit ver.di etwas bewirken können und dass wir das Recht haben, unsere Arbeitsbedingungen mitzugestalten, der erlebt bei diesem Verfahren das Gegenteil.“

Paul-Gerhardt-Stift Wittenberg

Beschluss des Kirchengerichtes ignoriert

Im Krankenhaus des Paul-Gerhardt-Stiftes hat die Leitung die Wäscherei ausgegründet und dabei nicht die Stellungnahme der MAV abgewartet.

Es kam zu Protesten und sogar einer Demonstration gegen die Ausgründung. Nach einem verlorenen Schlichtungsverfahren vorm Kirchengericht Magdeburg ging die Mitarbeitervertretung in die zweite Instanz zum Verwaltungsgericht in Hannover.

Der Antrag wurde angenommen und die MAV bekam Recht. Das Verwaltungsgericht stellte fest:

- Der Beschluss des Kirchengerichtes Magdeburg wird aufgehoben.
- Die Dienststellenleitung hat die Beteiligungsrechte der MAV verletzt.
- Der Dienststellenleitung wird untersagt, die Wäscherei in

ein Tochterunternehmen zu überführen, solange das Beteiligungsverfahren nach dem

Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD nicht ordentlich abgeschlossen ist.



Kollegen des Paul-Gerhardt-Stiftes in Aktion

Foto: Henry Moes

Aber die Leitung scherte sich einen Teufel um das Urteil des kirchlichen Verwaltungsgerichtshofes.

Zwischenzeitlich war den zum Teil langjährigen Mitarbeiterinnen durch die Tochtergesellschaft unter fadenscheinigen Behauptungen gekündigt worden, obwohl das nach § 613a Bürgerliches Gesetzbuch nicht zulässig ist.

Trotz Urteil des Verwaltungsgerichtshofes hielt die Dienststellenleitung an ihrer Kündigung fest und packte auf die angebotene Abfindung noch etwas oben drauf. Korrekt wäre gewesen, die Mitarbeiterinnen wieder im Krankenhaus zu beschäftigen. Nun sind die Mitarbeiterinnen zum 1. April 2005 arbeitslos – trotz positivem Beschluss des Verwaltungsgerichtes.

Aber eins hat der ganze Rummel zugunsten der Beschäftigten



Protest gegen Ausgründung

Foto: Henry Moes

gebracht: von weiteren Ausgründungen wird erst mal abgesehen. Ein Beispiel dafür, dass die Errichtung von Kirchengerichten sinnlos ist, wenn es keine zwingende Anwendung zur Umsetzung der Be-

schlüsse für die Arbeitgeber gibt. Ein Kirchengericht ist in keiner Weise vergleichbar mit der Qualität eines Arbeitsgerichtes.

Henry Moes

MAV-Wahlen 2006 in Thüringen und der Kirchenprovinz Sachsen

Synode führt ACK-Klausel wieder ein

Die Konföderationssynode (die ev. Kirchen Thüringen und die Kirchenprovinz Sachsen haben sich zu einer Föderation zusammengeschlossen) hat im Herbst 2004 beschlossen, dass ab 2006 alle MAV-Mitglieder einer christlichen Kirche angehören müssen. Damit verlieren landesweit ca. 60 Prozent aller MAV-Mitglieder die Möglichkeit, zur regulären Neuwahl im Frühjahr 2006 wieder zu kandidieren.

Die Gesamtausschüsse der MAVen kritisieren diese Entscheidung:

- Es gibt nach wie vor keine theologische Begründung, warum ein(e) eingestellt(e)r Mitarbeiter/in nicht mehr Verantwortung in der Einrichtung übernehmen darf.

- Viele MitarbeiterInnen (MA) sind auf Grund der Übernahme ihrer Einrichtung durch die Diakonie automatisch in den Dienst der Diakonie gewechselt, ohne dass dies an besonderen Bedingungen geknüpft wurde.
- Viele MA sind bereits in der ehemaligen DDR aus sicher ganz bestimmten Gründen in den Dienst der Diakonie gewechselt und auch heute noch tätig.
- Im Bereich der neuen Bundesländer gibt es eine durchschnittliche Kirchenzugehörigkeit der Bevölkerung von 25 Prozent. Bei den Beschäftigten in diakonischen Einrichtungen sind es ca. 40 Prozent. Bereits hier ist erkennbar, dass im Vergleich zur Bevölkerung eine Konzen-

tration von christlich motivierten Menschen zu verzeichnen ist.

- Die Mitgliedschaft in einer Kirche sollen die Beschäftigten lediglich durch die Abgabe einer Kirchensteuer „beweisen“. Bekennen und Zeugnis zum christlichen Glauben ist inhaltlich nicht darzulegen.
- In den jeweiligen Arbeitsverträgen ist unter § 1 Absatz 3 zu lesen:
„Der diakonische Dienst geschieht im Auftrag Jesu Christi. Wer sich aus anderen Beweggründen zu diesem Dienst bereit findet, ist Mitarbeiter/in mit gleichen Rechten und Pflichten, er/sie muss jedoch die evangelische Grundlage der diakonischen Arbeit anerkennen.“ Die

nun zwingende Mitgliedschaft in einer Kirche steht im Widerspruch zum Gesetz!

- Langjährige MAV-Mitglieder, die das Vertrauen der Beschäftigten genießen, werden nun zu Mitarbeitern zweiter Klasse.
- Das Argument der Arbeitgeber, Mitarbeitervertretung sei Leitungsamt, ist in keiner Weise fundiert.
- MAVen haben sich unter ande-

rem auch für die Integration ausländischer MitarbeiterInnen einzusetzen und diese zu fördern. Im Zuge der Osterweiterung verzeichnen wir bereits jetzt eine vermehrte Anhäufung anderer Religionen. Diese würden dann künftig gesetzlich diskriminiert.

- Alle Einrichtungen stellen unverändert weiterhin Menschen ein, die keiner Kirche angehören.

ren. Würde sich das ändern, müssten mindestens 50 Prozent der diakonischen Einrichtungen schließen.

Mit einer gesetzlich verordneten Zwangsmitgliedschaft in einer Kirche verbessern Einrichtungen nicht ihr diakonisches Profil. Sie ist kein geeignetes Mittel, die Werte des Evangeliums zu vermitteln.

Rücktritt der Mitarbeitervertretungen

Protest gegen Neuwahlen mit ACK-Klausel



In den ev. Kirchen in Mitteldeutschland entschließen sich immer mehr Mitarbeitervertretungen, jetzt zurückzutreten und neu zu wählen, damit die von der Synode ab 2006 beschlossene Kirchenmitgliedschaft für Mitarbeitervertretungen noch nicht greift.

Eine sehr eindrucksvolle Strategie, die Arbeitgeber und Kirchenleitungen mit diesem Problem zu konfrontieren.

Freie Wahlen nur noch in diesem Jahr möglich

Als ein Beispiel für die Begründung dieses Schrittes zitieren wir aus dem Schreiben der MitarbeitervertreterInnen des Paul-Gerhard-Stiftes in Wittenberg an Vorstand, Kirchen- und Synodenleitung:

„Im Bereich der ev. Kirchen in Mitteldeutschland sind ab dem Jahr 2006 alle die KollegInnen von der Wählbarkeit zur Mitarbeitervertretung ausgeschlossen, die keiner Kirche angehören (ACK-Klausel).“

Dabei gehören inzwischen schon mehr als die Hälfte der Beschäftigten der Diakonie keiner Kirche an.

Mit unserem Rücktritt vor Ablauf der Amtsperiode tragen wir dazu bei, dass noch im Jahr 2005 Neuwahlen erforderlich werden, weil die Zahl der Mitglieder der MAV um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. (§ 16, Abs. 1a Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD). Freie Wahlen – nach bisher geltendem Recht – ohne Anwendung der ACK-Klausel sind dann noch einmal möglich. Für diese freien Wahlen sind wir gern bereit, uns erneut als Kandidatinnen zur Wahl zu stellen.“

Diakonie Bayern

Abschied vom Flächentarif geplant

Die Diakonie als kirchlicher Wohlfahrtsverband hat bundesweit die Weichen auf noch mehr Zersplitterung als bisher gestellt. Von höchster Stelle gab es die Rote Karte für die Gewerkschaften und den Reformtarifvertrag im öffentlichen Dienst (TVöD). Gleichzeitig winden sich Präsidenten und Einrichtungsleitungen der Diakonie, wie die 1-Euro-Jobs

am einfachsten und mit dem geringsten Widerstand der Arbeitnehmervertretungen eingeführt werden können.

Zwischen Übernahme TVöD und 1-Euro-Jobs

Die Würzburger Diakonie ist dabei gefangen in den vorgegebenen Strukturen: Tariflich gibt es die Anbindung an das Diakonische Werk Bayern. Und bei den 1-Euro-Jobs

sind die Vorgaben der Würzburger ARGE Arbeit und Grundsicherung bzw. des Landkreis Würzburg zu berücksichtigen. Aber der Reihe nach...

Die Arbeitsbedingungen bei Kirche und Diakonie entstehen auf dem 3. Weg

Bei den Kirchen und kirchlichen Wohlfahrtsverbänden gibt es keine Tarifverträge mit den Gewerk-

schaften. Seit etwa Mitte der 70er Jahre gibt es statt dessen den so genannten Dritten Weg. Dabei beschließen formal paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen die Bedingungen für die Arbeitsverträge. Formal handelt es sich also um Individualarbeitsrecht.

Die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern besteht seit 1977. Die Arbeitnehmerseite wird dort allein von einem kleinen kirchlichen Mitarbeiterverband (VKM = Verband kirchlicher Mitarbeiter) vertreten, der seine Existenzberechtigung allein daraus bezieht, dass die Arbeitgeber am Dritten Weg festhalten wollen. Mehrere Arbeitnehmervertreter des VKM sind noch nicht einmal für die betrieblichen Interessenvertretungen wählbar, weil sie Arbeitgeberfunktionen ausüben.

Die Gewerkschaft ver.di lehnt es seit vielen Jahren zu Recht ab, bei einer Arbeitsrechtsetzung mitzuarbeiten, deren Grundlage allein Kirche und Diakonie bestimmen. Vertragslösungen auf gleicher Augenhöhe lehnen die kirchlichen Arbeitgeber mit dem Argument ab, Konflikte und Streik passten nicht

in die kirchliche Arbeitnehmerlandschaft. Dabei ist ver.di seit Mitte der 90er Jahre bereit, so genannte kirchengemäße Tarifverträge abzuschließen, bei denen die Ausübung des Streikrechts befristet ausgesetzt wird. Dieses Entgegenkommen wird jedoch von den Kirchenoberen nicht honoriert.

Diakonie Bayern erarbeitet völlig eigenständige Arbeitsvertragsrichtlinien

Seit März 2004 verhandelt nun die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern völlig eigenständige Arbeitsvertragsrichtlinien, die künftig für die 40.000 Beschäftigten der bayerischen Diakonie gelten sollen. Die Beschlussfassung ist für September 2005 geplant, das Inkrafttreten für Anfang 2006.

Bisher sind keine Einzelheiten an die Öffentlichkeit gedrungen; kein Wunder, denn schon bisher wurde nur hinter verschlossenen Türen verhandelt. Die „Basis“ hatte anschließend das Ergebnis zur Kenntnis zu nehmen. Bekannt ist lediglich, dass man sich nicht am neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) orientieren will, der Anfang Februar 2005 ausgehandelt wurde und am 1. Oktober in Kraft treten wird. Damit webt man ein weiteres Stück des tarifpolitischen Fleckerlteppichs in der bundesdeutschen Landschaft der Wohlfahrtsverbände. Damit koppelt man sich erneut ab vom Flächentarif im öffentlichen Dienst, der die gleichen Tätigkeiten aufweist. Und damit wird auch die Chance vertan, zu einem Flächentarif im gesamten Gesundheits- und Sozialbereich zu kommen. Auf diese Weise wird der Wettbewerbsdruck auf die diakonischen Einrichtung zu- statt abnehmen!

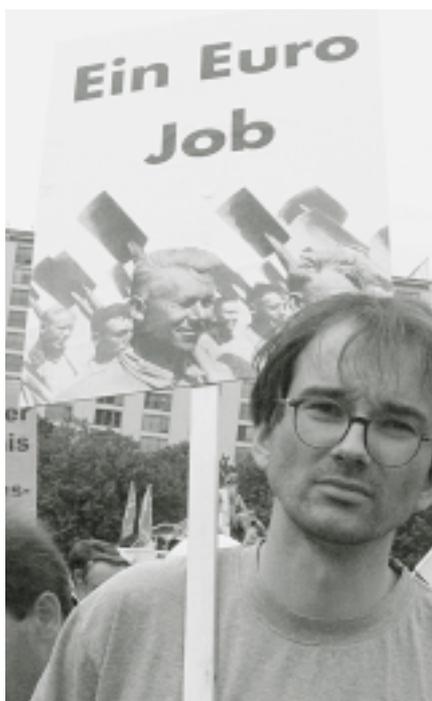
Besonders ärgerlich ist diese bayerische „Diakonie-Tarifreform“ deswegen, weil seit mehr als zwei Jahren Verhandlungen zwischen



ver.di und Kirchenleitung über eine Veränderung des Verfahrens zur Arbeitsrechtsetzung stattfinden. Das geänderte Verfahren soll ver.di ermöglichen, sich an der Arbeitsrechtsetzung in Bayern zu beteiligen. In diesen Gesprächen gab es an keiner Stelle den Hinweis auf die bereits laufende Planung für eine eigene Arbeitsvertragsgrundlage. Offenbar will man die Gewerkschaft ver.di mit diesem Affront vor vollendete Tatsachen stellen.

1-Euro-Jobber werden auf ihre Arbeitswilligkeit getestet

Hartz IV ist seit Januar 2005 in Kraft. Danach können bei öffentlichen und gemeinnützigen Trägern so genannte 1-Euro-Jobs geschaffen werden. Die 1-Euro-Jobs dienen in erster Linie dazu, die „Arbeitswilligkeit“ der Leistungsempfänger zu testen und sie gegebenenfalls vom Leistungsbezug auszuschließen („Bereinigung“ der Arbeitslosenstatistik!). Mit den 1-Euro-Jobs werden mit Sicherheit reguläre Stellen abgebaut. Ein extremer Niedriglohnsektor wird damit gesellschaftsfähig. Schöner Nebeneffekt für die Wohlfahrtsverbände: Sie erhalten ein Testreservoir für neue Arbeitskräfte und zusätzlich noch einen Obulus für den Zusatzaufwand. Wenn man es geschickt anstellt, kann man mit den 1-Euro-Jobbern noch Geld verdienen.





Die 1-Euro-Jobs müssen laut Gesetz (SGB II) zusätzlich sein und dürfen keine regulären Arbeitsplätze verdrängen. Doch in einer Zeit, in der Personaleinsparungen und Stellenabbau auf der Tagesordnung stehen, kann diese Vorschrift nur zum Etikettenschwindel verkommen. Die kirchlichen Mitarbeitervertretungen haben vielmehr die berechnete Befürchtung, dass mit der Einrichtung von 1-Euro-Jobs

mittel- und langfristig unsere Stellen reduziert werden.

Doch mittlerweile sind Fakten geschaffen worden: In der bayerischen Diakonie gibt es bereits 450 der Arbeitsgelegenheiten, weitere 200 sind in Planung (Stand: Februar 2005). Dies macht immerhin einen Anteil von ca. 1,5 Prozent an der Gesamtbelegschaft der Diakonie Bayern aus. Im Bezirk der Würzburger Agentur für Arbeit gab es im März 2005 immerhin 269 1-Euro-Jobber, davon 31 Jugendliche unter 25 Jahren (Main-Post 1.4.2005, S. C 5).

Wie führe ich 1-Euro-Jobs ein, ohne dass es einer merkt?

Die betrieblichen Interessenvertretung sind keineswegs begeistert, wenn in ihren Einrichtungen 1-Euro-Jobs eingerichtet werden sollen. Zum einen bedeutet dies zusätzlichen Aufwand für einige Beschäftigte, weil 1-Euro-Jobber ja auch beaufsichtigt, kontrolliert und angeleitet werden müssen –

und dies in der eh schon knapp bemessenen Zeit, die sich dann noch mehr verdichtet. Zum andern befürchten die Mitarbeitervertretungen, dass mit den 1-Euro-Jobs ein – evtl. weiterer – Dumpinglohnbereich eröffnet wird, der zunehmend Druck auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen der anderen Beschäftigten ausübt.

Die Mitarbeitervertretung der Würzburger Diakonie hat sich jedenfalls intern darauf verständigt, die Einrichtung von 1-Euro-Jobs nach Möglichkeit zu verhindern. Wenn dies allerdings nicht umsetzbar sein sollte, setzt sie sich für die Einhaltung möglichst guter Bedingungen bei den 1-Euro-Jobbern ein. Die Konsequenz aus dieser kritischen Sicht vieler kirchlicher Betriebsvertretungen ist, dass die Leitungen diakonischer Einrichtungen häufig versuchen, 1-Euro-Jobs lautlos und ohne Getöse im Betrieb zu installieren. Hier gilt es daher wachsam zu sein.

Herbert Deppisch

Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Württemberg fordert:

Offenlegung von Gehältern in der Diakonie

Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) im Diakonischen Werk Württemberg – die Interessenvertretung von mehr als 35.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Diakonie in Württemberg – fordert die Offenlegung von Managergehältern in der Diakonie.

Die öffentliche Debatte um die Offenlegung von Managergehältern in der freien Wirtschaft ist bekannt. Während sich viele diakonische Einrichtungen zwischenzeitlich zu großen Wirtschaftsunternehmen entwickelt haben, ist diese Debatte in der Diakonie jedoch noch nicht angekommen. Dabei müsste es für Unternehmen, die ihre Einnahmen weitestgehend mit Geldern der Sozialkassen und der öffentlichen

Hand erzielen, doch eine Selbstverständlichkeit sein, größtmögliche Transparenz an den Tag zu legen.

Während die Bezahlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Orientierung am Tarif des öffentlichen Dienstes bekannt ist, bleibt der Blick in die Lohntüten der Diakoniamanager verschlossen, da diese oft außertariflich vergütet werden.

Während die im Rahmen der Tarifreform im öffentlichen Dienst vereinbarte unterste Vergütung in Höhe von 1286 Euro Brutto für un- und angelernte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den diakonischen Arbeitgebern immer noch zu hoch ist, bleibt es ein Rätsel, was in den Leitungsetagen der Diakonie verdient wird.

Die AGMAV befürchtet, dass beim aktuellen Druck auf die Mitarbeitervergütungen sowie wegen der bereits damit einhergehenden Verschlechterungen und der gleichzeitigen Zunahme außertariflicher Vergütungen auch in der Diakonie die Schere zwischen arm und reich auseinander geht. Dies widerspricht dem eigentlichen Selbstverständnis der Diakonie.

Die AGMAV fordert deshalb die diakonischen Arbeitgeber auf, die Vergütungen von Vorständen, Geschäftsführungen und anderen leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen zu legen. Was für manche Industriekapitäne bereits normal ist, sollte doch den Diakoniamanagern selbstverständlich sein.

Einfallsreiche Protestaktionen der Beschäftigten

Eine seit 22 Monaten anhaltende Finanzkrise nimmt immer dramatischere Formen an. Mittlerweise erfolgte eine 39-prozentige Schließung und die Einrichtung von wenigen Verwaltungszentren ist geplant, um Stellen zu kürzen. Die Initiative Zukunft Arbeitsplatz Kirche (ZAK) setzt sich für den notwendigen Umbau von kirchlichen Arbeitsverhältnissen ohne betriebsbedingte Kündigungen ein.

ver.di arbeitet in diesem Aktionsbündnis mit Mahnwachen, Kundgebungen und Demonstrationen, Aktionen zum 1. Mai, Gebetsketten um den Dom und eine Aktion Klagemauer wurden organisiert und erhielten eine gute Presseresonanz.

Auf einer Veranstaltung erschütterte der Kirchenfinanzexper-

te Dr. Carsten Frerk die Glaubwürdigkeit der Bistumsleitung: ein sozialverträglicher Umbau wäre zu realisieren mit dem bei weitem ausreichenden Vermögen und den Kapitaleinnahmen, die im Haushalt nicht ersichtlich sind.

„ver.di-ZAK-Karnevalswagen“ im Aachener Karnevalszug 2005

ver.di und ZAK haben sich mit einem großen Wagen und 75 TeilnehmerInnen am Aachener Karnevalszug beteiligt. In bester rheinischer Tradition wurde so die Botschaft von ver.di/ZAK im Sinne eines politischen Karnevals transportiert mit 5000 Luftballons, 50 kg Bonbons und 4000 Berlinern.

Die derzeit geplanten 30 Kündigungsverfahren verurteilt ZAK.

Es wird bezweifelt, dass sozialverträgliche Lösungen fundiert geprüft wurden. „Womöglich trifft es vor allem niedrige Lohn- und Gehaltsgruppen sowie Bereiche, deren Dienstleistung man sich anschließend wieder durch Fremdfirmen einkauft“, heißt es in einer Presseerklärung vom 20. Juni 2005.

Derzeit läuft die Aktion „Schwarzer Button“:

Durch das Tragen eines schwarzen Buttons kann jeder seine Solidarität mit den gekündigten MitarbeiterInnen zum Ausdruck bringen sowie versuchen, Bischof und Generalvikar doch noch zum Umdenken zu bewegen.

Weitere Informationen unter <http://www.zak-bistum-aachen.de>



Bistum Speyer – Katholikenrat, April 2005:

Stellenabbau sozialverträglich gestalten

Der Katholikenrat im Bistum Speyer hat die Bistumsleitung aufgefordert, die angekündigten Einsparungen insbesondere im Personalbereich „möglichst sozialverträglich“ zu gestalten.

Gerade die Kirche stehe hier in einer besonderen Verantwortung, wenn sie ihre Botschaft glaubwürdig vertreten wolle. Auch für die übrigen Sparmaßnahmen gelte, dass sie im Dialog mit den Betrof-

fenen umgesetzt werden müssten. Nur so könne die Bistumsleitung ihrem Anspruch gerecht werden, dass der Prozess nicht nur eine Sparrunde, sondern auch ein „Aufbruch“ sei, heißt es in der Stellungnahme des Katholikenrates.

Das Bistum hatte im Februar angekündigt, die Ausgaben von derzeit jährlich 125 Millionen Euro um jährlich 20 Millionen Euro

wegen der sinkenden Kirchensteuer-Einnahmen reduzieren zu müssen. Dieses Ziel soll bis 2007 erreicht werden. Unter anderem ist dabei vorgesehen, in den nächsten beiden Jahren in Seelsorge und Verwaltung 100 der bisher 840 Stellen abzubauen.

Der Katholikenrat repräsentiert auf Diözesanebene die katholische Laienschaft des Bistums Speyer.

Gemeinsamen Tarifvertrag für Beschäftigte bei Kirche und Diakonie in Nordelbien

Die Weiterentwicklung der Tarifverträge für die Beschäftigten der Nordelbischen Kirche stand im Mittelpunkt eines Grundsatzgesprächs zwischen ver.di (Landesbezirk Hamburg, Landesbezirk Nord) und dem Gesamtvorstand des Verbandes kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK) und der Kirchenleitung der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche am 6. Juni in Kiel.

Im Bereich der Nordelbischen Kirche werden die Arbeitsbedingungen der Angestellten und Arbeiter auf der Basis von Tarifverträgen geregelt.

Wolfgang Rose (Landesbezirksleiter Hamburg) und Rüdiger Timmermann (Landesbezirksleiter Nord) forderten den kirchlichen Arbeitgeberverband VKDA-NEK auf, mit ver.di ein modernes einheitliches Tarifrecht sowohl für die Beschäftigten in den

Kirchenkreisen als auch in den diakonischen Einrichtungen zu verhandeln.

Für über 8000 Beschäftigte in diakonischen Betrieben in Hamburg und Schleswig-Holstein hat ver.di erfolgreich den Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) vereinbart. Die Angestellten und Arbeiter in den Kirchenkreisen und weiteren Einrichtungen in der Nordelbischen Kirche fallen unter den Kirchlichen Angestellten Tarifvertrag (KAT-NEK) und den Kirchlichen Arbeiter Tarifvertrag (KArbT-NEK). Der KAT-/KArbT-NEK orientiert sich bisher an den Tarifverträgen im öffentlichen Dienst (ehemaliger BAT).

Seit Anfang 2005 arbeiten der kirchliche Arbeitgeberverband VKDA-NEK und die Gewerkschaften an einer Reform dieses Tarifvertrages, der die Arbeitsbedingungen von über 12 000 Beschäftigten in der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche regelt. Für die

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ist dabei die Orientierung an der Struktur des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) das Ziel.

Grundsätzlich bestand zwischen dem Arbeitgeberverband und ver.di Einigkeit darüber, die Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Angestellten und Arbeiter tarifvertraglich zu regeln.

Allerdings strebt der kirchliche Arbeitgeberverband zwei getrennte Tarifverträge für den Bereich der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche an. Neben dem Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) soll es einen reformierten Kirchlichen Angestellten/Kirchlichen Arbeiter Tarifvertrag in Nordelbien geben. Bei der

Reform dieses Tarifwerkes will der kirchliche Arbeitgeberverband sich am KTD orientieren.

Der Arbeitgeberverband begründet die Notwendigkeit von zwei Tarifwerken in Nordelbien mit dem Hinweis auf die Berücksichtigung spezifischer Regelungsbedarfe in den Kirchenkreisen (z.B. Religionszugehörigkeit zur Kirche und den besonderen Anforderungen an das kirchliche Verwaltungspersonal bei der Eingruppierung im Tarifvertrag).

Weiterhin forderte ver.di die Verantwortlichen auch auf, für bisher nicht tarifgebundene Einrichtungen in den Geltungsbereich der Tarifverträge zu vereinbaren. Dies wurde vom kirchlichen Arbeitgeberverband mit dem Hinweis auf die Vielzahl der unterschiedlichen Arbeitsvertragsrichtlinien beantwortet, die außerhalb des Verantwortungsbereiches des Gesamtvorstandes des VKDA-NEK liegen.

Abschließend machten die Vertreter der Gewerkschaft ver.di deutlich, dass ver.di weiterhin an der Zielsetzung eines einheitlichen Tarifrechtes für Nordelbische Kirche festhält. ver.di wird in der Arbeitsgruppe zur Reform des Kirchlichen Angestellten Tarifvertrages/Kirchlichen Arbeiter Tarifvertrages weiter mitarbeiten, auch wenn es über die Form des Tarifwerkes z. Z. unterschiedliche Positionen zwischen dem kirchlichen Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft gibt.

Die Tarifvertragsparteien streben bis zum Jahresende 2005 den Abschluss der gemeinsamen Arbeit an der Reform des Kirchlichen Angestellten Tarifvertrages/Kirchlichen Arbeiter Tarifvertrages an.

*Für Rückfragen:
Norbert Proske,
ver.di Hamburg,
Handy 01 77-229 51 01*

Arbeitsrecht und Kirche
Mit Tipps und Eingruppierungs-umrechnung zum TVöD
Die gewerkschaftsorientierte Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen
32 Seiten, vierteljährlich
Fanzlshof LUR 12,80
Jahresabo FUM 40,-

Ansichtsexemplare bei den ver.di-Bezirken
vorrätig oder beim Verlag anfordern:
SachBuchVerlag Kellner, St. Pauli-Deich 3, 28199 Bremen
Fon: 0421-77866, Fax: 0421-704058
eMail: arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de
www.kellner-verlag.de

Arbeitsrecht und Kirche

Weniger Lohn und länger arbeiten



Die über 30.000 Beschäftigten der Evangelischen Landeskirchen Hannover, Oldenburg, Braunschweig und Schaumburg-Lippe werden zukünftig kein Urlaubsgeld und nur noch ein Mini-Weihnachtsgeld erhalten. Darauf haben sich die kirchlichen Arbeitgeber und der Verband kirchlicher Mitarbeiter (Vkm) geeinigt. Das Weihnachtsgeld wird 2005 auf 30 Prozent und 2006 auf 20 Prozent (statt 83 Prozent) gekürzt, das Urlaubsgeld dauerhaft gestrichen.

Über das Weihnachtsgeld 2007 soll noch neu verhandelt werden. Aber schon gibt es die Aussage des Landeskirchenamtes: „Für 2007 ist kein Weihnachtsgeld vorgesehen.“ Wie ernst nehmen die Kirchenleitungen noch ihren eigenen,

sonst viel gepriesenen 3. Weg? Wieder einmal entpuppt er sich als ein 1. Weg.

Der Vkm nimmt also die Abkoppelung vom öffentlichen Dienst hin. Das Verhandlungsergebnis bedeutet eine Reduzierung des Entgeltes von 5 bis 6 Prozent ohne irgendeine Gegenleistung für die Beschäftigten! Es kommt noch schlimmer: Alle ab 1. November 2004 eingestellte Beschäftigte arbeiten 40 Stunden pro Woche! Welch absurde Maßnahme, wenn man weiß, dass alle Landeskirchen sich verkleinern müssen.

Der Verband kirchlicher Mitarbeiter kommt in Bedrängnis

Nahezu alle Mitarbeitervertretungen, die Gesamtausschüsse Olden-

burg und Hannover sowie die Gewerkschaft ver.di lehnten diesen Abschluss vehement ab. Sie sind der Auffassung, dass die Spielregeln des 3. Weges von vornherein für die Arbeitnehmerseite unfair sind.

Es kam zu Unruhe unter den MitarbeiterInnen und einer Protestdemonstration von ver.di bei der Konföderationssynode am 12. März 2005.

Für den Vkm wurde es ungemütlich, er verlor etliche aktive Mitglieder, die jetzt in ver.di eingetreten sind.

*Annette Klausing,
ver.di Landesbezirk
Niedersachsen/Bremen*

Präsident des Diakonischen Werkes liebäugelte mit 1. Weg

Skandal in Hannover

Das Stephansstift (670 Beschäftigte) hatte erklärt, zum 1. April 2005 für seine neu gegründete Diakonische Altenhilfe Hannover GmbH (DiAH) mit ca. 300 Beschäftigten ein neues Arbeitsrecht einseitig und ohne Beteiligung der zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) einzuführen. Das hätte gravierende Verschlechterungen

gegenüber der bisherigen Vergütung von bis zu 30 Prozent bedeutet. Das Besondere an diesem einseitigen Diktat einer großen diakonischen Einrichtung: sie wird von dem Vorsteher des Stephansstiftes Herrn Pastor Weber vorgenommen, der gleichzeitig der Präsident des Diakonischen Werkes Hannovers ist.

Herr Pastor Weber verlässt damit nicht nur den Grundsatz des kircheneigenen Weges der diakonischen Arbeitsrechtsetzung, dieses Verhalten steht auch in klarem Widerspruch zu dem Standpunkt aller Diakonischen Werke in Niedersachsen zum Thema Tariftreue.

In einem Positionspapier der Konferenz Diakonischer Werke in

Niedersachsen vom 19. Juli 2004 heißt es unmissverständlich:

Die kircheneigene Arbeitsrechtsetzung darf „*nicht dazu benutzt werden ... einseitig zu Lasten der Arbeitnehmer z.B. Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Anbietern zu erzielen...*“.

Die Arbeitnehmer/innen in der niedersächsischen Diakonie waren empört über dieses Verhalten des Präsidenten des Diakonischen Wer-

kes Hannover. War das ein Alleingang des Herrn Pastor Weber oder hatte das Diakonische Werk Hannover seine Meinung bezüglich der Verbindlichkeit der Geltung von diakonischen Arbeitsrecht insgesamt geändert?

Protest führte zum vollen Erfolg

Binnen weniger Tage wurden Tausende von Unterschriften gesammelt. Hinzu kam die Drohung der

ArbeitnehmervertreterInnen in der ARK, die Zusammenarbeit dort einzustellen, wenn der Beschluss im Stephansstift nicht umgehend zurückgenommen wird.

Das alles führte zum Erfolg. In einer Pressemitteilung erklärte das Stephansstift am 22. April 2005, zukünftig auch für die DiAH die Arbeitsvertragsrichtlinien anzuwenden, die in der ARK Niedersachsen beschlossen werden.

Reform der Arbeitsvertragsrichtlinien für die Diakonie der EKD:

Wie geht es weiter?

Seit Neubildung der ARK mit Beteiligung der MAVen im November 2001 gelang es, die Absenkungsbeschlüsse der vorherigen ARK (in der der vkm auf der Dienstnehmerseite saß) zu stoppen. Noch schwieriger war es, die Verschlechterungen wieder rückgängig zu machen. Lediglich die Eigenbeteiligung der Mitarbeiterinnen an der kirchlichen Zusatzversorgung in den alten Bundesländern konnte um 0,25 Prozent gesenkt werden. Eine Art „Stillhalteabkommen“ mit den Arbeitgebern schaffte den Rahmen für Gespräche über eine Reform der AVR.

Anfang 2003 waren Eckpunkte für eine Reform formuliert worden und seitdem arbeitet eine Gruppe aus 5 Arbeitnehmer- und 5 ArbeitgebervertreterInnen an einer Neugestaltung der Eingruppierungs- und Entgeltstruktur. Die Arbeitnehmervertreter orientieren sich dabei an den von ver.di formulierten Eckpunkten für einen Tarifvertrag im Sozial- und Gesundheitswesen, die auch die Grundlage für den KTD (Kirchlicher Tarifvertrag für die Diakonie in der Nordelbischen Kirche) und die reformierte AVR in Niedersachsen war und die auch im neuen TVöD ihren Niederschlag gefunden haben.

Einigkeit bestand von Anfang an, dass es künftig nur eine Tabelle geben soll und dass die Tätigkei-

ten, die der Arbeitsplatz fordert, für die Eingruppierung maßgebend sein sollten. Ansonsten gingen die Vorstellungen weit auseinander. Während anfangs die Arbeitgeberseite das analytische Punktemodell des VdDD (Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland) zur Bewertung der Arbeitsplätze favorisierte, wollten sich die ArbeitnehmerInnen an den von ver.di formulierten Eckpunkten zur Eingruppierung orientieren, die ein summarisches Arbeitsplatzbewertungsverfahren vorsehen.

Entsprechend langwierig waren die Verhandlungen. Bezüglich der Eingruppierungsstruktur ist inzwischen Einigkeit erzielt worden:

Wie im TVöD gibt es nur eine Entgelttabelle. Die Arbeitsgruppe der Arbeitsrechtlichen Kommission hat sich auf 14 Entgeltgruppen geeinigt. Die ECKeingruppierung für eine Facharbeitertätigkeit liegt bei der E7.

Anhand von Oberbegriffen mit Hilfe unbestimmter Rechtsbegriffe wird das Niveau des fachlichen Könnens beschrieben, durch bestimmte Heraushebungsmerkmale wie Koordination von Mitarbeitenden oder Verantwortung für Sach- und Haushaltsmittel ist eine Präzisierung und Durchlässigkeit der Eingruppierungssystematik gewährleistet. Um die Eingruppierung in den Betrieben zu erleichtern,

werden die allgemein gehaltenen Oberbegriffe durch eine Beschreibung der im diakonischen Bereich vorhandenen Tätigkeitsfelder präzisiert und zusätzlich mit Beispielen unterlegt. Ein Bezugnahme auf die berufliche Qualifikation findet in der Beschreibung der Entgeltgruppe nicht statt, sie findet sich erst im Beispielskatalog.

Damit ist es gelungen, eine anwendungsfreundliche, auf die Diakonie bezogene Eingruppierungssystematik zu entwickeln, die es tatsächlich ermöglicht, die Eingruppierung und Vergütung entsprechend der übertragenen Tätigkeit festzulegen.

Die nächste schwierige Aufgabe steht erst noch bevor, nämlich eine Einigung über die den Entgeltgruppen zugeordnete Vergütungshöhe. Dazu gibt es bisher die Verabredung, sich an den in der Branche üblichen Tarifen zu orientieren. Dazu gehören neben dem KTD Nordelbien, dem Tarifvertrag mit den Rhönkliniken auch die niedersächsische AVR-K sowie der neue TVöD als maßgebliche Leitlinie. Allerdings liegen die Vorstellungen über die Vergütungshöhe bisher sehr weit auseinander, da die Arbeitgeber darauf spekulieren, sich über eine Absenkung weit unter das Niveau des öffentlichen Dienstes Wettbewerbsvorteile zu verschaffen.

Die ArbeitnehmervertreterInnen in der ARK DW EKD haben sich gemeinsam mit VertreterInnen aus anderen ARKen dazu erklärt, keine Beschlüsse unter dem Niveau des

TVöD zu fassen. Die ArbeitnehmervertreterInnen werden bei den weiteren Gesprächen beweisen müssen, dass sie es ernst meinen mit ihrem beim Amtsantritt formu-

lierten Ziel, zu verhindern, dass die Arbeitsrechtliche Kommission DW EKD Vorreiterin in Sachen Absenkung der Arbeitsbedingungen und der Vergütungen ist.

Kassel, 7. Juli 2005

Pressemitteilung der ARK DW EKD

Die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werks der EKD stellt nach ihrer Sitzung am 7. Juli 2005 fest, dass die Arbeiten an der Novellierung der AVR in ihre entscheidende Phase getreten sind. Deshalb wird die von der Arbeitsrechtlichen Kommission eingesetzte Arbeitsgruppe ihre Arbeit in den nächsten Wochen weiter intensivieren. Zielvorstellung ist nach wie vor, für die Arbeitsvertragsrichtlinien des DW/EKD zum 1.1.2006 eine neue Eingruppierungs- und Vergütungssystematik vorzulegen.

Einigung ist bisher in folgenden Punkten erzielt worden:

1. Die zukünftige tätigkeitsbezogene Eingruppierungssystematik ist fertiggestellt. Alle Mitarbeitenden werden zukünftig nach einheitlichen Kriterien eingruppiert.
2. Zukünftig wird es nur noch ein Tabellenwerk für alle Beschäftigten geben.

3. Die Tabellenstruktur und damit die Vergütung orientieren sich zukünftig ausschließlich an den zu erledigenden Tätigkeiten.
4. Auf eine separate Tabelle für den Tarifbereich Ost kann zurzeit leider noch nicht verzichtet werden.
5. Auch in Zukunft wird es eine familienbezogene Vergütungskomponente geben. Einzelheiten hierzu müssen noch festgelegt werden.

Über Instrumente zur Anpassung der Vergütungsstrukturen an die betrieblichen Notwendigkeiten wird nachgedacht.

In den nächsten Wochen wird die Arbeitsgruppe der Arbeitsrechtlichen Kommission die Vergütungstabelle erarbeiten.

Die ARK geht davon aus, dass es zu einem zeitgerechten Abschluss der Verhandlungen kommt.

*Bitzmann/Vorsitzender
Gutt/Stellv. Vorsitzende*



Carsten Frek „Caritas und Diakonie in Deutschland“

ver.di zur Vorstellung des Buches

Nach Veröffentlichung des Buches „Finanzen und Vermögen der Kirchen in Deutschland“ von C. Frek 2002 regte ver.di eine detailliertere Recherche über Diakonie und Caritas an, die jetzt mit diesem neuen Buch vorliegt.

Worum geht es ver.di dabei?

Bisher war die Finanzsituation bei Caritas und Diakonie ein weißer Fleck. Deshalb das Interesse von ver.di, einmal nähere Zahlen zu erfahren, wie Diakonie und Caritas finanziert werden, woher sie ihre

Zuschüsse bekommen, wie ihre Einnahmen- und Ausgabensituation strukturiert ist.

Es geht uns nicht darum, Caritas und Diakonie an den Pranger zu stellen. Es geht uns auch nicht darum, die Finanzierungsprobleme,

die es allgemein im sozialen und gesundheitlichen Bereich gibt – die von der Politik gewollt sind – speziell für Diakonie und Caritas in Frage zu stellen. Die gleiche Re-finanzierungssituation gilt ebenso für öffentliche oder private Einrichtungen.

Aber die Untersuchung hat gezeigt, dass Caritas und Diakonie

Carsten Frerk lebt als freier Schriftsteller in Hamburg. Mit seiner 2002 veröffentlichten Studie über Finanzen und Vermögen der Kirchen in Deutschland hat er sich einen Namen als ausgewiesener Experte in kirchliche Finanzen betreffenden Fragen gemacht. Derzeit leitet er die Forschungsgruppe Weltanschauungen in Deutschland (fowid).

Der Deutsche Caritasverband und das Diakonische Werk sind in den vergangenen Jahrzehnten zum weltweit größten privaten Arbeitgeberverbund aufgestiegen: zu Sozialkonzernen mit einem Jahresumsatz von rund 45 Mrd. Euro. Im Bereich der christlichen Wohlfahrtspflege arbeiten in Deutschland rund 1,5 Millionen Personen. Obwohl die Einrichtungen sich weitestgehend aus öffentlichen Mitteln finanzieren, wird das karitative Engagement in der öffentlichen Wahrnehmung den Kirchen „gutgeschrieben“. Carsten Frerk hat über das Diakonische Werk und den Deutschen Caritasverband umfangreiche Zahlen und Fakten zusammengetragen. Detailliert, und veranschaulicht durch zahlreiche Tabellen und Übersichten, stellt er Finanzierung und Tätigkeitsfelder dar. In Exkursen werden brisante Fragen wie das kirchliche Arbeitsrecht, die soziale und medizinische Versorgungssituation für Nichtgläubige oder die Zukunft des „Dritten Weges“ erörtert.

Einzel Exemplare können für ver.di Mitglieder (Mitgliedsnummer bitte angeben) zu einem Vorzugspreis von 10 Euro (statt 22,50 Euro) plus 3,68 Euro Porto bestellt werden mit Angabe der Liefer- und Rechnungsadresse bei:
IVB Direktmarketing GmbH,
Fax: 06351.125283 oder
per mail an verdi@ivb-gmbh.de

aufgrund ihrer Vermögenssituation auf relativ hohem Niveau jammern. Wir wollen erreichen, dass mit dieser Untersuchung Transparenz geschaffen wird, Durchsichtigkeit der Finanzsituation. Wir wollen im traditionellen Sinne der Aufklärung sozusagen die Entzauberung der Welt auch in Bezug auf die kirchlichen Wohlfahrtsverbände. Die Studie ergibt für unseren Bereich 4 zentrale Thesen, die in dem Buch jeweils nachgewiesen und erläutert werden.

These 1

Die Wohlfahrtsverbände werden in der öffentlichen Wahrnehmung völlig unterschätzt.

Das Buch befasst sich zwar mit Diakonie und Caritas im engeren Sinne, bezieht aber die anderen Wohlfahrtsverbände in ihre Gesamtschau mit ein. Es gibt eine signifikante Differenz zwischen den Mitarbeiterzahlen, die die Verbände selber herausgeben und denjenigen, die tatsächlich in den Wohlfahrtsverbänden arbeiten. In Bezug auf Caritas und Diakonie sind das fast 1,5 Millionen Beschäftigte. Die Bedeutung zeigt sich aber nicht nur an der Mitarbeiterzahl, sondern auch an der Wertschöpfung dieses Bereiches, wenn man z.B. mit großen Konzernen oder Branchen wie der Chemie- oder Automobilbranche vergleicht

These 2

Bei Diakonie und Caritas steht nicht drauf, was drin ist.

Die Finanzierung erfolgt fast völlig aus Steuergeldern und öffentlichen Mitteln, insbesondere der Sozialversicherungen. Die Kirchenquote, d.h. die Quote der Kirchensteuerfinanzierung im Bereich von Diakonie und Caritas gemessen am Umsatz dieses Bereiches beträgt lediglich 1,8 Prozent. 1,8 Prozent der Gesamteinnahmen von Diakonie und Caritas entstammen

aus Kirchensteuern. Das ist sehr wenig. Es ist in den einzelnen Zweigen unterschiedlich. Die Beratungsstellen sind höher finanziert, während bei Krankenhäusern, in der Altenpflege oder Behindertenhilfe gar keine Kirchensteuermittel verwandt werden. Also drin ist tatsächlich eine gesellschaftsfinanzierte Arbeit, darauf steht Kirche, Diakonie, Caritas.

These 3

Der Wohlfahrtsmarkt wird von den Kirchen beherrscht.

Gemessen am Umsatz und den Mitarbeiterzahlen dominieren Caritas und Diakonie. Im Bereich der Wohlfahrtsverbände befindet sich mehr als 70 Prozent dieses Wohlfahrtsmarktes in konfessioneller Trägerschaft.

These 4

Die Einrichtungen der kirchlichen Wohlfahrtsverbände sind säkulare Großorganisationen.

Das betrifft den Grad ihrer Ökonomisierung, d.h. die Reaktion auf die Veränderung der Finanzierungsformen, ihre Stellung am Markt, aber auch das Bewusstsein der Beschäftigten. Mit der gleichen Haltung und Motivation können die Beschäftigten genau so gut auch in anderen Wohlfahrtsverbänden tätig sein.

Für uns als Gewerkschaften ergeben sich gewerkschaftspolitisch folgende Schlussfolgerungen:

1. Das Verhältnis von wirtschaftlicher Macht und Politik. Die wirtschaftliche Macht der Wohlfahrtsverbände ist meines Erachtens unstrittig. Die Frage ist, wie wird diese in politische Macht oder in Politik umgesetzt. Die kirchliche Wohlfahrt scheint in erster Linie interessiert an der Sicherung ihrer eigenen, rechtlich ausgestalteten privilegierten Stellung in

der Gesellschaft. Das zeigt sich an einer ganzen Reihe von Punkten. Bei der Verfassungsreform des Jahres 1990 konnten sie ihre Stellung behaupten. Es zeigt sich in der Frage der Haltung zum Antidiskriminierungsgesetz, beim EU-Recht in der hervorragenden Lobbyarbeit, die Caritas und Diakonie in Brüssel machen, in ihrer Haltung zur EU-Verfassung, zum Gottesbezug in der EU-Verfassung und in ähnlichen Punkten. Die Kirchen sehen die Gefahr, dass durch EU-Recht ihre privilegierte besondere Stellung in Deutschland gefährdet ist und versuchen dieses mit allen Mitteln zu verhindern.

Dagegen fehlt es inzwischen an einer offensiven Verteidigung des Sozialstaates durch die kirchlichen Wohlfahrtsverbände. Es gibt wenig Stimmen aus dem Kirchenbereich, das europäische Sozialmodell zu sichern und weiterzuentwickeln. Es gibt eine deutliche Zustimmung zur Agenda 2010. Die letzte Stimme für eine offensive Verteidigung des Sozialstaates war das gemeinsame Wort der Kirchen von 1998, das inzwischen in den kirchlichen Stellungnahmen nicht mehr so offensiv vertreten wird, sondern es überwiegen die Zustimmungen zu den Einschnitten in das soziale Netz in Deutschland.

- Wir wollen die kirchliche Wohlfahrtsverbände nicht abschaffen. Wir sehen sie als Moment der Daseinsvorsorge und wir sind der Auffassung, dass die gesundheitliche und soziale Daseinsvorsorge in öffentlicher/gesellschaftlicher Steuerung verbleibt und nicht dem Markt überlassen wird. Der Markt handelt nach Maßstäben von kaufkräftiger Nachfrage, Maßstäben von Gewinn und Profit.

Gesellschaftliche Daseinsvorsorge hat sich am Bedarf der Gesellschaft zu orientieren. Wir wollen Wettbewerb um Qualität und nicht um Marktanteile und nicht um Löhne und Gehälter. Wir können uns vorstellen, dass die kirchlichen Wohlfahrtsverbände in eine gesellschaftliche Regulierung einbezogen werden, z.B. in eine gesundheitspolitische Planung auf regionaler Ebene, zu der nicht nur die öffentlichen Krankenhäuser gehören, sondern natürlich auch die Krankenhäuser und die Gesundheitseinrichtungen der Wohlfahrtsverbände.

- Wir wollen keine Sonderrolle der Kirchen. Gerade ihre Aufstellung und vorrangige Positionierung im Bereich des Wettbewerbs und der Ökonomisierung des Sozialen zeigt, dass es keine Sonderrolle geben muss, insbesondere lehnen wir eine Sonderrolle bei den besonderen Loyalitätspflichten der MitarbeiterInnen ab, besondere Formen der Mitbestimmung, die üblicherweise schlechter ausfallen als die im sonstigen gesellschaftlichen Bereich und eine besondere Arbeitsrechtsetzung über den sogenannten dritten Weg. Wir fordern die gleichen Regelungen, insbesondere Tarifverträge, wie sonst auch.
- Es ist an der Zeit, das Verhältnis von Gesellschaft und Religion zu durchleuchten und zu hinterfragen. Was bezahlt die Gesellschaft mit welchem Ziel? Bei dem, was die Gesellschaft bezahlt, sollten auch die gesellschaftlichen Spielregeln gelten. Es kann nicht sein, dass mit öffentlichen Mitteln öffentliches Eigentum in Sonder Eigentum der Kirchen überführt wird, z.B. durch die gesellschaftliche Finanzierung von

Investitionen, mit der Folge von Bildung von kirchlichem Vermögen. Das ist eine Form von gesellschaftlicher Enteignung. Dieses führt dazu, dass sich der kirchliche Bereich immer weiter ausdehnt und verselbständigt. Wir wollen den kirchlichen Bereich als Ausdruck der Zivilgesellschaft, Ausdruck des Tätigwerdens gläubiger Menschen in unserer Gesellschaft. Dieses muss auch unter staatlichem Schutz und mit staatlicher Förderung geschehen. Das darf aber nicht dazu führen, dass die Kirche eine Sonderrolle spielt – sozusagen eine Art Staat im Staate bildet. Wenn die Kirchen sich wegentwickeln von Volkskirchen, dann müssen auch ihre Wohlfahrtsverbände sich den veränderten Bedingungen anpassen.

*Günter Busch
Fachbereichsleitung Landes-
bezirk Baden-Württemberg*



Seminare in der ver.di Bildungsstätte „Das Bunte Haus“ in Bielefeld Sennestadt



BI 5100403 04.10. - 06.10. 2005
Freistellung nach Bildungsurlaub

Geld bringt Segen – die Finanzierung der kirchlichen Wohlfahrtsverbände

Einrichtungen schließen, MitarbeiterInnen werden nicht angemessen entlohnt, und immer noch reden Kirchen, Diakonie und Caritas nicht über ihr Geld und Vermögen.

Carsten Frerk bringt mit seinen Veröffentlichungen Licht in die Finanzlandschaft der Kirchen in Deutschland. Jetzt liegt auch erstmals eine Untersuchung über die kirchlichen Wohlfahrtsverbände vor. Wir bieten mit dieser Veranstaltung den Rahmen, um gemeinsam mit dem Buchautor und dem sachkundigen ver.di Kollegen Günter Busch folgende Fragen zu bearbeiten:

- Stand und Entwicklung von Kirchenlohn und Kirchensteuer
- finanzielle Situation der kirchlichen Wohlfahrtsverbände
- Auswirkung auf die "Wertschätzung" der Beschäftigten
- Handlungsperspektiven der betrieblichen Interessenvertretungen

BI 5120502 05.12.-09.12.2005
Freistellungsgrundlage
§ 19/ 30 MVG oder vergleichbare Regelungen

Veränderungsprozesse in Kirche und Diakonie Handlungsfelder der MAV

Betriebsänderungen, Zusammenschlüsse, Outsourcingprozesse und ihre Folgen bestimmen den Arbeitsalltag von InteressenvertreterInnen in diesen Tagen der knappen Kassen auch in Kirche und Diakonie.

Im Rahmen dieses Seminars werden die Beteiligungsrechte der MAV in diesen Fällen fachlich, mit Unterstützung des Fachanwaltes Bernhard Baumann-Czichon, bearbeitet.

Wir bieten aber auch den Rahmen, um die Rolle der MitarbeitervertreterInnen in einem solchen, oft angstbesetzten und konfliktreichen Veränderungsprozess zu reflektieren und betriebliche Handlungsperspektiven zu entwickeln.



Anmeldung:

per Mail an bst.bielefeld@verdi.de
per Brief an **ver.di Bildungsstätte „Das Bunte Haus“**
Senner Hellweg 461 · 33689 Bielefeld
per Fax 0 52 05 / 91 00 - 30
über Internet www.verdi-das-bunte-haus.de
oder www.verdi-zentrale-seminare.de

DGB-Bildungswerk

7.11.- 9.11.2005 in Düsseldorf
D 3 – 25 18 26 – 085

„Bitte zahlen“ – Wirtschaftliche Grundlagen für Mitarbeitervertretungen

- Anspruch der MAV auf betriebswirtschaftliche Informationen

- Wirtschaftliche Zusammenhänge im Rechnungswesen
- Deutung von Kennzahlen aus dem Rechnungswesen
- Ermittlung von kritischen Entwicklungen
- Handlungsmöglichkeiten der MAV

Informationen beim DGB-Bildungswerk NRW
Tel 0211/175 23-88 oder
Cbudnik@DGB-Bildungswerk-NRW.de