



Nr. 5 · Winter 2005/06

Aus dem Inhalt:

Der »Dritte Weg«:
Keine normative Rechtswirkung

Ev. Kirche in Hessen und Nassau:
mehr arbeiten – weniger Geld –
kein sozialer Besitzstand?

Mobbing im Ökumenischen
Christophuswerk Erfurt:
Kollegin gewinnt Prozesse

Bayerische RegionalKODA:
Übernahme des TVöD

Bistümer in NRW:
TVöD übernommen

14.000 Beschäftigte der Ev.
Landeskirchen und Ihrer Diakonie
fordern Übernahme des TVöD

Mehreinnahmen im Bistum Limburg:
Kürzungen rückgängig machen!

Arbeitsrechtliche Kommission
Deutscher Caritasverband:
Berliner Fazit

Beschäftigte der »kreunacher diakonie«
fordern Übernahme des TVöD

Diakonie Bremen:
Billigpflege in Friedehorst?

Bayern, Landessynode:
Demonstration von Beschäftigten



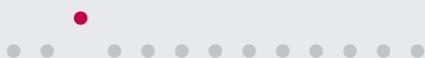
Am Reformationstag, 31. Oktober 2005, protestierten mehr als 800 kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus Berlin und Brandenburg vor der Gedächtniskirche in Berlin

Protest der Protestanten – gegen den Tarifausstieg



Fachgruppe
Kirchen, Diakonie und Caritas

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Das Wort zum Montag

Seit dem Erscheinen von Nr. 4 im Sommer ist viel passiert. Große Erleichterung, als es gelang, noch so kurz vor den Bundestagswahlen den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) unter Dach und Fach zu kriegen mit den nötigen Unterschriften.

Die Übernahme des TVöD im Kirchenbereich geht voran – aber nicht so schnell, wie es die Mitar-

Bayern,) einmütig die Übernahme des TVöD als neue Leitwährung.

Und es ist Unruhe in den Betrieben und Landeskirchen: Vielfach finden Kundgebungen statt, Unterschriftensammlungen sind erfolgreich, Resolutionen werden verabschiedet.

Trotz ihrer Sonntagsreden mit oft sozialkritischen Äußerungen zur aktuellen Politik schicken sich ge-

Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. Ob die praktische Umsetzung gelingt und wie stark sich der Unmut der Beschäftigten in Arbeitsgerichtsverfahren äußert, werden wir erleben.

Zur Tagung »Das Ende des Dritten Weges?« Anfang November kamen 140 Beschäftigte aus allen Teilen der Republik nach Kassel. Am Schluss war klar: Wir müssen in den Betrieben politisch mobilisieren, vor Ort mit Verbündeten gegen die neoliberale Politik streiten, damit die Arbeitsbedingungen im Sozial- und Gesundheitswesen nicht weiter bergab gehen.

Im Namen der Redaktion wünsche ich allen dabei Ausdauer und Beharrlichkeit.

Renate Richter
ver.di Bundesverwaltung



Die Kollegin Renate Richter (zweite von links) am ver.di-Stand auf dem Evangelischen Kirchentag

beiterseite möchte. Immerhin gilt der TVöD jetzt bereits in der Hälfte aller Bistümer – weitere werden folgen, so die Einschätzung aus gewöhnlich gut informierten Kreisen.

Gemeinsam mit den Bundesgremien der Mitarbeitervertretungen aus Diakonie, Caritas und verfassten Kirchen hat ver.di mehrere Treffen für Mitglieder aus den Tarif- und Arbeitsrechtlichen Kommissionen organisiert. Die Mitarbeiterseite fordert bis auf wenige Ausnahmen (vkm Hessen-Nassau, vkm

rade die diakonischen Arbeitgeber an, im sozialen Bereich mit Absenkungen den neoliberalen Vorreiter zu spielen: Arbeitszeitverlängerung, Absenkungen über betriebliche Bündnisse, radikale Absenkung der unteren Lohngruppen bei gleichzeitiger Anhebung des Gehaltsgefüges nach oben.

In Hessen-Nassau wurden separate Arbeitsvertragsgrundlagen in die Welt gesetzt, die Kirchlich Diakonische Arbeitsvertragsordnung, mit Verschlechterungen der

Impressum:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
Ressort 9, Fachbereich 3
V.i.S.d.P.: Ellen Paschke

Bearbeitung:
Renate Richter, Erhard Schleitzer

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: 20. Februar 2006

Layout: Andreas Hesse
Druck: apm

W-201715-1105-1090012

Arbeitnehmerseite gegen EKD-Pläne

Schon im Vorfeld der Tagung am 11./12. September 2005 in Bad Boll gab es Ärger:

Eingeladen werden sollten VertreterInnen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite aus allen Arbeitsrechtlichen und Tarifkommissionen der EKD sowie ver.di, GKD, vkm, VdDD.

Zwei Drittel der TeilnehmerInnen waren Arbeitgeber – die meisten ArbeitnehmerInnen und die betroffenen ver.di-Landesbezirke hatten gar keine Einladung erhalten.

Die anwesenden ArbeitnehmervertreterInnen kritisierten die dadurch entstandene Zufälligkeit und Unausgewogenheit der Tagungsteilnehmer. Repräsentative Ergebnisse könne es so nicht geben.

Vorbereitet wurde die Tagung vom Kirchenamt der EKD mit dem Ziel, über mögliche Inhalte einer kircheneigenen Arbeitsvertragsregelung in Abkoppelung vom öffentlichen Dienst ein Meinungsbild zu erhalten.

Am ersten Tag wurde u.a. kurz über die verschiedenen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen (Konföderation Niedersachsen, Kirchlich Diakonische Arbeitsvertragsordnung Hessen-Nassau) und über den Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie Nordelbien informiert.

Neben anderen forderten für die Arbeitgeberseite Herr Kleingünther aus Westfalen und Herr Dreyer für den VdDD die üblichen Absenkungen, Differenzierungen für Regionen/Sektoren/Branchen, betriebliche Öffnungsklauseln, Abkehr vom öD.

Für die ver.di-Bundesverwaltung, Fachgruppe Kirchen, Diakonie und Caritas kritisierte Renate Richter die Einladungspraxis. Die Gespräche dieser Tagung seien von daher nicht repräsentativ. Die EKD entferne sich zunehmend von der politischen Zielrichtung im gemein-

samen Sozialwort der Kirchen und unterstütze eine neoliberale Politik.

ver.di fordert die Kirchen auf, einheitlich den TVöD ohne Abstriche zu übernehmen als neue Leitwährung in der Sozial- und Gesundheitsbranche, um die Abwärtsspirale der Löhne und Arbeitsbedingungen zu stoppen. Hinter dieser Forderung steht fast die gesamte Arbeitnehmerseite in den Kommissionen (ausgenommen Hessen-Nassau und Bayern).

Am zweiten Tag waren Arbeitsgruppen geplant zu höchst sensiblen Themen: Arbeitszeit, Leistungsvergütung, Entgeltsystem/Arbeitsbewertung/ Eingruppierung, Familienkomponente/Sozialleistungen, Kündigungsschutz und Arbeitsplatzsicherung. Hierzu sollten in anderthalb Stunden (!!!) Thesen

erarbeitet und anschließend gepunktet werden.

Die Arbeitnehmerseite beschloss, sich stattdessen in einer eigenen Arbeitsgruppe zu treffen. Im Rahmen des 3. Weges gibt es keine Struktur für eine bundesweite Meinungsbildung, während sich auf der Arbeitgeberseite Arbeitsrechtsreferenten, Kirchen- und Diakonieleitungen regelmäßig zu Arbeitsrechtsfragen treffen.

Die Arbeitnehmerseite formulierte eine Erklärung, die sie im anschließenden Plenum verlas. Darin werden separate, vom öffentlichen Dienst abgekoppelte, kirchliche Arbeitsvertragsgrundlagen nachdrücklich abgelehnt.

*Renate Richter,
ver.di Bundesverwaltung*

Stellungnahme der Arbeitnehmerseite

Bad Boll 12./13. September 2005

Wir stellen fest:

Die Präsentation der auf der Tagung vorgestellten Arbeitsvertragsgrundlagen (Konföderation Niedersachsen, KDAVO Hessen-Nassau, Verhandlungsstand in der ARK DW EKD) und des Tarifvertrages KTD Nordelbien weisen im Grundsätzlichen große Ähnlichkeiten mit dem TVöD auf. Sie dokumentieren aber im Detail die bereits vorhandene Zersplitterung im Bereich der EKD.

Ein separates Arbeitsrechtssystem für die EKD wird eine weitere Unübersichtlichkeit und Zersplitterung bewirken. Ein einheitliches verbindliches Arbeitsrecht sichert dagegen die Qualität der Arbeit und humane Arbeitsbedingungen ab.

Gerade in Zukunft müssen unsere Arbeitsvertragsgrundlagen es ermöglichen, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Materielle Niveaus unterhalb des TVöD führen zu weiterer Abwärtsbewegung der Löhne und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Gerade im kirchlichen Bereich spielen gute Arbeitsbedingungen eine entscheidende Rolle bei Motivation und Engagement, die ausschlaggebend für das kirchl./diakon. Profil sind. Deshalb sind sich alle anwesenden DienstnehmervertreterInnen des Fachforums einig, dass die Grundlage für die tariflichen Regelungen in Kirche und Diakonie der TVöD sein soll.

Ein separates kirchliches, davon abgekoppeltes Arbeits- und Tarifrecht lehnen wir ab. Die Dienstnehmerseite schlägt vor, eine gemeinsam vorbereitete Tagung durchzuführen, die ausgehend vom TVöD kirchliche Besonderheiten klärt und Lösungsvorschläge erarbeitet. Es ist sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerseite in den Gremien direkt, rechtzeitig und geordnet eingeladen wird.

Keine normative Rechtswirkung

Bisher war die einhellige Praxis bei Kirchen, Caritas und Diakonie, dass die Tarifabschlüsse des öffentlichen Dienstes (BAT) die Leitwährung auch für den kirchlichen Dienst darstellten. Sie wurden mit mehr oder weniger notwendigen Modifizierungen – etwa, um kirchenspezifische Berufsgruppen zu erfassen – in »kirchengemäßer Form« übernommen.

Dieser Konsens ist in Gefahr. Einzelne Kommissionen – insbesondere evangelische – haben mit der Zustimmung willfähriger Verbände auf der Arbeitnehmerseite deutliche Abstriche beschlossen und damit den eigenen Einrichtungen einen Wettbewerbsvorteil (»Schmutzkonzurrenz«) gesichert. Mit dem Totschlagargument der »Arbeitsplatzsicherung« werden die Vergütungen munter abgesenkt und die Arbeitszeit deutlich erhöht (Bayern, Niedersachsen, Hessen-Nassau), um Stellen abzu-

bauen oder geringere Vergütungen zu zahlen.

Die Tarifreform des öffentlichen Dienstes – die Einführung des TVöD bei Bund und Kommunen – scheint nun zusätzliche Begehrlichkeiten geweckt zu haben.

Während die Mitarbeiterseite aller katholischen Kommissionen zur Ordnung der Dienst- und Anstellungsverhältnisse (KODAs) und der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (AK Caritas) sowie nahezu aller Arbeitsrechtskommissionen aus dem Bereich der Evangelischen Kirche einhellig (Berliner Erklärung, Kasseler Erklärung) die weitere Orientierung der kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen am Tarifrecht des öffentlichen Dienstes fordern, machen Arbeitgebervertreter – vor allem aus der Diakonie – deutlich, dass dort an weitere massive Absenkungen gedacht wird. Das Tarifvertragsrecht des öffentlichen Dienstes soll nicht

länger die gemeinsame Leitwährung sein. Damit geraten auch die Einrichtungen der Caritas unter Druck.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwieweit durch den »Dritten Weg« entsprechende Änderungen – etwa in Form der Einführung eigenständiger, neuer Vergütungsregelungen – unter dem Niveau des öffentlichen Dienstes vorgenommen werden können. Haben die Bestimmungen des »Dritten Weges« Qualität und Rechtswirkung wie Tarifverträge, also eine sogenannte »normative Wirkung«?

Bisher gelten die jeweiligen Arbeitsvertragsgrundlagen nur dadurch, dass in dem einzelnen Arbeitsvertrag darauf Bezug genommen wird. Will man die Arbeitsvertragsgrundlagen ändern, muss man Änderungsvereinbarungen mit jedem einzelnen Beschäftigten schließen. Nur wenn die Beschlüsse des »Dritten Weges« auch eine

ANZEIGE

Jetzt neu **Aktuell und Gewerkschaftsorientiert** Direktbestellung

Die Hauptthemen
in Ausgabe 4/05:

- Gewerkschaftsrechte in kirchlichen Betrieben
- Gilt der TVöD für kirchliche BAT-Anwender?
- Neue Rechtsprechung zur ZVK-Umstellung und Besteuerung des Sanierungsgeldes

Die Ausgabe 4/05
erscheint Ende 2005.



EMail: arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de

Direktbestellung ab Heft 4/05
für 4 Ausgaben (Jahresabo) für 40,-
EUR frei Haus

Anforderung eines kostenlosen
Ansichtsexemplars.

Absender:

Datum _____ Unterschrift _____

An den
SachBuchverlag Kellner
St.-Pauli-Deich 3
28199 Bremen

Fax 0421-704058



normative Wirkung wie Tarifverträge hätten, könnten Arbeitsvertragsinhalte der einzelnen Beschäftigten durch Beschluss einer ARK in so wesentlichem Umfang geändert werden.

Klaus Bepler, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht, hat in einem Festvortrag zum 25 jährigen Jubiläum der RegionalKODA Nordwest dazu deutlich Stellung genommen (abgedruckt in Kirche und Recht (KuR) 2004 – Rd.Nr. 350 insbesondere S. 192 ff). Es genügt, seine Ausführungen zu zitieren, um jeglichen Spekulationen über die Verbindlichkeit solcher Regelungen im Rahmen des »Dritten Weges« den Boden zu entziehen.

Bepler schreibt unter Bezugnahme auf zwei aktuelle Urteile des Bundesarbeitsgerichts:

»In beiden Fällen hätten die Klägerinnen ihre Prozesse verloren, wenn die jeweiligen kirchlichen Arbeitsordnungen normativ wie Tarifverträge gegolten hätten, also unmittelbar und zwingend und unabhängig von Willen und Kenntnis der konkreten Arbeitsvertragsparteien.

Tatsächlich haben beide Klägerinnen ihre Prozesse gewonnen, weil die ständige Rechtsprechung

aller bislang damit befassten Senate des Bundesarbeitsgerichts seit Anfang der siebziger Jahre den Regelungen des Dritten Wegs eine Tarifverträgen vergleichbare normative Wirkung abspricht. Die Regelungen des Dritten Weges gelten nur auf Grund der privaten autonomen Entscheidungen der Arbeitsvertragsparteien, sie im Arbeitsverhältnis gelten zu lassen, also auf Grund einzelvertraglicher Inbezugnahme. Wenn aber eine günstigere Regelung nur kraft einzelvertraglicher Bezugnahme gilt, kann sie grundsätzlich auch nur kraft übereinstimmend geäußelter einzelvertraglicher Willenserklärung, nicht einseitig durch Anordnung oder auf Grund einer räumlich-organisatorischen Änderung des Arbeitsverhältnisses durch eine andere Regelung verschlechternd abgelöst werden.

Die Begründung des ... Ergebnisses, 'keine normative Geltung' ist relativ simpel: Ob etwas normativ gilt, entscheidet das allgemeine Gesetz, dieses sieht solches in § 4 Abs. 1 TVG für Tarifverträge vor, die nicht etwa allein schon auf Grund der Garantie der Tarifautonomie unmittelbar und zwingend gelten. Da es sich nun bei den

Regelungen des Dritten Weges unbezweifelbar nicht um Tarifverträge im Sinne des Tarifvertragsgesetzes handelt – sie sind schon nicht von Gewerkschaften ausgehandelt – gibt es keine Rechtsgrundlage für eine normative Wirkung solcher Regelungen.«

Bepler nimmt weiter auf ein Urteil des BAG (4. Senat, Urteil vom 20.03.2002, 4 AZR 101/01) Bezug, das bei manchen zu der Schlussfolgerung geführt hat, man müsse in die entsprechenden Kirchengesetze nur die normative Wirkung der arbeitsrechtlichen Regelungen des Dritten Weges reinschreiben, schon habe man auch mit dem Segen des Bundesarbeitsgerichts die angestrebte normative Wirkung des »Dritten Weges«.

Dass dies ein Trugschluss ist, macht Bepler unmittelbar danach deutlich: »Ich habe durchgreifende Zweifel an diesem Königsweg:

- Die Anordnung der normativen Wirkung bedeutet die unmittelbare und zwingende Wirkung der genannten Regelungen auch gegen den Willen der Normunterworfenen und anderer Normgeber. Genügen die Stichworte: Kirchengemeinden, Äbte, Zentral- und Regional-KODAen, um meine rechtsstaatlichen Bedenken zu illustrieren?
- Wem gegenüber soll die normative Wirkung eintreten? Nur gegenüber den kirchlichen Stellen, der Dienstgeberseite? Damit ist keine weitergehende Wirkung verbunden, als schon derzeit besteht. Die Inkorporierung in den Arbeitsvertrag müsste auch hier arbeitsvertraglich erfolgen. Soll die normative Wirkung auch gegenüber den künftigen Mitarbeitern gelten: woher soll die Legitimation für eine solche Anordnung herkommen: generell, gegenüber evangelischen Christen, Mitarbeitern, die keiner Kirche angehören?

■ Unabhängig davon: Der 4. Senat des BAG, der für den angesprochenen Hinweis verantwortlich und kirchlichen Arbeitsrechtsordnungen an sich eher positiv gegenübersteht – von seinen derzeit vier Mitgliedern sind zwei langjährige ehrenamtliche Vorsitzende (evangelischer) kirchlicher Gerichte -, hat diesen Hinweis in seinen späteren Entscheidungen ebenso wenig wiederholt wie andere Senate durch entsprechende Prüfungsansätze in ihren Urteilen aufgegriffen haben.

Ich kann nur dringend anraten, sich mit dem hier mitgeteilten Ergebnis »keine normative Wirkung« abzufinden. Eine für eine Rechtsprechungsänderung erforderliche Anrufung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts ist auch nicht andeutungsweise in Sicht.«

Diesen Ausführungen muss nicht mehr viel hinzugefügt werden, um den Begehrlichkeiten diakonischer Dienstgeber eine klare Absage zu erteilen. Abweichungen

von den Regelungen des öffentlichen Dienstes, die bisher Grundlage für die Regelungen des kirchlichen Dienstes waren, sind nur mit normativer Wirkung, also nur mit Tarifverträgen – und damit nur mit und vor allem nicht gegen die Gewerkschaften möglich, um flächendeckend wirksam zu werden.

Wer immer noch anderer Auffassung ist, braucht nur die wichtigsten höchstrichterlichen Entscheidungen der letzten Jahre zu lesen:

- BAG v. 24.09.1997 – 4 AZR 452/96
- LAG Hamm, U. v. 17.10.2000 – 7 Sa 1149/00 in ZMV 2/2001 S. 85 ff
- BAG, U. v. 20.03.2002 – 4 AZR 101/01
- LAG Bremen, 21.02.2002 – 3 Sa 17/02 in ZTR 6/2002 S. 279 und sich zur Ergänzung die Aufsätze namhafter Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit dazu anzusehen, z.B. Staudacher, Vors. Richter am LAG München in ZTR 1997, S. 488 ff

Die von manchen kirchlichen Arbeitgebern gewünschten Dumpingtarife sind über den »Dritten Weg« nicht zu erreichen. Selbst wenn einzelne Kommissionen dank der Beteiligung willfähriger Verbände oder der strukturell schwachen Mitarbeiterseite einknicken – es fehlt die »normative Wirkung« und damit die Rechtswirksamkeit für das einzelne Arbeitsverhältnis. Die Wunschträume mancher, den kirchlichen Autoritäten nahe stehender Autoren ändert nichts an der ständigen höchstrichterlichen arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung.

Vor diesem Hintergrund kann man kirchlichen Arbeitnehmern, die eine Verschlechterung ihrer Arbeitsvertragsgrundlagen unter das Niveau des öffentlichen Dienstes befürchten, nur raten, rechtzeitig den Gewerkschaften bei zu treten, um im Zweifel Rechtsberatung und Rechtsbeistand für Klagen vor dem Arbeitsgericht beanspruchen zu können.

Erich Sczepanski

Ev. Kirche in Hessen und Nassau

Mehr arbeiten – weniger Geld – kein sozialer Besitzstand?

»EIN GUTER HIRTE SCHERT SEINE SCHAFE, ABER ER ZIEHT IHNEN NICHT DAS FELL ÜBER DIE OHREN«

(australisches Sprichwort)

Für die Evangelische Kirche und das Diakonische Werk in Hessen-Nassau wird zum 1.10.2005 mit der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung (KDAVO) ein neues Arbeitsrecht eingeführt.

Kirche und Diakonie verabschieden sich mit der neuen KDAVO bewusst aus der bisherigen Wettbewerbsordnung, die Vergütung und Arbeitsbedingungen im sozialen Bereich in Anlehnung an

die Tarifregelungen des öffentlichen Dienstes regelte, und setzen die Abwärtsspirale für die Arbeitsbedingungen in sozialen Berufen weiter in Gang.

»Verhandlungspartner« auf Arbeitnehmerseite ist der im Diakonischen Werk Hessen-Nassau nahezu mitgliederlose »Verband kirchlicher Mitarbeiter« (VKM). Trotz heftiger Proteste der Beschäftigten wurde die KDAVO am 20.7.2005 beschlossen.

Die kirchlichen und diakonischen Arbeitgeber in Hessen und Nassau unterbieten mit ihrem neuen Arbeitsrecht die tariflichen Personalkosten ihrer öffentlichen Konkur-

renz um durchschnittlich 10%. Bei »Notlagen« von Mitgliedseinrichtungen des diakonischen Werkes können die Vergütungen um weitere 15% abgesenkt werden, wobei der Begriff »Notlage« eindeutig zu Lasten der MitarbeiterInnen definiert ist. Die Mitarbeitervertretung erhält bei dieser Notlagenregelung keine echten Verhandlungschancen.

Im einzelnen wurden folgende Verschlechterungen beschlossen:

- Verlängerung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden. Dies bedeutet entweder eine Kürzung



des Gehalts um 3,9% oder die entsprechende Vernichtung von Arbeitsplätzen.

- Das Urlaubsgeld in Höhe von 256 bis 324 Euro wird ersatzlos gestrichen.
- Das Weihnachtsgeld wird auf 70% bei den Entgeltgruppen E 1 bis E 4, auf 60% (E 6 bis E 11) und auf 50% (E 12 bis E 14) abgesenkt. Ab dem Jahr 2008 entfällt diese soziale Staffelung. Alle erhalten nur noch 60%. Per Dienstvereinbarung kann eine »Bonuszahlung« gewährt werden, für die aber jegliche Konkretisierung fehlt.
- Statt einer Gehaltserhöhung wird eine jährliche Sonderzahlung von 150 Euro ausbezahlt (im öffentlichen Dienst: 300 Euro).
- Die Ausbildungsvergütungen werden um 1/3 gekürzt, obwohl z.B. bei den Auszubildenden in der Pflege die Ausbildungskosten voll refinanziert werden.
- Der Verheiratenzuschlag und Zuschläge für Kinder entfallen künftig für alle Mitarbeiter; bei jetzt noch beschäftigten Mitarbeitern fließen diese Zuschläge in eine Besitzstandszulage ein, die aber bei Gehaltserhöhungen aufgezehrt wird.
- Die beiden unteren Gehaltsgruppen (in der Mehrzahl weibliche Beschäftigte im Reinigungsdienst und in der Küche) werden radi-

kal um bis zu 30% abgesenkt. Ein/e Mitarbeiter/in der Entgeltgruppe 1 (vorher HLT1/2/2a) soll nach 14 Jahren Betriebszugehörigkeit statt 1.905 Euro nur noch 1.496 Euro ausgezahlt bekommen. Dies bedeutet eine monatliche Kürzung um 409 Euro. Für jedes Kind entfällt zusätzlich der Sozialzuschlag von ca. 90 Euro. In anteiligen Schritten von jeweils 25% wird die Besitzstandszulage innerhalb von 3 Jahren abgebaut und die MitarbeiterInnen ab 1.10.2008 bei dem neuen Niedriglohn gelandet sein. Von diesem besonderen Armutsprogramm sind direkt ca. 500 MitarbeiterInnen in der Diakonie betroffen.

- Zum 1.10.2005 werden alle Beschäftigten in eine neue Tabelle übergeleitet. Verringert sich dadurch die Vergütung, womit in etwa 90% der Fälle zu rechnen ist, erhalten sie eine Besitzstandszulage. Die Zulage wird jedoch zukünftig hälftig auf jede Lohnerhöhung angerechnet.
- Alle MitarbeiterInnen werden bis zum 30.9.2006 auf Grund von Stellenbeschreibungen neu eingruppiert. Grundlage ist eine »vereinfachte« Tabelle bei Vorgabe von nur allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen, die innerbetrieblich »konkretisiert« werden sollen. Es gibt zukünftig nur noch 14 Entgeltgruppen und 5 Stufen, die sich nach der Beschäftigungszeit bei dem Arbeitgeber richten.
- Einführung von leistungsbezogenen Vergütungsbestandteilen, die auf Betriebsebene zu konkretisieren sind. Solange es keine Dienstvereinbarung über ein Leistungsbeurteilungssystem gibt, erhalten die Mitarbeiter eine widerrufliche (!) Zulage in Höhe von 10% der Stufe 3 ihrer Entgeltgruppe. Damit kann – neben den bereits oben ge-

schilderten Absenkungen – das individuelle Entgelt um weitere 10% sinken!

- Die Zulage in Höhe von 46 Euro für Pflegepersonen, die in Pflegeabteilungen der stationären Altenhilfe, der Psychiatrie, Geriatrie, Intensivstation und Onkologie arbeiten, und weitere ähnliche Zulagen für die Behinderten- und Jugendhilfe werden gestrichen.
- Für die Berechnungsgrundlage des Weihnachtsgeldes (Sonderzahlung) werden bereits ab 2005 die Zeit- und Schichtzuschläge sowie die Zuschläge für Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst nicht mehr berücksichtigt.
- Die garantierte Mindestbezahlung von 3 Stunden bei Einsatz während einer Rufbereitschaft soll entfallen und statt der Überstundenvergütung nur noch der normale Stundensatz bezahlt werden.

Nicht mit uns! Wie können sich die MitarbeiterInnen wehren?

ver.di empfiehlt den Beschäftigten, die von Absenkungen und der unbezahlten Verlängerung ihrer Arbeitszeit betroffen sind, im ersten Schritt ihren Anspruch in bisheriger Höhe schriftlich beim Arbeitgeber geltend zu machen. Sollte – dies ist zu erwarten – der Anspruch weiter verweigert werden, kann beim Arbeitsgericht Klage erhoben werden. Letzte Frist für die Einreichung einer Klage gegen im Jahr 2005 erfolglos geltend gemachte Ansprüche ist der 31.12.2008. ver.di bereitet derzeit Musterklagen vor.

Georg Schulze-Ziehaus
 ver.di-Landesbezirk Hessen
 Fachbereich 3
 Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77
 60329 Frankfurt
 Fon 069/25 69-13 21
 Fax 069/25 69-1329
 georg.schulze-ziehaus@verdi.de

Kollegin gewinnt Prozesse

Vier Jahre dauerte es, bis Kollegin Jutta Ernst ihr Recht auch vorm LAG durchsetzte, voll und ganz. Der Arbeitgeber muss das Gehalt nachzahlen, hat sich vor den Gerichten mehr als blamiert und die Kollegin arbeitet wieder im Betrieb. Fast während der ganzen Zeit war sie von der Arbeit freigestellt, hatte sogar Hausverbot, aber doch ständig guten Draht zu ihren KollegInnen. Alle wussten von den Vorgängen und viele äußerten ihr gegenüber Solidarität.

»In meinem anfänglichen Tief hat es mir sehr geholfen, von verdi beraten und unterstützt zu werden. Auch meine Familie, besonders meine Tochter, stand ganz toll zu mir. Und als mir klar wurde, dass ich im Recht bin und das gegenüber den Gerichten auch gut darstellen kann, ging es mir gut und ich habe die Zeit zu Hause

genießen können. Ich bin sehr froh, gekämpft zu haben – mein Rücken ist gerade geblieben!«, sagt Jutta Ernst rückblickend.



Die öffentliche Resonanz in der Presse erlebt Jutta Ernst als Bestätigung. »Ich möchte anderen Betroffenen Mut machen, sich zu wehren.«

Chef, darf ich bitte mal zur Toilette?

Erfurt – Das Landesarbeitsgericht hat dem ökumenischen Christophoruswerk in Erfurt Mobbing vorgeworfen. Es hob Kündigung und Abmahnungen gegen eine Angestellte (55) auf, die in einer Werkstatt für Kerzenherstellung Behinderte betreute. Nach Auseinandersetzungen hatte der Chef unter anderem von ihr verlangt, sich für jeden Gang zur Toilette abzumelden (Aktenzeichen: 5 Sa 63/04).

Schikane selbst bei jedem Gang zur Toilette

Mitarbeiterin in einer Kerzenwerkstatt wurde gemobbt

Erfurt. (dpa/tlz) Das Landesarbeitsgericht hat eine kirchlichen Behinderteneinrichtung in Erfurt in einem Urteil Mobbing vorgeworfen. Aufgehoben wurden Kündigung sowie Abmahnungen für eine 55 Jahre alte Mitarbeiterin, die in einer Werkstatt für Kerzenherstellung arbeitete.

Nach Auseinandersetzungen hatte ihr Vorgesetzter unter anderem von ihr verlangt, sich für jeden Gang zur Toilette abzumelden. Das Gericht sprach außerdem von ständiger schikanöser Kritik und diskriminierender Sonderbehandlung. Abmahnung und Kündigung seien als Bestandteil systematischer Verlet-

zung des Persönlichkeitsrechts einer unliebsam gewordenen Mitarbeiterin erfolgt. Die Beschäftigte des ökumenischen Erfurter Christophoruswerks hatte eine Gruppe behinderter Menschen zu betreuen. Im Dezember 2001 hatte sie in einem Brief an den Geschäftsführer auf den Spannungen zwischen ihr und ihrem nächsten Vorgesetzten hingewiesen. Etwas mehr als ein Jahr später erfolgte die Kündigung.

Zu den Auseinandersetzungen in dieser Zeit kritisierte das Gericht, es fehle eine redliche Bewertung der Arbeit der Frau. Außerdem

sei der Umgang der Vorgesetzten mit ihr nicht auf Lösung, sondern auf Aufrechterhaltung von Konflikten angelegt gewesen. Das Landesarbeitsgericht ließ keine Revision gegen das Urteil zu.

Ein Rechtsanwalt des von katholischen und evangelischen Einrichtungen getragenen Werkes gab zunächst keine Stellungnahme ab. Das Urteil werde geprüft, auch in Hinblick auf eine mögliche Beschwerde beim Bundesarbeitsgericht gegen die Nichtzulassung einer Revision.

Landesarbeitsgericht
Erfurt, Aktenzeichen:
5 Sa 63/04

Behinderteneinrichtung wehrt sich gegen Mobbing-Urteil

Erfurt. (dpa/tlz) Eine kirchliche Behinderteneinrichtung wehrt sich juristisch gegen ein Mobbing-Urteil des Landesarbeitsgerichts. Das Erfurter Christophoruswerk habe Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Revision eingelegt, sagte ein Gerichtssprecher am Donnerstag. Nun entschei-

det das Bundesarbeitsgericht, ob das Werk doch beim höchsten deutschen Arbeitsgericht gegen das Urteil vom Juni vorgehen kann. Das Landesarbeitsgericht hatte eine Kündigung für nichtig erklärt und gleichzeitig der Einrichtung Mobbing vorgeworfen.

Bayerische RegionalKODA

Übernahme des TVöD und der Überleitungsregelungen

Auf der 123. Vollversammlung der Bayerischen RegionalKODA (BayRK) am 26. September 2005 wurde der TVöD als Grundlage des kirchlichen Arbeitsvertragsrechtes ABD (Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-) Diözesen) beschlossen.

Mit dem bereits am 15. Juni 2004 erfolgten Übernahmebe-

schluss war geklärt worden, dass die von der KODA beschlossenen kircheneigenen Regelungen erhalten bleiben und im Zuge der Einarbeitung des TVöD in das ABD geklärt wird, ob und mit welchem Inhalt die Regelungen fortgeführt werden. Weiterhin war auch eine Vergütungsautomatik

auf Dauer, die sich auf alle im Geltungsbereich des TVöD von den Tarifpartnern beschlossenen Bezügebestandteile bezieht, festgelegt worden.

In einer Vorbemerkung wird festgestellt, dass im Falle einer tariflichen Länderregelung des Freistaats Bayern die BayRK diese

tariflichen Regelungen übernehmen will, eventuell mit dann eigens erforderlichen besonderen Überleitungsregelungen.

Beschlussinhalt

- a) Die Regelungen des TVöD werden in der für die Tarifbeschäftigten des Bundes geltenden Fassung zum 1.10.2005 Bestandteil des ABD.
- b) Die Regelungen des TVöD werden in der für die Tarifbeschäftigten eines Arbeitgebers, der Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern (KAV-Bayern) ist, geltenden Fassung zum 1.10.2005 Bestandteil für das pädagogische Personal in Kindertagesstätten.
- c) Soweit bis 31.12.2007 eine Änderung des TVöD in der für die Tarifbeschäftigten des Bundes geltenden Fassung auf der Grundlage der sog. Meistbegünstigungsklausel erfolgt, werden diese Änderungen zum jeweil. Zeitpunkt Bestandteil des ABD.
- d) Soweit bis 31.12.2007 eine Änderung des TVöD auf Grund der Meistbegünstigungsklausel durch

die Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände erfolgt, werden diese Änderungen zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil des ABD.

- e) Soweit es bis zum 31.12.2007 zu einem Tarifvertrag für die Tarifbeschäftigten des Freistaats Bayern kommt, werden die sich auf Arbeitszeit, Sonderzahlungen und Entgelt beziehenden Regelungen zum selben Zeitpunkt Bestandteil des ABD.
- f) Soweit es bis zum 31.12.2007 zu einem eigenen Tarifvertrag für die Tarifbeschäftigten der

Arbeitgeber, die Mitglied des KAV-Bayern sind, kommt, werden die sich auf Arbeitszeit, Sonderzahlungen und Entgelt beziehenden Regelungen für das pädagogische Personal in Kindertagesstätten zum selben Zeitpunkt Bestandteil des ABD.

- g) Alle Regelungen stehen unter dem Vorbehalt, dass sie in der BayRK mit der erforderlichen Zweidrittelmehrheit auch geändert werden können.
- h) Die Einarbeitung und/oder Harmonisierung der kircheneigenen Regelungen und der TVöD-Rege-



Sitzung der Mitarbeiterseite bei der Bayerischen RegionalKODA

Ergebnis

1. Für die pädagogischen MitarbeiterInnen im Kindertagesstättenbereich verbleibt es vorerst bei der 38,5-Stunden-Woche.
2. Für alle anderen MitarbeiterInnen gilt ab 1.10.05. die 39-Std.-Woche, was für Teilzeitbeschäftigte mit fest vereinbarter Stundenzahl zu einem verringerten Brutto führt.
3. Es gilt eine »Stichtagsautomatik« für die Regelungen des TVöD zum 1.10.05 unter dem Vorbehalt, dass die von der KODA festgelegten bisherigen kircheneigenen Regelungen unter Wahrung der Kostenneutralität zusammen mit den TVöD – Regelungen in das ABD eingebaut werden.
4. Es gilt eine Stichtagsautomatik bis zum 31.7.2007 für Regelungen, die auf Grund der Meistbegünstigungsklausel Bestandteil des TVöD werden oder in einem Tarifvertrag für den Freistaat Bayern vereinbart werden.
5. Alle sonstigen nach dem 1.10.2005 durch die Tarifpartner des öffentlichen Dienstes vereinbarten Regelungen bedürfen eines eigenen KODA-Beschlusses zur Übernahme.
6. Alle MitarbeiterInnen werden in das neue Entgeltsystem des TVöD mit den entsprechenden Überleitungsregelungen überführt, wobei für die kirchenspezifischen Berufsgruppen noch einige Klärungen erforderlich sind
7. Zukünftige Vergütungserhöhungen (Tabelle, Sonderzahlungen, Einmalzahlungen, Leistungsvergütung u.ä.) erfolgen in einer »Dauerautomatik« wie im TVöD, soweit keine abweichenden Beschlüsse in der KODA gefasst werden.
8. 2005 besteht Anspruch auf die Einmalzahlung in Höhe von 300.- Euro pro Vollbeschäftigten, soweit nicht der Freistaat Bayern bis zum 31.12.2005 eine abweichende tarifliche Regelung für seine Beschäftigten vereinbart.
9. Das Weihnachtsgeld wird im Jahre 2005 allerdings abweichend von den Regelungen des TVöD zu 70% bzw. 65% gewährt, ab 2006 jedoch wieder in der dann im TVöD vorgesehenen Höhe.

- lungen in das ABD hat bis zum 31.7.2006 zu erfolgen.
- i) Die Überführungsarbeiten, die sich aus den Überleitungstarifverträgen ergeben, sind bis zum 31.3.2006 abzuwickeln.
- j) Der »Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) v. 1.6.2005« und der »Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VkA) v. 1.6.2005 wurde mit Ausnahme des § 5 Abs. 2 übernommen.

k) § 5 Abs. 2 TVÜ, der eine Regelung zum Ortszuschlag enthält, wurde in kircheneigener Fassung beschlossen, um die derzeit geltenden Ortszuschlagsregelungen für die kirchlichen MitarbeiterInnen beizubehalten.

Gemeinsame Erklärungen der Vollversammlung

- Es bedarf eigener Überleitungsregelungen für die kirchenspezifischen Berufsgruppen unter besonderer Berücksichtigung der dort bestehenden mehrfachen Bewährungsaufstiege.
- Es bedarf eigener einheitlicher Regelungen im Geltungsbereich

des ABD bei einem Arbeitgeberwechsel im kirchlichen Dienst.

Erklärungen der einzelnen Seiten

Die Dienstgeberseite stellte klar, dass unabhängig von der Ausschüttungspflicht der zukünftigen Leistungszulage – die nicht bestritten wird – zu prüfen ist, inwieweit das System der Leistungsbeurteilung in allen kirchlichen Bereichen zur Anwendung kommen kann.

Die Mitarbeiterseite erklärte, dass es weiterhin erklärtes Ziel der Mitarbeiterseite bleibt, eine monetäre Kinderkomponente auf Dauer in das Tarifwerk aufzunehmen.

Bistümer in NRW (Aachen, Köln, Münster, Paderborn, Essen)

TVöD übernommen

In der Sitzung am 24. August hat die Regional-KODA NW die Umstellung der Vergütungsberechnung auf die neuen Entgeltgruppen beschlossen. Ab dem 1. Oktober werden damit die kirchlichen Entgeltregelungen der KAVO im Wesentlichen den Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD-VKA) entsprechen. Die Beschlüsse standen unter dem Vorbehalt, dass die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst TVöD und TVÜ tatsächlich unterzeichnen und der In-Kraft-Setzung durch die Diözesanbischöfe.

Übernahme von TVöD (Vergütungsbestandteile) und TVÜ

Die nachstehenden Erläuterungen geben die Beschlüsse schlagwortartig wieder und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Dafür ist die Beschlussmaterie zu komplex.

Die neue Vergütungsstruktur der KAVO bedeutet eine Loslösung von einer beamtenähnlichen Vergütung und stellt die Weichen für eine Vergütung, die Leistungsaspekte stärker berücksichtigt. Das heißt konkret:

- Einführung einer neuen Entgelttabelle
- Wegfall der Bewährungsaufstiege
- Neuregelung der Stufen/ Stufenaufstiege
- Wegfall des Ortszuschlags (ist zum Teil in das neue Entgelt eingerechnet)
- Einführung leistungsabhängiger Entgeltbestandteile
- Neuregelung der Sonderzuwendungen
- Einmalzahlungen

Gleichzeitig werden im Wesentlichen auch die Regelungen des Überleitungstarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVÜ) übernommen. Das bedeutet, dass alle vorhandenen Mitarbeiter zum 1. Oktober 2005 in das neue Entgeltsystem übergeleitet werden müssen, dabei aber Besitzstandsaspekte zu berücksichtigen sind. Über die Übernahme auch des »Mantelbereichs« des TVöD (Arbeitszeit, Arbeitsbefreiungstatbestände etc.) verhandelt die Regional-KODA zu einem späteren Zeitpunkt. Hier besteht kein unmittelbarer Zeitdruck.

Entgelt des Mitarbeiters / Besitzstandsschutz für vorhandene Mitarbeiter

Das monatliche Entgelt des Mitarbeiters besteht ab Oktober 2005 nicht mehr aus Grundvergütung, Ortszuschlag und allgemeiner Zulage. Vielmehr erhält er einen bestimmten Entgeltbetrag unabhängig von seinem Familienstand. Die Höhe des Entgelts ergibt sich aus der Tabelle, die auch für den TVöD-VKA gilt. Ehe- und familienfreundliche Komponenten sollen nicht mehr an das Entgelt gekoppelt sein. Die Regional-KODA hat einen Ausschuss eingesetzt, der prüft, wie die KAVO an anderer Stelle ehe- und familienfreundlicher ausgeprägt werden kann.

Die vorhandenen Mitarbeiter werden entsprechend den Regelungen des TVÜ nebst dessen Anlagen übergeleitet. Das bedeutet, dass kein Mitarbeiter unter das Entgeltniveau (inkl. Ortszuschlag und allgemeiner Zulage) fällt, das ihm zum Überleitungszeitpunkt zusteht (Besitzstandsschutz). Im Gegensatz zum TVÜ sieht der Beschluss der Regional-KODA sogar vor, dass der erste Dienstgeber-

wechsel für den Besitzstand un-
schädlich bleiben soll.

Wie die Tarifvertragsparteien
des öffentlichen Dienstes wird sich
die Regional-KODA erst in den
kommenden beiden Jahren mit der
Neufassung der Tätigkeitsmerkmale
und ihrer Zuordnung zu den Ent-
geltgruppen befassen.
Strukturausgleich: die Tabelle

zum sog. Strukturausgleich (Ersatz
für entgangene »BAT-Expektan-
zen«) wurde im Wesentlichen über-
nommen.

Weihnachtsgeld

Die Regional-KODA ist mehrheitlich
der Auffassung, die Weihnachts-
geldregelung des TVöD (gestaffelte
Höhe je nach Entgeltgruppe) mög-

lichst ab 2007 zu übernehmen.

Diese Regelung steht inhaltlich in
Zusammenhang mit den im TVöD
vorgesehenen leistungsbezogenen
Entgeltbestandteilen. Der Wortlaut
dieser Regelungen ist bislang nur
zum Teil bekannt. Daher wird die
Regional-KODA erst zu einem spä-
teren Zeitpunkt hierüber Beschluss
fassen.

Über 14.000 Beschäftigte der Evangelischen Landes- kirchen und ihrer Diakonie fordern

Tarifübernahme des TVöD in NRW

Die Gewerkschaft ver.di will »alles
daran setzen, dass der Tarifvertrag
TVöD auch wieder Leitwährung
für Kirchen und Diakonie in NRW
wird.« Das erklärte ver.di-Fachgrup-
penleiterin Kirchen, Judith Rösch.
Der neue Tarifvertrag, der seit
1. Oktober bundesweit für 2,1 Mil-
lionen Beschäftigte gilt, biete
als modernes Tarifwerk Sicherheit
und Planbarkeit für alle Beteiligten
und eine gute Grundlage für eine
einheitliche und faire Wettbewerbs-
ordnung im gesamten Gesund-
heits- und Sozialwesen.

Bisher lehnten die Evangeli-
schen Landeskirchen und die Dia-
konie die Übernahme für die
150.000 Beschäftigten in NRW ab
und wiesen darauf hin, dass der
TVöD keine »zeitgemäße« Grund-
lage für das kirchliche Arbeitsrecht
sei. ver.di NRW hat inzwischen
gemeinsam mit den Arbeitsgemein-
schaften der Mitarbeitervertretun-
gen (AGMAV) im Rheinland und
Westfalen 14.000 Unterschriften
zur Forderung der Übernahme des
TVöD von kirchlichen Arbeitnehme-
rinnen und Arbeitnehmern gesam-
melt. Die Listen wurden am Don-
nerstag (27. Oktober) um 9.30 Uhr
im Rahmen einer Kundgebung vor
dem Haus Ortlohn, Berliner Platz
12 in Iserlohn dem Vorsitzenden

der Arbeitsrechtlichen Kommission
(ARK RWL) Martin Kleingünther
übergeben. »Wer sonntags das
Sozialwort predigt, sollte montags
auch in diesem Sinne handeln!«
sagte Rösch.

Das Thema »Übernahme des
neuen Tarifvertrages für den öf-
fentlichen Dienst« steht morgen
erneut auf der Tagesordnung der
Arbeitsrechtlichen Kommission, die
das Arbeitsrecht und die Vergütun-
gen für die Arbeitnehmerinnen und
Arbeitnehmer festlegt. Die evange-
lischen Landeskirchen wollen mas-

sive Lohnabsenkungen und weitere
Einschnitte für die Beschäftigten.
Demgegenüber haben Teile der
Katholischen Kirche in NRW den
TVöD bereits übernommen.

»Die Landeskirchen versuchten
wieder einmal, sich auf Kosten der
Beschäftigten Wettbewerbsvor-
teile auf dem Gesundheits- und
Sozialmarkt zu verschaffen«, kriti-
sierte Roland Brehm, Vorsitzender
AGMAV Westfalen.

*Kontakt: Judith Rösch
Tel.: 0160 – 90 16 32 4*



Kundgebung vor dem Haus Ortlohn, Donnerstag, 27. Oktober 2005



Kundgebung vor dem Haus Ortlohn, Donnerstag, 27. Oktober 2005

Vkm in NRW fordert:

Übernahme TVöD

Die ev. Landeskirchen Rheinland, Westfalen und Lippe haben eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission (ARK RWL) mit dem vkm (Verband kirchlicher Mitarbeiter) auf der Arbeitnehmerseite. Dieser fordert in einer Stellungnahme, die sich mit den Arbeitgeberargumenten gegen den TVöD auseinandersetzt:

»... gerade weil die Arbeitnehmervertreter in der ARK RWL ein Interesse am Fortbestand der kirchlichen Einrichtungen haben, sind sie bereit, diese Reallohnverluste der Beschäftigten in Kauf zu nehmen.« (bezogen darauf, dass

es nach dem TVöD 2005 bis 2007 keine tabellenwirksamen Tarifierhöhungen, sondern nur Einmalzahlungen gibt). Abschließend heißt es:

»Der VKM-RWL sieht im TVöD ein Tarifwerk, das auch nach einer Übernahme den Eigenheiten der kirchlichen und diakonischen Dienste angepasst werden kann und damit die Sicherheit bieten würde, die unsere Einrichtungen brauchen.

Der VKM-RWL appelliert an alle Einrichtungsverantwortlichen, Träger und Verbände, auf ihre Vertreter in der ARK-RWL einzuwirken,

um doch noch den Umstieg auf das moderne und vor allem reale Vergütungssystem TVöD zu ermöglichen!

Jeder Tag, der bis zu einer Umstellung auf den TVöD ins Land zieht, treibt dadurch die Kosten für eine Besitzstandswahrung zu Lasten der Einrichtungen in die Höhe! Für irreal und teure Tarifspiele mit unabsehbaren Folgen und weiter steigenden Kosten steht der VKM-RWL nicht zur Verfügung!«

RegionalkODA Osnabrück/Vechta

Übernahme TVöD

Am 31.10.05 war es soweit: auch für das Bistum Osnabrück/Vechta gilt ab 1.10.05 das neue Tarifwerk des öffentlichen Dienstes, der TVöD. Schon im Vorgriff auf diesen Beschluss haben die Personalverwaltungen die Umstellung auf die

neuen Entgeltgruppen vorbereitet. Für 2005 wurde bereits die Einmalzahlung von 300 Euro geleistet, für 2006 und 2007 ist sie ebenfalls beschlossen. Bis 2011 will die KODA Rahmenrichtlinien für Leistungsentgelte erarbeiten. Für die Arbeitszeit

gelten zunächst die bisherigen kirchlichen Regelungen weiter, da man sich mit den neuen Inhalten im TVöD noch nicht ausreichend befasst hat.

Kürzungen rückgängig machen!

Die Clearingergebnisse (sie ergeben sich aus der Abrechnung nach dem Wohnortprinzip) der Jahre 1999 und 2000 haben im Nachhinein zu einmaligen Einnahmeerhöhungen von 44,4 Mill. Euro in 2004 und 27,2 Mill. Euro in 2005 geführt.

Die daraus resultierende Absenkung der Clearingverpflichtung wird ab 2005 zu Mehreinnahmen von ca. 10 Mill. Euro und zusätzlich ab 2006 von ca. 12 Mill. Euro jährlich führen.

Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass das allgemeine Kirchensteueraufkommen 2005 und 2006 um ca. 2 – 3 Mill. Euro höher liegen wird, sodass die Einnahmen 2005 mit ziemlicher Wahrscheinlichkeit um 12 – 13 Mill. und 2006 um 14 – 15 Mill. Euro über den Planungsgrundlagen aus der 2. Jahreshälfte 2004 und der 1. Jahreshälfte 2005 liegen werden.

Die Finanzsituation des Bistums ist also erheblich besser als noch vor wenigen Monaten angenommen.

Sowohl die Höhe der Rücklagen als auch die vorgenommenen Rückstellungen und die zu erwartenden weiteren Clearingrückzahlungen sowie die Entwicklung der laufenden Kirchensteuereinnahmen

können demzufolge nur als sehr gut bezeichnet werden insbesondere im Vergleich zu anderen Bistümern.

MAV fordert Umstrukturierung ohne Kündigungen

Deshalb fordert die MAV beim Bischöflichen Ordinariat:

- geplante Umstrukturierungen im Bistum können ohne Härten für die Betroffenen umgesetzt werden
- betriebsbedingte Kündigungen beim Bischöflichen Ordinariat und seinen zugeordneten Einrichtungen sind nicht möglich

Konsequenzen für die der KODA (Kommission zur Ordnung der Dienst- und Anstellungsverhältnisse)

Wegen der zuvor kritisch eingeschätzten Finanzlage des Bistums Haushaltes waren für die Jahre 2005 und 2006 das Weihnachtsgeld halbiert, Urlaubsgeld und Fahrtkostenzuschuss gestrichen worden. Die Arbeitnehmervertreter in der KODA hatten diesen Kürzungen zugestimmt, da sonst eine Streichung von 50 – 60 Planstellen angedroht wurde.

Jetzt beantragte die Arbeitnehmerseite folgerichtig die ersatzlose

Aufhebung dieser Beschlüsse. Die Arbeitgeberseite wollte in der KODA-Sitzung am 26.09.05 nur eine Teilaufhebung der Beschlüsse, der Fahrtkostenzuschuss sollte generell gestrichen werden. Es wurde vertagt auf den 7. November – und dann ein Kompromiss:

- Der AZV-Tag aus dem zweiten Halbjahr jedes Jahres – also der 15. August – wird auf Dauer nicht mehr gewährt.
- Für 2005 gibt es nur ein halbes Urlaubsgeld der jeweiligen Vergütungsgruppe.
- Ab 2006 erfolgt die Zahlung des Urlaubsgeldes wieder in voller Höhe.
- Das Weihnachtsgeld wird 2005 und 2006 wieder in voller Höhe (82,14% des Septembergehaltes) gezahlt.
- Der Zuschuss für die Fahrtkosten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte wird ab 1. Dezember 2005 wieder gezahlt für alle Beschäftigten in der Vergütungsgruppe VII und geringer.
- Nur für die Beschäftigten in der Vergütungsgruppe VIb wird dieser Zuschuss noch einmal vom 01. Dezember 2005 bis 31. Dezember 2006 gezahlt, danach entfällt er. Für alle anderen oberhalb Vergütungsgruppe VII ist und bleibt er ganz gestrichen.

Einsparungen nicht nur auf Kosten der Löhne!

Die MAV im Bistum Limburg hatte viele Ideen für Einsparungen – in der Größenordnung von geschätzten 4,5 bis 5 Mill. EUR. Hier einige ihrer Vorschläge:

- Professionelles Gebäudemanagement
- Gebäude veräußern oder wirtschaftlich betreiben
- Konsequente Energieeinsparungen
- Hausinterner Sachverstand statt teurer Gutachten
- Keine Verbeamtungen mehr
- Abbau von Privilegien (Dienstfahrzeuge u.a.)
- Betriebliches Verbesserungswesen
- Reduzierung von Leitungsstellen
- Entbürokratisierung der Verwaltungsarbeit

Vertrauensbruch der Arbeitgeber

Fazit:

Trotz guter Finanzlage und einer guten Prognose für die nächsten Jahre haben die Arbeitgeber ihre überlegene Verhandlungsposition ausgenutzt und Verschlechterungen für die Beschäftigten durchgesetzt und damit der Arbeitnehmerseite eine Trumpfkarte für die anstehenden Verhandlungen zur Weiterentwicklung der Einkommensbedingungen bewusst aus der Hand geschlagen.

BERLINER FAZIT:

Berlin, 26. September 2005: **Die Dienstgeberseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (AK) verhindert die Übernahme des TVöD**

Die Mitarbeiterseite hatte in Berlin beantragt, die Regelungen des neuen Tarifvertrages im Öffentlichen Dienst (TVöD) und des Überleitungstarifvertrages (TVÜ) in die AVR zu übernehmen.

Welche unmittelbaren und mittelbaren Auswirkungen hätte eine solche Übernahme gehabt?:

- ⇒ Die Gehälter aller nach AVR Beschäftigten wären zum 1. Oktober 2005 ohne Verluste in eine Überleitungstabelle eingearbeitet worden.
- ⇒ Auch der Ortszuschlag wäre in diese Tabelle übergeführt worden. Neue Mitarbeiter/innen erhielten ihn nicht mehr.
- ⇒ Für die Jahre 2005 bis 2007 hätte es für die Beschäftigten im Westen einmalig je 300,00 EURO gegeben.
- ⇒ Arbeitszeit und Löhne der im Osten Beschäftigten wären an West-Niveau angeglichen worden.
- ⇒ Weihnachts- und Urlaubsgeld wären zu einer Einmalzahlung zusammengefasst worden.
- ⇒ Bewährungsaufstiege herkömmlicher Art wären passé gewesen.
- ⇒ Altersstufen-Aufstiege gäbe es nicht mehr.
- ⇒ Es würde eine neue Niedriglohngruppe geben.
- ⇒ Neue Arbeitsverträge hätten von den Einrichtungen z.T. erheblich „billiger“ abgeschlossen werden können.
- ⇒ Ab 2007 hätte es eine leistungsbezogene Vergütungskomponente gegeben.
- ⇒ In 2008 wäre wohl eine lineare Lohnerhöhung auf der Basis der Januar-Gehälter 2005 (!) ausgehandelt worden.
- ⇒ Die ständige Vergleichbarkeit der AVR mit einem Rechtsprechungsgestützten Tarifsysteem wäre erhalten geblieben.
- ⇒ Der Bereitschaftsdienst wäre geregelt gewesen.
- ⇒ Die Anlagen 5a, 5b und 5c der AVR wären über den 31.12.05 hinaus verlängert worden.

Dies alles haben die Dienstgebervorteiler in der AK verhindert!

Stattdessen schlugen sie eine „Übergangsregelung“ vor:

- ⇒ Für 2005 einmalig 150,00 EURO, für 2006 einmalig 300,00 EURO an alle West-Beschäftigten.
- ⇒ Ein Einfrieren der Ortszuschläge zum 30.09.2005.
- ⇒ Eine weitere Öffnungsklausel, um per Dienstvereinbarung auf betrieblicher Ebene die Absenkung der Tarife in den Wirtschaftsbereichen (Küche, Hauswirtschaft, Reinigung, Handwerk, ...) zu ermöglichen bzw. konkurrierende Tarifverträge per dynamischer Verweisung in Bezug nehmen zu können.

Zur Begründung wurde angeführt, dass man die Auswirkungen des TVöD nicht überblicken könne. Das Tarifwerk aus dem Öffentlichen Dienst sei nicht mehr auf Betriebe im Sozial- und Gesundheitswesen anwendbar. Man wolle im Laufe des nächsten Jahres einen eigenen Tarif entwickeln.

Für die Mitarbeiterseite sind diese Vorschläge absolut inakzeptabel!

Der TVöD wurde von den Tarif-Profis des Bundes, der Kommunen und der Gewerkschaften über Jahre erarbeitet. Zu glauben, dass den Tarif-Amateuren in der AK etwas Vergleichbares bis Ende 2006 gelingen könnte, ist absolut illusorisch. In einem Gutachten wurde inzwischen festgestellt, dass mit Kostensteigerungen aufgrund des TVöD nicht in erheblichem Maße zu rechnen ist. Was die Dienstgeberseite zu ignorieren scheint: die Regelungen zur Eingruppierung und die Leistungskomponente müssten auch in der AK noch zwischen den beiden Parteien verhandelt werden.

Die tariflichen Sandkastenspiele von ACU und PIA haben auf Dienstgeberseite offensichtlich Illusionen erzeugt, mittels eigener Tabellen den Tarif senken, eine Ost/West-Angleichung verhindern und mit zusätzlichen Öffnungsklauseln einer Tariffucht Tür und Tor öffnen zu können.

Dies wird die Mitarbeiterseite zu verhindern wissen!

Mit ihrem Verhalten in der AK haben die Dienstgeber erreicht,

- ⇒ dass der Bereitschaftsdienst ungeregelt bleibt (ab 1.1.06 gilt Arbeitszeitgesetz "pur"),
- ⇒ dass die Anlagen 5a, b und c Ende des Jahres auslaufen,
- ⇒ dass eine Kurzpausenregelung fehlt,
- ⇒ dass für Beschäftigte, deren Ehepartner am 1.10.05 auf den TVöD umgestellt werden, der ungekürzte Ortszuschlag gezahlt werden muss und
- ⇒ dass die Regelungen zum Weihnachts- und Urlaubsgeld ebenso erhalten bleiben wie der Bewährungs- und der Altersgruppenaufstieg.

Jeder Tag, der bis zu einer Umstellung auf den TVöD oder jedes andere Tarifwerk ins Land zieht, treibt dadurch die Kosten für eine Besitzstandswahrung zu Lasten der Einrichtungen in die Höhe!

Die Mitarbeiterseite sieht im TVöD ein Tarifwerk, das auch nach einer Übernahme den Eigenheiten der caritativen Dienste angepasst werden könnte und damit die tarifliche Sicherheit bieten würde, die unsere Einrichtungen brauchen.

Die Mitarbeiterseite der AK appelliert an alle Einrichtungsverantwortlichen, Träger und Verbände, auf ihre Vertreter in der AK einzuwirken, um doch noch den Umstieg auf das moderne und vor allem reale Vergütungssystem TvöD zu ermöglichen!

Für irrealer und teure Tarifspiele mit unabsehbaren Folgen und weiter steigenden Kosten steht die Mitarbeiterseite nicht zur Verfügung!

Für die ak.mas

Thomas Schwendele
Pressesprecher

c/o PSB
Parlerstr. 29
73525 Schwäbisch Gmünd Tel.: 0170/2033332

[Siehe Bericht auf der nächsten Seite](#)

Übernahme TVöD zieht sich hin

Da gab es extra eine Sondersitzung im September, um vielleicht doch noch vor dem 1.10.05 einen Beschluss zur Übernahme des TVöD zu fassen. Eine weitere Sitzung fand im Oktober statt. Aber beschlossen hat die AK zum dritten Mal nichts. Dienstnehmer wie Dienstgeber fanden keinen Weg, sich der Übernahme der für den im Öffentlichen Dienst vereinbarten Tarif-Ergebnisse für die Caritas anzunähern. Damit blieben auch die anstehenden Regelungen für den Bereitschaftsdienst und die Verlängerung der Arbeitszeitregelungen in den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) unbeschlossen.

Die Dienstnehmer machten deutlich, dass diese Arbeitszeitflexibilisierungen nur im Zusammenhang mit einer Übernahme des TVöD zu haben seien. Der Dritte Weg sei ohne eine feste Bezugsgröße nicht gangbar, und die derzeit aktuellste Bezugsgröße sei nun mal der TVöD. Nach Ansicht der Mitarbeiterseite bietet der TVöD einen Großteil der Problemlösungen, die für die AVR von Dienstgeberseite immer gefordert wurden, und noch einiges mehr. Trotzdem bleibt – wie bisher auch – noch genügend Spielraum für caritasspezifische Lösungen. Die verpassten Chancen und Folgen für

die Einrichtungen sind dem »Berliner Fazit« zu entnehmen.

Und was nun?

Die nächste Sitzung der AK findet bereits am 15. Dezember statt. Wenn die beiden Seiten, wie der Vorsitzende Dompropst Feldhoff anmerkte, tatsächlich nicht so weit von einander entfernt sind, könnte es in dieser Sitzung noch zu einer zukunftsweisenden Entscheidung kommen.

*Thomas Schwendele
Pressesprecher
der Mitarbeiterseite
www.akmas.de*

p.i.a. (Projektgesellschaft innovatives Arbeiten)

Caritas erprobt variables Entgelt

p.i.a. (Projektgesellschaft innovatives Arbeiten) wurde von caritativen Arbeitgebern gegründet, um ein neues Entgeltsystem mit variablen Bestandteilen zu erproben.

Von den 4 Modellprojekten, die die Arbeitsrechtliche Kommission genehmigte, ist eine Einrichtung (Caritas-Zentrum Dachau) bereits wieder ausgestiegen.

Beteiligt sind nur noch kleinere Einheiten mit insgesamt wenigen Beschäftigten: Die St. Alexius Service-GmbH Berlin mit 120 Beschäftigten, ein Pflorgeteam des St.-Marien-Hospitals in Bonn und 4 Bereiche des Altenheims St. Michael in Waldbröl.

Über sie wird in »neue caritas«, Heft 18/2005, berichtet. Der p.i.a.-Geschäftsführer Andreas Franken bezeichnet den Entwicklungsstand »positiv«. Tatsächlich wird seit fast zwei Jahren nach diesen Modellen gearbeitet, ohne dass bisher konkrete Ergebnisse für die Leistungsbewertung und -vergütung evaluiert worden sind. Berichtet wird über Schulungen, u.a. zu Zielvereinbarungen, Zielerreichungsanforderungen, Anforderungen an Führungsaufgaben. Die Zusatzgratifikation erfolgt nach vorher vereinbarten Graden der Zielerreichung. Die Stunde der Wahrheit kommt aber erst zu Beginn des

Jahres 2006, wenn die Leistungsprämien fällig werden.

Das Leistungsentgelt basiert auf einer Umwidmung von Teilen des Weihnachtsgeldes und einer zusätzlichen finanziellen Leistung des Arbeitgebers in unterschiedlicher Höhe.

Die Mitarbeiterseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission will ab 2006 neue Modelle zur Leistungsvergütung nur noch nach dem Standard des TVöD, nämlich »on top« akzeptieren p.i.a. wurde deshalb aufgefordert, bei künftigen Modellen auf eine Eigenbeteiligung der Beschäftigten zu verzichten.

Caritas plant eigene Automobilproduktion »pia motors«

Wer's glaubt, wird selig *Korrespondentenbericht von wbf*

Der Deutsche Caritasverband hat nach den Worten seines Vorstandes Niko Roth festgestellt, dass die derzeit auf dem Markt erhältlichen Automobile nicht mehr den

Transportbedürfnissen der Caritaseinrichtungen entsprechen. Man habe daher beschlossen, selber Autos zu entwickeln und zu bauen. Dazu habe man »PiA« gegründet,

die »Projektgesellschaft innovative Autos«.

Nach Angaben des Deutschen Caritasverbandes habe PiA nach mehrjähriger Forschungsarbeit

festgestellt, dass caritative Autos mindestens 3 Räder, Bremsen, eine Lenkung und einen Motor benötigen. Anstelle der marktüblichen 15 Modellvarianten hält PiA allerdings 13 für ausreichend.

Von den neuen Modellen existieren bereits Blaupausen, ein handgefertigter Prototyp sei in Vorbereitung, heißt es. Geplant sind mehrere Ausstattungsvarianten, die sich nach dem fahrerischen Können und der Verantwortung für Mitfahrer richten würden. Die neuen Modelle enthielten auch eine Leistungs-komponente, mittels derer durch aktiven Einsatz von Muskelkraft auf Tretpedale die erreichbare Höchstgeschwindigkeit noch um bis zu 10% gesteigert werden könne. Zwar seien Produktion, Zulieferer, Vertriebswege, Softwareentwicklung, Kundendienst, Schulung der Monteurinnen und Monteure noch unklar, ebenso die Kosten der Umstellung sowie die Gewährleistung. Das seien je-

doch eher Nebensächlichkeiten, die bis Ende 2006 leicht zu bewältigen seien, verlautete von PiA.

Ungeklärt sei jedoch auch noch die juristische Frage, ob wirklich alle Caritaseinrichtungen von ihren bewährten Altmodellen der AVR-Klasse nach BAT-Standard auf die noch gar nicht vorhandenen PiA-Modelle umsteigen müssten. Eine ganze Reihe von Einrichtungen werde derzeit mit preiswerten Angeboten der Weltfirma TVöD eingedeckt, die mit hervorragendem Kundendienst und sozial verträglichen Umsteigangeboten werben würden.

Protest gegen die neue Politik der Caritas haben vor allem die Mitarbeitervertretungen angemeldet, die ihre Kontrollbefugnisse durch diese geplante Modellpolitik ausgehebelt sehen. Es gebe weder Schulungsmaterial noch Caritas-Fahrschulen, bei denen man den konkreten Umgang mit den neuen Autos einüben könne. Die ganze

Umstellung beruhe auf Versuch und Irrtum und führe zu einem nicht mehr aufholbaren Rückstand bei der Automobilanwendung. Man komme sich bei der ganzen Diskussion vor wie in Andersens Märchen von »des Kaisers neuen Kleidern«, verlautete einer der Mitarbeitersprecher.

Die Mitarbeiterseite sieht in dem geplanten Umstieg eine nicht zu verantwortende Verschwendung von Ressourcen, die man besser in die Sicherung und Weiterentwicklung der sozialen Dienste und Einrichtungen investieren sollte. Es sei wesentlich einfacher, die bereits auf dem Markt befindlichen TVöD-Autos auf Caritasbedürfnisse umzurüsten und von deren hervorragendem Kundendienst zu profitieren, als eine Parallelproduktion mit völlig ungewissem Ausgang aufzubauen.

*Wolfgang Becker-Freyseng
AK-Mitarbeiterseite
DiAG B München*

Beschäftigte der »kreuznacher diakonie« fordern:

Übernahme des neuen TVöD



Der Unmut der MitarbeiterInnen der »kreuznacher diakonie« wurde groß, als sie in Mitarbeiterversammlungen erfuhren, dass die EKD-Kirchenkonferenz (das Leitungsgremium der EKD) ein eigenständiges kirchliches »Tarifwerk« plant

und sich damit vom öffentlichen Dienst abkoppeln will. Die EKD scheint sich dabei an den radikalen Absenkungsvorstellungen des VdDD (Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland) zu orientieren (s.Kasten).

In allen Versammlungen wurden Resolutionen beschlossen mit der Forderung, dass der TVöD auch weiterhin Leitwahrung für Kirche und Diakonie bleibt.

Spontan entstand die Idee, den Vorstand Pfr. Humrich und Dr. Rippel, aufzusuchen und diesen Unmut persönlich mitzuteilen. Schnell informierten die KollegInnen andere Dienststellen und so machte sich am Reformations-

tag eine Abordnung von ca. 50 MitarbeiterInnen aus verschiedenen Dienststellen auf den Weg nach Bad Kreuznach.

Im Mutterhaus wurden die Resolutionen überreicht und es wurde mit dem Vorstand ausführlich diskutiert. Die Mitarbeiterseite machte



deutlich, dass sie im TVöD eine gute Grundlage für eine einheitliche und faire Wettbewerbsordnung im gesamten Gesundheits- und Sozialwesen sieht.

Die MitarbeiterInnen appellierten an den Vorstand, auf die Dienstgeberseite in den arbeitsrechtlichen Kommissionen einzuwirken, um doch noch den Umstieg auf das moderne und vor allem reale Vergütungssystem TVöD vorzunehmen.

Pfarrer Humrich und Dr. Rippel erklärten, der TVöD sei zu teuer, die Personalkosten müssten gesenkt werden, um im Wettbewerb zu bestehen und man wolle deshalb ein eigenes Tarifwerk haben und es sei auch nicht beabsichtigt, dies auf dem Tarifvertragsweg

durchzusetzen denn der dritte Weg »entspricht unserer Philosophie«.

Da Pfarrer Humrich dem Vorstand des VdDD angehört, gaben ihm die KollegInnen einen Korb Zitronen: sie sind sauer über die Vorgehensweise des VdDD!

Danach wurden die mitgebrachten Plakate in Anlehnung an Luthers Thesenanschlag zur Kirche der »kreuznacher diakonie« gebracht.

Inzwischen haben innerhalb kurzer Zeit bereits knapp 1000 der ca. 4400 MitarbeiterInnen eine von der GesamtMAV organisierte Unterschriftenaktion »Dranbleiben – statt abkoppeln« zur Übernahme des TVöD unterschrieben.

Vielen MitarbeiterInnen reicht es. Warum sollen sie als Mitarbei-

tende in den Altenheimen, Krankenhäusern, Jugend- und Behinderteneinrichtungen der »kreuznacher diakonie« schlechter gestellt werden als Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, die die gleiche Arbeit verrichten?

Durch solches Sozialdumping werden die Motivation und der soziale Friede in den Einrichtungen gefährdet. Die kalte Rechnung »wer hat die billigsten Mitarbeiter«, drängt den sozialen Dienst am Nächsten in den Hintergrund und wird über kurz oder lang zu Lasten der Patienten und Bewohner gehen.

Monika Schneider, 04.11.05
ver.di-Ansprechpartnerin:
Karin Migdalek, Bad Kreuznach, Tel. 06 71 / 920 27 0

Diakonie Bremen:

Billigpflege in Friedehorst?

Lohndumping durch eigene Verleihfirma »Parat«

»Parat« – welch zynische Bezeichnung für eine von der Stiftung Friedehorst, dem größten diakonischen Unternehmen in Bremen, gegründete Leiharbeitsfirma. Immer parat, aber genügsam mit bis zu 30% niedrigerer Vergütung sollen die MitarbeiterInnen sein, die z.Z. fast nur noch über »Parat« eingestellt

werden. Das betrifft inzwischen alle möglichen Bereiche: Hauswirtschaft, Küche, Ausbildungspersonal im Berufsförderungswerk, TherapeutInnen im Rehasentrum, Altenpflegekräfte. Auch befristet Beschäftigte sehen sich bei einer Verlängerung oder Entfristung gezwungen, einen Vertrag mit »Parat« zu unterschreiben, wenn sie in Friedehorst arbeiten wollen.

Beteiligt an der Parat-GmbH sind das Diakonissenmutterhaus und die Egestorffstiftung, alle Mitglied im Diakonischen Werk der Bremischen ev. Kirche.

Bei »Parat« werde nach dem Tarifvertrag Zeitarbeit bezahlt, gibt der Stiftungsvorsteher Dr. Georg-Hinrich Hammer an. Dieser Tarifvertrag wurde von DGB – Gewerkschaften mit dem Bundesverband Zeitarbeit abgeschlossen. Nun ist Friedehorst nicht in diesem Arbeitgeberverband, also auch in keiner bindenden Verpflichtung, ihn wirklich anzuwenden. Ob das passiert, entzieht sich bisher jeglicher Kontrolle durch die Mitarbeitervertretung (MAV).

Manchmal werden Arbeitnehmer auch nach den besseren Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes eingestellt, nach denen die bisher Beschäftigten bezahlt werden. Aber das hängt von der Gnade der Friedehorster Leitung ab – nach Gutsherrenart also. Gutsherr Hammer verhindert bisher, dass die MAV nachprüfbare





Zahlen über die finanzielle Lage der Einrichtung bekommt. Das lässt zumindest große Zweifel aufkommen, ob die Notlage in Friedehorst wirklich so groß ist, um als Grund dafür herzuhalten, Neueinstellungen schlechter zu bezahlen.

Günter Christmann, Vorsitzender der MAV, fordert: »ein Betrieb – ein Tarif, gleicher Lohn für gleiche Arbeit! Friedehorst kündigt die Dienstgemeinschaft, wenn sie davon weiter abweicht.«

Solidarität der Belegschaft gegen diese Machenschaften

Über 200 KollegInnen demonstrierten am 8.10. in Bremen dagegen, dass ihre neuen KollegInnen wie Mitarbeiter 2. Klasse behandelt werden. In Presse und kircheninterner Öffentlichkeit machten sie damit erfolgreich auf dieses Vorgehen von Friedehorst aufmerksam.

Die anstehende Klage beim Arbeitsgericht gegen eine Kündigung in der Probezeit könnte

Friedehorst weiter in ein negatives Licht in der Öffentlichkeit bringen: Die Kollegin wurde zunächst ohne Vertrag in der Altenpflege eingestellt, ohne dass man sie über die schlechteren Arbeitsbedingungen bei »Parat« informierte. Nachdem sie sich weigerte, einen Vertrag mit »Parat« abzuschließen, wurde ihr gekündigt.

Diesen Prozess werden sicherlich viele KollegInnen mit großem Interesse verfolgen.

Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO)

Kirche kündigt alle Tarifverträge

Auf Beschluss des Kirchenparlaments hat die Kirchenleitung alle Tarifverträge zum Jahresende gekündigt. «Sie standen für eine Verhandlungskultur, die die gleiche Augenhöhe aller Beteiligten sicherstellte», so Georg Güttner-Mayer, bei ver.di im Landesbezirk Berlin-Brandenburg für die Kirchen zuständig.

Er forderte die Kirche auf, «den bewährten Weg der tarifvertragli-

chen Arbeitsrechtsgestaltung fortzusetzen».

Betroffen von der Kündigung sind nur Neueinstellungen. Für die derzeit rund 8400 kirchlichen Mitarbeiter wie Kantore und Gemeindeglieder gelten weiter die alten Verträge.

Georg Güttner-Mayer: »Bisher haben sich die kirchlichen Tarifverträge am Bundesangestellten Tarifvertrag (BAT) orientiert. Der

BAT läuft aus und wird vom Tarifvertrag Öffentlicher Dienst (TVÖD) abgelöst. Die Einführung eines neuen Tarifrechts für den öffentlichen Dienst ist die einmalige Chance, auch in den Kirchen und der Diakonie die tariflichen Bedingungen zu modernisieren und zu vereinheitlichen«.

Die Landeskirche will kostengünstigere und flexiblere Regelungen durchsetzen.

Protest der Protestanten gegen den Tarifausstieg

Am Reformationstag, dem 31.10.05, protestierten mehr als 800 kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus Berlin und Brandenburg vor der Gedächtniskirche in Berlin und forderten mit Transparenten und Sprechchören die umfassende Reform des kirchlichen Arbeitsrechts unter grundsätzlicher Abkehr von der einseitigen Regelung der Arbeitsbedingungen durch Rechtsverordnung oder auf dem sogenannten »Dritten Weg«. Statt dessen verlangten sie Verhandlungen auf Augenhöhe und den Abschluss von Tarifverträgen für Kirche und Diakonie.

Verhandlungen auf Augenhöhe gefordert

Tarifverträge bedeuten

- Verhandlungen auf Augenhöhe
- Sichere Arbeitsbedingungen
- Transparente und einklagbare Bezahlung
- Schutz vor Willkür

Die Gewerkschaften GEW, ver.di und GKD hatten gemeinsam zu diesem öffentlichen Protest gegen den Tarifausstieg der Kirchenleitung in der Evangelischen Kirche Berlin Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) aufgerufen.

Nachdrücklich wandten sich die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die erklärte Absicht der EKBO, einen neuen Tarifvertrag nur dann abzuschließen, wenn dieser weitreichende Öffnungsklauseln enthält. Damit würden Konflikte auf die kirchlichen Dienststellen verlagert. Absenkungen der Gehälter und Arbeitszeiterhöhungen wären Tür und Tor geöffnet.

Die Vorgeschichte in der EKBO:

1. Als Teil des letzten Lohn- und Vergütungstarifvertrages vom 19. Dezember 2003 wurde auf Wunsch der Kirchenleitung eine »Prozessvereinbarung« schriftlich mit den drei Gewerkschaften (GEW, GKD und ver.di) verabredet:

»... verständigen sich die Arbeitgeber- und ArbeitnehmervertreterInnen darauf, dass Verhandlungen über die Modernisierung des KMT [so heißt der Tarifvertrag in der Berlin-Brandenburgischen Kirche] aufgenommen werden, wenn die Ergebnisse im Prozess der Umgestaltung des Tarifrechts im Öffentlichen Dienst vorliegen«.

2. Der Senat von Berlin streicht 2004 rechtswidrig vertraglich vereinbarte Finanzierungen des ev. Religionsunterrichts (RU). Das bringt die EKBO in eine sehr schwierige finanzielle Situation. Die Tarifparteien vereinbaren einen Beschäftigungssicherungstarifvertrag, der eine 5% Absenkung der Gehälter der im RU Beschäftigten, aber auch einen Verzicht auf betriebsbedingte Kündigung und eine Verschiebung der Erhöhung der Pflichtstundenzahlen bis 2007 festlegt.



3. Anfang 2005 bringt die Kirchenleitung (KL) kurzfristig und ohne Beteiligung der Beschäftigten oder der Tarifpartner ein ganz neues Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) für die EKBO in die Frühjahrssynode ein und die Synode verabschiedet es. In diesem ARRG ist nun geregelt, dass das Arbeitsrecht für die kirchlichen Beschäftigten zukünftig entweder

- durch Tarifverträge mit den Gewerkschaften partnerschaftlich ausgehandelt (TV –Weg), oder
- über Arbeitsrechtliche Kommissionen (ARK) per Mehrheitsbeschluss festgelegt wird (ARK – Weg, wobei offen gelassen bleibt, wer die Vertreter für die kirchlichen Beschäftigten wählt), oder

Tarifverhandlungen mit Kirche festgefahren

Die Tarifverhandlungen für die Landeskirche in Berlin sind nach Gewerkschaftsangaben ergebnislos abgebrochen und auf den 14. November vertagt worden. »Die Gespräche sind festgefahren, die Fronten verhärtet«, sagte ver.di-Sprecher Andreas Splanemann am Dienstag. Angesichts der so gegensätzlichen Auffassungen seien in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz »massive Auseinandersetzungen zu befürchten«.

Am Montag hatte sich die Tarifkommission der Kirchenleitung mit ver.di, der GEW und der Gewerkschaft für Kirche und Diakonie getroffen. ver.di teilte dazu mit, die Kirchenleitung habe »extreme Öffnungsklauseln« vorgeschlagen.

Im August hatte die Kirchenleitung, wie von der Synode im Frühjahr beschlossen, die Tarifverträge gekündigt. Sie reagierte damit auf die anhaltende Finanznot der Landeskirche. Die Tarifverträge sollen jetzt durch kostengünstigere und flexiblere ersetzt werden. Davon sind aber nur Neueinstellungen betroffen. Für die derzeit rund 8400 kirchlichen Mitarbeiter wie Kantoren und Gemeindeglieder gelten weiter die alten Verträge.

dpa-Meldung vom 20.9.05

– wenn keine Regelungen auf dem TV-Weg oder dem ARK-Weg zustande kommen – dann darf die Kirchenleitung per Rechtsverordnung einseitig und ohne Beteiligung der Beschäftigten das Arbeitsrecht erlassen.

4. Im Juni 2005 kündigt die KL den KMT und den Lohn- und Vergütungstarifvertrag zum 31.1.2006, den Altersteilzeittarifvertrag zum 31.12.2005, sowie die Notlagenvereinbarung und die Schlichtungsvereinbarung unter Missachtung der »Prozessvereinbarung« und ohne vorher mögliche tarifliche Neuregelungen partnerschaftlich mit den Gewerkschaften auszuloten.

5. Am 19.9.2005 findet eine erste Tarifverhandlungsrunde zum zukünftigen Tarifrecht der EKBO statt.

Die Vertreter der Tarifkommission der KL erklären, dass sie zur Zeit keinen klaren Auftrag haben, aber die KL habe beschlossen, einen neuen Tarifvertrag zu wollen.

Die Gewerkschaften erklären daraufhin, dass solche Inhalte keine tarifvertraglichen Regelungen sind, da diese für alle Beschäftigten der EKBO verbindlich gelten müssten. Bei so vielen Öffnungsklauseln könnten in jeder kirchlichen Dienststelle abweichende, verschlechternde Regelungen durch DV mit den örtlichen MAVen vereinbart werden.

6. Ebenfalls am 19.9.05 erklären die Vertreter der KL, dass sie davon ausgehen, dass bis Ende Januar 2006 die Tarifverhandlungen nicht mit einem Ergebnis abgeschlossen sein werden. Die Gewerkschaften stimmen dieser Einschätzung zu.

Die Vertreter der KL erklären daraufhin, dass die tariflichen Regelungen zum 31.12.2006 für Neueinstellungen ihre Geltung



verlieren. Deshalb sei die KL gezwungen, vor dem 1.2.2006 eine Rechtsverordnung für die ehemalige Region Berlin-Brandenburg und eine für die ehemalige Region Schlesische Oberlausitz zu erlassen. Durch ein solches Vorgehen werden die Arbeitsvertragsregelungen nach dem neuen ARRG einseitig und regional unterschiedlich festgelegt.

Unsere Vorbereitung der Aktion am Reformationstag:

Uns war schon lange klar, dass sich mit dem Zusammenschluss der Berlin-Brandenburgischen Kirche mit der Schlesischen Oberlausitz auch die Tarifvertragsfrage neu stellen würde. Deswegen haben wir von ver.di Kirche Berlin-Brandenburg seit etwa einem Jahr in unseren Veröffentlichungen und durch eine Serie von dezentralen Mitgliederversammlungen im gesamten Landesbezirk unsere Mitglieder darauf vorbereitet, dass wir erstmalig seit 1999 wieder zu öffentlichkeitswirksamen Aktionen übergehen müssen.

Allerdings hat sich für uns die Ausgangssituation wesentlich verändert. 1999 ging es um Kündigungen in größerem Ausmaß, heute »nur« um die Sicherung tariflicher Standards. Zudem haben

wir in der EKBO seit 1999 einen drastischen Personalabbau erlebt von über 9000 auf etwas mehr als 6000 Beschäftigte durch Verrentung etc. Damit schieden auch viele »gestandene« Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus.

Um die gewerkschaftliche Kommunikation in einer so großen Flächenkirche auf ein gutes Niveau zu bringen, gibt es seit Anfang September eine spezielle Website unter <http://www.tarifvertraege-schuetzen.de>.

Ein weiteres Problem war die politische Großwetterlage. In vielen Dienststellen verbreiteten Arbeitgeber und »gutwillige« Kräfte in den MAVen, dass eigentlich gar kein Grund bestünde zu demonstrieren. Niemandem würde es schlechter gehen als vorher. (Analogien zu Helmut Kohls »blühenden Landschaften« von 1990 »Vielen wird es besser, aber niemand wird es schlechter gehen!« sind nicht zufällig.)

Es gelang allerdings nicht, relevante Teile der MAVen gegen die drei Gewerkschaften GEW/GKD/ver.di in Stellung zu bringen. Drei Tage vorm Reformationstag verbreitete der Vorsitzende der MAV-Landeskirchliche Dienststellen, gleichzeitig Mitglied der Hauptmitarbeitervertretung der EKBO, über einen großen Verteiler, in dem auch die



wichtigsten Arbeitgeber sind, seine Distanzierung von der Kundgebung. Ein in unserer Landeskirche bisher einmaliger Vorgang. Er schrieb unter anderem:

»Bezüglich der laufenden Tarifverhandlungen hatte die MAV-Landeskirchliche Dienststellen und auch ich persönlich andere Erwartungen zum Verhalten und Handeln der Tarifvertragsparteien.

Der Konsistorialpräsident hat mich diesbezüglich um Stellungnahme gebeten. Diese möchte ich Ihnen allen hiermit zur Kenntnis geben: Wir wünschen zunächst ausreichende und sachliche Verhandlungen. ... Demonstrationen sind zu diesem Zeitpunkt jedenfalls kein Weg zu erfolgreichen Verhandlungen.«

Angesichts dieser Bedingungen ist die Teilnahme von 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Erfolg. Die Aktion selbst hat richtig Spaß gemacht. Es gab eine Reihe von umgetexteten Liedern und ein Anspiel zum Reformationstag. (Beides erhältlich durch Anfrage bei: Upeter2964@aol.com.) Ein Posaunenchor und eine Jugend-Samba-Gruppe brachten Stimmung und gute Laune.

Wir haben gezeigt, dass wir mobilisierungsfähig sind. Das Bündnis mit GEW und GKD hat sich bewährt. Wir als ver.di-Kirche haben in den nächsten Monaten einiges vor:

Tarifliche Standards verteidigen wir nicht mit guten Absichten, sondern nur mit ge-

werkschaftlicher Kraft! Und die müssen wir jetzt schaffen.

Zum einen werden wir die »Leitwahrung TVöD« noch stärker in die innerkirchliche Diskussion bringen und dort, wo es notwendig ist, den TVöD kirchenspezifisch profilieren. Zum zweiten müssen wir die Mobilisierung unserer Kolleginnen und Kollegen fortsetzen. 800 Teilnehmende von 6000 Beschäftigten sind nicht das Maximum. Und zum dritten müssen wir ver.di-Basisstrukturen in Kirche und Diakonie stärken bzw. aufbauen.



*Ulrich Peter
Vorsitzender der Fachgruppe
Kirchen, Caritas und
Diakonie im Landesbezirk
Berlin-Brandenburg*

Vorstellungen der EKBO-Kirchenleitung für neue tarifvertragliche Regelungen

- Vergütungsstruktur auf 15 Entgeltgruppen und 3 Stufen beschränken /das bedeutet eine ca. 10% Absenkung der Löhne und Gehälter
- Statt Weihnachts- und Urlaubsgeld nur noch eine Jahressonderzahlung in Höhe von 60% eines Monatsgehaltes
- Alle zur Zeit Beschäftigten sollen eine Besitzstandswahrung erhalten, diese muss aber in Zukunft abgebaut werden
- Die Familienförderung muss beibehalten werden
- Es müssen variable Vergütungs- oder leistungsbezogene Bestandteile eingeführt werden, welche durch Dienstvereinbarungen (DV) mit den MAVen ausgestaltet werden sollen
- Das Vergütungsniveau in bestimmten strukturschwachen

(= geringes Kirchensteueraufkommen) Regionen der EKBO (z.B. die Uckermark) muss zusätzlich abgesenkt werden können

- Die Lohnfortzahlung (6 Wochen) sowie die Ausgleichsbezüge (bis zu 26 Wochen) im Krankheitsfall sollen unverändert bleiben
- Die Arbeitszeit soll auf 39 Stunden erhöht werden
- Bei »wirtschaftlicher Notwendigkeit« soll eine Arbeitszeiterhöhung auf bis zu 42 Stunden durch DV ermöglicht werden
- Bei einer »wirtschaftlichen Notlage« sollen alle arbeitsrechtlichen Regelungen durch DV verschlechtert werden können
- Der Urlaub soll auf das Mindestniveau des Bundesurlaubsgesetzes (also 4 Wochen) reduziert werden
- Es sollen Arbeitszeitkonten verbindlich eingeführt und durch DV näher geregelt werden

Vergütungen weiterhin auf Sparflamme

Am 20.09.2005 wurde u.a. beschlossen:

1. Bereits in den vergangenen Jahren war die Erhöhung der Anpassung Ost ausgesetzt worden. Diese Aussetzung wird bis zum 31.12.06 verlängert, so dass der Bemessungssatz immer noch auf dem Stand von 2003 bei 91% (statt 92,5%) liegt
2. 2005 war das Urlaubsgeld für alle Vergütungsgruppen ab Kr 4 gestrichen worden. Jetzt wurde die Wiedereinsetzung der Urlaubsgeldzahlung für alle Beschäftigten ab 2006 beschlossen
3. Das Weihnachtsgeld war für

2004 und 2005 auf 50% gekürzt worden. Der Bemessungssatz in 2006 wird von 50% auf 53 % angehoben.

4. Die Eigenbeteiligung an der kirchlichen Zusatzversorgung bleibt wie 2005 auch für 2006 ausgesetzt (Dienstgeber zahlt 4%)
5. Der Urlaubsanspruch für 2006 entspricht dem von 2004 (keine Kürzung um 1 Tag)

Außerdem wurden Beschlüsse zum Nachteilsausgleich bei betriebsbedingten Kündigungen oder Ausgliederungen und zu Befristungen gefasst.

Loyalitätsrichtlinie beschlossen: Kirche mißachtet breite Kritik der MitarbeiterInnen

Der ver.di-Bundesfachgruppenvorstand Kirchen, Diakonie und Caritas hat mit Befremden und Empörung zur Kenntnis genommen, dass die Kirchenkonferenz und der Rat der EKD die Richtlinie über die Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in Kirche und Diakonie trotz der zahlreichen Protestunterschriften beschlossen hat. Die ohnehin geltende Loyalitätsverpflichtung der ArbeitnehmerInnen gegenüber dem Arbeitgeber braucht auch für kirchliche und diakonische Anstellungsträger keine Verschärfung.

ver.di bezweifelt die Rechtsverbindlichkeit dieser Richtlinie für privatrechtlich Beschäftigte.

Kirchliche Träger, die nicht den TVöD anwenden:

Erhöhter Ortszuschlag muss ggfls. gezahlt werden

Ab dem 1. Oktober 2005 tritt für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine neue Berechnung des Ortszuschlags ein: Es sind MitarbeiterInnen, deren PartnerIn im öffentlichen Dienst im Bereich des Verbandes Kommunalen Arbeitgeber (VKA) oder des Bundes tätig sind. Dort gilt der neue TVöD. Dieser beinhaltet, dass die PartnerInnen ab dem 1. 10 2005 ihr Entgelt nicht mehr aufgesplittet nach Grundgehalt, Ortszuschlag, allgemeine Zulage erhalten. Diese Entgeltbestandteile sind zu einer Entgeltsumme zusammengefasst.

Da ihnen also kein Ortszuschlag mehr gezahlt wird, entfallen auch die Konkurrenzregelungen in kirchlichen Arbeitsvertragsgrundlagen, die eine Kürzung des Ortszuschlages vorsehen. Konkurrenzregelung bedeutet verkürzt gesagt: Hat der/

die PartnerIn bei einem kirchlichen Träger Anspruch auf Ortszuschlag im öffentlichen Dienst, so erhält dieser/diese den Ortszuschlag Stufe 2 (verheiratet) und ebenso die folgenden Stufen je nach Kinderzahl. Der/die kirchliche MitarbeiterIn erhält den Ortszuschlag der Stufe 1.

Nach der Umstellung auf den TVöD erhält jetzt der/die kirchliche MitarbeiterIn den erhöhten Ortszuschlag einschließlich der kinderbezogenen Bestandteile.

Diesen Nachteil für die kirchlichen Einrichtungen haben die Dienstgebervertreter zu vertreten, die bisher eine Übernahme des TVöD ablehnen.

Alle Beschäftigten mit Ortszuschlag ab Stufe 2 (also verheiratet und/oder mit Kindern) und EhepartnerInnen, die nach dem neuen TVöD bezahlt werden, sollten ihren

Ortszuschlag daraufhin überprüfen und ggfls an die Personalabteilung schreiben (s. Musterbrief).

Peter Weidenbach

Musterbrief Ortszuschlag

An die Personalverwaltung/Geschäftsleitung
Sehr geehrter ...,
mein Mann, meine Frau bezog bis Ende September 2005 eine Vergütung nach dem BAT-VKA / BAT- Bund. Seit dem 1. Oktober 2005 wird er / sie nach dem TVöD vergütet. Dieser Tarif sieht keine Ortszuschlagsregelung mehr vor. Daher entfällt die Konkurrenzregelung der AVR/AVO und ich bitte um die Zahlung des Ortszuschlags der Stufe 2 (falls keine kindergeldberechtigten Kinder vorhanden sind – falls doch, pro Kind eine Stufe hinzuzählen, Beispiel: 3 Kinder = Stufe 5) ab dem 1. Oktober 2005
Mit freundlichen Grüßen

Demonstration von Beschäftigten

Mit lauten Trommelwirbeln und phantasievollen Transparenten haben 700 Beschäftigte der ev. Kirche und ihrer Diakonie in Bayern gegen die Verschlechterungen ihrer Arbeitsbedingungen und Einkommen demonstriert. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hatte zu dieser Demonstration zur Herbsttagung der Landessynode aufgerufen.

Die Beschäftigten befürchten eine erhebliche Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen und Einkommen. Bisher lässt die Kirche sie über die geplanten Veränderungen völlig im Unklaren.

Kirche plant im Geheimen

»Wertschätzung gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern macht es eigentlich schon erforderlich, sie über die geplanten Veränderungen zu informieren. Schließlich werden diese die Existenz und Lebensumstände der Beschäftigten

massiv beeinträchtigen,« sagte die bei ver.di für die Mitglieder bei den Kirchen, bei Diakonie und Caritas zuständige Gewerkschaftssekretärin Irene Gözl. Die von den Kirchen immer wieder beschworene Dienstgemeinschaft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern mache eine solche Information unabweichlich.

Zahlreiche VertreterInnen der Beschäftigten berichteten aus ihrem Arbeitsalltag, der ständig schwieriger werde. »Wenn jetzt auch noch die Einkommen schlechter und die Arbeitszeiten länger werden, dann ist unsere Motivation dahin,« sagten sie unisono.

Schon zu Anfang des Jahres hatten Kirche und Diakonie die Arbeitszeit der Beschäftigten auf 40 Stunden herauf gesetzt. Zusätzlich zu der schon bisher erheblichen Mehrbelastung der Beschäftigten wurde dadurch die vorhandene Arbeit auf weniger Schultern verteilt

– im Angesicht von 5 Millionen arbeitslosen Menschen!

Besonders fatal ist, dass die Kostenträger ihre Refinanzierung wegen der gesunkenen Personalkosten gekürzt haben. Den einzigen Ausweg sieht ver.di in gleichen Arbeits- und Einkommensbedingungen für alle Träger sozialer Arbeit. Nur so kann ein Wettbewerb um die niedrigsten Personalkosten abgestellt werden.

»ver.di wird weiterhin mit zahlreichen Protesten gemeinsam mit den Beschäftigten an die Verantwortlichen appellieren, den wirtschaftlichen Druck nicht an die Beschäftigten weiter zu geben, sondern zusammen mit den Gewerkschaften gegen diesen Druck vorzugehen«, kündigte Irene Gözl an.

Weitere Informationen
Irene Gözl
Tel. 01 70-574 90 08

Diakonie ist gegen Gewerkschaftsarbeit

Verdi kritisiert internes Papier der evangelischen Einrichtung / Musterk

In einem internen Papier spricht sich der Personalvorstand der Diakonie in Hessen und Nassau dafür aus, Mitgliedern der Mitarbeitervertretung die Gewerkschaftsarbeit teilweise zu verbieten. Verdi sieht eine „neue Qualität der Auseinandersetzung“.

FRANKFURT - Das Papier, das der FR vorliegt, haben nach Auskunft der Diakonie etwa 12 der 254 Einrichtungen erhalten. Es trägt die Überschrift: „Mitarbeitervertretungen haben sich jeder Gewerkschaftstätigkeit zu enthalten“, unterschrieben hat es der Diakonie-Personalvorstand Wilfried Knapp.

„Bei der Diakonie liegen die Nerven blank“, sagt der Verdi-Kirchenexperte Georg Schulte-Zibaus. Das Papier sei ein Versuch, Gewerkschaften und Mitarbeiter mundtot zu machen. Seit Oktober müssen Beschäftigten schlechtere Arbeitsbedingungen hinnehmen. Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau hatte sich als erste in Hessen und Nassau mit 34 000 Beschäftigten der Diakonie bedient. Dies ist ein Landeskirche vom Bundesangehörigen abgekoppelt. Für die rund 34 000 Beschäftigten der Diakonie bedeutet dies Lohnsenkungen und die Einführung der 40-Stunden-Woche, dazu wurde das Weihnachtsgeld gekürzt und Urlaubsgeld gestrichen.

Verdi hält dies für rechtswidrig. Geschätzte 4000 der Beschäftigten übrigen nach Angaben der Gewerkschaft, gegen ihren Arbeitgeber zu klagen. Auch auf einer Versammlung der Mitarbeitervertretung (MAV) hatten einige Mitglieder mit Verdi (MAV) bitten dazu aufgerufen, gegen die Flugblätter und die Diakonie zu klagen. Außerdem soll eine Beitrittsklärung für die Gewerkschaft beigegeben haben.

Neutralität gefordert
Nach Auffassung der Diakonie sollen sich MAV-Mitglieder offenbar möglichst jeglicher Gewerkschaftstätigkeit enthalten. Das interne Papier der Diakonie, das der Diakonie-Vorstand an die Leitungen der Einrichtungen verschickt hatte, sollen Mitarbeitervertreter gefordert, sich eine Betätigung für die Gewerkschaft seiner

Pflicht als neutrale Mitglieder der MAV unterzuziehen hat“, heißt es darin. Die kirchliche Synode könne MAV-Mitglieder verpflichten, jegliche Gewerkschaftswerbung im Betrieb zu unterlassen.

Eine Gewerkschaft wie Verdi soll dem Papier zufolge nachweisen, dass sie „Rückdienstes nimmt“. Unzulässig seien „arbeitsrechtliche Konfliktlösungen“ wie Verknüpfung der Dienstgeber aufzufe, verstoßen gegen das Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Diakonie-Personalchef Christoff Jung hält dies grundsätzlich für richtig. Die Mitarbeitervertretung habe sich neutral zu verhalten. „Ich habe kein Problem, dass unter den Mitarbeitern solche Flugblätter verteilt werden, aber während einer MAV-Versammlung ist das nicht zulässig“, sagt er. Das Papier sei als „Handlungsempfehlung“ für die Leitungen der Diakonie-Einrichtungen zu verstehen.

Unter Arbeitrechtlern ist die Anwendung des Kirchenrechts auf gewerkschaftliche Aktivitäten umstritten. Wolfgang Dübisch, Professor und Arbeitsrechtler an der Universität Bremen, hält die Argumente der Diakonie für „rechtswidrig“. Auch in kirchlichen Betrieben gelte die Koalitionsfreiheit nach dem Grundgesetz. „Die Diakonie könnte bestimmen, dass sich die Gewerkschafter etwas zurückhalten“, sagt er. Mitarbeitervertreter dürfen aber sehr wohl für Gewerkschaften werben. „Sie dürfen es nur nicht schaden“, sagt er. Die MAV darf ihren Mitgliedern beispielsweise nicht den Beitritt in eine Gewerkschaft nahelegen.

Nach Auffassung des Bonner Professors für Arbeitsrecht, Georg Thüsing, hat sich die MAV „wohl unzulässig“ verhalten; dass die Verdi-Flugblätter am Stand der MAV-Dienstleistung verteilt wurden, sei „unzulässig“ gewesen.
MAV-Mitglieder müssten auf ihren Status Rücksicht nehmen. Darf eine Gewerkschaftsarbeit leisten. Ob die Kirche, wie im

Frankfurter Rundschau, 10. November 2005

Diakonie zieht strittiges Papier zurück

FRANKFURT - Die Diakonie in Hessen und Nassau zieht ihr internes Papier zurück, in dem sich der Vorstand dafür ausspricht, den Mitarbeitervertretern teilweise die Gewerkschaftsarbeit zu verbieten. Das teilte Personalvorstand Wilfried Knapp mit. Außerdem planten Vertreter von Diakonie, Deutschem Gewerkschaftsbund und der Gewerkschaft ver.di ein gemeinsames Treffen.

Das Papier mit der Überschrift »Mitarbeitervertretungen haben sich jeder Gewerkschaftstätigkeit zu enthalten« hatte der Diakonie-Vorstand an zwölf der 254 Einrichtungen verschickt. Darin hieß es unter anderem, Mitarbeitervertretern könne die Gewerkschaftswerbung im Betrieb verboten werden. ver.di nannte dies eine »neue Qualität der Auseinandersetzung«.

Der Vorstand teilte mit, er bedauere die Missverständnisse, die durch das Papier entstanden seien. Gegen die gewerkschaftliche Betätigung von Mitarbeitern in diakonischen Einrichtungen sei nichts einzuwenden. Diakonie und Gewerkschaften seien Bündnispartner, sagte der Vorstandsvorsitzende der Diakonie, Wolfgang Gern: »Wir sind angewiesen auf den freundschaftlichen Dialog miteinander.« Dies gelte vor allem in Zeiten, in denen der Sozialstaat neu austariert und gestaltet werde.

HIK



Demonstration am 23. November 2005 in Weißenburg vor der Landessynode

Mythos Demografie

Immer weniger Beitragszahler müssen in Zukunft die Pflege für immer mehr alte Menschen finanzieren. Das geht nur, wenn die Einkommen entsprechend steigen.

Heute kommen noch knapp vier Erwerbsfähige auf einen über 65-Jährigen. In 40 bis 50 Jahren werden es nur noch zwei sein. Viele fragen sich: Wie soll das gutgehen? Wenn die Menschen immer länger leben und gleichzeitig immer weniger Kinder bekommen, dann scheinen Sachzwänge zu bestehen, den Sozialstaat und auch die Pflege zurückzufahren.

Vor 100 Jahren kamen auf einen über 65-Jährigen noch zwölf Erwerbsfähige. 1950 waren es sieben. Also gab es bereits einen demografischen Wandel, der allerdings kaum bemerkt worden ist. Der Grund: Die Steigerung der Produktivität hat mehr Reichtum gebracht. So konnte die vergangene demografische Entwicklung bewältigt werden.

Gleiches ist auch in der Zukunft möglich! Berater der Bundesregierung – die Rürup-Kommission – erwarten für die nächsten 50 Jahre dank der Produktivitätssteigerungen deutlich mehr Reichtum. Vom Baby bis zum hundertjährigen

Rentner wird für jeden der doppelte Reichtum zur Verfügung stehen – trotz demografischer Verschiebungen. Wird die Arbeitslosigkeit abgebaut und mehr Frauen die Chance zur Berufstätigkeit gegeben, sehen die Möglichkeiten in der Zukunft noch günstiger aus.

Eigentlich ist in Anbetracht dieser Entwicklung Demografie kein Problem – weder für die Rente noch für die Pflegeversicherung. Der Reichtum wird aber nicht automatisch gleichmäßig auf die Köpfe einer Gesellschaft verteilt. Neu geschaffener Reichtum ist zunächst in den Kassen der Unternehmer.

Wenn die Löhne mindestens mit dem Fortschritt der Produktivität und der Inflation steigen, können die Beschäftigten über Beitragszahlungen an die Rentenkasse für einen wachsenden Wohlstand der Rentner sorgen. Wenn die Löhne nicht diesem Pfad folgen, sondern wie in den letzten 25 Jahren um 20 Prozent zu wenig erhöht wurden, wird es auch eng für die Renten- und Pflegekassen. Die Ursache für mögliche sozialpolitische Probleme liegt somit aber nicht in der Verschiebung der Altersstruktur, sondern in einer immer schiefen Verteilung des Reichtums.

Der Unterschied ist wichtig: Bei der Verschiebung der Altersstruktur handelt es sich für die nächsten Jahrzehnte um eine weitgehend unbeeinflussbare Entwicklung, die Verteilung des Reichtums ist aber ein beständiger sozialer Konflikt.

Fände bis 2030 eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik statt, so würde das Durchschnittseinkommen des Jahres 2005 von rund 2800 Euro auf 4370 Euro ansteigen – alles preisbereinigt. Selbst wenn bis dahin der Beitrag zur Pflegeversicherung sich von heute 1,7 auf 3,4 Prozent verdoppeln sollte, wäre dies finanzierbar. 2030 müsste ein durchschnittlich verdienender Beitragszahler noch nicht einmal 40 Euro monatlich zusätzlich zahlen. Bis dahin verdienen die Beschäftigten jedoch im Durchschnitt auch gut 1500 Euro pro Monat mehr. Ein kleiner Beitrag für eine menschenwürdige Pflege. Ob dies möglich wird, hängt letztlich von der beständigen Auseinandersetzung um die Reichtumsverteilung ab – vor allem in den Tarifrunden.

Michael Schlecht
Bereichsleiter
Wirtschaftspolitik beim
ver.di Bundesvorstand



Das Bunte Haus



Anmeldungen und weitere Informationen:

ver.di Bildungsstätte
– Das Bunte Haus –
Senner Hellweg 461
33689 Bielefeld

Tel. 0 52 05 – 91 000
Fax 0 52 05 – 91 00 30
bst.bielefeld@verdi.de
www.verdi-das-bunte-haus.de
www.verdi-bildungsportal.de

Fortbildung für interessierte ArbeitnehmerInnen – 2006

Kein TeilnehmerInnenbeitrag für ver.di-Mitglieder

BI 060116 02	16.01. – 20.01.2006	Mobbing geht uns alle an – hier als Angebot für Frauen –
BI 060206 01	06.02. – 10.02.2006	Aktiv in Betrieb und Gesellschaft
BI 060227 02	27.02. – 03.03..2006	Gleichstellung in Betrieb und Verwaltung fördern – Gender Mainstreaming als Strategie –
BI 060227 01	27.02.- 03 .03.2006	Mir gehört die Zeit? – Umgang mit dem Thema Zeit –
BI 060317 01	17.03. – 19.03.2006	Was ist los in Berlin? – Workshop zur kritischen Betrachtung aktueller Politik –
BI 060410 01	10.04. – 19.03.2006	»Grenzenlos krank!« – Gesundheitspolitik unter der Dienstleistungsrichtlinie in Europa –
BI 060515 01	15.05. – 19.05.2006	Ein Team ist ... – Wege zur kollegialen Zusammenarbeit –
BI 060612 01	12.06. – 16.06.2006	Umgang mit Angst in Veränderungsprozessen

Für o.a. Seminare wird Freistellung nach Bildungsurlaubsgesetzen (BU) der Bundesländer, soweit vorhanden, beantragt

Angebote für Mitarbeitervertretungen – 2006

BI 060410 02	10.04. – 13.04.2006	Veränderungsprozesse in Kirche und Diakonie – Handlungsfelder der MAV –
BI 01 060502 03	02.05. – 05.05.2006	»Klare Rede, starke Wirkung!« Rhetorik und mehr für die gesetzliche Interessenvertretung – Grundlagen
BI 060502 02	02.05. – 05.05.2006	– Krank und schon auf dem Prüfstand – Umgang mit Fehlzeitenmanagement und Entwicklung betrieblicher Gesundheitsförderung
BI 060508 02	08.05. – 12.05.2006	Gesundheit fordern – Gesundheit fördern Grundlagen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes
BI 06052901	29.05. – 31.05.2006	Gibt es einen gerechten Lohn? Entwicklung der Arbeitsvertragsgrundlagen in Kirchen und ihren Einrichtungen

Freistellungsgrundlage: §§ 19/30 MVG o.v. R.

Seminaranmeldung:

Seminartitel:	<input type="text"/>	Seminar-Nr.	<input type="text"/>
		von	<input type="text"/> bis <input type="text"/>
Name	<input type="text"/>	Geb.-Jahr	<input type="text"/> Mitgl.Nr. <input type="text"/>
Straße	<input type="text"/>	PLZ	<input type="text"/> Wohnort <input type="text"/>
Tel. privat	<input type="text"/>	Tel. dienstl.	<input type="text"/>
Betrieb	<input type="text"/>		
Straße	<input type="text"/>	PLZ	<input type="text"/> Wohnort <input type="text"/>
Freistellung nach	<input type="text"/>		

Wichtige Hinweise für die Vorplanung der Bildungsstätte:

Bitte deutlich ausfüllen ...und ab geht die Post

Bundesweiter Aktionstag im Kirchenbereich am 9. Februar 2006

Gleichzeitige regionale Aktivitäten unter dem Motto:

»Soziale Arbeit ist was wert – Gutes Geld für gute Arbeit«



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit dem Aktionstag kämpfen wir

- gegen die Absenkungspläne der EKD
- für die Übernahme des TVöD
- für den TVöD als neue Leitwährung (Einklinken statt abkoppeln)
- keine Regelungen unterhalb des Niveaus TVöD
- für Tarifverträge im Kirchenbereich

Wir wollen der neoliberalen Politik unsere Forderungen entgegensetzen:

- ausreichende Finanzierung der Arbeit mit Menschen
- Qualitätsstandards im Sozial- und Gesundheitssektor
- Keine Abwertung sozialer Arbeit
- Gegen Arbeitszeitverlängerung
- Für familien- und kinderfreundliche Arbeitszeiten
- Abbau von unmenschlichem Stress – Gesund in die Rente

Gegen die vielfältigen Bestrebungen der Kirchen, regional Absenkungen durchzusetzen, organisieren wir eine bundesweite starke, gemeinsame Gegenbewegung der Beschäftigten bei kath. und ev. Kirche, Caritas und Diakonie.

Überlegt euch Aktionen in euren Einrichtungen, in euren Kirchen und Bistümern, in euren MAV-Gremien, in euren ver.di-Betriebsgruppen.

Im Dezember gibt es von ver.di einen Aufruf zur Verteilung in den Betrieben.

Wir wollen Öffentlichkeit herstellen – deshalb ist es wichtig, alle Aktivitäten in einer guten Zusammenarbeit von KollegInnen, Mitarbeitervertretungen und ver.di zu organisieren. Berichtet deshalb den für Kirchen zuständigen SekretärInnen in den Landesbezirken über eure Vorhaben und wie die Aktionen gelaufen sind.

Regionale AnsprechpartnerInnen

Telefon

Dresden	Petra Petzoldt	0341 / 21 60 9-51
Hannover	Annette Klausing	0511 / 124 00 256
Nordhausen	Dorothee Schmidt	03631 / 46 72 80
Lübeck	Wilfried Lunow	04841 / 89 46-10
Frankfurt/Main	Georg Schulze-Ziehaus	069 / 25 69-1322
Hamburg	Norbert Proske	040 / 28 58-40 37
Düsseldorf	Judith Rösch	0211 / 618 24-295
Halberstadt	Rolf König	03941 / 56 62-0
Stuttgart	Günter Busch	0711 / 887 88-03 00
Mainz	Andrea Hess	06131 / 97 26-140
Saarbrücken	Nathalie Decker	0681 / 9 88 49-135
Berlin	Georg Güttner-Mayer	030 / 88 66-52 61
München	Irene Gölz	089 / 5 99 77-1031