



Nr. 7 · Sommer 2006

Aus dem Inhalt:

Aktionswoche Kirchen in Bayern: ver.di- und MAV-Mitglieder machen mobil

Aktionswoche Kirchen im St. Josefs-Stift Eisingen

Die etwas andere Aktion der Pfalz Soziale Arbeit ist viel wert

Peitsche und Zuckerbrötlein in Bayern

Zur Krise des »Dritten Weges«

Nordelbische Kirche: Der lange Weg zum KTD

Evang. Landeskirche in Württemberg: Übernahme TVÖD

Diakonie am Scheideweg

Konflikt um Leiharbeit dauert an

Mittbestimmung bei Einstellung von sog. Ein-Euro-Kräften

In unserem Staat sind alle gleich, bloß d'Kirch gehört zum Himmelreich

Mitbestimmung zweiter Klasse



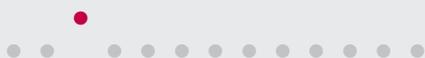
Foto: Andreas Hesse

ver.di-Demonstration von Beschäftigten der Krankenkassen, 26. Juli 2006 in Berlin



Fachgruppe
Kirchen, Diakonie und Caritas

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Vorneweg

Die Streiks in unserem Fachbereich nehmen kein Ende. Nach dem erfolgreichen Abschluss des TVöD für den Tarifbereich der Länder erleben wir in den letzten Wochen neue Streikaktionen in den kommunalen Krankenhäusern. Auch diese sind bei Redaktionsschluss erfolgreich beendet worden mit Entgelterhöhungen für alle Beschäftigten.

Besonders beachtenswert ist im Kirchenbereich die Übernahme des TVöD für die landeskirchlichen Beschäftigten bei der Ev. Kirche in Württemberg, da die EKD eigentlich ein abgekoppeltes Arbeitsvertragsrecht anstrebt. Mit der von ihr viel

beschworenen Einheitlichkeit ist es damit vorbei, denn auch in der Pfalz und für Kirche und Diakonie in Baden gilt bereits der TVöD. Weitere Bistümer haben ebenfalls den TVöD übernommen oder planen das konkret.

Für die Ostkirchen will die EKD ein gegenüber dem Westen deutlich abgesenktes Niveau durchsetzen. Damit wird die Zersplitterung des Arbeitsrechts von ihr selbst vorangetrieben. Auch hier ist äußerst fraglich, ob das gelingt, denn die Arbeitnehmerseite in den Kommissionen orientiert sich am TVöD. Gerade bei der Kirche erwartet man

bezüglich der Vergütung der Beschäftigten Solidarität. Es wäre doch absurd, wenn ver.di die Hauptamtlichen in den Neuen Bundesländern schlechter bezahlen würde!

In Bayern hat im Juli eine erfolgreiche Aktionswoche stattgefunden. Weitere Aktionen sind nötig, um das Niveau der Arbeitsbedingungen und der Qualität der Arbeit zu erhalten bzw. zu verbessern. In unserem Fachbereich ist deshalb eine gemeinsame Kampagne »Die soziale Arbeit ist etwas wert« in Vorbereitung.

*Für die Redaktion
Renate Richter*

Aktionswoche Kirchen in Bayern

ver.di- und MAV-Mitglieder machen mobil

Besondere Bedingungen erfordern besondere Maßnahmen: Mitarbeitervertretungen und ver.di-Mitglieder führten in der Woche vom 10. bis zum 14. Juli zahlreiche Aktionen durch.

Anlass der Aktionswoche waren vor allem die Planungen, ab 2007 zu einer grundlegenden Novellierung der arbeitsrechtlichen Grundlagen für die über 60.000 Beschäftigten von Diakonie und Landeskirche zu kommen. Die bisher bekannt gewordenen Details lassen nichts Gutes erwarten.

Den entsprechenden Beschluss zur Durchführung der Aktionswoche hatte der Fachgruppenvorstand Kirchen von ver.di Bayern bereits Anfang April gefasst. Damit verbunden war die Zusicherung an die Bezirke, sie mit Material zu unterstützen. Grund für die Terminierung der Aktionswoche war das Ende der Fuß-

ball-WM am 9. Juli. Vorher wäre die Resonanz in den Medien sicherlich geringer ausgefallen.

**Zielsetzung:
Übernahme TVöD bei ev. Kirche, Caritas und Diakonie in Bayern**
Das Ziel der Aktionswoche war allen Beteiligten klar und drängte sich wegen der laufenden Verhandlungen in der bayerischen ARK geradezu auf:

Es geht um die Übernahme des Tarifvertrags öffentlicher Dienst (TVöD) für die kirchlichen Bereiche in Bayern. Beispielhaft waren hier bereits im Herbst 2005 die sieben bayerischen Bistümer einen Schritt nach vorn gegangen, indem sich die Regional-KODA auf die Übernahme des TVöD geeinigt hatte. Daher konnte die katholische Kirche Bayern während der Aktionswoche als »leuchtendes Beispiel« für die Caritas und die evangelische Seite hervorgehoben werden. Motto der

Impressum:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
Ressort 9, Fachbereich 3
V.i.S.d.P.: Ellen Paschke

Bearbeitung:
Renate Richter, Herbert Deppisch

Briefe an die Redaktion:
Renate Richter,
ver.di-Bundesverwaltung
Ressort 9
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
e-mail: rena.te.richter@verdi.de

Redaktionsschluss nächste
Ausgabe:
27. Oktober 2006

Layout: Andreas Hesse
Druck: apm

W 201718 – 0806 – 1090012

Aktionswoche war erneut: »Würde hat ihren Wert. Arbeit hat ihren Preis. Soziale Arbeit ist etwas wert!«

Bunte und vielfältige Aktionen in sieben Städten

In München ließ man gemeinsam Luftballons mit beschrifteten Anhängern steigen, um gewissermaßen »dem obersten Dienstherrn« die Wünsche und Befürchtungen der Beschäftigten zukommen zu lassen. Die thematisch zugespitzten Fürbitten endeten jeweils in dem gemeinsamen Ruf »Herr, empöre uns!«. In Bayreuth schmückten die Kolleginnen und Kollegen Bäume in der Innenstadt mit Geldscheinen im DIN A 4-Format, auf denen eine Ecke fehlte – Symbol für die bereits

erfolgten Kürzungen von Kirche und Diakonie in Bayern. In Himmelkron (bei Bayreuth; Einrichtung der Diakonie Neuendettelsau) fand eine Mitarbeiterversammlung zur Thematik statt, in Herzogsägmühle (bei Kempten; Einrichtung der Inneren Mission München) Verteilaktionen zur Information der Beschäftigten.

Der »Aufmerksamkeitsfaktor« steigt

Bereits der Aktionstag am 9. Februar 2006 hatte gezeigt, wie interessiert Medien und Öffentlichkeit reagieren, wenn Kirchenbeschäftigte und ihre Interessenvertretungen »auf die Straße gehen«, also den stillen Ort ihrer sozialen Dienste verlassen, um geräuschvoll auf sich

und ihre Interessen aufmerksam zu machen. Nichts ist den kirchlichen Arbeitgebern unangenehmer als wenn die Beschäftigten auch noch an die Öffentlichkeit gehen. Die Aktionswoche bewies dies erneut. Und damit erhöht sich auch der »Aufmerksamkeitsfaktor«, den kirchliche Beschäftigte immer mehr steigern müssen. Was im weltlichen Bereich zur Normalität gehört, muss für kirchliche Einrichtungen erst noch die Regel werden: Beschäftigte treten öffentlich für ihre Interessen ein; und dabei weisen sie natürlich auf die harsche Diskrepanz zwischen den schönen Worten von der »Dienstgemeinschaft« und der tatsächlichen Praxis der kirchlichen Arbeitgeber hin, was zu mehr und



Foto: Christian Müller

München, 12. Juli 2006: Luftballons für den lieben Gott mit den Wünschen seiner MitarbeiterInnen

mehr Glaubwürdigkeitsverlusten – zumindest bei den eigenen Beschäftigten – führt.

Aschaffenburg: Kabarett und Offener Brief

In Aschaffenburg hatte die Fachgruppe Kirchen zu einem Kabarettabend eingeladen. Zuvor wurde in einem Podiumsgespräch über die Anliegen der Aktionswoche informiert. In Schweinfurt fand ein Gottesdienst zur Thematik der Aktionswoche statt; zwei Tage später wurde der Öffentlichkeit bei einem Infostand in der Innenstadt mit Dosenwerfen verdeutlicht, welche Auswirkungen aktuelle arbeitsrechtliche Vorhaben auf die Beschäftigten haben werden. Daneben wandten sich etwa 15 katholische und evangelische Mitarbeitervertretungen in einem Offenen Brief an ihre eigenen Arbeitgeber. Er enthielt die Aufforderung, den Wettbewerb mit anderen Einrichtungen nicht über die Höhe der Personalkosten – und damit auf dem Rücken der Beschäftigten! – sondern über die Qualität der Dienstleistungen zu führen.

Ein Ziel erreicht: Reaktionen der Arbeitgeber auf den Offenen Brief

In Würzburg hat derselbe Offene Brief an Diakonie- und Caritas-Arbeitgeber teilweise zu Reaktionen von Arbeitgeberseite geführt, die zumindest Übereinstimmung in der Zielsetzung signalisieren, etwa in der Presseerklärung des Diözesan-Caritasverbandes Würzburg als Reaktion auf die Aktionswoche.

In Würzburg gab es einen gut besuchten Infostand in der Innenstadt, intensive Berichterstattungen in der örtlichen Presse bis hin zum Rundfunkinterview in Bayern 1. Daneben fanden betriebliche Aktionen in sieben Diakonie- und zwei Caritas-Einrichtungen statt. Besonders hervorzuheben ist das St. Josefs-Stift in Eisingen bei Würzburg: In dieser Behinderteneinrichtung der Caritas gab es an allen fünf Tagen der Aktionswoche thematisch abgestimmte Aktionen. Auf all



ver.di-Stand in Würzburg

»Die menschliche Person ist Maßstab der Würde von Arbeit. Erst der Mensch, dann die Arbeit; erst die Arbeit, dann das Kapital; erst die universale Bestimmung der Güter, dann das Privateigentum – kurz gesagt: erst das Sein, dann das Haben« (Papst Benedikt)



Aktion in München

Foto: Christian Müller

diese Aktionen lässt sich aufbauen, wenn es im Herbst 2006 »um die Wurst« geht. In diesem Sinne noch einmal ein herzliches Dankeschön an alle ehren- und hauptamtlichen Akteure!

Über 7.000 Unterschriften übergeben

Im Nachgang der Aktionswoche wurden am 18. Juli die mehr als 7.000 Unterschriften pressewirksam übergeben, die im Frühjahr bei Kirchen- und Diakoniebeschäftigten gesammelt worden waren. Dr. Jörg Kruttschnitt, 2. Vorsitzender des Diakonischen Werkes Bayern, und

Dr. Karla Sichelschmidt, Leiterin des Landeskirchenamts, nahmen die vielen Listen entgegen. Die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner haben sich für die Übernahme des TVÖD bei evang. Kirche und Diakonie ausgesprochen. Wir sind gespannt, welches Gehör diese Forderung bei den weiteren Verhandlungen der ARK Bayern findet. Daneben waren noch mehr als 3.500 Unterschriften von Beschäftigten der bayerischen Caritas gesammelt worden. Sie sollen demnächst an Mitglieder der AK Caritas überreicht werden.

*Herbert Deppisch,
Würzburg*

im St. Josefs-Stift Eisingen

Das St. Josefs-Stift Eisingen ist eine größere Einrichtung für Behinderte, angegliedert an den Diözesan-Caritasverband Würzburg.

Schon der Aktionstag am 9. Februar des Jahres hatte ein ordentliches Ergebnis: Immerhin 270 der etwa 500 Beschäftigten haben sich seinerzeit an der Unterschriftenaktion für die Übernahme des TVöD bei der Caritas beteiligt.

Ein gutes Dutzend betriebliche ver.di-KollegInnen hat jetzt auch die Aktionswoche gestaltet. In täglichen Aktionen von Montag früh bis Freitag Mittag wurde das Aktionswochenthema unterschiedlich akzentuiert:

- Montag: Motto und Ziel der Aktionswoche/Offener Brief an die Dienststellenleitung
- Dienstag: Wozu ver.di? Wozu Tarifverträge? Aktuelle Tarifergebnisse

- Mittwoch: Stagnation in der Arbeitsrechtlichen Kommission/ Perspektiven?
- Donnerstag: Perspektive Tarifvertrag Soziale Dienste – Gegen Dumpingspiralen!
- Freitag: Warum wir mit den Pöppeln für Tarifverträge sind.

Am Aktionsstand bestand schließlich auch Gelegenheit, sich per Unterschrift an der gewerkschaftlichen Mindestlohninitiative zu beteiligen (immerhin gab es auf dem Katholikentag deutliche Sympathien von prominenter Seite für Mindestlöhne).

Der – zugegeben schwer zu übersehende – Infostand fand die ganze Woche bei den Beschäftigten großes Interesse und stieß auf gute Resonanz; wobei auch klar wurde, dass die Themen weiter vertieft werden müssen.

Die Aktionswoche im St. Josefs-Stift Eisingen war eingebunden in die regionalen Aktivitäten im loka-

len Umfeld von Würzburg. Die Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten, MAVen und Gewerkschaftsmitgliedern bei Diakonie, Caritas und verfasstem Bereich ist inzwischen selbstverständlich: Das gemeinsame Pressegespräch, der gemeinsame offene Brief an die Dienststellenleitungen usw. fanden dementsprechend auch eine sehr gute Resonanz in der örtlichen Presse. Und schließlich hat sogar der Würzburger Diözesan-Caritasverband mit einer bemerkenswerten Presseerklärung auf die Aktionswoche reagiert: Er begrüßt die Aktivitäten als Anlass, den Stellenwert sozialer Arbeit in Deutschland öffentlich zu diskutieren.

Christof Mock

PS.: Die ver.di-Betriebsgruppe des St. Josefs-Stifts überlegt inzwischen, ob nicht ein ganzer Aktionsmonat angezeigt sein könnte: Allein die ungewissen und riskanten Perspektiven im Caritasbereich böten dazu ordentlich Material und Themen.



ver.di-Info-Stand vor dem Stift

Der Mensch steht im Mittelpunkt

**Pressemitteilung des
Würzburger Caritasverbandes
zur ver.di-Aktionswoche in
Würzburg, 9. 7. 2006:**

Zum Tarifrecht und den Arbeitsbedingungen innerhalb der Kirchen und Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände starteten die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und Mitarbeitervertretungen von Caritas und Diakonie heute eine Aktionswoche in Würzburg. Der Diözesan-Caritasverband sieht in dieser Aktion eine Möglichkeit, den Stellen-

wert sozialer Arbeit in Deutschland öffentlich zu diskutieren.

Die wirtschaftliche Situation der 70er und 80er Jahre führte zu einer deutlichen Verbesserung der sozialen Versorgungslage und damit auch der Bewertung sozialer Arbeit in Deutschland. Soziale Sicherung als öffentliche Aufgabe hatte seither den BAT (Bundesangestelltentarif) zur Leitwährung bei der Bewertung von Löhnen und Gehältern. Mit zunehmendem Wettbewerb, Liberalisierung des Sozialen Marktes, steigenden Kosten im Sozial- und Gesundheitswesen und zurückgehenden Zuschüssen der öffentlichen Hand geriet diese Leitwährung, an der sich auch die kirchlichen Tarifwerke orientierten, jedoch unter Druck.

Die Forderung von ver.di und kirchlichen Mitarbeitervertretern, der TVöD (Tarifvertrag öffentlicher Dienst) müsse im Gesundheits-, Sozial- und Kirchenbereich zur »neuen Leitwährung« werden, kann die Caritas unterstützen, sofern damit die tarifliche Bewertung sozialer Arbeit gemeint ist. Er darf allerdings nicht nur von Arbeitgebern und Mitarbeiterschaft von Caritas und Diakonie so gesehen werden, sondern muss auch von den »Auftraggebern« anerkannt sein. Werden bei der Vergabe von Aufträgen verstärkt Leistungserbringer mit niedriger Tarifstruktur berücksichtigt bzw. Leistungsentgelte von den Auftraggebern nach deren Tarifstruktur festgesetzt, geht die Schere zwischen Gehaltskosten und Refinanzierung in Diensten und Einrichtungen der Caritas so weit auseinander, dass diese auch bei Einsatz verfügbarer Eigenmittel auf Dauer in existentielle Schieflagen geraten.

Die schlechte Wirtschaftslage lässt Armut und soziale Not wachsen, die Nachfrage nach sozialen Angeboten steigt daher kontinuierlich. Und dennoch sinkt scheinbar

ihr Stellenwert in Augen der Politik und der öffentlichen Meinung – ein Teufelskreislauf.

Die Caritas übernimmt subsidiär viele staatliche Pflichtaufgaben. Allein in Unterfranken sind es u.a. dreizehn Förder- und Berufsfachschulen mit über 3.700 Schülern, dazu kommen Frühförderstellen, Sucht-, Schuldner- und Erziehungsberatungsstellen. Derartige Dienste stützt sie mit Eigenkapital – im Extremfall bis zu zwanzig Prozent. »Billigarbeit« oder »Billigpflege«, ein Schreckgespenst für soziale Dienste und letztendlich auch ihre Kunden, will die Caritas als bundesweit größter Pflegeanbieter nicht. Arbeitnehmer der Caritas mögen vielleicht zu einer stärkeren Loyalität als ihre Kollegen säkularer Firmen verpflichtet sein, doch dafür genießen sie eine deutlich höhere Arbeitsplatzsicherheit. Die Arbeit unter dem Kreuz hat also Vorteile.

Die Caritas ist bemüht, jeden Arbeitsplatz zu halten. Handlungsweisen von Privat- oder börsennotierten Unternehmen, bei denen allein im Interesse der Rendite hunderte oder gar tausende Arbeitnehmer entlassen werden, sind ihr fremd. Bei der Caritas, unter deren Dach in Unterfranken über 14.000 Menschen arbeiten, wird um jeden Arbeitsplatz gerungen. Im Gegensatz zu vielen privaten Arbeitgebern hat die Caritas bislang noch keine systematischen Lohnkürzungen oder Arbeitszeitverlängerungen eingeführt. Im Gegenteil: In den weitaus meisten Caritaseinrichtungen gibt es eine betriebliche Zusatzversorgung, Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Leistungen, die viele andere Arbeitgeber längst eingestellt haben. Eine Vorreiterrolle für Gehaltsenkungen oder schlechtere Arbeitsbedingungen, wie sie Gewerkschaftsvertreter offensichtlich anprangern, sieht anders aus.

Ludger Heuer, Caritas

Kommentar der Redaktion

Herrn Heuers Worte in allen Ehren: es ist eine überaus spannende Frage, wie die Arbeits- und Vergütungsbedingungen bei der Caritas weiterentwickelt werden. Es ist sehr zu begrüßen, dass dort nicht wie bei der Konkurrenz, der Diakonie, generelle Lohnkürzungen oder Arbeitszeitverlängerungen eingeführt wurden. Nicht nachvollziehbar ist aber, warum sich die Arbeitgeber in der Arbeitsrechtlichen Kommission Caritas so heftig gegen die Übernahme des TVöD wehren, der eine Personalkostenreduzierung bedeutet, und warum sie unbedingt eigene Regelungen erlassen wollen. Dafür ist man sogar bereit, ein teures Tarifinstitut und vermehrte Freistellungen oder Sachverständige der Arbeitnehmerseite zu bezahlen. Eine starke Gewerkschaft will man damit auf jeden Fall außen vor halten, wohl wissend, dass die Mitarbeitervertretungen in der Kommission keine materielle Verhandlungsmacht besitzen..

In den Tarifpolitischen Leitlinien des Dt. Caritasverbandes spricht man nur noch von einheitlichen Vergütungsniveaus auf regionaler Ebene – gibt man damit eine Flächenregelung preis? Im Brief des Verbandes der Diözesen Deutschlands an den Caritas-Präsidenten wird nur noch von einer »gewissen Einheitlichkeit für alle kirchlichen Arbeitsverhältnisse« gesprochen. Ist es eine Drohung, wenn die Bischöfe ausdrücklich bis zum 1. 1. 2008 auf die Einrichtung von Bereichs-KODAs verzichten? Denn letztlich entscheiden allein die Bischöfe, ob sie Beschlüsse in Kraft setzen oder nicht.

Soziale Arbeit ist viel wert

Nachdem sich unser Gesamtausschuss bereits am 9. Februar etwas anders dargestellt hatte (Podiumsveranstaltung u.a. mit Heiner Geißler und Kirchenpräsident Cherdron), folgte eine Postkartenaktion mit einem nun »etwas anderen« Ende.

Wir haben unser Diakonisches Werk mit den eingegangenen Postkarten geschmückt. Das Trepp-

penhaus und der Zugang zum Tagungsraum, in dem sich der Hauptausschuss des Diakonischen Werkes traf, war durch »wertvolle soziale Arbeit« behängt.

Kirchenpräsident Cherdron, (z.Zt. Vorsitzender des Diakonischen Rates), Oberkirchenrat Schad (Diakoniebeauftragter der Landeskirche) und der Landesdiakoniefarrer Em-

rich erhielten von uns große Postkarten zum Selbstauffüllen.

»Wo bleibt der Mensch?« »Wo bleibt die Lohngerechtigkeit?« »Wo bleiben Wertschätzung und Motivation?« – so lauteten die Fragen.

Wie Cherdron und die anderen an diesem Tag reagierten, lesen wir im folgenden epd-Artikel.

Rainer Wenzel



Diakonisches Werk Pfalz, geschmückt mit Postkarten der Beschäftigten



Foto (v.l.n.r.): Cherdron, Wenzel, Schad und Emrich (von hinten) beim Überreichen der »großen Postkarten«.

Mitarbeitervertreter der Diakonie übergeben 1.500 Protestpostkarten an Kirchenpräsident Cherdron

Speyer (epd, 06.07.06)

Mit etwa 1.500 Postkarten haben Mitarbeiter in diakonischen Einrichtungen der Pfalz für die Wertschätzung sozialer Arbeit demonstriert. Es werde zunehmend an den Menschen gespart, für die die Mitarbeiter der Diakonie da sein wollten, sagte der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung der pfälzischen Diakonie, Rainer Wenzel, bei der Übergabe der Postkarten an Kirchenpräsident Eberhard Cherdron, Oberkirchenrat Christian Schad und Diakoniefarrer Gordon Emrich am Donnerstag in Speyer. Da auch an

den hoch motivierten Mitarbeitern der Diakonie immer mehr gespart werde, gehe diesen allmählich die Kraft aus.

Soziale Arbeit werde in Deutschland nur noch verbal wertgeschätzt, sagte Wenzel. Die Finanzierung der Arbeit sei jedoch nicht mehr gesichert. Der Kostendruck auf und die Konkurrenz zwischen sozialen Einrichtungen seien politisch gewollt. Dadurch unterbötten sich die Einrichtungen gegenseitig und die Qualität sozialer Arbeit sinke.

Die Mitarbeiter in der Diakonie werden nach Wenzels Worten

schon längst nur noch als Kostenfaktor gesehen. Zunehmend würden Arbeitsbereiche ausgelagert, Servicegesellschaften entstünden, in denen Menschen für schlechteren Lohn arbeiten müssten. Normale Aufgaben würden von Ein-Euro-Kräften übernommen. Dadurch erhöhe sich bei den Beschäftigten der Diakonie die Angst um den Arbeitsplatz.

Viele Mitarbeiter hätten sich gescheut, an der Postkartenaktion »Soziale Arbeit ist viel wert« teilzunehmen, weil sie Nachteile durch die diakonischen Träger befürchteten, sagte Wenzel. Der Gesamtaus-

schuss der Mitarbeitervertretungen von Einrichtungen im Bereich des Diakonischen Werks Pfalz vertritt rund 8.500 Mitarbeitende und hatte 2.500 Postkarten verteilt. Gestartet wurde der Protest anlässlich eines bundesweiten Aktionstages, an dem sich im Februar Mitarbeitervertretungen und die Gewerkschaft ver.di beteiligt hatten.

Die Situation in den sozialen Einrichtungen sei außerordentlich schwierig, sagte Kirchenpräsident

Eberhard Cherdron. Er sei daher sehr dankbar für die Aktion der Mitarbeitervertretung, da sie in der Öffentlichkeit deutlich mache, was soziale Arbeit für die Gesellschaft bedeute. Leider sei es manchmal unvermeidlich, dass Träger sozialer Einrichtungen den Kostendruck auch auf die Mitarbeiter weitergeben. Allerdings müsse darauf geachtet werden, dass sich Dienstgeber und Dienstnehmer dabei nicht gegenseitig zerfleischen.

Cherdron ermunterte die diakonischen Träger mit ihren Mitarbeitern gemeinsam dafür zu arbeiten, dass Einrichtungen und Arbeitsplätze erhalten bleiben. Es bedürfe gemeinsamer Anstrengungen, um vernünftige Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und keine Lohnspirale nach unten in Gang zu setzen. Außerdem müsse vermieden werden, dass Mitarbeiter mit den von Wenzel beschriebenen Ängsten ihrer Arbeit nachgingen.

ARK beschließt Kürzung vom Weihnachtsgeld

Peitsche und Zuckerbrötlein in Bayern

Das Prinzip heißt Peitsche und Zuckerbrot: Im November 2006 erhalten die ca. 65.000 Beschäftigten von evang. Kirche und Diakonie ein um 12 Prozent gekürztes Weihnachtsgeld, im Dezember eine Einmalzahlung in Höhe von 150 Euro (für Teilzeitbeschäftigte anteilig). Der Beschluss wurde am 18. Juli 2006 von der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) Bayern gefasst.

Hintergrund für die Kürzung des Weihnachtsgeldes 2006 ist ein

»Kompensationsbeschluss« der ARK Bayern vom letzten Jahr. Danach sollte die Tatsache, dass die Arbeitgeber seit Jahresbeginn 2006 auch die bisherige Eigenbeteiligung der Beschäftigten in Höhe von brutto 1 Prozent an der kirchlichen Zusatzversorgung übernehmen, mit den Tabellen der neuen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) ausgeglichen werden. Nachdem sich das Inkrafttreten der AVR Bayern neu auf den Jahresbeginn 2007 verzögert, wollte die ARK offenbar handeln.

So kommen dann auch 12 Prozent Kürzung des Weihnachtsgeldes zustande, wenn man die monatliche Zusatzbelastung der Arbeitgeber in Höhe von 1 Prozent gegenrechnet. Und dabei hatte der Verband kirchliche Mitarbeiter (vkm) Bayern, der allein die Arbeitnehmerseite in der ARK vertritt, noch vor kurzem laut getönt, dass der Kompensationsbeschluss vom Vorjahr »Schnee von gestern« sei.

Minus 300 plus 150 ergibt minus 150

Im Durchschnitt dürfte sich die Kürzung des Weihnachtsgeldes auf etwa 300 Euro belaufen. Einen Monat später erhalten die Beschäftigten dann eine Einmalzahlung in Höhe von 150 Euro – Teilzeitbeschäftigte entsprechend weniger. Im Ergebnis ein dickes Minus für die Kolleginnen und Kollegen in Bayern.

Dabei sind sie bereits seit Anfang 2005 in Vorleistung gegangen mit der Einführung der 40-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich, das entspricht immerhin einer Gehaltskürzung von 3,9 Prozent! Und wenn man bedenkt, dass die letzte Erhöhung der Einkommen im Mai 2004 war (gerade mal 1 Prozent!), wenn man zusätzlich bedenkt, dass die jährliche Inflationsrate bei ungefähr 2 Prozent liegt, dann weiß man, warum die Kaufkraft von



Kirchenbeschäftigte protestieren

Diakonie- und Kirchenbeschäftigten sinkt.

Kirchlicher Mitarbeiterverband argumentiert bewusst selektiv

Besonders frech ist der Vergleich des vkm Bayern mit den Regelungen des TVöD Länderfassung (TVöD-L). Er behauptet, die Kirchenbeschäftigten würden mit der Einmalzahlung von 150 Euro angeblich besser wegkommen. Zwar erhalten nach dem TVöD-L in 2006 die besser Verdienenden nur 100 bzw. 50 Euro. Doch der vkm verschweigt, dass im TVöD-L für 2007 weitere hohe Einmalzahlungen tarifiert sind (zwischen 760 und 160 EUR). Vor allem aber gibt es eine lineare Einkom-

menserhöhung um 2,9 Prozent ab Jahresbeginn 2008. Solche Äußerungen dann auch noch von der Pressesprecherin der ARK Bayern zu hören, grenzt an Demagogie! Dies gilt erst recht, weil der Vergleich auch angesichts der unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten hinkt. Würde man nämlich die Arbeitszeitregelungen des TVöD-L auf die Diakonie übertragen, käme es für die meisten Beschäftigten wieder zur 38,5-Stunden-Woche!

Keine Bewährungs- und Altersstufenaufstiege mehr ab 2007

In Vorbereitung der neuen AVR Bayern hat die ARK bereits jetzt

beschlossen, alle Bewährungs- und Altersstufenaufstiege zum 1. Januar 2007 zu streichen. Dies bedeutet – wenn kein entsprechender Ausgleich erfolgt – Einkommenskürzungen von bis zu 350 Euro monatlich.

Für Beschäftigte ist es jedenfalls sehr befremdlich, wenn erst einmal beschlossen wird, ihnen etwas wegzunehmen, bevor die Inhalte einer neuen AVR bekannt sind. Dass eine neue AVR Bayern ein dickes Zuckerbrot wird, ist nach den Erfahrungen in Hessen-Nassau (siehe KirchenInfo Nr. 5) nicht anzunehmen.

*Herbert Deppisch,
Würzburg*

Das Arbeitsvertragsrecht bei Caritas, Diakonie und Kirche ist harten Prüfungen ausgesetzt

Zur Krise des »Dritten Weges«

Bis vor wenigen Jahren war alles klar: Die Refinanzierung sozialer Leistungen erfolgte nach dem »Grundsatz der Subsidiarität«, einer elementaren Ausprägung des deutschen Verfassungsrechts. Danach muss die öffentliche Hand – Staat und Kommunen – diejenigen, die Leistungen anstelle der öffentlichen Hand erbrachten, bezuschussen, und zwar in der gleichen Höhe, die im Zweifel auch bei öffentlichen Einrichtungen zu Grunde gelegt werden würde. Mit dieser Förderung haben private und freigemeinnützige Träger, denen die entsprechenden Aufgaben vorrangig übertragen wurden, ganze Sozialkonzerne aufgebaut.

Gleichzeitig haben die Kirchen die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes auf dem »Dritten Weg« in mehr oder weniger kirchengemäßer Form übernommen, abgekupfert, abgeschrieben, und sich damit Arbeitskämpfe »vom Hals gehalten«.

Mit der zunehmenden Wirtschaftskrise in Deutschland – die an den öffentlichen Haushalten nicht vorbeigeht – ist diese eingefahrene und bewährte Struktur ins Wanken geraten. Angeblich soll Europarecht dazu zwingen, Vereinbarungen über soziale Dienstleistungen nach Vergaberecht zu behandeln und entsprechende Leistungen der Sozial-, Kinder- und Jugendhilfe für die Betreuung kranker oder behinderter Menschen erst nach einem Preiswettbewerb zu vergeben.¹ Der Wettbewerb im Sozial-, Gesundheits- und Pflegedienst findet aber nicht über die Qualität, sondern nur in den Verhandlungen über die Kosten – also den Preis – statt. Dort sind diejenigen Anbieter im Vorteil, die offenes oder verstecktes Lohn-dumping betreiben. Deren »Lohn-niveau« setzt auch andere Anbieter unter Druck. Bei der Ausschreibung etwa von Pflegeleistungen erhält nicht der Bieter den Auftrag, der die

beste Pflegequalität anbietet, sondern derjenige, der innerhalb eines Arbeitstages die meisten Personen »abfertigen« kann.

Gleichzeitig beklagen namhafte Autoren², der bisher den Kirchentarifen zu Grunde liegende BAT sei den neuen »Herausforderungen des Sozialstaats« nicht mehr gewachsen. Die Refinanzierung sei gefährdet³, die Kosten müssten gesenkt oder mehr Leistung bei gleichem Gehalt erbracht werden. »Leistung« – also Schnelligkeit und Quantität – wird gefordert, und weil die Kosten in Gesundheits-, Pflege- und Sozialdiensten vor allem aus Dienstleistungen, also Personaleinsätzen bestehen, müssten die Personalkosten entsprechend gesenkt werden – am besten gleich mit einer völligen Neufassung der Arbeitsvertragsgrundlagen. Das bisherige Arbeitsvertragsrecht soll entstaubt, entmottet, flexibilisiert werden (z.B. über die Einführung

von Leistungskomponenten), während »bürokratische« Zuschläge, z.B. für gesundheitsgefährdende Arbeiten oder für Überstunden am liebsten gleich abgeschafft werden sollen. Die Diakonie, insbesondere in Hessen-Nassau und Bayern, ist da schon seit Jahren der Zeit voraus, mit dem »netten Nebeneffekt«, dass dabei gleichzeitig Löhne und Gehälter deutlich abgesenkt werden konnten.

Herausragende Repräsentanten auch der katholischen Kirche⁴ machen deutlich, wohin nach ihrer Meinung der Weg genauso bei der Caritas gehen könnte – in Richtung einer völligen Neugestaltung des Arbeitsvertragsrechts über den Dritten Weg, und wenn die Gremien des »Dritten Weges« nicht mitziehen, dann muss halt auf dem »Ersten Weg«⁵ eine Lösung her.

Systemwechsel im Dritten Weg?

Dem halbwegs rechtskundigen Beobachter sträuben sich bei solchem Vorgehen die Haare. Ist es denn wirklich möglich, den Inhalt von Arbeitsverträgen einseitig so massiv zu ändern – auch auf dem »Dritten Weg«?

Seit der Schuldrechtsreform unterliegen die Regelungen des Dritten Weges (wie schon vor der Geltung des AGB⁶-Gesetzes auch) wieder dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Die Rege-



lungen des »Dritten Weges« sind, wie das BAG in ständiger Rechtsprechung feststellt, weder Tarifverträge noch Tarifvertragsurrogate. Die Regelungen haben auch nicht die Qualität von Tarifverträgen.⁷

Das ist auch richtig: Beschlüsse der Gremien des »Dritten Weges« werden – so zumindest in der gesamten katholischen Kirche – erst durch bischöfliche Inkraftsetzung rechtswirksam, und diese Inkraftsetzung bindet (nur) die kirchlichen Arbeitgeber, die nun verpflichtet sind, in ihren Arbeitsverträgen das jeweilige KODA-/AK-Recht zugrunde zu legen. Es handelt sich somit um vom Arbeitgeber gestellte Vertragsbedingungen, die für eine Vielzahl von Arbeitsverträgen gelten sollen

(§ 305 BGB). Ein Systemwechsel, der erhebliche Änderungen der vertraglichen Pflichten – insbesondere der Pflichten der MitarbeiterInnen und der Leistungen der Arbeitgeber – zum Inhalt hat, dürfte auf diesem Weg nur schwer möglich sein.⁸ Verträge können nicht einseitig geändert werden.

... nur mit den Gewerkschaften!

Eine Änderung von Arbeitsverträgen ist grundsätzlich nur durch einen Änderungsvertrag – oder eine Änderungskündigung – möglich, und kollektive Änderungsverträge – also Tarifverträge – sind nach den Bestimmungen des »für alle geltenden Gesetzes«, dem Tarifvertragsgesetz, nur mit den Gewerkschaften –

1 RA Dr. Roth, KuR 2006, S. 54 ff.; Gertrud Kühnlein/Norbert Wohlfahrt: Anmerkungen zur aktuellen Entwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Sozialsektor.

2 z.B. Ingo Dreyer, Geschäftsführer des Verbandes diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD), in: KuR 2006, S. ff.

3 Rundschreiben Deutscher Caritasverband e.V. vom 21.03.2006.

4 Kardinal Lehman: Dienstgemeinschaft in wirtschaftlich schwierigen Zeiten – Vortrag am 7. Juni 2006; Dr. Fuhrmann, Justitiar des Verbands der Diözesen Deutschlands (VDD): Wie funktioniert Wettbewerbsfähigkeit im Sozialmarkt; Verband der Diözesen Deutschlands, Schreiben vom 29.06.2006 an den Präsidenten des DCV Msgr. Dr. Neher

5 vgl. Bischof Huber: Rechtsverordnung für die evangelische Kirche Berlin-Brandenburg/Schlesische Oberlausitz, in: Kirchen-

Info 6/2006. »Erster Weg« bedeutet die Abkehr von jeder kollektivrechtlichen Arbeitsrechtsetzung und die Hinwendung zum Prinzip: »Der Arbeitgeber entscheidet allein über die Bedingungen des individuellen Arbeitsvertrags«.

6 AGB = Allgemeine Geschäftsbedingungen.

7 BAG, Urteil vom 24.09.1997 – 4 AZR 452/96; BAG Urteil vom 20.03.2002, 4 AZR 101/01 unter Bestätigung von LAG Hamm, Urteil vom 17.10.2000 – 7 Sa 1149/00; in: ZMV 2/2001, S. 85 ff. Auch Europarecht ändert an dieser Qualifizierung nichts: vgl. Schäfer: Das kirchliche Arbeitsrecht in der europäischen Integration, S. 35.

8 Olaf Deinert: Neugestaltung der Arbeitsvertragsgrundlagen in Einrichtungen der ev. Kirche über den 3. Weg. Gutachten

im Auftrag von ver.di. »Auch der Staat kann, wenn er in die Rolle des privatrechtlichen Arbeitgebers schlüpft, die Arbeitsverhältnisse nicht durch – von wem auch immer zu verantwortende – Verwaltungsakte umgestalten« (Bepler: Integratives System des Dritten Wegs als gleichwertige Alternative zum Tarifvertragsmodell? KuR 2004, S. 191 ff. unter Hinweis auf BAG, 16.09.1998 – 5 AZR 181/97)

9 Bepler a.a.O.

10 vgl. Grundsatzbeschluss der Freisinger Bischofskonferenz vom 22.03.1995, abgedruckt in der Textsammlung »Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD)«, St. Ulrich Verlag.

11 vgl. Ulrich Hammer: Handbuch Kirchliches Arbeitsrecht. Frankfurt/Main (Bund-Verlag) 2002, S. 136-141

aber nicht ohne und nicht gegen die Gewerkschaften möglich⁹. Das Tarifvertragsgesetz ist ein Angebot, auch an die Kirchen. Es verpflichtet nicht, wenn aber das Angebot nicht wahrgenommen wird, dann müssen auch die kirchlichen Arbeitgeber mit den daraus entstehenden Konsequenzen umgehen. Selbst die kirchengemäße Übernahme des TVöD, der im öffentlichen Dienst den »unflexiblen und leistungsfeindlichen BAT« ablösen soll, dürfte auf dem »Dritten Weg« formalrechtlich nur schwer möglich sein; andererseits enthalten viele Bestimmungen des »Dritten Weges« – so in der Bayerischen Regional-KODA – dynamische Verweise und Bestimmungen, die eine materielle

Anpassung an das aktuelle Tarifrecht des öffentlichen Dienstes fordern. Die kirchlichen MitarbeiterInnen sind beim Vertragsabschluss davon ausgegangen, dass das kirchliche Arbeitsvertragsrecht in seinem Gehalt dem Tarifvertragsrecht des öffentlichen Dienstes entspricht, »soweit nicht kirchenspezifische Gründe entgegenstehen«. Daher besteht Vertrauensschutz – dahingehend, dass die kirchlichen MitarbeiterInnen auch weiterhin Vergütungen und Sozialleistungen entsprechend den Regelungen des öffentlichen Dienstes erhalten¹⁰.

Wie also sollen die Kirchen ihr Arbeitsrecht modernisieren? Denn ein Modernisierungsbedarf besteht, das ist nicht abzustreiten!

Das »Hammer-Modell« – Kirchengemäßer Tarifvertrag unter dem Mantel des Dritten Weges

Ulrich Hammer, Jurist an der Fachhochschule Hildesheim, hat in seinem »Handbuch Kirchliches Arbeitsrecht«¹¹ ein – für die evangelische Kirche konzipiertes – »integriertes Kommissions- und Tarifmodell« vorgestellt, das wesentliche Elemente des Tarifvertragssystems und des Dritten Weges vereint. Unter dem Mantel des Dritten Weges können mit diesem Modell kirchengemäße Tarifverträge abgeschlossen werden – ein Modell, das mit entsprechenden Modifikationen auch für die katholische Kirche und ihre Einrichtungen möglich wäre.

Erich Sczepanski

Nordelbische Kirche:

Der lange Weg zum KTD

Das Altersheim »Rabenhorst« ist eine Einrichtung der Evangelischen Kirchengemeinde Wellingsbüttel im Norden von Hamburg: Ein kirchliches Haus, das vor über 30 Jahren gegründet wurde.

Auf der Ebene des Kirchenkreises Stormarn vertrat die Kirchenkreismitarbeitervertretung die Belange der Rabenhorst-Kolleginnen und Kollegen. Für die gemeindliche Einrichtung galt die Tarifbindung zum TV KAT/KArbT-NEK (Tarifvertrag Nordelbien).

Mitte 2002 wurde von der Gemeinde zum 1.1.2003 die Ausgründung des Altenheimes in eine gGmbH beschlossen (Tarifflucht). Zwei Mitarbeiterversammlungen sollten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Folgen des Übergangs nach BGB 613a in die neue Gesellschaftsform informieren. Vertreter des Kirchenvorstands betonten ausdrücklich, dass sich für die Beschäftigten dadurch keine Nachteile ergeben würden – es

bliebe quasi alles beim Alten. Wirklich? Auf beharrliche Nachfrage von MitarbeiterInnen zeigten sich jedoch sehr schnell erste »Fußangeln«, z. B. finanzielle Einbußen. Warum war der Träger denn sonst an der Ausgründung interessiert, wenn nicht aus finanziellen Gründen?

Auf Wunsch der Dienststellenleitung sollte ab Mitte 2003 eine hauseigene MAV gebildet werden. Diese Wahl fand Mitte Mai statt.

Tarifflucht durch Ausgründung

Im November des gleichen Jahres wurde die neue MAV während einer Besprechung mit der Geschäftsleitung mit deren Forderung konfrontiert, in der Einrichtung die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des Diakonischen Werkes der EKD einzuführen. Das hätte deutliche Verschlechterungen für die Beschäftigten mit sich gebracht. Und weil angeblich die Erträge des Rabenhorst so schlecht waren, sollte unmittelbar nach Einführung der

AVR per Dienstvereinbarung eine Notlagenregelung nach Anhang 17 über die Absenkung der Löhne mit der MAV vereinbart werden.

Die Mitarbeitervertretung lehnte in einer schriftlichen Stellungnahme beide Forderungen ab. Sie wies gleichzeitig auf die Rechtslage nach dem geltenden MVG-EKD hin, wonach sie nicht berechtigt sei, über bestimmte Angelegenheiten, wie z.B. Arbeitsentgelte, eine Dienstvereinbarung abzuschließen. Gleichzeitig forderte sie den Arbeitgeber auf, mit ver.di über die Einführung des KTD-NEK (Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie Nordelbien) zu verhandeln.

MAV fordert kirchlichen Tarifvertrag

Eine Antwort der Dienstgeberseite gab es nicht, sondern sie versuchte, im Verlauf der Zeit die MAV noch zweimal davon »zu überzeugen«, dass sie der Einführung der AVR zustimmen sollte. Die Unternehmens-

zahlen hätten sich nicht gebessert. Per Bildwerfer wurde Zahlenmaterial präsentiert und betont, man könnte es sich nicht leisten, weiter »von der Substanz zu leben«. Wenn sich die Lage der Einrichtung nicht bessere, könnte nach einem oder eineinhalb Jahren das Thema Insolvenz in Frage kommen. In »partnerschaftlichem Geist« wurden quasi »alle Register gezogen«. Die Mitarbeitervertretung blieb konsequent bei ihrer Ablehnung und wiederholte ihre Forderung nach Verhandlungen mit ver.di zur Einführung des KTD.

Mittlerweile gab es im Hamburger Raum verschiedene Aktionen von ver.di zum KTD, um das Thema in die Kirchen- und Diakonie-Öffentlichkeit zu transportieren. Die ver.di-Betriebsgruppe im Rabenhorst

lud alle Mitglieder zu einer gut besuchten Info-Veranstaltung ein.

Im März 2005 gab es ein erstes Kontaktgespräch zwischen ver.di und dem Arbeitgeber. Daran schloss sich ein Vorgespräch zwischen Personalleitung und ver.di unter Beteiligung der MAV an. Der Arbeitgeber zeigte sich zu konkreten Verhandlungen bereit. Die von ver.di-Mitgliedern im Rabenhorst gebildete Tarifkommission traf sich mehrmals, um über den KTD unterrichtet zu werden und eine Verhandlungskommission zu bilden.

Langer Atem lohnt sich

Im Juni 2005 mündeten die Aktivitäten in Tarifverhandlungen zwischen dem VKDA (Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nord-

elbien), der Dienstgeberseite und der betrieblichen Verhandlungskommission unter ver.di-Beteiligung. Im Rahmen der Verhandlungen wurde u.a. vereinbart, zum 1. 7. 2005 den KTD einzuführen und für die MAV-Mitglieder eine dreitägige Inhouse-Schulung zum neuen Tarifvertrag durchzuführen.

Fazit: Der lange Atem der MAV hat sich gelohnt. Die Einrichtung ist wieder in der Tarifbindung, ver.di vertritt die Beschäftigten, Verschlechterungen konnten verhindert werden.

*Gunter Schneider,
Vorsitzender der
Mitarbeitervertretung des
Altenheims Rabenhorst*

Evang. Landeskirche in Württemberg :

Einigung über das neue Tarifrecht



Nach langen und schwierigen Verhandlungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission ist es gelungen ein neues zukunftsweisendes Tarifrecht für die 22.000 Beschäftigten in der Evang. Landeskirche in Württemberg (nur verfasste Kirche ohne Diakonie) zu beschließen. Zum 1. Oktober 2006 wird die neue Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) in Kraft treten.

Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung Württemberg konnte die massiven und überzogenen Absenkungsforderungen der Dienstgeberseite abwehren. Über 6.000 Kolleginnen und Kollegen haben in einer Postkartenaktion die Position der LakiMAV unterstützt und den Evang. Oberkirchenrat aufgefordert den TVöD für die kirchlichen

Beschäftigten ohne Abstriche zu übernehmen.

Die verhandelten Zugeständnisse stellen einen tragfähigen Kompromiss zwischen den Positionen der Dienstnehmerseite und denen der Dienstgeberseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission dar.

Das haben wir erreicht:

- Die Beschäftigten in der Evang. Landeskirche in Württemberg bleiben weiterhin im Tarifwerk des öffentlichen Dienstes, dem TVöD. Sie werden nicht von den Entwicklungen des öffentlichen Dienstes abgekoppelt, wie dies teilweise in anderen Landeskirchen geschehen (Hessen-Nassau) oder beabsichtigt (EKD) ist.
- Die bisherigen Beschäftigten werden nach den Bestimmungen des Überleitungsstarifvertrages-Bund (TVÜ-Bund) in das neue System übergeleitet und damit die Besitzstände gesichert.
- Bei der Arbeitszeit ist es gelungen, 3 AZV-Tage für alle Beschäftigten zu erhalten, auch wenn bei der Wochenarbeitszeit Zuge-

ständnisse gemacht werden mussten. Die regelmäßige durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 40 Wochenstunden. Unter Berücksichtigung der AZV-Tage ergibt das rechnerisch eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 39,45 Stunden. Das Wochendeputat der kirchlich angestellten Religionslehrkräfte beträgt zukünftig 26 Wochenstunden anstelle von bisher 24 Wochenstunden. Bei Unterrichtserteilung an mehreren Schulen werden Ermäßigungen von 1 bis 3 Stunden im Deputat vorgenommen.

- Die Übernahme des TVöD in der für die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände – Landesbezirk Baden-Württemberg – geltenden Fassung stellt sicher, dass die Vergütungen der kirchlichen Beschäftigten denen der kommunalen Mitarbeitenden entsprechen. Damit gibt es bei gleicher Tätigkeit – insbesondere im Bereich der Kindertagesstätten und Diakonie-/Sozialstationen oder Beratungsdienste – keine

unterschiedliche Entlohnung mehr. Probleme die bei den Verhandlungen mit den kommunalen Partnern über die Refinanzierung auftraten konnten dadurch dauerhaft gelöst werden.

- Ein Arbeitgeberwechsel innerhalb der Evang. Landeskirche bringt anders als im TVÖD keine negativen Folgen für die Entlohnung mit sich. Damit bleibt die Einheitlichkeit des kirchlichen Dienstes

innerhalb der Landeskirche (KAO) gesichert.

Der »Dritte Weg« in Württemberg hat sich letztendlich bewährt, auch wenn vor allem aus synodalen Kreisen der Ruf nach dem »ersten Weg« – also der einseitigen Festlegung der Arbeitsbedingungen nach Gutsherrenart nicht verstummen will. Auch in Zeiten drohender Finanzkrisen und struktureller Veränderungen hat sich der in den vergangenen Jahren

eingübte Umgang in sachlicher Argumentation, fairer Auseinandersetzung und gegenseitiger Achtung als tragfähig erwiesen. Es ist gelungen den Frieden in den kirchlichen Dienststellen zu erhalten und damit einen wesentlichen Beitrag zur Zukunftssicherung unserer Landeskirche zu leisten.

*Reinhard Haas,
Vorsitzender der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung*

Weiter Widerstand gegen Gehaltskürzungen leisten!

Flächentarifvertrag statt KDAVO

Musterklagen

Wie in unserem letzten KDAVO-Infoblatt berichtet, haben in sechs ausgesuchten Fällen MitarbeiterInnen der Diakonie mit Rechtsschutz von ver.di Musterklagen gegen die Anwendung der KDAVO auf ihre Arbeitsverhältnisse, insbesondere auch gegen die mit der KDAVO-Einführung verbundenen Kürzungen ihrer Gehälter eingereicht. In diesen Verfahren sind in der ersten Instanz die Arbeitsgerichte in Darmstadt, Frankfurt und Fulda zuständig, die Verhandlungstermine zwischen dem 4. Oktober und dem 2. November dieses Jahres angesetzt haben.

In diesen Arbeitsgerichtsverfahren haben wir geltend gemacht, dass eine Gehaltsabsenkung durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission – wie bei der Einführung der KDAVO geschehen – rechtswidrig erfolgt ist und daher zurückgenommen werden muss. In den Verfahren haben wir die jeweiligen Gehaltseinbußen der klageführenden MitarbeiterInnen insbesondere durch das gestrichene Urlaubsgeld, das gekürzte Weihnachtsgeld, die unbezahlte Mehrarbeit durch die Einführung der 40-Stunden-Woche und die gekürzten Monatslöhne der

KollegInnen in den Entgeltgruppen E1 und E2 geltend gemacht. Über den Ausgang der Verfahren werden wir zeitnah informieren.

Ansprüche geltend machen – doppelte Ausschlussfrist der KDAVO beachten!

Sollten sich die KlägerInnen in den Musterverfahren durchsetzen, könnten sich auch andere KollegInnen in der Diakonie in vergleichbaren Fällen auf die Urteile berufen und Ansprüche durchsetzen. Voraussetzung ist, dass sie vorab eigene Ansprüche schriftlich bei ihrem Arbeitgeber geltend gemacht haben. Für alle am 1. Oktober 2005 in die KDAVO übergeleiteten KollegInnen gibt es hier die folgenden Fristen zu beachten:

- Am **30. September 2006** bzw. je nach Fälligkeit der Gehaltszahlungen am 15. oder am 31. Oktober 2006 endet die besondere verlängerte Ausschlussfrist, in der nach § 18 KDO bzw. AngVO/DW oder § 14 ArbVO/DW Ansprüche aus der Überleitung in das neue Recht schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden müssen, um sie nicht verfallen zu lassen!

Mustergeltendmachungen haben wir auf unseren Informationsblättern veröffentlicht. Mitarbeitervertretungen und die Gewerkschaft ver.di (für Mitglieder) helfen ggf. gerne.

- Weiter ist zu beachten, dass zu Beginn dieses Jahres die Arbeits-



rechtliche Kommission mit einem Rechtstrick versucht, auch schriftlich geltend gemachte Lohnansprüche verfallen zu lassen: Mit einer neuen zweiten Ausschlussfrist (§ 61 Abs. 2 KDAVO) verlangt der kirchliche bzw. diakonische Arbeitgeber jetzt, dass **innerhalb von sechs Monaten Klage** beim Arbeitsgericht eingereicht wird, wenn trotz der schriftlichen Geltendmachung die Forderung vom Arbeitgeber abgelehnt wird oder der Arbeitgeber innerhalb eines Monats überhaupt nicht reagiert.

Beispiel: Am 1. April 2006 macht ein Beschäftigter einen Zahlungsanspruch schriftlich geltend. Der Arbeitgeber reagiert bis zum 1. Mai nicht auf das Schreiben. Damit muss der Beschäftigte bis spätestens 1. November 2006 Klage beim Arbeitsgericht eingereicht haben, um seinen Zahlungsanspruch nicht verjähren zu lassen.

Eingruppierung: Gegenwehr gegen Herabgruppierung ist möglich!

Eine weitere Folge der KDAVO sind Neueingruppierungen nach dem neuen Entgeltsystem der KDAVO, die eigentlich bis zum 30. September dieses Jahres in allen Einrichtungen und Dienststellen umzusetzen sind. Vermutlich wird dieser Termin in den meisten Fällen nicht einzuhalten sein. Sollte es aber zu Herabgruppierungen kommen, ist Gegenwehr möglich. Auch hier gilt:

- Beratung durch MAV oder ver.di einholen
- bei rechtswidriger Herabgruppierung schriftlich Ansprüche geltend machen!
- ggf. Klage beim Arbeitsgericht einreichen (es gelten die vorstehenden Ausschlussfristen)!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, mit der KDAVO versuchen die kirchlich-diakonischen Arbeitgeber in Hessen und Nassau, einen Billig-

»tarif« über die Arbeitsrechtliche Kommission einzuführen, mit dem Druck auf alle anderen Anbieter sozialer Dienstleistungen ausgeübt wird, auch in ihren Einrichtungen die Arbeitszeit unbezahlt zu verlängern und die gleiche Arbeit zu niedrigeren Löhnen leisten zu lassen. Um diese Absenkungsspirale zu durchbrechen, fordert ver.di alle Arbeitgeber im Bereich sozialer Dienste auf, künftig die Arbeitsbedingungen in einem gemeinsamen Tarifvertrag mit der Bezeichnung »Tarifvertrag soziale Dienste« auf dem Niveau des öffentlichen Dienstes gemeinsam zu regeln. Diakonie und Kirche als größte Arbeitgeber in diesem Bereich dürfen sich dabei nicht länger verweigern!

Daher rufen wir alle Kolleginnen und Kollegen in Hessen und Nassau auf, weiter Widerstand gegen Lohnniveauabsenkungen durch die KDAVO zu leisten!

Anwalt der Schwachen oder neoliberale Unternehmenspolitik?

Diakonie am Scheideweg

von Erhard Schleitzer und Berno Schuckart, aus **Sozialismus Heft 7-8/2006**

Der unterschätzte Arbeitgeber

Die Rolle der Kirchen als Arbeitgeber in Deutschland wird meistens unterschätzt. Nach neuesten Untersuchungen beschäftigen die Evangelische und die Katholische Kirche mit den ihnen angeschlossenen Wohlfahrtsverbänden Diakonisches Werk und Caritas insgesamt 1,6 Millionen Mitarbeiter.¹ Allein beim Diakonischen Werk sind 450.000 Menschen beschäftigt. Im Unterschied zu den meisten anderen Wirtschaftsbereichen bewegen sich die Wohlfahrtsverbände in einem Wachstumsmarkt. Aber auch in diesem Bereich nehmen die prekären Arbeitsverhältnisse zu. Teilzeitbeschäftigung und befristete Arbeitsverhältnisse sind weit verbreitet. Im gesamten sozialen Sektor betreiben die Arbeitgeber eine Politik der Dequalifizierung der

Beschäftigung und wird gleichzeitig ein Niedriglohnsektor aufgebaut.² Dies geht einher mit einer Spreizung der Lohnschere: Die Gehälter der Geschäftsführer werden den »üblichen Marktpreisen« angepasst. In den neuen Vergütungssystemen der Diakonie werden bei gleichzeitiger Absenkung der unteren Lohngruppen die Vergütungen für Leitungstätigkeiten überproportional angehoben.³ Nach Angaben des Vizepräsidenten des Diakonischen Werkes, Wolfgang Teske, arbeiten von 450.000 Beschäftigten in der Diakonie bereits 50.000 auf outgesourceten Arbeitsplätzen.⁴ Dabei hatte die zentrale Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes im Jahr 1997 den Vorreiter beim Ausstieg der Wohlfahrtsverbände aus dem damals noch einheitlichen

BAT (Bundesangestelltentarif)-Niveau gespielt und die Vergütungen für den ArbeiterInnen-Bereich um bis zu 25% gesenkt. Ein besserer Beweis, dass Lohnsenkung keine Arbeitsplätze erhält, konnte nicht erbracht werden. Weitere »Modernisierungen« betreffen die extensiven Notlagenregelungen, die es den Leitungen der Einrichtungen erlauben, durch innerbetriebliche Verhandlungen mit ihren Mitarbeitervertretungen die Gehälter um bis zu 15% abzusenken. Anders als in der Privatindustrie oder dem Öffentlichen Dienst wird nicht mit unabhängigen und erfahrenen Gewerkschaften verhandelt, sondern mit Mitarbeitervertretungen, die das nur nebenher machen, oft wenig Know-how haben und vor allem durch ihr abhängiges Beschäftigungsver-

hältnis immer erpressbar sind. Nach Angaben des Verbands diakonischer Dienstgeber Deutschlands (VdDD) sollen bereits Ende 2004 mehr als 40.000 Beschäftigte der Diakonie auf Basis von Notlagenregelungen vergütet worden sein.

Sozialkonzerne bilden sich heraus

Viele diakonische Einrichtungen sind Großbetriebe und einige von ihnen können als Sozialkonzerne bezeichnet werden. Einige Beispiele quer durch die Republik:

- v. Bodelschwingsche Anstalten Bethel (Bielefeld), 746 Mio. Euro Gesamterträge im Jahr 2002, 12.800 Mitarbeiter;
- Rummelsberger Anstalten (Bayern), 433 Mio. Euro Bilanzsumme in 2003, 5.300 Mitarbeiter;
- Evangelische Heimstiftung (Stuttgart), 5.000 Mitarbeiter in 40 Alten- und Pflegeheimen und zahlreichen anderen Einrichtungen;
- Agaplesion gemeinnützige Aktiengesellschaft (Frankfurt), 3.500 Beschäftigte mit geschätzten über 150 Millionen Euro Umsatz.

Die größten diakonischen Arbeitgeber begannen sich bereits Mitte der 1990er Jahre zusammenzuschließen. Aus der »Elefantenrunde« der zehn größten Unternehmen entwickelte sich der VdDD mit derzeit rund 130 Mitgliedern und 250.000 MitarbeiterInnen. Der VdDD ist Mitglied in der BDA (Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände), kaufte einen Geschäftsführer von Gesamtmetall ein und residierte zuerst am Kurfürstendamm in Berlin. Die Tarifpolitik wurde zunächst »fremdvergeben«: Für 400.000 DM ließ man sich von einer Organisationsfirma Vorschläge für ein »modernes Arbeitsvertragsrecht« entwickeln. Nach deren ersten Entwürfen sollte die neu einzuführende leistungsbezogene Vergütung 50% der Gesamtvergütung eines Mitarbeiters



ausmachen. Gleichzeitig übte der VdDD verstärkten Druck auf den Verband des Diakonischen Werkes aus, und seine neoliberale Politik bestimmte mehr und mehr auch die Positionen der theologischen Vertreter im Diakonischen Werk und der Evangelischen Kirche.

Zu Hartz IV: »Eine Senkung der passiven Leistungen (ist) notwendig«

Die Äußerungen des Präsidenten des Diakonischen Werkes, Jürgen Gohde, die die letzten Wochen durch die überregionale Presse gingen, dass für die Hartz IV-EmpfängerInnen »eine Senkung passiver Leistungen notwendig ist, um ein dauerhaft tragfähiges und finanzierbares Leistungssystem zu erhalten«,⁵ waren kein Ausrutscher mehr. Für viele engagierte MitarbeiterInnen in der Diakonie war das ein Schlag ins Gesicht. Eine Reihe von Landesbischöfen und Vertretern von regionalen Diakonischen Werken protestierten in teilweise recht scharfer Form gegen diese Äußerungen. Gohde entschuldigte sich dann lediglich dafür, dass er den Vorstoß nicht im Verband abgestimmt und nicht deutlich gemacht habe, sich nur als Person und nicht als Repräsentant des Diakonischen Werkes der EKD geäußert zu haben.⁶ Dies reichte offenkundig nicht, inzwischen musste er von seiner Funktion als Präsident zurücktreten. Der Ratsvorsitzende der EKD, Wolfgang Huber, ging erst später und vorsichtiger auf Distanz: Durch die Debatte

über die Kürzung von Hartz IV würden die Menschen zusätzlich verunsichert, dies könne »nicht Aufgabe von Kirche und Diakonie« sein.⁷ Bis vor wenigen Jahren gab sich die Diakonie noch uneingeschränkt das Image »Anwalt der Armen« zu sein. Der Glaubwürdigkeitsverlust der Evangelischen Kirche und der Diakonie und die Verärgerung und auch Wut über diese Äußerungen bei den engagiert Beschäftigten sind unübersehbar.

Neoliberales Paradies in Berlin-Brandenburg

Bischof Huber setzt in seiner eigenen Landeskirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz im kirchlichen Arbeitsrecht ähnliche Signale und handelt ganz im neoliberalen Sinne des VdDD. Die (sehr eingeschränkten) Tarifverträge wurden zum Jahresende 2005 sämtlich gekündigt. Trotz heftiger Proteste der Beschäftigten und einer großen Demonstration von 800 MitarbeiterInnen in Berlin treten jetzt an Stelle der Tarifverträge einseitige Rechtsverordnungen der Kirchenleitung in Kraft, die für alle neu eingestellten MitarbeiterInnen die Arbeitsbedingungen und die Vergütung regeln. In diesem Arbeitsrecht nach Guts-herrenart werden die Gehaltstabellen für Angestellte, Pflegekräfte und Arbeiter abgesenkt. Besonders gekürzt wird bei den Arbeitern, für die es nur noch einen Festbetrag ohne Stufensteigerung gibt. Besonders pikant: Durch einseitige Entscheidung des Arbeitgebers kann die Grund-

vergütung eines Arbeitnehmers um 5% abgesenkt werden. Jede Mitbestimmung unterbleibt, die Mitarbeitervertretungen bleiben draußen vor und der Willkür ist Tür und Tor geöffnet. Einseitig wird außerdem die Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden verlängert und das Urlaubs- und Weihnachtsgeld kräftig gekürzt.

Um noch einmal die ganze Tragweite und Bedeutung dieses Vorganges in der Landeskirche des Ratsvorsitzenden der EKD hervorzuheben: Die Evangelische Kirche nutzt ihre verfassungsrechtliche Sonderstellung, die sie in ihrer besonderen Eigenschaft als Kirche und für ihren Verkündigungsauftrag erhalten hat, um bestehende Tarifverträge ersatzlos zu kündigen und über eine eigene Rechtsverordnung ohne die störende Beteiligung von ArbeitnehmerInnen das Arbeitsrecht für ihre Beschäftigten alleine zu bestimmen. Sie schafft damit ein wahrhaft irdisches neoliberales Paradies.

Die Diakonie stolpert über ihre eigenen Ansprüche

Eine Einrichtung der Behindertenhilfe in der Nähe von Bremen stellt seit Anfang 2006 nur noch LeiharbeiterInnen ein. Das Besondere dabei: Die Leiharbeiterfirma ist ein

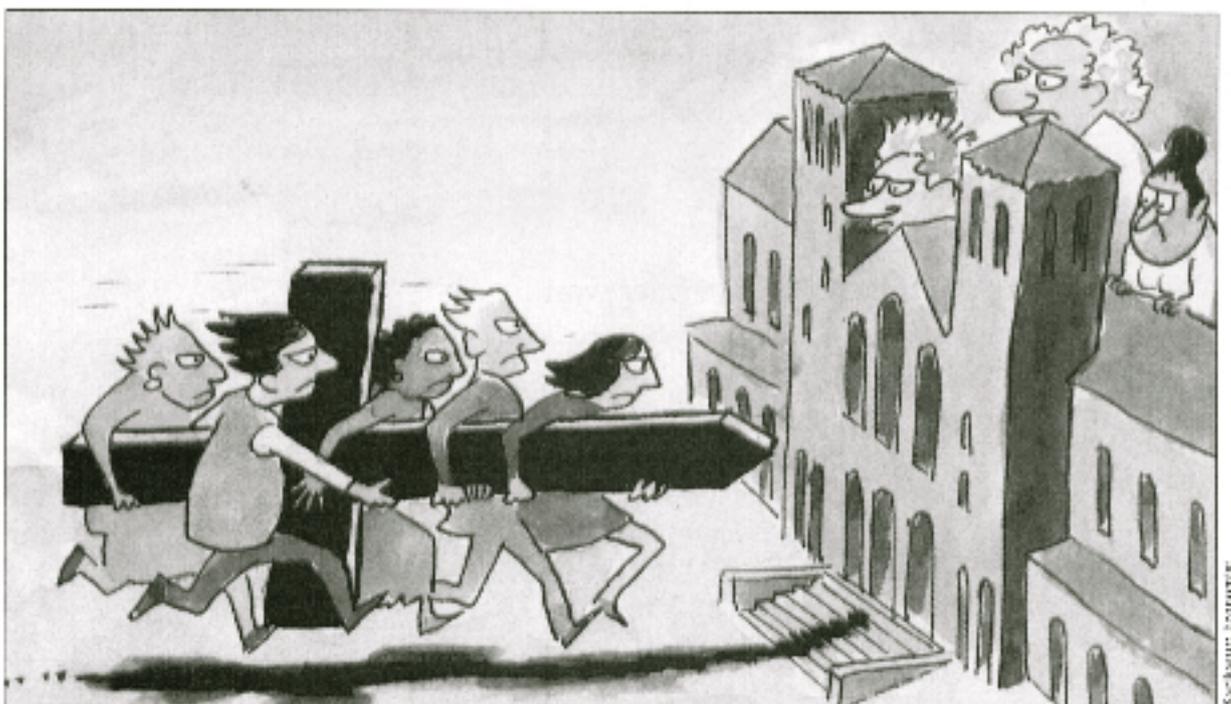
gewerbliches Tochterunternehmen einer anderen diakonischen Einrichtung. Praktischerweise ist der Geschäftsführer der Behindertenhilfeeinrichtung zugleich Geschäftsführer dieser Verleihfirma. So können Beschäftigte der diakonischen Behinderteneinrichtung, wenn ihr Arbeitsverhältnis auf Grund einer Befristung endet, mit einem eigenen Tarif und 20% weniger Gehalt bei der Leihfirma weiterbeschäftigt werden. In einem Vierteljahr wurden so 30 von den ca. 300 Arbeitsplätzen durch billigere Arbeitskräfte ersetzt. Dieses Verfahren wird bereits in einer Reihe von Einrichtungen der Diakonie, insbesondere bei Mitgliedseinrichtungen des VdDD praktiziert.

Die örtliche Mitarbeitervertretung (MAV) hat nun in diesem Fall der Einstellung von LeiharbeiterInnen stets widersprochen. Kürzlich hat die Schiedsstelle des Diakonischen Werkes Hannover entschieden, dass die Einsprüche der MAV rechtens waren und der dauerhafte Einsatz von Leiharbeitern in dieser Einrichtung gegen kirchliches Recht verstößt. Diese rechtliche Auseinandersetzung steht jetzt in einer Reihe von weiteren diakonischen Einrichtungen an.

Diakonie in der neoliberalen Falle

Die beiden großen Kirchen haben noch 1997, am Ende der Regierung Kohl, ein viel beachtetes Wort »Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit« veröffentlicht.⁸ Nicht nur die Beschäftigten in der Kirche und ihren Wohlfahrtsverbänden erhofften sich damals einen Aufschwung der sozialen Bewegungen, die gemeinsam mit den Gewerkschaften und den Kirchen der aus heutiger Sicht fast noch als moderat zu bezeichnende Politik der CDU-Regierung Widerstand leisten. Jedenfalls trug dieses Wort des Rates der Evangelischen Kirche und der Deutschen Bischofskonferenz dazu bei, dass Rot-Grün 1998 die Regierungsgeschäfte übernehmen konnte.

Mit dem Antritt der Schröder-Regierung begann dann aber auf leisen Sohlen die Trendwende bei den Kirchen, nach dem Motto »Wandel durch Anpassung«. Bischof Huber gab bei der Verkündung der Agenda 2010 auch hier den Takt vor, indem er seine grundsätzliche Zustimmung formulierte. Dieser Positionsveränderung folgend signalisierten die Präsidenten der Wohlfahrtsverbände dann im September 2004 in einem Spitzengespräch mit



den Bundesministerinnen Renate und Ulla Schmidt »ihre Bereitschaft (...) in Sachen »1-Euro-Jobs« entsprechende Arbeitsgelegenheiten zur Verfügung zu stellen«⁹ – ein »schönes« Beispiel der Verzahnung von Politik und Spitzen der Wohlfahrtsverbänden.

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass einige Diakonie-Landesverbände der Schaffung von »Arbeitsgelegenheiten« kritisch bis ablehnend gegenüberstanden. Faktisch sind allerdings die jeweiligen Betriebe der Diakonie als rechtlich selbständige Unternehmen nicht verpflichtet, die Positionen der Landesverbände und des Bundesverbandes umzusetzen. Da die Einrichtungen der Diakonie und Caritas zu 99% aus staatlichen und Sozialversicherungsmitteln finanziert werden, wirken sich Kürzungen besonders bei kleineren Betrieben direkt aus. Bei einem Personalkostenanteil von etwa 70% wird deshalb jeder Geschäftsführer auch den »Segen« der Ein-Euro-Jobs für sein gebeuteltes Personalbudget nutzen.

Dieses Beispiel belegt u.E. die Falle, in der sich diakonische Unternehmen befinden: Kürzungen sozialer Leistungen durch den Staat wirken sich direkt auf die soziale Arbeit der Diakonie und der anderen Wohlfahrtsverbände aus. »Im Verhältnis des Staates zu seinen Bürgern findet auf diesem Weg aber eine »Enteignung« statt, da es sich bei diesen Leistungen um »kollektive Güter« handelt, die die Bürger finanzieren.«¹⁰ Dieser Falle kann die Diakonie nur entkommen, wenn sie als Wohlfahrtsverband im intensiven politischen Einsatz für veränderte Rahmenbedingungen streitet. Ziel aus Sicht der ArbeitnehmerInnen muss die Durchsetzung eines Tarifvertrages sein, der die Mindeststandards für staatliche, wohlfahrtsverbandliche und private Anbieter von sozialen Diensten festlegt. Dies wird nur funktionieren, wenn es im poli-

tischen Raum gelingt, die Politik des Sozialabbaus zurückzudrängen.

Kirchen als Bündnispartner im Kampf gegen die Auswüchse des neoliberalen Kapitalismus?

Die Spitzen von Diakonie und Caritas und die großen Kirchen sind zurzeit als Organisationen für Gewerkschaften, soziale Bewegungen, linke Parteien nur eingeschränkt bündnisfähig.¹¹ Zu defensiv sind die Positionen zum Abbau sozialer Leistungen, zu verstrickt scheinen ihre Protagonisten in die Logik der neoliberalen Politik. So sucht beispielsweise die Katholische Kirche ihr Heil bei den Beratern von Mc Kinsey – nicht immer mit Erfolg, wie der fehlgeschlagene Sanierungsplan im Erzbistum Berlin zeigt.¹² Und auch der Schulterchluss von Huber und Lehmann mit Bundes-Familienministerin v.d. Leyen in Sachen christlich orientierter Familienpolitik lässt befürchten, dass hier an einer ideologischen Trendwende gebastelt wird.¹³ Aber es gibt auch andere Entwicklungen: Eine Vielzahl von Tagungen, Konferenzen und Aktionen in den letzten Jahren haben sich mit dem skandalösen Sonderarbeitsrecht der kirchlichen ArbeitnehmerInnen befasst.¹⁴ Auch die Gewerkschaft ver.di hat erkannt, dass die kirchlichen Wohlfahrtsverbände und ihre Einrichtungen ein wichtiger Teil der Daseinsvorsorge sind. Diese Einrichtungen dürfen nicht dem Markt und seinen Gesetzen überlassen werden.

Die Beschäftigten und ihre Mitarbeitervertretungen versuchen diese Entwicklung zu bremsen. So befindet sich derzeit unter dem Motto »Die soziale Arbeit ist uns etwas wert« eine bundesweite Kampagne von ver.di in Planung.

Erhard Schleitzer ist Mitglied im ver.di-Bundesfachbereichsvorstand Gesundheit, Soziales, Kirchen und

Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Hessen-Nassau.

Berno Schuckart ist Mitglied im ver.di-Landesvorstand Hamburg und Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft Mitarbeitervertretungen Hamburg.

- 1 Carsten Frerk, Caritas und Diakonie in Deutschland, Aschaffenburg 2005
- 2 Norbert Wohlfahrt, Rahmenbedingungen und Entwicklungen sozialer Dienstleistungen in der BRD, Manuskript 2006.
- 3 Erhard Schleitzer, Die neue Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung in Hessen und Nassau, in: Arbeitsrecht und Kirche 4/2005.
- 4 Evangelische Sonntagszeitung, 11.6.2006.
- 5 Epd sozial, Nr. 21, 26.5.2006
- 6 Epd sozial, Nr. 22, 2.6.2006 7 a.a.O.
- 8 Gemeinsame Texte 9, Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit, Kirchenamt der EKD, Hannover 1997
- 9 Broschüre ver.di-Bundesverwaltung, Mitarbeitervertretung und »1-Euro-Jobs«
- 10 Vgl. Hejo Manderscheid, Die Finanzkrise des Landes Hessen, in: Walter Hanesch u.a. Öffentliche Armut im Wohlstand, Hamburg 2004, S. 104
- 11 Eine solche kirchliche Strategie, die in erster Linie im »Dialog« mit den »Mächtigen« oder im »Dialog mit den Experten« und nicht in weitergehenden gesellschaftsverändernden Bündnissen den christlichen Weg zu einer zukunftsfähigen Gesellschaft sieht, wird überzeugend kritisiert in: Ulrich Duchrow/Reinhold Bianchi/René Krüger/Vincenzo Petracca, Solidarisch Mensch werden. Psychische und soziale Destruktion im Neoliberalismus – Wege zu ihrer Überwindung. Gemeinsam verlegt von VSA und Publik-Forum, Hamburg 2006. Hier werden aus ökonomischer, politologischer, psychologischer und theologischer Perspektive weitreichende strategische Überlegungen angestellt und für engagierte Christen mit Rückgriff auf biblische Texte die Ressourcen innerhalb der christlich-ökumenischen Bewegung und anderer Glaubensgemeinschaften untersucht, die dazu beitragen können, die verborgene »Theologie« des Kapitalismus zu überwinden und Bündniskräfte für eine »Wirtschaft im Dienst des Lebens« freizusetzen.
- 12 Birgit Obermeier, FAZ NET vom 3.6.2005
- 13 Siehe hierzu Ingolf Bossenz in: Neues Deutschland vom 3.4.2006.
- 14 Siehe dazu auch den Band: Jürgen Klute/ Franz Segbers (Hrsg.): »Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn«. Tarifverträge für die Kirchen. Hamburg 2006 (i. Ersch.)

Konflikt um Leiharbeit dauert an

Presseerklärung

Der Oberste Kirchengenrichtshof der Ev. Kirche Deutschland soll jetzt entscheiden, worüber in der Diakonischen Behindertenhilfe Geschäftsleitung und Mitarbeitervertreter seit Monaten streiten: Ist es zulässig, dass in der diakoniegebundenen Einrichtung auf Jahre hin alle freierwerbenden Arbeitsplätze in der Behindertenbetreuung nur noch durch LeiharbeiterInnen der Firma Dia Logistik neu besetzt werden?

Die Geschäftsleitung hat vor, fast die Hälfte aller Planstellen (ca. 140 Vollzeitstellen) in der Einrichtung, in der behinderte Menschen betreut und gepflegt werden, in den nächsten Jahren nur noch im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung zu besetzen. Und das zu Vergütungen, die ca. 20% unter dem Niveau liegen, auf das bisher die Heilerzie-

lungspfleger und Erzieherinnen in der Diakonie Anspruch haben.

Während die Geschäftsleitung ihr Vorgehen als Zukunftssicherung der Einrichtung bei stagnierenden Betreuungsentgelten der Sozialhilfeträger begründet, wehrt sich die Interessenvertretung der Beschäftigten weiterhin gegen diese Maßnahme, die seit Jahresbeginn einseitig durchgesetzt wird.

Inzwischen sind es bereits ca. 40 MitarbeiterInnen, die zum Teil schon jahrelang mit immer wieder befristeten Verträgen für die behinderten Menschen tätig sind und seit Jahresbeginn in die umstrittene »Arbeitnehmerüberlassungsfirma« Dia Logistik wechseln mussten, um dann am gleichen Arbeitsplatz zu schlechteren Bedingungen weiterarbeiten zu können.

Die Firma Dia Logistik, eine Tochterfirma der Diakonischen Altenhilfe, ist nicht Mitglied des Diakonischen Werkes und damit auch nicht an die arbeitsrechtlichen Regelungen der Diakonie gebunden. Pikanterweise sind Geschäftsführer und Personalchef der Diakonischen Behindertenhilfe auch gleichzeitig in gleicher Funktion in der Diakonischen Altenhilfe und für die Fa. Dia Logistik tätig. Über diese und weitere Personalidentität ist offensichtlich, dass die Firma Dia Logistik, die ihre MitarbeiterInnen bisher in die Diakonische Altenhilfe und jetzt auch in die Diakonische Behindertenhilfe »verleiht«, ausschließlich zu dem Zweck gegründet wurde, die bestehenden Vergütungsrichtlinien der diakonischen Einrichtungen zu unterlaufen.

Mit zur Zeit bereits ca. 250 Angestellten, ist die Dia Logistik inzwischen zweitgrößter Arbeitgeber auf dem ehemaligen Hospitalgelände.

Dem Versuch, auch in der Behindertenhilfe Arbeitsplätze auf diese Weise auszugliedern, hat sich die Mitarbeitervertretung, begleitet von Protesten der Behindertenhilfe-Be-

schäftigten, entgegengestellt: Unter Berufung auf die für die kirchlichen Einrichtungen geltende »Dienstgemeinschaft«, die eine Gleichbehandlung aller in der Einrichtung tätigen ArbeitnehmerInnen zum Prinzip hat, verweigerten die Mitarbeitervertreter ihre Zustimmung zu diesen Arbeitsverhältnissen.

Unter Einschaltung des kirchlichen Schlichtungsweges wurden die Interessenvertreter in ihrer Auffassung bestätigt: Ende Mai bekräftigte die Schiedsstelle des Diakonischen Werkes Hannover mit ihrem Urteil die Position der Mitarbeitervertretung. Danach ist es unzulässig, in der dem Diakonischen Werk Hannover angeschlossenen Einrichtung zukünftig sämtliche freierwerbenden Dauerarbeitsplätze nur noch durch Leiharbeitsverhältnisse zu besetzen und damit den Diakonie-Tarif zu unterlaufen. Lediglich kurzfristige Krankheitsvertretungen könnten vorübergehend über Personal geleistet werden, das nicht auf der Grundlage der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung beschäftigt wird.

Die Einrichtungsleitung will dieses Urteil der Schiedsstelle nicht akzeptieren und hat nun vor dem Obersten Kirchengenrichtshof der EKD Beschwerde dagegen eingelegt.

Für die ver.di-Vertrauensleute des Betriebes ist klar, dass dieses Verfahren bundesweit Beachtung findet: »Das Urteil des Kirchengenrichtshofes wird für alle diakonischen Einrichtungen von Bedeutung sein. ...

In Lilienthal, ebenso wie in der Bremer Diakonie Friedehorst, wo ebenfalls nur noch sogenannte »Leiharbeiter« eingesetzt werden, wird der Sonderstatus, Arbeitsrecht nach kirchenrechtlichen Bedingungen und Verpflichtungen zu gestalten, von den Arbeitgebern völlig in Frage gestellt.«

**V.i.S.d.P.: Regina Morr,
ver.di-Bezirk
Bremen-Nordniedersachsen,
Obere Str. 1-3, 27283 Verden**

Leiharbeit: Verbot dauerhafter Eingliederung

Schiedsstelle der Konföderation in Hannover hat entschieden

Mit Beschluss vom 30.5.2006 (Aktenzeichen: 4 VR MVG 4/06) hat die Schiedsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, Kammer Diakonisches Werk Hannover, festgestellt, dass die auf Dauer angelegte Beschäftigung von LeiharbeiterInnen gegen kirchliches Recht verstößt.

Die auf Dauer angelegte Beschäftigung von LeiharbeiterInnen ist mit dem Begriff der Dienstgemeinschaft und den Forderungen der Loyalitätsrichtlinie nicht vereinbar. »Der Leiharbeiter, der einen dauerhaft in der Kirche beschäftigten Mitarbeiter ersetzt, ist daher nach kirchlichem Recht (nicht nach weltlichem Recht) kirchlicher Arbeitnehmer im Hinblick auf seine Pflicht zur Loyalität zum kirchlichen Dienstgeber.« In der Begründung wird der Mitarbeitervertretung das Recht zugestanden, ihre Zustimmung zur Einstellung zu verweigern. Nähere Einzelheiten zu diesem Schiedsspruch in der Fachzeitschrift Arbeitsrecht und Kirche, Heft 2/ 2006.

Hamburger Kirchengenrichte entscheiden für Mitbestimmung

Das Hamburger Kirchengenricht des Nordelbischen Diakonischen Werkes hatte bereits im August 2005 (Beschluss vom 9. August 2005, Az. 39/2005-HH) festgestellt, dass ein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung bei der Beschäftigung von sog. 1-Euro-Kräften besteht. Das Gericht hatte damals zutreffend entschieden, dass die »Eingliederung eines weisungsunterworfenen Tätigen in die Arbeitsorganisation einer Dienststelle immer dann eine mitbestimmungspflichtige Einstellung darstellt, wenn für die Dienststelle im Zusammenhang mit der Eingliederung des Weisungsunterworfenen Entscheidungsspielräume bestehen, die eine Kontrolle der Entscheidungen durch die Mitarbeitervertretung unter Anwendung der Maßstäbe aus § 41 Absatz 1 MVG/EKD möglich und sinnvoll erscheinen lassen«. Praktisch heißt das, dass bei allen Einstellungen von 1-Euro-Kräften die Mitarbeitervertretungen mitzubestimmen haben.

Auch das Kirchengenricht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Nordelbischen Kirche hat im Dezember 2005 (Beschluss vom 10. November 2005, Az. 22/2005) festgestellt, dass der Mitarbeitervertretung eines Kirchenkreises bei der Einstellung von sog. 1-Euro-Kräften dieses Mitbestimmungsrecht zusteht.

Insofern haben sich die beiden Kirchengenrichte in Hamburg bzw. Nordelbien der überwiegenden Rechtsprechung erstinstanzlicher Verwaltungs- und Arbeitsgerichte angeschlossen.

Zustimmungsverweigerung bei Einstellung von Ein-Euro-Beschäftigten sollte geprüft werden

Vor kurzem hatte nun das Kirchengenricht des Nordelbischen Diakonischen Werkes, Kammer Hamburg, darüber zu urteilen, ob bei der Einstellung von 1-Euro-

Kräften die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung verweigern kann, wenn aus ihrer Sicht die Einstellung gegen § 16 Absatz 3 SGB II verstößt, also das Merkmal der Zusätzlichkeit nicht erfüllt ist. Das Gericht hat entschieden (Beschluss vom 28. April 2006, Az. 77/2005-HH), dass bei der Beschäftigung von 1-Euro-Kräften immer dann von einer Benachteiligung vorhandener Mitarbeiter auszugehen ist, wenn diese 1-Euro-Kräfte in einer Weise eingesetzt werden, die weitgehend deckungsgleich mit dem Einsatz der auf der Basis von Arbeitsverträgen beschäftigten Mitarbeiter ist. Insofern könnte es bei der Beschäftigung von 1-Euro-Kräften zu nachteiligen Auswirkungen auf die regulär Beschäftigten kommen, weil deren Arbeitsplätze gefährdet würden. In diesen Fällen hat die Mitarbeitervertretung die Möglichkeit gemäß § 41 Absatz 1 Buchstabe b MVG-EKD erfolgreich die Zustimmungsverweigerung zu begründen und eine rechtswirksame Entscheidung des Gerichtes zu erwirken.

Zur Begründung führte das Kirchengenricht Hamburg aus, dass der Einsatz einer 1-Euro-Kraft in Arbeitsfeldern von vorhandenen, auf der Grundlage von regulären Arbeitsverträgen beschäftigten Mitarbeitern zu einem Entzug von Aufgaben und zu einem neuen Tätigkeitszuschnitt bei den »regulären« Mitarbeitern führen kann.

Zugleich wird die Arbeit der in Arbeitsverhältnissen tätigen Mitarbeiter entwertet. Denn jeder außer- und innerbetriebliche Betrachter kann erkennen, dass eine entsprechende Arbeitsleistung »billiger« zu bekommen ist. Das Gericht argumentiert weiter, dass durch die Konkurrenzsituation mit den viel kostengünstigeren 1-Euro-Kräften die Arbeitsbedingungen der »regulären« Mitarbeiter unter Druck gera-

ten. Mitarbeitervertretungsrechtlich sei deshalb hier im Rahmen des Verfahrens nach § 41 Abs. 1 Buchstabe b MVG zu argumentieren.



Foto: Andreas Hesse

Wenigstens die Mitarbeitervertretungen dürfen über ihre Einstellung mitbestimmen.

Deshalb ist es wichtig, dass der Mitarbeitervertretung die konkreten Aufgaben und Projekte im Rahmen der Einstellung der 1-Euro-Kräfte mitgeteilt werden, so das Kirchengenricht, weil die Mitarbeitervertretung nur dann beurteilen könne, ob vorhandene reguläre Arbeitsplätze gefährdet würden. Wenn dies nicht geschieht, sollte die MAV dies entweder im Rahmen einer Erörterung abfragen oder den Antrag mangels ausreichender Begründung ablehnen.

**Arbeitsgemeinschaft
Mitarbeitervertretungen
Diakonie Hamburg
Tel. 040/5386668
e-mail: schuckart.
mav@martha-stiftung**

In unserm Staat sind alle gleich, bloß d’Kirch gehört zum Himmelreich ...

Rechtsprechung eines katholischen Arbeitsgerichts verstößt gegen das für alle geltende Gesetz

Eigentlich, so möchte man meinen, ist die Rechtslage klar. Das kirchliche Recht auf »Selbstbestimmung« und damit auch auf eigene Rechtsetzung – mit dem Status von juristischen Personen des öffentlichen Rechts verknüpft – besteht nur »innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes« (Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 WRV). Das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze nehmen die Kirchen ausdrücklich aus – es sind gerade »nicht für alle geltende Gesetze«.

Andererseits gibt es eine Vielzahl von gesetzlichen Regelungen (z.B. § 1 Abs. 4 ArbSchG; §§ 9, 11, 16 ASiG; §§ 1, 15 KSchG; §§ 71, 93 ff SGB IX usw. usw.), die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte vorsehen, und die »für alle«, also auch für die Kirchen, gelten.

Die Kirchen sind daher gehalten, ein eigenes »Mitarbeitervertretungsrecht« zu schaffen, das mindestens die Mitbestimmungsrechte enthält, die in dem »für alle geltenden Gesetz« enthalten sind. Die öffentlich-rechtlich »verfassten Kirchen« (und nur diesen steht die öffentlich-rechtliche Rechtsetzungsbefugnis zu) sind diesem Auftrag gefolgt, indem das Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG (evangelisch) oder die Mitarbeitervertretungsordnung – MAVO (katholisch) mit ihren regional spezifischen Fassungen geschaffen wurden.

Die Bischöfe wollen staatliche Rechtsvorschriften beachten

§ 35 Abs. 1 MAVO sieht vor, dass die Eingruppierung von MitarbeiterInnen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung (MAV) bedarf. Die MAV kann die Zustimmung (nur) verweigern, wenn »die Maßnahme

gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstößt.«

Der Text dieser Vorschrift ist eindeutig. Die Zustimmungsverweigerungsgründe müssen nicht insgesamt vorliegen. Die Aufzählung zeigt zugleich, dass nicht nur kircheneigene Ordnungen, sondern auch (für alle geltende) Gesetze und sogar »sonstiges geltendes Recht« im Zustimmungsverfahren geprüft werden müssen. »Sonstiges geltendes Recht« kann z.B. eine EU-Richtlinie wie die Antidiskriminierungsrichtlinie sein.

Auch teleologisch ist der Sinn der Vorschrift klar. Die MAV hat die Aufgabe einer »Richtigkeitskontrolle«. Durch die Mitbestimmung der MAV sollen Rechtsfehler und damit Rechtsstreitigkeiten zwischen Dienstgebern und Beschäftigten vermieden werden.

Caritas Arbeitsvertragsrichtlinien teilweise rechtswidrig

Mit Entscheidung Az.17 Ca 8095/05, verkündet am 31. Januar 2006, hat das Arbeitsgericht Köln bestätigt, dass die Anlage 18 der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Caritas, die eine geringere Vergütung für Teilzeitbeschäftigte vorsieht, rechtswidrig ist.

<http://www.diag-mav.org/aktuell/2006/060131-agkoeln-17ca8095-05.htm>

Die Anlage 18 AVR Caritas verstößt gegen das TzBfG, das eine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten verbietet, und ist daher gem. § 306 a BGB unwirksam.

Richtigkeitskontrolle durch Mitarbeitervertretung soll nicht möglich sein:

Trotzdem entschied das kirchliche Arbeitsgericht Stuttgart unter dem Az. AS 16/06 noch im Juni 2006, dass eine Zustimmungsverweige-

rung zur Einstellung nach Anlage 18 »außerhalb des Mitbestimmungsrechts gem. § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO« liegt.

<http://www.diag-mav.org/rechtsspr/kirchlichesarbeitsgericht/060601-as1606.htm>

Diese Entscheidung rechtfertigt einen Versuch der kirchlichen Arbeitgeber, im Bereich des Bistums Stuttgart die Vergütungen nach Gutsherrenart festzulegen. Kirchliche Einrichtungen werden so zum »mitbestimmungsfreien Raum«. Die Rolle der Kirchengerichte für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten wird mit solchen Entscheidungen zur Farce. Kardinal Frings versprach seinerzeit, ein »sozial vorbildliches« kirchliches Mitbestimmungsrecht zu schaffen. Dass ein kirchliches Arbeitsgericht eine solche Entscheidung trifft, verkehrt dieses Versprechen ins Gegenteil.

Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht, insbesondere das kirchliche Arbeitsrecht, wird so desavouiert. Wenn der kirchliche Arbeitsgerichtshof diese Entscheidung bestätigt kann sich die MAV nur noch an den Petitionsausschuss des Dt. Bundestages wenden. Der Staat kann nicht zusehen, wenn seine Bürger zu »Arbeitnehmern ohne Rechte« werden

Wie gut, dass wenigstens die kirchlichen Beschäftigten einen wirksamen Schutz durch staatliches Arbeitsrecht genießen, und in diesen Fällen dürften sie mit Leichtigkeit Recht bekommen.

eine Mitbestimmung zweiter Klasse

Auszug aus dem Redebeitrag von Herbert Deppisch auf dem 18. DGB-Bundeskongress am 26. Mai 2006 zum Thema kirchliche Mitbestimmungsregelung



Herbert Deppisch ist Mitglied im Bundesfachgruppenvorstand Kirchen, Diakonie und Caritas und im Gewerkschaftsrat sowie in Bayern im Fachbereichsvorstand und dort Vorsitzender der Fachgruppe Kirchen.

»... es geht mir um einen Punkt, der in der Regel wenig Aufmerksamkeit findet, nämlich um die betriebliche Mitbestimmung bei den Kirchen. ...Der Kirchenbereich verdient viel Aufmerksamkeit von Seiten der Gewerkschaften. Er ist ein wirklich großer Bereich, und er ist deshalb wichtig für die Gewerkschaften (Vereinzelt Beifall). ...

Die Mitbestimmung bei den Kirchen – das gilt für die katholische wie für die evangelische Kirche – ist in eigenen Mitbestimmungsgesetzen geregelt. Diese Regelungen sind in der Tat eine Mitbestimmung

zweiter Klasse. ... Die gesetzliche Grundlage für diese eigenständigen Mitbestimmungsregelungen der Kirchen ist die Herausnahme des Kirchenbereichs sowohl aus dem Betriebsverfassungsgesetz als auch aus dem Bundespersonalvertretungsgesetz. Ich will ausdrücklich darauf hinweisen, dass es diese Mitbestimmung zweiter Klasse gibt, obwohl die beiden großen Kirchen, die katholische ebenso wie die evangelische Kirche – ich gehe davon aus, dass an diesem Kongress auch eine ganze Menge Christen teilnehmen –, nach dem 2. Weltkrieg dem Gesetzgeber zugesichert haben, ihr eigenes Mitbestimmungsrecht mindestens in gleicher Qualität zu gestalten wie das weltliche Mitbestimmungsrecht. Aber die Kirchen haben diese Zusage seit über 50 Jahren nicht eingehalten.

Weil das leider so ist, halte ich es für unbedingt erforderlich, dass

der DGB gemeinsam mit den zuständigen Einzelgewerkschaften eine politische Initiative entwickelt, die zum Ziel hat, die Herausnahme des Kirchenbereichs aus dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Bundespersonalvertretungsgesetz zu streichen. ...

Schön wäre es natürlich, wenn noch einige Parlamentarier hier im Saal wären, die ich auf dieses Anliegen aufmerksam machen könnte. Ich finde, es kann und es darf nicht sein, dass der zweitgrößte Arbeitgeber in der Bundesrepublik durch die Politik weiterhin den Freibrief bekommt, ein kirchliches Sonderarbeitsrecht und ein kirchliches Sondermitbestimmungsrecht zweiter Klasse zu gestalten. Es kann und es darf nicht sein, dass 1,4 Mio. Beschäftigte bei uns in Deutschland wie Beschäftigte zweiter Klasse behandelt werden. Das ist nicht in Ordnung. (Beifall)«



Auf dem DGB-Kongress: Solidarität mit den streikenden Metallern von CNH in Berlin

Literaturliste für Mitarbeitervertretungen im Bereich der Evang. Kirche und Diakonie

Unser Handwerkszeug

Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) evtl. landeskirchliche Fassungen mit Ergänzungen!

dazu zwei Kommentare:

Bernhard Baumann-Czichon/Michael Dembski/Lothar Germer/Barbara Kopp: MVG-EKD. Der neue Kommentar für die Praxis. (gebunden: SachBuchVerlag Kellner) 2. Aufl. Bremen 2006.

(Herausgeber: Gewerkschaft ver.di)

Bestelladresse: SachBuchVerlag Kellner, St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen, Tel. 0421/7 78 66

Detlev Fey/Olaf Rehren (Hg.):

MVG.EKD PraxisKommentar.

(Loseblattsammlung: Otto Bauer Verlag) Stuttgart 1994

Bestelladresse: Otto Bauer Verlag, Postfach 750 103, 70619 Stuttgart, Tel. 0711/47 45 07

Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind. (Loseblattsammlung: Otto Bauer Verlag) Stuttgart – 5. Auflage – 1995. Bestelladresse: siehe oben
evtl. Texte mit gliedkirchlichen Ergänzungen!

dazu als Kommentar:

Dr. Scheffer/Dr. Mayer: Kommentar zu den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland. (Loseblattsammlung: Otto Bauer Verlag) Stuttgart – 3. neubearbeitete Auflage – 1975 Bestelladresse: s.o.

für den Bereich Verfasste Kirche:

Hier müssen sich die Mitarbeitervertretungen die jeweilige gliedkirchliche Regelung besorgen, z.B. für Bayern: Jost Heintzel: Rechtssammlung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. (Loseblattsammlung: Verlag C.H. Beck) München

Viele Entscheidungen von Kirchengerichten und des Kirchengerichtshofs der EKD in Hannover bietet:

Bernhard Baumann-Czichon: EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht. Die EkA. (Loseblattsammlung: SachBuchVerlag Kellner) Bremen 1997

Bestelladresse: siehe oben.

Wichtige Fachzeitschriften für Mitarbeitervertretungen im kirchlichen Bereich:

1. **A & K. Arbeitsrecht und Kirche.** Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen bei den Kirchen, Diakonie und Caritas (erscheint 4x/Jahr; Kosten: 40,00 Euro)
Bestelladresse: SachBuchVerlag Kellner, St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen, Tel. 0421/7 78 66, Fax 0421/70 40 58, eMail: kellner-verlag@t-online.de
2. **ZMV. Die Mitarbeitervertretung.** Zeitschrift für die Praxis der Mitarbeitervertretung in den Einrichtungen der katholischen und evangelischen Kirche. (KettelerVerlag) Köln (erscheint 6x/Jahr; Kosten: 55,22 Euro)
Herausgeber: Sozialinstitute der Katholischen Arbeitnehmerbewegung (KAB)
Bestelladresse: KAB Bücherdienst und Verlag GmbH, Schlosshof 1, 93449 Waldmünchen
Telefon 09972/9414-51, Fax 09972/9414-55, eMail: buecherdienst@jugendbildungsstaette.org
3. **epd sozial** (erscheint wöchentlich)
Bestelladresse: Gemeinschaftswerk der Ev. Publizistik,
Emil-von-Behring-Str. 4, 60439 Frankfurt am Main, JahresAbo 167,50 Euro
Tel. 069/58 098 225, mail: sozial@epd.de.

Eine gute Arbeitsgrundlage für die tägliche MAV-Arbeit ist auch:

Sonderheft der ZMV: Checklisten mit Erläuterungen. Bornheim – 4. Auflage – 2002 (Kosten: 9,90 Euro)
Das Heft enthält Checklisten zu folgenden Themen: Abmahnung, Altersteilzeit, Befristeter Arbeitsvertrag, Eingruppierung, Einstellung, Ordentliche Kündigung, Außerordentliche Kündigung, Betriebsbedingte Kündigung, Versetzung, Qualifiziertes Zeugnis.
Bestelladresse: siehe oben.

Eine Sammlung aller einschlägigen Gesetze aus dem Arbeits- und Sozialrecht plus Kurzkomentierung bietet:

Michael Kittner: Arbeits- und Sozialordnung. Ausgewählte und eingeleitete Gesetzestexte. (Bund-Verlag) Frankfurt am Main – 31. Auflage – 2006
erscheint jährlich neu; Kosten: 24 Euro.

Folgende ver.di-Broschüren gibt es für ver.di-Mitglieder bei den ver.di-Geschäftsstellen (zu bestellen mit einem Bestellschein aus dem ver.di-Intranet für Hauptamtliche)

- MVG.EKD – Gesetzestext
- Leitfaden für MAVen in der Evangelischen Kirche und Diakonie
- Die ACK-Klausel im Mitarbeitervertretungsrecht der EKD – Zur Ungleichbehandlung von Christen und Nichtchristen in kirchlichen Einrichtungen
- Schulung von Wahlvorständen nach dem MVG.EKD, Schulungsunterlagen
- Mitarbeitervertretungen und »1-EURO-Jobs«
- Flyer: Gewerkschaftliche Betätigungsrechte in kirchlichen Einrichtungen. Werberecht, Informationsrecht, Aushangrecht, Schulung und Freistellung.
- Neugestaltung der Arbeitsvertragsgrundlagen in Einrichtungen der ev. Kirchen über den 3. Weg. Gutachten von Prof. Dr. Olaf Deinert

Bei Renate Richter, ver.di-Bundesverwaltung, Fax-Nr. 030/69 56-34 20, zu bestellen:

- Arbeitsplatz Kirche, 8 – Seiten – Sonderausgabe ver.di-Publik, kostenlos
- Arbeitskampf in der Diakonie. Studie des Richters des Bundesverfassungsgerichts a.D. Dr. Jürgen Kühling kostenlos
- Prof. Dr. Ulrich Hammer: Handbuch kirchliches Arbeitsrecht. Frankfurt am Main (Bund-Verlag) 2002 guter Überblick über die Grundlagen des besonderen kirchlichen Arbeitsrechts, Sonderausgabe für ver.di-Mitglieder Restexemplare für nur 20 statt 30 EUR

Informationen über die Finanz- und Vermögenslage der Kirchen:

- Carsten Frerk: Finanzen und Vermögen der Kirchen in Deutschland. Aschaffenburg (Alibri Verlag) 2002, 24,50 EUR
- Carsten Frerk: Caritas und Diakonie in Deutschland, Aschaffenburg (Alibri Verlag) 2005, 22,50 EUR
- Birgit-Sara Fabianek/Thomas Seiterich-Kreuzkamp: Und vergib uns unsere Schulden. Finanzpolitik der katholischen Kirche und ihre Geheimnisse. Oberursel (Verlag Publik-Forum) 2006, 14,90 EUR

Dieses »Schwergewicht« bietet auf ca. 2.500 Seiten einen hervorragenden Überblick über das gesamte Arbeitsrecht:

Michael Kittner/Bertram Zwanziger (Hrsg.):
Arbeitsrecht – Handbuch für die Praxis. (Bund-Verlag)
Frankfurt am Main – 2. Auflage – 2003;
Kosten: 128,00 Euro

Ein Nachschlagewerk mit über 120 Stichwörtern für die tägliche MAV-Arbeit:

Herbert Deppisch/Norbert Feulner/Robert Jung/
Erhard Schleitzer: Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z. Das Handwörterbuch für die MAV-Arbeit. (Bund-Verlag) Frankfurt am Main – 2. Auflage – 2004;
Kosten: 39,90 Euro.

Besonders geeignet für neu gewählte MAV-Mitglieder ist:

Herbert Deppisch/Robert Jung/Erhard Schleitzer:
Tipps für neu und wieder gewählte MAV-Mitglieder.
Rechtliches Wissen und soziale Kompetenz.
(Bund-Verlag) Frankfurt am Main 2002;
Kosten: 14,90 Euro.

Fachtagung

»Wirtschaftliches Handeln und Dienstgemeinschaft – ein unauflösbarer Widerspruch?«

- »Was ist Dienstgemeinschaft« – theologische Herleitung aus evangelischer und katholischer Sicht. Prof. Dr. Franz Segbers und Dr. Norbert Feldhoff
- »Dienstgemeinschaft aus arbeitsrechtlicher Sicht« – Prof. Udo Mayer, Hamburg
- »Dienstgemeinschaft zwischen Profit und Profil« – Dr. Lothar Stempin, Braunschweig

**20. bis 21. November 2006
in Kassel-Wilhelmshöhe**

veranstaltet von
ver.di, dia e.V., Arbeitsrecht&Kirche, buko

Informationen und Anmeldung unter
Elke.Neuendorf@htp-tel.de

Tarifverträge für die Kirchen

Jürgen Klute/Franz Segbers (Hrsg.)

Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn

Tarifverträge für die Kirchen

200 Seiten, VSA Verlag (August 2006), 14,80 Euro,
ISBN 3-89965-215-0

Geleitworte:

Frank Bsirske, Vorsitzender der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und Alfred Buß, Präses der Evangelischen Kirche von Westfalen

Kurztext:

Es ist höchste Zeit, Tarifverträge für die Kirchen einzufordern. Mit diesem Buch werden zum Teil längst vergessene und verdrängte Voten dafür aus den Kirchen wieder zugänglich gemacht und neu diskutiert.

Seit mehr als einem halben Jahrhundert kämpfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kirchen, in Caritas und Diakonie für Tarifverträge. Wenn die 1,2 Millionen dort Beschäftigten von Tarifverträgen ausgeschlossen sind, hat das weit reichende Folgen.

Zum einen geht auch den Kirchen langsam das Geld aus. Sie sind wie die öffentlichen Hände Leidtragende

des Steuersenkungswettlaufs. Da auch in der Kirche von unten nach oben umverteilt wird, leiden vor allem die Kirchengemeinden unter der Finanzkrise. Zum anderen wurden die Wohlfahrtsverbände unter dem Kostendruck in sozialwirtschaftliche Unternehmen umgeformt. Konfessionelle Kindergärten, Schulen, Jugendeinrichtungen, Krankenhäuser und Altenheime stehen unter zunehmend schärferem Markt- und Budgetdruck.

In dieser Situation fällt vielen Kirchenleitungen nicht viel mehr ein als dem Management von Unternehmen: vom Kürzen beim Weihnachts- und Urlaubsgeld über Arbeitszeitverlängerung bis hin zu Personalabbau. Im Rahmen des so genannten »Dritten Weges« wird den Beschäftigten das Recht auf autonome und gleichberechtigte Mitgestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse durch Tarifverträge vorenthalten. Die kirchlichen Wohlfahrtsverbände nutzen so ihre Sonderrechte, sich einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen. Dieser Weg ist letztlich ruinös.

Dabei wäre es keine geringe sozialpolitische Leistung, wenn die Kirchen ihren Beitrag zur Solidarität durch Tarifpolitik einbringen würden, statt dem politisch inszenierten Druck zur Deregulierung nachzugeben.

BESTELLSCHEIN FÜR VER.DI-MITGLIEDER



ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – Paula-Thiede-Ufer 10 – 10179 Berlin

IVB Direktmarketing GmbH
Kerstin Lange
Ruhweg 21
D-67307 Göllheim

Fax: 06351.1252-83
Tel.: 06351.1325-24

E-Mail: verdi@ivb-gmbh.de

**Absender- und
Rechnungsadresse**

Einrichtung/BuV/LBz/Bz	
Mitgliedsnummer:	
AnsprechpartnerIn:	
Straße/Nr.:	
PLZ/Ort:	
Telefon:	
Telefax:	
E-Mail:	
Datum, Unterschrift	

Artikel-Nr.	Artikel	Preis pro Buch	Bestellmenge	Gesamtpreis
2501-02-1090012	Jürgen Klute, Industrie- und Sozialpfarrer / Franz Segbers, Professor für Sozialethik (Hrsg.) Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn Tarifverträge für die Kirchen 250 Seiten, VSA Verlag (August 2006), 14,80 €	Solange der Vorrat reicht 9,50 €		

Die Porto- und Versandkosten werden von ver.di BV, Ressort 9, Renate Richter übernommen!

Die Herausgeber:

Jürgen Klute ist Industrie- und Sozialpfarrer, Leiter des Sozialpfarramtes des Kirchenkreises Herne, Mitglied der Exekutive der European Contact Group, dem ökumenischen Netzwerk des Kirchlichen Dienstes der Arbeitswelt.

Franz Segbers ist Professor für Sozialethik am Fachbereich Evangelische Theologie der Universität Marburg.

weitere Buchtipps

Und vergib uns unsere Schulden

Die Finanzpolitik der katholischen Kirche und ihre Geheimnisse

Von Birgit-Sara Fabianek
und Thomas Seiterich-Kreuzkamp

Die katholische Kirche streicht in den kommenden Jahren zigtausend Arbeitsplätze. Die Bischöfe verweisen dabei auf die Finanznot der Kirche. Doch wie arm ist sie wirklich?

Das vorliegende Buch stellt die Finanzpolitik aller Diözesen und ihre Zukunftspläne vor – in Zahlen und Worten. Und es stellt fest: Viele Bistümer sind reicher, als sie zugeben. Die Finanzkrise ist oft hausgemacht. Viele Arbeitsplätze sind nicht durch Finanznot, sondern durch Führungsschwäche bedroht. Der katholischen Kirche fehlt es weniger an Geld als an Ideen. Mit Offenheit und der Beteiligung der Mitarbeiter an den



Entscheidungen ließen sich viele Arbeitsplätze retten. Eine faire Finanzpolitik ist möglich – wenn sie erwünscht ist. Dieses Buch weicht die Leser in die Geheimnisse der kirchlichen Finanzpolitik ein und zeigt mögliche Alternativen.

Das Buch hat 288 Seiten und kostet 14,90 Euro, ISBN 3-88095-154-3

Bestell-Nr. 2808, Bestelladresse: Publik-Forum, Postfach 2010, 61410 Oberursel, Tel.: 06171/7003-10, Fax: 06171/7003-46, E-Mail: buecherdienst@publik-forum.de

Wörterbuch zur Gleichstellung

Die Praxis der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von A bis Z, Inge Horstkötter, Andrea Jochmann-Döll, Silke Martini, Karin Tondorf, Bund-Verlag, Frankfurt/M., 2006, 372 Seiten, 39,90 Euro.

In Betrieben und Verwaltungen gewinnt die Gleichstellungsarbeit an Bedeutung. Sie wirkt auf das Personalmanagement. Und auch die Betriebs- und Personalratsarbeit kommt daran nicht vorbei. »Das Geschlecht als

soziale Kategorie wird zunehmend ernstgenommen und auch in betrieblichen Zusammenhängen mitgedacht«, schreiben die Autorinnen in das Vorwort dieses für die Praxis sehr hilfreichen Wörterbuches. Es beschränkt sich keineswegs auf die Worterklärung mit Gleichstellungs-Aspekt, vielmehr werden 100 häufige Begriffe aus der Personalarbeit ausführlich behandelt und in den Gender-Zusammenhang gestellt. Das ABC reicht von Abfindung über Berufswahl, Chancengleichheit, Fortbildung, leistungsbezogene Vergütung, Qualitätsmanagement, Sozialplan bis zur Tarifpolitik und Zielvereinbarung.

Manuela Maschke/Gerburg Zurholt: Chancengleich und familienfreundlich, Schriftenreihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Frankfurt/Main: Bund-Verlag 2006, ISBN: 3-7663-3726-2, Euro 9,90 mit CD-ROM Ausgewertet: 99 Betriebs- und Dienstvereinbarungen von 1983 bis 2005

Die Auswertung zeigt, welche Regelungen Betriebs- und Personalräte getroffen haben, um Chancengleichheit zu fördern sowie Arbeit und Leben besser miteinander zu vereinbaren. Es gibt kreative Ideen und Lösungen, sie sind jedoch noch nicht weit verbreitet. Der Öffentliche Dienst zeigt sich in dieser Auswertung häufig als Vorreiter. Das Potential von qualifizierten Frauen wird oftmals mit verbesserten Möglichkeiten für eine begrenzte Auszeit, Rückkehr und beruflichem Aufstieg umworben. Interessanterweise wird besonders in jüngeren Vereinbarungen der Unternehmen betont, dass Gleichberechtigung zu den Grundvoraussetzungen gehört, um international bestehen zu können.

Nur wenige Vereinbarungen bestärken Männer darin, ihren Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu leisten.





Das Bunte Haus

Stärken sie ihre soziale Kompetenz · Angebote, besonders auch für Mitarbeitervertretungen

BI 060911 01 11.09.- 15.09.2006

Gesprächs- und Verhandlungsführung für betriebliche InteressenvertreterInnen

Zum Alltag von BR-/PR-/MAV-Mitgliedern gehört es, fachliche Gespräche und Verhandlungen zu führen und nicht selten bestimmen diese über Erfolg oder Misserfolg der Arbeit.

In diesem Seminar arbeiten sie fachlich begleitet an folgenden Aspekten:

- Gesprächs- und Verhandlungsarten
- Vorbereitung auf den Termin
- Gesprächs- und Verhandlungstechniken
- Den »roten Faden« nicht verlieren
- Verhandlungsziel und Kompromiss
- Umgang mit schwierigen VerhandlungspartnerInnen

Freistellungsgrundlage:

37(6), 46(6), 96 (4/8), 19/30 MVG o. v. R, 10 (5) BGlG o. v. R.
Kosten incl. Unterkr/Verpfl. 865 Euro + MwSt

BI 061023 03 23.10.- 27.10.2006

Ich stehe hinter dir! – Beratungskompetenz in Konfliktsituationen

Mit diesem Fortbildungsangebot bieten wir betrieblichen InteressenvertreterInnen ein Angebot um ihre Beratungskompetenz in Konfliktsituationen auszubauen.

Es geht im Einzelnen um

- Den Beratungsprozess (Phasen und Ablauf)
- Das Beratungsgespräch (Methoden und Technik)
- Problemaspekte der Beratung aus der Erfahrung und
- im Besonderen um die Mobbingberatung in der betrieblichen Praxis.

Freistellungsgrundlage:

37(6), 46(6), 96 (4/8), 19/30 MVG o. v. R, 10 (5) BGlG o. v. R.
Kosten incl. Unterkr/Verpfl. 1.150 Euro + MwSt

BI 061030 02 30.10. – 03.11.2006

Ein Team ist... – Wege zur kollegialen Zusammenarbeit

»Ein Team ist eine aktive Gruppe von Menschen, die sich auf ein gemeinsames Ziel verpflichtet haben, harmonisch zusammenarbeiten, Freude an der Arbeit haben und hervorragende Leistungen erbringen.«

(Francis, Young)

Kollegiale Zusammenarbeit in diesem Sinne ist eine Grundlage der erfolgreichen Zusammenarbeit für jede Gruppe.

Eine Gruppe allein macht noch lange kein Team.

Häufig werden die verborgenen Ressourcen einer Gruppe und mögliche Synergieeffekte nicht genutzt.

Freistellungsgrundlage:

37(6), 46(6), 96 (4/8), 19/30 MVG o. v. R, 10 (5) BGlG o. v. R.
Kosten incl. Unterkr/Verpfl. 1.260 Euro + MwSt

BI 061030 04 30.10. – 03.11.2006

Den BR-/PR-/MAV-Vorsitz als moderne Führungsaufgabe gestalten

Ein handlungsfähiges Gremium ist eine wichtige Grundlage für erfolgreiche Interessenvertretung. Dies ist eine anspruchsvolle Führungsaufgabe. Das Seminar wendet sich an Vorsitzende von Betriebs-/Personalräten und Mitarbeitervertretungen, die sich dieser Entwicklungsaufgabe stellen wollen.

Freistellungsgrundlage:

37(6), 46(6)

Kosten incl. Unterkr/Verpfl. 900 Euro + MwSt

BI 061113 01 13.11.- 17.11.2006

Umgang mit Angst in Veränderungsprozessen

Umbrüche in Unternehmen und Verwaltungen bedeuten nicht nur Veränderungen im Sinne von Innovation, Entwicklung und Verbesserung. Für Menschen bedeutet Wandel auch:

Altes, als sinnvoll und produktiv erlebtes Vorgehen zu verlassen und sich auf neues unbekanntes Vorgehen einzulassen. Unsicherheit ist mit Angst und Befürchtungen verbunden. Untereinander und vor allem zwischen den Hierarchien ist es ein Tabu, offen über Ängste zu sprechen. Statt dessen sucht sich die Angst andere Wege: Sie bleibt diffus und lähmt uns. Sie treibt uns in Vermeidungshaltungen oder blinden Aktionismus.

Freistellungsgrundlage:

37(6), 46(6), 96 (4/8), 19/30 MVG o. v. R, 10 (5) BgIeIG o. v. R.

Kosten incl. Unterkr/Verpfl. 1.1900 Euro + MwSt

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

Seminaranmeldung:

Seminartitel: Seminar-Nr.

von bis

Name Geb.-Jahr Mitgl.Nr.

Straße PLZ Wohnort

Tel. privat Tel. dienstl.

Betrieb

Straße PLZ Wohnort

Freistellung nach

Wichtige Hinweise für die Vorplanung der Bildungsstätte:

Bitte deutlich ausfüllen ...und ab geht die Post



dieMit **Messe und Fachkongress zur Mitbestimmung**

vom 12. bis zum 14. Oktober 2006

**(Donnerstag bis Sonnabend) im Messe- und Kongresszentrum Bremen
Informationen unter www.dieMit.de**



ver.di ist auf der Mitbestimmungsmesse mit einem großen Stand und mit einer Vielzahl von Aktivitäten aus den verschiedenen Fachbereichen vertreten. Der Fachbereich 3, Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen hat ein eigenes Programm auf die Beine gestellt, das in einem Flyer veröffentlicht wird. Ihr findet uns am ver.di – Stand mit Initiativen und Projekten aus dem Fachbereich und auf dem Fachkongress mit Diskussionsforen aus dem Bereich Gesundheitspolitik und den Fachgruppen Kirchen, Krankenhäuser, Wohlfahrt und Konzerne.

Veranstaltungen des Fachbereichs 03

Beschäftigungssicherung in der Gesundheitswirtschaft – Mitbestimmung im Strukturwandel

Es diskutieren: Ellen Paschke – Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes, Beate Bröcker – Sozialdezernentin der Stadt Magdeburg, Herta Laages – Betriebsrätin der Regio Kliniken Pinneberg und Vorsitzende des Bundesfachbereichsvorstandes

Ort: Raum Lloyd

Zeit: Freitag, 13. Oktober 2006, von 10.00 – 12.00 Uhr

Branchenforum Kirche und Wohlfahrt

Mitbestimmung beim Einsatz von Leiharbeit in kirchlichen und sozialen Unternehmen

Referent: Bernhard Baumann-Czichon, Rechtsanwalt Bremen

Ort: Raum Danzig

Zeit: 13. Oktober 2006, von 13.00 bis 14.00 Uhr

Unter den Talaren der Muff von 1000 Kirchenjahren – Vergleich kirchlicher Mitbestimmungsrechte mit dem BetrVG

Referent: Michael Heinrich, Sprecher der Bundeskonferenz der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk der EKD

Ort: Raum Danzig

Zeit: 13. Oktober 2006, von 14.00 bis 15.00 Uhr

Mitbestimmungslücke bei kirchlichen Konzernen

Referent: N.N.

Ort: wird noch bekannt gegeben

Zeit: 13. Oktober 2006, von 15.00 bis 16.00 Uhr

Ohne Beschäftigte keine Rendite – Entwicklungstrends und Arbeitsbeziehungen in der privaten Gesundheitswirtschaft – Kurzseminar für Betriebsräte

Referenten: Niko Stumpfögger, Bereichsleiter Konzernbetreuung Gesundheitswirtschaft und Gabriele Gröschl-Bahr, Tarifkoordination Gesundheitswesen,

Christa Hecht, Projektleiterin Unikliniken, ver.di-Bundesverwaltung,

Ort: Raum Lloyd

Zeit: 13. Oktober 2006, von 13.00 bis 15.00 Uhr

Ein Krankenhaus wird verkauft – Betriebsräte aus Krankenhauskonzernen berichten über Entwicklungen und Handlungsmöglichkeiten nach dem BetrVG

Workshop mit Betriebsräten aus Krankenhauskonzernen

Ort: Raum Lloyd

Zeit: 13. Oktober 2006, von 15.00 bis 17.00 Uhr

Mitbestimmung und Arbeitskampf im Krankenhaus

Ort: Raum Lloyd

Zeit: 13. Oktober 2006, von 17.00 bis 19.00 Uhr

Beispiel: Uniklinika Baden-Württemberg

Referent: Herbert Beck, stv. Personalratsvorsitzender Uniklinikum Heidelberg

Der Kampf um die Arbeitszeit im Krankenhaus – alternative Arbeitszeitmodelle

Referent: Helmut Zinsmeister, Betriebsratsvorsitzender Klinikum Ingolstadt GmbH

DRG als Wettbewerbsinstrument im Krankenhaussektor

Referent: Dirk Völpel-Haus, Bundesfachgruppenleiter Krankenhäuser, ver.di-Bundesverwaltung

