



**Nr. 8 · Frühjahr 2007**



## **Aus dem Inhalt:**

Streik in Baden-Württemberg

Tarifaktion in Berlin

Ab Juli 2007 in Bayern:

Neue AVR Diakonie tritt in Kraft

Die Arbeitsrechtsregelung im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (DWBO): Eine unendliche Geschichte geht weiter

Anmerkungen von Jürgen Klute: Entwurf tarifpolitischer Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes

Katholische Kirche: Streit um Kinderkomponente spitzt sich zu

Katholische Einrichtungen und Dienstgemeinschaft: Zur Abgrenzungsproblematik kirchlicher Einrichtungen

Literaturliste für Mitarbeitervertretungen der katholischen Kirche und Caritas

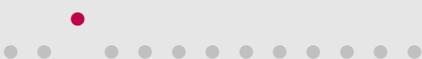
Kündigung eines Mitarbeitervertreters: Wahrhaftig erlebt

Mit kirchlichen Grundsätzen nicht vereinbar: Der dauerhafte Einsatz von Leiharbeiter/innen



Fachgruppe  
Kirchen, Diakonie und Caritas

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



# Editorial

Dieses Heft erscheint mit einer sehr großen Verzögerung. Eigentlich war Redaktionsschluss Ende Oktober 2006 – und jetzt ist bereits April 2007!

Die immer noch zunehmende Arbeitsbelastung schlägt überall zu, auch bei uns.

Die Redaktionsmitglieder mussten sich u.a. intensiv mit den Konsequenzen der neuen KDAVO in Hessen-Nassau befassen und zahlreiche Schulungen und Beratungen durchführen, die Tarifverhandlungen in Berlin-Brandenburg vorantreiben und Protest gegen die Verzögerungen organisieren, sich mit der neuen AVR Diakonie Bayern auseinandersetzen, die Bundesfachbereichskonferenz der Frauen organisieren und gleich zwei von uns haben zusammen mit anderen die bundesweite Fachbereichsinitiative »Soziale Arbeit ist mehr wert« erfolgreich auf den Weg gebracht.

So greift dieses Heft einerseits Themen aus einem längeren Zeitraum auf, bringt aber auch vieles aktuelles. Wir haben die Artikel zu

drei Schwerpunkten zusammengefasst. Der erste Schwerpunkt dokumentiert den ersten Warnstreik im Kirchenbereich seit Menschengedenken. Am 16. März 2007 schrieben die Beschäftigten der Diakonie Württemberg, ihre Mitarbeitervertretungen und die Gewerkschaften ver.di und GEW eine neue Seite in die Geschichtsbücher. Erstmals nach 1921 wurde im Kirchenbereich gestreikt. Arbeitskampf und Streiks bei Kirchen und in der Diakonie? Wer hätte dies bis vor kurzem für möglich gehalten? Die Arbeitgeber bestimmt nicht und wohl auch die Mehrheit der Beschäftigten nicht. Wir schildern die Ereignisse in Württemberg und ihre Voraussetzungen. Im zweiten Schwerpunkt geht es um die verschiedenen Tarifaueinandersetzungen in Kirchen und Diakonie, die an Zahl und Qualität zunehmen. Der dritte Schwerpunkt widmet sich den Entwicklungen im katholischen Bereich.

Andere aktuelle Themen mussten wir für die nächste Ausgabe aufheben. Dazu gehört die Diskus-

sion über die neuen AVR DW EKD und das »Zukunftspapier« der EKD. Das wird vor der Sommerpause erscheinen – toi toi toi!

## Wir können noch eine Neuerung vermelden:

Dieses Info ist das erste Heft mit einer speziellen Beilage für Berlin-Brandenburg. Die dortigen ver.di-Kirchenkolleginnen und -kollegen haben beschlossen ihren seit 30 Jahren erscheinenden »Kirchengockel« als separate Publikation einzustellen. Als »Ersatz« beziehen sie ab sofort für ihren Bereich für alle Mitglieder das »Kircheninfo« mit regionaler Beilage unter dem vertrauten Titel »Kirchengockel.«

## 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, Dr. Ulrich Peter

Briefe an die Redaktion:  
Renate Richter,  
ver.di-Bundesverwaltung  
Ressort 9  
Paula-Thiede-Ufer 10  
10179 Berlin  
e-mail: [renate.richter@verdi.de](mailto:renate.richter@verdi.de)

Redaktionsschluss nächste  
Ausgabe:  
15. Juni 2007

Fotos S. 2 - 11: Joachim Röttgers  
Layout: Andreas Hesse  
Druck: apm

W 201721 – 0407 – 1090012



## Streiks und Demonstration



Am 16. März 2007 schrieben die Beschäftigten der Diakonie Württemberg, ihre Mitarbeitervertretungen und die Gewerkschaften ver.di und GEW eine neue Seite in die Geschichtsbücher. Erstmals nach 1921 wurde im Kirchenbereich gestreikt. Damals waren es die Gärtner und Gärtnerarbeiter der Berliner evangelischen Friedhöfe, 86 Jahre später waren es Beschäftigte von diakonischen Einrichtungen im Raum Stuttgart.

Arbeitskampf und Streiks bei Kirchen und in der Diakonie? Wer hätte dies bis vor kurzem für möglich gehalten? Die Arbeitgeber bestimmt nicht und wohl auch die Mehrheit der Beschäftigten nicht. »Zu den positiven Grundzügen der gegenwärtigen Situation gehört sodann, dass sich eine neue Aufbruchstimmung unter den Mitarbeitenden in der Kirche feststellen lässt. Natürlich finden sich in der evangelischen Kirche auch Verzagt-heit und Mutlosigkeit.« (Zukunftspapier der EKD, S.17).

Der von der Evangelischen Kirche Deutschland eingeforderte »Mentalitätswechsel« erreicht inzwischen auch weitere Kreise der Beschäftigten in Kirchen und Dia-

konie, wenn auch anders, als es die Arbeitgeber sich vorstellten.

Die Diakonie Württemberg ist in mehrerer Hinsicht ein gutes Beispiel.

Zum einen zeigt sich auch hier, dass »Diakonische Dienstgeber« im Konfliktfall ganz normale Arbeitgeber sind, die jeden Kostenvorteil im Konkurrenzkampf im Wohlfahrtbereich ausnutzen. Und da ist die freie Wahl des kostengünstigsten Arbeitsrechtes schon interessant in einer »Geiz ist geil«-Gesellschaft.

Zum anderen zeigt die Diakonie Württemberg, was eine gute Zusammenarbeit der Mitarbeitervertretungen mit den Gewerkschaften ver.di und GEW bewirken kann. Und für ver.di wird augenscheinlich, dass sich personeller und materieller Einsatz auch im Kirchenbereich positiv auswirkt.

Aber wir wollen auch das »Geheimnis« des Württemberger Erfolges verraten. Er fiel nicht vom Himmel, sondern ist das Ergebnis einer seit 2003 und genau genommen schon vorher eingeschlagenen und klug angelegten Mobilisierung für einen Tarifvertrag im Diakonischen Werk (DW) Württemberg. Und daraus kann gelernt werden. Wie der Westfale sagt: Von nix kommt nix. Die Redaktion des Kircheninfos gratuliert allen Beteiligten in Württemberg jedenfalls sehr herzlich und

dankt für's Mutmachen. Wir können es brauchen. Im folgenden dokumentieren wir die Aktionen in Württemberg. Alle nicht separat nachgewiesenen Zitate sind aus Veröffentlichungen der »Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV)« der württembergischen Diakonie und von ver.di.. Den Kolleginnen und Kollegen dort danken wir für die übersandten Materialien und die schönen Fotos.

### Etappe 1:

**2003 beginnt die Kampagne der AGMAV für einen Tarifvertrag und für die gewerkschaftliche Organisation der Diakonie-Beschäftigten**

»Es ist nicht so ganz einfach zu verstehen, wieso sich die AGMAV seit 3 Jahren der Strategie für einen Flächentarifvertrag für soziale Arbeit verschrieben hat. Aber seit Ende der 90er Jahre zeigen sich immer mehr die Grenzen in der Arbeitsrechtssetzung auf dem kircheneigenen so genannten 3. Weg. Die Dienstgeber halten sich immer weniger an die Spielregeln und somit gibt es keine Alternative. Sogar in der Landessynode wird offenen Drohungen kein Einhalt geboten. Stundenlang

**Uli Maier,**  
Vorstand  
AGMAV,  
Diakonie  
Württemberg



diskutiert man über den Besitz-erhalt kircheneigner Gebäude, dagegen sind Personalkosteneinsparungen in Höhe von 20%, auch durch drastisch abzubauen- de Arbeitsplätze, fast gar kein Thema. Sollte das Sparpaket nicht umgesetzt werden, wird die Rückkehr zum 1. Weg angekündigt. Dazu passend das Treiben in der Arbeitsrechtlichen Kommission. Was sich dort heute abspielt spottet jeder Beschreibung. Tenor: Wenn die Arbeitnehmerbank nicht mitmacht, dann mache ich, was ich will.

Und so verhalten sich die Dienstgeber dann auch vor Ort. Wir wissen: das Diktat des Marktes hat sich längst schon der einstigen Ideologie des Wohlfahrtsverbandes bemächtigt. Kapitalismus pur, nur der Starke überlebt. Und wer von den 40.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf der Strecke bleibt, ist selber schuld. Damit sich jeder umfassend informieren kann, haben wir ein Infopaket zusammengestellt. Anfang Februar 2006 wurde es an alle Mitarbeitervertreter/innen in die Einrichtungen geschickt. Aber es gibt darüber hinaus noch viele wichtige Beiträge von interessanten Persönlichkeiten, die unsere Strategie untermauern. Diese wollen wir zum Lesen und Download anbieten. (Adresse für Infopaket und Stellungnahmen <http://www.agmav.diakonie-wuerttemberg.de/indexx.html>)«

### **Der Dritte Weg ist im Gegensatz zum Tarifvertrag keine verbindliche Arbeitsrechtsetzung!**

Für die AGMAV ist dies nicht länger zu akzeptieren, denn

- die 40 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diakonie brauchen ein verbindliches Arbeitsrecht
- die Verbindlichkeit darf nicht vom Good Will der Arbeitgeber abhängig sein
- soziale Arbeit braucht einen Tarifvertrag, der »Leitwährung« für die Refinanzierung ist. Un-



terschiedliches, unverbindliches Tarifrrecht führt zu Sozialdumping.

- nur das Tarifvertragsgesetz sichert uns auch in der Zukunft eine verbindliche Arbeitsrechtsetzung
- wir müssen unsere Interessen im Interesse unserer Arbeit wahren, denn nur wer sich selbst nicht aufgibt, hat die Kraft für andere zu sorgen

### **Wir brauchen den Tarifvertrag!**

Mehr als 40 000 Beschäftigte in den diakonischen Einrichtungen sind immer noch darauf angewiesen, dass die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche Württemberg die Tarifaabschlüsse des öffentlichen Dienstes in die Arbeitsvertragsrichtlinien übernimmt. Gleichzeitig mehrten sich die Angriffe der diakonischen Arbeitgeber auf die verbindliche Anwendung der AVR. (AVR bedeutet Arbeitsvertragsrichtlinien. Die AVR gibt es in unterschiedlichen Fassungen. Wichtig ist, dass es sich hierbei nicht um Tarifverträge handelt.)

Die Arbeitgeber versuchen durch ein »billigeres« Arbeitsrecht, den Finanzierungsdruck der öffentlichen Hand auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzuwälzen.

Die beiden Kirchen und ihre sozialen Einrichtungen beschäftigen bundesweit fast 1,5 Millionen Menschen. Dumpinglöhne in der Diakonie führen deshalb dazu, dass der gesamte Sozialbereich unter Druck gerät.

Wer aber bereit ist, die soziale Arbeit ständig billiger zu machen, der nimmt gleichzeitig auch den Menschen ein großes Stück Lebensqualität.

Für die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeiter/innenvertretung, die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den mehr als 300 Einrichtungen des Diakonischen Werkes verhandelt, ist es deshalb notwendig, dass die Rechtssetzung auf dem so genannten 3. Weg beendet wird. Statt dessen brauchen wir einen Tarifvertrag, der das Zeug zur Leitwährung in der sozialen Arbeit hat.

Um dieses Ziel zu erreichen, braucht es aber mehr als einen Beschluss der AGMAV. Um einen Tarifvertrag zu erreichen, müssen die diakonischen Arbeitgeber endlich Gespräche mit unserer Gewerkschaft führen.

Aber auch wir selbst müssen uns bewegen, denn gute Tarifverträge gibt es nicht umsonst:

**Wer Tarifverträge will, muss die Gewerkschaft ver.di stärken.**

**Wer Tarifverträge will, braucht die Energie, dafür zu kämpfen.**

**Wer Tarifverträge will, muss Mitglied werden.**

**Agma Ver.di**  
*Tarifvertrag für soziale Arbeit*  
 2003 — ✓ — 2007 —> 2010

## Etappe 2:

AGMAV und ver.di fordern die Übernahme des »Tarifvertrages öffentlicher Dienst« (TVöD) in der Diakonie und führen eine Unterschriftensammlung zur 1:1 Übernahme des TVöD für die Württembergische Diakonie durch. 18.000 Unterschriften kommen zusammen.

17.2.06: Übergabe der Unterschriften. Ablehnung der diakonischen Gremien. Hinhaltetaktik. Fast 400

Mitarbeitervertreter/innen haben am Freitag, den 17.2.2006 die Aktion der AGMAV für die Übernahme des TVöD durch die Diakonie unterstützt. Um 8.30 Uhr stand die Kette um den Oberkirchenrat, die von den Mitarbeiter/innen gebildet wurde. Sie hielten in den Händen Girlanden aus Listen mit den 18.000 Unterschriften, die in den diakonischen Einrichtungen gesammelt wurden.

Gleichgültig aus welcher Richtung die Mitglieder der arbeitsrechtlichen Kommission die Gebäude

des Oberkirchenrats betreten, sie wurden begrüßt mit der Forderung nach einer Übernahme des TVöD ohne »wenn und aber«.

Bevor der Oberkirchenrat von den Demonstranten umringt wurde, begrüßte Wolfgang Lindenmaier die Teilnehmer/innen der Aktion. Er konnte stolz verkünden, dass die Zahl der Unterschriften von 14.000 auf 18.000 Unterschriften gestiegen ist. Damit hatte sich die Hälfte aller Beschäftigten für eine Übernahme des TVöD ausgesprochen.

Danach begrüßte Günter Busch, der Fachbereichsleiter der Gewerkschaft ver.di Baden-Württemberg die Demonstranten und versprach ihnen die Unterstützung der Gewerkschaften.

Er betonte, dass die Kolleginnen und Kollegen des öffentlichen Dienstes, die zur Zeit im Streik für den Erhalt der 38,5 Std. Woche stehen, auch für uns kämpfen. Unter großem Beifall erinnerte Busch die Arbeitgeber daran, dass es durchaus möglich wäre, auch die Beschäftigten von Kirche und Diakonie zu Warnstreiks aufzufordern.

## Etappe 3:

Die Diakonie lehnt ab.

29.9.06: Das Arbeitgebergremium des Diakonischen Werkes Württemberg beschließt, die Übernahme des TVöD erst dann zu akzeptieren, »wenn die ev. Landessynode eine Wahlmöglichkeit bezüglich des Arbeitsrechts auf betrieblicher Ebene beschließt.« Faktisch bedeutet dies, dass dann jeder Arbeitgeber wählen kann, was er anwendet. TVöD, AVR-Bund, AVR-Württemberg, AVR-Bayern, AVR-Irgendwo.

2.10.06: Der AGMAV-Vorstand beschließt das Angebot der TVöD-Übernahme zurückzuziehen und alle Verhandlungen einzustellen. »Wir werden nun mit unserer bewährten AVR-Württemberg weiterarbeiten.«

**WIR sind Diakonie**

**Hier Kolleginnen und Kollegen**

Am 17. Februar 2006 wurde der Antrag auf Änderung des AVR der AGMAV im Synodalrat angenommen. Die AGMAV hat vor der Sitzung bis zum Donnerstag im Rahmen der Mitarbeiter-Synode ein Aufrufen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Synode mit dem Ziel, am Freitag, den 17. Februar 2006, um 8.30 Uhr, die Kette um den Oberkirchenrat zu bilden. Die Kette wurde von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Synode gebildet. Die Kette wurde von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Synode gebildet. Die Kette wurde von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Synode gebildet.

**Viele Grüße**

**Die Redaktion**



## **Erklärung des AGMAV Vorstandes zur geplatzten TVöD-Übernahme:**

»Das Arbeitgebergremium des Diakonischen Werkes Württemberg hat am 29.9.06 beschlossen, die Übernahme des TVöD erst dann zu akzeptieren, wenn die Evang. Landessynode eine Wahlmöglichkeit bezüglich des Arbeitsrechts auf betrieblicher Ebene beschließt. Damit haben die Arbeitgeber die gemeinsame Beschlusslage, die Übernahme des TVöD zu verhandeln, verlassen.

Der AGMAV Vorstand verurteilt den Wortbruch der Arbeitgeber. Der Vorstand hat die TVöD Übernahme, verbunden mit einer Regelung zur Zukunftssicherung als Angebot an die Arbeitgeber verstanden. Damit wäre die Diakonie im Stande, mit einem modernen, konkurrenzfähigen Arbeitsrecht Diakonie zu gestalten.

In einer Sondersitzung am 2.10.06 hat der AGMAV-Vorstand beschlossen, die Verhandlungen auf Übernahme des TVöD zu beenden. Es finden daher zurzeit keine Verhandlungen zur Übernahme mehr statt. Für die Diakonie in Württemberg gelten damit die bisherigen Regelungen der AVR Württemberg weiter.

Wir werden gleichzeitig bei den Synodalen der Landeskirche dafür werben, dass der Ausverkauf des Rechts der Landeskirche gestoppt wird. Ein Wahlrecht der arbeitsvertraglichen Grundlagen unterläuft die Autonomie der kirchlichen Rechtsetzung. Der Vorstand der AGMAV bedauert diese Entwicklung, da eine weitere Zerfledderung der Tarifsituation den Wert der sozialen Arbeit mindert, ohne Arbeitsplätze zu sichern. Er fordert daher die Arbeitgeber auf, ihre Position wieder zu ändern und zur gemeinsamen Beschlusslage von 2003 zurückzukehren. Damals haben Arbeitgeber und AGMAV beschlossen, den TVöD als Grundlage des verbindlichen württembergischen Arbeitsrechts zu übernehmen.«

## **Etappe 4:**

»Die Arbeitgeber nehmen sich das Recht heraus, zu handeln wie normale Unternehmer und bestehen aber darauf, den Marktvorteil der Kirche und ihrer Diakonie in ihrem unternehmerischen Handeln mitzunehmen. Wenn Diakonie ein Wirtschaftszweig ist, der den Marktgesetzen unterliegt, dann kann es nicht sein, dass die Beschäftigten einem System unterworfen werden, das es ihnen schwer oder unmöglich macht ihre Ware »Arbeitskraft« zu verkaufen. Die gesetzliche Grundlage für das Aushandeln von Arbeitsbedingungen ist das Tarifgesetz, dort wird geregelt, dass zwei Partner auf Augenhöhe, ohne Abhängigkeit voneinander, die Bedingungen der Branche aushandeln. ...

Wenn unsere Arbeitgeber auf dem Recht des unternehmerischen Handels bestehen, müssen sie akzeptieren, dass sie den gleichen Rechtsgrundlagen aller Unternehmen unterliegen und dass wir unser Recht in Anspruch nehmen »Marktpreise« für unsere Arbeitskraft durchzusetzen. Wir tun gut daran, zurzeit mal mit den Kolleginnen der kommunalen Krankenhäuser zu reden.

Mit großer Sorgfalt haben sie den Streik vorbereitet, kein Patient wird schlecht versorgt, aber die Kolleginnen wissen, dass sie auf Jahre hinaus verlieren, wenn sie jetzt nicht kämpfen.«

## **Etappe 5:**

**Es wird ernst ...**

»Die AGMAV fordert eine 1:1 Übernahme des TVöD, ohne Absenkungen, ohne Schlechterstellung der diakonischen Beschäftigten gegenüber den Kolleginnen und Kollegen des öffentlichen Dienstes.

Auch wenn mit dem Tarifabschluss im öffentlichen Dienst markante Einschnitte und deutliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einschließlich Einbußen im

Rahmen der Lebensarbeitsvergütung verbunden sind, war für die AGMAV immer klar: Wir halten am Tarifwerk des öffentlichen Dienstes fest!

Wir wehren uns gegen betriebliche Öffnungsklauseln, weil hier die Mitarbeitervertretungen aus ihrem Abhängigkeitsverhältnis heraus gegenüber ihrem Arbeitgeber ausgeliefert wären.

Wir brauchen kein eigenständiges Tarifwerk, denn die Forderung nach einer eigenständigen und vom Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes losgelösten Arbeitsrechtsetzung im dritten Weg dient nach Angaben diakonischer Dienstgeber ausschließlich dazu, die Diakonie im Wettbewerb konkurrenzfähig zu machen, d.h. ihre Marktanteile zu sichern bzw. auszubauen.

Kirchenrecht verkommt dadurch zu einem Wettbewerbsvorteil. Diese Diskussion wird vom Verband diakonischer Dienstgeber angeführt, in dem im wesentlichen die großen Träger und Einrichtungen der Diakonie organisiert sind, deren Vertreter aus Württemberg sowohl im Verband Diakonisches Werk Württemberg wie auch in der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg maßgebende Ämter inne haben. Diese wollen das Arbeitsrecht einseitig zu ihren Gunsten als Wettbewerbsvorteil missbrauchen. Und das sind die Forderungen der Arbeitgeber, die eine mindestens 10-20% Absenkung der Kosten im Personalbereich anvisieren:

- drastische Absenkung bis hin zur Abschaffung von Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld
- Einführung der 40-Stunden-Woche

Um das günstigste herauschlagen zu können, steht jetzt ein Antrag der Arbeitgeber über den Oberkirchenrat auf der Tagesordnung der Herbstsynode (27. – 30.11.06), der die Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes und des Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) mit dem Ziel zum Inhalt hat, dass Dienstgeber die Wahlmöglich-

keit des anzuwendenden Arbeitsrechtes haben. Dies wird zudem auf die betriebliche Ebene verlagert.

Für den Bereich der Landeskirche wurde die Übernahme des TVöD in die KAO (Anstellungs- und Entgeltordnung für die privatrechtlich angestellten Beschäftigten im kirchl. Dienst im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg) bereits im Juli 2006 beschlossen und ist seit 1.10.06 in Kraft.«

### **Auszug aus dem Votum der Synodalin Cornelia Brox auf der württembergischen Synode:**

»Herr Präsident, liebe Mitsynodale! Die geplante Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) und des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) halte ich für hoch problematisch. In der Tat ist über den so genannten dritten Weg nachzudenken, wenn er scheinbar nur in wirtschaftlich guten Zeiten trägt. Aber dann muss grundsätzlicher angesetzt werden und nicht durch eine Gesetzesänderung, die die Dienstgeberseite begünstigt.

Es scheint mir etwas einfach zu sein, wenn es in der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) nicht so funktioniert, wie sich das die Dienstgeberseite wünscht, dann von der Synode eine Änderung des Gesetzes zu fordern. Hier wird die Synode für Tarifeinwanderungen

instrumentalisiert. So wie die Gesetzesänderung jetzt im Entwurf vor uns liegt, bedeutet sie faktisch eine Entmachtung der AK Württemberg und eine Beschädigung des dritten Weges.

Darauf zu verweisen, dass die örtlichen Mitarbeitervertretungen mitbestimmen, welches Tarifwerk übernommen wird, wie das in den Stellungnahmen der Konferenz für Unternehmensfragen (Diakonische Dienstgeber) und des Diakonischen Werkes Württemberg (DWW) geschieht, ist Schönfärberei.

In den Einrichtungen sind die Mitglieder der Mitarbeitervertretungen meist nur zu einem gewissen Prozentsatz freigestellt und abhängig in diesen Einrichtungen beschäftigt. Das ist eine ganz enorme Schwächung. Diese Menschen sind nicht frei und damit kein gleichwertiges Gegenüber. Das wissen die Dienstgeber ganz genau.

Wenn sich die Rahmenbedingungen für die Diakonischen Einrichtungen in der Weise geändert haben, wie sie in den Stellungnahmen der Dienstgeberseite beschrieben werden, sprich, wenn die Einrichtungen Unternehmen geworden sind, die sich heftigem Konkurrenzdruck ausgesetzt sehen und deshalb, ich zitiere: »ein flexibles Arbeitsrechtsinstrumentarium und marktgerechte Kostenstrukturen« benötigen, dann

legt das die Frage nahe, warum dann noch den dritten Weg beibehalten und nicht gleich den zweiten wählen. Das wäre nur konsequent. Dann ist das Spiel der Kräfte wieder gerecht.

Zu den Wahlmöglichkeiten der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR):

Es ist viel die Rede vom AVR-DW-EKD (Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der EKD). Nur, liebe Mitsynodale, wissen Sie was da drinsteht? Man liest und hört viel darüber, aber wie viel die Gehälter abgesenkt werden sollen, 10, 15, oder 20 Prozent, das weiß niemand. Die Zahlen müssen in diesem Bereich liegen, denn das Angebot der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV), den TVöD zu übernehmen und zusätzlich Gehaltskürzungen bis zu 10% zu ermöglichen, ist der Dienstgeberseite noch zu teuer.

Dann ist eine ganz wesentliche Frage die der Besitzstandswahrung für ältere Mitarbeitende. Sie wird es vermutlich im AVR-DW-EKD nicht geben. Es kann aber m. E. nicht sein, dass jemand 25, 30, 40 Jahre in der Diakonie gearbeitet hat und nun von heute auf morgen beim Gehalt so massiv abgesenkt wird. Und ich betone, es sind hier überwiegend Frauen betroffen und nicht wenige von ihnen sind allein erziehend.



Im vergangenen Jahr hatten wir hier den Schwerpunkttag Familie. Es kann doch nicht sein, dass damals die Wichtigkeit dieser Institution beschworen wurde und bei unserer eigenen Mitarbeiterschaft haben wir keine Skrupel, Familien durch kräftige Gehaltskürzungen das Leben schwer zu machen.«

## Etappe 6:

### Die Streikvorbereitung

ver.di fordert die diakonischen Dienstgeber im Landesbezirk Stuttgart zu Tarifverhandlungen auf. Eine Einrichtung reagiert. Daraufhin kündigt ver.di Arbeitskampfmaßnahmen an. Die AGMAV unterstützt ausdrücklich den Streikaufruf von ver.di!

Während ver.di, GEW und MAVen in den Dienststellen für Demonstration und Streiks werben und mobilisieren, versuchen es die Arbeitgeber mit Drohungen und Einschüchterungen. Der »Verband Diakonischer Dienstgeber in

Deutschland« (V3D) machte hierzu ein Rundschreiben, das wir dokumentieren:

### Aufruf zu Warnstreiks in der Diakonie Württemberg.

Sehr geehrte Damen und Herren, die Gewerkschaft ver.di hat für Freitag den 16. März 2007 offiziell zu ganztägigen Warnstreiks bei diakonischen Arbeitgebern in Württemberg aufgerufen, um die Aufnahme von Tarifverhandlungen zu erzwingen.

Aus diesem Anlass weisen wir darauf hin, dass Arbeitsniederlegungen, unabhängig davon, wie die Gewerkschaft sie bezeichnet (z. B. als »Warnstreik«), wie sie begründet werden und wie lange sie in den einzelnen Betrieben dauern, nach herrschender Meinung in Literatur und Rechtsprechung in Kirche und Diakonie unzulässig sind. Den Kirchen und ihrer Diakonie ist verfassungsrechtlich garantiert, dass sie einen eigenen Weg der Arbeitsrechtsgestaltung ohne Beteiligung der Gewerkschaften und unter Ausschluss des Streikrechtes gehen können (Selbstbestimmungsrecht der Kirchen nach Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 Weimarer Reichsverfassung). Von dieser Möglichkeit haben Diakonie und Kirche auch in Württemberg im Rahmen des Dritten Weges Gebrauch gemacht. Die Mitglieder des Diakonischen Werkes Württembergs sind satzungsmäßig verpflichtet, das Arbeitsrecht und gegen das Satzungsrecht des Diakonischen Werkes Württemberg anzuwenden. Warnstreiks, mit denen die Aufnahme von Tarifverhandlungen erzwungen werden sollen, verstoßen daher gegen dieses Selbstbestimmungsrecht und gegen das Satzungsrecht des Diakonischen Werkes Württemberg.

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diakonischen Einrichtungen an einem Streik teilnehmen, handeln sie daher rechtswidrig. Die Teilnahme an einer Streikmaßnahme stellt eine Verletzung der Arbeits-

pflcht dar. Dies hat u.a. folgende Konsequenzen:

#### ■ Kein Lohnanspruch

Für die Dauer der Teilnahme am Streik entfällt der Anspruch auf Lohn- und Gehaltszahlung. Dies gilt selbst für arbeitswillige Arbeitnehmer, die wegen des Streiks nicht mehr sinnvoll beschäftigt werden können.

#### ■ Abmahnung und Kündigung

Außerdem kommt die Erteilung einer Abmahnung wegen der Arbeitspflichtverletzung in Betracht, bei groben Verstößen darüber hinaus sogar der Ausspruch einer fristlosen Kündigung.

#### ■ Kein Urlaubsanspruch

Grundsätzlich zählen Streiktage nicht als Urlaubstage und können somit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden. Urlaubsgesuche streikender Arbeitnehmer/innen sind abzulehnen.

#### ■ Missbrauch mitarbeitervertretungsrechtlicher Befugnisse

Die Zeit der Teilnahme an einer Mitarbeiterversammlung, die nachweisbar nur dem Zweck dient, anstelle eines offenen Streiks einen Ausfall von Arbeitszeit herbeizuführen, ist nicht zu bezahlen (vgl. BAG vom 23.10.1991, Der Betrieb 1992, S. 689). Es empfiehlt sich, dass der Dienstgeber in solchen Fällen vorher die Mitarbeitervertretung und die Mitarbeitenden auf die Unzulässigkeit der Mitarbeiterversammlung und den sich daraus ergebenden Fortfall der Entgeltzahlung hinweist.

Auch bei missbräuchlicher Inanspruchnahme der Mitarbeitervertretung, z. B. in der Form, dass die Mitarbeitenden gruppenweise die Sprechstunde aufsuchen, besteht kein Entgeltanspruch für die ausgefallene Arbeitszeit.

#### ■ Zutrittsverweigerung für betriebsfremde Gewerkschaftsfunktionäre

Betriebsfremden Gewerkschaftsfunktionären kann der Zutritt zum



**VdDD**  
Verband diakonischer Dienstgeber  
in Deutschland

bearbeitet von: Dr. Norbert Manterfeld  
Tel.: 030 7 388 47 170 -13 (Fax -25)  
kontakt@v3d.de  
www.v3d.de

14. März 2007 | M 3007

**An die Mitglieder**  
- des VdDD in Württemberg  
- des VdDD-Vorstandes

**Aufruf zu Warnstreiks in der Diakonie Württemberg**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Gewerkschaft ver.di hat für Freitag den 16. März 2007 offiziell zu ganztägigen Warnstreiks bei diakonischen Arbeitgebern in Württemberg aufgerufen, um die Aufnahme von Tarifverhandlungen zu erzwingen.

Aus diesem Anlass weisen wir darauf hin, dass Arbeitsniederlegungen, unabhängig davon, wie die Gewerkschaft sie bezeichnet (z. B. als »Warnstreik«), wie sie begründet werden und wie lange sie in den einzelnen Betrieben dauern, nach herrschender Meinung in Literatur und Rechtsprechung in Kirche und Diakonie unzulässig sind. Den Kirchen und ihrer Diakonie ist verfassungsrechtlich garantiert, dass sie einen eigenen Weg der Arbeitsrechtsgestaltung ohne Beteiligung der Gewerkschaften und unter Ausschluss des Streikrechtes gehen können (Selbstbestimmungsrecht der Kirchen nach Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 Weimarer Reichsverfassung). Von dieser Möglichkeit haben Diakonie und Kirche auch in Württemberg im Rahmen des Dritten Weges Gebrauch gemacht. Die Mitglieder des Diakonischen Werkes Württembergs sind satzungsmäßig verpflichtet, das Arbeitsrecht und gegen das Satzungsrecht des Diakonischen Werkes Württemberg anzuwenden. Warnstreiks, mit denen die Aufnahme von Tarifverhandlungen erzwungen werden sollen, verstoßen daher gegen dieses Selbstbestimmungsrecht und gegen das Satzungsrecht des Diakonischen Werkes Württemberg.

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diakonischen Einrichtungen an einem Streik teilnehmen, handeln sie daher rechtswidrig. Die Teilnahme an einer Streikmaßnahme stellt eine Verletzung der Arbeitspflicht dar. Dies hat u.a. folgende Konsequenzen:

- Kein Lohnanspruch

Für die Dauer der Teilnahme am Streik entfällt der Anspruch auf Lohn- und Gehaltszahlung. Dies gilt selbst für arbeitswillige Arbeitnehmer, die wegen des Streiks nicht mehr sinnvoll beschäftigt werden können.

- Abmahnung und Kündigung

Außerdem kommt die Erteilung einer Abmahnung wegen der Arbeitspflichtverletzung in Betracht, bei groben Verstößen darüber hinaus sogar der Ausspruch einer fristlosen Kündigung.

- Kein Urlaubsanspruch

Grundsätzlich zählen Streiktage nicht als Urlaubstage und können somit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden. Urlaubsgesuche streikender Arbeitnehmer/innen sind abzulehnen.

- Missbrauch mitarbeitervertretungsrechtlicher Befugnisse

Die Zeit der Teilnahme an einer Mitarbeiterversammlung, die nachweisbar nur dem Zweck dient, anstelle eines offenen Streiks einen Ausfall von Arbeitszeit herbeizuführen, ist nicht zu bezahlen (vgl. BAG vom 23.10.1991, Der Betrieb 1992, S. 689). Es empfiehlt sich, dass der Dienstgeber in solchen Fällen vorher die Mitarbeitervertretung und die Mitarbeitenden auf die Unzulässigkeit der Mitarbeiterversammlung und den sich daraus ergebenden Fortfall der Entgeltzahlung hinweist.

© Copyright VdDD  
Alle Rechte vorbehalten. Dieses Rundschreiben ist ausschließlich zur Information der uninteressierten Mitglieder des VdDD bestimmt. Jede Weitergabe an Dritte ohne vorherige schriftliche Einwilligung des VdDD ist untersagt.

Seite 1 von 2

Betrieb zum Zwecke der Organisation von Streikmaßnahmen, z. B. durch Verteilen von Streikaufrufen oder durch Ansprachen vor der Belegschaft, verweigert werden (BVerfG vom 17. Februar 1981, BVerfGE 57, S. 220 »Volmarstein«, vgl. auch LAG Bremen v. 14.01.1993, Der Betrieb 1993, S. 778).

#### ■ Plakatierungsverbot

Plakate mit Streikaufrufen dürfen im Betrieb nicht ausgehängt werden.

Der Arbeitgeber kann die Aushänge im Wege der Selbsthilfe entfernen, wenn der Anbringer nicht zu ermitteln ist oder eine Abnahme verweigert.

#### ■ Verbot des Streikaufrufs

Ebenso wenig dürfen Arbeitnehmer/innen – auch nicht Mitarbeitervertretungsmitglieder – im Betrieb zum Streik aufrufen oder gar Streikaufrufe verteilen. Mitarbeitervertretungsmitglieder sind nicht berechtigt, während ihrer Arbeits- oder Freistellungszeit Unterschriften zu sammeln, Flugblätter oder Protestschreiben zu den Forderungen der Gewerkschaften zu verfassen oder zu verteilen. Für den Fall, dass in einer diakonischen Einrichtung dennoch unzulässig die Arbeit niedergelegt wird, hat der VdDD ausführliche Richtlinien, Muster für die Einleitung einstweiliger Verfügungsverfahren sowie eine Handreichung für Leitende erarbeitet, die von unseren unmittelbaren Mitgliedern bei der VdDD-Geschäftsstelle abgerufen werden können.

Mit freundlichen Grüßen  
VdDD Geschäftsführung  
gez. RA Ingo Dreyer

ver.di machte gegen diese Einschüchterungsversuche deutlich, dass auch in der Diakonie das grundgesetzlich geschützte Streikrecht gilt und informierte die Beschäftigten per Flugblatt:



#### **Streikrecht haben alle Arbeitnehmer/-innen, auch bei Kirchen, Diakonie und Caritas.**

Das Grundgesetz gilt vorbehaltlos für alle. In Artikel 9 Abs. 3 ist das Recht der Arbeitnehmer/-innen zur kollektiven Wahrnehmung ihrer Interessen verankert. Das geschieht durch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Die Koalitionsfreiheit schließt das Streikrecht mit ein.

Zu einem Streik aufrufen darf nur eine Gewerkschaft. An einem Streik beteiligen können sich dann alle in dem Bereich beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. ... über Grundprinzipien unserer Rechtsordnung dürfen sich auch die Religionsgesellschaften nach geltender Rechtsprechung nicht hinwegsetzen. Das Streikrecht kann nicht ausgehebelt werden. ... Die Koalitionsfreiheit und damit verbundene Tarifkonflikte sind ein fundamentales Prinzip unserer Rechtsordnung. Auch Kirchen dürfen diese Rechte ihren Beschäftigten nicht vorenthalten. ... Streik ist ein demokratisches und friedensstiftendes Mittel. Es setzt einen Konflikt voraus und strebt dessen Lösung an. Gestreikt wird für die Durchsetzung von Tarifforderungen. Wenn Arbeitgeber nicht bereit sind zu verhandeln oder wenn Verhandlungen zu keinem Ergebnis kommen, entscheiden die Gewerkschaftsmitglieder über Warnstreik oder Urabstimmung/Streik. ... Und auch in stationären Einrichtungen wie der Alten-

Behinderten- oder Jugendhilfe übernehmen die ver.di-Streikleitungen mit den Beschäftigten der bestreikten Betriebe bei der Planung genau, wo und wie gestreikt werden kann, um einerseits gegenüber dem Arbeitgeber und in der Öffentlichkeit genug Druck auszuüben, andererseits aber die Versorgung der Bewohner/-innen nicht zu gefährden. ... Das haben die Streiks im öffentlichen Dienst im vergangenen Jahr bewiesen: Obwohl Tausende Beschäftigte aus der Pflege, aus Kitas, von Fahrdiensten, Küchen und Laboren zum Teil wochenlang streikten, war sichergestellt, dass in allen Notfällen geholfen wurde.

Auch die Androhung drastischer arbeitsrechtlicher Konsequenzen konnte die Beschäftigten nicht davon abhalten, dieses demokratische Mittel des Arbeitskampfes anzuwenden, um ihrer Forderung nach Tarifverträgen Nachdruck zu verleihen. In den Dienststellen und Einrichtungen wurden mit viel Phantasie die Beiträge zu Streik und Demonstration entwickelt.

*Hauswirtschaft: Die Mitarbeiterinnen der Hauswirtschaft werden gemeinsam mit den Pflegehelferinnen die Gruppe sein, die am stärksten unter der Änderung leiden müssen. Bei beiden Gruppen geht es um 200,- bis 400,- Euro im Monat. Deshalb noch einmal unsere Bitte: Versucht diese Zielgruppen gezielt*

anzusprechen, nutzt unseren NL zur Hauswirtschaft als Material. Die Kolleginnen sollten sich zu ihrem Beruf bekennen und in Schürzen demonstrieren. Kehrwisch und Kutterschaufel (Handbesen und Kehrblech), Besen, Mopp, Töpfe, Rührlöffel, Schneebesen zeigen welche Berufsgruppe demonstriert und machen herrlichen Lärm! ... Dienstkleidung: Bitte nur in Abstimmung mit der Leitung. Arbeitskleidung ohne Logo kann getragen werden.



## Etappe 7:

Der 16. März 2007

Mit fast 400 Streikenden in den Einrichtungen: Evangelische Gesellschaft Stuttgart / Berufsbildungswerk Waiblingen / Diakonie Stetten / Stiftung Jugendhilfe Aktiv, Stuttgart / Behindertenhilfe Leonberg / Paulinenpflege Winnenden / Karlshöhe Ludwigsburg ist dies der größte Erfolg in der diakonischen Landschaft in der Bundesrepublik.

Uli Maier, AGMAV-Vorsitzender der Diakonie Württemberg brachte es vor der großen Zahl der

Demonstrierenden in Stuttgart auf den Punkt:

### Heute ist ein wunderbarer Tag!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, Mehr als 4000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach Stuttgart gekommen, um deutlich zu machen, dass weder die diakonischen Arbeitgeber noch der kirchliche Gesetzgeber einseitig gegen den Willen und gegen das Interesse der Mitarbeitenden die arbeitsrechtlichen Bedingungen ändern. Unübersehbar und unüberhörbar machen wir heute deutlich: WIR sind Diakonie!

Und es muss allen Akteuren klar sein: Es gibt entweder einen verbindlichen kirchlichen Weg im Arbeitsrecht, der die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrt oder wir setzen dem die Verbindlichkeit von Tarifverträgen entgegen. Eine gerechte Form des Interessenausgleichs ist für die Kirche schon um ihrer eigenen Glaubwürdigkeit geboten; und wir werden dafür sorgen, dass die Glaubwürdigkeit der Kirche nicht weiter beschädigt wird, denn es ist immer noch UNSERE Kirche! In diesem Sinne unterstützen wir ausdrücklich die Aktivitäten der Gewerkschaften ver.di und GEW, der Unverbindlichkeit kirchlichen Arbeitsrechts die Verbindlichkeit von Tarifverträgen entgegenzusetzen!

### Heute ist ein großer Tag!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, heute ist ein großer Tag der Solidarität! Noch bis heute Morgen haben mich Solidaritätsbekundungen aus ganz Deutschland erreicht!

Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen hat als Interessenvertretung von 40.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Württemberger Diakonie diese Aktion in großer Übereinstimmung und mit großem Engagement organisiert – ich danke meinen Kolleginnen und Kollegen im Vorstand!

Mehr als 300 Mitarbeitervertretungen haben in den vergangenen Wochen Land auf Land ab zahllose

Aktivitäten entwickelt – es ist eine wahre Freude, ich danke allen Mitarbeitervertretungen für ihre Aktivitäten.

In den diakonischen Einrichtungen erlebe ich eine große Solidarität über die Beschäftigtengruppen hinweg. Von der Reinemachefrau bis hin zum Abteilungsleiter, diakonische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lassen sich nicht auseinander dividieren; auch dafür bin ich dankbar!

Aus dem Bereich der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretungen habe ich zahlreiche Solidaritätsbekundungen erhalten, ich bedanke mich in diesem Zusammenhang bei meinem Kollegen Reinhard Haas und seinem Gremium.

Ich danke den Gewerkschaften, dass sie sich mit ihren Mitteln für den Wert der sozialen Arbeit und für einen gerechten Interessenausgleich in der Diakonie einsetzen. ver.di und GEW haben mit zu unserer Aktion aufgerufen, herzlichen Dank!

Das Medienecho war außergewöhnlich gut. Die württ. Kolleginnen und Kollegen schafften es bis in die 20.00 Uhr Ausgabe der »Tagesschau« und in Hunderte von Zeitungen, die durchgängig positiv berichteten. Die Stuttgarter Zeitung schrieb u.a.:

»Der Tarifkonflikt in der württembergischen Diakonie ist eskaliert. Erstmals in der Nachkriegsgeschichte haben die Beschäftigten gestreikt. Rund 4500 Mitarbeiter sind gestern in Stuttgart für ihre Belange auf die Straße gegangen. ... Sie schrieben damit quasi Kirchengeschichte. Der Streik sei einmalig, bestätigte das Diakonische Werk. Denn Tarifkonflikte werden bis jetzt in der Kirche nicht über Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, sondern in paritätisch besetzten Kommissionen gelöst. ... Wegen des Konsensprinzips hat es auch noch nie einen vergleichbaren Protestzug wie am Freitag gegeben. Rund 4500 Beschäftigte zogen mit Trillerpfeifen,

Rasseln und Megafonen durch die Stuttgarter Innenstadt. Reinigungs- oder Pflegekräfte, Verwaltungsangestellte und Pädagogen forderten mit Transparenten »Stopp dem Lohnraub« oder »Kein Lohn, der arm macht« eine gerechte Bezahlung. Mit der Demonstration machten ver.di und die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Front gegen das Ansinnen der Arbeitgeber, die Personalkosten langfristig um bis zu zehn Prozent zu senken. Wegen der geringeren öffentlichen Mittel und der starken privaten Konkurrenz seien nur so die Arbeitsplätze zu sichern, argumentieren die Arbeitgeber.

Die Arbeitnehmer befürchten dagegen, dass sich die Spirale gerade für die gering bezahlten Beschäftigten weiter nach unten dreht. Eine Kollegin in der Hauswirtschaft käme dann nur noch auf 1300 Euro brutto, sagte Wolfgang Lindenmaier, der Vize der Arbeitsgemeinschaft. Wir werden um unseren Lohn kämpfen.« (Stuttg. Ztg. Vom 19.3.2007)

## Etappe 8:

**Die Synode folgt ihrem Gewissen – Synode missachtet Votum der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

4.500 Demonstranten, fast 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Streik, im Vorfeld der Synode viele Bitten der Beschäftigten an die Synodalen, es hat nichts genutzt. Die Synode hat mit großer Mehrheit beschlossen, dass in Zukunft die Tarifaueinandersetzung in der Diakonie nicht mehr in der dafür vorgesehenen Arbeitsrechtlichen Kommission geführt wird, sondern in den Betrieben. Die Mitarbeitervertretungen sollen nun entscheiden, ob das an den alten BAT angelehnte württembergische Recht in



der Einrichtung gelten soll oder das Recht des Diakonischen Werks der EKD mit drohenden Einkommensverlusten. Es ist zu befürchten, dass diese Auseinandersetzung zu großen Spannungen in den Betrieben führen wird.

Aber es hat doch genutzt, denn seit gestern ist in der Diakonie nichts mehr, wie es war: Eine riesige Beteiligung an den Aktionen, vielfältige Diskussionen und Veranstaltungen in den Betrieben, die Beschäftigten wissen, um was es geht. Der kirchliche Weg der Arbeitsrechtssetzung wurde gestern von der evangelischen Landessynode beendet, denn das Prinzip der Dienstgemeinschaft, auf dem die Synode ihr bisheriges Arbeitsrecht begründet hat, ist damit aufgelöst. Betriebliche Interessen- und Machtgegensätze werden die Auseinandersetzung bestimmen.

Die Synode hat sich mit ihrem Handeln zu einem Instrument der Arbeitgeber gemacht. Der Antrag, dass nicht öffentlich abgestimmt werden soll, zeigt, dass der Mehrheit der Synodalen dies bewusst war und sie sich nicht trauten, ihr Handeln vor ihren Wählern zu zeigen.

Ein neuer Weg der Rechtsetzung wird notwendig werden. Das kann für eine markt- und wertschöpfungsorientierte Diakonie nur noch der zweite Weg sein.

Damit war dieser Beschluss ein klassisches Eigentor. Besser hätte den Beschäftigten von Kirche und Diakonie gar nicht gezeigt werden können, dass sie nicht auf den Beistand der Kirche hoffen können, sondern selbst um ihre Rechte kämpfen müssen.

Die Auseinandersetzung um einen gerechten Lohn in diakonischen Einrichtungen hat erst begonnen. Die Teilnahme an Demonstration und Streik hat gezeigt, dass den Arbeitgebern die Tür zum billigen Bundesrecht nicht so weit offen steht, wie sie es gehofft haben.

Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) wird alles tun, dass es in Württemberg keine Zwei-Klassen-Diakonie geben wird.«

## Etappen 9 – ?:

**Fortsetzung folgt, nicht nur in Württemberg, sondern auch anderswo.**

# Engel brauchen nicht mehr Lohn -



## Kirchliche Beschäftigte schon!

### Für neue Tarifverträge in der ev. Kirche

Unter diesem Motto trafen sich am Rosenmontag Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) am Berliner Friedrichshain. Sie weihten dort ein großes »Denkmal« ein, das die Kirchenleitung daran erinnern soll, dass die Worte des eigenen Bischofs auch für die Kirche als Arbeitgeber gelten müssen.

Gleichzeitig unterstützten die kirchlichen Mitarbeiter/innen die Forderungen der Gewerkschaften – GEW, GKD und ver.di – nach:

1. Wiederinkraftsetzung des gekündigten Kirchlichen Manteltarifvertrages (KMT) und der ergänzenden Tarifverträge bis zum Abschluss neuer Tarifverträge

2. Erhöhung der Löhne und Vergütungen um 5 Prozent
3. Abschluss einer Verhandlungsvereinbarung mit dem Ziel der grundsätzlichen Übernahme der Tarifergebnisse des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) wie gerade bei der Evangelischen Landeskirche Bayerns geschehen.

#### Zur Erinnerung:

Die kirchlichen Arbeitgeber haben die bisher geltenden Tarifverträge zum 31. Januar 2006 gekündigt. Seitdem vereinbarten sie mit Neueingestellten deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen. Gleichzeitig erheben sie in den Tarifverhandlungen eine extreme Forderung nach der anderen, beispielsweise nach

- Absenkung der Gehälter um bis zu 20 Prozent,

- allgemeiner Erhöhung der Wochenarbeitszeit,
- zusätzlicher Flexibilisierung der Gehälter und Arbeitszeiten bei Finanzengpässen bzw. in »strukturell schwachen Gebieten«,
- Verkürzung der Kündigungsfristen und
- Abschaffung des besonderen tariflichen Kündigungsschutzes für langjährig beschäftigte Mitarbeiter/innen.

Diese »Angebote« konnten die verhandelnden Gewerkschaften im Interesse ihrer Mitglieder nur zurückweisen.

Dennoch haben sie sich zu einer Fortführung der Tarifverhandlungen am 20. Februar 2007 bereit erklärt. Sie werden es sich jedoch nicht nehmen lassen, hier die Vertreter der Kirchenleitung an die Bischofsworte erinnern, die am 23. Dezember 2006 in mehreren Tageszeitungen veröffentlicht wurden:

*»Bischof Huber unterstützt höhere Lohnforderungen – Arbeitnehmer und Gewerkschaften können für ihre Forderungen nach kräftigen Lohnerhöhungen mit Unterstützung der Evangelischen Kirche rechnen.«*



## Neue AVR Diakonie tritt in Kraft



### Konkurrenzvorteile auf dem Rücken der Beschäftigten

Die Hauptwirkung der neuen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) für die bayerische Diakonie besteht darin, dass sich die Einrichtungen einen weiteren deutlichen Konkurrenzvorteil verschaffen – gegenüber den anderen Anbietern sozialer Dienstleistungen. Und das alles auf dem Rücken der Beschäftigten.

### Hochglanzpräsentationen sollen positive Stimmung erzeugen

Derzeit tingelt die Arbeitsrechtsreferentin der bayerischen Diakonie durch die Regionen – ebenso Vertreter des vkm Bayern – um der interessierten Öffentlichkeit die Ergebnisse eines fast dreijährigen Diskussions- und Beschlussprozesses in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) zu präsentieren. Ziele, Wirkungen und Inhalte der neuen AVR Bayern werden dabei in den schönsten Farben geschildert, Hochglanzpräsentationen werden gedruckt und verteilt. Mit einem Wort: Das neue Tarifwerk für die bayerische Diakonie soll in einer positiven Stimmung bei den betroffenen Beschäftigten eingeführt werden. Da stört die notorische Kritik von ver.di Bayern nur:

**Betroffen: 60.000 und weitere**  
Betroffen sind immerhin mehr als 60.000 Beschäftigte, mal abge-

sehen von denjenigen, die in den nächsten Monaten und Jahren neu bei der bayerischen Diakonie zu arbeiten beginnen. Das gleiche gilt übrigens auch für alle befristet Beschäftigten. Bei Übernahme werden sie behandelt wie Neueingestellte und sind von den Verschlechterungen der neuen AVR direkt betroffen.

### Kirche übernimmt TV-L ab Januar 2008

Bemerkenswert ist die Tatsache, dass die gleiche Arbeitsrechtliche Kommission Bayern bereits beschlossen hat, für die Verfasste Evang. Kirche ab Januar 2008 den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst im Länderbereich (TV-L) zu übernehmen. Der seit 1977, also seit immerhin 30 Jahren, gültige Gleichklang zwischen Diakonie und Kirche in Bayern wird damit ohne jede Not aufgegeben. Die Diakonie Bayern wollte sich offenbar ganz bewusst vom Tarifrecht des öffentlichen Dienstes abkoppeln. So wird 2007 das Jahr der endgültigen tarifrechtlichen Scheidung zwischen Diakonie und Kirche in Bayern; beide gehen künftig eigenständige Wege. Hier findet ein Prozess seine Vollendung, der bereits mit der Bildung von zwei Fachgruppen (Diakonie bzw. Kirche) in der ARK Bayern eingeleitet wurde.

### Keine Bezüge mehr zur AVR auf Bundesebene

Daneben findet noch eine weitere Abkopplung statt, die der bayerischen von der Bundes-Diakonie (AVR des Diakonischen Werkes der EKD). Es wird künftig keine Bezüge mehr zu den bundesweiten Diakonie-Regelungen geben. Damit nimmt der diakonische Flickentepich in Deutschland noch einmal zu. Flächenregelung ade! Und dies obwohl die AVR Bayern kräftige Anleihen bei allen möglichen Tarifwerken genommen hat: So stammt

die grundsätzliche Tabellenstruktur und die weitgehende Tendenz zur Verschlankung aus dem Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD), die Eingruppierungsordnung und die Überleitungsregelungen aus den AVR DW EKD und einige Mantelregelungen aus der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung (KDAVO) Hessen-Nassau.

Doch offenbar hat der Wille der ARK Bayern überwogen, eine bayerische Spezialregelung zu schaffen, wie das ja auch im staatlich-politischen Bereich häufig der Fall ist. Das Produkt sollte wohl einzigartig sein und nicht mehr vergleichbar mit anderen einschlägigen Tarifwerken.

### Verschlechterungen in der AVR Bayern neu

Im Folgenden sollen die wesentlichen Verschlechterungen in Stichpunkten vorgestellt werden:

- Die Einführung der neuen AVR Bayern ist mit keinerlei Gehaltserhöhung verknüpft. Zwar gab es im Dezember 2006 eine – winzige – Einmalzahlung in Höhe von 150 Euro, doch die hat noch nicht einmal die Absenkung beim Weihnachts- und Urlaubsgeld ausgeglichen. Es gibt also keine Tarifsteigerung für die Jahre 2005, 2006 und 2007. Das heißt im Klartext: Diakonie-Beschäftigte können sich Jahr für Jahr immer weniger leisten.
- Deutliche Verschlechterung bei den Kündigungsfristen: Statt zum Ende des Quartals kann künftig zum Monatsende gekündigt werden.
- Die Ausnahmen vom Geltungsbereich der AVR wurden deutlich erweitert, z.B. Mitarbeiter, die aus karitativen Gründen beschäftigt werden, und Beschäftigte »außer Tarif«.
- Die bisherigen AVR wurden »entschlackt« mit Verweis auf

staatliche Gesetze. Dadurch nehmen die Anforderungen an Mitarbeitervertretungen zu. Sie müssen mehr als bisher staatliche (Schutz-)Gesetze kennen und anwenden.

- Die Unkündbarkeit bleibt zwar grundsätzlich erhalten, wird aber so stark durchlöchert, dass sie nur noch sehr eingeschränkt gilt. So können Kündigungen erfolgen, wenn die Leistungsminderung eines »Unkündbaren« auf einem Arbeitsunfall oder auf einer Berufskrankheit beruht. Beendigungskündigungen sind auch dann möglich, wenn sie dauernd außerstande sind, die Arbeitsleistungen zu erfüllen, die Grundlage ihrer Eingruppierung sind. Das heißt im Klartext, wer zu krank ist, um seine bisherige Tätigkeit auszuüben, kann trotz aller Unkündbarkeit dann doch gekündigt werden. ver.di Bayern hält diese einzigartigen Neuregelungen für besonders unsozial. Sie widersprechen den Grundsätzen der Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers und passen nicht zur Glaubwürdigkeit eines kirchlichen Wohlfahrtsverbands.
- Die bayerische Diakonie beharrt hartnäckig auf der 40-Stunden-Woche. Allein diese Tatsache bedeutet ein um 4% abgesenktes Lohnniveau im Vergleich zu den Konkurrenten. Bei der Caritas gilt nach wie vor die 38,5 Stunden-

Woche, ebenso aktuell vereinbart beim Bayerischen Roten Kreuz (BRK). Will die bayerische Diakonie die anderen Wohlfahrtsverbände zwingen, ebenfalls ihre wöchentliche Arbeitszeit zu erhöhen?

Es gibt viele Stimmen aus bayerischen Wohlfahrtsverbänden, die sich zu Recht darüber ärgern, dass sie von der Diakonie in Sachen Wochenarbeitszeit unter Druck gesetzt werden. Genau dies hören sie nämlich bei Entgelt- und Pflegesatzverhandlungen von den Kostenträgern.

- Gleich mehrfach erhöhen die neuen AVR den Druck auf die Mitarbeitervertretungen über eine stärkere »Verbetrieblichung« des Arbeitsrechts. Gemeint ist, dass wesentliche Bestandteile der Arbeitsbedingungen, die bisher außerhalb des Betriebs geregelt wurden, künftig vor Ort zwischen MAV und Dienststellenleitung festgelegt werden. Das Mittel: Dienstvereinbarungen, die als »Muster« vorgegeben sind. In folgenden Bereichen findet die genannte »Verbetrieblichung« des Arbeitsrechts statt:
  1. Festlegung eines »Vollzeitkorridors« zwischen 38 und 42 Stunden auf Betriebsebene.
  2. Zahlung eines Familienbudgets in Höhe von 1 Prozent des Bruttogehalts nach familiären Kriterien.

3. Zahlung von leistungsorientierten variablen Entgelten.

Für die Bereiche 2 und 3 fehlen bisher noch Konkretisierungen. Sie sollen bis Ende Mai 2007 erfolgen.

- Noch viel weiter gehendere Möglichkeiten der Verbetrieblichung sind derzeit lediglich als Drohung an die Betriebspartner in die neuen AVR eingefügt: Im netten Gewand einer »Anpassungsklausel« wird eine General-Öffnungsklausel in die AVR hineinformuliert, die vielen Absenkungen Tür und Tor öffnet für bestimmte Sparten und Regionen. Die bayerischen Diakonie-Arbeitgeber frohlocken jetzt schon über dieses Instrument.
- Die Flexibilisierung der Arbeitszeit treiben die neuen AVR Bayern geradezu auf die Spitze: Die seit fünf Jahren gültigen Jahresarbeitszeitkonten werden beibehalten. Sie waren bisher schon arbeitgeberfreundlich. Jetzt kommt noch hinzu: Flexibler Vollzeitkorridor (s.o.), für Arbeitgeber bessere Möglichkeiten zur Urlaubsabgeltung, und ganz besonders krass, die Absenkung (bis zu 20%) oder Erhöhung (bis zu 25%) der wöchentlichen Arbeitszeit, je nach Arbeitsanfall – und das per Einzelarbeitsvertrag, also durch die »Hintertür«. Es ist kaum zu glauben: Die Ankündigungsfrist beträgt gerade mal eine Woche. Das gilt nur für Beschäftigte, die ab Juli 2007 neu eingestellt werden. Doch sie werden solche Regelungen sicher vertraglich unterzeichnen, schließlich wollen sie einen Arbeitsplatz! Das wird durch eine solche Vertragsgestaltung schamlos ausgenutzt! Rücksicht auf Teilzeitbeschäftigte und ihre familiären Pflichten gehören danach genauso der Vergangenheit an wie die Verlässlichkeit eines stetig gleichbleibenden Einkommens. So schafft die Diakonie Bayern wahrlich flexible amerikanische Verhältnisse, zu Lasten der Arbeitnehmer/innen!





- Bereits bei der Überleitung der Beschäftigten in die neue Entgeltordnung gibt es mehr als nur eine Widersprüchlichkeit: Zwar wird künftig ausschließlich nach Tätigkeit eingruppiert, doch bei der Überleitung werden unterschiedliche Tätigkeiten gleich bewertet, etwa die Tätigkeit von Altenpfleger/innen im ambulanten und im stationären Bereich oder die »normale« und sog. schwierige Tätigkeit von Sozialpädagoginnen.
- Die Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten wurde deutlich verschlechtert: Künftig werden maximal zwei Jahre »förderliche Zeiten« angerechnet. Das bedeutet im Klartext: Neue Beschäftigte ab Juli 2007 werden entweder in die Einarbeitungsstufe (2 Jahre) oder höchstens an den Beginn der sechs Jahre dauernden Basisstufe eingereiht.
- Das Tabellenniveau der neuen AVR Bayern ist gerade zum Ende der Berufskarriere hin deutlich schlechter als im öffentlichen Dienst. Für die untersten Vergütungsgruppen findet – nach 1999, als in Bayern die HW-Tarife eingeführt worden, die damals eine

Absenkung von 15% brachten – eine weitere Absenkung um ca. 11% statt (von 1435 auf 1276 Euro im Monat). Gleichzeitig wurden die hohen Entgeltgruppen angehoben, also die Lohnspreizung ausgeweitet. Katholische Sozialethiker würden bezweifeln, ob es sich bei diesem Gesamtpaket noch um einen »gerechten Lohn« handelt.

- Berechnungen für die Gehaltseinbußen, die über ein ganzes Erwerbsleben (mind. 20 Jahre) reichen, machen deutlich, dass es um Absenkungen von vielen zigtausend Euro geht. Dies hat negative Konsequenzen für alle Sozialversicherungsleistungen, insbesondere die Rente! Denkbar schlecht sind die Überleitungsregelungen für »Altbeschäftigte«: Im TVöD ist die Besitzstandswahrung noch dynamisch geregelt und es werden künftige Bewährungsaufstiege mit Strukturausgleichen ausgeglichen. In der AVR des Diakonischen Werkes der EKD ist die Besitzstandszulage immerhin noch statisch ausgestaltet. Doch die AVR Bayern hat mal wieder

die schlechteste aller Möglichkeiten ausgewählt: Der einmal erworbene Besitzstand schmilzt mit jeder allgemeinen Vergütungserhöhung (zur Hälfte) und auch mit jedem sonstigen Aufstieg (voll) ab. Die Erwartungen bayerischer Diakonie-Beschäftigter auf materielle Besserstellung – sie sind von einem Tag auf den anderen nichts mehr wert!

- Doch das ist alles noch nicht genug: Die Tabellenwerte, die die ARK Bayern beschlossen hat, sind die für das Jahr 2015 – und diese Tabellenwerte werden mit Inkrafttreten der neuen AVR im Juli 2007 zunächst einmal um 10% abgesenkt. In den Folgejahren (2008 – 2015) werden die Vergütungen dann in Schritten von 1,25% pro Jahr wieder angehoben. Das gibt den Beschäftigten das Gefühl, sie würden jeweils ein bisschen mehr bekommen. Doch es bleibt beim Gefühl!
- Das Weihnachtsgeld wird auf 80% eines Monatsentgelts abgesenkt. Dafür gibt es künftig kein Urlaubsgeld mehr.

#### **Diakonie-Arbeitgeber: Fast alle Ziele erreicht!**

Dass mit der neuen AVR Bayern ein besonders arbeitgeberfreundliches Tarifwerk verabschiedet wurde, zeigt allein schon die interne Bewertung auf der Geschäftsführerkonferenz in Nürnberg am 2. Februar 2007. Dort hieß es in einer Präsentation: Fast alle Ziele erreicht. Das spricht Bände. Angesichts eines schwachen Mitarbeiterverbandes (vkm Bayern), der allein die Arbeitnehmerbank in der bayerischen ARK besetzt und der seine einzige Existenzberechtigung im 3. Weg sieht, ist dies nicht verwunderlich. Und er hat in den letzten drei Jahren Verhandlungsphase mehrfach die Interessen seiner Klientel miserabel vertreten.

*Herbert Deppisch  
Leinach*

## Die Arbeitsrechtsregelung im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (DWBO):

### Eine unendliche Geschichte geht weiter

Nachdem die Tariferhöhungen des BAT für den öffentlichen Dienst von der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD (AK DW-EKD), wenn auch verspätet, schließlich doch noch übernommen wurden, stieß die Dienstnehmer-

darauf, Ausnahmegenehmigungen von der auf dem sogenannten 3 Weg zustande gekommenen AVR zu genehmigen (damit selbstverständlich keine besseren sondern schlechtere Arbeitsbedingungen zur Anwendung kommen).

leider nichts machen. Wurde die DN-Seite mit ihren Forderungen nach Einschreiten und Einhalten der AVR-Anwendung zu lästig, forderte man formal deren Anwendung (ohne es allerdings besonders ernst zu meinen, geschweige denn Folgen für weitere Nichtanwendung anzudrohen). So geht viel Zeit ins Land. Erfreulicherweise hat kürzlich die Schiedsstelle des DWBO unter Heranziehung des Leiharbeitnehmerurteils des Kirchengerichtshofs die Anwendung einer einseitig vom Arbeitgeber eingeführten Arbeitsordnung für unzulässig erklärt. Ob und wieweit dieser Beschluss respektiert wird, bleibt abzuwarten.

Mit dem Auslaufen des Moratoriums konnten dann unter Zuhilfenahme der AK-Schlichtungsstelle zumindest die Bestimmungen über Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften einer Neuregelung zugeführt werden. In den meisten anderen Regelungsnotwendigkeiten sind zur Zeit kaum Einigungen zu verzeichnen.

Beim Versuch, mit fünf Jahren Verspätung wenigstens einen Teil des Abstands unserer Vergütungstabellen zu denen des DW EKD bzw. des Öffentlichen Dienstes zu verringern, hat sich die Dienstnehmerseite inzwischen aus Angst vor der eigenen Courage und einer möglichen Verärgerung der Arbeitgeber mehrfach selber ein Bein gestellt. Ein Antrag auf Übernahme der AK DWEKD-Vergütungstabellen wurde nach Ablehnung der Arbeitgeber schlichtungsreif gemacht, dann aber die Schlichtung nicht eingeleitet, da man vertrauliche Signale von Arbeitgeberseite erhalten hatte, dass Tariferhöhungen möglich wären, aber nicht über eine Schlichtung. Nach Verstreichen der Frist zur Einleitung der Schlichtung stellte sich dann (überraschend?) heraus, dass es so nicht gemeint war.



seite (DN) der AK DWBO mit der Forderung nach Übernahme der Tariferhöhungen auch für das DWBO bei der Dienstgeberseite auf taube Ohren. Im Gegenteil wurde sie von Dienstgeberseite mit wiederholten Forderungen nach deutlichen Verschlechterungen angesichts der vielbeschworenen schlechten wirtschaftlichen Lage konfrontiert, so dass man sich 2005 schließlich auf ein Stillhalteabkommen einigte, um Schlimmeres zu verhindern.

Nach diesem Moratorium durften keine verbessernden oder verschlechternden Anträge gestellt werden, nur zwingende gesetzlich erforderliche Änderungen, die Genehmigung von Notlagen-Dienstvereinbarungen nach Anl. 17 der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) und Lückenfüllungen und Überarbeitungen ohne wesentliche Verbesserungen oder Verschlechterungen waren möglich.

Dafür verzichtet das Aufsichtsgremium des Diakonischen Werks, der Diakonische Rat (DR), großzügig

Diese Vereinbarung zwischen der AK DWBO und dem DR des DWBO wurde Ende 2005 noch einmal für ein Jahr verlängert.

Parallel fanden hierzu Arbeitsgruppen zur Vorbereitung von Beschlussfassungen über Arbeitsrechtsregelungen für verschiedene Ausbildungsberufe, Beschäftigungsförderungsmaßnahmen und Anpassung der Bereitschaftsdienst- und Arbeitszeitregelungen an die Rechtsprechung des Europäischen statt.

Auch wenn der DR des DWBO offiziell keine neuen Ausnahmegenehmigungen mehr erteilte, hieß dies nicht etwa, dass die Mitgliedseinrichtungen des DWBO für alle ihre Mitarbeiter/innen die AVR DWBO anwandten, so wie der von ihnen immer propagierte sogenannten 3. Weg es erfordert. Abweichungen und die Anwendung einseitig eingeführter schlechterer Arbeitsrechtsregelungen wurden entweder nicht zur Kenntnis genommen oder geleugnet, man war nicht zuständig oder konnte

Ein zweiter Versuch von Krankenhaus-Mitarbeitervertretungen, eine Tarifierhöhung von 5% noch vor Verhandlungen über eine Übernahme der novellierten AVR DWEKD zu fordern, in der Erkenntnis, diese nur mit entsprechenden Abstrichen durchzubekommen, endete nach Konfrontation mit Greulforderungen der Arbeitgeber nach massiven Absenkungen und Verschlechterungen mit Verweisung an einen Arbeitskreis, der diese Forderung nun im Zusammenhang mit der Novellierungsübernahme diskutieren soll (Ziel Abschluss Januar 2008).

Unser derzeit deutlich schlechteres Vergütungsniveau macht die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk DWBO jedoch für Arbeitgeber anderer Wohlfahrtsverbände attraktiv. So wurde einer Einrichtung mit einem unbequemen Betriebsrat (BR)

die Aufnahme ins DWBO gewährt, obwohl dieser aus finanziellen Gründen (er hätte sonst Zuwendungen zurückzahlen müssen) weiterhin Mitglied in seinem Wohlfahrtsverband DPW blieb. Erfolg war, dass dem BR die Arbeit verunmöglicht wurde, da ja nun eine Mitarbeitervertretung (MAV) gewählt werden müsse. Dessen Vorsitzender wurde gekündigt, dies zwar inzwischen in 2. Instanz vom Landesarbeitsgericht ohne Zulassung einer Revisionsmöglichkeit für unzulässig erklärt, aber die nächste Kündigung hat er inzwischen schon wieder erhalten. Das alles unter dem Deckmantel der Diakonie.

Dabei brauchte nicht einmal mehr eine betriebliche Interessenvertretung eingeschaltet werden, denn die gibt es nach Auflösung des BR nicht mehr, denn trotz

Zusagen des Geschäftsführers ist eine Mitarbeiterversammlung unter Teilnahme eines Vorstandsmitglieds der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen zur Vorbereitung einer Mitarbeitervertretungs-Wahl bisher nicht durchgeführt worden.

Übrigens wurde vom DR die ursprünglich gesetzte Frist zur Klärung der Frage, in welchem Wohlfahrtsverband diese Einrichtung Mitglied sein will, nach ihrem Ablauf anstandslos verlängert, da man Verständnis für die fehlende Bereitschaft hat, Zuwendungen zurückzahlen und Mitgliedsbeiträge auch in einem christlichen Wohlfahrtsverband nicht zu verachten sind. (Was dies noch mit Kirchlichkeit als Voraussetzung für das Selbstbestimmungsrecht zu tun hat, bleibt mir allerdings verschlossen).

*Christian Hochfeld*

## Beitrittserklärung

ver.di

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

### Ich möchte Mitglied werden ab:

Monat/Jahr \_\_\_\_\_

### Persönliche Daten:

Name \_\_\_\_\_

Vorname/Titel \_\_\_\_\_

Straße/Hausnr. \_\_\_\_\_

PLZ \_\_\_\_\_ Wohnort \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Staatsangehörigkeit \_\_\_\_\_

Geschlecht  weiblich  männlich

### Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in  Angestellte/r

Beamter/in  DO-Angestellte/r

Selbstständige/r  freie/r Mitarbeiter/in

Vollzeit

Teilzeit \_\_\_\_\_ Anzahl Wochenst.

Erwerbslos

Wehr-/Zivildienst bis \_\_\_\_\_

Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis \_\_\_\_\_

Schüler/in-Student/in bis (ohne Arbeitseinkommen) \_\_\_\_\_

Praktikant/in bis \_\_\_\_\_

Altersteilzeit bis \_\_\_\_\_

Sonstiges \_\_\_\_\_

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) \_\_\_\_\_

Straße/Hausnummer im Betrieb \_\_\_\_\_

PLZ \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_

Personalnummer im Betrieb \_\_\_\_\_

Branche \_\_\_\_\_

ausgeübte Tätigkeit \_\_\_\_\_

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: \_\_\_\_\_

von: \_\_\_\_\_ bis: \_\_\_\_\_

Monat/Jahr \_\_\_\_\_ Monat/Jahr \_\_\_\_\_

### Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

zur Monatsmitte  zum Monatsende

monatlich  halbjährlich

vierteljährlich  jährlich

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren\* monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen. \*(nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort) \_\_\_\_\_

Bankleitzahl \_\_\_\_\_ Kontonummer \_\_\_\_\_

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben) \_\_\_\_\_

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in \_\_\_\_\_

Tarifvertrag \_\_\_\_\_

Tariff. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe \_\_\_\_\_

Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe \_\_\_\_\_

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst \_\_\_\_\_

Euro \_\_\_\_\_

Monatsbeitrag: Euro \_\_\_\_\_

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruhestandler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

### Datenschutz

Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift \_\_\_\_\_

### Werber/in:

Name \_\_\_\_\_

Vorname \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_

Mitgliedsnummer \_\_\_\_\_

## Entwurf tarifpolitischer Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes

Die beiden großen Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände Caritas und Diakonie sortieren sich derzeit tarifpolitisch neu. In diesem Prozess hat der Deutsche Caritasverband nun – wohl auch unter dem sanften Druck der verfassten katholischen Kirche – einen Entwurf für »Tarifpolitische Leitlinien« vorgelegt.

Zuerst das Positive. Während die EKD-Kirchenkonferenz sich im Juni 2005 für ein als »eigenständig identifizierbares« und »zum TVöD

Gerade deshalb bleibt aber unverständlich, warum sich die Caritas und die katholische Kirche weiterhin Tarifvertragsabschlüssen mit Gewerkschaften verweigern, zumal diese die zuvor genannten Ziele weitgehend teilen. Der Durchsetzung dieser Ziele käme das sicher zugute.

Nach wie vor behauptet die Caritas, nur bei »gewinnorientierten Personen- und Kapitalgesellschaften« gäbe es einen Interessenkonflikt zwischen Kapital und Arbeit und deshalb seien dort Tarifverträge nötig. Bei caritativen Einrichtungen hingegen kämen Gewinne ausschließlich der Einrichtung und der Leistungsverbesserung zugute.

Diese Beschreibung ignoriert, dass der Sozialsektor schon heute konkurrenzwirtschaftlich durchdrungen ist. Und damit sind auch Interessenkonflikte in die Caritas eingezogen, z.B. der Interessenkonflikt zwischen Personal»kosten« und Sachinvestitionen. Das kann aber auch der Interessenkonflikt um höhere oder niedrigere Löhne und damit konkurrenzfähigere Preise sein. Wer leistungsfähige Geschäftsführungen will, der muss – ob er will oder nicht – in einer Konkurrenzwirtschaft attraktive Gehälter anbieten. Die Praxis zeigt, dass höhere Gehälter an der Spitze durch Kürzungen in den unteren Gehaltsklassen kompensiert werden. In einer auf Wachstum ausgelegten Wirtschaft entwickeln sich systembedingte Interessen und Zwänge, Gewinne zur Geschäftsausweitung zu nutzen statt für gerechte Löhne.

Für die Beschäftigten wächst daher der Druck, dem etwas entgegenzusetzen, auf Tarifverträge zu drängen und im nächsten Schritt mit den Gewerkschaften einen ein-

heitlichen Tarifvertrag für den gesamten Sozialsektor durchzusetzen. Anders wird auf Dauer unter dem neoliberalen Kostensenkungs- und Wettbewerbsdruck kein gerechter Lohn durchsetzbar sein. Insbesondere die Chance, einen solchen branchenweiten Tarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären, sollte die Caritas zum Nachdenken bewegen.

Befremdlich klingt da die Aussage in den Richtlinien »Die Caritas bekennt sich zum Wettbewerb.« In der Kirche bekennt man sich zu Gott. Wer sagt, er bekennt sich zum Wettbewerb, der erweckt – gewollt oder ungewollt – den Eindruck, Gott und Wettbewerb auf eine Stufe stellen zu wollen.

Die Leitlinien fordern vom Staat Rahmenbedingungen für einen fairen Leistungswettbewerb. Der EU-Verfassungsvertrag zielt aber gerade auf eine Entgrenzung des Wettbewerbs.

In ihrer Mitteilung zu sozialen Dienstleistungen vom 26. April des Jahres fordert die EU-Kommission eine möglichst weitgehende Privatisierung aller Dienstleistungen. Diese Forderung impliziert eine Auflösung des sog. Non-Profit-Sektors, der bisher den ordnungspolitischen Rahmen für die Arbeit der Wohlfahrtsverbände darstellt. Auch wenn die EU-Kommission sich mit ihren Interessen nicht vollständig durchsetzen wird, wird die EU-Dienstleistungsrichtlinie einzelstaatliche Wettbewerbsbegrenzungen, wie in den Caritas-Richtlinien gefordert, nicht zulassen. Auf eine Unterstützung durch die Bundesregierung zu hoffen ist schlicht naiv, da sie zu den treibenden Kräften einer neoliberalen EU-weiten Dienstleistungspolitik gehört. Der einzige Schutzwall gegen einen Wettbewerb über Lohndumping

### Autoreninfo

Jürgen Klute, Jahrgang 1953, evangelischer Sozialethiker und Sozialpfarrer, Leiter des Sozialpfarramtes des Kirchenkreises Herne, Mitherausgeber der Zeitschrift AMOS – Kritische Blätter aus dem Ruhrgebiet. Er ist zusammen mit Franz Segbers Herausgeber des im VSA Verlag erschienenen Buches »Gute Arbeit verdient ihren gerechten Lohn. – Tarifverträge für die Kirchen.«

unvergleichbares« evangelisches Tarifwerk ausgesprochen hat, dessen Entlohnungstabellen um 5% unterhalb der des TVöD bleiben sollen, will sich die Caritas auch zukünftig an gewerkschaftlich ausgehandelten Referenz-Tarifverträgen orientieren. Damit erfüllt sie auch weiterhin die von Arbeitsgerichten geforderte Voraussetzung für den sog. »Dritten Weg« der Kirchen. Positiv ist zweitens zu werten, dass die Caritas aus sozialetischen Gründen durch die Anbindung an einen Referenztarifvertrag sicherstellen will, dass die Lohnentwicklung innerhalb der Caritas an die allgemeine Lohnentwicklung angebunden bleibt. Auch ein Lohndumping nach unten durch Outsourcing soll damit verhindert werden. Und drittens will die Caritas die »Abstände zwischen den Arbeitseinkommen nicht zu groß werden lassen«.

sind ein gesetzlicher Mindestlohn und Entsenderichtlinien, wofür die Bundesregierung aber kaum zu erwärmen ist. Entweder bauen die Caritas-Leitlinien in diesem Punkt auf Sand, oder aber sie sind nicht mehr als eine Beruhigungspille für Mitarbeitervertretungen.

Immerhin stellen die Leitlinien in Rechnung, dass es ganz anders kommen kann: nämlich zu einem verschärften Wettbewerb. Für den Fall sehen die Leitlinien Verhandlungen auf regionaler Ebene zwischen Dienstgeber und Dienstnehmern über ein Absenken des Vergütungsniveaus vor, um ein Überleben im Konkurrenzkampf sicherzustellen. Von gerechtem Lohn und der Ab-

wesenheit der Interessengegensätzen zwischen Arbeit und Kapital kann spätestens dann nicht mehr die Rede sein!

Dieser als Ausnahme unterstellte Fall wird im sozialen und gesundheitlichen Bereich unter der EU-Dienstleistungsrichtlinie, die Regel sein. Schon heute ist das vielfach der Fall.

Bei allem Respekt vor den ethisch-theologischen Ausgangspunkten, die in den tarifpolitischen Leitlinien als deren Grundlage formuliert sind – diese isoliert als Caritas in einem ausschließlich auf Wettbewerb ausgerichteten Markt umsetzen zu wollen ist eine Illusion.

Nur strategische Allianzen mit Gewerkschaften und anderen Wohlfahrtsverbänden können dem Wettbewerbsdruck auf Löhne und Arbeitsbedingungen etwas entgensetzen. Die politischen Instrumente sind Mindestlöhne, Entsenderichtlinie und ein Flächentarifvertrag für den Sozial- und Gesundheitssektor. Ethik, die nicht in gesetzliche Regelungen umgesetzt wird, bleibt unverbindlich und wirkungslos. Das Eintreten für Tarifverträge und strategische Allianzen gegen den neoliberalen Wettbewerbsdruck ist daher Maßstab für die Ernsthaftigkeit der von der Caritas vorgelegten tarifpolitischen Leitlinien.

*Jürgen Klute*

## Katholische Kirche:

# Streit um Kinderkomponente spitzt sich zu

Während bei der Caritas noch immer die an den BAT angelehnten Familienkomponenten (Ortszuschlag) bei der Vergütung berücksichtigt werden, ist in den Bistümern, die den TVöD übernommen haben, eine Entkoppelung der Vergütung der Mitarbeiter/innen von der familiären Situation erfolgt. Soweit nicht »Besitzstand« gewährt wird, gibt es für neu geborene Kinder wie auch für neu eingestellte Mitarbeiter/innen keine solche »Sozialkomponente« mehr.

### **Kirchenrecht:**

#### **vom Lohn muss die Familie gut versorgt werden können**

Nach Auffassung der meisten Mitarbeitervertretungen in den kirchlichen Kommissionen, die über die Gestaltung der kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien beraten, verstößt

dies gegen wichtige Regelungen des für die kath. Kirche weltweit geltenden Rechts, des »Codex Iuris Canonici« (CIC), dem »Grundgesetz« der kath. Kirche.

Nach c. 231 § 2 CIC haben Laien, die »auf Dauer oder auf Zeit für einen besonderen Dienst in der Kirche bestellt werden« ... »das Recht auf eine angemessene Vergütung, die ihrer Stellung entspricht und mit der sie, auch unter Beachtung des weltlichen Rechts, für die eigenen Erfordernisse und für die ihrer Familie in geziemender Weise sorgen können; ebenso steht ihnen das Recht zu, dass für ihre Zukunft, die soziale Sicherheit und die Gesundheitsfürsorge gebührend vorgesorgt wird.«

Nach c. 1286 1° CIC ist bei der Vertragsgestaltung mit Arbeitnehmern das weltliche Arbeits- und

Sozialrecht genauestens »gemäß den von der Kirche überlieferten Grundsätzen zu beachten.«

Diese Grundsätze sind insbesondere in den päpstlichen Enzykliken (lehramtlichen Schreiben) zur katholischen Soziallehre enthalten und geben die Forderung nach einem »familiengerechten Lebenslohn« wieder<sup>1</sup>. Nach c. 1286 2° CIC ist ein angemessener Lohn zu zahlen, so dass die Arbeitnehmer/innen »in der Lage sind, für ihre und ihrer Angehörigen Bedürfnisse angemessen aufzukommen.«

### **Alimentationsprinzip**

Wenn es überhaupt einen Grund für ein kircheneigenes Vertragsrecht gibt, dann, so ein Mitarbeitervertreter der bayer. Regional-KODA, liegt der in einem arbeitsvertraglich geregelten Anspruch auf Fürsorge

für die Familie der kirchlichen Arbeitnehmer/innen, die sich auch in einer finanziellen Komponente niederschlagen müsse (Alimentationsprinzip).

Auch der Diözesanrat der Katholiken im Erzbistum Köln fordert, »Angesichts der schwierigen Situation für Familien, wie sie auch kirchlicherseits wiederholt dargestellt und beklagt worden sind, sollten Familienkomponenten der Bezahlung in keinem Fall gekürzt werden. ... Gerade kinderreiche Familien bedürfen einer besonderen Förderung. .... Kirchliche Arbeitgeber müssen Zeichen setzen und sich für familienfreundliche Regelungen der Arbeitsbedingungen stark machen. Dies gilt auch für eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitszeit.«<sup>2</sup>

Als Beispiel wird vom Diözesanrat das Bistum Freiburg genannt. Die Bistums-KODA Freiburg hatte ab 1.1.2004 eine (befristete) Regelung beschlossen, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für das 3. und jedes weitere im Ortszuschlag zu berücksichtigende Kind einen Sonderzuschlag von monatlich 100 Euro erhalten. Als Ausgleich, und um eine Kostenneutralität zu erreichen, wurde bei allen Mitarbeiter/innen die jährlich Sonderzahlung (»Weihnachtsgeld«) um 5% gegenüber der tariflichen Vergütung gesenkt.

### **Überbetriebliche Solidarmodelle: Kinderkomponente statt Leistungsprämien**

Auch die Mitarbeiterseite in der Bayer. Regional-KODA hat ein entsprechendes Solidarmodell entwickelt, mit dem ein geringer Teil der künftigen Leistungsprämie (die u.a. aus dem Wegfall des Kinderanteils im Ortszuschlag gespeist wird) von allen Mitarbeitern in eine solidarische Kinderkomponente umgewandelt wird. Der Anteil an der Gesamtvergütung würde anfänglich 0,05 % der gesamten Vergütungssumme betragen und bis 2025 jährlich um ca. 0,1 %-Punkt steigen, so dass der Solidarbeitrag maximal auf

etwa 1/8 der Leistungsvergütung ansteigen wird.

Damit »kinderreiche Bewerber/innen« gerade in kleineren Einrichtungen nicht benachteiligt werden, ist daran gedacht, den Solidarbeitrag zumindest auf diözesaner Ebene einem »gemeinsamen Topf« zuzuführen und aus diesem Topf die Mitarbeiter/innen bei den unterschiedlichen kirchlichen Arbeitgebern zu bedenken. Dies ist insoweit problemlos möglich, als die Lohn- und Gehaltsabrechnungen für die sieben bayerischen Bistümer und die örtlichen Stiftungen zumeist gemeinsam von den Besoldungsstellen der bischöflichen Finanzkammern durchgeführt werden.

Diese »Solidarmodelle« tragen der Tatsache Rechnung, dass viele Bistümer derzeit über eine geringere Finanzkraft klagen, und der begrenzte »Topf der Kirchensteuer« nicht noch durch einen »zusätzlichen Griff in die Kasse« weiter geleert werden soll.

Die Lohnsummen der kirchlichen Einrichtungen werden durch diese Solidarmodelle insgesamt nicht ansteigen. Trotzdem weigern sich die Dienstgebervertreter in den betroffenen KODAs bisher, eine solche »finanzielle Komponente« in Erwägung zu ziehen. Ein Informationsaustausch in der Zentral-KODA hat ergeben, dass dies in allen kirchlichen Kommissionen der Fall ist. Offenbar, so wird auf Mitarbeiterseite vermutet, hätten sich die Generalvikare – die Leiter der bischöflichen Verwaltungsbehörde – der deutschen Diözesen entsprechend abgestimmt.

Wenn sich diese Vermutung bestätigt stellt sich vertieft die Frage nach der Legitimation des »Dritten Weges« der Kirchen.

1. Soweit die Kirchen nicht bereit sind, kirchenspezifische Regelungen angemessen zu berücksichtigen, ist ein kircheneigenes Arbeitsvertragsrecht – mit »kirchengemäß abweichenden Regelungen« gegenüber dem Tarifvertragsrecht des öffentlichen Dienstes – nicht erforderlich.

2. Das Bundesarbeitsgericht hat Beschlüsse der kirchlichen Kommissionen bisher unter der Prämisse geprüft, dass die »Kommissionsmitglieder keinen Weisungen unterliegen und eine gleichermaßen unabhängige Stellung wie die Angehörigen der Mitarbeitvertretungen der Kirchen haben«<sup>3</sup>. Nur diese Unabhängigkeit führt zu einer für beide Seiten gleichermaßen bestehenden Durchsetzungsfähigkeit. Die (zahlenmäßige) paritätische Besetzung »und die Weisungsunabhängigkeit ihrer Mitglieder gewährleistet, dass keine der beiden Seiten das Übergewicht erreichen kann.«<sup>4</sup>

Wenn sich aber eine Seite von Weisungen abhängig macht, und sich Vorgaben unterwirft, die von Dritten oder anderen Gremien beschlossen werden, steht die Unabhängigkeit der Kommissionsmitglieder und damit die materielle Richtigkeitsgewähr der kirchlichen Regelungen in Frage – auch, wenn diese lediglich das Tarifvertragsrecht des öffentlichen Dienstes übernehmen<sup>5</sup>.

Dann kann – und muss – auch die Mitarbeiterseite von Personen besetzt werden, die aufgrund von Weisungen der Verbände und Gewerkschaften handeln.

*Erich Sczepanski*

1 vgl. z.B. Laborem erercens, 19,4 ff; Centesimus Annus, I. 8;

2 »Kirche als Arbeitgeber – Anspruch, Realität und Perspektiven«, März 2006

3 vgl. Urt. v. 17.11.2005 – 6 AZR 160/05, Nr. 3 b der Entscheidungsgründe

4 BAG, a. a. O.;

5 BAG, a. a. O.; »Dies gilt jedenfalls insoweit, als sie einschlägige tarifvertragliche Regelungen ganz oder mit im Wesentlichen gleichen Inhalten übernehmen«

## Zur Abgrenzungsproblematik kirchlicher Einrichtungen

Der Begriff »outsourcing« prägt immer mehr die kirchliche Landschaft – auch bei der Caritas.

Durch die Gründung von Tochterfirmen – meist in der Rechtsform der gGmbH – und die Überlassung von ArbeitnehmerInnen an die Mutterfirma zu deutlich billigeren Konditionen versuchen nicht nur Einrichtungen der evangelischen Diakonie, sich »dem Markt anzupassen«.

Das Verbot von dauerhafter Leiharbeit durch den evangelischen Kirchengeneralshof<sup>1</sup>, die mit der »Dienstgemeinschaft« nicht zu vereinbaren sei, und die historisch-kritische Analyse von Hermann Lührs<sup>2</sup> zum theologischen und arbeitsrechtlichen Inhalt dieses Begriffes geben Anlass, auch die Situation bei der Caritas zu überprüfen. Schließlich ist der Begriff der »Dienstgemeinschaft« ein ökumenisches Spezifikum der Kirchen in Deutschland. In anderen Ländern ist dieser etwas nebulöse Begriff nicht bekannt.

»Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, das die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft)«. Mit diesen Worten führt die »Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse« (GrO) von 1993 in Art. 1 den Begriff der »Dienstgemeinschaft« als konstitutives Element des kirchlichen Dienstes<sup>3</sup> ein. Diese Grundordnung ist ein Kirchengesetz, das von allen Diözesanbischöfen wortgleich in jeder der deutschen (Erz-)Diözesen in Kraft gesetzt worden ist.

Die Grundordnung bestimmt, welche Regelungen in Einrichtungen der katholischen Kirche gelten

sollen und was als Wesensinhalt des kirchlichen Dienstes gelten soll.

### Zur Abgrenzung zwischen allgemeinem und kirchlichem Arbeitsrecht

Wann eine Einrichtung eine solche der katholischen Kirche ist, sagt die Grundordnung nicht. Dem Wortlaut nach erfasst werden alle Einrichtungen, die der verfassten Kirche – also den Diözesen, Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen, den Verbänden von Kirchengemeinden, den Diözesancaritasverbänden und den sonstigen öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts zugeordnet sind<sup>4</sup>. Damit würde auch ein der Kirche gehörendes Wirtschaftsunternehmen, etwa eine Automobilfabrik mit kirchlicher Aktienmehrheit, der Grundordnung unterliegen. Dies kann nicht gemeint sein. Nur dort, wo der Staat die Kirche von der Anwendung der staatlichen Gesetze befreit, darf die Kirche eigene Regelungen schaffen. Dies ergibt sich aus Art. 140 GG i.V. Art. 137 WRV.

Die GrO kann also dort nicht zur Anwendung kommen, wo ihre Anwendung staatlichem Recht widerspricht. Damit kann eine Abgrenzung des Geltungsbereiches an Hand der staatlich legitimierten Möglichkeit zur Anwendung der GrO vorgenommen werden.

### Zur Auswirkung der Grundordnung

Eine Einrichtung der katholischen Kirche unterliegt der GrO und bildet eine Dienstgemeinschaft. Was katholisch ist, bestimmen sowohl nach weltlichem wie auch nach kirchlichem Recht die Bischöfe<sup>5</sup>. In der GrO ist festgelegt, dass bei dieser Dienstgemeinschaft

- die Bildung von Mitarbeitervertretungen nach der jeweils

vom Bischof in Kraft gesetzten Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zu folgen hat, und

- dass das Arbeitsrecht der dort Tätigen nicht durch Tarifverträge mit Gewerkschaften, sondern durch paritätisch besetzte Kommissionen (KODA) auf dem »Dritten Weg« geregelt werden muss. In den diözesanen KODA-Ordnungen ist ergänzend festgelegt, dass jede kirchliche Einrichtung das Arbeitsvertragsrecht der jeweiligen diözesanen KODA zur Anwendung bringen muss. Eine Ausnahme ist lediglich für die (bundesweit geltenden) Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Caritas zugelassen.
- die ArbeitnehmerInnen den in der Grundordnung definierten erhöhten Loyalitätsanforderungen unterliegen, deren Verletzung arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung haben kann.

### III Schlussfolgerung

Daraus ergibt sich,

- dass eine Einrichtung, die nicht bereit ist, kirchliches Arbeitsrecht uneingeschränkt zur Anwendung zu bringen, keine kirchliche Einrichtung ist<sup>6</sup>. Das betrifft auch Tochterunternehmen, die nicht mehr den Bestimmungen des kirchl. Arbeitsrechts unterliegen.
- dass eine Einrichtung, die nicht der Anwendung der kirchlichen MAVO unterliegt, ebenfalls keine kirchliche Einrichtung im Sinne der Grundordnung ist.

Damit aber ist der Geltungsbereich der Grundordnung weiter eingeschränkt. Von den Vorgaben des staatlichen Rechts, einen Betriebs- oder Personalrat zu bilden, sind nur die Kirchen selbst (also die Bistümer) und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen

unbeschadet ihrer Rechtsform<sup>7</sup> ausgenommen. Für eine Einrichtung, die als Wirtschaftsbetrieb tätig wird, gilt das nicht. Auch die Kirche kann Wirtschaftsbetriebe wie eine Brauerei unterhalten oder Aktienpakete von Großunternehmen erwerben. Das macht diese Einrichtungen aber noch nicht zu einer karitativen oder erzieherischen Einrichtung der Kirche, die von der Anwendung der einschlägigen staatlichen Gesetze befreit sind.

Hanau/Thüsing sehen hierin »den entscheidenden Lackmestest«. »Tritt das ... Unternehmen frei am Markt auf und bietet es seine Dienstleistungen wie jedes andere Unternehmen nicht nur dem kirchlichen Dienst an, dann ist es wie jeder andere Arbeitgeber zu behandeln. ....Demnach kann eine Bäckerei im kirchlichen Eigentum dem weltlichen Arbeitsrecht unterfallen; stellt sie jedoch ausschließlich Hostien her, dann sind Grundordnung, MAVO und Dritter Weg anwendbar. Eine Reinigungsfirma kann dem kirchlichen Arbeitsrecht unterfallen, aber nur, wenn sie ausschließlich kirchliche Einrichtungen reinigt. Diese Öffnung zum Markt hin erfolgt regelmäßig dadurch, dass Dienstleistungen auch Dritten angeboten werden. Man wird jedoch nicht immer verlangen können, dass die Leistungen von Dritten tatsächlich in Anspruch genommen werden, denn dies kann der Anbietende alleine nicht beeinflussen. Vorhanden sein muss jedoch die Bereitschaft, an Dritte zu liefern.«<sup>8</sup>

Damit sind Unternehmen wie Reisebüros (»Pilgerbüro«), Baubetreuungs- und Verwaltungsfirmen (»Siedlungswerk«) oder auch das ausgegliederte Cateringunternehmen, das Partyservice anbietet, nicht mehr der Grundordnung, sondern den staatlichen Mitbestimmungsgesetzen unterworfen. Für diese Einrichtungen kommt auch die Anwendung der kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen nicht in Betracht<sup>9</sup>.

Bestandteil der Grundordnung sind die Loyalitätspflichten

der ArbeitnehmerInnen und die arbeitsrechtlichen Regelungen bei Verstößen dagegen. Dort, wo die Grundordnung nicht anzuwenden ist, entfällt auch die Verpflichtung zur Einhaltung dieser Loyalitätspflichten.

### **Bindungswirkung der Grundordnung – kirchenrechtlicher Dispens?**

Nach den Vorschriften des Kirchenrechts, cc. 85 ff, insbesondere c. 88 CIC (Codex Iuris Canonici) kann der Diözesanbischof im Einzelfall grundsätzlich eine Befreiung von einem kirchlichen Gesetz erteilen.

Eine solche Befreiung kann aber nicht für ein Kirchengesetz, das Wesenselemente von Rechtseinrichtungen und Rechtshandlungen festlegt, erteilt werden (c. 86 CIC).

Die Grundordnung bezeichnet die Dienstgemeinschaft ausdrücklich als »Wesensinhalt« der kirchlichen Arbeitsverhältnisse. Damit ist klar gestellt, dass kirchenrechtlich in jeder katholischen Einrichtung die Grundordnung ohne jede Einschränkung zur Anwendung kommen muss. Ausnahmen sind bereits im Gesetz selbst zu regeln. Dort findet sich aber keine Ausnahmebestimmung, etwa dergestalt, dass die Grundordnung für die »kirchliche Stiftung xy« nicht anzuwenden sei.

### **Zusammenfassung**

Was katholisch ist, bestimmen die katholischen Bischöfe. Sie haben in der Grundordnung verpflichtend vorgeschrieben, dass in kirchlichen Einrichtungen sowohl das Mitarbeitervertretungsrecht wie auch das Arbeitsrechtsetzungsverfahren des »Dritten Weges« einzuhalten ist. Die Grundordnung kommt aufgrund der Einbeziehung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts nur für die (öffentlich-rechtlich) verfasste Kirche und für deren karitative und erzieherische Einrichtungen zur Anwendung. Wirtschaftsunternehmen im Eigentum der Kirche unterliegen der Grundordnung nicht. Ein Wirtschaftsunternehmen, das seine Leistungen »am Markt« gegenüber

Dritten anbietet, ist somit keine kirchliche Einrichtung im Sinne der Grundordnung. Abweichungen sind nicht zulässig. Auch ein Dispens kann nach den Bestimmungen des Kirchenrechts nicht erteilt werden.

Wer in seinen Einrichtungen abweichende Bestimmungen einführt, entzieht sich der bischöflichen Einflussnahme und kann nicht mehr die Anwendung des kirchlichen Arbeitsrechts für seine Einrichtungen beanspruchen. ArbeitnehmerInnen in diesen Einrichtungen sind dann auch nicht mehr den erhöhten Loyalitätsanforderungen der Grundordnung unterworfen.

*Erich Sczepanski*

- 1 »Arbeitsrecht & Kirche« 4/2006
- 2 »Arbeitsrecht & Kirche« 4/2006, Dienstgemeinschaft als Abgrenzungsprinzip
- 3 Hanau / Thüsing, »Grenzen und Möglichkeiten des Outsourcings aus dem kirchlichen Dienst« in KuR 2002, RNR 350, S. 119 ff
- 4 Art. 2 GrO
- 5 zum Namensrecht für den Begriff »katholisch« vgl. Tillmanns in NJW 44/2006 S. 3180 ff sowie c. 300 CIC
- 6 Hanau/Thüsing, a. a. O. unter zustimmendem Verweis auf ArbGG Mönchengladbach v. 12.7.2001 – 4 BV 34/01; Vgl. Thüsing »Das Arbeitsrecht in der Kirche – Ein Nachtrag der aktuellen Entwicklungen«, NZA 2002, 306
- 7 § 118 Abs. 2 BetrVG, § 1 Abs. 3 Nr. 2 SprAuG; ebenso § 112 BPersVG und § 1 Abs. 4 S. 2 MitbestG
- 8 Hanau/Thüsing, a. a. O., S. 129 f
- 9 damit sind die »Öffnungsklauseln« der AVR sowie die Absenkungsbeschlüsse der Unterkommissionen der AK Caritas kritisch zu hinterfragen. Soweit diese Absenkungen der AVR-Tarife aus »Konkurrenzgründen« und mit dem »Konkurrenzdruck« anderer Anbieter »im Markt« begründet werden, wird zugleich dargelegt, dass die entsprechenden Einrichtungen »am Markt« tätig sind – sonst könnte gar kein solcher »Konkurrenzdruck« bestehen. Damit erhebt sich aber die Folgefrage, ob diese Einrichtungen nicht bereits als Wirtschaftsunternehmen tätig werden, die ihre Leistungen auch außerhalb des kirchlichen Dienstes anbieten. Diese wären nach Hanau/Thüsing aber nicht mehr als »kirchliche Einrichtungen« im Sinne der Grundordnung zu bezeichnen.

## Literaturliste

### Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)

Hierzu gibt es eine Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz von 1995 mit Änderungen 1999, 2003 und 2004.

Maßgeblich vor Ort sind die diözesanen Fassungen der MAVO, die bei den Diözesen bzw. den Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen erhältlich sind.

Zur MAVO gibt es zwei grundlegende, brauchbare Kommentare (die allerdings die diözesanen Besonderheiten meist nicht berücksichtigen) :

Bleistein/Thiel, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung MAVO, 5. Auflage 2006, Verlag Luchterhand, 79,- €

Frey/Coutelle/Beyer/Frank/Hammerl/Müller/Froning/Simon/Sroka/Thüsing/Tiggelbeck/Wege: MAVO, Kommentar für eine Mitarbeitervertretungsordnung. Loseblattsammlung, Grundaussage 62 €

Kein Kommentar, aber ein Werk mit praktischen Anregungen für die Alltagsarbeit:

Ruhe/Bartels: Praxishandbuch für Mitarbeitervertretungen. Katholische Kirche. Luchterhand-Verlag, 49,- €.

### AVR der Caritas:

Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) beim Verlag Lambertus:

- jährlich erscheinende Buchausgabe, Januar 2007, ca. 22,50 €
- Loseblatt-Ausgabe, 63,- €
- CD-Rom-Ausgabe 29,20 €

Kein eigentlicher Kommentar, sondern ein nach Stichworten geordnetes Kompendium ist:

Zetl/Zwosta/Schiering:

Die AVR von A bis Z.

Erläuterungen zu den Arbeitsvertragsrichtlinien des deutschen Caritasverbandes.

Loseblattsammlung in 3 Ordnern, Verlag Lambertus, ca. 125 €

Ein am Aufbau der AVR orientierter Kommentar ist: Beyer/Papenheim: Arbeitsrecht der Caritas in 2 Ordnern, Verlag Lambertus, 94 €

### Vertiefende Spezialthemen:

Froning/Simon: Betriebsbedingte Kündigungen in caritativen und kirchlichen Einrichtungen. Verlag Lambertus, 23 € (zwar für Dienstgeber geschrieben, als solches aber nicht weniger interessant für MAVen)

Bockstahler/Färber/Tritschler/Völkel/Wacker: Dienstplangestaltung und Arbeitszeit. Leitfaden Recht und Praxis in caritativen Einrichtungen. Verlag Lambertus, 12,80 €.

Zeitschrift »Neue Caritas« erscheint 14tätig, Hier werden bundesweit systematisch die Entscheidungen der Arbeitsrechtlichen Kommission veröffentlicht sowie Informationen und Positionen zu arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Themen. Jahresabonnement 79,69 €.

Allgemein zum kirchlichen Arbeitsrecht ist jüngst erschienen: Gregor Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht. Ein Lehrbuch. Verlag Mohr Siebeck, 29,- €.

Als notwendiges kritisches Pendant zur Lektüre von Thüsing empfiehlt sich:

Klute/Segbers (Hrsg): »Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn«.

Tarifverträge für die Kirchen. Tarifverträge für die Kirchen, VSA Verlag, 14,80 €.

Für ver.di-Mitglieder nur 9,50 € über [renate.richter@verdi.de](mailto:renate.richter@verdi.de)

Fabianek/Seiterich-Kreuzkamp: Und vergib uns unsere Schulden. Die Finanzpolitik der katholischen Kirche. Verlag Publik-Forum, 14,90 €

Wir verweisen auf die im Kircheninfo 7 erschienene Literaturliste für den evangelischen Bereich. Die Fachzeitschriften »ZMV. Die Mitarbeitervertretung« und »Arbeitsrecht und Kirche« sowie die dort genannten konfessionsübergreifenden und allgemein arbeitsrechtlichen Titel. Sie gehören zum hier genannten Handwerkszeug dazu.



### ver.di-Broschüren

in den ver.di-Geschäftsstellen erhältlich

1. Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung
2. Erläuterungen und Anmerkungen der Grundordnung des kirchlichen Dienstes. Katholische Kirche und Caritas
3. Kirchliche Mitbestimmung im Vergleich. BetrVG – MVG/EKD – MAVO
4. Flyer ‚Ihr gutes Recht. Beschäftigt sein in einer katholischen Einrichtung und ver.di Mitglied werden‘

# Wahrhaftig erlebt

### Eine Chronologie

Herr K., aus einer Behinderteneinrichtung in Oschersleben (Matthias-Claudius Stiftung, MCH), über 20 Jahre Betriebszugehörigkeit, beschäftigt als Heilerziehungspfleger in einer Außenwohngruppe im Stadtgebiet mit zehn Minuten Fußweg zu allen Ämtern, Einkaufsmärkten etc., zwölf Jahre Mitglied in der MAV, teilzeitbeschäftigt, verheiratet, zwei Kinder

- Mehrfache Abmahnung 2004 und 2005 wegen fehlender Aussage, wann der Führerschein gemacht wird
- Sommer 2005 – Versagung des Bewährungsaufstieges wegen fehlendem Führerscheines
- Oktober 2005 – fristlose Kündigung wegen fehlendem Führerschein
- Verbunden damit, wurde ihm ein Hausverbot erteilt
- Anfang November 2005 – Wahl zur MAV, Herr K. war Kandidat mit guten Aussichten, wieder gewählt zu werden
- Breite Kritik in der Öffentlichkeit zu dem Vorgang, Unterstützung und Solidaritätserklärungen vor Ort und überregional
- November 2005 – Arbeitsamt erklärt, Kündigung sei selbst verschuldet
- Ende November 2005 – Arbeitsamt revidiert seine Aussage nach Vorlage der Unterlagen, Herr K. bekommt nun Arbeitslosengeld
- Dezember 2005 – MAVen, GAMAV und Bundeskonferenz eröffnen ein Solidarkonto zur Abfederung der plötzlich eingetretenen finanziellen Notsituation
- Februar 2006 – Gütetermin vor dem Arbeitsgericht scheiterte
- März 2006 – Arbeitsgericht Halberstadt erkannte dem Arbeitgeber die Pflicht zu, Herrn K. höher zu gruppieren
- März 2006 – Arbeitsgericht gab der Kündigungsschutzklage statt, der Arbeitgeber wurde verurteilt, Herrn K. unverzüglich zu beschäftigen
- April 2006 – Arbeitgeber geht in die Revision, er beschäftigt Herrn K. weiterhin nicht
- April 2006 – Der Arbeitgeber beleidigt Herrn K. in einer Betriebszeitung und diffamiert ihn wie folgt:  
»Das Martyrium von Herrn K. hat ein Ende«. (siehe Anmerkung)
- Mai 2006 – anhaltende Proteste beim Arbeitgeber, dem Diakonischen Werk, dem Bischof – auch durch Mitarbeiter/innen der Einrichtung
- September 2006 – Der Arbeitgeber wird wegen Missachtung eines Gerichtsurteils zu 5.000 € Strafe, bei Nichtzahlung 5 Tage Haft zu Tagesätzen a 1.000 € verurteilt
- September 2006 – Arbeitgeber legt Beschwerde dagegen ein
- September 2006 – Beschwerde wird zurückgewiesen
- Sept. 2006 – Landesarbeitsgericht Halle weist die Berufung des Arbeitgebers bezüglich Eingruppierung ebenso wie der Kündigung zurück. Das Urteil ist nicht revisionsfähig.
- September/Oktober 2006 – massive Kritik in der Öffentlichkeit, Gemeinden, Presse, Verbände und Parteien gegen die Haltung der Einrichtungsleitung
- Oktober 2006 – Leitung nahm erste Gespräche zur Wiedereingliederung mit Herrn K. auf
- Oktober 2006 – Vorstand (Aufsichtsrat) stellt sich demonstrativ hinter die Einrichtungsleitung
- Der neu gewählte GAMAV bittet den Bischof und den Diakonischen Rat, er möge sich der Problematik Rechtsbeugung durch einen Einrichtungsleiter annehmen

- Weder der Geschäftsführer der Einrichtung noch Repräsentanten der Diakonie in Mitteldeutschland fanden (bisher) ein Wort der Entschuldigung

**Fazit:** In Oschersleben wurden Gelder im wahrsten Sinne herausgeworfen, das Ansehen der Einrichtung in der Öffentlichkeit erheblich gestört, die Glaubwürdigkeit einer diakonischen Einrichtung ging verloren. Herr K. erhält nun rückwirkend Lohn, obwohl er 11 Monate keine Arbeitsleistung erbrachte. Die Leitung musste zudem 5000 € Strafe an die Landeskasse zahlen.

Die Schuldigen wollen Einrichtungsleiter, Vorstand der Einrichtung und Kirchenamt (schriftlich in der Anlage) gleichermaßen ausgemacht haben: die Mitarbeiterverbände (Gesamtausschuss) und Parteien.

Herr K. hat vor kurzer Zeit seine Arbeit nach Abgeltung seines Urlaubes aus 2006 in der MCH-Stiftung wieder aufgenommen. Auf seine Frage, ob das Hausverbot damit wieder aufgehoben wurde, bekam er als Antwort: »Ja. Leider«.

Offensichtlich hat der Geschäftsführer nichts daraus gelernt.

**Anmerkung** (Zitat aus der »Eule« – Hausinformationen der MCH-Stiftung Oschersleben/Bode vom 4.4.06): »... Mitarbeitende, die nun befürchten, dass das Martyrium wieder von Vorne losgeht, möchte ich aber ausdrücklich beruhigen. ... Er wird dort (im Heimbereich) nicht wieder arbeiten können. Insofern werden wir gegen dieses Urteil Berufung einlegen und darauf vertrauen, dass das Landesarbeitsgericht für uns entscheidet. ...«

*Wittenberg, den 27.11.06  
Henry Moes-Bogenhardt  
Mitglied i. GAMAV DW EKM,  
Sprecher d. Bundeskonferenz*

## Der dauerhafte Einsatz von Leiharbeitnehmern

Eine eigentlich selbstverständliche und überflüssige Feststellung, die das Diakonische Werk der Ev. Kirche in Deutschland als »Grundsatzurteil« bezeichnet. Was sich nach einem großen Missverständnis anhört, spricht Zeugnis über den Spagat, den die Diakonie zwischen wirtschaftlichen Zielen und kirchlichen Ansprüchen versucht.

Aber der Reihe nach: Im Rahmen der »Liberalisierung des Arbeitsmarktes« wurde durch die so genannten Hartz-Reformen 2004 das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geändert. Der Einsatz von Leiharbeitnehmern war danach nicht mehr befristet, andere Einschränkungen sind ebenfalls entfallen. Die Gesetzesänderung übte auf diakonische Unternehmensführer offensichtlich eine teuflische Anziehungskraft aus. Die als Leiharbeit getarnte Methode des Lohndumpings ist nach Angaben des Arbeitgeberverbands VdDD bei seinen Mitgliedern groß in Mode (»Wachstumsmarkt Leiharbeit«). Hunderte diakonischer Einrichtung haben bereits die Flucht aus dem kircheneigenen Arbeitsrecht hinter sich und eigene Leiharbeitsfirmen gegründet und »leihen« sich dort ihre Mitarbeiter/innen aus. Für die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen gibt es dabei so gut wie keine Grenzen: bis zu 30% weniger Lohn, weniger Urlaub, kein Urlaubsgeld, kein Weihnachtsgeld, 40 und mehr Std.-Woche, Schweißpflicht über Einkommenshöhe gekoppelt mit einem generellen Nebentätigkeitsverbot – die Arbeitgeber konnten sich endlich einmal alle ihre geheimen Wünsche erfüllen. Und das tolle ist: draußen steht weiterhin Kirche drauf.

Dem kreativen Treiben der Personalverantwortlichen in der Diakonie hat der Kirchengerichtshof der Ev. Kirche in Deutschland zunächst

einmal einen Riegel vorgeschoben. Nach einer Entscheidung vom 9. Oktober dürfen Mitarbeitervertretungen der Einstellung von Leiharbeitnehmern widersprechen, wenn diese nicht nur kurzfristig z.B. als Krankheitsvertretung eingesetzt werden sollen.



Trotzdem bleibt die Frage, welch ein Gedankengut in der Diakonie vorherrscht, dass solche Horror-Szenarien überhaupt entstehen können und der Kirchengerichtshof sich mit so etwas wie Leiharbeit beschäftigen muss. Die ökonomischen Rahmenbedingungen sind schwieriger geworden, gemeinnützige Arbeit muss sich auch rechnen lassen, aber heiligt der Zweck die Mittel? Und: Was ist in der Diakonie überhaupt noch der Zweck? Was ist der Zweck einer diakonischen Aktiengesellschaft? Was steckt hinter dem Zusammenschluss von Krankenhäusern zu neuen, marktbeherrschenden Konzernen?

Es geht um die Wirtschaftlichkeit »... damit wir auch in Zukunft unseren Auftrag wahrnehmen können« – ergänzen die Vorstände und Geschäftsführer in der Diakonie gerne. Genau an dieser Stelle hat

im Oktober der Kirchengerichtshof angesetzt. Es ist der Punkt erreicht, an dem es nicht mehr reicht, dass die Kirche von ihrem besonderen Status redet, sich auf ihren so genannten Auftrag zurück zieht oder das Mantra der Dienstgemeinschaft zitiert. Der Kirchengerichtshof hat

deutlich gemacht, dass es selbst für die Diakonie nicht reicht, nur von der Dienstgemeinschaft zu reden, sondern dass sie sich auch in ihrem Handeln an ihren eigenen Grundsätzen messen lassen muss.

Für die Mitarbeitervertretungen eröffnen sich durch das Urteil neue Handlungsmöglichkeiten. Leitbilder, Präambeln und kirchliches Proprium sind mehr als Maßnahmen des Marketings. Endlich einmal darf die Diakonie von ihren Mitarbeiter/innen beim Wort genommen werden. Doch bei aller Freude über das Urteil: die Probleme mit der Leiharbeit haben sich dadurch nicht erledigt. Auch noch nach dem 9. Oktober haben diakonischen Einrichtungen eigene Leiharbeitsfirmen gegründet – es liegt also weiterhin an den einzelnen Mitarbeitervertretungen, die dagegen halten müssen.

*Jens Ortman*



## Das Bunte Haus

### Seminarangebote besonders auch für die Mitarbeitervertretung

BI 070509 03	09.05. - 11.05.07	<b>Gesprächs- und Verhandlungsführung für betriebliche InteressenvertreterInnen</b>	Kosten: Übernachtung/Verpflegung SeminarKosten	175,00 Euro 560,00 Euro + MwSt
BI 01 070514 01	14.05. - 16.05.07	<b>Arbeiten ohne Ende – Strategieentwicklung zum Themenkreis Arbeitszeit –</b>	Kosten: Übernachtung/Verpflegung SeminarKosten	180,00 Euro 510,00 Euro + MwSt
BI 01 070521 04	21.05. - 25.05.07	<b>Gesundheit fordern – Gesundheit fördern: Grundlagen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes</b>	Kosten: Übernachtung/Verpflegung SeminarKosten	335,00 Euro 510,00 Euro + MwSt
BI 01 070529 02	29.05. - 01.06.07	<b>Klare Rede, starke Wirkung – Rhetorik und mehr für gesetzliche InteressenvertreterInnen –</b>	Kosten: Übernachtung/Verpflegung SeminarKosten	260,00 Euro 640,00 Euro + MwSt
BI 01 070604 01	04.06. - 06.06.07	<b>Arbeit altersgerecht gestalten – Gesundheitsförderung im demographischen Wandel –</b>	Kosten: Übernachtung/Verpflegung SeminarKosten	180,00 Euro 375,00 Euro + MwSt
BI 01 070702 06	02.07. - 06.07.07	<b>Umgang mit Angst in Veränderungsprozessen</b>	Kosten: Übernachtung/Verpflegung SeminarKosten	335,00 Euro 700,00 Euro + MwSt

## Aurel von Jüchen – Ein Pfarrerleben im Jahrhundert der Diktaturen

### Unser Buchtipp

Unser Kollege und Redaktionsmitglied des Kirchen-Infos, Ulrich Peter aus Berlin, hat ein neues Buch veröffentlicht, das sich am Beispiel einer Pfarrerbiographie mit der evangelischen Kirche der Weimarer Republik, des NS-Regimes und der SBZ/DDR beschäftigt und mit der Bundesrepublik der 80er Jahre endet.

Wer war Aurel von Jüchen? Für die einen war er ein mutiger Pfarrer in der Zeit des Nationalsozialismus, der den Nazis die Stirn bot; für andere ein Mitbegründer der »Religiösen Sozialisten«, dieser aus der Schweiz stammenden Bewegung, in Deutschland; für wieder andere ein Opfer des Stalinismus bzw. Kommunismus und schließlich für diejenigen, die seine Bücher und Kinderbücher, seine religiösen Theaterspiele oder seinen Adventskalender kannten, ein begnadeter Schriftsteller.

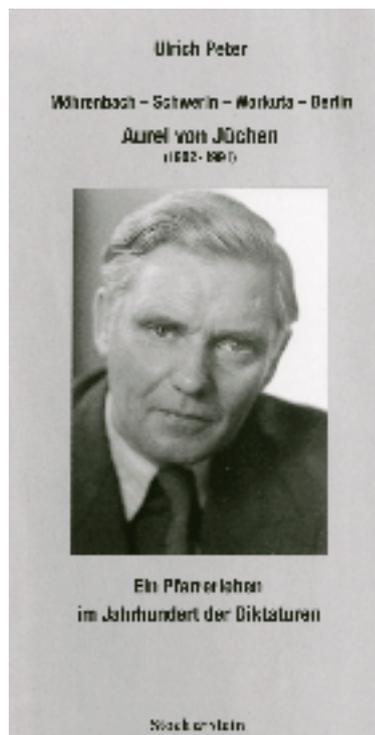
Luitgard Demir von der Berliner verdi-Betriebsgruppe Religionsunterricht hat es gelesen.

»Das Buch ‚Aurel von Jüchen – Ein Pfarrerleben im Jahrhundert der Diktaturen‘ von Ulrich Peter fasziniert durch seine große Le-

bendigkeit. Der Autor versteht es, trockene Zahlen und Daten zu einer fesselnden Geschichte zu komponieren. Mit großer Sachkenntnis erläutert Ulrich Peter Hintergründe verschiedenster Art, politisch, kirchenpolitisch, kirchengeschichtlich, so dass man quasi nebenbei noch Geschichtsunterricht erhält. Sehr interessant finde ich die Illustration der Rolle der Evangelischen Kirche sowohl in der Zeit des Nationalsozialismus als auch bei der Staatsgründung der DDR. Hier macht der Autor die Beweggründe für das Handeln der evangelischen Kirche nachvollziehbar und die damalige Denkweise verständlich.

Bei aller Sympathie für von Jüchen, die im Buch durchscheint, behält Peter Distanz und scheut sich nicht, kritische Überlegungen anzustellen und auch Irrtümer oder Fehlverhalten nachzuweisen. Es besteht kein Zweifel daran, dass von Jüchen ein außergewöhnlicher Mensch war. Aber durch die geschickte »Bodennähe« des Autors wird er nicht zum entrückten Helden. Ein gelungenes Buch, das einen bemerkenswerten Mann würdigt, einen differenzierten Einblick in ein Stück Zeitgeschichte gibt und Lust auf mehr Geschichte macht.

Auch für einen Anfänger in Sachen deutsche Geschichte ein sehr lesenswertes Buch.«



Ulrich Peter: Möhrenbach-Schwerin-Workuta-Berlin:  
Aurel von Jüchen (1902 – 1991)  
Ein Pfarrerleben im Jahrhundert der Diktaturen, 472 Seiten mit Festeinband, mit Fotos und Illustrationen  
39,50 €, ISBN 3-937447-28-8

Das verdi-Kirchenforum im Internet, die Mailing- und Infoliste für verdi-Aktive in den Kirchen, Caritas und Diakonie.

Es existiert schon lange, hat einen anerkannt hohen Gebrauchswert, aber viele kennen es noch nicht.



Das sollte sich ändern! Meldet euch an bei:  
[verdi-forum-kirchen@yahoo.de](mailto:verdi-forum-kirchen@yahoo.de)



## Gewerkschafter verteilen bittere Tropfen

In grünen Operationskitteln, mit Verbänden um den Kopf und geschminkten Wunden informierten aktive Mitglieder des Fachbereiches III des ver.di-Bezirk Dortmund über die Gesundheitsreform.

»Probieren Sie mal. So schmeckt die Gesundheitsreform!«, forderten sie in grünen Operationskitteln auf und reichten ein Tablett mit Zitronensaft in Medizinbechern. Viele probierten die bitteren Tropfen.

Bürgerinnen und Bürger vom Arzt bis zum Geringverdiener lassen sich auf Gespräche ein. Fast alle sind sich einig: Diese Gesundheitsreform hat höhere Beiträge und schlechtere Leistungen zur Folge und belastet vor allem die Schwachen.



Demonstration in Berlin  
am 26. Juli 2006



Aktion in Dortmund



**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**