



**Nr. 9 · Sommer 2007**

**Aus dem Inhalt:**

Kolleg/innen aus Niedersachsen/  
Bremen berichten: Massenhafte  
Aktionen – 3% mehr Lohn für alle!

Wichtige Urteile:  
Zum Einsatz von Fremdfirmen

Nordelbische Kirche: Modernisierung  
des Tarifvertrages gelungen

Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie (KTD):  
Tarifverhandlungen in der Schlichtung

Caritas: Verfahren geändert,  
weil Arbeitnehmer nicht spüren

Kinderkomponente und Bayerische  
RegionalkODA:  
Eine unendliche Geschichte

Nordrhein-Westfalen:  
Gespräche in der ARK vorm Scheitern  
»Lautstarker Streit um Gottes Lohn«  
Zweite Demonstration  
am 22. August 2007

Gemeinnütziger kirchlich-diakonischer  
Gesundheitskonzern: Agaplesion gAG  
diktiert Arbeitsbedingungen

Kirchengerichtshof der EKD:  
Wichtige Urteile



*Gesundheit, Soziale Dienste,  
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



Kolleg/innen aus Niedersachsen/Bremen berichten:

## Massenhafte Aktionen – 3 Prozent mehr Lohn für alle!

### Das wurde erreicht:

Die Entgelte der Mitarbeiter/innen werden in zwei Schritten um 3% erhöht. Für die Zeit vom 1.1.2007 bis zum 30.6.2007 erhalten die Mitarbeiter eine Einmalzahlung in Höhe von 6 mal 2,5% des jeweiligen Brutomonatsentgelts. Im April 2008 gibt es eine weitere Einmalzahlung. Die Laufzeit endet am 31.12.2008.

Für die in der Diakonie beschäftigten Ärzte wurden die Entgelte auf das Niveau des Tarifvertrages für die kommunalen Krankenhäuser angehoben.

### Blicken wir zurück:

3% mehr Lohn... das klingt so einfach und leicht in Anbetracht der fast wöchentlichen Meldungen über weitaus höhere Lohnabschlüsse anderer Branchen. Doch dahinter verbirgt sich ein ganz langer Kampf und eine Tarifaueinandersetzung,

die vor 8 Monaten begann. Solch eine Auseinandersetzung um unseren Lohn und die Wertschätzung unserer Arbeit hat es in der Geschichte der Diakonie noch nicht gegeben.

### Arbeitgeber wollten 13 Prozent absenken

Wir wurden im September 2006 von unseren diakonischen Arbeitgebern mit massiven Absenkungsforderungen in Höhe von durchschnittlich bis zu 13% konfrontiert. Das löste massive Verärgerung und Entsetzen bei den Kolleg/innen aus. In vielen Einrichtungen fanden Mitarbeiterversammlungen statt. Und viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten zunächst gar nicht glauben, dass nach der Lohnabsenkung in 2005 schon wieder bei ihnen gekürzt werden sollte. Es wurde eine Unterschriftenaktion

## Vorneweg

Wir haben es gerade noch geschafft, das 2. Heft in diesem Jahr vorm Urlaub fertig zu bekommen.

Im KirchenInfo Nr. 8 wurde vom Warnstreik und der riesigen Demo in Stuttgart am 16. März berichtet. Trotz Brachialempfehlungen des VdDD (Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland) an die Mitgliedseinrichtungen, gegen Streikende vorzugehen, gab es keine rechtlichen Konsequenzen für diejenigen, die sich an dem eintägigen Streik beteiligt haben.

Zwischen Februar und Mai 2007 gab es heftige Unruhen in den Diakoniebetrieben in Niedersachsen/Bremen. Tagtäglich kam es zu betrieblichen und regionalen Aktionen, Tausende beteiligten sich, auffallend viele kleine Einrichtungen waren dabei und an Orten, wo bisher noch nicht so viel gelaufen ist.

Unsere Fachbereichsinitiative „Soziale Arbeit ist mehr wert“ zieht seit Februar immer weitere Kreise. In fast allen Landesbezirken fanden die vielfältigsten Aktionen statt – und sie gehen im Herbst weiter.



### 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

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

Redaktionsschluss nächste  
Ausgabe: 31. Oktober 2007

Layout: Andreas Hesse  
Druck: apm

W 201722 - 0807 - 1090012



gegen die Kürzungsabsichten und die Entwertung der Arbeit gestartet. In kürzester Zeit konnten den Arbeitgebern über 12.000 Unterschriften in Hannover übergeben werden.

#### **12000 Unterschriften – dann wurde demonstriert ...**

Am 11. Januar ging es los in Oldenburg, an einem sturmreichen Tag, der zwar leider den Protestmarsch abkürzte, aber exakt die Stimmung wiedergab: Es herrschte Sturm in den diakonischen Einrichtungen in Niedersachsen. In manchen noch leise, aber engagiert und immer lauter werdend, insbesondere in Oldenburg und umzu und ganz besonders im Ev. Krankenhaus Oldenburg.

#### **Proteste hatten erste Erfolge**

Der Absenkungsantrag der Arbeitgeber tauchte nicht mehr auf der Tagesordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission auf. Jetzt forderte die Arbeitnehmerseite 3,8% mehr Lohn und die Erhöhung der Ärzetarife. Das war zwar ein großer Erfolg, doch mehr Geld in der Tasche hatten die Mitarbeiter/innen noch lange nicht.

Nun begannen die eigentlichen Tarifgespräche über reale Lohner-

höhungen. Und sie waren nicht einfach. Die Arbeitgeber machten zwar einige zaghafte Angebote (2%), wollten aber diese gleichzeitig wieder durch Einschränkungen beim 13. Entgelt aus der Tasche ziehen und das schon in 2007. Es folgte ein Nullsummenspiel. Soziale Arbeit sollte weiter entwertet werden und nicht teilhaben an der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung. Das Verharren der Arbeitgeber auf ihrer Position stieß bei den Kolleg/innen auf wachsende Verärgerung.

#### **Weiterer Protest mit der Forderung: eine reale Lohnsteigerung in 2007 mit einer 3 vor dem Komma**

Immer mehr Kolleg/innen organisierten sich, führten weitere Mitarbeiterversammlungen durch, gestalteten aktive Mittagspausen und schalteten Zeitungsannoncen; Überstunden und Projektarbeiten wurden eingestellt und administrative Tätigkeiten nur noch durchgeführt, wenn es innerhalb der normalen Arbeitszeit möglich war.

#### **Zweite Großdemo in Oldenburg am 12. Mai**

Peter Oehne, Mitarbeitervertreter aus Oldenburg: »Eine zweite Groß-

demo fand statt, wieder in Oldenburg, wieder mit Regen, aber wie versprochen mit über 1.000 Teilnehmer/innen. Eine imposante Zahl und ein beeindruckendes Ereignis, auch für die Presse.

Wir brachten es sogar bis in die 17.00 Uhr-Tageschau der ARD: Zwischen den Meldungen Weltklimagipfel und Streik der Telekommitarbeiter sagte der Sprecher: »... Oldenburg in Niedersachsen. Mehr als 1.000 Beschäftigte der Diakonie in Niedersachsen demonstrierten in Oldenburg. Sie fordern für die 35.000 Beschäftigten 3,8% mehr Lohn. ...«

#### **Neuerkerode 15.2.07**

#### **Soziale Arbeit ist mehr wert! Beschäftigte der Diakonie kritisieren die Entwertung ihrer Arbeit**

Ob aus Braunschweig, Goslar, Wolfenbüttel oder Helmstedt, rund 100 Beschäftigte der Diakonie trafen sich am 15.02.07 in Neuerkerode. Die Mitarbeitervertretung der Evangelischen Stiftung Neuerkerode hatte zur Regionalkonferenz eingeladen, um gemeinsam zu beraten, wie den geplanten Kürzungen begegnet werden kann. Ihre Forderung: Eine Gehaltserhöhung von 3,8 %!

In den geplanten Kürzungen sehen die Teilnehmer der Konferenz eine Entwertung der sozialen Arbeit. Und der Protest wird weitergehen, hier sind sich alle Teilnehmer einig.

Ja, das war schon ein Erlebnis und zeigte uns, dass unsere Anstrengungen, unser Protest und unsere Hartnäckigkeit von den Medien registriert wurden. Und selbst die große NWZ war sich nach zahlreichen Protesten von Mitarbeitern und uns nun nicht mehr zu schade, vor Ort zu erscheinen und zu berichten (vermutlich werden sie beim nächsten Mal von Anfang an dabei sein wollen). Es folgten weitere viele Presseberichte und Meldungen unterschiedlicher Agenturen, die dann irgendwann auch ohne unsere Initiative und Vorgabe aktiv wurden

Bei dieser Gelegenheit bedanken wir uns noch einmal ausdrücklich bei ver.di für die uneingeschränkte materielle und logistische Unterstützung der Demonstrationen und Aktionen.«

Inzwischen traten die Verhandlungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission auf der Stelle. Die Arbeitgeber riefen die Schlichtung an. Jeweils drei Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite plus Schlichter handelten in vielen Stunden das nun vorliegende Ergebnis aus. Dabei zeigte sich sehr schnell, dass die Proteste und Aktionen ihre Wirkung nicht verfehlten. Nur so konnten die 3% erreicht werden und die Angleichung der Ärztetarife.



Das Engagement der aktiven Kolleg/innen gegen Lohnabsenkung und für Lohnerhöhung und dafür, dass soziale Arbeit ihren Preis hat, hat den Arbeitgebern und der Öffentlichkeit gezeigt, dass man sich ab heute mehr denn je wehrt.

Thomas Schwalm, Mitarbeitervertreter aus Oldenburg: »Wir haben angefangen zu lernen, nicht ausschließlich für andere da zu sein sondern auch für uns selbst zu kämpfen! In 18 Monaten gibt es wieder Verhandlungen.«

## Neuer Flyer: Leiharbeit und Outsourcing

# Kann der diakonische Auftrag fremdvergeben werden?

... mit dieser rhetorischen Frage beginnt ein neuer Flyer von ver.di zu dem Thema Outsourcing in der Diakonie. Aktueller Anlass ist das Urteil des Kirchengerichtshofs (in der Entsprechung das »Bundesverfassungsgericht« der evangelischen Kirche) zu der Frage des Einsatzes von Leiharbeitsfirmen. Das Kirchengericht hat entschieden, dass der dauerhafte Einsatz von Leiharbeitsfirmen gegen das Gebot der Dienstgemeinschaft verstößt und eine Trennung von Kern- und Randbelegschaft in Kirche und Diakonie nicht zulässig ist.

### **Aus der Urteilsbegründung des Kirchengerichtshofs:**

»... Nach kirchlichem (Arbeits-) Recht ist Unternehmerüberlassung zwecks Überbrückung von Vertretungsfällen oder zur Abdeckung kurzfristigen Spitzenbedarfs – in Grenzen – hinzunehmen. Dagegen ist eine ständige Substitution durch 'Leiharbeit' mit den Anforderungen der Dienstgemeinschaft nicht zu vereinbaren. Die Leiharbeit wider-

spricht durch die 'ständige' Spaltung der Mitarbeiterschaft in 'Stammbelegschaft' und Leiharbeitnehmer ... dem Erfordernis der organisatorischen Einheit – eine Mitarbeiterschaft, eine Dienststellenleitung. ...

Für eine kirchliche Einrichtung besteht (...) anders als im staatlichen Bereich nicht das Recht frei zu entscheiden, ob Daueraufgaben mit eigenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, über Dienst- oder Werkverträge oder mit Leiharbeitsnehmern und Leiharbeiterinnen erledigt werden sollen.

Es mag zwar den Vorstellungen der Dienststellenleitung entsprechen, die diakonieeigene Arbeitnehmerüberlassung und externe Zeitarbeitsunternehmen auch in Arbeitsfeldern der Diakonie wegen erhöhter Flexibilitätserfordernisse wie Belegungsschwankungen und wegen des zunehmenden Kostendrucks als geboten anzusehen. Dabei wird aber übersehen, dass die Dienststelle oder ihre Leitung jedenfalls dann ein tragendes Grundprinzip der Kirchlichkeit verlassen, nämlich das

Leitbild der Dienstgemeinschaft..., KGH-EKD, Beschluss vom 9.10.2006

Aus der Urteilsbegründung darf gefolgert werden: Wenn der dauerhafte Einsatz von Leiharbeiter/innen unzulässig ist, gilt das mindestens genauso für das Outsourcen von Beschäftigten. Das Outsourcen von Arbeitsbereichen ist nichts anderes als eine »ständige Substitution« (das bedeutet Ersetzung) der Stammebelegschaft durch Beschäftigte einer fremden Firma.

Der Flyer gibt einen Überblick über die Rechtslage und die Handlungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretungen mit dem Ziel, in den Betrieben Leiharbeit und Outsourcing einzudämmen, zu verhindern, rückgängig zu machen.

Der Flyer ist in der zweiten Augusthälfte zu beziehen über die ver.di-Geschäftsstellen und wird ins Internet eingestellt unter

[http://gesundheit-soziales.verdi.de/kirchen\\_diakonie\\_caritas/publikationen](http://gesundheit-soziales.verdi.de/kirchen_diakonie_caritas/publikationen)

## Zum Einsatz von Fremdfirmen

### 1. Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einstellung von Drittpersonal

Eine Einstellung im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz liegt vor, wenn der Mitarbeiter derart in die Arbeitsorganisation eingegliedert wird, dass der Betriebsinhaber die für eine weisungsgebundene Tätigkeit typischen Entscheidungen über Zeit und Ort der Tätigkeit zu treffen hat. Der Mitarbeiter kann dabei in einem Arbeits- oder einem sonstigen Rechtsverhältnis zu Dritten stehen.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) liegt eine Einstellung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vor, wenn Personen in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert werden, um zusammen

mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern dessen arbeitstechnischen Zweck durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Auf das Rechtsverhältnis, in dem diese Personen zum Arbeitgeber als Betriebsinhaber stehen, kommt es nicht an. Maßgebend ist, ob die von ihnen zu verrichtenden Tätigkeiten ihrer Art nach weisungsgebundene Tätigkeiten sind, die der Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebs dienen sollen und deshalb vom Arbeitgeber organisiert werden müssen. Unerheblich ist, ob den betreffenden Personen tatsächlich Weisungen hinsichtlich ihrer Tätigkeit erteilt werden. Die Personen müssen derart in die Arbeitsorganisation des Betriebs eingegliedert werden, dass der Betriebsinhaber die für eine weisungsgebundene Tätigkeit typischen Entscheidungen auch über Zeit und Ort der Tätigkeit zu treffen hat. Der Betriebsinhaber muss in diesem Sinne Personalhoheit besitzen und damit wenigstens einen Teil der Arbeitgeberstellung gegenüber den betreffenden Personen wahrnehmen.

Eine Eingliederung in den Betrieb ist daher auch bei Arbeitnehmern von Drittfirmen möglich, die auf Grund eines Dienst- oder Werkvertrags mit weisungsgebundenen Tätigkeiten im Betrieb beauftragt werden. Voraussetzung ist aber, dass der Betriebsinhaber und nicht der beauftragte Unternehmer das für das Arbeitsverhältnis typische Weisungsrecht hat und die Entscheidung über den Einsatz nach Zeit und Ort trifft.

BAG vom 13.12.2005

### 2. Mitbestimmung der MAV bei Einstellung von Mitarbeitern aufgrund eines Werkvertrags

Die Mitarbeitervertretung hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Zusammensetzung der Personen, die einen kirchlichen Auftrag er-

füllen (sollen) und sonach beruflich in der Diakonie tätig sind. Dabei kommt es nicht darauf an, ob sie aufgrund eines Arbeitsvertrags oder eines Werkvertrags in der Dienststelle tätig sind.

**Sachverhalt:** Die Krankenhausleitung übertrug einer niedergelassenen Praxisgemeinschaft (Institut) die Leitung der anästhesiologischen Abteilung. Die MAV macht geltend, sie sei bei der Einstellung dieser Ärzte nicht beteiligt worden. Die Krankenhausleitung bestreitet ein Mitbestimmungsrecht, da diese Ärzte im Rahmen eines Werkvertrages tätig seien.

**Aus den Gründen:** Während die Schiedsstelle darauf abgestellt hat, die Dienststellenleitung habe im Termin zur Anhörung der Beteiligten eingeräumt, die in der Beschlussformel genannten vom Institut für Anästhesiologie gestellten Ärzte seien in den Dienst eingebunden wie die in der Dienststelle der Dienstgeberin verbliebenen angestellten Anästhesisten, beharrt die Beschwerde auf dem gegenteiligen Standpunkt. Sie leugnet unter Hinweis auf Rechtsprechung sowohl des Kirchengerichtshofs als auch staatlicher Gerichte die Eingliederung der Ärzte in die betriebliche Arbeitsorganisation der Dienststelle. Das Institut organisiere seinen Einsatz oder den Einsatz der Anästhesie ausschließlich selbst. Die Organisation erfolge auf dem Hintergrund des im Krankenhaus anfallenden Bedarfs an Anästhesieleistungen. Sie erfolge in Abstimmung mit den Chirurgen, die ihre Vorstellungen dazu einbrächten, wann wer operiert werden solle; sie erfolge nicht mit der Leitung der Dienstgeberin. Die Organisation erfolge durch Erstellung von Monatsplänen, wobei das Institut seine Vorstellungen und Vorgaben mit den Chirurgen abstimme.



Kann der diakonische Auftrag fremd vergeben werden?



Leiharbeit und Outsourcing in diakonischen Einrichtungen



Abgesehen davon, dass es zweifelhaft erscheint, auf welcher rechtlichen Grundlage die bei der Dienstgeberin noch in einem Dienstverhältnis stehenden Anästhesisten dem Weisungsrecht des Instituts unterliegen sollen, ist es für »Fremdfirmeneinsatz« jedenfalls im kirchlichen Bereich vom Normzweck her geboten, der Mitarbeitervertretung ein Mitspracherecht bei der Zusammensetzung der Personen zu geben, die einen kirchlichen Auftrag, hier Behandlung kranker Menschen im ambulanten und stationären Bereich eines Krankenhauses, gemeinsam erfüllen (sollen), sonach beruflich in der Diakonie tätig sind. Dabei kann es auf die Unterscheidung nicht entscheidend ankommen, auf welcher rechtlichen Grundlage – Dienstvertrag i. S. v. AVR, Dienst- oder Werkvertragsbasis – die an der Erfüllung des Auftrags beteiligten Personen tätig sind. Im Übrigen liegt es auf der Hand, dass eine Absonderbar-

keit der von den Anästhesisten des Instituts ausgeführten Arbeiten nicht i. d. S. vorliegt, dass eine abgrenzbare unternehmerische Tätigkeit des Instituts vorliegt, es geht um einen Teilaspekt der ärztlichen Betreuung der zu behandelnden Patienten mit den damit einhergehenden Interdependenzen.

KGH-EKD, Beschluss vom 29.01.07

### **3. Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einsatz von Leiharbeitnehmern / Zuordnung zu einzelnen Schichten**

**Teilt der Arbeitgeber in der Unterrichtung Einsatzzeiten nach § 99 Abs. 1 BetrVG dem Betriebsrat mit, zu welchen Leiharbeitnehmer beschäftigt werden sollen und schweigt der Betriebsrat, so liegt hierin keine Zustimmung zu den Einsatzzeiten.**

Sollen Leiharbeitnehmer in bestehenden Schichtplänen der Stammebelegschaft eingesetzt werden, so unterliegt die Zuordnung der Leiharbeitnehmer zu den einzelnen Schichten dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG. Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist zu beachten, wenn Leiharbeitnehmer – betrieblich veranlasst – über das Schichten-de hinaus arbeiten.

LAG Baden-Württemberg vom 5.8.2005

### **4. Informationspflicht der Dienststellenleitung**

Die Dienststellenleitung ist in Erfüllung des Informationsrechts der Mitarbeitervertretung nach § 35 Abs. 4 S. 3 MVG.K verpflichtet, die Mitarbeitervertretung zu unterrichten über alle einzelnen in der Dienststelle tätigen Arbeitnehmer von Fremdfirmen unter Angabe der Namen, der Einsatztage und der Einsatzzeiten sowie der Tätigkeitsbereiche.

Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung streiten über die Informationsverpflichtungen über Beschäftigte, die in ausgliederten Bereichen der Dienst-

stelle tätig sind. Die Diakonische Einrichtung X hat die Bereiche Hauswirtschaft, Speiserversorgung und Reinigung über Werkverträge an externe Dienstleistungsunternehmen vergeben, die vorher von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Dienststelle wahrgenommen wurden. Die Mitarbeitervertretung ist der Auffassung, ihr stehe ein Informationsrecht über alle Personen zu, die von den Werkvertragspartnern in den genannten Bereichen in der Dienststelle eingesetzt werden.

Das erstinstanzliche Kirchengericht (Schiedsstelle) stellte fest, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, die Mitarbeitervertretung über Namen und Tätigkeitsbereiche der Personen zu informieren, die in den Tätigkeitsbereichen Hauswirtschaft, Speiserversorgung und Reinigung eingesetzt werden. Die weitergehende Informationsansprüche lehnte sie ab.

Gegen die Entscheidung des Kirchengerichts wenden sich sowohl Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung. Beide verfolgen ihre erstinstanzlichen Anträge vor dem Kirchengerichtshof weiter.

#### **Aus den Gründen:**

(...) Voraussetzung für ein Informationsrecht der Interessenvertretung ist ein Aufgabenbezug dergestalt, dass dem Betriebsrat (der Mitarbeitervertretung) durch die Information die Prüfung ermöglicht werden soll, ob die gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrates (der Mitarbeitervertretung) durch den Einsatz der Personen berührt sind. Die Grenze des Informationsrechts ist dort erreicht, wo offenkundig Beteiligungsrechte auszuschließen sind. Für den Betriebsrat ist daher ein Informationsrecht in Bezug auf die Namen der von den Fremdfirmen eingesetzten Personen, deren Tätigkeitsbereiche sowie die Einsatztage und Einsatzzeiten anzuerkennen. Aufgrund der identischen Regelung im Mitarbeitervertretungsrecht kann für den Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung nichts anderes gelten.

Kirchengerichtshof der EKD, Beschluss v. 29.05.06 – II-0124/M6-06

www.buchundmehr.de

**Die Versandbuchhandlung**  
speziell für  
Mitarbeitervertretungen  
und  
Betriebs- und  
Personalräte

**BUCH & MEHR**  
direkt

Buch und Mehr direkt  
Postfach  
60424 Frankfurt  
Tel.: 0 69 / 95 20 53 - 0  
Fax: 0 69 / 95 20 53 - 53  
E-Mail: service@buchundmehr.de  
Internet: www.buchundmehr.de

## Modernisierung des Tarifvertrages gelungen

Ab 1. April 2007 gibt es in der nordelbischen Kirche (NEK) einen neuen Tarifvertrag für die Beschäftigten bei der verfassten Kirche, den Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag, KAT neu. Er löst die bisherigen Tarifverträge »Kirchlicher Angestellter Tarifvertrag Nordelbien« (KAT-NEK) und den »Kirchlichen Arbeitertarifvertrag« (KArbT-NEK) ab.

Diese wurden bisher vom Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) abgeschrieben mit einigen kirchlichen Besonderheiten (z.B. für Kirchenmusiker und Küster). Der

Verband kirchlicher und diakonischer Arbeitgeber in Nordelbien (VKDA) wollte diesen Weg verlassen und einen »selbst gestrickten« Tarif für die verfasste Kirche entwickeln. Der ver.di-Tarifkommission ist es dagegen gelungen, mit dem KAT neu das Tarifniveau des TVÖD zu sichern und eine gute Besitzstandswahrung für die Altbeschäftigten zu tarifieren.

Damit gibt es für die Ev.-Luth. Landeskirche Nordelbien zwei Tarifverträge. Der neue KAT und der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie (KTD). Der KAT gilt für die Be-

schäftigten der verfassten Kirche, während der KTD die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten in den Einrichtungen der Diakonie regelt. Mit dem Tarifvertrag »Tarifkonkurrenz« wird sichergestellt, dass Arbeitnehmerinnen, die bei einem Betriebsübergang aus dem einen Geltungsbereich in den anderen wechseln, ihre Besitzstandszulagen nicht verlieren.

**Die Tarifverträge sind zu finden unter**

[http://gesundheit-soziales.hamburg.verdi.de/kirchlicher\\_tarifvertrag\\_diakonie](http://gesundheit-soziales.hamburg.verdi.de/kirchlicher_tarifvertrag_diakonie)

### Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie (KTD):

## Tarifverhandlungen in der Schlichtung



Die Tarifverhandlungen zur Entgelttabelle im KTD sind am 25.5.2007 gescheitert. Daraufhin haben die Tarifvertragsparteien das Schlichtungsverfahren nach der Schlichtungsvereinbarung zwischen den Gewerkschaften und dem Arbeitgeberverband VKDA-NEK (Nordelbische Kirche) beantragt.

Beisitzer benannt. Für ver.di sind das die Kollegen Jens Strampfer und Günther Gathemann. Die Schlichtungskommission tagt am 28.8.2007.

#### ver.di-Forderungen für die Schlichtung:

- 300 € Einmalzahlung für 2007

Auf Vorschlag der Gewerkschaft ver.di wurde der Präsident des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg a. D./MdB Herr Ortwin Runde, zum Vorsitzenden der Schlichtungskommission berufen. Die Gewerkschaften haben je zwei

- 2,9 % lineare Erhöhung ab 01.01.2008
- Laufzeit bis 31.12.2008
- Keine Erhöhung der Jahresarbeitszeit
- Erhöhung der Ausbildungsvergütung
- Lösung der Wochenfeiertagsproblematik (Vorwegabzug der Wochenfeiertage von der Jahresarbeitszeit)

#### Das letzte Angebot des Arbeitgeberverbandes VKDA-NEK:

- 250 € Einmalzahlung für 2007
- 1 % ab 01.10.2007
- 1,5 % ab 01.01.2008
- Erhöhung der Jahresarbeitszeit auf 2035 Stunden
- Laufzeit bis 31.03.2009
- Tarifvertrag Ausbildung: Eine pauschale Anhebung wird strikt abgelehnt
- Keine Verhandlungsbereitschaft zur Wochenfeiertagsregelung

## Verfahren geändert, weil Arbeitnehmer nicht spüren

### Mit neuer Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas stärken Arbeitgeber ihre Position

Am 20. März 2007 haben die Arbeitgeber auf ihrer Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes eine neue Ordnung für die zukünftige Beschlussfassung über die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) Caritas beschlossen.

Ihnen war es nicht gelungen, eine neue AVR nach ihren Vorstellungen durchzusetzen. Denn die Arbeitnehmer/innen in der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) wollten die Übernahme des TVöD. Das hätte für 500 000 Beschäftigte bundesweit ein wichtiges Signal gesetzt für die Sozial- und Gesundheitsbranche, die Lohnspirale nach unten aufgehalten und den TVöD als neue Leitwährung gestärkt.

Also nutzte die Arbeitgeberseite ihre Machtstellung aus und änderte kurzerhand die Ordnung für die AK. An dieser Stelle wird deutlich: Der dritte Weg der kirchlichen Arbeitsrechtsetzung ist nur ein verkappter erster Weg, denn die Arbeitgeber können jederzeit die Verfahrensregelungen zu ihren Gunsten ändern, wenn die Arbeitnehmer/innen nicht machen, was sie wollen.

### Verlagerung der Entscheidungen über den Lohn auf Regional- kommissionen

Über die AVR Caritas entscheidet bisher eine zentrale Arbeitsrechtliche Kommission für das gesamte Bundesgebiet. Nach der neuen Ordnung wird sie auf eine schwächere »Bundeskommision« reduziert. Entgelte, Arbeitszeit und Urlaub werden ab 1.1.2008 in sechs neu gebildeten Regionalkommissionen beschlossen:

**Nord:** Hildesheim/Osnabrück/Offizi-  
alatsbezirk Oldenburg

**Ost:** Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt,  
Görlitz, Hamburg, Magdeburg

**NRW:** Aachen, Essen, Köln,  
Münster, Paderborn

**Mitte:** Fulda, Limburg, Mainz,  
Speyer, Trier

**Baden-Württemberg:** Freiburg,  
Rottenburg-Stuttgart

**Bayern:** Augsburg, Bamberg,  
Eichstätt, München-Freising, Passau,  
Regensburg, Würzburg

Die Regionalkommissionen sind ausschließlich zuständig für die Festlegung der Höhe aller Vergütungsbestandteile, des Umfangs der regelmäßigen Arbeitszeit und des Erholungsurlaubs. Die Arbeitgeber haben bereits Bandbreiten für Abweichungen festgelegt: für die Vergütung 15 v. H. Differenz nach oben und nach unten, für Arbeitszeit und Erholungsurlaub je 10 v. H.

In der Praxis werden das Absenkungsspielräume sein! Während die Kirchen in Sonntagspredigten gerne kritisieren, dass die Schere zwischen Arm und Reich immer größer wird, wollen sie für ihre eigenen Beschäftigten Lohnunterschiede von über 67%!

Wie ist das zu verstehen? Wenn z.B. die Löhne für die Kolleg/innen in Berlin um 25 % abgesenkt und in Würzburg für die gleichen Tätigkeiten um 25 % erhöht würden, würde man dort 67 % höhere Löhne bekommen als in Berlin.

### Degradierung der Bundeskommission zu einem Possenspiel?

Die Bundeskommission kann zwar den Umfang der Bandbreiten durch Beschluss verändern. Aber gleichzeitig wurde beschlossen: »Beschlüsse einer Regionalkommission, die außerhalb der durch die Bundeskommission festgelegten Bandbreite liegen, sind als Beschluss der Äußersten, von der Bundeskommission

als zulässig festgelegten Bandbreite auszulegen.«

### Und wenn alles nichts nützt: Zwangsschlichtung!

Zur Krönung des Ganzen wurde eine Zwangsschlichtung eingeführt, wenn sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite nicht einig werden. Bisher muss eine Schlichtungsempfehlung immer noch mit einer 60%-Mehrheit durch die AK angenommen werden. Das führt dazu, dass die Arbeitnehmerseite letztlich nicht überstimmt werden kann. Deshalb hat es auch noch nie ein Schlichtungsverfahren gegeben.



Zukünftig kann der Vermittlungsausschuss mit einfacher Mehrheit einen Beschluss fassen, der dann in Kraft tritt. Das bedeutet eine entscheidende strukturelle Schwächung der Arbeitnehmerseite.

### Das auch noch: Unbegrenzte betriebliche Öffnungsklauseln

Jetzt gibt es Unterkommissionen der Bundes-AK, die über betriebliche Notlagen entscheiden. Maximal kann bis zu 15% abgesenkt werden. Arbeitgeber müssen umfangreiche Unterlagen vorlegen und unabhängige Sachverständige bezahlen. Das wird mit der neuen Ordnung abgeschafft und den Regionalkommissionen übertragen. Absenkungsgrenzen soll es nicht mehr geben.

Die Arbeitgeberseite der Regionalkommissionen kann gegen den Willen der Arbeitnehmerseite ein Vermittlungsverfahren einlegen, das mit einer Zwangsschlichtung endet.

### **Das lässt sich die Caritas viel kosten!**

Zusätzlich zur Bundeskommission müssen 6 Regionalkommissionen mit insgesamt 58 Arbeitnehmervertreter/innen finanziert werden

mit Sitzungs- und Reisekosten und Freistellungen. Würde man endlich Tarifverträge mit ver.di verhandeln, würde die Gewerkschaft ihre Tarifkommissionen finanzieren, damit die Mitglieder unabhängig verhandeln können.

### **Es ist an der Zeit, dass Kolleginnen und Kollegen aktiv werden:**

- Informiert eure Kolleginnen und Kollegen

- Protestiert bei euren Arbeitgebern
- Organisiert Mitarbeiterversammlungen zu diesem Thema
- Sprecht mit euren Vertreter/innen in der Arbeitsrechtlichen Kommission
- Organisiert euch in ver.di für Tarifverhandlungen mit einer starken Gewerkschaft

## **Kinderkomponente und Bayerische RegionalKODA:**

# **Eine unendliche Geschichte**

Wie bereits in KirchenInfo Nr. 8, S. 19 geschildert, hat die Übernahme des TVöD / TV-L in kirchengemäßer Form eine inhaltliche Auseinandersetzung über familien- bzw. kinderbezogene Komponenten ausgelöst, die ein bezeichnendes Licht auf das Verständnis von Arbeitgeber- und Mitarbeitervertretern für kirchenspezifisches Arbeitsrecht wirft.

Die Mitarbeitervertreter/innen in den katholischen Arbeitsrechtskommissionen sind der Ansicht, dass eine solche familienbezogene Komponente für ein kirchenspezifisches Arbeitsvertragsrecht zwingend ist.

Unterstützung erhielt die Mitarbeiterseite vom BAG-Vorsitzenden Klaus Bepler. Unter seinem Vorsitz kam es im erweiterten Vermittlungsausschuss der Zentral-KODA im Zusammenhang mit dem Verfahren »Rechtsfolgen bei Arbeitgeberwechsel« zu einem klaren und deutlichen Vorschlag: die Weitergeltung von kinderbezogenen Entgeltbestandteilen müsse ein wesentlicher Bestandteil einer kirchlichen Regelung sein. Auch die Empfehlung zu »spezifischen kircheneigenen Familien unterstützenden Komponenten« geht in dieselbe Richtung.

Von der Bayer. Regional-KODA wurde der Bayerische Vermittlungsausschuss unter Leitung des Vorsit-

zenden Richters am LAG München, Dr. Staudacher, angerufen. Der Vermittlungsvorschlag vom 2.5.2007 lautet:

1. Es erscheint geboten, kirchlichen Arbeitnehmern ohne Besitzstand Kind eine kinderbezogene Leistung in Geld zu gewähren.
2. Die Finanzierung dieser Leistung kann nicht durch einen Eingriff in das Leistungsentgelt erfolgen.

Alle Vorschläge zeigen, dass von Seiten der staatlicher Richter kinderbezogene Entgeltbestandteile als grundlegende kirchliche Spezifika angesehen werden.

Der Vermittlungsvorschlag fand trotz langer Diskussionen in der

folgenden Vollversammlung vom 11./12.07.2007 nicht die für eine Annahme erforderliche Mehrheit.

Die Gesamtheit der Mitarbeiterseite in der Bayer. Regional-KODA beschloss daher am 19.07.2007 die Anrufung der bayerischen Schiedsstelle unter Vorsitz von Prof. Dr. Dütz und beantragte, festzustellen, dass ein unabweisbares Regelungsbedürfnis besteht, allen Beschäftigten mit Kindern, die nicht von den Besitzstandsregelungen erfasst werden, einen Anspruch auf eine finanzielle Leistung für diese Kinder zu verschaffen.

**Wir sind gespannt, wie es weitergeht – Fortsetzung folgt.**

### **Hessen-Nassau: Demonstration von Kirchenbeschäftigten**

Am 25. April 2007 demonstrierten fast 400 Beschäftigte aus Kirche und Diakonie in Frankfurt gegen die Lohnkürzungen bei den unteren Lohngruppen. In der neuen Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung (KDAVO) in Hessen und Nassau sind überproportionale Lohnkürzungen bei den Reinigungskräften und den Beschäftigten in der Küche vorgesehen.



## Neue Informationen zur AVR Bayern für Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag

### Was passiert nach dem 1. Juli 2007?

Beschäftigte, die am 01.07.2007 mit einem befristeten Arbeitsvertrag in die neue AVR übergeleitet werden und nach Auslaufen der Befristung einen neuen Arbeitsvertrag bekommen, werden bei der ersten Gehaltsabrechnung ihren Augen nicht trauen: Sie werden dann wie neu eingestellte Beschäftigte behandelt. Dabei spart der Arbeitgeber zwei mal: Erstens verliert man sämtliche Besitzstände, sowohl den Kinderanteil im Ortszuschlag als auch die Besitzstandszulage. Dies ist deshalb so brisant, weil die diakonischen Einrichtungen in Bayern schon seit längerer Zeit fast nur noch befristete Arbeitsverträge abgeschlossen haben.

Während der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst die Besitzstände zwischen zwei Verträgen sichert (Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich),

wird bei der Diakonie jeder neue Vertrag als neues Arbeitsverhältnis gewertet.

Zweitens erfolgt diese Neu-Einstellung erst einmal in die erste Stufe der neuen Tabelle, die sogenannte Einarbeitungsstufe. Nachgewiesene Zeiten einer förderlichen beruflichen Tätigkeit (also einer Tätigkeit, die für die betreffende Stelle von Belang ist) können – müssen aber nicht – im Umfang von bis zu zwei Jahren angerechnet werden. Dann erfolgt die Einstellung ggf. in die zweite, die Basisstufe.

Kolleg/innen, die über eine lange Berufserfahrung sowie mehr als 8 Jahre Beschäftigungszeit bei Kirche und Diakonie verfügen und eine Tätigkeit erneut mit einem neuen Arbeitsvertrag übertragen bekommen, können bis zu zwei Jahre Erfahrung angerechnet bekommen. Sie erreichen somit

maximal die Basisstufe. Die Kolleg/innen, die im Anschluss an einen befristeten Arbeitsvertrag weiter beschäftigt werden, werden also anders behandelt als die, die ein unbefristetes Arbeitsverhältnis haben. Sie müssen neben der Unsicherheit eines befristeten Arbeitsverhältnisses auch noch mit erheblichen Gehaltseinbußen rechnen, vor allem, wenn sie verheiratet sind und/oder Kinder haben, da kein Orts- bzw. Kinderzuschlag mehr gezahlt wird.

**Wir fordern die diakonischen Arbeitgeber und die arbeitsrechtliche Kommission auf, diese Verschlechterung der Einkommen von befristet Beschäftigten sofort zu korrigieren.**

ver.di-Mitgliedern stehen die ver.di-Bezirke für eine Beratung zur Verfügung. Dort gibt es auch dieses Flugblatt.

## Modernisierung des BAT-KF in Nordrhein-Westfalen:

### Gespräche in der ARK vorm Scheitern

Für die kirchlichen und diakonischen Einrichtungen in Rheinland-Westfalen-Lippe (RWL) laufen seit 2005 Gespräche über die Tarifumstellung und die Einmalzahlungen.

Die für 130.000 Beschäftigte zuständige Arbeitsrechtliche Kommission hat am 23. Mai 2007 festgestellt, dass weitere Gespräche mit dem Ziel einer Einigung nicht möglich sind. Beabsichtigt war eine Neugestaltung des bisher geltenden Bundesangestellten-Tarif kirchliche Fassung (BAT-KF). Dabei orientierte man sich sowohl an den Regelungen aus dem TVöD als auch an dem zum Jahresanfang abgeschlossenen Novellierungsprozess der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR DW EKD).



R. Brehm (agmav. Westfalen) und H. Afholderbach (ver.di) übergeben OKR M. Kleingünther (Mitte) weitere 3500 Unterschriften für die Übernahme des TVöD.

Die neuen AVR DW EKD gelten ab 1.7.2007 auch in RWL in den diakonischen Einrichtungen, die in den Einzelarbeitsverträgen die Anwendung dieser AVR vereinbart haben (ca. 15 % der Mitarbeitenden sind davon betroffen).

### Die Arbeitgeber wollen jetzt die AVR DW EKD komplett übernehmen

Trotz etlicher Zugeständnisse der Arbeitnehmervertreter in der Kommission wollen offenbar die Arbeitgeber, dass die AVR DW EKD (wohl weiterhin unter dem Titel »BAT-KF«) als Gesamtwerk 1:1 übernommen werden.

Das ist nicht nur ein »Etikettenschwindel«, sondern überflüssig und kein vernünftiger Weg. Bereits heute können Einrichtungen wählen, ob sie die AVR oder den BAT-KF anwenden. Das reicht aber den Arbeitgebervertretern der Diakonie nicht, denn sie wollen augenscheinlich die Komplettumstellung auf die AVR für die Gesamtbelegschaften, also auch für die, die bisher den BAT-KF in den Arbeitsverträgen vereinbart haben. Über die im BAT-KF bereits vorhandene Öffnungsklausel in wirtschaftlichen Notlagen hinaus (»Beschäftigungs-Sicherungs-Ordnung«) will die Diakonie die weiteren Öffnungsklauseln aus den AVR zur Tarifabsenkung für »besondere Wettbewerbssituationen« und eine



Protestaktion bei der ARK am 19. Juni 2007 in Dortmund: ca. 100 Mitarbeitende fordern bessere Vergütung und kritisierten lautstark weitere Kürzungsabsichten.

»ergebnisabhängige Handhabung der Jahressonderzahlung«.

### ver.di fordert Übernahme des TVöD

Wenn eine Einigung in der ARK nicht in Sicht ist – kommt nun neues Arbeitsrecht durch ein Schlichtungsverfahren mit Zwangsschlichtung zustande? Der VKM hatte bereits Ende 2005 in der Arbeitsrechtlichen Kommission RWL beantragt, den TVöD zu übernehmen. Diesen Antrag wird er nun erneut stellen. Ver.di und die Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) begrüßen und unterstützen das.

Viele Wohlfahrtsverbände orientieren sich weiterhin am TVöD, das wird auch von Kirche und Diakonie in Rheinland-Westfalen-Lippe er-

wartet. Der Wettstreit um niedrige Entlohnung des Personals zwischen den Trägern sozialer Dienstleistungen darf nicht weiter verschärft und soziale Arbeit nicht weiter entwertet werden. Daran sollte sich auch die Arbeitsrechtliche Kommission in RWL halten.

### Unterschriften-Aktion, um politisch Druck zu machen

Ab sofort läuft eine Unterschriften-Aktion. Die Listen sollen anlässlich einer Protestaktion bei der nächsten Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission im August überreicht werden.

**Verbände, Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen sind sich einig: Der TVöD ist die tarifliche Leitwährung – keine weiteren Gehaltsabsenkungen!**

## »Lautstarker Streit um Gottes Lohn«

# Zweite Demonstration am 22.08.2007

Am 19. Juni fand vor den Toren der Arbeitsrechtlichen Kommission in Dortmund eine Protestaktion von ca. 100 Kolleginnen und Kollegen statt. Mit 3500 spontan in den Einrichtungen gesammelten Unterschriften wurde erneut zum Ausdruck gebracht: Seit 3 Jahren wartet

man auf Tarifierhöhungen – und als neues Tarifsystem wird die Übernahme des TVöD erwartet.

In Ansprachen des Vorsitzenden der AGMAV (Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen) Westfalen, Roland Brehm, und des ver.di-Vertreters, Harald Afholder-

bach, wurde die zunehmende Marktorientierung der Diakonie auch in der Ausgestaltung eines zukünftigen Tarifes deutlich. Brehm kritisierte insbesondere, dass die Arbeitgeberseite in der Kommission offenbar ein Vergütungssystem fordert, dass noch unterhalb der zum

1. Juli in kraft getretenen AVR (Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD) landen soll, das zudem für Mitarbeitende der Diakonie und der verfassten Kirchen (-Gemeinden) unterschiedliche Absenkungsmöglichkeiten vorsieht und nur die Hälfte der Einmalzahlungen aus dem öffentlichen Dienst oder den AVR (also 450.– statt 900.–).

ver.di und die Arbeitsgemeinschaften der MAVen rufen Mitar-

beitende aus den diakonischen Einrichtungen in Westfalen, Lippe und Rheinland zum größeren Protest auf. Am 22. August ist eine Demonstration vom Dortmunder Hauptbahnhof zum Tagungslokal der Arbeitsrechtlichen Kommission geplant. Bleibt die Einigung auch in dieser Sitzung der ARK aus, so droht anschließend eine »verbindliche« (Zwangs-)Schlichtung vor der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission.

ver.di und AGMAV rechnen mit einer starken Beteiligung bei der Protestaktion, weil der Unmut bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Diakonie inzwischen groß ist und die Zeit des geduldigen Abwartens vorbei sein dürfte. »Jetzt ist die Chance, noch Einfluss auf die Entwicklung zu nehmen – bald könnte soziale Arbeit gar nichts mehr wert sein«, so die Mitarbeitervertreter/innen.

Landesbezirk NRW Arbeitsgemeinschaften der MAVen in Westfalen und Rheinland rufen auf:

**Demonstration am 22. August 2007, 10.00 Uhr in Dortmund**  
vom Bahnhofsvorplatz zum Sitzungslokal der Arbeitsrechtlichen Kommission (Olpe 35, Do) – dort ist die Abschluss-Kundgebung



**Schluss mit Lohnabsenkungen!**

**Soziale Arbeit ist mehr wert!**

**Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fordern die Übernahme des TVÖD auch in Kirche und Diakonie!**

**Gemeinnütziger kirchlich-diakonischer Gesundheitskonzern:**

## **Agaplesion gAG diktiert Arbeitsbedingungen**

**Gemeinsame bundesweite Flugblattaktion der MAVen gegen die Auslagerung des Personals in Servicegesellschaften.**

Dem Konzern – die erste gemeinnützige evangelische Aktiengesellschaft – gehören 21 Einrichtungen (Krankenhäuser und Altenheime) mit circa 6200 Beschäftigten an – und er soll weiter wachsen. Trotz christlicher Ausrichtung und damit verbundener eigener Arbeitsrechtssetzung sind die Kolleginnen und Kollegen vor Ort den rauen Regeln des »Marktes« unterworfen. Ist das Personal »zu teuer«, wird nicht nur über Ausgründung (Outsourcing) nachgedacht, sondern auch gehandelt: eine Vielzahl von tarifun-

gebundenen Servicegesellschaften in Regie der Krankenhäuser oder Altenheime schießen wie Pilze aus dem Boden und sollen in manchen Regionen praktisch die gesamte künftige Belegschaft stellen. Da es keine Tarifbindung gibt, gelten noch nicht einmal die in der Regel bereits abgesenkten Entlohnungsbedingungen aus Kirche und Diakonie – Arbeitsbedingungen und Lohnhöhe werden von den Arbeitgebern je nach Marktlage diktiert: der klassische »1. Weg« aus den Anfängen des Kapitalismus.

**Protesttag am 17. Juli**

Gegen diese Praktiken wandten sich in einer gemeinsamen Aktion

fast alle Arbeitnehmervertretungen der Agaplesion gAG: mit einem textgleichen Flugblatt wurden die Beschäftigten am 17. Juli 2007 über diese Praktiken informiert. Es wurde auf ein bahnbrechendes Urteil des Kirchengerichtshofs vom Oktober 2006 hingewiesen, das den Einsatz von Leiharbeiter/innen in christlichen Tendenzbetrieben dann untersagt, wenn dadurch reguläre Arbeitsplätze aus reinen Kostengründen auf Dauer besetzt werden sollen. Gleichzeitig beklagten sich die Arbeitnehmervertreter darüber, dass ihre Gesprächs- und Informationswünsche seitens der Konzernleitung seit einem Monat einfach ignoriert wurden.

## Wichtige Urteile

### 1. Leiharbeit

Mit Beschluss vom 9.10.06 (Az II-0124/M 35-06) hat der KGH ein bemerkenswertes Urteil gesprochen. Demnach ist die in der Diakonie weitverbreitete Leiharbeit (zumeist über eigene Leiharbeitsfirmen) mit abgesenkten Vergütungen für dauerhafte Beschäftigung nicht zulässig. Nur kurzfristiger Einsatz zur Überbrückung von Personalengpässen ist erlaubt.

Dieses rechtskräftige Urteil hat Anlass zu heftigen Diskussionen gegeben – s. dazu *Arbeitsrecht und Kirche* 2/2007.

### 2. Verbot der freien Vergütungsvereinbarung

Der Beschluss vom 26.3.2007 (Az II-0124/M10-06) legt fest, dass diakonische Einrichtungen verpflichtet sind, die auf dem 3. Weg zustande gekommenen Arbeitsvertragsgrundlagen anzuwenden, wenn das landeskirchliche Diakonische Werk eine Arbeitsrechtsregelung im 3. Weg

anwendet (in diesem Fall die AVR der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen). Einzelvertraglich die Vergütung abzusenken ist nicht zulässig. Wenn eine Einrichtung das machen will, muss sie aus dem Diakonischen Werk austreten.

s. *Arbeitsrecht und Kirche* 2/2007

### 3. Mitbestimmung bei Werkverträgen, Erfüllung des kirchlichen Auftrages

Mit Beschluss vom 29.1.2007 (Az II-0124/M38-06) wird das Mitbestimmungsrecht der MAV für Werkverträge festgelegt, da auch die über Werkverträge im Betrieb beschäftigten Personen den kirchlichen Auftrag erfüllen (sollen). Dieser Fall betrifft ebenfalls die Diakonie der Konföderation (Fremdvergabe der Anästhesie eines Krankenhauses).

s. *Arbeitsrecht und Kirche* 2/2007

Mit diesen Entscheidungen hat der KGH die Pflichten der diakonischen Einrichtungen festgelegt, die sich

aus dem kirchlichen Selbstverständnis für die Ausgestaltung des Arbeitsrechtes ergeben. Dies ist der Versuch, die Privilegien für das kirchliche Arbeitsrecht abzusichern. Diese Entscheidungen nutzen aber auch unseren Kämpfen gegen Lohnabsenkungen.

Die Entscheidungen des KGH EKD werden regelmäßig in der Zeitschrift »Arbeitsrecht und Kirche« veröffentlicht, aus gewerkschaftlicher Sicht bewertet und kommentiert.

Deshalb: Wer richtig informiert sein will, muss »Arbeitsrecht und Kirche« abonnieren – ver.di ist in der Redaktion beteiligt und unterstützt diese Zeitschrift, damit unsere Arbeitnehmerpositionen verbreitet werden. (Abo 40,-€ im Jahr, [arbeitsrechtundkirche@kellnerverg.de](mailto:arbeitsrechtundkirche@kellnerverg.de))

Ebenso wichtig: die Entscheidungssammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht mit Kurzdarstellungen, Kellner Verlag.

## Neue Gesetze und Rechtsprechung ändern das Arbeitsrecht ständig

# Neu: Arbeitsrecht, Handbuch für die Praxis

Das einzige Handbuch zum Arbeitsrecht mit einer klaren Ausrichtung für Arbeitnehmer kommt von den Herausgebern Kittner/Zwanziger. Darin steckt die ganze Kompetenz der Arbeitnehmervertretung. Bereits mit der ersten Auflage wurde das »Handbuch Arbeitsrecht« aus dem Stand das herausragende Nachschlagewerk für das gesamte Arbeitsrecht aus Arbeitnehmersicht – für Betriebsräte, Anwälte und Gewerkschaften. Die Neuauflage des Standardwerks stellt alle relevanten The-

men des materiellen Arbeitsrechts sowie des arbeitsgerichtlichen Verfahrens umfassend und systematisch dar. Neu ist die CD-ROM mit über 350 Arbeitshilfen. Musterverträge, Formulare und Checklisten sind voll auf den Inhalt abgestimmt.

Ein gesondertes Kapitel behandelt das kirchliche Arbeitsrecht.

#### Das Autorenteam:

**Helga Appel**, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Bremen

**Dr. Michael Bachner**, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Frankfurt am Main

**Frank Bantle**, Richter am Arbeitsgericht Heilbronn

**Dr. Martin Becker**, Richter am Arbeitsgericht Frankfurt am Main

**Dr. Olaf Deinert**, Juniorprofessor für Bürgerliches Recht, Schwerpunkt deutsches und europäisches Arbeitsrecht an der Universität Bremen

**Dr. Michael Kittner**, em. Prof. für Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht, an der Universität Kassel

Thomas Lakies, Richter am Arbeitsgericht Berlin  
 Sonja Litzig, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Bremen  
 Dr. Udo Mayer, Prof. für Arbeitsrecht an der Universität Hamburg  
 Christian Schoof, Assessor jur., Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall Bezirksleitung Hamburg  
 Brigitta Winkelmann, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeits- und Sozialrecht, Ingolstadt  
 Dr. Bertram Zwanziger, Richter am Bundesarbeitsgericht in Erfurt

**Handbuch für die Praxis mit CD-ROM**

4., überarbeitete und aktualisierte Auflage, 2007. 2.960 Seiten, gebunden, Subskriptionspreis bis 31. August 2007: € 169,-, danach: € 189,-  
**BUND-Verlag**  
 ISBN 978-3-7663-3773-3



**Kassensturz – Sieben Gründe für eine andere Wirtschaftspolitik**

**Buchtipp**

Rudolf Hickel,  
**Kassensturz – Sieben Gründe für eine andere Wirtschaftspolitik,**  
 Rowohlt-Verlag,  
 Reinbek, 2006, 255 Seiten,  
 16,90 Euro

**Überzeugende Alternativen**

Die Wirtschaftspolitik der vergangenen Jahrzehnte hierzulande bietet wenig Anlass zu Zufriedenheit. Sie gestaltete vorrangig Rahmenbedingungen für Unternehmer und Vermögende – in der Hoffnung, für

die anderen falle schon was ab. Die Spaltung der Gesellschaft ist tiefer geworden. Ein Naturgesetz? Rudolf Hickel sagt Nein! Er analysiert die Fehlentwicklungen und kommt zu anderen therapeutischen Vorschlägen als die Regierungskoalitionen. Er plädiert nicht für den Rückbau öffentlicher Dienstleistung, sondern für den Ausbau zu Gunsten der Bürger.

Statt Steuersenkung für Unternehmer und Vermögende fordert er gerechte Steuerlasten. Und er sieht

gute Gründe für eine Politik der Arbeitszeitverkürzung anstatt für deren Verlängerung. Gewiss, nicht viel Neues – aber ein notwendiges Plädoyer für einen wirtschaftspolitischen Kurswechsel. Zum Beispiel für die SPD, die mit ihrem »Bremer Entwurf« für ein neues Grundsatzprogramm ein kümmerliches Konzept bietet. Dem Bremer Hochschullehrer Rudolf Hickel geht es darum, dem wirtschaftspolitischen Denken eine andere »Modernisierung« zu verpassen.

**»Stärker werden – aus Streikerfahrungen lernen«**

**Tagungsdokumentation  
 Berlin 2./3. Februar 2007**

In den ver.di-Geschäftsstellen ist diese aktuelle Broschüre erhältlich mit einem Rückblick auf den Tarifkonflikt 2005/2006, einer Auswertung der Streiks und einem Ausblick auf die Tarifrunde 2008.



Aktive Mittagspause Oldenburger Ärzte am 24. April 2007

## Fachtagung am 21./22. November 2007 in Kassel

Die beiden kirchlichen Sozialwerke, Diakonie und Caritas, beschäftigen zusammen rund 1 Million Arbeitnehmer. Kirchliche Sozialarbeit ist damit ein bedeutender Wirtschaftsfaktor und ein relevanter Arbeitsmarkt. Dieser großen Zahl von Beschäftigten steht die meist kleinteilige Organisation der einzelnen Träger in Vereinen, Stiftungen und kleinen GmbHs gegenüber, insgesamt an die 40.000 unterschiedliche Rechtsträger. Dieser Vielzahl entspricht die Vielfältigkeit der Handlungsweisen. Jede Einrichtung versucht auf ihre Weise, den Anforderungen zu begegnen, die sich aus der Ökonomisierung des Sozialen ergeben.

Im Diskurs von Wissenschaft, Rechtsprechung und Praktiken aus Dachverbänden, Betrieben, Arbeitsrechtlichen Kommissionen, Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen werden Entwicklungen und Handlungsmöglichkeiten diskutiert.

### Tagungsablauf

#### Mittwoch, 21. November 2007

##### Referate:

- **Trends und Widersprüche kirchlicher Unternehmenspolitik**  
Bernhard Baumann-Czichon, Rechtsanwalt, Bremen
- **Die kirchliche Dienstgemeinschaft als Grundlage des Arbeitnehmerschutzes**  
Grenzen des kirchlichen Selbstverständnisses bei der Nutzung arbeitsrechtlicher Flexibilisierungsmöglichkeiten  
Prof. Dr. Gregor Thüsing,  
Rhein. Friedrich-Wilhelms-Universität, Bonn
- **Was machen die Kirche und die Rechtsprechung mit dem Selbstbestimmungsrecht?**  
Prof. Dr. Hans-Wolf Friedrich,  
Richter am Bundesarbeitsgericht, Erfurt
- **Entwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts in der Zukunft**  
Dr. Wolfgang Teske, Diakonisches Werk der EKD,  
Stuttgart (angefragt)

##### Arbeitsgruppen:

- **Alles neu in der Caritas?**  
Thomas Schwendele, Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes  
Torsten Jarchow, Geschäftsführer des St.-Joseph-Stifts,  
Bremen

- **Herstellung der Verhandlungsparität durch aktive Einbeziehung der ArbeitnehmerInnen oder: »Muss sich die Kirche auf andere Auseinandersetzungen einstellen?«**

Annette Klausung, ver.di-Landesbezirk Niedersachsen/Bremen

Peter Oehne, Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in Niedersachsen

- **Ausbau oder Abschaffung des 3. Weges?**  
(am Beispiel Württemberg und EKM)

Wolfgang Lindenmaier, Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in Württemberg  
Hans-Peter Hoppe, Vorstandsvorsitzender  
Diakonische Heime in Kästorf e.V.

- **Wie kann man unter den gegebenen ökonomischen Bedingungen als diakonisches Unternehmen erfolgreich sein?**

Achim Momm, Berater des BAB Instituts für betriebswirtschaftliche und arbeitsorientierte Beratung GmbH,  
Bremen

Prof. Dr. Hanns-Stephan Haas, Geschäftsführer der Diakonischen Akademie Deutschland gGmbH, Berlin

- **Tarif aus eigener Kraft?**

Helga Gutt, Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD  
Hermann Lührs, Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD

Thomas Rühl, Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas

#### Donnerstag, 22. November 2007

Wiederholung der Arbeitsgruppen

von Vortag

Abschlusspodium mit

Thomas Schwendele, Annette Klausung,  
Hans-Peter Hoppe, Helga Gutt,  
Prof. Dr. Hanns-Stephan Haas

Die Tagung findet im Tagungshotel

La Strada in Kassel statt.

Die Tagungsgebühr beträgt  
inkl. Imbiss, Abendessen, Übernachtung  
und Dokumentation 290 Euro.

Teilnahme nur nach schriftlicher

Anmeldung

Mail: [diaev@htp-tel.de](mailto:diaev@htp-tel.de)



# ver di Soziale Arbeit ist mehr Wert

Initiative des Fachbereichs:  
[www.soziale-arbeit-ist-mehr-wert.verdi.de](http://www.soziale-arbeit-ist-mehr-wert.verdi.de)

Seit Februar finden bundesweit unter diesem Slogan in fast allen Landesbezirken Aktionen statt. Entstanden ist diese Initiative aufgrund eines Vorschlages von Erhard Schleitzer, AGMAV Hessen-Nassau und Sprecher des Bundesfachgruppenvorstandes Kirchen, Diakonie und Caritas. Nach dem Konzept »Von Mitgliedern für Mitglieder« wurden die Planungen und sämtliche Flugblätter und Flyer erarbeitet. Sie finden überall bei den Beschäftigten Zuspruch, die damit eine Wertschätzung ihrer Arbeit einfordern.



## Hoher Bekanntheitsgrad, Ausweitung auf andere Fachbereiche

Unser Thema ist in den ver.di Gliederungen und darüber hinaus total bekannt. In vielen Publikationen (KirchenInfo, Infodienst Krankenhäuser, Publik, Dr. Mabuse, Arbeitsrecht und Kirche) erschienen Artikel, unser Logo oder der Abdruck von Seiten unserer Flugblätter. Wir haben fachbereichsübergreifende Aktionen mit dem FB Gemeinden erreicht und sogar gemeinsame Aktionen mit den Telekomkolleg/innen u.a. in Oldenburg, Braunschweig und Hannover.

## Erfolgreiche Aktionswoche im Mai

In NRW, Nieders.-Bremen, Nord, Hamburg, Hessen und BaWü haben viele Aktivitäten stattgefunden mit Infoständen in der Innenstadt, in kleineren Einrichtungen, aber auch mit größeren Demonstrationen und Kundgebungen. Überwiegend wurde unsere Initiative verknüpft mit laufenden regionalen Auseinandersetzungen wie der Kampf um Entgelterhöhung für die Diakonie in Niedersachsen-Bremen oder die Forderung nach Übernahme des TVöD für die Kirchen in NRW.

## Initiative auf dem Ev. Kirchentag

Auf dem Kirchentag vom 6. bis 10. Juni in Köln wurden unsere Materialien auf dem DGB-Gemeinschaftsstand verteilt und von vielen mitgenommen. Der ver.di-Mindestlohntruck stand auf dem Kirchentagsgelände. Besonders die riesigen Mindestlohn-Puppen erregten größte Aufmerksamkeit. Mehrere Tausend Unterschrift für unsere Forderung wurden gesammelt und auf einem Kirchentagsforum Herr Müntefering in eine Auseinandersetzung darüber gebracht.

## Materialien immer abrufbar

Außer Flugblättern gibt es Flyer zu Themen wie Leiharbeit und Outsourcing. Demnächst erscheint ein neuer Flyer zu Finanzierung. Und es gibt Kugelschreiber, Luftballons, Aufkleber unserer Engelbuttons und des Logo, Textilaufkleber für Dienstkleidung., attraktive Klappkarten als Beitrittsformulare. Bestellscheine unter [http://soziale-arbeit-ist-mehr-wert.verdi.de/materialien\\_1/bestellscheine](http://soziale-arbeit-ist-mehr-wert.verdi.de/materialien_1/bestellscheine) Ein Bildschirmschoner ist eingestellt sowie Power Point Folien.

## Sozialforum Cottbus

18. – 20. Oktober 2007:

### Infostand „Soziale Arbeit ist mehr wert“

ver.di wird sich offiziell am Sozialforum beteiligen. Unsere Initiative wird dort informieren.

**Abschlussaktionen in vielen Städten am 30. Oktober 2007, dem Weltpartag.**

