Kirchen.info

Null-Nummer
Oktober 2003

ver.di-Paradies auf dem Ökumenischen Kirchentag in Berlin

Der „Baum der Erkenntnis“ auf dem ver.di-Stand (siehe Rückseite)

Aus dem Inhalt:

ver.di Sachsen:
Was gibt’s Neues?

Kirche und Diakonie in Bayern:
Tarifübernahme ja,
aber mit Abstrichen

Diakonische Werke Himmelsthür:
Insolvenz oder Tarifvertrag?

DW in Hessen und Nassau:
Eine Stunde länger arbeiten?
– Nein Danke!

Die Bundesfachgruppe Kirchen
läuft an

Tarifeinigung bei der Caritas

Fachgruppe
Kirchen, Diakonie und Caritas

Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Vorweg

Lange hat es gedauert, bis aus den ersten Ideen etwas Vorzeigbares und hoffentlich auch Brauchbares wurde. Aber nun liegt die Null-Nummer des ver.di-Kircheninfos vor. Die Bezeichnung Null-Nummer macht deutlich, dass wir noch dabei sind zu experimentieren. Vieles kann noch verbessert werden und da hoffen wir auf Kritik und Anregungen der geneigten Leserinnen und Leser. Wir wissen, dass wir Fehler machen, aber wir haben den Anspruch, immer bessere und intelligentere Fehler zu machen, damit auch das Kircheninfo einen immer höheren Gebrauchswert für die ver.di-Aktiven im Kirchenbereich bekommt und darüber hinaus ausstrahlen kann.

Wir können von den vielfältigen Erfahrungen einiger ver.di-Zeitungen im Kirchenbereich profitieren. Seit 20 Jahren erscheint der Berlin-Brandenburgische „Kirchengockel", fast ebenso lange gibt es die nordelbische „Kirchenmaus" und in diesem Jahr erblickte das sächsische „Kirchenforum" das Licht der Welt.

Es findet in den Regionen vieles statt, was sich mitzuteilen lohnt. Wir wollen von Ereignissen, Aktionen, Lernprozessen, Erfolgen und Niederlagen berichten. Wir wollen Konzepte vorstellen für MAV-Mitglieder, kirchliche Gewerkschaftsmitglieder und andere interessierte Beschäftigte der Kirchen.

Wer „macht" das Kircheninfo. Die Arbeitsredaktion, die von weiteren Kolleginnen und Kollegen aus dem gesamten Bundesgebiet unterstützt wird, bilden Renate Richter (bis vor zwei Jahren Vorsitzende der AGMAV der bremischen Diakonie und jetzt bei ver.di hauptamtlich für die Bundesfachgruppe Kirchen zuständig), Dr. Herbert Deppisch (MAV-Vorsitzender im Diakonischen Werk Würzburg), Erhard Schleitzer (Vorsitzender der AGMAV Hessen-Nassau und der ver.di-Bundesfachgruppe Kirche) sowie Ulrich Peter (ver.di-Fachgruppenvorsitzender in Berlin-Brandenburg, verfasste Berlin-Brandenburgische Kirche).

Wir wünschen euch viel Spaß beim Lesen und uns allen viele weitere Ausgaben!

Eure Redaktion

Gute Wünsche fürs neue Kircheninfo

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es ist da: das neue, bundesweite Kircheninfo erblickt das Licht der Welt – mit Informationen, Meinungen und Berichten aus unserer Gewerkschaftsarbeit im Kirchenbereich. Ich freue mich.

So kann jetzt auch wegen der sehr unterschiedlichen Gegebenheiten vor Ort in den Landeskirchen und Bistümern, in Diakonie und Caritas ein überregionales Info dazu dienen, voneinander zu hören und zu lernen. Das ver.di-Kircheninfo soll ein wichtiges Sprachrohr für die Mitglieder in kirchlichen Einrichtungen, für die Mitarbeitervertretungen und die interessierte Öffentlichkeit sein.

Berichte über positive Entwicklungen sollen Mut machen. Über weniger gute Erfahrungen soll Öffentlichkeit hergestellt werden. Das Info dient auch dem Austausch über Aktivitäten von haupt- und ehrenamtlichen ver.di-KollegInnen.

Viele Kolleginnen und Kollegen haben an dem vorliegenden Heft mitgearbeitet. Für dieses Engagement danke ich von Herzen. Es ist ein buntes Bild entstanden: Diese Vielfalt, das aufregend Bunte ist gewünscht, gewollt und ein Zeichen einer lebendigen Organisation.

Unser gemeinsames Ziel, solidarisch für gute und bessere Arbeitsbedingungen einzutreten, wird unterstützt.

Ich wünsche dem Redaktionsteam viel Erfolg für die nächsten Nummern.

Beate Eggert
Bundesfachbereichsleiterin

Impressum:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.
Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin

Ressort 9, Fachbereich 3
V.i.S.d.P.: Günter Busch
Bearbeitung:
Renate Richter
Dr. Ulrich Peter

Briefe an die Redaktion:
Renate Richter
ver.di Bundesverwaltung
Ressort 9
Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin
e-mail: renate.richter@verdi.de

Herstellung:
Layout: Andreas Hesse
Druck: Druckerei Bunter Hund

W-2017-10-1003

Treffen mit Beate Eggert

In der Gesprächsrunde mit Beate Eggert, Bundesvorstand und Bundesfachbereichsleiterin, und VertreterInnen aus allen wichtigen Bundesgremien der Evangelischen und Katholischen Kirche wurden die beiden derzeit wichtigsten Themen diskutiert: die von der Arbeitnehmerseite geforderte volle Übernahme des Tarif-

Der ver.di-Stand: Treffpunkt für zahlreiche Gespräche …

abschlusses Öffentlicher Dienst im Kirchlichen Bereich und die Prozessvereinbarung zur Neugestaltung des BAT.

Die Tariferhöhungen konnten in einigen Regionen durchgesetzt werden, in anderen aber nur mit zeitlichen Verschiebungen und oft in Verbindung mit der Einführung von betrieblichen Öffnungsklauseln zur Aussetzung der Tariferhöhung bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Für die knapp eine Million Beschäftigten aus Caritas und Diakonie war zu dem Zeitpunkt eine Lohnerhöhung analog BAT noch in weiter Ferne.

Bis 2005 haben alle noch die gleichen Vergütungstabellen wie der BAT – was kommt danach, wenn der BAT und seine Tabellen völlig neu gestaltet werden?

Günter Busch, Leiter Bundesfachgruppe Kirchen, berichtete über die am Vortag erzielten Ergebnisse aus der Steuerungsgruppe im Rahmen der Prozessvereinbarung. Die Projektgruppe Krankenhäuser wird den gesamten Sozial- und Gesundheitsbereich umfassen.

Ein dringendes Anliegen der katholischen Seite ist der Beginn einer breiten Diskussion in den Betrieben zur Frage der zukünftigen Lohnfindung und Regelung

… zum Ausruhen …

der Arbeitsbedingungen. Will man daran festhalten, auch die neuen BAT-Regelungen anzuwenden? Auf Arbeitgeberseite denkt man über dezentrale oder branchenspezifische Kommissionsstrukturen nach.

Heftig kritisiert wurde das Vorgehen von Kirchenleitungen, auf finanzielle Engpässe immer

… oder für die Verpflegung.

gleich mit der Forderung nach Lohnsenkung zu reagieren. Dadurch wird die Abwärtsspirale in der Vergütung vorangetrieben.

Dagegen fordert die Arbeitnehmerseite bessere Marketing-Strategien und die Durchsetzung von gemeinsamen politischen Forderungen.

Beate Eggert regte an, während des Prozesses der BAT-Neugestaltung einen intensiven Austausch mit den außerhalb des BAT betroffenen Bereichen zu führen, wozu gerade Diakonie und Caritas gehören. Mit der Arbeitnehmerseite wird am 3. und 4. Dezember 2003 eine Tagung zum Thema „Tarifperspektiven im Sozial- und Gesundheitswesen“ in Ludwigshafen stattfinden.

Was gibt's Neues?

Da gibt es erst einmal eine Menge an Weiterbildungsmöglichkeiten besonders für die MAV. In Sachsen werden neben den von den AGMAV organisierten Schulungen weitere Angebote rege genutzt. So werden über den niedersächsischen DIA e.V. ebenfalls Weiterbildungen in Sachsen angeboten. In Planung befindet sich für 2003 ein Workshop zur Öffentlichkeitsarbeit in kirchlichen Einrichtungen. Für 2004 wird es zusätzlich ein ver.di-Angebot für Teamerweiterbildung geben. Schon jetzt sind ver.di-Tagesseminare sehr gefragt. Alle Mitglieder der MAV können sich gemeinsam in einem abgeschiedenen Winkel der Dienststelle zu den unterschiedlichsten Problemen der Mitarbeitervertretung weiterbilden. Diese ver.di-Angebote sind nicht nur für die Gruppenprozesse innerhalb der MAV gut, sondern vor allem gut für die Umsetzung der MAV Rechte, weil alle gemeinsam diese Vorgehensweise vereinbart haben. Zum Glück kann ver.di diesen Bedarf auch realisieren. Das spricht für unsere Gewerkschaftsarbeit, was auch zunehmend an wachsenden Mitgliederzahlen sichtbar wird.

Hier die Teilnehmer eines MAV-Seminars zur Einführung in die AVR, das von der AG MAV in Zusammenarbeit mit ver.di Hohenstein-Ernstthal durchgeführt wurde. Eigentlich hätten hier noch mehr Teilnehmer stehen müssen, denn die hohe Anmeldezahl machte ein Folgeseminar notwendig.

Da gibt es in den kirchlichen Einrichtungen endlich eine bessere Information, was denn so in den sächsischen Einrichtungen passiert. Mit der ver.di-Kirchenzeitung „Forum Kirche“ wird ein großes Defizit ausgeglichen. Gelingen könnte dies auch deswegen, weil sich eine Redaktionsgruppe gefunden hat, deren Vertreter aus allen großen Bereichen der Kirche kommen (Diakonie, Caritas, Verfasste Evangelische Kirche, Verfasste Katholische Kirche). Und so haben auch die vier großen Bereiche je eine Seite für ihre aktuellen Probleme zur Verfügung. Das macht die Zeitung für alle kirchlichen Einrichtungen interessant. Was auch sofort an der großen Nachfrage deutlich wurde. In Vorbereitung ist nun bereits die nächste Ausgabe, in der die übernommenen Tarife gegenüber gestellt werden. Da wird sich vielleicht dann auch manch ArbeitnehmerIn bei der Diakonie fragen, warum werden wir finanziell schlechter gestellt, als eine ArbeitnehmerIn bei der Caritas oder der verfassten Evangelischen Kirche?

Da gibt es – sicher wie überall – Probleme, Probleme, Probleme. ...

Eine große Sozialstation in Leipzig befindet sich im Insolvenzverfahren. ver.di vertritt natürlich auch hier ihre Mitglieder bei der

Lang ersehnt und jetzt heiß begehrt, die ver.di-Kirchenzeitung „Forum Kirche“. Hier die Erstausgabe; die nächste Nummer gibt es seit September bei ver.di Sachsen.

rechtlichen Vertretung zur Begleichung der offenen Zahlungen des insolventen Arbeitgebers gegenüber seinen ArbeitnehmerInnen. Interessant ist auch, warum es überhaupt zur Insolvenz gekommen ist. Sicher ist die finanzielle Ausstattung der Sozialstationen nicht gerade so rosig. Wenn sie dann aber noch gekoppelt wird mit einem großnobligem Geschäftsführer, der seine Mitarbeiterschaft klein hält, und wenn die Mitarbeiterschaft sich das gefallen lässt und auf immer mehr geleistete Zahlungsansprüche verzichtet – dann kommt es wie in Leipzig zur Insolvenz. Die Sozialstation wird geschlossen, 58 Arbeitsplätze gehen verloren oder landen bei

manch einem privaten Pflegedienst!

Einige Arbeitgeber in der Diakonie drängen mancherorts ihre MAV zum Abschluss einer Dienstvereinbarung nach Anlage 17 AVR, zur wirtschaftlichen Notlage. Die Arbeitgeber wollen damit die Tariferhöhung rückgängig machen. Es gibt Fälle, da fragt der Geschäftsführer die Mitarbeiter in einer Dienstberatung öffentlich, ob Frau Meier lieber auf das Weihnachtsgeld verzichtet oder jeden Monat etwas weniger Vergütung erhalten will!

ver.di unterstützt auch hier die MAV, mit Weiterbildungen zum Abschluss von Dienstvereinbarungen und durch Vermittlung von Wirtschaftsprüfern. Danach wird sicher kaum noch eine Dienstvereinbarung auf Grund einer wirtschaftlichen Notlage notwendig sein.

Um nur einige der aktuellen Probleme zu nennen.

Es gibt viel zu tun! Packen wir es an!

Einigung in letzter Minute

„Den letzten beißen die Hunde“

Dieses Sprichwort saß sicher allen im Nacken, als am 17. und 18. September 2003 ein Beschluss zur Tariferhöhung auf dem Tisch lag.

Es fällt auf, dass in dem Bereich, der nun wirklich mit der Diakonie den absolut gleichen Bedingungen unterliegt und die gleiche Branche umfasst, nämlich die Caritas, ein noch schlechterer Abschluss vorliegt. Ganz offensichtlich ist nicht der tatsächliche finanzielle Hintergrund der Einrichtungen, wie sie in den Klagen der Arbeitgeber geäußert werden, der Grund für die Verhandlungsergebnisse, sondern ganz andere Faktoren spielen eine Rolle.

In der Diakonie hat es in dieser Tarifrunde viele betriebliche und öffentliche Aktionen bis hin zu Demonstrationen von ver.di und den Mitarbeitervertretungen gegeben. Dieser Druck hat sicher dazu beigetragen, dass es jetzt überhaupt zu einer Einigung kam und die Kolleginnen und Kollegen endlich mehr Geld bekommen.

Der Beschluss zeigt aber auch, dass die Beschäftigten der Diakonie schlechter dastehen als diejenigen, für die ver.di Lohnerhöhungen in Tarifverhandlungen erreicht hat.

Das muss sich ändern!
Tarifverhandlungen auch im Kirchenbereich!
Ein Tarifvertrag für alle!

Renate Richter

Vergütungserhöhungen für die AVR DW EKD

West
- 2,4% Vergütungserhöhungen für die unteren Vergütungsgruppen bis zu VG VIII, Kr. 2, H 4, W 4 ab 1. April 2003
- und für alle übrigen Beschäftigten ab 1. Juli 2003
- Weitere 2,01% für alle ab 1. Juni 2004

Ost
- 2,4% Vergütungserhöhungen für die unteren Vergütungsgruppen bis zu VG VIII, Kr. 2, H 4, W 4 ab 1. April 2003
- und für alle übrigen Beschäftigten ab 1. August 2003
- Weitere 2,01% für alle ab 1. Juni 2004
- Anhebung des Bemessungssatzes Ost: für die unteren Vergütungsgruppen bis zu VG VIII, Kr. 2, H 4, W 4 ab 1. April 2003 auf 91%
- und für alle übrigen Beschäftigten ab 1. August 2003
- Anhebung des Bemessungssatzes auf 92,5% ab 1. Juni 2004

Sonstige Regelungen
- Das Weihnachtsgeld bleibt 2003 und 2004 eingefroren.
- Ab 1.1. 2005 wird ein Urlaubstag gestrichen
- Überarbeitung der gesamten AVR bis Ende 2004

Tarifübernahme ja, aber mit Abstrichen

Das Warten hat endlich ein Ende. Was bleibt, ist Unzufriedenheit bei den Beschäftigten. Die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) Bayern hat am 23. Mai 2003 den einstimmigen Beschluss gefasst, die Löhne und Gehälter der 60.000 Beschäftigten bei Evangelischer Kirche und Diakonie in Bayern zu erhöhen. Mit dem Beschluss weicht die ARK Bayern erstmals seit Bestehen des „Dritten Weges“ von den Tarifen im Öffentlichen Dienst ab.

Die Gewerkschaft ver.di hat mit Unterstützung vieler Beschäftigter bei insgesamt fünf Protestveranstaltungen seit Januar 2003 eine zeit- und inhaltsgleiche Übernahme der Tarifergebnisse im Öffentlichen Dienst gefordert, zuletzt mit einer Protestveranstaltung am 23. Mai vor dem Landeskirchenamt. Dabei wurden dem Vorsitzenden der ARK, Rüdiger Thiel, zu den bereits überreichten 3.000 noch weitere 1.000 Unterschriften sowie *„'n Appel und'n Ei“* überreicht.

Ergebnis der Tarifübernahme
Die Gehälter in Kirche und Diakonie in Bayern werden erhöht:

- ab 1. April 2003 um 2,4 % für Beschäftige in den Vergütungsgruppen A X bis Vb bzw. Kr 1 bis 8, H und HW, für Auszubildende, SchülerInnen der Alten- und Krankenpflege und Ärzte im Praktikum; ausgen. sind VorpraktikantInnen
- ab 1. August 2003 um 2,4 % für die übrigen Beschäftigten (Vergütungsgruppen A IVb bzw. Kr 9 und höher)
- ab 1. Mai 2004 um 2,01 % für alle Beschäftigten.

Als weitere Regelungen hat die ARK beschlossen:

- Es gibt – anders als im Öffentlichen Dienst – keine Einmalzahlungen im März 2003 und November 2004.
- Wegfall der Dienstbefreiung in Verwaltungen am Gründonnerstag ab 12 Uhr.
- Das Weihnachtsgeld bleibt eingefroren, also auf der bisherigen Höhe.
- Bis 31. März 2004 wird eine Öffnungsklausel zur Sicherung von Arbeitsplätzen in der Diakonie beschlossen. Danach sollen notleidende Diakonie-Betriebe Gehaltsbestandteile absenken können bei gleichzeitigem Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen. Solche Öffnungsklauseln sind durch Dienstvereinbarungen zwischen MAV und Dienststellenleitung auszufüllen.
- Keine Streichung des AZV-Tages (in Bayern Dienstbefreiung am Buß- und Bettag).
- Keine befristete Streckung der Lebensaltersstufen für ein Jahr.
- Keine Verschiebung des Auszahlungstermins für die Gehälter auf das Monatsende.

Kundgebung am 23. Mai vor dem Landeskirchenamt

Tarifergebnis ÖD und ARK Bayern im Vergleich
Der BAT stellt für die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände nach wie vor eine Art Leitwährung dar. Das ist auch gut so! Denn in öffentlichen und kirchlichen Sozialeinrichtungen wird die gleiche Arbeit gemacht. Der von ver.di bereits zu Jahresbeginn für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst erreichte Tarifabschluss stellte einen Kompromiss dar, der von der ARK Bayern nicht vollständig erreicht wurde. Dies bedeutet, dass Kirchen- und Diakoniebeschäftigte in Bayern

- keine Einmalzahlungen in Höhe von bis zu 235 Euro erhalten,
- eine drei Monate spätere Auszahlung der Vergütungserhöhung hinnehmen müssen (die Vergr. IVb und IVa sowie Kr 9 sogar sieben Monate!),
- befürchten müssen, dass die von Arbeitgeberseite geplanten drastischen Verschlechterungen über die noch zu formulierenden Öffnungsklauseln durch die Hintertür doch noch kommen.

Der entschlossene Protest vieler Beschäftigter – über 4.000 haben sich in der von ver.di Bayern or-

1.000 Unterschriften sowie „'n Appel und'n Ei“ wurden dem Vorsitzenden der ARK, Rüdiger Thiel, überreicht.

ganisierten Unterschriftenaktion für die zeit- und inhaltsgleiche Übernahme der Tarife ausgesprochen – hat dazu geführt, dass die ARK nach drei Sitzungen endlich den Mut gefunden hat, einen Beschluss zu fassen. Die Kritik und der Protest von ver.di und vieler Beschäftigter richtete sich dabei vor allem gegen die geplante Erhöhung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 bzw. 42 Stunden. Dies konnte verhindert werden.

Bewertung des Ergebnisses

Will man den Beschluss der ARK Bayern vorsichtig bewerten, so lässt sich festhalten:

- Beschäftigte in den unteren und mittleren Vergütungsgruppen erreichen in etwa das Vergütungsniveau wie Beschäftigte im Öffentlichen Dienst. Die höheren Vergütungsgruppen müssen mit Verlusten rechnen.
- Seit Bestehen des „Dritten Weges“ in Bayern (1977) wurde in diesem Jahr erstmals vom Tarifergebnis des Öffentlichen Dienstes nach unten abgewichen.
- Die kircheneigene Arbeitsrechtsetzung über den „Dritten Weg“ hat es wiederum nicht geschafft, Verschlechterungen zu verhindern.
- Viele Diakonie-Einrichtungen in Bayern sparen 2003 im Vergleich zum Haushaltsansatz deutlich an Personalkosten ein, denn die Kostenwirkungen der Tariferhöhungen betragen geschätzt etwa 1,5 %, eingeplant wurden dagegen meist 3 %.

... und die Caritas?

Für die Tarife der Caritas finden bundesweite Verhandlungen statt. Dort wurde in der Sitzung am 23./24. Juli ein erneuter Anlauf zur Bewältigung der schwierigen Tarifrunde 2003/2004 genommen. Ursprünglich wollten die Arbeitgeber der Caritas Vergütungserhöhungen nur zustimmen, wenn die wöchentliche Arbeitszeit auf 40 Std. verlängert wird. Mittlerweile wurde auch dort das Tarifergebnis im Öffentlichen Dienst modifiziert und mit Abstrichen übernommen.

In vielen anderen evangelischen Landeskirchen ist der Tarifabschluss auch bereits unter Dach und Fach, übrigens in den meisten Fällen mit weniger Abstrichen als in Bayern; so etwa in den Landeskirchen Baden, Bremen, Hessen-Nassau, Konföderation Niedersachsen, Kurhessen-Waldeck, Mecklenburg, Nordelbien, Rheinland-Westfalen-Lippe und Württemberg. Kein Ergebnis gibt es noch für die Einrichtungen, die auf der Basis der AVR des Diakonischen Werkes der EKD vergüten.

Herbert Deppisch
Norbert Feulner

Diakonische Werke Himmelsthür

Insolvenz oder Tarifvertrag?

Innerhalb von knapp zwei Jahren sind die Diakonischen Werke Himmelsthür (dwh) in Hildesheim die dritte größere diakonische Einrichtung in Niedersachsen, die in wirtschaftliche Probleme geraten zu sein scheint.

Die Ursachen der wirtschaftlichen Schieflage sind vielfältig. Die dwh waren dem Landesrahmenvertrag, der die Entgelte für Behinderteneinrichtungen kostenneutral, also auf unterem Niveau regelt, nicht beigetreten und hatten in jüngerer Zeit noch ca. 70 Neueinstellungen vorgenommen, wenn auch viele mit Befristungen.

Im Februar diesen Jahres hatte sich die Lage weiter zugespitzt, so dass der dwh-Vorstand einen offenen Brief an die Beschäftigten richtete. Es wurden ein Einstellungsstop sowie das Auslaufen der vielen befristeten Arbeitsverträge angekündigt. Der Hinweis auf 85 Prozent Betriebskostenanteil für Personal ließ Schlimmes erwarten. Im Frühjahr erfolgte dann die Bestätigung durch den Vorstand der dwh. Sollte jetzt nichts passieren, dann drohe die Insolvenz und zwar schon in unmittelbarer Zukunft. Auf Bitten des dwh-Vorstandes kam es zu Verhandlungen mit der MAV, unterstützt von ver.di. Mit einer nicht alltäglichen Offenheit gewährte der Vorstand Einblick in die geforderten Zahlen und Fakten. Die aktuelle Krise wurde von ver.di und dem hinzu-

gezogenen Institut für betriebswirtschaftliche und arbeitsorientierte Beratung (BAB) nach intensiver Prüfung bestätigt.

Auf Drängen der Mehrheit der MAV einigte man sich mit dem Vorstand in Richtung auf Abschluss eines Tarifvertrages (Notlagentarifvertrag zum 1. Juli und Verpflichtung zu einem Haustarifvertrag bis zum 31. Dezember 2003) – im Bereich Kirche und Diakonie in Niedersachsen fast ein Novum. Die relativ zügigen Verhandlungen zwischen Vorstand und ver.di ergaben im Zwischenergebnis Zugeständnisse auf beiden Seiten.

Man hatte jedoch die Rechnung ohne den Wirt gemacht. Das Landeskirchenamt Hannover (LKA) und sein Diakonisches Werk (DW) verwehrten den dwh den Abschluß eines Tarifvertrages mit *„freundlichem Nachdruck"* (HAZ v. 1.8.03). Ein Tarifvertrag passe nicht ins Bild der christlichen Dienstgemeinschaft, anscheinend egal, was passiert. Die Verhandlungen mit ver.di wurden am 24. Juni abgebrochen.

Die Willensträger in LKA und DW scheinen bereit zu sein, einen traditionsreichen großen diakonischen Betrieb zugunsten eines Dogmas in die Insolvenz gehen zu lassen. Die berechtigten Interessen von Beschäftigten und Bewohnern erscheinen vor diesem Hintergrund zweitrangig. Bis zum 19. August 2003 lag von Seiten des Vorstandes kein schlüssiges Sanierungskonzept auf dem Tisch. Ver.di empfiehlt den Beschäftigten, sich auf einzelvertragliche Regelungen ohne Sicherheiten nicht einzulassen und berät Mitarbeiter/Innen sowie die MAV.

Auf die Fortsetzung kann man gespannt sein, die Mitgliederentwicklung in den dwh ist positiv.

Nähere Informationen bei:
Michael Frank
ver.di, Bezirk Leine-Weser
Tel. 051 21/13 93-13
Andreas Quadt
ver.di, Landesbezirk
Niedersachsen-Bremen
Tel. 05 11/124 00-255

Kirchen-Beschäftigte in Bayern:

Kein Weihnachts-/Urlaubsgeld und weitere Kürzungen

Kundgebung am 23. Mai vor dem Landeskirchenamt

Am 23. Mai 2003 hat die - Arbeitsrechtliche Kommission Bayern (ARK) die – verspätete – Übernahme der Tarifergebnisse im Öffentlichen Dienst für Kirche und Diakonie beschlossen. Noch vor drei Monaten konnten die Mitglieder der ARK – auch die Vertreter des Diakonischen Werks Bayern – sehr wohl den Beschluss verantworten, das Weihnachtsgeld und das Urlaubsgeld unangetastet zu lassen, d.h. weiter zu zahlen.

Über die gesamten Verhandlungen hinweg wurde immer wieder betont, dass man dem Öffentlichen Dienst nicht folgen wolle. Und nicht nur bei diesen Verhandlungen, nein allerorten und zu jeder Gelegenheit wird von kirchlichen Arbeitgebern die Notwendigkeit der Abkehr vom Öffentlichen Dienst und damit vom BAT betont. Dies scheint allerdings nur zu gelten, wenn es um Verbesserungen für die Beschäftigten geht. Hat man die Möglichkeit, auf Kosten der Beschäftigten Geld zu sparen, ist der Öffentliche Dienst wieder von Bedeutung.

Bund und Länder haben ja bekanntlich die Tarifverträge zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld gekündigt. Das Diakonische Werk Bayern reagierte schnell und hat flugs einen Umlaufbeschluss (Beschlussfassung ohne Einberufung einer Sitzung) der ARK in Gang gesetzt. Ziel: die Streichung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes für alle nach dem 31. Juli 2003 eingestellten Diakonie-Beschäftigten. Derzeit erhalten diese Beschäftigten Weihnachts- und Urlaubsgeld nur unter dem Vorbehalt einer Beschlussfassung der ARK.

Für diejenigen, die am 31. Juli 2003 bereits beschäftigt waren, ändert sich nichts. Noch nicht! Die ARK kann jederzeit auch die Zahlungen für die bereits

Beschäftigten streichen. Und die Betroffenen erfahren nichts. Erst wenn die Beschlüsse gefasst sind. Oder haben die Beschäftigten schon irgendetwas von den Streichungsplänen erfahren? Sie sollen offenbar vor vollendete Tatsachen gestellt werden.

Allein die Pläne zur Streichung oder Kürzung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes sind schon ein Hammer. Dazu kommt aber noch, dass man einen solch weit reichenden Beschluss im Umlaufverfahren fassen will und nicht einmal eine Sitzung anberaumt. Dieses Verfahren zeigt erneut, wie undurchsichtig die Regelungen des Arbeitsrechts bei den Kirchen für die Beschäftigten sind.

ver.di fordert die Arbeitsrechtliche Kommission – insbesondere die VertreterInnen der Beschäftigten – auf, dem Antrag auf Streichung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes nicht zuzustimmen. Es soll schließlich eine Öffnungsklausel in den AVR geben, die es ermöglicht, mit der MAV eine Dienstvereinbarung über einen befristeten Gehaltsverzicht der Beschäftigten abzuschließen. Diese ist dazu gedacht, Einrichtungen zu stabilisieren, die in eine wirtschaftliche Schieflage geraten sind. Der Diakonie in Bayern geht es nicht so schlecht, dass sie gleich allen neuen Beschäftigten solche wichtigen Gehaltsbestandteile vorenthalten muss.

Aus gegebenem Anlass noch eine Information: Die Öffnungsklausel ist noch nicht in Kraft. Dies soll aber spätestens bis 31. März 2004 der Fall sein. Daher kann derzeit niemand von den Beschäftigten verlangen, auf Gehaltsbestandteile zu verzichten. In diversen Dienststellen haben die Leitungen das Schreiben des Diakonischen Werkes so verstanden, dass sie sofort allen Beschäftigten das Weihnachtsgeld streichen können. War jemand am 31. Juli 2003 bereits bei der Diakonie beschäftigt, muss ihm/ihr das Weihnachtsgeld in voller Höhe ausgezahlt werden.

Die verfasste Kirche reagierte gleich schnell. Auch hier soll das Weihnachtsgeld und das Urlaubsgeld für die neu Eingestellten nicht mehr bezahlt werden. Die Kirche müsse sich, da sie die Regelungen des BAT anwende, so verhalten wie der Freistaat Bayern, so das Landeskirchenamt in der entsprechenden Anweisung. Und so zahlt die Kirche nicht mehr und dass ganz ohne Beschluss der ARK.

Damit war es allerdings nicht genug. Heimlich, still und leise hat die Arbeitsrechtliche Kommmission am 9. Juli 2003 diverse Kürzungen beschlossen: so bekommen die Beschäftigten der verfassten Kirche keine Überstundenzuschläge mehr, die tatsächliche Arbeitsleistung in der Rufbereitschaft wird nur noch mit mindestens einer Stunde statt wie bisher mit mindestens drei Stunden angerechnet und die entsprechende Zeit im Bereitschafts- sowie Rufbereitschaftsdienst wird nur noch mit der Stunden- und nicht mehr mit der Überstundenvergütung entlohnt. Und damit dies nicht so ungerecht gegenüber den Diakonie-Beschäftigten ist, denen die Überstundenvergütungen schon länger abhanden gekommen sind, wird die Zeit der Rufbereitschaft nicht mehr mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet, sondern nur noch mit 6 v.H.

Erfahren tut man dies alles aus den Amtsblättern, die natürlich alle Beschäftigten lesen! Niemand hat die Stirn, die Beschäftigten ehrlich und rechtzeitig darüber zu informieren. Wenn das nicht wieder mal für Tarifverträge spricht.

Irene Gölz, Landesfachbereich 3 Bayern, Fachgruppe Kirchen, Diakonie und Caritas

Evangelische Kirchen Rheinland, Westfalen und Lippe

Arbeiten unterm Kreuz

Mitarbeitervertretungen aus über 120 Einrichtungen der Evangelischen Kirchen in NRW sprachen sich am 2. Juli 2003 auf einer ver.di-Tagung nachdrücklich gegen eine weitere Absenkung des Lohn- und Gehaltsniveaus der rund 90.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.

Hintergrund der Auseinandersetzung: Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirchen von Rheinland/Westfalen und Lippe hatte im März eine weitere Öffnungsklausel zur Absenkung der Vergütungen beschlossen. Diese zweite sogenannte *„Arbeitsplatzsicherungs-*

gekürzt werden kann.

Wahl zwischen Teufel und Beelzebub

„Für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist das die Wahl zwischen Teufel und Beelzebub, in jedem Fall aber ein Minusgeschäft“, kritisierte Judith Weber-Rösch, zuständige ver.di Fachgruppenleiterin in NRW. *„Die Arbeitgeber versuchen wieder einmal, sich auf Kosten der Beschäftigten Wettbewerbsvorteile auf dem Gesundheits- und Sozialmarkt zu verschaffen, indem sie die Lohnpreisspirale nach unten bewegen.“*

„Fragen des Lohnniveaus und der wöchentlichen Arbeitszeit gehören nicht auf die betriebliche Ebene“, betonte Weber-Rösch: *„Es ist unredlich, die Mitarbeitervertretungen nun zum Abnicken solcher Dienstvereinbarungen zu nötigen, während sie ansonsten nicht an wirtschaftlichen, strukturellen und strategischen Entscheidungen beteiligt werden.“*

Kontakt: Judith Weber-Rösch
Tel.: 01 60/90 16 32 64

ver.di NRW ruft die Mitarbeitervertretungen der Evangelischen Kirche des Rheinlandes und von Westfalen sowie der Lippischen Landeskirche und den dazugehörigen Diakonischen Werken auf, keine Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeitverlängerung oder zur Kürzung des Weihnachtsgeldes abzuschließen!

ordnung“ soll es den Arbeitgebern in *„Fällen wirtschaftlicher Notlagen“* ermöglichen, für ihr Unternehmen Dienstvereinbarungen mit der örtlichen MAV abzuschließen, wonach die Wochenarbeitszeit bei unveränderter Vergütung von 38,5 auf 39,5 Stunden erhöht oder das Weihnachtsgeld um bis zu 20 Prozent

Synoden Rheinland, Westfalen, Lippe

Prüfauftrag für kirchengemäße Tarifverträge

Für die Diskussion über die Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts hatten die Synoden aller drei Landeskirchen 2002 einen Prüfauftrag beschlossen:

„Die Kirchenleitung wird gebeten, zu überprüfen,

a. in welcher Weise die Legitimation der Mitarbeitervertretung gestärkt werden kann und

b. welche Möglichkeiten sich für eigene kirchengemäße Tarifverträge bieten.

c. Der Landessynode 2004 ist darüber zu berichten.“

Hierzu wurden Arbeitsgruppen eingerichtet – ohne jedoch die im Kirchenbereich größte, zuständige Gewerkschaft – ver.di – an diesem Diskussionsprozess zu beteiligen.

Inzwischen liegt der *„Abschlussbericht zu den Prüfaufträgen“* vor mit der Feststellung: *„Es soll grundsätzlich am Dritten Weg festgehalten werden.“*

Der ver.di-Landesbezirk NRW hat am 27. Juni 2003 dazu Stellung genommen und die fehlende fachliche Beteiligung der Gewerkschaft kritisiert. *„Diese Positionierung erstaunt uns um so mehr, da auf einer Tagung der rheinischen Mitarbeitervertretungen am Rande der rheinischen Synode in Bad Neuenahr in diesem Jahr eine Resolution der Mitarbeitervertretungen verfasst wurde, die sich eindeutig für ‘kirchengemäße Tarifverträge’ ausspricht und Mitarbeitervertretungen nicht als Verhandlungspartner ansieht.*

… Abschließend möchten wir feststellen, dass für die Gewerkschaft ver.di NRW nach der Beschäftigung mit dem Abschlussbericht zu den Prüfaufträgen der Evangelischen Landeskirchen von Rheinland, Westfalen und Lippe der Eindruck entstanden ist, dass das Ergebnis im Voraus feststand.“

Weiter heißt es:

„Wir fordern … eindringlich auf, die Ergebnisse der Arbeitsgruppen und deren Ziele zu hinterfragen und die Prüfaufträge zur Einführung von kirchengemäßen Tarifverträgen fortzuführen. Eine ernsthafte Gestaltung und eine gemeinsame Ausführung des Auftrages kann nur mit der Beteiligung der Gewerkschaft ver.di erfolgen.“

ver.di-NRW fordert:

- keine weiteren Absenkungen, sondern Rückkehr zum Tarifniveau des Öffentlichen Dienstes,
- den Verzicht auf den „Dritten Weg“ und stattdessen Anwendung eines zeitgemäßen und weltlichen Arbeitsrechts,
- den Abschluss kirchengemäßer Tarifverträge,
- gemeinsame politische Initiativen für die kostendeckende Refinanzierung einer qualitativ hochwertigen Versorgung in allen sozialen Bereichen.

MAVen im Diakonischen Werk Hessen und Nassau

1 Stunde länger arbeiten? – Nein Danke!

Am 5. Februar 2003 beschloss die ARK in Hessen und Nassau den Tarifabschluss im Öffentlichen Dienst zu übernehmen, sah aber eine Öffnungsklausel vor, nach der *„zur Erhaltung der Arbeitsplätze“* die wöchentliche Arbeitszeit um eine Stunde verlängert werden kann.

Ein wahrer Sturm der Empörung brach unter den Mitarbeiterinnen und den MAVen aus, zumal viele Einrichtungen lediglich die Gelegenheit nutzen wollten, um bei dem eh stark belasteten Pflegepersonal durch einfachen Federstrich 52 Überstunden im Jahr zu streichen.

Auf der Mitgliederversammlung der AGMAV Mitte März beschlossen die anwesenden MAVen einstimmig eine Selbstverpflichtungserklärung, bis zum Ende der Unterschriftenaktion zum 24. April 2003 keine diesbezügliche Dienstvereinbarung abzuschließen.

„Ich fordere die MAV auf, keine Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitverlängerung abzuschließen. Eine Stunde Mehrarbeit in der Woche bzw. sieben Tage weniger Frei im Jahr bedeuten eine Lohnsenkung von 2,6 Prozent und ist bei der heutigen Arbeitssituation unzumutbar. Das ist ein unzulässiger Konkurrenzvorteil auf dem Rücken der Arbeitnehmer. Wir fordern die uneingeschränkte Übernahme des Tarifabschlusses des Öffentlichen Dienstes.“

Die unverzüglich eingeleitete Unterschriftensammlung gegen die geplante Arbeitzeitverlängerung wurde ein Riesenerfolg. 5.500 MitarbeiterInnen des DW Hessen Nassau haben sie unterzeichnet und die gesammelten Listen wurden am 24. April dem Vorstand des DW in einer bunten Aktion übergeben. Die MitarbeiterInnen trugen den Slogan *„Eine Stunde länger arbeiten? – Nein Danke!“* in großen Einzelbuchstaben vor sich her und Transparente mit den Inschriften *„Halleluja reicht nicht aus, Tarifvertrag im Gotteshaus“* und *„Tarifvertrag jetzt – das Paradies später“*. Presse und Rundfunk waren zugegen und berichteten über die Aktion.

Der Vorstand des DWHN hatte die protestierenden MitarbeiterInnen in das Foyer der Geschäftsstelle eingeladen, um die Unterschriften entgegenzunehmen. MitarbeitervertreterInnen aus verschieden Einrichtungen berichteten über den Verlauf der Auseinandersetzungen vor Ort und auch darüber, wie einzelne MAVen unter Druck gesetzt wurden. In allen Reden kam zum Ausdruck: die MitarbeiterInnen arbeiten in vielen Einrichtungen, insbesondere in den Schichtbetrieben, bereits bis zum Anschlag. Die angedrohte Arbeitszeitverlängerung wird als weitere Zumutung verstanden und auch als eine Missachtung der Leistung der MitarbeiterInnen „vor Ort“. Immer wieder wurde in den Redebeiträgen betont, kein diakonischer Arbeitgeber habe bisher schlüssig mit differenzierten Zahlen die Notwendigkeit der Arbeitszeitverlängerung bewiesen und auch nicht begründet, weshalb nun die Beschäftigten in

diakonischen Altenheimen eine Stunde länger arbeiten sollten und die Beschäftigten in kommunalen und Einrichtungen der Caritas nebenan, die sich grundsätzlich in der gleichen Situation befinden, eben nicht. Dies sei eine unverantwortliche Politik der diakonischen Arbeitgeber, die auf dem Rücken der Beschäftigten eine Abwärtsspirale im sozialen Bereich in Gang setzen.

Die MAVen hatten folgende Beispiele zu berichten:

Aus einem Altenheim in Mittelhessen
Der MAV (die Einrichtung hat ca. 60 Mitarbeiterinnen) wurde am 4. April 2003 vom Heimleiter und Vorstand mitgeteilt, dass die Tariferhöhung nur dann ausgezahlt wird, wenn die MAV eine Dienstvereinbarung über 39,5 Stunden befristet bis zum 31. Dezember 2004 abschließt. Wenn die MAV darauf nicht eingehe, gäbe es nur noch folgende Möglichkeiten: Die Einrichtung sei gezwungen aus dem DW auszutreten und hauseigene Tarife abzuschließen oder sich der AWO anzuschließen oder Konkurs anzumelden.

Am 5. März 2003 wurde der MAV nochmals unterbreitet, wenn Sie am selben Tage keine Vereinbarung treffen würde, müssten sofort Maßnahmen eingeleitet werden. So unter Druck gesetzt, hat die MAV einer Arbeitszeitverlängerung zugestimmt. Am selben Tag hat die Heimleitung dies den MitarbeiterInnen auf einer Mitarbeiterversammlung erklärt.

Laut Aussage der MAV beabsichtigt die Leitung damit 1,3 Stellen zu streichen. Die Dienstpläne für April wurden sofort auf 39,5 Stunden umgeschrieben. Erst nachdem der Fall im DW Hessen Nassau intern öffentlich wurde, ist im Juni eine Dienstvereinbarung abgeschlossen worden.

Aus der Gesellschaft für diakonische Einrichtungen:
Die Gesellschaft für diakonische Einrichtungen (GfdE) ist ein zentraler Rechtsträger mit über 1.000 Beschäftigten in etwa zehn Einrichtungen (meist Altenheime) mit Sitz in Darmstadt. Als die Auseinandersetzung um die Arbeitszeitverlängerung begann, hatte sich parallel gerade eine Gesamt-MAV gegründet.

Die Gesamt-MAV wurde von der Geschäftsführung der GfdE systematisch umgangen. Sofort nach dem erfolgten Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission suchten Vertreter der Geschäftsführung die einzelnen MAVen vor Ort auf und stellten sie vor die Alternative: entweder ihr stimmt einer Dienstvereinbarung zur Verlängerung der Arbeitszeit um eine Stunde zu, oder wir müssen Outsourcing betreiben bzw. Arbeitsbereiche privatisieren. Ganz offen sollten hier die Mitarbeitergruppen untereinander ausgespielt werden. Gegenüber den MAVen in den einzelnen Einrichtungen wurde offen gedroht, den Reinigungsdienst, den Küchenbereich und auch den Hausmeisterbereich fremd zu vergeben, soweit er in den Einrichtungen noch nicht fremdvergeben war. Für dieses Entgegenkommen der MAV sollte eine Arbeitsplatzgarantie bis zum 31. Januar 2005 gegeben werden. Einzelne MAV-Mitglieder fühlten sich so unter Druck gesetzt, dass sie bereits kurz vor dem Rücktritt standen.

Die Gesamt-MAV und die AGMAV konnten aber den Zusammenhalt untereinander und die gegenseitige Unterstützung stark fördern und als Ergebnis konnte im Sommer verzeichnet werden, dass trotz des enormen Drucks keine MAV eine Dienstvereinbarung abgeschlossen hatte. Doch die Auseinandersetzung ist noch nicht zu Ende. Die Drohung des diakonischen Arbeitgebers mit Outsourcing steht im Raum und trotz Rückfragen hat sich die Geschäftsführung bisher geweigert, über ihre Pläne und konzeptionellen Vorstellungen mit den MAVen zu sprechen, was ein klarer Verstoß gegen die gerade novellierte Mitarbeitervertretungsordnung des DW Hessen Nassau ist.

Im Spätsommer lässt sich folgende Zwischenbilanz ziehen:

- Es ist verhindert worden, dass die Arbeitszeitverlängerung flächendeckend eingeführt wurde, wie dies eine Reihe von Vertretern des VdAHN (Verband diakonischer Arbeitgeber Hessen und Nassau) zu Anfang des Jahre noch vorgehabt hatten. Die Verhandlungen zum 1. Februar 2004 gehen weiter von einer Regelarbeitszeit von 38,5 Stunden aus.

- Bei den großen zentralen Einrichtungsträgern des DW Hessen Nassau konnte die Verlängerung der Arbeitszeit verhindert werden.
- Nur in etwa fünf der 140 in der AGMAV vertretenen Einrichtungen wurde eine Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitverlängerung abgeschlossen; bei einigen sogar nur befristet bis Ende 2003.
- Ausgeprägt hat sich unter den MitarbeiterInnen und den MAVen das Bewusstsein über den Wert von Flächentarifverträgen bzw. von kollektiv allgemeinverbindlichen Arbeitsrechtsregelungen. Die ARK Hessen Nassau hat sich bis auf die Knochen blamiert und die Frage nach Tarifverträgen steht aktuell und konkret auf der Tagesordnung.

Die Verbetrieblichung des Arbeitsrechts

Ein Schritt hin zum „Ersten Weg“

Auszüge aus der Rede von Erhard Schleitzer, Vorstand der AGMAV, am 24. 4. bei der Unterschriftenübergabe:
Der Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) Hessen-Nassau, die Entscheidung über die Verlängerung der Arbeitszeit auf die MAVen zu übertragen, ist rechtlich höchst problematisch. Grundsätzliche Fragen zur Lohngestaltung und Arbeitszeit dürfen nicht auf betrieblicher Ebene entschieden werden, da die MAVen wegen vielfältiger Abhängigkeiten leicht erpressbar sind. Erste Berichte von MAVen bestätigen dies, einzelne MAVen haben konkret davon berichtet, wie sehr sie zum Abschluss einer Dienstvereinbarung von ihrem Arbeitgeber unter Druck gesetzt werden.

Der Beschluss der ARK, entscheidende Fragen der Arbeitsrechtssetzung auf die betriebliche Ebene zu übertragen, bedeutet in der Konsequenz eine Selbstaufgabe der ARK. Ihrer selbst definierten Aufgabe, kirchliches Arbeitsrecht „unabhängig und paritätisch“ zu regeln, kommt sie nicht mehr nach. In der Praxis bedeutet dies eine Rückkehr zum Ersten Weg bei dem die diakonischen Arbeitgeber auf betrieblicher Ebene auf Grund ihrer strukturellen Vorteile quasi einseitig entscheiden und die Bedeutung des kollektiven Arbeitsrechtes zurückgedrängt wird.

Die Argumentation der Arbeitgeber mit der wirtschaftlichen Lage ist unstimmig:

Erstens verschaffen sich die diakonischen Einrichtungen bei einer wöchentlichen Arbeitszeitverlängerung einen Konkurrenzvorteil gegenüber anderen Trägern und setzen eine Abwärtsspirale in Gang.

Zweitens wurden die MAVen bisher bis auf ganz wenige Ausnahmefälle nur unzureichend über die wirtschaftliche und finanzielle Situation der Einrichtungen umfassend informiert; im Bereich der wirtschaftlichen Mitbestimmung gibt es in diakonischen Einrichtungen einen riesigen Nachholbedarf.

Völlig ungeklärt ist, wie die schwierig zu treffende Entscheidung über eine Dienstvereinbarung zur Verlängerung der Arbeitszeit bei nachgewiesener Notlage und zur Arbeitsplatzerhaltung bei den kleineren und mittleren MAVen verantwortlich und kompetent getroffen werden kann. Welche dieser MAVen hat die notwendige Zeit und die notwendige Fachkompetenz, um solche weitgehenden Regelungen zu treffen? Haben die diakonischen Arbeitgeber noch den Anspruch, wichtige Fragen wie die Verlängerung der Arbeitszeit, mit gleichberechtigten und kompetenten Partnern zu verhandeln? Die Frage der Arbeitszeitverlängerung kann nicht so einfach auf die betriebliche Ebene delegiert werden. (…)

Die Forderung nach Tarifvertrag ist jetzt alles andere als abstrakt, sie wird sehr konkret und sie betrifft unseren Geldbeutel und unsere Arbeitszeit. Deshalb fordern wir das DW und die diakonischen Arbeitgeber auf, in Verhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di über einen Tarifvertrag auch im DWHN zu treten. Schließen sich schon die diakonischen Einrichtungen zu einem Arbeitgeberverband zusammen, so müssen sie konsequent sein und Gewerkschaften als Verhandlungspartner anerkennen.

Positive Beispiele für einen modernen Tarifvertrag in der Kirche und Diakonie gibt es bereits in Nordelbien. Das DWHN sollte da auf Dauer nicht zurückstehen.
Die Zeit ist reif.
Machen wir ein wirklich modernes Arbeitsrecht.

Endlose Geduld Nordelbischer Diakonie Beschäftigter:

ver.di wird aktiv

Weit über 10.000 Beschäftigte der Hamburger Diakonie warten immer noch auf ihre Lohnerhöhungen für dieses Jahr. Das Pikante: Die restlichen 15.000 Kolleginnen und Kollegen in der Nordelbischen Kirche und einzelner Diakonie Betriebe, wie die Stiftung Alsterdorf, haben schon lange per Tarifvertrag die Lohnerhöhungen, wie im Öffentlichen Dienst vereinbart, erhalten. Zusätzlich bleibt im Kirchlichen Angestellte Tarifvertrag der AZV Tag erhalten.

Bemerkenswert ist das Schweigen der Diakonie LandespastorInnen und deren Vorstände und Aufsichtsorgane aus den Landesverbänden, die es offensichtlich aufgegeben haben, in ihren eigenen Einrichtungen für annähernd gerechte Verhältnisse zu sorgen. Statt dessen verstärkt sich der Eindruck, die Sorge um das eigene finanzielle Wohlergehen würde zunehmend in den Mittelpunkt geraten. Dabei sei keinem persönliche Bereicherung vorgeworfen. Zu fragen ist nach der Geltung des Grundprinzips „Gerechter Lohn für gute Arbeit“ und der Umsetzung durch die Verantwortlichen in der Diakonie.

Dieselben Damen und Herren, die sich weigern, mit ver.di über Tarifverträge und Lohnerhöhungen zu sprechen, genießen als Kirchenbeamte und leitende Angestellte die Tarifsteigerungen aus dem Nordelbischen Kirchenbereich. Denn in allen großen Leitungs- und Aufsichtsgremien diakonischer Betriebe sitzen Menschen, die gleichzeitig vertraglich mit der Nordelbischen Landeskirche verbunden sind oder ohnehin ein übertarifliches Gehalt verdienen.

Das Schweigen zu den Forderungen von ver.di und den Mitarbeitervertretungen ist in seiner Deutlichkeit nicht zu überbieten. Wer meint, sich so über berechtigte Anliegen der Beschäftigten hinwegsetzen zu können, bedarf einer klaren und eindeutigen Antwort.

Konkurrenz und Marktideologie als diakonisches Selbstverständnis ?

Das Verhalten der meisten diakonischen Betriebe in Hamburg und Schleswig-Holstein – und sicherlich nicht nur dort – wird anlässlich der diesjährigen Gehaltsrunde schlaglichtartig deutlich:

Freiwillig werden die Entgelte nicht erhöht. Jeder Betrieb versucht auf Kosten des anderen seine Lohnkosten zu senken. Im gewerkschaftlichen Sprachgebrauch nennen wir das Lohndumping. Viele Kolleginnen und Kollegen reagieren mit Rückzug, Resignation und Angst vor Arbeitsplatzverlust. Auflehnung gegen diese Willkür ist nicht gefragt, nur wenige organisieren sich beispielsweise bei ver.di und fordern, dass alle in der Diakonie nach tarifvertraglichen Regelungen vergütet werden. So würde nämlich eine unterschiedliche Bezahlung gleicher Tätigkeiten bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeschlossen. Einige, zu wenige, Arbeitgeber haben diese Funktion eines Flächentarifvertrages erkannt und sind deshalb in den Arbeitgeberverband Nordelbiens eingetreten. Der große Rest versucht sich Vorteile zu verschaffen und bestimmt nach Gutsherrenart, wann und wieviel und ob Lohnerhöhungen gezahlt werden oder erklärt schlicht der MAV, man sei in einer „finanziellen Notlage.“

Wer meint, dies erinnere an ein Verhalten von Unternehmern im Frühkapitalismus, liegt nicht ganz falsch und wer meint, das liege ganz auf der Linie von CDU/FDP/SPD/GRÜN, Tarifverträge und Gewerkschaften sind Modelle von gestern und vorgestern und verhindern nur die Schaffung von Arbeitsplätzen, liegt auch nicht ganz falsch.

Die ver.di-Fachgruppen für Kirche und Diakonie in Hamburg und Schleswig-Holstein haben angesichts dieser Lage beschlossen, nicht länger zu schweigen.

Ab September 2003 werden wir unter dem Motto
„Wir wollen für Sie da sein in diesem Dasein, ver.di macht sich stark für mich – ver.di macht mich stark“
vor und in diakonischen Betrieben eine Kampagne für die Notwendigkeit einer gewerkschaftlichen Organisierung starten.

Bischof Kamphaus verstößt gegen Prinzipien des „Dritten Weges“

Der Limburger Bischof, Dr. Franz Kamphaus, setzt selbstherrlich Recht: Er kürzte das Weihnachtsgeld für die Beschäftigten des Bistums Limburg und verpflichtete einen Teil von ihnen zur Zusatzversorgung zuzuzahlen, obwohl es dazu keine Beschlussfassung der Bistums-KODA gibt. Damit verstößt der Bischof gegen die Prinzipien des sogenannten „Dritten Weges“ und führt ihn ad absurdum.

Erschwerend kommt hinzu, dass nur die Beschäftigten, die bei der ZVK Wiesbaden angemeldet sind, einen eigenen finanziellen Beitrag leisten müssen, während diejenigen, die bei der KZVK in Köln sind, aufgrund des niedrigeren Beitrages dieser Kasse keinen Eigenanteil leisten müssen.

Für die Zahlung des Weihnachtsgeldes und des ZVK-Beitrages gab es im Bistum Limburg eigenständige Regelungen. Beim Weihnachtsgeld war in den letzten beiden Jahren keine Absenkung beschlossen worden, die Beschäftigten hatten einen Anspruch auf 100 Prozent und bei der Zusatzversorgung war geregelt, dass alle Beiträge der Arbeitgeber zu leisten hat. In beiden Fällen hat der Herr Bischof Regelungen festgesetzt, die inhaltlich den vergleichbaren BAT-Regelungen entsprechen. Betroffen sind ca. 15.000 kirchliche Beschäftigte im Bistum Limburg.

ArbeitnehmervertreterInnen in der KODA brüskiert

Für die Zukunft ist zu befürchten, dass immer dann, wenn die Arbeitgeberseite ausreichend unnachgiebig ist und Alternativen der Arbeitnehmerseite nicht akzeptiert, der Herr Bischof die Position der Arbeitgeberseite in einem einseitigen Rechtsakt umsetzt.

Die Vertretungen der Beschäftigten vergleichen diesen Vorgang mit einer Situation, in der ein tarifgebundenes Unternehmen vom Tarif abweicht. Genauso, wie in diesem Beispiel die Frage nach dem Wert einer Tarifbindung gestellt werden würde, stellen sie den Wert des kircheneigenen Weges in Frage.

Verschärfend kommt noch hinzu, dass ein bischöfliches Gesetz gerichtlich kaum zu überprüfen ist. Der staatliche Gesetzgeber lässt in einem solchen Fall keinen Weg zu einem Gericht zu. Der kirchliche Rechtsweg würde zu einem sehr komplizierten Verfahren in Köln und bis nach Rom führen.

Die KODA-Arbeitnehmerbank, die Haupt-Mitarbeitervertretung, die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen und die Mitarbeitervertretung beim Bischöflichen Ordinariat sehen darin einen in der Geschichte einmaligen Eingriff in das Verhandlungsgleichgewicht der abhängig Beschäftigten und fordern die Rücknahme der Entscheidung.

Achtung! Redaktionsschluss

Nach der Nummer ist vor der Nummer.
Der Redaktionschluss für die nächste Ausgabe (Nr. 1) ist der 10. Januar 2004.

24 Juli 2003

Tarif-Einigung bei der Caritas

Bei der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes kam es nach Vermittlung des Ältestenrates am 24. Juli 2003 zu einem Ergebnis. Es gilt für ca. 450.000 Beschäftigte.

I. Vergütungssteigerungen

1. Die lineare Steigerung aller Vergütungen um 2,4 % erfolgt für die VG 12 bis 4a und Kr 1 bis Kr 11 ab 01.07.2003,
   für die VG 3 - 1 und Kr 12 - 14 ab 01.10.2003;
   um 1% für alle VG ab 01.07.2004;
   um weitere 1% für alle VG ab 01.11.2004.
2. Der Bemessungssatz Ost steigt von 90 %
   – auf 91% ab 01.07.2003,
   – auf 92,5 % ab 01.07.2004
3. Die Weihnachtszuwendung bleibt weiterhin auf dem Stand von 1993 eingefroren.
4. Eine Halbierung der Erhöhung bei den Lebensaltersstufen findet nicht statt.
5. Eine Erhöhung der Regelarbeitszeit auf 40 Stunden entfällt.
6. Der AZV-Tag bleibt unbefristet erhalten.
7. Für das Jahr 2003 wird der kinderbezogene Zuschlag zur Weihnachtszuwendung von 25,56 Euro auf 50,00 Euro pro Kind erhöht. Für das Jahr 2004 wird das Urlaubsgeld um 25,00 Euro erhöht.
8. Eine Beteiligung der Mitarbeiter/innen der Region Ost an ihrer betrieblichen Altersversorgung entfällt.

II. Öffnungklausel

Bis zur nächsten Sitzung der AK im Oktober 2003 wird eine Öffnungsklausel formuliert, die bei Vorliegen einer wirtschaftlich schwierigen Situation oder Notlage Maßnahmen zur Abweichung beinhalten. Für die Genehmigung der Anwendung der Härtefallklausel wird ein geeignetes Verfahren vorgeschlagen.

III. Weiterentwicklung der AVR

Der AVR-Reformausschuss nimmt erneute Beratungen auf der Grundlage der Prozessvereinbarung des öffentlichen Dienstes auf.

Die Bundesfachgruppe Kirchen läuft an

Der neue Bundesfachgruppenvorstand Kirchen hat sich am 28. April 2003 in Halle konstituiert. Die Gewerkschaftsarbeit im Bereich Kirchen beginnt weiß Gott nicht ganz neu, aber über die Gründung von Fachgruppen auf Landesbezirksebene und Wahlen von unten nach oben ist der Bundesfachgruppenvorstand nun nach den neuen ver.di-Statuten ordentlich legitimiert und auch im Bundesfachbereichsvorstand vertreten.

Der Aufbau von gewerkschaftlichen Strukturen im kirchlichen Bereich ist nicht leicht. Die Evangelische und die Katholische Kirche bzw. das Diakonische Werk und die Caritas sind seit Jahren ein stark expandierender Bereich und umfassen mit allen Teilzeitbeschäftigten etwa 1,4 Millionen Beschäftigte. Gewerkschaftliche Traditionen gibt es im sozialen Bereich recht wenig und noch weniger im kirchlichen Bereich. Gründergeist und Pionierarbeit ist in vielen

Unsere gewerkschaftlichen Akteure auf dem Ökumenischen Kirchentag in Berlin

kirchlichen Einrichtungen notwendig, oft stoßen die Beschäftigten auf starken Widerstand der kirchlichen Arbeitgeber, die Gewerkschaften und gewerkschaftliche Betätigung der Mitarbeiter rundweg ablehnen und teilweise auch massiv zu behindern versuchen.

Seit Anfang der 80er Jahre kann man feststellen, dass insbesondere in großen Krankenhäusern und Behinderteneinrichtungen gewerkschaftliche Gruppen aktiv sind, sich teilweise etabliert haben und insbesondere die Mitarbeitervertretungen sich stark für die Rechte der Mitarbeiter einsetzen. Hier entstanden zahlreiche Vernetzungen, bis hin zur Bundesebene. Z.B. arbeitet die sehr aktive Bundeskonferenz der AGMA-Ven des DW sehr eng mit ver.di zusammen.

Kurz gesagt: Der kirchliche Bereich birgt für ver.di ein enormes Mitgliederpotential, eigene formelle und informelle Strukturen unter den MAVen sind bereits sehr gut entwickelt, nur die Zusammenarbeit der bereits Aktiven mit ver.di muss noch ein ganzes Stück verbessert werden. Hoffen wir also, dass mit dem neuen Bundesfachgruppenvorstand alles besser wird. ….

Es gibt viel zu tun – erstmal das Wichtigste:

Seit Jahrzehnten steht die Forderung immer wieder im Mittelpunkt: Tarifverträge auch in Kirchen! Die abgelaufene Tarifrunde 2002/03 machte die alte Forderung wieder konkret und aktuell: Die Arbeitnehmer in der Kirche fordern von ihren Arbeitgebern, nicht als Arbeitnehmer zweiter Klasse behandelt zu werden, sondern fordern den gleichen Lohn und die gleichen Arbeitsbedingungen wie ihr KollegInnen im öffentlichen Krankenhaus oder Altersheim nebenan. Insbesondere beim Diakonischen Werk liefen teilweise sehr intensive Auseinandersetzungen ab, Aktionen und Demonstrationen wurden durchgeführt und in einigen regionalen Diakonischen Werken konnte die Übernahme des Tarifabschlusses des Öffentlichen Diensts (ÖD) fast ohne große Abstriche erreicht werden. In anderen regionalen Diakonischen Werken und teilweise bei der Katholischen Kirche und der Caritas gingen die Arbeitnehmervertreter in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen (ARK) Kompromisse ein, die schon zu beträchtlichen Einkommensverlusten führten. Die zentrale ARK des DW der EKD (zuständig für schätzungsweise 80.000 Beschäftigte) hat nun die Zwangsschlichtung angerufen. Bei der Übernahme des Tarifabschlusses des ÖD bieten die evangelische und die katholische Kirche ein verworrenes Bild der regionalen Zersplitterung.

In Nordelbien wurde im letzten Jahr ein neuer „modernisierter“ Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie (KTD) abgeschlossen. Dieser Tarifvertrag hat einen deutlichen Kompromisscharakter, neben einer Reihe positiver Regelungen wie zur Arbeitszeit musste die Arbeitnehmerseite auch einige Kröten schlucken, wie die mögliche Einführung leistungsbezogener Lohnbestandteile. Hier steht das Ergebnis der Diskussion noch aus, ob in der jetzt anlaufenden Kampagne für Tarifvertrag der KTD auch als Vorlage für die inhaltliche Gestaltung von Tarifverträgen bei der Kirche benutzt werden wird.

Ein weiteres großes, aktuelles Problem ist die zunehmende Ausgründung von Betriebsteilen insbesondere diakonischer Einrichtungen. Vom Reinigungsdienst bis zum Labor werden eigene GmbH's gegründet oder sie werden in Servicegesellschaften zusammengefasst (natürlich ist in diesen privaten Gesellschaften von „Dienstgemeinschaft“ keine Rede mehr). Die Bezahlung ist weit unter Tarif und oft entstehen dort betriebsratsfreie Zonen.

ver.di-Paradies auf dem Ökumenischen Kirchentag

Ver.di steht hier in der Verantwortung, eine effektive Gegenstrategie zu entwickeln.

Mit dem „Kircheninfo“ wollen wir die dringend notwendige Öffentlichkeitsarbeit intensivieren und voranbringen und den aktiven Gewerkschaftsmitgliedern im kirchlichen Bereich hoffentlich ein lebendiges Informations- und Diskussionsorgan an die Hand geben.

Erhard Schleitzer, Sprecher der Bundesfachgruppe Kirchen

Solidaritätserklärung für Ralf Hess

Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen/Gesamtausschüsse im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland

Am Freitag, den 4. Juli 2003, haben Mitglieder der Mitarbeitervertretung (MAV) der Borghardtstiftung zu Stendal und Mitglieder des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen (GAMAV) des Diakonischen Werkes (DW) der Kirchenprovinz Sachsen (KPS) feststellen müssen, dass der Rechner des Gesamtausschusses aus dem gemeinsamen Büro von MAV und GAMAV entwendet worden war. Nach einigen kurzen Nachfragen im Hause war klar: die Geschäftsleitung hatte den Rechner – angeblich mit ausdrücklicher Erlaubnis des DW – eigenmächtig entfernt und die auf dem Rechner gespeicherten Daten untersucht. Die Begründung: angeblich übermäßige Internet-Nutzung mit Anwahl von 0190... Nummern.

GAMAV, MAV und der betroffene Vorsitzende haben inzwischen Strafanzeige und Strafantrag gegen den Geschäftsführer sowie die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung gestellt wegen

- Diebstahls
- Hausfriedensbruchs
- Ausspähung von Daten.

Der Aufforderung, den Rechner herauszugeben, die zu unrecht kopierten Daten zu löschen und deren vollständige Vernichtung eidesstattlich zu versichern, ist die Geschäftsleitung nicht nachgekommen.

GAMAV, MAV und deren Vorsitzender haben bei der Schlichtungsstelle im Eilverfahren um vorläufigen Rechtsschutz nachgesucht. Der Direktor des Diakonischen Werkes der KPS, Dr. Turre, hat trotz gesonderter Information an sein Büro nicht reagiert.

Die Borghardtstiftung hat nun die fristlose Kündigung gegen den MAV/GAMAV-Vorsitzenden Ralf Hess betrieben. Die gegen ihn erhobenen Vorwürfe sind nicht nur haltlos, sie sind auch völlig unspezifiziert. Soll hier ein Mitarbeitervertreter dafür abgestraft werden, dass er wegen erheblicher Pflichtverletzungen seitens der Geschäftsleitung eine Notlagenregelung (= Gehaltskürzung) im Namen der MAV gekündigt hat?

Wir erklären: Das Vorgehen der Geschäftsleitung stellt einen unglaublichen und unerhörten Verstoß gegen geltendes Recht dar – insbesondere im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts entzieht dies allem die Grundlage, von dem wir bisher ausgegangen waren.

Wir protestieren auf das Schärfste gegen diese kriminellen Machenschaften und fordern die Verantwortlichen auf, sofort tätig zu werden, um weiteren Schaden abzuwenden. Wenn es dem Diakonischen Werk der KPS in Form von Herrn Dr. Turre schon nicht gelingt, Einfluss auf die Stiftungsleitung zu nehmen, so ist jetzt die Kirchenleitung gefordert, die nötigen Konsequenzen zu ziehen und zu handeln!

Hier geht es nicht um einen privaten Streit, hier geht es massiv um Rechte der Interessenvertreter und um Arbeitsplätze!

Weiterhin erklären wir unsere uneingeschränkte Solidarität mit unserem Kollegen Ralf Hess, den wir in der gemeinsamen Arbeit in der Bundeskonferenz und anderen Gremien außerordentlich zu schätzen gelernt haben. Wir fordern die sofortige Rücknahme des Kündigungsverfahrens und eine Entschuldigung für das Vorgehen der Geschäftsleitung!

Da er kein Einkommen mehr, jedoch laufende Verpflichtungen hat, rufen wir dazu auf, ihn materiell zu unterstützen. Dazu ist ein Konto eingerichtet worden:
Sparkasse Bremen
BLZ 29 05 01
Kto. Nr. 1334663
Rechtsanwalt Baumann-Czichon
Verwendungszweck:
Anderkonto Ralf Hess.
Unter Verwendungszweck bitte die eigene Bankverbindung angeben, falls wir die Auseinandersetzung gewinnen, soll das Geld zurückgezahlt werden.

Wir rufen Euch auf, diesen Protest, diese Solidarität und den Spendenaufruf weiterzutragen!

Mit solidarischen Grüssen
Michael Heinrich

Termin beim Arbeitsgericht Stendal: 11. Dezember 2003

Aktuelle Neuigkeiten

17. September 2003: Geschäftsleitung holt die Polizei!

Am 12. September erteilte die Geschäftsleitung dem Kollegen Hess Hausverbot mit Ausnahme für die Arbeit des Gesamtausschusses. Am 17. September 2003 wurde die MAV aufgefordert, Herrn Hess nicht mehr als sachkundige Person heranzuziehen. Als sich am gleichen Tag Herr Hess im MAV-Büro aufhielt, kam ein Mitglied der Geschäftsleitung ins MAV-Büro und forderte ihn auf zu gehen. Sie holte schließlich die Polizei, die Ralf Hess vom Gelände führte!

ver.di Bayern startet Kirchen-Projekt

Im August 2002 hat der ver.di-Landesbezirk ein Projekt gestartet, das den Aufbau gewerkschaftlicher Arbeit bei evangelischer und katholischer Kirche sowie bei Diakonie und Caritas zum Ziel hat. Der Ausbau von ArbeitnehmerInnenrechten und der Schutz vor weiteren Verschlechterungen bei den Kirchen erfordert einen starken gewerkschaftlichen Einfluss auf den Arbeitgeber Kirche.

Das auf zwei Jahre befristete Projekt erstreckt sich auf Gesamt-Bayern und wird von Norbert Feulner als hauptamtlicher Projektsekretär geleitet. Er war jahrelang Mitarbeitervertreter in einer großen Einrichtung der Diakonie in Bayern und gewerkschaftlicher Vertrauensmann. Das Projekt wird von einem Projektbeirat begleitet, der sich aus Ehrenamtlichen aus dem evangelischen und katholischen Bereich sowie weiteren Hauptamtlichen von ver.di zusammensetzt.

Ziele des Projekts

Ziele des Projekts sind u.a. der Auf- und Ausbau der gewerkschaftlichen Vertrauensleutearbeit in größeren Dienststellen und Einrichtungen, die Gewinnung neuer Mitglieder sowie der Ausbau von Kontakten zu Mitarbeitervertretungen in enger Verzahnung mit den zuständigen GewerkschaftssekretärInnen in den Bezirken. Weitere Aufgabenschwerpunkte liegen in der Entwicklung regionaler und bezirklicher Netzwerke, der Qualifizierung von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und Mitarbeitervertretungen, der Aufbau von Infodiensten sowie der Kontaktpflege zu Leitungsebenen innerhalb der Kirche.

Gewerkschaftliche Betätigung bei Kirchen ist Grundrecht

Gewerkschaftliche Betätigung in den Dienststellen der Kirche ist Ausdruck von Grundrechten (Art. 9 Abs. 3 GG) und Menschenrechten (Art. 11 MRK). Diese Rechte gilt es in Anspruch zu nehmen. In der „kirchlichen Betriebsverfassung“ (Mitarbeitervertretungsgesetz bzw. Mitarbeitervertretungsordnung) werden Gewerkschaften nicht erwähnt.

Deshalb braucht man sich über nach wie vor anzutreffende Legenden nicht zu wundern, nach denen Beschäftigte der Kirchen keiner Gewerkschaft angehören oder für sie nicht tätig werden dürften.

Gewerkschaftliches Engagement anregen

Die Vergangenheit hat gezeigt, dass ein effektiver Schutz der Beschäftigten und die Durchsetzung der Rechte der ArbeitnehmerInnen nur über Gewerkschaften und ihre betrieblichen Basisgruppen möglich ist. Diese Einsicht gilt es zu verbreitern.

Das Projekt will deshalb Engagement und Initiative der Beschäftigten anregen, unterstützen und abstimmen. So soll die Arbeit der Mitarbeitervertretungen durch eine von ver.di-Mitgliedern getragene Gewerkschaftspolitik in den Dienststellen ergänzt werden.

Zusammenarbeit mit Mitarbeitervertretungen

Gerade Mitarbeitervertretungen machen sehr häufig die Erfahrung: Wer sich heute nicht Wehrt, den trifft es morgen umso härter. Für ihr Engagement brauchen die Mitarbeitervertretungen die Unterstützung einer starken Gewerkschaft. Das ver.di-Projekt hat die weitere Vernetzung der Mitarbeitervertretungen – ob evangelisch oder katholisch – zum Ziel und baut auf den Ausbau der bisherigen guten Zusammenarbeit.

Wer sich heute nicht wehrt, den trifft es morgen umso härter.

Innovationsfond des Bundesvorstandes

ver.di-Projekte im Kirchenbereich

Im September 2001 hat der Bundesvorstand die Gründung eines Innovationsfonds beschlossen, dem jährlich zwei Prozent der Gesamtbeitragseinnahmen zugeführt werden. Es sollen innovative Wege für die Mitgliederwerbung erschlossen werden. Voraussetzung für die Bewilligung von Mitteln ist ein schriftlicher Projektantrag an den Bundesvorstand.

Im Kirchenbereich gibt es derzeit bundesweit vier Projektstellen:

- Außer in Bayern gibt es eine Projektstelle im Landesbezirk NRW im Bezirk Wuppertal-Niederberg. Dort arbeitet Arnhild Hüls-Winterboer.
- Zwei weitere Projektstellen sind im Landesbezirk Niedersachsen-Bremen für zwei Jahre bis 31. Oktober 2004. Annette Klausing und Andreas Quadt haben ihre Büros in Hannover.
- Im LB Thüringen gab es von Mai 2001 bis November 2002 ebenfalls ein Kirchenprojekt.

Weitere Projekte in den neuen Bundesländern erforderlich

Auf der Bundesfachgruppenkonferenz Kirchen, Diakonie und Caritas beschlossen die KonferenzteilnehmerInnen am 28. April 2003 in Halle einstimmig: Wir empfehlen dringend die Bereitstellung von Mitteln für Innovationsprojekte im Kirchenbereich in den neuen Bundesländern.

Die dramatische Situation in den neuen Bundesländern mit Absenkungen auf Einrichtungsebene, Abweichungen in den individuellen Arbeitsverträgen, Outsourcing und dem Schüren der Ängste um den Arbeitsplatz schwächt unsere Gesamtorganisation.

Der Ausverkauf öffentlicher Einrichtungen im Gesundheitsbereich ist in vollem Gange, oft übernehmen sie kirchliche Träger. Die spezifische Situation in den neuen Bundesländern erfordert neue Herangehensweisen zur Mitgliedergewinnung im Kirchenbereich, wofür Innovationsprojekte eine sehr geeignete Form sind.

Eine erfolgreiche Zukunft unserer Gesamtorganisation hängt eng mit der Entwicklung in den neuen Bundesländern zusammen.

KZVK Darmstadt:

Verzicht auf Einhaltung der Beanstandungsfrist

In seiner Sitzung am 4. Juli 2003 hat der Vorstand der KZVK Darmstadt beschlossen, auf die Einhaltung von Fristen für rechtliche Beanstandungen gegen die Startgutschriften zu verzichten:

„ist es nicht notwendig, dass Versicherte, die rechtliche Einwendungen gegen die Startgutschriften haben, Beschwerde hiergegen einlegen oder weitere Rechtsmittel ergreifen. Insoweit verzichtet die KZVK Darmstadt darauf, die Einrede der Verjährung zu erheben oder sich auf satzungsmäßige Ausschlussfristen zu berufen. Sobald die Rechtslage abschließend geklärt ist, werden wir unaufgefordert auf die Angelegenheit zurückkommen.

Damit ist eine Beschwerde nur in den Fällen notwendig, in denen es sich um eine Korrektur persönlicher Daten handelt, die bei der Startgutschrift angesetzt wurden, wie z.B. einem unvollständigen Versicherungsverlauf, einer unrichtigen Steuerklasse, fehlerhafte Entgelte. Hier ist eine Beschwerde innerhalb der Ausschlussfrist dringend angeraten, da nach Ablauf der Frist kein Anspruch auf Korrektur mehr besteht.“

Merksatz:

Alle MitarbeiterInnen, die unter den Geltungsbereich der KZVK Darmstadt fallen, müssen bei fehlerhaften persönlichen Daten in der Startgutschrift umgehend Beschwerde einlegen. Hier gilt die Ausschlussfrist von einem halben Jahr.

Bei Beschwerden gegen satzungsrechtliche Regelungen hat die KZVK Darmstadt die Verjährungsfrist ausgesetzt. Die Gewerkschaft ver.di bietet in diesem Fall ihren Mitgliedern Rechtsschutz an.

Meine ersten hundert Tage als ver.di Sekretär in Berlin-Brandenburg:

Was Sie schon immer über „Arbeitsrecht-Free-Style“ wissen wollten!

Der Kollegen Georg Güttner-Mayer auf dem Ökumenischen Kirchentag in Berlin

Seit dem 1. Mai (Welch anderes Datum ist für einen Gewerkschafter passender?) bin ich der Neue bei ver.di für Kirchen und ihre Einrichtungen und die Berufe im ambulanten Gesundheitswesen. Ein ziemlicher Schritt nach insgesamt 22 Jahren Caritas und Diakonie, zuletzt als Fachkrankenpfleger für Anästhesie und Intensivmedizin in Freistellung für die Mitarbeitervertretung am Evangelischen Johannes-Krankenhaus in Bielefeld.

Denn hier im nahen Osten Deutschlands ist alles anders! Nicht nur, dass in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg mit dem Tarifvertrag für kirchliche MitarbeiterInnen (KMT) seit Jahrzehnten ein Tarifvertrag für den Bereich der verfassten Kirche besteht, in der Diakonie mal die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Diakonie Berlin-Brandenburg, mal die AVR der Diakonie der EKD angewendet werden, nein, man darf sich nicht wundern, Einrichtungen zu betreuen, die den Kirchlichen Angestellten Tarif der Nordelbischen Kirche (KAT-NEK) anwenden. Aber wer glaubt, diese Aufzählung wäre abschließend für den Evangelischen Bereich, der täuscht sich gewaltig! Denn da gibt es ja noch die Sonderregelungen für die Diakoniestationen, von denen wiederum das Reinickendorfer Arbeitsvertragsmodell abweicht, die klassischen BAT-Anwender, die klassischen BAT-Abweichler, die AVR-Abweichler und die Einrichtungen die arbeitsvertraglich den VG-Tarif (Vergelts Gott-Tarif) vereinbart haben, dies nicht nur an den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen vorbei, sondern teilweise auch an Recht und Gesetz!

Und die Frage, ob denn nicht das Diakonische Werk für die Tariftreue seiner Mitglieder eintreten werde, wird von diesem mit einem klaren „Nein“ beantwortet. Und hinzu kommt noch die Anwendung verschiedener Mitarbeitervertretungsgesetze in verfasster Kirche und Diakonie.

Nahezu paradiesisch muten dagegen die Verhältnisse im katholischen Bereich an. Das Erzbistum ist pleite und wird circa 400 Vollzeitstellen betriebsbedingt auf verschiedenen Wegen abbauen, auch durch Kündigung. Die kirchliche Anstellungsordnung (KAO) und die AVR-Caritas liegen den Arbeitsverträgen zu Grunde und die Anzahl der Abweichler davon hält sich in Grenzen und reagiert manchmal sogar auf sanften Druck.

Aber im ambulanten Bereich herrscht Arbeitsrecht-Free-Style, hier gibt es Nichts, was es nicht gibt! Dass Arbeitnehmerschutzgesetze für alle gelten – *„Nie davon gehört“* ist als Standardantwort schon bekannt. Dass die Vergütung der Beschäftigten arbeitsvertragliche Arbeitgeberpflicht ist, ist diesen häufig völlig unbekannt oder wird konsequent ignoriert. An angemessene Vergütung in diesem Bereich sollte man keinen Gedanken verschwenden. Und dass Steuerberater Arbeitsverträge erstellen, ist keine Seltenheit, so wird der Arbeitnehmer zum zweibeinigen Steuersparmodell.

Also, im wilden Osten der Republik ist alles anders, aber es macht tierischen Spaß, als Sekretär hier zu arbeiten!

Georg Güttner-Mayer

ver.di-Paradies auf dem Ökumenischen Kirchentag

Kann Gewerkschaft Sünde sein?

Der „Baum der Erkenntnis“ mit Adam und Eva und der Schlange boten paradiesische Zustände mit Bänken zum Ausruhen, erfrischendem Fußbad und Vogelgezwitscher als Ergänzung zu den zahlreichen Broschüren, Flugblättern und Postkarten mit dem 11. und 12. Gebot, die gelesen und mitgenommen wurden.

Die ehrenamtlichen StandbetreuerInnen aus den unterschiedlichen Landeskirchen hatten alle Hände voll zu tun, um Fragen zu beantworten und Gespräche zu führen bis hin zu konkreten mitbestimmungs- und arbeitsrechtlichen Beratungen.

Vielen BesucherInnen wurde zum ersten Mal bewusst, dass die Kirchen der zweitgrößte Arbeitgeber mit 1,3 Mill. Beschäftigten ist, ohne Betriebsverfassungsgesetz und bis auf zwei Ausnahmen, ohne Tarifverträge.

Viele kritische Fragen zur Rolle der Gewerkschaft im Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit wurden diskutiert.

Frank Bsirkse, ver.di-Vorsitzender, überreichte einem gerade eingetretenen Mitglied ein Begrüßungsgeschenk.

„Kirche am Tropf des Staates?“ hierzu referierte Carsten Frerk interessante Fakten und Zahlen, die belegen, dass über 80 Prozent der kirchlichen Ausgaben, auch der Personalkosten, aus normalen Steuergeldern finanziert werden. Noch bis zum Jahr 2000 (die letzten verfügbaren Angaben) wurden die Geldeinlagen bei den Kirchenbanken um über 3 Milliarden DM erhöht. Über diese Vorgänge wird geschwiegen – sowohl bei den Kirchen als auch beim Staat.