



Nr. 6 · Frühjahr 2006

Aus dem Inhalt:

Aktionstag 9. Februar 2006
Streik im öffentlichen Dienst
StäKo-Unterschriftensammlung
TVöD-Übernahme in den Bistümern
Aufruf Bischöfe zu BR-Wahlen
Erster Weg in der EKBO
Caritas Illertissen –
Kürzungsversuch gescheitert
Stiftung Liebenau
Freistellungsanspruch für
Gewerkschaftsarbeit in Bayern
Kündigung Jens Klamm
Aktion zur Synode Sachsen
Gerichtliche Erfolge in Berlin
Aktuelles zu Hessen-Nassau
Krupp-Stiftung Essen –
vom BetrVG zum MVG



Foto: Andreas Hesse



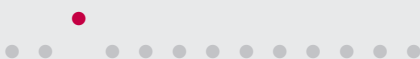
Foto: Jochen Gester

Am 1. Mai 2006 in Berlin: Gegen Lohndumping und wachsende Armut



Fachgruppe
Kirchen, Diakonie und Caritas

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Vorneweg

Durch den Streik im öffentlichen Dienst hat sich diese Ausgabe verzögert. Streikunterstützung vor Ort war nötig und ist weiter nötig und das hat in ver.di viele Kräfte gebunden. Trotz aller zusätzlichen Belastung machen wir das gerne, denn jeder Streik ist eine wichtige gemeinsame Erfahrung und ein gutes Ergebnis hilft uns allen, gerade auch im Kirchenbereich.

In den letzten Wochen ist viel Neues passiert: der längste und härteste Streik im öffentlichen Dienst und erfolgreiche Abschlüsse von Tarifverträgen zuerst mit den Unikliniken in Baden-Württemberg, dann mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) Ham-

burg, mit dem KAV Niedersachsen und zuletzt mit dem KAV Baden-Württemberg. Zum ersten Mal streiken nicht wie noch Anfang der neunziger Jahre vorrangig die Müllwerker und der öffentliche Nahverkehr, sondern viele Beschäftigte auf breiter Front in den sozialen Einrichtungen wie Krankenhäusern und Kitas.

Die Streiks im Bereich der Tarifgemeinschaft der Länder, an den übrigen Unikliniken und Landesfachkrankenhäusern gehen weiter. Die Länder wollen die Gewerkschaften aus politischen Gründen in die Knie zwingen, wollen tariflose Bereiche ausdehnen als Vorreiter für die Privatwirtschaft.

Auch die Beschäftigten in der Kirche nehmen ihr Schicksal aktiver in die Hand. Unser bundesweiter Aktionstag im Kirchenbereich am 9. Februar 2006 war ein Erfolg: an über 20 Standorten fanden die verschiedensten Aktionen statt mit mehreren Tausend Aktiven. Weitere Aktionen werden folgen – und sicherlich auch das nächste KirchenInfo.

Herzlichen Dank an alle, die mit ihren Artikeln und Fotos unsere KirchenInfos zu solch lebendigen Heften gemacht haben!

*Für die Redaktion
Renate Richter*

9. Februar 2006

Erfolgreicher Aktionstag im Kirchenbereich

Unter dem Motto »Die Arbeit im Sozial- und Gesundheitswesen ist etwas wert – Gutes Geld für gute Arbeit« machten die Beschäftigten bei Kirchen, Diakonie und Caritas bundesweit darauf aufmerksam, dass auch bei ihnen Gehaltskürzun-

gen und Arbeitszeitverlängerungen drohen oder schon stattgefunden haben.

Demonstrationen bundesweit

In Bielefeld demonstrierten in einem Aktionsbündnis 1000 Be-



»Weißwurstessen aus Protest – es geht um die Wurst«

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, Erhard Schleitzer

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

Redaktionsschluss nächste
Ausgabe:
14. Juli 2006

Layout: Andreas Hesse
Druck: apm AG

W-201717-0506-1090012

schäftigte von ev. Kirche und Diakonie Westfalen, AWO, DRK, DPWV und Lebenshilfe mit einem Protestzug von den von Bodelschwingschen Anstalten Bethel zur Gesellschaft zur Sozialarbeit, zur AWO und zum Landeskirchenamt. Grußadressen von 46 Betriebsräten und Mitarbeitervertretungen wurden verlesen, die sich alle an dieser Aktion beteiligten.

In Darmstadt erlebte die Evangelische Kirche von Hessen und Nassau mit 600 Teilnehmenden die bisher größte Demonstration ihrer Beschäftigten. Auch in Marburg, Gießen, Hannover und Bremen wurde demonstriert.

In Speyer versammelten sich 150 Kolleginnen und Kollegen der pfälzischen Diakonie und diskutierten Themen wie: »Wo bleibt die

Lohngerechtigkeit in Kirche und Diakonie?« mit Heiner Geißler, MdB a.D. und Kirchenpräsident Eberhard Cherdron.

In München protestierten 100 TeilnehmerInnen mit einem »Weißwurstessen aus Protest – es geht um die Wurst« und planten bei einer Afterwork-Party weitere Aktionen.

In Hamburg kam es zu einer kontroversen, temperamentvollen Diskussion mit kirchlichen Einrichtungsleitungen bei einem öffentlichen Hearing im Rauhen Haus.

In anderen Städten gab es Flugblattverteilungen und Infostände (wie in Wittenberg Lutherstadt, Schweinfurt, Würzburg, Nürnberg). In zahlreichen Einrichtungen wurden Unterschriften gesammelt gegen Lohnsenkung und für die Übernahme des neuen Tarifver-



ges öffentlicher Dienst, allein in der Diakonie Württemberg 18 000!

Auch in Bayern wurden weit über 7000 Unterschriften für den TVöD gesammelt und zusätzlich 3500 aus der Caritas.

Fazit: wenn Kirchenbeschäftigte auf die Straße gehen, schaut man hin. Und die örtliche Presse berichtet ausführlich darüber.

Der 9. Februar 2006 – ein langer erfolgreicher Tag:

Direktreportage aus Bielefeld

Seit den Morgenstunden immer wieder Telefonate mit Presse, Funk und Fernsehen, Sendungen seit dem Morgen auf aller lokalen Radios (3) und überregional, ab Mittag Scheißwetter, Zweifel über die Teilnehmerzahl kommen auf, 1 Stunde vor der Demo: Pressekonferenz, der Bethelplatz beginnt sich langsam mit Menschen zu füllen, es kommen ja immer noch mehr, ein Kollege verlangt meine Pudelmütze weil »ihm die Ohren abfrieren«, eine lange Liste (46) von BR und MAV, die alle bei dieser Aktion mitmachen, wird verlesen, gute Stimmung trotz Schnee und Regen, lange Reden, kurze Reden, der Demo-Zug marschiert weiter, Hauptverkehrsstrassen, der Verkehr ruht, immer wieder Sprechchöre »Hopp – hopp – hopp – Kürzungs-

pläne STOPP« und »Soziale Arbeit ist was wert – wer das nicht merkt, der lebt verkehrt«, wir haben schon 15 Minuten Zeitverzug, Eintrittsformulare werden verlangt (wir hatten glaube ich gar nicht damit gerechnet und keine dabei – egal die Kolleginnen sind bekannt, wir regeln das...), wo gibt's hier Glühwein – schade nix zu organisieren, es wird unerträglich nass am Nacken dann im Rücken, trotzdem bis zur Schlusskundgebung ca. 1000 Leute auf der Strasse, noch ne Rede, – dann ist Schluss der Demo. Ein Kollege zynisch: »morgen wird nicht gestreikt, morgen sind wir alle krank!«

Auf dem langen Weg zu Fuß zurück zu den Autos noch Gespräche mit Journalisten, Scheiße es wird einem selbst im Auto so

schnell nicht wieder richtig warm, zuhause: Heizung auf volle Pulle und draufgesetzt, ein Bad in der Wanne wäre besser, das Telefon klingelt »hast du gerade den tollen Bericht in wdr 3 ... der Beitrag war 5 Minuten lang... gut gemacht... Interviews mit BasiskollegInnen ... tolle Bilder ...« ,«...nee leider nicht gesehen ... ach so, du bist eher gegangen ... ich war bis zum Schluss da ...«, morgen im Büro sehen wir uns den Mitschnitt an. Es wird langsam warm an Beinen und Rücken, noch ein Blick ins Internet: die größte Lokalzeitung bringt einen guten Bericht.

Es war ein erfolgreicher, gut gelungener Tag. Wir können davon zehren!

Roland Brehm

600 KollegInnen demonstrieren

In Darmstadt erlebte die Kirchenverwaltung der Ev. Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) und das Diakonische Werk (DWHN) mit 600 TeilnehmerInnen die bisher größte Demonstration ihrer Beschäftigten. Unter anderem wurden Transparente mitgeführt wie »Das elfte Gebot: du sollst den Lohn nicht kürzen« und

»Das zwölfte Gebot: du sollst deinen Mitarbeiter lieben wie dich selbst«.

In Hessen und Nassau sind die Beschäftigten besonders aufgebracht, nachdem im Oktober vergangenen Jahres die Arbeitsrechtliche Kommission eine neue »Kirchlich-diakonische-Arbeitsvertragsordnung« (KDAVO) erlassen

hatte, mit der den Mitarbeitern das Urlaubsgeld gestrichen und Weihnachtsgeld gekürzt und die Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich auf 40 Stunden erhöht wurde. Besonders betroffen sind MitarbeiterInnen in den untersten Lohngruppen, überwiegend Frauen (siehe ausführlich dazu KirchenInfo Nr. 5) mit einer monatlichen Lohn-

Offener Brief an den Kirchenpräsidenten der Evangelischen Kirche in Hessen Nassau Prof. Dr. Peter Steinacker

Tarifstandards einhalten – Dienst am Menschen wertschätzen

Sehr geehrter Herr Kirchenpräsident Dr. Steinacker,

mit großer Sorge verfolgen Gewerkschaften, soziale Verbände und sozialpolitisch engagierte Persönlichkeiten in Hessen die arbeitsrechtliche Entwicklung bei der Evangelischen Kirche (EKHN) und Diakonie in Hessen und Nassau (DWHN).

Mit der Abkehr von den bisher auf tarifvertraglichem Niveau basierenden Arbeitsbedingungen kündigt die EKHN den gesellschaftlichen Grundkonsens auf, dass Beschäftigte in sozialen Einrichtungen gute und durch Tarifvertrag abgesicherte Arbeitsbedingungen brauchen, um sich mit ganzer Kraft für Kranke, Alte und Hilfebedürftige einsetzen zu können. Die EKHN entwertet dadurch soziale Arbeit und den Dienst am Menschen. Dagegen fordert das Sozialwort der Kirchen: »Eine gute und aufopferungsvolle Arbeit verlangt auch ihren gerechten Lohn.« (Ziffer 245) An anderer Stelle im Sozialwort würdigen die Kirchen die Tarifpartnerschaft als Faktor für den sozialen Frieden (Ziffer 8).

Mit ihrer neuen Arbeitsvertragsordnung schert die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau aus der Solidarität der sozialen Verbände aus, die bisher den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes anwenden. Entgegen aller Bekundungen für soziale Gerechtigkeit senken Kirche und Diakonie die Gehälter zum Teil erheblich ab und verlängern die Arbeitszeit auf 40 Stunden. Dadurch geraten andere soziale Verbände unter Druck, ebenfalls ihre Arbeitskosten abzusenken. Es droht eine Lohnspirale nach unten, die langfristig niemandem nützt.

Sehr geehrter Herr Kirchenpräsident, insbesondere seit Veröffentlichung des Sozialwortes ist das Vertrauen

in die Kirchen als verlässliche Partner im Wirken für eine solidarische Gesellschaft gewachsen. Ausdruck dieses Vertrauens war die Zusammenarbeit von Kirchen, sozialen Verbänden und Gewerkschaften im Bündnis »Soziale Gerechtigkeit in Hessen«. Gemeinsam haben wir gegen den »Sozialen Kahlschlag« der Landesregierung protestiert und eine Hessische Sozialcharta erarbeitet.

Sehr geehrter Herr Dr. Steinacker, wir sind enttäuscht, dass die EKHN sich im Widerspruch zum Sozialwort verhält. Wir meinen, Kirche muss glaubwürdig bleiben. Wir fordern Sie daher eindringlich auf, den eingeschlagenen Weg zu verlassen und die Lohnstandards der Flächentarifverträge einzuhalten! Lassen Sie uns gemeinsam für bessere finanzielle Rahmenbedingungen für soziale Arbeit eintreten, die es Kirchen und sozialen Organisationen erlauben, gute Löhne für gute Arbeit zu zahlen.

Mit freundlichem Gruß

Stefan Körzell

(Vorsitzender des DGB Hessen-Thüringen)

Weitere Unterzeichner:

Ruth Simon, Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V., Landesverband Hessen (DBSH), Annelene Frohn, Niedenstein-Wichdorf, Gotthold Gocht, Vorstandsmitglied von DAVID e.V., Bad Homburg, Hans-Joachim Greifenstein, Pfarrer, Ev. Kirchengemeinde Babenhausen, Gerhard Hechler, Pfarrer, Vorstandsvors. der Diakoniestation Nördliche Bergstraße, Friedhelm Hengsbach SJ., Frankfurt a. Main, Dr. Karl Koch, Limburg, Ingrid Kruppa, Vors. des Verbands alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV), Landesverband Hessen e.V., Gert Lütgert, Vors. der Arbeiterwohlfahrt Hessen-Süd, Prof. Dr. Dr. Horst-Eberhard Richter, Gießen, Erwin Schöppner, Diakon (Diakonische Gemeinschaft Hephata), Hubert Schulte, Vors. der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bistum Fulda, Christa Springe, Pfarrerin i. R., Mainz, Horst Symanowski, Pfarrer i. R., Mainz, Dr. Matthias Zimmer, Kreisvors. der CDA Frankfurt a. Main



kürzung bis 2008 um 409 Euro und mehr.

Die Auswirkungen sind teilweise »hammerhart«. In einer Behinderteneinrichtung sind von gut 600 MitarbeiterInnen über 100 MitarbeiterInnen zum Jahresanfang in die E 1 eingruppiert worden, mit den oben genannten erheblichen Reallohnverlusten. Die Einführung der E1 und E2 Gruppen verhindert auch nicht die fortschreitende Ausgründung von Tätigkeitsbereichen. Bei einem großen zentralen Träger wird in einer Reihe von Einrichtungen der Küchenbereich »umorganisiert«, so dass viele Arbeitsstellen wegfallen und die Mitarbeiterinnen innerbetrieblich umgesetzt werden.

Auf der Abschlusskundgebung vor dem Gebäude der Kirchenverwaltung forderte der ver.di-Landesvorsitzende Jürgen Bothner den Kirchenpräsidenten Steinacker und den Vorstand des DWHN auf, zum Flächentarifvertragsniveau zurück zu kehren und Tarifverhandlungen mit ver.di aufzunehmen. Für den Pfarrerausschuss verurteilte Pfarrer Gerhard Hechler die unsoziale Aus-

richtung der neuen KDAVO und kritisierte, dass direkt vor Inkraftsetzung der KDAVO die Bezüge für die Kirchenleitung noch kräftig erhöht wurden.



In einem offenen Brief haben der DGB Hessen und Persönlichkeiten aus dem kirchlichen Spektrum den Kirchenpräsidenten aufgefordert, tarifliche Standards einzuhalten und den Wert des Dienstes seiner Mitarbeiter am Menschen zu würdigen. Sie werfen der Kirche vor, mit der neuen Arbeitsvertragsordnung aus der Solidarität der sozialen Verbände auszuscheren und entgegen aller Bekundungen für soziale Gerechtigkeit, die Gehälter zum Teil erheblich abzusenken und die Arbeitszeit zu verlängern. Dadurch geraten andere soziale Verbände unter Druck, ebenfalls ihre Arbeitskosten abzusenken.

Die Resonanz auf die Demonstration in den Medien war sehr gut, sogar das Fernsehen hat über die Aktion berichtet.

Eine peinliche Entgleisung leistete sich der Pressesprecher der EKHN gegenüber der Frankfurter Rundschau: »Der Sprecher warf ver.di zugleich eine »verlogene Kampagne« vor. Die neuen Ge-

hälter für untere Lohngruppen entsprächen den Tarifen, die die Gewerkschaft für den Öffentlichen Dienst ausgehandelt habe.« Hier werden bewusst Falschinformationen gestreut und es zeigt wenig Verständnis für die wirkliche Situation von MitarbeiterInnen in den unteren Lohngruppen. Die drakonische Absenkung in den E1 und E2-Gruppen ist einzigartig für Einrichtungen im sozialen Bereich, die bisher den BAT angewandt oder sich an ihn angelehnt hatten.

Aus: *AGMAV-Information*
März 2006



Aktionstag Kirchen am 9. Februar in Würzburg

Mitarbeitervertreter für Übernahme des TVöD



Am 9. Februar 2006 trafen sich sieben Mitarbeitervertreter aus Caritas und Diakonie bei einem Pressegespräch. Sie vertreten insgesamt ca. 13.000 kirchliche Beschäftigte in Unterfranken.

Gemeinsam haben sich die MAV-Vertreter dafür ausgesprochen, dass bei Caritas und Diakonie endlich der TVöD übernommen

wird. »Es muss Schluss damit sein, dass Sozialeinrichtungen gegeneinander über die Lohnkosten konkurrieren!«, war die einhellige Meinung der Teilnehmer beim Pressegespräch. »Vielmehr brauchen wir eine Leitwährung für die soziale Arbeit, und die kann nur TVöD heißen!«

Bereits am Vormittag hatten Beschäftigte aus Diakonie- und Caritas-Einrichtungen Flugblätter vor dem Würzburger Hauptbahnhof

verteilt, fuhren aktiv Straßenbahn und statteten der Würzburger Fachhochschule für Sozialpädagogik einen Besuch ab. Über die Mittagszeit gab es Aktionen und Unterschriftensammlungen in mehreren Caritas- und Diakoniebetrieben. Die Resonanz bei den Beschäftigten war stark: »Wir leisten schwere Arbeit; dafür wollen wir auch gerecht entlohnt werden!«, so eine Altenpflegerin.

Herbert Deppisch





Fotos: Sandra Zeisberg

In Stuttgart fand der Aktionstag am 17. Februar 2006 statt mit der Übergabe von 18 000 Unterschriften

Aktionstag in Wittenberg:

Viel Unterstützung aus der Bevölkerung

Beim bundesweiten Aktionstag kam es am Info-Stand auf dem Markt zu zahlreichen Gesprächen mit der Bevölkerung. Dabei zeigten viele Passanten nicht nur allgemeines Interesse an der Lohnpolitik in Kirche und Diakonie. Alle hatten ausnahmslos einen positiven Eindruck von unserem Krankenhaus. Respekt und Anerkennung für die Arbeit am und mit den Patienten zeugten von einer allgemeinen Würdigung des Krankenhauses. Darauf können wir mit Recht stolz sein.

Große Verwunderung allerdings löste die Information aus, dass es innerhalb des Gesundheits- und Sozialwesens, vor allem aber auch innerhalb der Kirchen deutliche Unterschiede bei der Entlohnung gibt. So gingen viele Passanten davon aus, dass die Beschäftigten der Diakonie wie bisher dem öffentlichen Dienst gleichgestellt sind.

Dieser Irrtum führte häufig zu der Anfrage, wo denn nun die Unterschriftenlisten seien, schließlich könne man durchaus verstehen, dass es in diesem Bereich keinen

Wettbewerb auf Kosten der Löhne und Gehälter geben darf.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Kirche und Diakonie steht für ihre gute Arbeit auch gutes Geld zu.

Auch wenn der Schneefall zum vorzeitigen Abbruch zwang, neben einer sachlichen Information für die Bevölkerung war dieser Tag auch eine tolle Eigenwerbung für das Krankenhaus der Paul-Gerhardt-Stiftung Wittenberg.

*Wittenberg, 11. 2. 2006
Henry Moes-Bogenhardt*

Mitteldeutsche Zeitung

Angleichung gefordert

Infostand der Gewerkschaft

Wittenberg/MZ/irs. Eine Angleichung der Löhne der Mitarbeiter im kirchlichen Gesundheitswesen an die Tarife des öffentlichen Dienstes haben Betroffene und Vertreter der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi gestern auf dem Wittenberger Markt gefordert. An einem Infostand suchten sie das Gespräch mit Passanten. Die Veranstaltung unter dem Motto „Von der Nächstenliebe zur Marktwirtschaft“ war den Angaben zufolge Teil einer größeren Aktion in mehreren deutschen Städten.



Debatten mit Passanten: Die Verdi-Gewerkschafter Rolf König und Marion Fischer (beide in Rot) und Henry Moes-Bogenhardt (2.v.l.), Mitarbeitervertreter im Paul-Gerhardt-Stift.

MZ-Foto: Achim Kuhn

Streik im öffentlichen Dienst

Er begann mit einer komplizierten Ausgangslage: Der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) konnte nur mit den Arbeitgebern Bund und Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände abgeschlossen werden, da die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) wegen der Kündigung von Arbeitszeit- und Urlaubs- und Weihnachtsgeldregelungen im BAT nicht mehr mit verhandelte. Seitdem wurden in den Ländern Neueinstellungen oder bei Entfristungen oder Höhergruppierungen Arbeitsverträge mit erhöhter Wochenarbeitszeit und mit Kürzungen bzw. Streichungen beim Urlaubs-/ Weihnachtsgeld abgeschlossen. In Bayern und Hessen wurden die Arbeitszeiten für solche Verträge sogar auf 42 Stunden pro Woche erhöht. Im Bereich der Länder streikt deswegen ver.di dafür, dass alle weiterhin 38,5 Stunden in der Woche arbeiten und dass alle wieder Urlaubs- und Weihnachtsgeld bekommen.

Keine Arbeitsplatzvernichtung durch Arbeitszeitverlängerung

Kurz nach Abschluss des TVöD haben die kommunalen Arbeitgeberverbände in Baden-Württemberg, Niedersachsen und Hamburg die Arbeitszeitvorschriften im neuen TVöD wieder gekündigt, um eine Arbeitszeitverlängerung durchzusetzen. Dagegen hat ver.di im kommunalen Bereich wochenlang gestreikt.

Während der gesamten Streikzeit werden die Unikliniken bestreikt sowie die Landesfachkrankenhäuser in öffentlicher Trägerschaft.

Den ersten Durchbruch erreichten die fünf baden-württembergischen Unikliniken nach einem zweiwöchigen Erzwingungsstreik mit einem gemeinsamen Tarifabschluss. Die 38,5-Stundenwoche konnte gehalten werden, allerdings gestaffelt nach Alter. Für 2005



wurde eine Einmalzahlung in Höhe von 390 Euro vereinbart, je 300 Euro für 2006 und 2007, ab 2006 eine Jahreszahlung in Höhe von 88% eines Monatslohnes.

Verteidigung von Einkommen und Arbeitszeit

Als nächstes gelang ein Tarifabschluss mit dem kommunalen Arbeitgeberverband in Hamburg mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 38,8 Stunden. Es wurden Arbeitszeitregelungen mit unterschiedlichen Arbeitszeiten je nach Alter, Verdienst und Kindern vereinbart.

Der Tarifabschluss mit dem KAV Niedersachsen bedeutet eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 38,9 Stunden. Für die Hälfte der Beschäftigten konnte die 38,5-Stundenwoche durchgesetzt werden. In der Verwaltung wird 39 Stunden gearbeitet.

Und auch mit dem KAV Baden-Württemberg konnte für die kommunalen Bereiche ein Tarifabschluss erstreikt werden mit

der 39-Stundenwoche für alle (Auszubildende bleiben bei der 38,5-Stundenwoche).

Arbeitsplätze für Auszubildende

Der große Erfolg all dieser Tarifabschlüsse im kommunalen Bereich liegt darin, das es einzig und allein durch die Streikaktionen gelungen ist, wieder einheitliche Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten durchzusetzen und der Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden einen Riegel vorzuschieben.

Die Streiks in den öffentlichen Betrieben der Länder dauern an. Ein Abschluss mit den Ländern wird erschwert durch die sogenannte Meistbegünstigungsklausel, die die Arbeitgeber im TVöD durchsetzen.

Sobald ver.di mit einem Land einen Abschluss z.B. über eine höhere Wochenarbeitszeit unterschreibt, gilt dieser automatisch als Angebot für Bund und kommunale Arbeitgeber.

Mit zunehmender Länge der Streiks versucht ver.di, mit besonders gezielten Aktionen Bereiche lahm zu legen, die eine große Wirkung für die Arbeitgeber bedeuten. So droht dem Saarland Zahlungsunfähigkeit, da die Finanzkassen und die zentrale Datenverarbeitung streiken. Berichte von Instituten zur Konjunkturentwicklung verzögern sich, weil die statistischen Landesämter streiken. Bei den Unikliniken gehen den Ländern Millionen von Einnahmen verloren, da Behandlungen und Operationen verschoben werden müssen.

Kolleginnen und Kollegen bei den Straßenmeistereien streiken, Theateraufführungen und Konzerte fallen aus. In den öffentlichen Kitas

gab es wochenlang nur für die allerdringendsten Fälle geöffnete Kitas, die meisten waren geschlossen.

In Unikliniken sind viele Stationen geschlossen, Versorgungsbereiche werden bestreikt. Mit zahlreichen Großdemonstrationen und Mahnwachen wird Druck auf die verantwortlichen Politiker ausgeübt.

Ein Tarifvertrag für alle

Die Berichterstattung in der Presse gibt den Klagen der Arbeitgeber viel Raum. So demonstrierten am 29.3.06 in Hannover 12.000 Kolleginnen und Kollegen aus dem Bundesgebiet, dieser Protest wurde sogar in der regionalen Presse völlig totgeschwiegen!

Arbeitgeberfreundliche Presse

Immer wieder wird mit provozierenden Einzelfällen versucht, den Streik in ein schlechtes Licht zu rücken. Trotzdem erfahren die Streikenden vor Ort eine verständnisvolle Unterstützung durch die Bevölkerung. Gerade in Krankenhäusern wissen viele Patienten und Patientinnen darum, wie schlecht sowieso schon die Personaldecke ist und haben Verständnis dafür, wenn ver.di jetzt dafür streikt, dass das besser wird.

Die gemeinsamen Streikerfahrungen der Kolleginnen und Kollegen in den öffentlichen Betrieben stärken das Zusammengehörigkeitsgefühl in unserer Gewerkschaft. Wir haben über 25.000 neue Mitglieder gewonnen.

Streikkundgebung am 16. März 2006 in Hamburg

Rede von Berno Schuckart-Witsch

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ihr befindet Euch in einem Arbeitskampf, der auch stellvertretend für die Kolleginnen aus kirchlich-diaconischen Betrieben geführt wird. Dafür an dieser Stelle unseren Dank und unsere Hochachtung.

Allein in Hamburg gibt es 18.000 Beschäftigte in der Diakonie. Zum Teil hat die Diakonie schon die 40-Stunden-Woche eingeführt und die Löhne gekürzt. Nur für Teilbereiche existiert ein Tarifvertrag.

Bischöfin Jepsen und die Diakoniechefin Stoltenberg, die sonst das soziale Gewissen dieser Stadt darstellen, schweigen zu den Tarifauseinandersetzungen im öffentlichen Dienst.

Ihr müsst wissen, die Kirchen in Deutschland liegen voll im mainstream neoliberaler Politik. Sie haben im März 2005 beschlossen,

den TVöD nicht zu übernehmen, sondern die Löhne noch weiter zu senken und die Arbeitszeit zu erhöhen.

Die Arbeit der Diakonie wird zu fast 100 Prozent aus Sozialversicherungen und Steuermitteln finanziert. Genauso wie Ihr sind die Kolleginnen und Kollegen der diaconischen Betriebe deshalb abhängig von einer Politik, die die öffentlichen Haushalte nicht kaputt spart.

Wir alle spüren, dieser Arbeitskampf ist längst ein politischer Konflikt. Möllring und seine Vorturner Wulff, Koch und Stoiber wollen ver.di eine empfindliche Niederlage verpassen. Wie immer die Auseinandersetzung ausgehen wird, den Beschäftigten in der Diakonie habt Ihr Mut gemacht, selber für die Durchsetzung des TVöD zu kämpfen. Das ist die eigentliche Botschaft dieses härtesten Arbeits-



Berno Schuckart-Witsch, ver.di-Landesvorstand Hamburg und Fachbereich 03

kampfes im öD seit 80 Jahren: Wir lassen uns nicht mehr alles gefallen.

Dieser Arbeitskampf wird auf die kirchlichen Beschäftigten, die Metallkollegen und auf die sozialen Bewegungen ausstrahlen.

Danke Euch dafür.

Katholische Bistümer:

Übernehmen mehrheitlich den TVöD

Die beiden großen Kommissionen zur Ordnung der Dienst- und Anstellungsverhältnisse in den katholischen Bistümern, die KODA Nordwest mit den 5 (Erz-) Diözesen in NRW, Aachen, Köln, Münster, Paderborn und Essen und die Bayer. Regional-KODA mit Regensburg, Passau, München und Freising, Augsburg, Eichstätt, Bamberg und Würzburg haben inzwischen den TVöD mit Überleitungsregelungen übernommen, ebenso die Bistümer

Mainz, Osnabrück-Vechta und Trier. Damit gilt der TVöD in 15 von 26 Bistümern.

Caritas zögert nach wie vor

In der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas findet bis Ende Juni ein 3monatiger Dialogprozess zur Verbesserung der Entscheidungsfähigkeit statt. Die Mitarbeiterseite fordert die 1:1 Übernahme des TVöD.



StäKo (Ständige Konferenz der Gesamt-Mitarbeitervertretungen und Gesamtausschüsse im Bereich der EKD) macht Unterschriftensammlung für den TVöD

Auf ihrer Frühjahrssitzung am 23. März 2006 hat die StäKo eine bundesweite Unterschriftensammlung für die Übernahme des TVöD beschlossen. Mit dem hier abgedruckten Flugblatt werden in diesen Wochen bis Ende

Juni über die MAV-Gremien in den ev. Landeskirchen Unterschriften der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gesammelt.

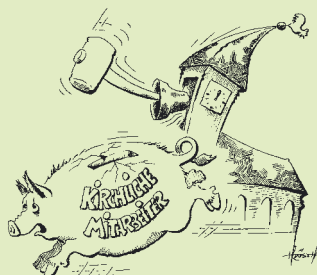
Informationen: Reinhard Haas, Vorsitzender der StäKo, Tel. 074 61 / 39 04

Mail: Reinhard.Haas@LakiMAV.de,

Homepage: www.lakimav.de

Wir fordern: Tarifübernahme jetzt! TVöD

- ➔ Für die Zukunftssicherung der Beschäftigten in der Kirche
- ➔ Für einen einheitlichen Standard der Arbeits- und Vergütungsbedingungen in Kirche und Diakonie
- ➔ Für eine faire Wettbewerbsordnung und eine neue Leitwährung: **TVöD**
- ➔ Keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen
- ➔ Keine Abkoppelung von den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes



Wir sind nicht das Sparschwein der Kirche!

Die kirchlichen Arbeitgeber fordern massive Verschlechterungen bei der Übernahme des TVöD oder sogar ein eigenes kirchliches Arbeitsrecht.

Sie wollen:

- die Kürzung der Löhne und Gehälter
- die Erhöhung der Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich: Ihre Forderung 40 bis 43 Stunden
- die Kürzung oder Streichung von Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld
- die Abschaffung der Unkündbarkeit
- Schlechtere Übergangs- und Überleitungsregelungen für die bisherigen Beschäftigten
- Keine Einmalzahlungen

Gleichzeitig werden in den kirchlichen Dienststellen in großem Stil Arbeitsplätze vernichtet.

Wir wollen:

- Gerechten Lohn für gute Arbeit
- Bezahlung der 300,00 € Einmalzahlung für 2005, 2006 und 2007
- Keine Abkoppelung von den Einkommensentwicklungen im öffentlichen Dienst – Deshalb Übernahme des TVöD 1:1 – jetzt!

Dafür unterschreiben wir!

	Name	Anschrift	Unterschrift
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

Zurücksenden an:
bis

Verantwortlich für den Inhalt:
Ständige Konferenz der Gesamt-Mitarbeitervertretungen und Gesamtausschüsse im Bereich der EKD, Gartenstraße 1, 78532 Tuttlingen

Anwendbarkeit von Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst in Berlin auf eine kirchliche Einrichtung

Wenn in einem Arbeitsvertrag auf die Eingruppierungs- und Vergütungsregelungen des BAT verwiesen wird, im übrigen aber die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche Deutschlands (AVR) gelten sollen, ist damit nicht die Anwendung auch der Arbeitszeitregelungen des BAT vereinbart worden. Der Abschluss eines Tarifvertrages im öffentlichen Dienst, der die befristete Absenkung der Arbeitszeit und – proportional – der Vergütung bei Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen regelt, führt deshalb nicht dazu, dass auf Grund der arbeitsvertraglichen Regelung auch die Arbeitszeit entsprechend abzusenken ist. Die Höhe der Vergütung für die hiernach unverändert zu leistende Arbeitszeit richtet sich nach derjenigen Vergütung, die ein Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst für diese Arbeitszeit zu erhalten hat.

Bei einer kirchlichen Einrichtung in Berlin, die vor allem in der Behinderten-, Alten- und Jugendarbeit tätig ist, waren bis 1999 in den Formulararbeitsverträgen hinsichtlich der Eingruppierung und der Vergütung Verweisungen auf den BAT enthalten; im Übrigen sollten die AVR gelten. In elf beim Vierten Senat anhängigen Rechtsstreitigkeiten beehrten die Klägerinnen und Kläger, sämtlich Arbeitnehmer der Stiftung, die Feststellung, dass sich die von ihnen zu leistende Arbeitszeit nach wie vor auf 38,5 Wochenstunden oder – bei Teilzeitkräften – einen entsprechenden prozentualen Anteil hiervon bemesse. Dies war vom Arbeitgeber bestritten worden, weil das Land Berlin in einem Sanierungs-Tarifvertrag mit der Gewerkschaft ver.di u.a. eine gleichmäßige Absenkung der allgemeinen (BAT-) Wochenarbeitszeit und der entsprechenden Vergütung auf

88 – 92% vereinbart hatte. Die Stiftung war der Auffassung, dass dies dann auch auf diejenigen Arbeitsverhältnisse in ihrem eigenen Bereich zu übertragen sei, die eine Verweisklausel auf die Vergütungsbestimmungen des BAT enthielten.

Alle Kammern des Arbeitsgerichts und eine Minderheit der Kammern des Landesarbeitsgerichts hatten den Klageanträgen stattgegeben; mehrere Kammern des Landesarbeitsgerichts hatten die Klage aber abgewiesen. Die Revisionen der in zweiter Instanz jeweils unterlegenen Parteien führten zur Bestätigung der zu Gunsten der Klägerinnen und Kläger ergangenen arbeitsgerichtlichen Urteile.

Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 5. April 2006

– 4 AZR 390/05 – u.a.

Urteile des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 1. März 2005 – 5 Sa 2204/04 – u.a.

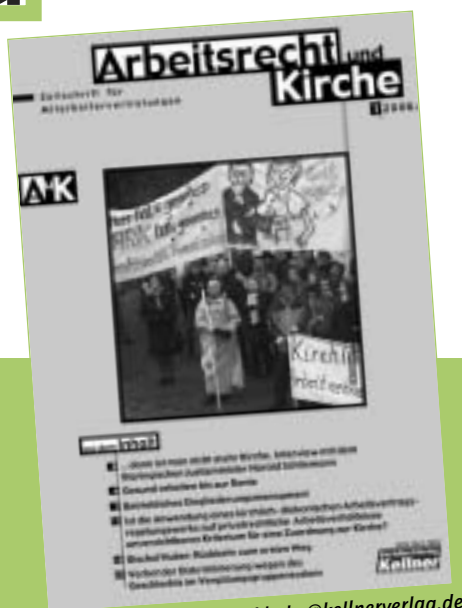
Jetzt neu
Direktbestellung

Aktuell und Gewerkschaftsorientiert

Die Hauptthemen
in Ausgabe 1/06:

- Gesund arbeiten bis zur Rente
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Bischof Huber: Rückkehr zum ersten Weg

Die Ausgabe 2/06
erscheint Mai 2006.



E-Mail: arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de

Direktbestellung ab Heft 1/06
für 4 Ausgaben (Jahresabo) für 40,-
EUR frei Haus

Anforderung eines kostenlosen
Ansichtsexemplars.

Absender:

Datum _____ Unterschrift _____

An den
SachBuchVerlag Kellner
St.-Pauli-Deich 3
28199 Bremen
Tel 0421-77866
Fax 0421-704058

Worte und Taten

Vom 1. März bis 31. Mai 2006 finden in Deutschland Betriebsratswahlen statt. Wir rufen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Bereitschaft zur Kandidatur sowie zur Teilnahme an der Wahl auf ...

Erwerbsarbeit ist nach dem Verständnis christlicher Sozialethik ein elementarer Bestandteil des menschlichen Lebens. Arbeit hat Rechte, Arbeit hat Würde. Darum gehört es auch zu den sozialetischen Grundsätzen beider Kirchen, dass der arbeitende Mensch das Recht haben soll, über die Ausgestaltung seiner Arbeit und deren Bedingungen mitzubestimmen. Betriebsräte sollen die Rechte der Beschäftigten vertreten, über die Einhaltung gesetzlicher und tariflicher Bestimmungen wachen und für ein kollegiales Miteinander sorgen. So tragen sie oft in guter Zusammenarbeit mit denen, die in unternehmerischer Verantwortung stehen, dazu bei, dass im Betrieb die Würde der arbeitenden Menschen geachtet wird und nicht nur das Produkt und der Gewinn im Mittelpunkt stehen.

Die Arbeitswelt befindet sich in einem gewaltigen Umbruch. Massenarbeitslosigkeit, Entlassungen und Verlagerungen von Arbeitsplätzen lassen viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um ihren Arbeitsplatz fürchten. Gleichzeitig wächst der Druck auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Lohnverzicht zu leisten, längere Arbeitszeiten zu akzeptieren und soziale Sicherungen aufzugeben. In dieser Situation sind Betriebsräte als aufmerksame Zuhörer, kompetente Ratgeber und besonnene Verfechter von Arbeitnehmerrechten gefragt.

Betriebsrat zu sein bedeutet, eine hohe Verantwortung für die Kolleginnen und Kollegen, aber auch für das Unternehmen und seine wirtschaftliche Zukunft zu übernehmen. Eine solche Tätigkeit benötigt viel innere Kraft, Ausdauer, Geschick und vor allem Liebe zu den Menschen. Starke Persönlichkeiten sind gefragt. Wir bezeugen deshalb denen, die diese Aufgabe wahrnehmen, unsere Anerkennung und unseren Respekt. Wir bitten alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihre Betriebsräte zu unterstützen, auch selbst – aus christlicher Verantwortung heraus – für dieses Amt zu kandidieren und von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen.

Wir danken allen, die sich für diese Aufgabe engagieren, und wünschen ihnen viel Kraft, aber auch Freude bei ihrem Wirken für das Wohl der Beschäftigten und für die Zukunft ihres Betriebs im ganzen.

+ *Karl Kard. Lehmann* *Wolfgang Huber*

Karl Kardinal Lehmann
Der Vorsitzende der
Deutschen Bischofs-
konferenz

Bischof Dr. Wolfgang Huber
Der Vorsitzende
des Rates der
Evangelischen Kirche

*... aber der »arbeitende Mensch«
durfte nicht mitbestimmen bei
der Rechtsverordnung in Bischof
Hubers evangelischer Kirche
Berlin-Brandenburg-schlesische
Oberlausitz!
siehe Artikel auf Seite 13*

*Was sagen die Bischöfe dazu,
wenn kirchliche Träger immer öfter
Leiharbeitsfirmen gründen, um die
Gehälter abzusenken?*

*Der Betriebsrat im Krupp-Kranken-
haus in Essen ist aber gerade ab-
geschafft worden!
siehe Artikel auf Seite 20*

*Was sagen die Bischöfe zu den
gehäuften Kündigungsversuchen
von engagierten Mitarbeiter-
vertretern insbesondere in den
neuen Bundesländern?
siehe Artikel auf Seite 17*

Rolle rückwärts zum ersten Weg

Zur Rechtsverordnung über die vorübergehende Gestaltung der Arbeitsbedingungen der privat-rechtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EK BO)

Im KirchenInfo Nr. 5 haben wir über die Kündigung sämtlicher Tarifverträge zum Jahresende 2005 berichtet und die Protestkundgebung dagegen am Reformationstag.

Am 16. Dezember 2005 hat die Kirchenleitung der EK BO mit einer Rechtsverordnung die Arbeitsbedingungen und die Vergütung für neueingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der verfassten Kirche ab 1. Februar 2006 einseitig geregelt. Die laufenden Tarifverhandlungen wurden gar nicht abgewartet.

Was gilt für die Beschäftigten der ehemaligen evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz?

Für den Bereich der ehemaligen evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz ist die weitere Anwendung der kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (KAVO) der UEK (Union ev. Kirchen) auf dem Stand vom 30. April 2005 geregelt. Aber auch hier hat die Kirchenleitung das letzte Wort: Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der UEK, die nach dem 30. April 2005 in Kraft treten, werden nur dann angewandt, wenn das Konsistorium das beschließt.

Wie sehen die Arbeitsvertragsgrundlagen für Neueinstellungen aus?

Zwar sollen für die ab 1.2.2006 abzuschließenden Arbeitsverträge die Regelungen des KMT gelten – aber mit Ausnahme von knapp 50 Para-

graphen, und diese betreffen sämtliche wichtigen materiellen Inhalte.

Neue Tabellen per Rechtsverordnung durch den Arbeitgeber

Die Kirchenleitung hat völlig neue, abgesenkte Tabellen beschlossen für Angestellte, Pflegekräfte und ArbeiterInnen. Sogar an neue »Erstschwerneinzuschläge für Arbeiter auf Friedhöfen (Kirchhöfen)« hat die Kirchenleitung gedacht – und dabei ordentlich gekürzt.

Es gibt nur noch eine Grundvergütung bzw. einen Monatslohn und 100 EUR Kinderzuschlag bei tatsächlichem Kindergeldbezug.

Besonders schlecht schneiden die »kirchlichen Arbeiter« ab: Für sie gibt es nur einen Festbetrag ohne Stufensteigerungen. Für Angestellte und Pflegekräfte sind immerhin 2 Steigerungen vorgesehen, aber auch diese erst nach vielen Jahren: zum 35. und 45. Lebensjahr.

Besonders pikant: Durch Entscheidung des einzelnen kirchlichen Arbeitgebers kann die Grundvergütung der Tabellenwerte um 5% angehoben werden. D.h. ohne jegliche Beteiligung der Arbeitnehmerseite ist es in das Belieben des Arbeitgebers gestellt, ob es mehr Geld gibt oder nicht.

Länger arbeiten, weniger verdienen

Die wöchentliche Arbeitszeit wird auf 40 Stunden erhöht.



Statt Urlaubs- und Weihnachtsgeld gibt es zukünftig eine Sonderzuwendung, gekürzt auf 40% eines Monatslohnes bzw. 50% für die unteren Einkommensgruppen.

Unkündbarkeit abgeschafft

Die Unkündbarkeit entfällt. Die Kündigungsfristen sind kürzer: in Zeiten drohender Arbeitslosigkeit ist das ein gravierender Nachteil für die ArbeitnehmerInnen.

Vergleichsberechnungen ergeben massive Verschlechterungen

Vergleichsberechnungen ergeben eine massive Absenkung der Löhne und Gehälter und sonstiger Vergütungsbestandteile um 10 bis 12%. Rechnet man die Arbeitszeiterhöhung mit 4%, die Absenkung der Sonderzuwendung und die Streichung des Urlaubsgeldes, der vermögenswirksamen Leistungen und der Jubiläumsszuwendung mit 2%, so ergibt sich eine Absenkung um insgesamt bis zu 18%.

Kirchen- und tarifpolitische Folgerungen

In der bisherigen tarifpolitischen Positionierung der EKD wird beklagt, wie schädlich die Zersplitterung des Arbeitsrechts sei. Praktisch werden aber zusätzliche Arbeitsrechtliche Kommissionen durch die Arbeitgeber installiert (Johanniter, Diakonie Mecklenburg, Diakonie Pommern, Ev. Kirche in Mitteldeutschland).

Durch die Inkraftsetzung dieser Rechtsverordnung in der eigenen Landeskirche durch den höchsten Repräsentanten der EKD, Bischof Huber, wird die Zersplitterung kräftig vorangetrieben.

Eine solche Basta-Politik ist schon einmal gescheitert.

*Renate Richter
ver.di-Bundesverwaltung*

Ehrenamtlich arbeiten oder Lohnkürzung

Weil von den Pflegekassen im Jahr 2005 deutlich weniger Geld erstattet werden sollte als erwartet (es ging nach Angaben der Geschäftsführerin um 415 000 Euro für Altenheime und Sozialstationen in Vöhringen und Illertissen), verteilte die Geschäftsleitung im Juni 2005 an die 254 MitarbeiterInnen einen Fragebogen, auf dem zu drei Sparvorschlägen Stellung genommen werden sollte, und das innerhalb einer Woche.



Foto: Sandra Zeisberg

Die Mitarbeiter sollten mitteilen, ob sie bereit sind, eine Vereinbarung zu unterschreiben über zusätzliche, unbezahlte ehrenamtliche Arbeitszeit von bis zu 3,5 Stunden pro Woche.

Durch das Vorgehen fühlten sich viele MitarbeiterInnen vor den Kopf gestoßen, die Gewerkschaft ver.di wurde eingeschaltet. Sigrig Giampa, Juristin und Fachbereichssekretärin von ver.di, kommentierte die drei Alternativen so: »Entweder eine Erhöhung der Arbeitszeit pro Woche ohne Lohnausgleich oder Gehaltsverzicht bei gleichbleibender Arbeitszeit oder eine Reduzierung des Beschäftigungsumfangs.« Dass diese Auswahl noch unter der Überschrift laufe, »Ich trage zur Sicherung meines Arbeitsplatzes bei« bezeichnete sie als Hohn.

»Außerdem verstößt dieses Vorgehen gegen die geltenden Arbeitsbedingungen bei der Caritas.«

Die sogen. AVR (Arbeitsvertrags-Richtlinien) der Caritas sind bundesweit zwingend für die Beschäftigten bei der Caritas anzuwenden. »Ein Austritt ist – anders als bei der Zugehörigkeit zu einem Arbeitgeberverband – in diesem Fall nicht möglich«, so Giampa. Die Tatsache, dass keinerlei Zahlen vorgelegt wurden, ließ erhebliche Zweifel an der Seriosität des gesamten Vorgehens aufkommen.

Geschäftsleitung scheiterte

ver.di riet den Mitarbeitern, keine Zugeständnisse zu machen, organisierte zwei sehr gut besuchte Mitarbeiterversammlungen und es erschienen ausführliche Artikel in der örtlichen Presse.

Dann war das Ansinnen der Geschäftsleitung vom Tisch.

*Sigrig Giampa
ver.di-Bezirk Augsburg
0821 – 279 54-0*

Stiftung Liebenau:

Ein katholisches Lehrstück

Die 1861 gegründete Stiftung Liebenau ist ein großes Unternehmen mit ca 4000 Beschäftigten in Baden-Württemberg, Mitglied im Diözesanen Caritasverband. Demzufolge gibt es Mitarbeitervertretungen und die Beschäftigten werden nach den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Caritas bezahlt.

Jetzt will die Geschäftsführung mehr unternehmerische Freiheit. Sie will nicht mehr die AVR Caritas anwenden, sondern die Gehälter absenken und die Arbeitsbedingungen verschlechtern. Dafür nimmt sie auch in Kauf, das weltliche Betriebsverfassungsgesetz anzuwenden.

Die Auseinandersetzungen darüber sind in vollem Gange. Wer entscheidet, ob eine Einrichtung caritativ ist oder nicht? Welche Pflichten ergeben sich daraus?

Macht der Caritasverband auf Wunsch eines so großen (und zahlungskräftigen) Mitgliedsunternehmens eine Ausnahme, wie es bei der Diakonie so häufig passiert?

Die Chronologie der letzten Ereignisse:

17. 01. 2006

Der Vorstand informiert den »erweiterten Führungskreis« über die Genehmigung einer Satzungsänderung zu einer bürgerlichen Stiftung staatlichen Rechts durch das Kultusministerium Baden Württemberg. Danach besteht keine Aufsicht und Einflussmöglichkeit mehr der katholischen Kirche auf die Stiftung Liebenau.

Gegen diese Entscheidung klagt die Diözese Rottenburg-Stuttgart vor dem Verwaltungsgericht.

Der Vorstand der Stiftung Liebenau beantragt beim Diözesan-Caritasverband den Status einer »Assoziierten Mitgliedschaft«.

19. 01. 2006

Die einzelnen Mitarbeitervertreter erhalten persönliche Schreiben vom Vorstand, in denen ihnen die Änderung ihres Status mitgeteilt wird. »In der gesamten Stiftung Liebenau gilt ab sofort das Betriebsverfassungsgesetz. Sie sind somit nicht mehr Mitarbeitervertreter, sondern Betriebsrat«

21. 01. 2006

Der Caritasvorstand Rottenburg-Stuttgart lehnt den Antrag auf Assoziierte Mitgliedschaft ab und beschließt die Einleitung eines Ausschlussverfahrens gegen die Stiftung Liebenau.

Die Mitarbeitervertretung St. Gallus, die zur Stiftung gehört, in ihrem MAV-Info-Extra vom 27.1.2006 dazu:

»Was sind nun die Konsequenzen aus unserer Sicht?

1. Die Vertretung der MitarbeiterInnen ist weiterhin zu gewährleisten.
2. Als Mitarbeitervertreter können wir nur von unseren Wählern oder dem Ordnungsgeber der kirchlichen Mitarbeitervertretungsordnung aus unserem Amt entlassen werden.
3. Betriebsräte können nicht durch Vorstandsbeschluss, sondern nur durch Wahl der MitarbeiterInnen ins Amt gewählt werden.
4. Wir werden deshalb die Vertretung der Interessen der MitarbeiterInnen in der St. Gallus- Hilfe gGmbH bis zur Wahl einer neuen Interessensvertretung auf der Basis der Mitarbeitervertretungsordnung wahrnehmen.
5. Die Modalitäten des Übergangs, so er denn notwendig sein wird, sind rechtlich einwandfrei zu klären. Vom Vorstand wurde uns dazu eine juristische Expertise zugesagt, die wir aber bis heute nicht erhalten haben. Als MAV der St. Gallus- Hilfe gGmbH stellen wir einen Antrag auf Klärung beim kirchlichen Arbeitsgericht.
6. Wenn kirchliches Arbeitsrecht tatsächlich nicht mehr gilt, ist ein Betriebsrat zu wählen. Einige Mitglieder der jetzigen MAV werden sich auch hierfür zur Wahl stellen.

Warum halten wir als MAV an den Regelungen des »kirchlichen Arbeitsrechtes« fest?

- Die Stiftung Liebenau und damit auch die St. Gallus-Hilfe sind seit Ihrem Bestehen als katholisch kirchliche Arbeitgeber aufgetreten. Darauf haben sich die MitarbeiterInnen eingelassen.

Für viele KollegInnen war und ist dies ein wichtiges Kriterium für die Wahl der Arbeitsstelle und die Loyalität zu Ihrem Arbeitgeber.

- Das Ausschlussverfahren des Caritasverbandes stützt sich unter anderem auf die Ablehnung der Stiftung Liebenau sich an die kirchlichen Regelungen zu halten. Diese Ablehnung betrifft auch das geltende Arbeitsrecht (AVR). Ein Ausschluss der St. Gallus Hilfe hat aber nach unserer Überzeugung eine verheerende Wirkung für unsere Arbeit mit den uns anvertrauten Menschen. So wird Lobbyarbeit für die Behindertenhilfe bei den enger werden Mitteln immer wichtiger werden. Die fachliche Entwicklung kann nicht von der St. Gallus- Hilfe gGmbH alleine geleistet werden. Dazu braucht es die Unterstützung eines großen Verbandes, die uns nach einem Ausschluss aus dem Caritasverband fehlen wird.

- Die Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechtes bestehen aus mehreren wichtigen Teilen.
 - Die Vertretung der Mitarbeiterinteressen wurde auf der Basis der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) wahrgenommen. Im Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz sind die Rechte und die Möglichkeiten zu deren Durchsetzung teilweise schwächer ausgeprägt.
 - Regelungen für Arbeitsverträge, bzw. »Tarife« kommen in einer paritätisch durch Dienstgeber und Mitarbeitervertreter besetzten Kommission (AK) zustande. Die Beteiligung der MitarbeiterInnen sichert die Berücksichtigung ihrer Interessen ab.

- Sollte das kirchliche Arbeitsrecht für uns nicht mehr gelten,

– gilt statt MAVO das Betriebsverfassungsgesetz mit seinen weitergehenden Rechten. Seit der letzten Novellierung der MAVO ist der Unterschied aber nicht mehr so groß.

– wird sich für die MitarbeiterInnen mit Verträgen auf der Basis der AVR nichts ändern, wobei die Aussagen dazu häufig unter dem Vorbehalt »es ändert sich zunächst nichts« gemacht werden!

– werden alle neuen MitarbeiterInnen nach einseitig vom Arbeitgeber festgelegten Verträgen eingestellt und vergütet, wobei nach bisherigem Kenntnisstand, darin sehr viele Leistungen unter den Vorbehalt der Freiwilligkeit durch den Arbeitgeber gestellt sind. Z.B. gibt es statt Weihnachtsgeld eine erfolgsabhängige Gratifikation, Urlaub wird in einer bestimmten Höhe gewährt, kann aber bis auf das vom Bundesurlaubsgesetz vorgeschriebene Minimum von 20 Tagen reduziert werden. Die Arbeitszeit beträgt 40 Stunden in der Woche...

– Die Gewerkschaften werden (so sich die MitarbeiterInnen gewerkschaftlich organisieren) den Auftrag zur Verhandlung von Tarifverträgen erhalten. Nur ist zu befürchten, dass es sehr schwierig und langwierig sein wird, die Tarife bis auf AVR- Niveau zu verhandeln. Schließlich sind nicht zuletzt die in den AVR festgelegten »Tarife« ein wichtiger Grund für den Ausstieg aus dem kirchlichen System.

Nach Abwägen all dieser Argumente in der Summe, treten wir für einen Verbleib im arbeitsrechtlichen System der Kirche ein! Auch wenn wir die deutlicheren Beteiligungsrechte eines Betriebsrates sehen.

*Hintergrundinformationen
finden Sie auf der Seite
www.diag-mav.org*

Freistellungsanspruch für Gewerkschaftsarbeit

Zum erstenmal ist es gelungen, in kirchlichen Arbeitsvertragsgrundlagen einen Freistellungsanspruch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

zu sichern, die als Mitglied eines gewerkschaftlichen Gremiums an gewerkschaftlichen Tagungen und Sitzungen teilnehmen wollen.

Im neuen Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz)Diözesen (ABD), also in Regensburg, Passau, München und Freising, Augsburg, Eichstätt, Bamberg und Würzburg, welches in der bayrischen Regional-KODA beschlossen wurde und seit 1.10.05 in Kraft ist, ist folgendes verbindlich geregelt:

»Unter Fortzahlung des Entgelts ... und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen kann die/der Beschäftigte bis zu 6 Werktagen im Kalen-

derjahr von der Arbeit freigestellt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme an Tagungen auf Bundes- oder Landesebene, wenn die/der Beschäftigte als gewähltes Vorstandsmitglied einer Tarifvertragspartei des öffentlichen Dienstes auf Anforderung der Tarifvertragspartei daran teilnimmt.« (s. § 29 Abs. 4a ABD neu).

Solche Regelungen sollten selbstverständlich in allen kirchlichen Arbeitsvertragsgrundlagen enthalten sein. Dann wäre der Aufruf aus der Würzburger Synode, »bei den Gewerkschaften mitzutun«, und zu den Betriebsratswahlen in 2006 vom Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz und des Rates der EKD ein Stück glaubwürdiger.



Arbeitsgericht Halberstadt:

Kündigung Jens Klamm unwirksam

Ende März hat das Arbeitsgericht Halberstadt über die Kündigungsschutzklage des Mitarbeitervertreters verhandelt. Der Arbeitgeber hatte das Arbeitsverhältnis im November des vergangenen Jahres gekündigt, weil der Mitarbeitervertreter, der als Erzieher in einer Einrichtung der Eingliederungshilfe (Behindertenhilfe) arbeitet, keinen Führerschein hat und auch nicht sagen konnte, wann er ihn haben wird.

Das pikante an der Sache: die Kündigung wurde nur wenige Tage vor der Neuwahl der Mitarbeitervertretung ausgesprochen. Und so war eine Wiederwahl nicht möglich.

Das Arbeitsgericht hat die vom Arbeitgeber ausgesprochene außerordentliche fristlose Kündigung für unwirksam erklärt, weil es einen wichtigen Grund für die

Kündigung nicht erkennen konnte. Außerdem hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass der Arbeitgeber die zurückgetretene Mitarbeitervertretung und nicht den zuständigen Wahlvorstand beteiligt hat.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig, denn der Arbeitgeber kann innerhalb eines Monats nach noch ausstehendem Eingang der Urteilsbegründung Berufung zum Landesarbeitsgericht einlegen. Dennoch wird der Mitarbeitervertreter demnächst wieder in der Einrichtung arbeiten können. Das Arbeitsgericht hat den Arbeitgeber nämlich zur sog. Weiterbeschäftigung verurteilt. D.h. dass der Mitarbeitervertreter ab Zugang der Urteilsbegründung seine Beschäftigung erzwingen kann, auch wenn das Urteil noch nicht rechtskräftig ist.

Der Mitarbeitervertreter zeigte sich sehr erfreut über das – erwartete – Urteil. Er dankte den vielen Kolleginnen und Kollegen, die ihn auf sehr unterschiedliche Weise unterstützt haben, nicht zuletzt mit Geldspenden. Und er dankte auch der Gewerkschaft ver.di, die ihn bei der Finanzierung der Prozesskosten unterstützt.

Wildwest-Methoden der Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung will gegen dieses Urteil Berufung einlegen. In der hausinternen Zeitschrift wird heftig Stimmung gegen den Mitarbeitervertreter gemacht – das ist Rufschädigung und einer christlichen Geschäftsleitung höchst unwürdig. Über das weiterhin bestehende Haus- und Geländeverbot wird wohl wieder ein Gericht entscheiden müssen. Diesbezüglich werden von der Geschäftsleitung keine Kosten gescheut.

Solidaritätserklärung für Henry Moes

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

Solidaritätserklärung für Henry Moes

Die Bundeskonferenz verurteilt den Versuch der Leitung des Paul Gerhard Stiftes in Wittenberg, den aktiven MAV-Kollegen, Gewerkschafter und buko-Sprecher Henry Moes mit einer Serie von Abmahnungen in die Knie zwingen zu wollen.

Henry Moes hat in den letzten Jahren immer an vorderster Front gekämpft, wenn es um die Rechte der abhängig Beschäftigten ging: Ob in dem Betrieb, in dem er immer wieder von seinen KollegInnen mit großer Mehrheit in die Interessenvertretung gewählt worden ist oder im Gesamtausschuss der Kirchenprovinz Sachsen oder in der Bundeskonferenz. Auch ist Henry Moes für die diakonischen Arbeitgeber in der Arbeitsrechtlichen Kommission des DW der EKD kein bequemes Mitglied ist. Da liegt es nahe, dass keine Gelegenheit ausgelassen wird, diesem aktiven Interessenvertreter Steine in den Weg zu legen.

Die Gründe für die Abmahnungen sind derart an den Haaren herbeigezogen, dass wir es gerne den Anwälten überlassen wollen, dagegen zu argumentieren.

Wir blicken mit großer Besorgnis auf die lange Kette der Disziplinierungsversuche an Mitarbeitervertretern in den neuen Bundesländern: Gerd Autrum, aktiver und unbequemer MAV-Vorsitzender der Rostocker Stadtmission und Mitglied des Gesamtausschusses Mecklenburg: Der Arbeitgeber gründete extra eine sehr kleine GmbH mit dem Ziel, ihn dort hinzuversetzen und anschließend zu kündigen. Mi-

chael Behrendt, MAV Vorsitzender in den Neinstedter Anstalten, Vorsitzender des Gesamtausschusses der Kirchenprovinz Sachsen, wird abgemahnt, weil er eine Initiative unterstützt, anlässlich der Wiedervereinigung das Grundgesetz so zu ändern, dass normales Arbeitsrecht auch bei der Kirche gilt. Ralf Hess wird als MAV-Vorsitzender in der Borghardt-Stiftung zu Stendal fristlos gefeuert und mit Hausverbot belegt – unter Vorschieben abenteuerlichster Vorwürfe, die sich als komplett haltlos erweisen im Gerichtsverfahren. Interessant noch: Anschließend wurde die Leitung durch eine neue ersetzt. Jens Klamm, Mitarbeitervertreter des Matthias Claudius Heimes in Oschersleben, erhält die fristlose Kündigung und Hausverbot, weil er sich nach 20 Jahren anstandsloser, hervorragender Arbeit weigert,

einen Führerschein zu machen – Prozess gewonnen. Arbeitgeber geht in Berufung!

Wir wissen, dass es eine weit größere Dunkelziffer von Fällen gibt, in denen aktive InteressenvertreterInnen gemobbt, beruflich benachteiligt, drangsalieren und diffamiert wurden, als uns bekannt ist. Gleichzeitig wissen wir, es lohnt sich, die Vorfälle öffentlich zu machen, sich zu wehren. Mit politischer Unterstützung gelingt es meist vor Gericht, Erfolg zu haben.

Wir fordern alle Verantwortlichen in Kirche und Diakonie auf: Beenden Sie das unrechte Vorgehen der Leitung im Paul-Gerhardt-Krankenhaus. Greifen Sie jetzt ein, ehe der Schaden noch größer wird!

*Bundeskonferenz
Kassel, den 20.04.2006*

Literaturhinweis

»Zwischen Wettbewerb und Subsidiarität – Wohlfahrtsverbände unterwegs in die Sozialwirtschaft«

Heinz Jürgen Dahme, Getrud Kühnlein, Norbert Wohlfahrt

Hans-Böckler-Stiftung, edition-sigma

Preis: Euro 15,90

Aus dem Inhalt:

- Der Weg der bundesdeutschen Wohlfahrtsverbände in die Sozialwirtschaft
- Die sozialwirtschaftliche Bedeutung der freien Wohlfahrtspflege
- Besonderheiten der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege, strategisches Management als Antwort der Spitzenverbände auf die Herausforderung der Sozialwirtschaft.
- Die Verbetrieblichung der freien Wohlfahrtspflege
- Personalpolitik im Spannungsfeld zwischen steigendem Kostendruck und höheren Arbeitsanforderungen, Folgen für die Beschäftigten.
- Berufsfelder und Arbeitsvollzüge in der sozialen Arbeit
- Zukunft der freien Wohlfahrtspflege

Nein zu dieser Verwaltungsstrukturreform

Auf der Synode am 31.3.2006 stand eine weitreichende Strukturreform auf der Tagesordnung für die rund 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Kirchenverwaltungen und Gemeindeverbänden. Sie alle sind von gravierenden Arbeitszeitverkürzungen betroffen. Mehr als 300 Stellen sollen ganz wegfallen.

Die Bürokratie in der Landeskirche wird weiter aufgebläht (mit Regionalkirchenämtern, kassenführenden Stellen, neu geschaffenen Zentralstellen und dem Landeskirchenamt), statt mit einer flacheren Hierarchie dafür zu sorgen, dass die Gemeinden entlastet werden.

Die Gewerkschaft ver.di hat ein großes Interesse daran, dass die ca. 3500 Arbeitsplätze in der Sächsischen Landeskirche erhalten bleiben. Das ist nur in Kirchengemeinden möglich, die ehren- und hauptamtlichen MitarbeiterInnen einen ausreichenden Handlungsspielraum ermöglicht, um das Gemeindeleben zu gestalten. Das schafft sichere Arbeitsverhältnisse

in der Landeskirche. Dafür tritt ver.di ein!

Mit der vorliegenden Strukturreform soll aber das Selbstverwaltungsrecht der Kirchengemeinden ausgehöhlt werden in Richtung Zentralismus und Hierarchie von oben nach unten. Damit würde die Kirchengemeinde für viele engagierte und kreative Gemeindeglieder weiter an Attraktivität verlieren. Eine Kirche, die fast ausschließlich davon lebt, dass Gemeindeglieder Kirchensteuer, Kirchgeld und Spenden zahlen, kann sich einen solchen Verlust nicht leisten.

Auch viele Kirchenvorstände und Kirchengemeindeglieder vertreten diese Ansicht. Mehr als 300 Eingaben erreichten die Synode mit vielerlei Bedenken und Ablehnung.

Die Gewerkschaft ver.di organisierte vor Beginn der Synode am 1.4.2006 eine Protestaktion in Dresden vor der Dreikönigskirche und rief die Synodalen auf, die Vorlage zur Strukturverwaltungsreform abzulehnen. Weit mehr als 200 Betroffene standen vor der

Dreikönigskirche und zeigten ihren Unmut über die Verwaltungsstrukturreform auf Transparenten, auf Särgen und Plakaten. Im Plenarraum der Synode stiegen Hunderte Luftballons auf mit gelben Karten, auf denen die über 300 Eingaben der Kirchengemeinden angebracht waren. So waren die Eingaben der Kirchengemeinden während der gesamten Beratungen den Synodalen sichtbar vor Augen.

Teilerfolg in der Hauptsache

Für das Verwaltungsstrukturgesetz haben nur 2 Neinstimmen gefehlt, um es zu Fall zu bringen! 23 Synodale waren mit einer Nein-Stimme gegen das Verwaltungsstrukturgesetz, 50 Synodale haben mit Ja gestimmt. Also, immerhin, hauchdünn ist diese Mehrheit (es bedarf einer 2/3 Mehrheit). So knapp war eine Abstimmung noch nie!

Großer Erfolg im Vorfeld

Eine Verfassungsänderung, die das Selbstverwaltungsrecht der Kirchengemeinden abgeschafft hätte, konnte durch unsere Lobbyarbeit mit den Synodalen im Vorfeld verhindert werden.

Auf die Beschäftigten in den Kirchengemeindeverwaltungen kommen gravierende Verkürzungen und Kündigungen zu. Damit die Zentralstellen in Dresden aufgebaut, die Regionalkirchenämter neu geschaffen und die kassenführenden Stellen ausgebaut werden können, muss bei den Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbänden gekürzt werden.

Die MitarbeiterInnen in den Kirchengemeindeverbänden werden alle gekündigt, weil diese Einrichtungen geschlossen werden. Immerhin können die Kirchengemeinden gegen diese Zentralisierung klagen.

ver.di bietet ihren Mitgliedern Beratung bei Änderungskündigungen und Kündigungen. Mit einer



Am 1. April 2006 vor der Synode ...

Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ver.di sichert man nicht nur für sich eine arbeitsrechtliche Beratung und Vertretung vor Gericht ab, sondern ermöglicht auch, dass es bei weiteren Eingriffen in die Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Beschäftigten andere Aktionen möglich werden.

Dieses Mal haben nur 2 Stimmen gefehlt, die den Mut zum Nein in der Synode hatten! Beim nächsten Mal bestehen gute Chancen, derartige Eingriffe in die kirchlichen Arbeitsverhältnisse zu Fall bringen!

Herzlichen Dank an alle, die sich beteiligt haben!

Petra Petzoldt
Gewerkschaft ver.di,
Fachgruppe Kirchen
Tel. 0341 2160951
Fax. 0341 2160952
petra.petzoldt@verdi.de



... und in der Synode unter dem Kronleuchter

Traurig aber wahr:

VKM kämpft für »Kleiderzulage«

Die Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung (KDAVO) bedeutet für über 90% der Beschäftigten in Hessen und Nassau eine Absenkung der Gehälter. Der Verband Kirchlicher Mitarbeiter (VKM), der alle Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission in Hessen und Nassau auf Arbeitnehmerseite stellt, rief nun zum ersten Mal seit den Verhandlungen über die KDAVO den Schlichtungsausschuss der ARK an.

Es geht dem VKM um den Erhalt der Behördenzulage für MitarbeiterInnen in der Kirchenverwaltung, im Rechnungsprüfungsamt und Synodalbüro.

Die Zulage wurde bisher als eine Art Kleiderzulage für die Beschäftigten in der Kirchenverwaltung gewährt, da diese sich

in diesen zentralen Dienststellen angemessen zu kleiden haben und dafür Mehrausgaben entstehen. Diese Kleiderzulage hat auch eine soziale Komponente, die oberen Gehaltsgruppen erhalten ein höhere Zulage (z. Z. 64 Euro), da sie entsprechend besser gekleidet zu sein haben und mehr Geld für Kleidung ausgeben müssen als die unteren Gehaltsgruppen, die nur 23 Euro erhalten.

Insgesamt zwei Kampfabstimmungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission zu diesem brisanten Thema endeten mit einem Patt. Um diese wichtige strittige Frage bei dem neuen Werk der KDAVO zu entscheiden, rufen die VKM-Vertreter der ARK nun die Schiedskommission an. Schließlich sind sie sich auch selber verpflichtet, da

einige der Arbeitnehmervertreter in der ARK diese Behördenzulage erhalten.

Viele MitarbeiterInnen aus den Krankenhäusern, Altenheimen und auch anderen Einrichtungen hätten bereits Verständnis geäußert, dass sie vorrangig auf ihre Zulagen verzichten müssen, um die ungleich mehr gerechtfertigte Behördenzulage gegen zu finanzieren – so wurde ein zynisches Gerücht gestreut.

Der Schlichtungsausschuss konnte allerdings der Argumentation des VKM nicht folgen. Die Kleiderzulage wurde per Schlichtungsspruch gestrichen und die VKM-Mannschaft/Frauschaft muss nun den Wahrheitsgehalt des Spruchs »Kleider machen Leute« in der Praxis selbst überprüfen.

Betriebsräte entdecken das kirchliche Mitarbeitervertretungsgesetz

Ausreizen!

Wer unversehens unter Kirchenbrüder fällt, freut sich schon über Kleinigkeiten.

Ausgesprochen umtriebig war der Betriebsrat des Alfred Krupp Krankenhaus in Essen. Das war sicher ein Grund, warum der Arbeitgeber die Flucht in das Kirchenrecht antrat, aus dem paritätischen Wohlfahrtsverband in das Diakonische Werk Rheinland. Die jäh kaltgestellten Betriebsräte finden sich seit Jahresanfang mühsam im evangelischen Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) zurecht.

Zunächst überwiegt das Verlustgefühl. Ungläubig blättern wir bei der Suche nach einem unmittelbaren Beschwerderecht für Beschäftigte, nach den Rechten unserer Gewerkschaft oder nach Zwangsmaßnahmen gegen widerpenstige Unternehmer. Überrascht stoßen wir stattdessen auf unerwartete Appetithappen.

Sicher, die Kirche hat unsere Mitbestimmungsrechte nur unvollkommen dem Betriebsverfassungsgesetz nachgebildet. Plötzlich aber gilt unser angegliederter Kindergarten samt der nachmittäglichen Hortgruppe als »Sozialeinrichtung«. Wir können den Schutz der Mitarbeitervertretung (MAV) dort breiter aufstellen, wo die Landespolitik ihre Sparangriffe beschlossen hat. Unsere Chefs, noch unsicher in der Rolle als Dienststellenleitung, reiben sich verdutzt die Augen.

Dann stoßen wir auf Verheißungen für die Kollegin, die weniger arbeiten will. Vor seiner Entscheidung muss der Arbeitgeber mit der Kollegin ihre Wünsche zur Verteilung der Arbeitszeit erörtern und verhandeln. §42 k MVG verlangt, vor einer Ablehnung die Zustimmung der Mitarbeitervertretung einzuholen. Falls diese sich sperrt, muss er durch den

kircheneigenen Hürdenlauf, um die Zustimmung ersetzen zu lassen. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz gibt dem Arbeitgeber kaum mehr als 2 Monate. Hat er all die Erörterungen und das Verfahren mit der Schlichtungsstelle nicht rechtzeitig durchgezogen, gelten die beantragten Wünsche über die Verkürzung und die neue Verteilung der Arbeitszeit als festgelegt. Unserer frischgebackenen Dienststellenleitung schlägt es die Sprache.

Im ver.di-Team hellten die Minen weiter auf. Beim Arbeits- und Gesundheitsschutz steigen wir nicht erst bei formalen Regelungen ein. Alle »Maßnahmen«, die sich vielgestaltig durch den Krankenhausalltag ziehen, sind ohne unsere Zustimmung unwirksam. Wir haben unsere neuen Ansprüche alsbald konkret und mit Fristsetzung angemeldet. Die Dienststellenleitung bittet um Bedenkzeit.

Von den 5 halben Freistellungen, mit denen das MVG uns lockt, lassen wir bislang die Finger. Viel genüsslicher spielen wir mit der Bedarfsfreistellung von MitarbeitervertreterInnen. Wir haben einen hohen Bedarf, denn es gibt mehr als genug zu tun. Soll der Arbeitgeber doch für eine Ersatzkraft an unserem Arbeitsplatz sorgen (§19 Abs. 2).

Das Kirchenrecht kastriert zwar die klassischen Durchsetzungswege der Interessensvertretung. Aber es gibt auch Rechte, die wir uns einfacher nehmen können, Manchmal steht die Dienststellenleitung dümmmer da als vorher.

*Tobias Michel, Betriebsrat
und Mitarbeitervertreter*

Krupp wird Kirche? Von wegen! Mehr zu dem Ausbruchsversuch eines privaten Krankenhauses gibt es unter www.die-welt-ist-keine-ware.de/akk

ver.di-Arbeitszeugnisberatung Recht haben/Recht bekommen

Über Arbeitszeugnisse wird oft gestritten, bis hin zu Arbeitsgerichtsprozessen. Im Jahr 2004 betrafen 31.540 Fälle bei den Arbeitsgerichten Streitigkeiten um das Arbeitszeugnis.

Die ver.di-Arbeitszeugnisberatung ist deswegen ein guter und wichtiger Service, damit unsere Mitglieder mit guten Informationen versorgt werden und gut gerüstet in die Auseinandersetzung gehen können. Schließlich spielen die Inhalte des Zeugnisses eine sehr große Rolle für spätere Bewerbungen.

Deshalb:

www.verdi-arbeitszeugnisberatung.de
info@verdi-arbeitszeugnisberatung.de
Telefon: 01802 / 938 46 47

Fachtagung

»Wirtschaftliches Handeln und Dienstgemeinschaft – ein unauflösbarer Widerspruch?«

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

Veranstaltet von:

ver.di
dia.eV.
Arbeitsrecht&Kirche
buko

Informationen bei
Elke Neuendorf
e-mail Adresse:
Elke.Neuendorf@htp-tel.de



MAV-Seminare 2006 · DGB Bildungswerk NRW

Thema	Häuser	Datum
Mitarbeitervertretungsrecht – Einführung	Hotel Zum Stern Horn Bad-Meinberg	19.06. – 23.06.06
Mitarbeitervertretungsrecht – Einführung	Buntes Haus, Bielefeld	14.08. – 18.08.06
Mitarbeitervertretungsrecht – Einführung	Buntes Haus, Bielefeld	06.11. – 10.11.06
Mitarbeitervertretungsrecht – Personelle Angelegenheiten und prekäre Arbeitsverhältnisse	Hotel Zum Stern Horn Bad-Meinberg	15.11. – 17.11.06
(5-Tage-Aufbau-Seminar) Mitarbeitervertretungsrecht – Aufbau – Beteiligung der MAV in wirtschaftlich schwieriger Lage sowie bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten	Buntes Haus, Bielefeld	20.11. – 24.11.06
Der BAT-KF und seine Perspektiven: Der »Dritte Weg« zur Regelung der Arbeitsverhältnisse in kirchlichen Einrichtungen	Hotel Münnich, Münster	25.10. – 27.10.06
Bitte Zahlen! Wirtschaftliche Grundlagen für Mitarbeitervertretungen	Hotel Zum Stern Horn Bad Meinberg	23.10. – 25.10.06
Betriebsklima heiter bis bewölkt – Umgang mit Problemen und Konflikten	Hotel Münnich, Münster	04.12. – 06.12.06

Anmeldungen und Informationen: DGB Bildungswerk NRW e.V.

Bismarckstr. 77 · 40210 Düsseldorf · Tel.: +49 (0) 211 175 23 190 · Fax.: +49 (0) 211 175 23 261
<http://www.dgb-bildungswerk-nrw.de>



Foto: Andreas Hesse

**Aus der Rede des ver.di-Vorsitzenden
Frank Bsirske vom 1. Mai 2006:**

**»Gut, dass welche
anfangen sich zu wehren.«**



Der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske hielt eine engagierte Rede, die Ross und Reiter nannte. Thema Rentenentwicklung: In der »Großen Koalition« wird nach dem Rentensenkenden »Nachhaltigkeitsfaktor« nun ein »Nachholfaktor« diskutiert, der sicher stellen soll, dass auch für den Fall, dass die Löhne steigen, die Renten nicht steigen. Und: »Was heißt da Rente mit 67? Doch nur, dass die Menschen zwei Jahre länger arbeitslos sind, um abschließend mit noch weniger Rente dazustehen.« Schließlich haben 60% der Betriebe überhaupt keine Beschäftigten mehr auf der Gehaltsliste, die älter als 50 sind. Wenn keine Gegenmaßnahmen getroffen werden, wird also eine zunehmende Zahl von Menschen

von Altersarmut betroffen sein. Die Leute, die so was beschließen, trifft das natürlich nicht. Wer in Zukunft z.B. als Teilzeitkraft $\frac{3}{4}$ des Durchschnittslohns bekommt, wird in Zukunft auch nach 40 Jahren Arbeit eine Rente in Höhe der Sozialhilfe kaum erreichen.

Wohin man auch schaue: Überall wachse der Druck gegenüber den Arbeitnehmern an. Aber es gebe auch Widerstand wie bei der Charité und bei Case New Holland (CNH) und viel Sympathien in der Bevölkerung. Die Leute sagen: »Gut, dass welche anfangen sich zu wehren«.

Ausführlich ging Bsirske auf den Streik im Öffentlichen Dienst ein, der jetzt auch schon 12 Wochen dauert. Im Öffentlichen Dienst

gebe es mehr befristete Arbeitsverhältnisse als in allen andern Branchen mit Spitzenwerten von 75% bei den Universitäten, oft Arbeitsverträge von unter einem Jahr. Viele könnten sich das Arbeitsplatz-Abbau-Programm »Länger arbeiten für weniger Geld« absolut nicht leisten. Frank Bsirske vertrat die Einschätzung, dass es den Ministerpräsidenten in diesem Konflikt um Grundsätzliches geht. Sie führten eine »Pilotausinandersetzung« für die flächendeckende Verlängerung der Arbeitszeit auf 42 Stunden pro Woche und das wollten sie erzwingen; notfalls über einen tarifvertragslosen Zustand. Das zu verhindern verdiene die Solidarität aller Gewerkschaften.

aus CNH-Streikzeitung Nr. 43

10. – 14. Juli 2006

Woche der betrieblichen Aktionen im Kirchenbereich

»Gutes Geld für gute Arbeit im Sozial- und Gesundheitswesen«



In dieser bundesweiten Aktionswoche wollen wir überall vor Ort in unseren Einrichtungen für diese Forderung aktiv werden mit Mitarbeiterversammlungen, ver.di-Infoständen, Verteilen von Flugblättern, Unterschriftenlisten bei den Kirchenbeschäftigten, Anbringen von ver.di-Infobrettern, gemeinsamer aktiver Mittagspause, MAV-Sprechstunden unter freiem Himmel und vieles andere mehr.

12. – 14.10.2006 (Donnerstag bis Sonnabend)

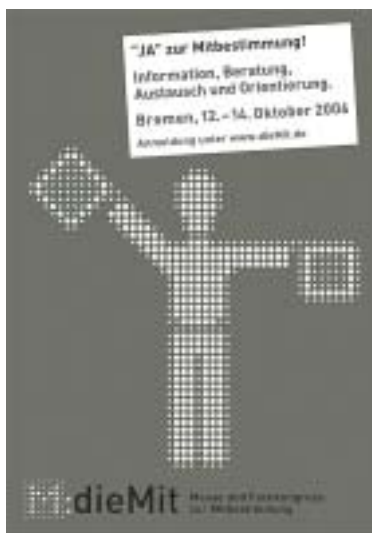
dieMit – Messe und Fachkongress zur Mitbestimmung

im Messe- und Kongresszentrum Bremen
mit Stand der Fachgruppe Kirchen, Diakonie und Caritas

Unter dem Motto »MitBestimmungsrecht im Unternehmen Kirche« wird die Fachgruppe Kirchen, Diakonie und Caritas mit einem Infostand auf der Mitbestimmungsmesse die zahlreichen Besucherinnen und Besucher über die Schlechterstellung in den kirchlichen Mitbestimmungsregelungen informieren.

Am 13.10.2006 werden Veranstaltungen für Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter stattfinden

1. »Mitbestimmung beim Einsatz von Leiharbeit in kirchlichen und sozialen Unternehmen« mit Bernhard Baumann-Czichon, Rechtsanwalt, Bremen
 2. »Unter den Talaren der Muff von 1000 Kirchenjahren« – Vergleich kirchlicher Mitbestimmungsrechte mit dem BetrVG, Referent: Michael Heinrich, Sprecher Bundeskonferenz der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk der EKD
 3. Was ist das Besondere der Arbeit bei Caritas und Diakonie – ein Arbeitsmarkt nur für Christen? Referent: Carsten Ferk, freier Autor
- Informationen bei Renate Richter, ver.di-Bundesverwaltung,
und unter www.dieMit.de



zu beziehen über:
ver.di-Landesbezirk Berlin-Brandenburg
AG »Rechtsextremismus«
Köpenicker Straße 30 · 10179 Berlin
www.agrexive.de



Unser Aktionstag vom 9. Februar 2006



Foto: Sandra Zeisberg



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**