



Wieder mal eine Sackgasse!



Projekt „Kirchengewerkschaft“ gescheitert!

Vorwort	3
Gewerkschaftstag GKD (Bundesverband)	4
Kirchengewerkschaft oder Gewerkschaften im Raum der Kirchen	7
Sozialwort der Kirchen	15
MAV-Schulungen	18
MAV und GKD	21
Verbandstag GKD BBso	24
Fachgruppen GKD BBso	26
Beratungsangebot	27
Arbeitsrecht	28
Abkürzungen	32
Adressen, Ansprechpartner, Kontakte	33
Eintrittserklärung	35

Impressum

Herausgeber: Christian Hannasky, Peter Knoop im Auftrag des Bundesvorstandes

Redaktion: Christian Hannasky, B.-H. Hellmann, Peter Knoop, redaktion.info@t-online.de

Anschrift: Rathausstr. 72, 12105 Berlin, Tel.: 030/705 40 69

Druck: Druckhaus Harms, Groß-Oesingen

Verlag: Gewerkschaft Kirche und Diakonie LV BBso, Rathausstr. 72, 12105 Berlin

Bilder: Knoop, **Erscheinungsweise:** vierteljährlich 15. März, 15. Juni, 15. September, 15. Dezember

Bezugspreis: Für Mitglieder im Mitgliedsbeitrag enthalten, für Nichtmitglieder 6,00 € jährlich. Nachdruck nur mit Genehmigung. Artikel, die mit dem Namen oder Initialen des Verfassers gekennzeichnet sind, geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers und der Redaktion wider.

34. Jahrgang



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das vergangene Vierteljahr war in den Dienststellen u.a. geprägt von der Planung und Durchführung der MAV-Wahlen. Dazu bedurfte es engagierter Kolleginnen und Kollegen, die bereit waren, sich einer Wahl zu stellen, auch in dem Bewusstsein, gegebenenfalls nicht gewählt zu werden und das nicht als persönli-

che Niederlage zu empfinden. Ihnen allen sei an dieser Stelle herzlich gedankt. Denn Sie haben damit einen wichtigen Beitrag geleistet zu zeigen, dass auch kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die aktive Arbeit an den kirchlichen Arbeitsverhältnissen wichtig ist. Wie stark um das zukünftige kirchliche Arbeitsrecht sowohl in den verfassten Kirchen als auch in der Diakonie und Caritas in Deutschland auf Seiten der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite gerungen wird, zeigen die verschiedenen Beiträge in diesem Heft. Dabei begrüßt die GKD jede Entwicklung, die in Richtung eines Tarifvertrag Soziales geht, wie er sich zur Zeit in Niedersachsen anzubahnen scheint. Dass der tarifvertragliche Weg auch in der Kirche möglich ist stellen die beteiligten Gewerkschaften GEW, GKD und ver.di seit vielen Jahren unter Beweis.

Alle gewählten MAV'ler beglückwünschen wir zu ihrem Erfolg und zu dem ihnen entgegengebrachten Vertrauen ihrer Kolleginnen und Kollegen.

Sowohl den wiedergewählten alten Hasen als auch den Neuen in den MAV'en steht mit Ihrer Gewerkschaft Kirche und Diakonie ein starker, verlässlicher Partner zur Seite. In diesem Heft berichten diesbezüglich MAV'ler von ihren Erfahrungen und begründen ihren Schritt, Mitglied in der GKD zu sein. Als MAV ist man auf sachliche Information, Austausch und juristischen Rat angewiesen, um die wirtschaftlichen, sozialen und beruflichen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagiert und sachgerecht vertreten zu können.

Deshalb lädt die GKD Sie herzlich ein zu unseren Schulungsveranstaltungen, die insbesondere die neu gewählten MAV-Mitglieder fit machen sollen, das umfangreiche Mitarbeitervertretungsgesetz zu verstehen und für die tägliche Arbeit anwendbar zu machen. Das gilt ebenso für gestandene MAV'ler, die gerade zu Beginn der Amtszeit gerne Auffrischungs- und Vertiefungsangebote ihres MVG-Wissens wahrnehmen. Näheres dazu finden Sie ebenfalls in diesem Heft.

Da die Amtszeit des Bundesvorstandes abgelaufen war waren auch in der GKD (Bundesverband) Wahlen notwendig. Der Gewerkschaftstag am 1. März hat mit großer Mehrheit die Mitglieder des Vorstandes BBsO, dem mitgliederstärksten Landesverband, mit den Aufgaben des Bundesvorstandes betraut. Entsprechend wurde Herr Christian Hannasky zum Bundesvorsitzenden, Herr Uwe Marth zum 1. Stellvertretenden Bundesvorsitzenden, Herr Peter Knoop zur Verstärkung zum 2. Stellvertretenden Vorsitzenden, Herr Bernd-Hartmut Hellmann als Schriftführer und Frau Christina Neuse zur Schatzmeisterin für die kommenden drei Jahre gewählt. Ehrenvorsitzender ist nach wie vor Herr Friedemann Claus.

Erwartet wird mit dieser Wahl eine Bündelung des ehrenamtlichen Personaleinsatzes, um die Tarifarbeit der GKD in der EKBO mit den Aufgaben einer deutlichen Bundespräsenz – auch des TV-EKBO - stärker zu verzahnen. Mehr Informationen lesen Sie im Bericht vom Gewerkschaftstag.

Auf den im Landesverband bewährten direkten Kontakt mit Ihnen in Gesprächen auf Veranstaltungen, per Mail, Brief freue ich mich auch als Ihr neuer Bundesvorsitzender

Ihr
Christian Hannasky

Gewerkschaftstag

Am 1. März 2014 trafen sich die Delegierten der Landesverbände der Gewerkschaft Kirche und Diakonie in Berlin–Mariendorf zum Gewerkschaftstag (Bundesverband).

Keine Beteiligung am 3. Weg

Die Delegierten des Gewerkschaftstages machten wiederholt deutlich: Für die GKD ist die Beteiligung am 3. Weg, dem Kommissionsmodell der Arbeitsrechtssetzung in Kirche und Diakonie, keine Option.

Arbeitsrecht und Vergütungen können nach dem Selbstverständnis der GKD mit gewerkschaftlicher Beteiligung nur tarifvertraglich vereinbart werden. Nur der Tarifvertrag sichert die verbindliche Geltung der Verhandlungsergebnisse für die Gewerkschaftsmitglieder.

Die nach den Urteilen des Bundesarbeitsgerichtes vom November 2012 mögliche Beteiligung von Gewerkschaften am 3. Weg kommt einem Angebot zur Selbstaufgabe gleich.

Kleinteilig

Mit dem Beschluss: „Die GKD beendet sofort ihr Mitarbeit an der Bildung eine bundesweiten Kirchengewerkschaft mit der Kirchengewerkschaft Niedersachsen (vormals MVV-K) und der Kirchengewerkschaft, Gewerkschaft für Mitarbeitende in Kirche, Diakonie und Caritas (vormals vkm-Deutschland).“ macht der Gewerkschaftstag deutlich, dass die GKD für Machtspiele innerhalb der Mitarbeiterorganisationen in Kirche und Diakonie keinen Raum sieht.

Die Kirchengewerkschaft, Gewerkschaft für Mitarbeitende in Kirche, Diakonie und Caritas (vormals vkm-Deutschland) hat 1. den laufenden Prozess einseitig beendet, in dem sie sich den ursprünglich gemeinsamen Projektnamen gesichert hat.

Indem sie 2. anschließend alle anderen auffordert, sich dem anzuschließen und 3. demjenigen mit rechtlichen Mitteln droht, der dem nicht folgt, zeigt sie, wie sie den Begriff der kollegialen Zusammenarbeit definiert. Mit geschwisterlichem Verhalten und vertrauensvoller Zusammenarbeit hat das nichts zu tun!

Es ist unser Ziel, eine starke Arbeitnehmerorganisation im Bereich von Kirche und Diakonie zu erreichen. Dazu hat sich die 1993 GKD gegründet. Neugründungen und eine weitere Zersplitterung der Arbeitnehmerorganisation spielen nur dem Arbeitgeber in die Hände.

Bei einer Gewerkschaft muss drin sein, was drauf steht – daran ändern auch Farbspiele und Namenswechsel nichts.

Weitere Themen

Der Gewerkschaftstag beschäftigte sich weiterhin mit den Schwerpunkten der gewerkschaftlichen Arbeit in den nächsten Jahren, der Beteiligung am Kirchentag 2015 in Stuttgart und der für 2018 anstehenden Entscheidung der Nordkirche zu ihrer Arbeitsrechtssetzung und hier insbesondere mit der Erreichbarkeit tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen für die Mitglieder im Landesverband Mecklenburg-Vorpommern.

Neuer Vorstand

Mit Christian Hannasky, Uwe Marth, Peter Knoop, Christina Neuse und Bernd-Hartmut Hellmann wählte der Gewerkschaftstag für die nächsten drei Jahre einen neuen Bundesvorstand mit bekannten Akteuren der gewerkschaftlichen Arbeit. Gleichzeitig dankte er Monika Frenzel und Andreas Pagel herzlich für ihr Engagement in den zurückliegenden Legislaturen. Besonderer Dank gilt Frau RAin Assmann, für ihre fachliche Beratung und Unterstützung.

Der neue Bundesvorsitzende, Christian Hannasky sieht für die GKD folgende Aufgaben und Herausforderungen:

Mit dem Scheitern des Projektes Kirchengewerkschaft werden wir als Gewerkschaft Kirche und Diakonie auf allen Ebenen dafür Sorge tragen müssen, dass die GKD allein schon mit der bewusst oder unbewusst verursachten Namensverwirrung durch den VKM-Deutschland, der sich nun unter anderem Kirchengewerkschaft nennt, aber unter weiteren Namenvariationen auftritt, nicht verwechselt wird und in das gelbe Fahrwasser sogenannter Kirchlicher Gewerkschaften gerät. Dagegen hilft nur die weiterhin klare und deutliche Positionierung als GKD als tarifmächtige Gewerkschaft, die sich nicht an Arbeitsrechtlichen Kommissionen beteiligt und den 3. Weg in welcher Modifikation auch immer, ablehnt. Auch in Zukunft stehen wir kirchlichen Arbeitgebern nicht für taktische Überlegungen zur Verfügung, mit denen der 3. Weg gerichtsfest gemacht werden soll.



Auf dem Landesverband Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz wird dabei die Hauptverantwortung liegen. Deshalb werden hier in Zukunft die aktiven Kräfte personell gebündelt. Mitgliedergewinnung und Mitgliederversorgung, die Basis für die Tarifmächtigkeit, das Verteilen und die Übernahme von begrenzten Aufgabenfeldern auf viel mehr Schultern als bisher, die Nachwuchsförderung für Funktionsaufgaben, das sind unsere zentralen Aufgaben. Sie dienen allein dem Ziel, den tarifvertraglichen Weg zu befördern und die abgeschlossenen Tarifverträge mit der EKBO kontinuierlich weiter zu entwickeln.

Für den Bereich der Diakonie und der Caritas wird allein ein Tarifvertrag Soziales der Dumpingsituation bei Arbeitsverhältnissen und Entgeltentwicklung entgegenwirken können. Auch die Beendigung der Ungleichbehandlung in der Nordkirche, in der den Kolleginnen und Kollegen in den Kirchenkreisen Mecklenburg und Vorpommern der Nordelbische Tarifvertrag vorenthalten wird, ist Ziel der GKD. Gemeinsam mit den Kollegen und Kolleginnen aus diesem Landesverband werden wir Wege finden, wie der Tarifvertrag in der gesamten Nordkirche zur Geltung kommen und durchgesetzt werden kann.

Wieder mal eine Sackgasse!



Kirchengewerkschaft oder Gewerkschaften im Raum der Kirchen?

Die GKD hat auf ihrem Gewerkschaftstag am 1. März mit überwältigender Mehrheit beschlossen, das „Projekt Kirchengewerkschaft“ mit den bisherigen Partnern sofort zu beenden. Warum dies geschah soll im Folgenden ausgeführt werden.

Die christlichen Kirchen und ihre Sozialträger Caritas und Diakonie haben bundesweit ca. 1,3 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ca. 50.000 davon sind in Bereichen, in denen das kirchliche Arbeitsrecht durch Tarifverträge geregelt ist. Das ist bei uns in der EKBO der Fall, in der ver.di, die GEW und wir, die GKD, Tarifpartner der kirchlichen Arbeitgeber sind. In der ehemaligen Nordelbischen Kirche, jetzt die große Mehrheit der neuen Nordkirche, sind ver.di und der Verband kirchlicher Mitarbeiter (vkm) Tarifpartner.

Seit vielen Jahren ist die Interessensvertretung kirchlicher Beschäftigter bundesweit von einer immer unbefriedigenderen Situation gekennzeichnet. Auf der einen Seite gibt es eine große Zahl sog. „kirchlicher Mitarbeiterverbände“ (meistens als vkm abgekürzt), die sich als mehr oder weniger arbeitgebernah erwiesen haben, in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen des sog. 3. Weges sitzen und so zur Legitimation dieses Weges in der Öffentlichkeit beigetragen haben und weiter beitragen. Die kirchlichen Arbeitgeber finanzieren diese Arbeit durchaus großzügig. Auch an dieser Stelle hat die Bibel offensichtlich wieder Recht:

„Du sollst Dich nicht durch Geschenke bestechen lassen; denn Geschenke machen die Sehenden blind und verdrehen die Sache derer, die im Recht sind.“ (2. Mose 23, 8). Sollte es künftig in den Bereichen, in denen die beschriebenen Mitarbeitervereinigungen existieren, Tarifverträge geben, wird es für diese sehr schwierig. Denn anstatt dass der Arbeitgeber die Kosten samt der dafür nöti-

gen Büros und Menschen der VKMs in den Kommissionen bezahlt, müssen diese dann ihre gesamte Arbeit selbst bezahlen. Wer sich wundert, warum Repräsentanten aus diesen Gruppen den 3. Weg mit Zähnen und Klauen verteidigen und bejubeln, hätte hier zumindest eine mögliche Antwort.

Dann gibt es noch die Gewerkschaft ver.di. Die Bedeutung ihres Kirchenbereiches lässt sich ungefähr mit folgendem Witz aus Armenien beschreiben. Frage: Wieviel Armenier gibt es eigentlich? Antwort: Zusammen mit den Russen sind wir 200 Millionen. Bei ver.di sind die Russen die Beschäftigten der außerkirchlichen Bereiche.

Würde allein die reale Stärke und die tatsächliche Tarifmächtigkeit in den Kirchen zählen, die Diskussion wäre wesentlich ideologieärmer und leidenschaftsloser aus. Wenn führende ver.di-Vertreter im Diakonischen Werk der EKBO (aktuell ca. 53.000 Beschäftigte) von nicht einmal 2 % Gewerkschaftsmitgliedern ausgehen, dürfte dies nicht wirklich als Tarifmächtigkeit durchgehen. Wir wollen hoffen, dass es anderswo besser aussieht. Dass die jahrelangen ver.di-Kampagnen zu Streikrecht und Tarifverhandlungen kaum Erfolge gezeitigt haben, ist bedauerlich, aber leider Fakt.

Da ver.di sich dazu entschlossen hat, das Highlander-Prinzip beizubehalten, (Es kann nur EINEN geben!) werden in Publikationen von ver.di-Bund alle anderen Mitarbeiterorganisationen unisono zu den sog. „Gelben“, d.h. arbeitgeberorientierten Verbänden gezählt - wider besseren Wissens auch wir, die GKD!

Und da passt es ins Bild, wenn in einer gemeinsamen Sitzung ganz oben angesiedelte ver.di-Hauptamtliche der GKD mal so auf die schnelle die Gewerkschafts-Eigenschaft absprechen. Was ist eine Gewerkschaft? Wikipedia definiert sie so: Eine Gewerkschaft ist eine Vereinigung von abhängigen Erwerbspersonen zur Vertretung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Interessen. Und das macht die GKD nicht?

Die Verhandlungsführerin der GEW intervenierte umgehend zum ver.di-Vertreter gewandt: „Glaubst Du allen Ernstes, es gäbe in der EKBO einen Tarifvertrag, wenn die GKD hier nicht mit am Tariftisch sitzen würde?“.

Was wird daraus gelernt? Als vor gut 2 Jahren ver.di und die Bundeskonferenz der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie (BUKO) zum Protest vor der EKDD-Synode in Magdeburg aufriefen, sind wir mit einigen Kollegen der GKD dort gewesen, mit Fahnen und Transparent. Ergebnis: Verbale Anmache durch Menschen mit ver.di-Emblemen und wie auf dem Spielplatz der Versuch von ver.di-Hauptamtlichen, unser Transparent vor den Kameras der Presse abzudecken. Keine Spur davon, dass man froh war, dass auch wir gegen den 3. Weg auftraten.

Womit wir überleiten können, warum es bundesweit eine eigenständige Gewerkschaft kirchlicher Beschäftigter geben sollte und hoffentlich irgendwann auch gibt.

Der ver.di-Weg, durch Säbelrasseln, Gerichtsverfahren und Nadelstich-Aktionen Tarifverträge zu erzwingen, ist angesichts des niedrigen Organisationsgrades kaum erfolgversprechend. Denn, und das zu sagen ist wichtig: Statt einer Einsicht in kirchliche Strukturen und die Besonderheiten der Arbeitssituation hat ver.di eine Draufsicht von außen, die Einsichten oft blockiert und es Arbeitgebern leicht macht, ihre Position unverändert beizubehalten.

Ein Beispiel: Das Thema Streik hat ver.di lang und breit in der Öffentlichkeit behandelt, angesichts einer kirchlichen Realität, wo eine verlängerte Mittagspause bereits den Gipfel der Kämpfe bildete. Dass es aber seit Jahrzehnten Tarifverträge bei uns in der EKBO und in Nordelbien gibt, ist von ver.di praktisch überhaupt nicht kommuniziert worden.

Wir haben in den Kirchen als Organisationen auf Arbeitnehmerseite auf der einen Seite ver.di und auf der anderen Seite die tatsächlichen arbeitgebernahen Verbände. Die einen haben eine wenig taugliche Strategie, die anderen wollen, dass sich möglichst gar nichts ändert. **Und deswegen ist seit langem eine dritte Gewerkschaftssäule von Nöten!** Der GKD-Gewerkschaftstag am 4./5. Mai 2012 in Berlin hat es so formuliert:

Ziele einer Kirchengewerkschaft:

- Eine bundesweit agierende Gewerkschaft in Kirche, Diakonie und Caritas in der Bundesrepublik Deutschland, mit selbständig agierenden Landesverbänden
- Tarifverträge entwickeln
- einheitliches Dienst- und Arbeitsrecht auf Grundlage von Tarifverträgen in Kirche, Diakonie und Caritas anstreben
- effiziente Außen- und Innenwahrnehmung“

Seit Ende 2011 gab es Kontakte zwischen uns und dem nordelbischen vkm Deutschland. Sehr schnell stieß der niedersächsische MVV (Mitarbeitervertretungsverband) hinzu. Drei Quellorganisationen (vkm Deutschland, MVV und GKD) wollten/sollten sich zu einer bundesweiten Kirchengewerkschaft zusammenschließen, um bundesweit den Raum für eine tatsächliche Gewerkschaftsorganisation kirchlich-diakonischer Beschäftigter auszufüllen, auch mit der Perspektive, den Organisationsbereich auf den katholischen Bereich auszudehnen. Die GKD und der vkm Deutschland waren zu diesem Zeitpunkt anerkannte Tarif-

partner. Der MVV dagegen nahm in Niedersachsen am 3. Weg teil. Dies war allen Beteiligten klar, zumal der MVV daraus auch kein Geheimnis machte. Ein Beleg war die öffentlich zugängliche Satzung:

Satzung des MVV:
 „§ 2 Zweck und Aufgabe:
 1. Der Verband bezweckt den Zusammenschluss der im kirchlichen Dienst beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Ziel, ihre arbeitsrechtlichen, beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen zu vertreten. Dies geschieht insbesondere durch:
 a) Führung von Verhandlungen zur Gestaltung der Arbeits- und Dienstverhältnisse;
 b) Abschluss von Verträgen und Vereinbarungen im Bereich des Arbeits- und Dienstrechts;
 c) Möglichkeit der Beratung von Mitgliedern in Fragen des Arbeits-, Dienst- und Sozialrechts schaffen;
 d) Förderung von fachlicher Schulung der Mitglieder und anderer kirchlicher Mitarbeiter
 2. Der MVV-K befürwortet den Abschluss von Tarifverträgen. So lange Tarifverträge oder das Mitarbeitervertretungsmodell des Dritten Weges analog dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie (ARRGD) nicht durchgesetzt werden können, beteiligt sich der MVV an der kircheninternen Arbeitsrechtsregelung und sucht hierbei die enge Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft ver.di.“

Interessant war der MVV für den vkm und uns aus zwei Gründen. Einmal weil sich mit Niedersachsen die Nord-Lücke schließen ließ und sich die künftige neue Gewerkschaft so von Flensburg bis Mitteldeutschland und von der polnischen Grenze bis Belgien erstrecken würde. Zum anderen brachte der MVV manches Neue ein. Nicht zuletzt schlug er als Namen der künftigen Organisation „Kirchengewerkschaft“ vor. Es gab mehrere gemeinsame Tagungen der drei Organisationen und die gemeinsame Substanz und das Vertrauen wuchsen. Uns als GKD war immer wichtig, dass die neue „Kirchengewerkschaft“ nur aus einem allmählichen Prozess des Zusammenwachsens entstehen konnte und dass das Bild des biblischen Senfkornes unser Leitbild sein müsste und nicht eine schnelle Megafusion nach dem gescheiterten Vorbild von Daimler-Chrysler.



Dachten wir und praktizierten wir. Eine Frucht war der gemeinsame Auftritt aller drei Organisationen unter dem Dach „Kirchengewerkschaften GKD-MVV-vkm Deutschland“ beim evangelischen Kirchentag. Wichtig war der Plural.

Was wir uns bei Organisationen mit christlichem Anspruch nicht vorstellen konnten oder zumindest wollten, war, dass ein Partner nicht von der Machtpolitik lassen konnte.

Der vkm Deutschland schuf Fakten: „Unbeschadet dieser Tatsache, auch auf der Basis der Diskussion, wer wir denn sind, hat der Bundesvorstand folgenden Antrag gestellt:

„Der vkm Deutschland führt ab 01. Mai 2013 den Namen ‚Kirchengewerkschaft‘, ‚Gewerkschaft für Kirche und Diakonie‘ (als Untertitel). Der Beschluss erfolgte einstimmig. Somit war es ein offensichtlich historisches Datum – und der vkm Deutschland wird ab 01. Mai 2013 den Namen „Kirchengewerkschaft“ tragen. Dies hat aber auch in der Konsequenz zur Folge, dass wir – noch „vkm Deutschland“ –, mit den anderen Gewerkschaften weiterhin das Gespräch suchen müssen, nach Lösungen suchen müssen, damit wir gemeinsam das Wort „Kirchengewerkschaft“ inhaltlich gestalten können. Der Bundesvorstand hat sich nun zur Aufgabe gemacht, mit den einzelnen Landesverbänden die Formalia hinsichtlich ihrer Definition, der Landesverbände, neu in Form zu gießen und mit Inhalt zu füllen“ (VKM-Info 2/2013).

Für die GKD war das eine unangenehme Überraschung. Wir hatten vorher vereinbart, dass dieser Name erst bei der abgeschlossenen Neugründung verwandt werden sollte, und nun schuf eine der drei Organisationen Fakten für alle. Ein Teil der Mitglieder in den Spitzengremien der GKD wollte jetzt den Prozess beenden, der andere wollte trotz dieser handstreichartigen Umbenennung in Nordelbien weiterhin Vertrauen wagen, das gemeinsame Kirchentagsprojekt nicht gefährden, und hoffte auf positive Verhaltensänderungen.



Der niedersächsische MVV benannte sich fast zur gleichen Zeit um in „MVV-Kirchengewerkschaft Niedersachsen“. Aber das war kein großes Problem, machte der Zusatz „Niedersachsen“ doch klar, dass es hier nur um eine Region ging.

Was danach kam, war wesentlich unangenehmer. Derselbe vkm Deutschland, jetzt unter der Fahne „Kirchengewerkschaft“ trat auf, als habe er sich den Namen „Kirchengewerkschaft“ gleichsam wie eine Marke vom Patentamt schützen lassen. Der MVV reagierte einigermaßen überrascht auf einen „Offenen Brief“ seines bisherigen Partners vkm Deutschland. In diesem „Offenen Brief“ wurden dem MVV Fakten vorgeworfen, die seit Beginn der Gespräche der drei Organisationen bekannt und besprochen waren, aber jetzt taugten sie offensichtlich als Munition gegen einen Verband, der sich nicht so verhielt, wie

der vkm Deutschland es wollte.

Auszüge aus der Reaktion des MVV:

„Stellungnahme der Kirchengewerkschaft Niedersachsen e.V. zum “Offenen Brief” der Kirchengewerkschaft aus Hamburg vom 17.12.2013

Nach wie vor finden wir eine bundesweite Kirchengewerkschaft notwendig. Dieses Ziel verband in den Jahren 2010-2013 die drei gewerkschaftlichen Organisationen aus Hamburg, Berlin-Brandenburg und uns aus Niedersachsen. Auf ein vollständiges Zusammengehen der drei Gewerkschaften konnten wir uns noch nicht einigen, ein gemeinsames Dach für die Drei und ggf. weitere willige Organisationen schien uns die richtige und bessere Zwischenlösung. Wie in der EKD auch bleibt die operative Ebene bei der Gestaltung des kollektiven Arbeitsrechts auf die Landeskirchen bezogen. Da mochte am 07.11.2013 bei unserer Mitgliederversammlung in Hannover der stellvertretende Vorsitzende der Kirchengewerkschaft mit Sitz in Hamburg, Klaus-Dirk Wildoer, in seinem Grußwort gleichwohl noch für den sofortigen Zusammenschluss und unsere Eingliederung als einen Landesverband seiner Hamburger Organisation werben. ... Unser Vorsitzender, Werner Massow, stellte hingegen klar, dass wir von der Notwendigkeit einer bundesweiten Kirchengewerkschaft ebenfalls überzeugt sind, allerdings im ersten Schritt als fester Zusammenschluss rechtlich und finanziell selbständiger Organisationen. -- Eine Verbesserung der Zusammenarbeit kann nur in gegenseitiger Achtung der jeweiligen Bedingungen vor Ort hergestellt werden.

Wir scheinen mit unserer Haltung die Kollegen aus Hamburg mächtig verärgert zu haben. Sie teilten uns dies aber nicht mehr direkt mit, sondern wählten die Form eines „Offenen Briefes“ an ein breites kirchliches Publikum: “Offener Brief”. Das bedauern wir sehr und beantworten ihn hiermit.

Es beginnt damit, dass die Kollegen die Rechtmäßigkeit unseres Namens „Kirchengewerkschaft Niedersachsen“ in Zweifel ziehen, unter dem wir im Vereinsregister Hannover eingetragen sind (VR-Nr. 8574). ... Wichtig ist der Hinweis auf die Gegnerfreiheit, die uns von Hamburger Seite abgesprochen wird. Gegnerfreiheit bedeutet im Sinne des Bundesarbeitsgerichts, dass keine personellen Abhängigkeiten zum sozialen Gegenspieler bestehen. Soziale Gegenspieler der Kirchengewerkschaft Niedersachsen sind die kirchlichen Arbeitgeber in Niedersachsen. Hierzu kann die Kirchengewerkschaft Niedersachsen erklären, dass sie absolut gegnerfrei ist, da satzungsgemäß nur kirchliche Arbeitnehmer Mitglieder werden können. ... Wir wollen Tarifverträge in Niedersachsen. Die gibt

es bisher noch nicht, weil die Kirchen sie noch nicht wollen. Wir müssen, um an arbeitsrechtlichen Verbesserungen mitzuwirken, solange im Dritten Weg mitarbeiten, bis der Abschluss von Tarifverträgen rechtlich möglich ist. Dann finanzieren wir die Tarifarbeit natürlich eigenständig – und darauf haben wir uns in den vergangenen zwei Jahren sehr intensiv mit vkm Deutschland und GKD vorbereitet. ... Übrigens: Wir sind stolz auf den am 07.11.2013 durch unsere Mitgliederversammlung beschlossenen Namen „Kirchengewerkschaft Niedersachsen“, wir werden ihn behalten und unsere lebendige Gewerkschaft ausbauen!“

Parallel zum Versuch den MVV zu disziplinieren, wurde auch die GKD zur Zielscheibe des vkm Deutschland. Der wollte sich in der Nordkirche das Organisationsmonopol sichern, und da störte wohl die pure Existenz des GKD-Landesverbandes Mecklenburg. Dieser sollte in der „Kirchengewerkschaft“, Sitz Hamburg aufgehen und als Gliederung verschwinden. Das lehnten die gewählten Bundesgremien der GKD ab, legten aber Mitgliedern im LV Mecklenburg keine Steine in den Weg, so sie individuell übertreten wollten. Aber der Landesverband als solcher bliebe bestehen. Da es aber dem vkm Deutschland anscheinend im Kern um ein Organisationsmonopol im Norden geht, konnte er genau das nicht akzeptieren. So kam, was keiner von uns vorher für möglich gehalten hätte. Der vkm Deutschland Gewerkschaftssekretär und Diplom-Jurist drohte uns mit juristischen Maßnahmen. Was das mit geschwisterlichem Umgang zu tun haben soll, hat sich uns bisher nicht erschlossen. Wir erhoffen für dieses Verhalten eine Entschuldigung und nicht die Zustellung einer Klageschrift.

Wie sich der vkm Deutschland die Austragung von Konflikten unter Brüdern und Schwestern vorstellt, veranschaulicht die letzte Entwicklung in Niedersachsen. Wir zitieren auszugsweise aus dem Mitglieder-Info des MVV vom 27. Februar 2014:

„Ralf Reschke (früher unserer stellvertretender Vorsitzender) versucht eine konkurrierende Organisation zu bilden! Nachdem Ralf auf der Mitgliederversammlung von Euch nicht wieder zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt wurde, versucht er jetzt einen Landesverband der Hamburger Kirchengewerkschaft zu bilden. Mitglieder sollen bei uns und beim Vkm-Oldenburg abgeworben werden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

viele von Euch haben in den letzten Tagen per Email und per Post Einladungen und (Falsch-) Informationen von einer Kirchengewerkschaft aus Hamburg erhalten. Hinter diesem Abwerbungsversuch stecken unsere im November 2013 nicht mehr in den Vorstand gewählten Mitglieder Ralf Reschke und Hartwig Kuschmierz. ... Sie verwenden zum Abwerben von Mitgliedern offenbar Anschriften und Email-Adres-

sen von Euch, die Ralf in der Zeit als stellvertretender Vorsitzender bei unserer Kirchengewerkschaft anvertraut bekommen hat. Wir prüfen die Einleitung rechtlicher Schritte. Wir möchten uns hiermit bei Euch dafür entschuldigen, dass hier ein Datenmissbrauch statt gefunden hat. ... Nach wie vor sehen wir eine bundesweite Kirchengewerkschaft als erforderlich an. Natürlich sind wir dafür! Aber nicht mit solchen Methoden wie Falschinformation und Datenmissbrauch. Es muss sich um die freiwillige Zusammenarbeit unter gleichberechtigten Partnern handeln. Lasst Euch nicht täuschen. Euer Werner Massow, Vorsitzender.“

Der ertrappte vkm Deutschland reagierte prompt. Er sah sich gründlich missverstanden. Der Kollege Reschke war in Ausübung eines quasi volksmissionarischen Dienstes aktiv, denn:

„Kollege Reschke hatte sich bei der Kandidatur versprochen, die Kirchengewerkschaft Niedersachsen e.V, vormals MVV auf dem Weg zu einer echten Gewerkschaft mitzugestalten. ...“

Der Höhepunkt ist folgender Satz, nachdem vorher die Gründung eines „Landesverbandes Weser-Ems der Kirchengewerkschaft“ (Hamburg) mitgeteilt wurde. Zitat: „Diese Bildung stellt in keiner Weise einen ‚Rückschlag‘ dar, sondern ist ein weiterer hoffnungsvoller Schritt zu einer echten Kirchengewerkschaft in Deutschland.“

Da kommt doch Freude auf! Durch Spaltung zur Einheit und die Erde ist doch eine Scheibe...

Angesichts solcher Machtpolitik und solcher ausgelebten Omnipotenzphantasien hat die GKD die Notbremse gezogen und die Beziehungen zum vkm Deutschland beendet. Das Projekt Kirchengewerkschaft ist mit diesem Partner gescheitert.

Wir warten jetzt nicht nur auf eine Klage, sondern auch darauf, ob der vkm Deutschland jemanden in der EKBO findet, der einen willfähigen Landesverband der „Kirchengewerkschaft“ gründet.

Und falls der vkm Deutschland irgendwo in Deutschland einen neuen Partner für „seine“ Kirchengewerkschaft finden sollte, wünschen wir diesem Partner aufgrund unserer Erfahrungen viel Glück mit dem neuen Lebensabschnittsgefährten vkm Deutschland. Von der Beendigung der Liebesbeziehung erfährt ihr dann durch einen „Offenen Brief“, oder die Androhung einer Klage und/oder durch die Gründung einer Konkurrenzorganisation durch bisherige Mitglieder eures Verbandes.

Wie heißt es doch im Volksmund: Wer solche Freunde hat braucht keine Gegner mehr.

Gemeinsame Verantwortung für eine gerechte Gesellschaft Das gemeinsam verfasste ökumenische Sozialwort der Evangelischen und Katholischen Kirche in (und für) Deutschland

Manchmal fallen Ereignisse und Planungen in einer Weise zusammen, die verblüffen. Kurz vor dem Sonntag „Estomihi“ („Sei mir Herr ein starker Fels“ aus Psalm 31,3) stellen der Ratsvorsitzende der EKD, Präses Dr.hc Nikolaus Schneider und der Vorsitzende der katholischen Bischofskonferenz Erzbischof Dr. Robert Zollitsch, das neue ökumenische Wirtschafts- und Sozialwort „Gemeinsame Verantwortung für eine gerechte Gesellschaft“ vor.

„Wir spüren, dass wir vor großen Herausforderungen stehen“ so R. Zollitsch zum Papier. Und N. Schneider fällt dazu ein: „Gerechtigkeit ist ein Name Gottes“. Den Tagesthemen war es denn auch noch eine Kurznotiz wert, sehr kurz, weil die Länge einer Nachricht auch etwas über die Wichtigkeit einer Nachricht aussagt. Und warum es so unwichtig ist, teilt uns gleich darauf am Sonntag ein echter Prophet mit. Jesaja, im 58. Kapitel, den Versen 1 - 9 a im vorgeschlagenen Predigttext zumindest der evangelischen Kirchen, sagt: „Rufe aus voller Kehle, halte dich nicht zurück! Lass deine Stimme ertönen wie eine Posaune! Halte meinem Volk seine Verfehlungen vor...“ Nun stellt der Text den Widerspruch zwischen äußerlich gutem Schein vor den Leuten und dem daraus folgenden Anspruch an Gott dar, der möge doch nun gefälligst auch meinen Wünschen gehorchen. Und dann folgt wie in einem Brennglas die Kritik: „Nennst du das ein Fasten und einen Tag, der dem Herrn gefällt? Nein, das ist ein Fasten, wie ich es liebe: Die Fesseln des Unrechts zu lösen, die Stricke des Joches zu entfernen, die Versklavten freizulassen, jedes Joch zu zerbrechen, an die Hungrigen Brot verteilen, die obdachlosen Armen ins Haus aufzunehmen.... Dann wird dein Licht hervorbrechen, dann wird der Herr dir Antwort geben, dann wird er sagen: Hier bin ich.“ Jeder sollte diesen Text zur Hand nehmen, und ihn dann mit dem Wirtschafts- und Sozialwort, leicht zu finden unter www.sozialinitiative-kirchen.de vergleichen.

Dann kann man erkennen, warum dieses Papier die armen Bäume nicht wert es, die dafür ihr Leben lassen mussten. Das fängt schon an der Art an, wie solche Papiere neuerdings nur noch im kleinen Kreis hergestellt werden. Hatten die damaligen Vorsitzenden ihrer Kirchengremien, Bischof Engelhardt und Kardinal Lehmann, 1997 noch ein Sozialwort nach einem intensiven, breiten Diskussionsprozess vorgestellt, ist aus der guten Initiative des 2. Ökumenischen Kirchentags in München ein im wahrsten Sinne typisches, niemandem zu Nahe

tretendes, deshalb völlig unwichtiges Papier geworden, hergestellt in kleinen Zirkeln ausgewogener Gelehrsamkeit. Um ganz böse zu schreiben: dieses Dokument wirkt wie eine dem GroKo Vertrag (Große Koalition) abgeschriebene Kirchenvertragsvariante. BLOSS NIEMANDEN ÄRGERN, BLOSS NIEMANDEN AUFREGEN, ES IST SCHON ALLES GESAGT, ABER NOCH NICHT VON UNS!

Dabei hat der Ökumenische Rat der Kirchen in Busan im Jahr 2013 doch die Richtung vorgegeben: „Unsere ganze globale Realität ist so voll von Tod und Zerstörung, dass wir keine nennenswerte Zukunft haben werden, wenn das vorherrschende Entwicklungsmodell nicht radikal umgewandelt wird und Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit zur treibenden Kraft für die Wirtschaft, die Gesellschaft und die Erde werden“. Und auf der anderen Seite wird Papst Franziskus nicht müde, die Kirche als „Kirche der Armen“ deutlich wie folgt in seinem Rundschreiben „Evangelii Gaudium“ zu positionieren: „Die Wirtschaft tötet.“ Was sagt unser Papier dazu: Gleich in der ersten These heißt es: „wirtschaftliches Wachstum in den Dienst des Menschen stellen“. Genannt werden dann allgemeine Grundsätze, wo einige Stellschrauben nachgezogen werden müssten, damit die alte „Wundertüte“ soziale Marktwirtschaft wieder funktioniert. Und dann richtig unverfroren im Merkelschen Duktus die 2. These: „...die Soziale Marktwirtschaft nachhaltig weiterentwickeln“.

Ich zitiere: „Deutschland hat sich angesichts der Herausforderungen der Globalisierung positiv entwickelt. Die Grundidee der Sozialen Marktwirtschaft hat sich bewährt. Dennoch können nicht alle Menschen an der Gesellschaft im gleichen Maße teilhaben. Die sozialen Schichten müssen daher durchlässiger werden, Wohlstand muss gerechter verteilt werden.“ Abgesehen von der Problematik so eng national argumentierender Kirchenvertreter, wie werden denn Schichten durchlässiger, wie wird denn Wohlstand gerechter verteilt? Natürlich arbeiten die Menschen hier hart, viele für extrem unsoziale Löhne, wovon auch diakonische Einrichtungen nicht immer zurückschrecken. Und setzen Kirchen bei Schulgründungen wirklich auf Durchmischung der Schichten in Gemeinschaftsschulen? Ich kenne fast nur Grundschul- und Gymnasialgründungen, um sich die unterstützenden Eliten in der Gesellschaft heranzuziehen. Und dann hängt doch international sehr viel unseres Wohlstandes, auch im Rahmen der EU, von sehr problematischen Handelsbeziehungen ab. Griechenland produziert nun einmal keine Autos, Waffen, Airbusse usw. Wo soll da ein gleichwertiger Warenaustausch herkommen? Und nur noch ein außereuropäisches Beispiel, dass sogar 6.-Klässler in der Ungerechtigkeit gleich durchschauen. Unterstütze ich eine Regierung in Westafrika mit 80 Millionen Euro für Fischfanglizenzen, gibt diese

das Geld vermutlich nicht den Fischern an der Küste, sondern für andere, vielleicht auch sinnvolle (Landwirtschaftsentwicklung, Infrastruktur), vielleicht sehr problematische (Waffen aus Deutschland oder Frankreich) Projekte aus. In den leergefischten Gewässern kann bald nichts mehr gefangen werden. Logischerweise wollen sich die jungen Menschen dann ihren Anteil da zurückholen, wo er ihnen genommen wurde (wenn sie die Reise überleben!). Außer Allgemeinplätzen ist dazu nichts zu finden. Dafür sind die „Schuldenbremse“, der „EMS und der Fiskalpakt“, gut und richtig. Aber natürlich mit Augenmaß, denn schon jetzt wird der Sparer „enteignet“. Wieder kein Hinweis, dass das eine mit dem anderen zu tun hat. Nirgendwo ein Hinweis, dass die Kirchen nun selber ganz konsequent mit gutem Beispiel vorangehen müssten. Sind die Gelder, wenn nicht bei der GLS-Bank, der Umweltbank oder Oikocredit wenigstens bei den zumindest kirchenkontrollierten Häusern wie EDG oder Steyler Bank angelegt? Die immer krasser werdende Verteilung von Armut und Reichtum wird genannt, aber die Ursachen werden komplett verschwiegen. In Deutschland wird nur noch die Erwerbsarbeit angemessen besteuert, die Vermögen werden kaum noch herangezogen, um den angemessenen Anteil zu tragen. Darf man als Kirchen dazu nichts mehr sagen?

Stattdessen wird mehr Bildung verlangt, damit alle partizipieren können. Das ist zu dünn, das braucht man nicht, wenn man diesen Worten keine Taten folgen lässt. Wo war zum Beispiel die Unterstützung in Hamburg für den Allparteiantrag, endlich eine Schule für alle zu schaffen? Konkrete Antworten verschweigt man.

Wer so wenig zu sagen hat, sollte lieber schweigen. Wer als Christ keinem Verantwortlichen für die Ungerechtigkeiten mehr auf die Füße tritt, kann einpacken. „Niemand kann zwei Herren dienen...Ihr könnt nicht beiden dienen, Gott und dem Mammon“ Jesus Christus nach Matthäus 6, 24.

Uwe Marth

**Nur engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
werden ihre Rechte durchsetzen können!**

Werben Sie Mitglieder für unsere Gewerkschaft!

MAV-Schulungen

Nach den Wahlen zu den Mitarbeitervertretungen im Bereich der EKBO bieten wir zur Unterstützung der MAV-Arbeit in Zusammenarbeit mit unserem Anwaltsbüro für Arbeitsrechtsfragen Ganß+Assmann wieder Seminare an. Insbesondere neue MAV-Mitglieder sollten die Möglichkeit nutzen, sich auf ihre Funktion vorzubereiten, aber auch „alte Hasen“ können ihr Wissen auffrischen und vertiefen.

1. Schulung für neu- und wiedergewählte MV-Mitarbeiter

Ein Grundlagenseminar zum kirchlichen kollektiven Arbeitsrecht (MVG) in der Diakonie und der verfassten Kirche der EKBO.

Neu gewählte, aber auch wiedergewählte Mitarbeitervertretungen erscheinen Gesetze zunächst als ein undurchdringliches Dickicht, gerade das Arbeitsrecht wird häufig als eine Ansammlung unterschiedlicher Fallstricke empfunden. Das Seminar will dieses Dickicht lichten und bietet Ihnen eine qualifizierte Einarbeitung in Ihren neuen Verantwortungsbereich. Sie werden nicht nur mit den wesentlichen Vorschriften des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) vertraut gemacht, es werden auch die Bezüge zum (kirchlichen) individuellen Arbeitsrecht hergestellt.

- Dienstag 13. Mai 2014; 9:30 - 16:30Uhr
- Freitag 16. Mai 2014, 9:30 - 16:30Uhr
- Mittwoch 04. Juni 2014, 9:30 - 16:30Uhr
- Freitag 06. Juni 2014 9:30 - 16:30Uhr

2. Die Beteiligungsrechte der MAV (ohne Kündigung) (Aufbauseminar)

Eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme im Rahmen von Dienst- oder Arbeitsverhältnissen ist unwirksam, wenn sie ohne vorherige Beteiligung der Mitarbeitervertretung ausgeführt wird. Allerdings kann die Unwirksamkeit nur innerhalb einer Frist von 2 Monaten ab Kenntnis von der Maßnahme vor dem Kirchengericht geltend gemacht werden.

Dieses Aufbauseminar soll Ihnen die Möglichkeit geben, anhand von Praxisbeispielen Einblick in die einzelnen Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten (§ 39 MVG), in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten (§ 40 MVG) sowie in die Personalangelegenheiten der privat-rechtlich angestellten Mitarbeiter (§ 42 MVG) zu nehmen, sie in der Praxis zu erkennen und entsprechende Anträge sachgerecht zu bearbeiten.

- Mittwoch 10. September 2014; 9:30 - 16:30Uhr
- Freitag 12. September 2014; 9:30 - 16:30Uhr

3. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers (Aufbauseminar)

Nach § 106 GewO ist der Arbeitgeber berechtigt, Inhalt und Ort und Zeit der Arbeitsleistung aber auch der Ordnung und des Verhaltens im Betrieb nach billigem Ermessen näher zu bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Dienst-/Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt ist.

Die Wahrung billigen Ermessens setzt nach der Rechtsprechung kurz gefasst voraus, dass die wesentlichen Umstände des Einzelfalls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden.

Hier liegt auch der Kernbereich der Mitbestimmung (vgl. § 40 MVG), denn nach dem Willen des Gesetzgebers sollen die Mitarbeiter vor allzu weit gehenden einseitigen Anordnungen des Dienstgebers geschützt werden. Die Mitarbeitervertretung stellt insoweit sicher, dass das billige Ermessen bezogen auf die Einrichtung oder Teile dieser ordnungsgemäß ausgeübt wird. Auch wenn die Rechte der Mitarbeitervertretung hier nicht so weit gehen wie die des Betriebsrates, so hat doch hier die Mitarbeitervertretung nicht unerhebliche Einflussmöglichkeiten. Diese Möglichkeiten zu erkennen und zu nutzen soll das Seminar dienen.

- Mittwoch 15. Oktober 2014; 9:30 - 16:30Uhr
- Freitag 17. Oktober 2014; 9:30 - 16:30Uhr

4. Die Beteiligungsrechte der MAV bei Kündigungen (Aufbauseminar)

Die Kündigung von Mitarbeiter/-innen unterliegt der Mitbestimmung-/Mitberatung durch die MAV. Die MAV hat hier anders als im Betriebs- oder Personalvertretungsrecht die Möglichkeit, den Ausspruch einer (wirksamen) ordentlichen, ggf. auch außerordentlichen Kündigung zu verhindern, indem sie (wirksam) die Zustimmung verweigert. Demgemäß trägt sie hier eine große Verantwortung, die weit über die eines Betriebsrates, Personalrates hinaus geht.

Dieses Seminar soll die Teilnehmenden in die Lage versetzen, einen entsprechenden Antrag der Dienststellenleitung sachgerecht zu bearbeiten. Dazu werden Sie in die Grundlagen des individuellen Kündigungsschutzes und der entsprechenden Beteiligungsrechte eingeführt. Anhand von Praxisbeispielen erfahren Sie, worauf die MAV bei Kündigungen zu achten hat und welche Handlungsmöglichkeiten ihr zur Verfügung stehen.

- Mittwoch 12. November 2014; 9:30 - 16:30Uhr
- Freitag 14. November 2014; 9:30 - 16:30Uhr

Als Mitarbeitervertreter in der GKD

Die Diskussion über die Henne und das Ei kennt jeder. Beteiligt man sich an ihr, halb im Scherz, halb mit großer Ernsthaftigkeit, und durchschreitet dabei alle philosophischen Tiefen, am Ende landet man doch in einem Dilemma. So ähnlich sehe ich das Verhältnis zwischen Personalvertretung und Gewerkschaft. Das sind die beiden Seiten der gleichen Medaille.

Wie es kommt, dass man sich just in diesem Feld engagiert, das hat auch immer mit eigener und mit Familiengeschichte zu tun. Mir wurden neben dem Calvinismus meiner niederländischen Mutter auch die Traditionen der deutschen Sozialdemokratie durch meinen Vater in die Wiege gelegt. So war es fast zwangsläufig, dass ich, gerade so mit einer kirchlichen Tätigkeit als Jugendarbeiter meiner Kirchengemeinde ausgestattet (halbe Stelle neben dem Studium, Vergütungsgruppe IX b) nach einer zuständigen Gewerkschaft forschte, ich musste ja irgendwo eintreten! Mehr als den damaligen VKM fand ich nicht, aber immerhin. Das ist fast vierzig Jahre her.

Wie man Mitarbeitervertreter wird hat zumeist mit Erfahrungen zu tun. Etwa von unterschiedlichen Vergütungen gleichartiger Beschäftigter, manchmal auch damit, dass Gehaltsbestandteile einfach nicht gezahlt wurden. Wenn man beginnt, sich fürs kirchliche Arbeitsrecht zu interessieren und andere kriegen das mit, dann ist die Nominierung bei der nächsten MAV-Wahl nicht weit. Man muss deswegen nicht gleich Verrat oder Niedertracht wittern, es reicht schon, wenn man im Ergebnis davon überzeugt ist, dass es eines Systems von „Check und Balance“ bedarf. Sicherlich aber bleibt festzustellen, dass es beim kirchlichen Gesetz- und Arbeitgeber eine Tendenz gibt, sich die Beteiligungsrechte bequem zu machen, so dass manche Bestimmung sich als zahnlöser Tiger erweist.

Kehren wir also zurück zu der Frage von Henne und Ei, und damit auch zum Verhältnis von Gewerkschaft und MAV. Zumindest als MAVler muss man auch den Mitgliedsausweis der Gewerkschaft besitzen. Nur so gehört man zu dem großen Netzwerk des gemeinsamen Austausches in der jeweiligen Fachgruppe, nur so kann man auch an rechtlichen Erkenntnissen teilhaben. Nur so lassen sich Erfahrungen aus der MAV-Arbeit in tarifliche Forderungen ummünzen, nur so kann man wegen der Hintergrundinformationen über die Einhaltung des Tarifvertrages richtig wachen. Es bleibt also wie bei der sprichwörtlichen Medaille: In diesem Bild wäre dann ein halber Euro nicht fünfzig Cent, sondern etwas ohne Rückseite, so etwas kann man nun nicht wirklich gebrauchen!

Helmut Blanck

MAV und GKD – das geht gut zusammen

Mein Eintritt in die GKD und meine Wahl zur MAV-Vorsitzenden fielen vor vier Jahren zusammen – was kein Zufall war. Ich war seit Beginn meiner Berufstätigkeit immer gewerkschaftlich engagiert, das war für mich eine Selbstverständlichkeit, und daher war ich ca. 20 Jahre vorher in die ÖTV (später ver.di) eingetreten. Diese Mitgliedschaft hatte ein großes Problem: Immer wenn es um kirchliche Belange ging und speziell um kirchliches Arbeitsrecht, herrschte dort Schweigen und Achselzucken. Man hatte keine Ahnung und so recht interessierte man sich auch nicht. Also rein in die GKD – von dort wurde anderes berichtet. Mein Eintritt löste dort wohl einiges Erstaunen aus, denn dass mein Mann und ich bei ver.di aktiv gewesen waren, war in Religionslehrerkreisen offenbar aufgefallen. Allerdings saßen GKD und ver.di seit langem gemeinsam mit der GEW am Verhandlungstisch dem Arbeitgeber gegenüber – man kannte sich also.

Als ich den Vorsitz der MAV übernahm, lernte ich kennen und schätzen, was eine gute Rechtsberatung wert ist. Gleich zu Beginn wurde eine Schulung für Neugewählte angeboten, auf der viele Basisinformationen vermittelt wurden. Darüber hinaus gab es das Angebot von Frau Assmann, der Rechtsanwältin, die diese Schulung leitete, die MAVen auch zukünftig bei ihrer Arbeit zu beraten: „Rufen Sie mich an.“ Ich habe dieses Angebot mehr als einmal dankend angenommen, es war für mich als juristisch Ungebildete von unschätzbarem Wert. Ein Anruf bei Frau Assmann klärte die Dinge entweder sofort oder doch am nächsten Tag, und zweimal bin ich direkt zu ihr gefahren und sie hat sich die Zeit genommen, die Dinge ausführlich und detailliert mit mir zu besprechen. Nicht immer war ihre Richtung auch die meine, über die juristische Ebene hinaus gibt es ja auch eine politische Einschätzung eines Sachverhalts. Aber auch das waren hilfreiche Gespräche, denn so wurde meine eigene Position klarer.

Der Arbeitgeber hat Juristen, die für ihn arbeiten. In den MAVen sitzen Menschen, die in aller Regel keine juristischen Vorkenntnisse mitbringen. Ich höre jetzt manchen sagen: „Das ist ja auch nicht nötig. Wir sind doch bei der Kirche. Da geht es um Menschen, nicht um Paragraphen!“ Ich kann diesen paradisischen Zustand leider noch nicht so recht erkennen und möchte, bis es soweit ist, auf eine solide Beratung nicht verzichten.

Es gibt auch in der GKD manches zu verbessern und zu erneuern. Am ehesten gelingt das, wenn neue Mitglieder zu uns kommen, die ihre Wünsche und Vorstellungen einbringen und selbst aktiv werden. Ein Eintrittsformular ist hinten im Heft!

Christa Peter

97. Verbandstag GKD-BBsO am 30. Januar 2014

Der 97. Verbandstag gleich zu Beginn des neuen Jahres war nötig, weil zwei neue Mitglieder in den geschäftsführenden Vorstand gewählt werden mussten. Mit der Wahl von Uwe Marth als stellvertretender Vorsitzender und Bernd-Hartmut Hellmann als Schriftführer sind bewährte Kollegen gewählt worden, die mit dem amtierenden geschäftsführenden Vorstand bereits in anderen Gremien unserer Gewerkschaft zusammengearbeitet haben und sich lange kennen. Damit findet die bisherige Geschäftsführung eine reibungslose Fortsetzung, in der sich die Mitglieder mit ihren Erfahrungen gegenseitig ergänzen und unterstützen können.

Im Rückblick auf die Arbeit des Landesverbandes Berlin-Brandenburg schlesische Oberlausitz (GKD-BBsO) im Jahr 2013 hob der Landesvorsitzende Christian Hannasky mit dem Abschluss der Eingruppierungsordnung und des 3. Entgelttarifvertrages vor allem die erfolgreiche Tarifarbeit hervor, sowie die in diesem Jahr wiederum deutlich angestiegene Zahl der Neueintritte. Das zeigt, dass systematische Mitgliedergewinnung gelingen kann und macht Mut, hier nicht nachzulassen. Es



Der Vorsitzende des Landesverbandes BBSO Christian Hannasky während seiner Rede vor dem Verbandstag

ist ein Anfang gemacht. Aber der Funke, die Kolleginnen und Kollegen vor Ort von der Arbeit der GKD für die Mitarbeiterschaft zu überzeugen, muss auch auf jedes aktive Mitglied überspringen.

Hannasky betonte, die Zukunft der GKD hängt davon ab, ob es den Mitgliedern der GKD gelingen wird, von den 7000 kirchlich angestellten Kolleginnen und Kollegen unserer Landeskirche als Kraft wahrgenommen zu werden, der man zutraut, dass sie die arbeitsrechtlichen, arbeits-



Delegierte des Verbandstages

politischen und tariflichen Interessen der Mitarbeiter erkennt, formuliert, vertritt und durchsetzt. Das gilt gleichermaßen für die Kolleginnen und Kollegen, die noch gewonnen werden wollen, aber auch für die, die bereits Mitglieder sind.

Dazu hilft nur die weiterhin klare und deutliche Positionierung als GKD als tarifmächtige Gewerkschaft. Deshalb bekräftigten die Mitglieder des Verbandstages mit einem anschließenden einstimmigen Votum die Kernaufgaben ihrer Gewerkschaft Kirche und Diakonie:

Warum ist uns als GKD unsere Aufgabe so wichtig?

1. Die GKD ist seit 30 Jahren Tarifvertragspartei der Landeskirche, heute EKBO, zunächst in West-Berlin, nach der Wende in ganz Berlin und dann in Brandenburg und nach dem Zusammengehen auch in der schlesischen Oberlausitz.
2. Dabei haben wir in dieser Zeit unsere Tarifmächtigkeit nachgewiesen, die weder von den Arbeitgebern noch von anderen Gewerkschaften bezweifelt wird. Wir sind dies in bewährter Zusammenarbeit mit GEW und ver.di.
3. Die GKD ist nicht an Arbeitsrechtlichen Kommissionen beteiligt und lehnt den 3. Weg, in welcher Modifikation auch immer, ab. Unsere Beschlusslage ist hierzu eindeutig.
4. Auch in Zukunft stehen wir kirchlichen Arbeitgebern nicht für taktische Überlegungen zur Verfügung, mit denen der 3. Weg gerichtsfest gemacht werden soll.
5. Wir schließen auch nur dort Tarifverträge ab, wo wir dazu mitglieder- und kräftemässig in der Lage sind.



TV-EKBO Tariferhöhungen 2014 im Überblick – für unsere Mitglieder verhandelt und erzielt

Ab 1. Januar:	Erhöhung des Tabellenentgeltes	um	17 €
Ab 1. April:	Erhöhung des Tabellenentgeltes	um	2 %
Ab 1. April:	Erhöhung des Kinderzuschlages	um	5 € auf 105 €
Ab 1. Oktober:	Erhöhung des Tabellenentgeltes	um	2 %

Fachgruppe Religionsunterricht

Die letzte Sitzung der Fachgruppe Religionsunterricht fand am 25. Februar statt. Wir sind froh darüber, dass wir dazu inzwischen guten Zulauf haben. Wir freuen uns über alle alten Mitstreiter, die uns die Treue halten, genauso und insbesondere über die Kolleginnen und Kollegen, die zum ersten Mal kommen. Ihnen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen, das ist für uns auch eine Aufgabe.

Das Stadium, in der die Tagesordnung der Fachgruppe den TOP der Gesamtmitarbeitervertretung RU zum Verwechseln ähnlich sah, ist längst vorbei. Wir haben Informationen ausgetauscht, diesmal insbesondere zur neuen Entgeltordnung, wie der Anwendung neuer Tarifbestandteile. Dazu kam der aktuelle Austausch, der inzwischen fester Bestandteil unserer Treffen ist. Zum Hauptthema aber mauserte sich die Idee, eine Sitzung in der Evangelischen Hochschule abzuhalten. Natürlich wollen wir dabei gerne mit den Studierenden über unseren Beruf sprechen: Wo es kneift, genauso wo er beglückt. Aus der Hochschule kommt doch unser beruflicher Nachwuchs, nicht ausschließlich, aber zu einem guten Teil. Da kann man als Gewerkschaft nicht früh genug in Kontakt kommen.

Die nächste Sitzung dient der weiteren Vorbereitung. Sie findet am Dienstag, den 6. Mai, zwischen 16 und 18 Uhr in der ARU Charlottenburg-Wilmersdorf in der Herderstraße statt.

Helmut Blanck

Fachgruppe Verwaltung

Die bisherige Fachgruppenvorsitzende Martina Schweising hat sich leider aus familiären Gründen aus der aktiven GKD-Arbeit zurückgezogen. Das gilt ebenso für ihre Aufgabe als Schriftführerin im geschäftsführenden Vorstand und die Arbeit in der Tarifkommission. Auch wenn wir sehr schnell für den geschäftsführenden Vorstand nachwählen konnten ist es eben nicht so, dass jeder oder jede ersetzbar ist. Frau Schweising war es gelungen, sich sehr schnell in die GKD-Aufgaben hinein zu denken und sie mit neuen Ideen voranzubringen. Wir vermissen ihre tatfreudige und zupackende Kompetenz im Vorstand und in der Fachgruppe Verwaltung, die sie in den vergangenen Jahren so engagiert führte, und für die sie engagierte Mitstreiterinnen gewinnen konnte.

Bis zur nächsten Fachgruppensitzung im Frühjahr führt Frau Neuse die Fachgruppe kommissarisch. Dann muss eine neue Vorsitzende oder ein Vorsitzender gewählt werden. Dazu werden dringend KandidatInnen gebraucht. Fachgruppenvorsitzende sind zugleich Mitglied in der Tarifkommission, in der die Anliegen der Küsterinnen und Verwaltungskräfte direkt in die Tarifpolitik einfließen. Das macht die aktive Mitarbeit in den Fachgruppen so notwendig wie reizvoll zugleich. Wir sind gespannt, wer aus der Verwaltung das Team der Tarifkommission in Zukunft verstärken wird. Solidarische Unterstützung ist dort gewiss.

Christian Hannasky

Beratungsangebote der GKD zur neuen Eingruppierungsordnung und zum Entgelttarifvertrag 2014 werden gerne angenommen.

Auch in den vergangenen drei Monaten sind die Beratungsangebote der GKD von zahlreichen MAVen für Mitarbeiterversammlungen, Konvente und Mitarbeiterinnentage in Berlin und Brandenburg wahrgenommen worden. An dieser Stelle auch umgekehrt ein Dank zurück für das Vertrauen, dass in die GKD-Vertreter gesetzt worden ist. Nach den Veranstaltungen gab es stets positive Rückmeldungen auch in Form von Neueintritten. Das spornt an und bestärkt uns darin, mit der GKD an den solidarischen Aufgaben einer Gewerkschaft für die kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weiter zu arbeiten.

In vielen Konventen ist der Generationswechsel an den jüngeren Kolleginnen und Kollegen deutlich ablesbar. Während manch „altem Hasen“ vieles bekannt vorkam, gab es bei den Jüngeren immer wieder das eine oder andere Aha-Erlebnis. Auch bei einem kirchlichen Arbeitgeber fallen Tariferhöhungen nicht vom Himmel, sondern müssen von engagierten Gewerkschaftlern mühsam mit der Tarifkommission der Kirchenleitung ausgehandelt werden.

Längst nicht jedem ist deutlich, dass Anträge z.B. zum **Kindergeldzuschuss** oder für **Höhergruppierungen** selbst gestellt werden müssen und nicht vom kirchlichen Arbeitgeber erwartet werden kann, dass alle sich verändernden persönlichen Verhältnisse von ihm stets automatisch mit bedacht werden. In diesem Zusammenhang fiel immer wieder auf, dass nur wenige Kolleginnen und Kollegen ihren **Entgeltbescheid** verstehen können. Auch hier waren wir auf den Veranstaltungen gerne behilflich. Denn nach unserer Erfahrung ist es unerlässlich, den Entgeltbescheid regelmäßig auf seine Richtigkeit hin überprüfen zu können. Denn sollten Fehler auftauchen sind Nachforderungen nur 6 Monate rückwirkend möglich. Aktuell anschaulich gab es gerade bei der Berechnung des im Februar ausgezahlten erhöhten Sockelbetrages auf Grund unterschiedlicher Rechtsauffassung in einigen Fällen unterschiedliche Auszahlungsbeträge. Der Fehler ist erkannt worden, weil Mitglieder der GKD darauf aufmerksam gemacht haben.

Inzwischen gibt es auch erste Erfahrungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit beantragten Höhergruppierungen. Hier gab es mitunter Enttäuschungen und heftige Proteste gerade bei jüngeren KollegInnen unter den Küstern und Religionslehrkräften. Offenbar wird die neue Eingruppierungsordnung seitens des Arbeitgebers sehr restriktiv ausgelegt. Anders ist es nicht erklärbar, dass langjährigen **Küsterinnen** trotz erfolgreich absolviertem Küsterlehrgang die Eingruppierung in die EG 6 verweigert wird, mit der Begründung, ihnen fehle auch nach mehrjähriger Tätigkeit die berufsförderliche Vorbildung.

Noch grotesker wird mit Diakonen im **Religionsunterricht** umgegangen. Der Arbeitgeber bietet zwar eine Unterrichtspraktische Ausbildung an, die zum Lehramt im Religionsunterricht befähigen soll, stuft aber die Qualität dieser kircheneigenen Ausbildung selbst so niedrig ein, dass eine Höhergruppierung aus E 9 nach E 10 nicht in Frage kommt. Die in der Eigruppierungsordnung genannte abschließende kirchliche Ausbildung, die nach Tarifvertrag Voraussetzung für die Höhergruppierung ist, soll hingegen deutlich anspruchsvoller sein, wird aber nicht angeboten. Hier gibt es Klärungsbedarf am Verhandlungstisch.

So entstand in den Veranstaltungen eine wechselseitige Kommunikation, die von allen Beteiligten erkenntnissteigernd erlebt wurde. Die GKD-Vertreter klärten nicht nur auf, sondern nahmen selbst neue Arbeitsaufträge mit. Doch so informativ die einzelnen Veranstaltungen waren, auf Arbeitsaufträge Einfluss zu nehmen und an ihnen aktiv mitzuarbeiten, haben nur Mitglieder jederzeit die Möglichkeit.

Christian Hannasky, Landesverbandsvorsitzender

17. ZMV Fachtagung Eichstätt

Bei bestem Frühlingwetter trafen sich mehr als 500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Kirche, Caritas, Diakonie (Mitarbeitervertretungen und Dienststellenleitungen), Gerichten, Rechtsanwaltskanzleien, Hochschulen usw. in Deutschland zur nunmehr 17. ZMV Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht (ZMV = Zeitschrift Die Mitarbeitervertretung).

Diesjähriges Tagungsthema war: „Bessere Arbeitsbedingungen durch Koalitionen? – Wohin steuert das kirchliche Arbeitsrecht?“ Um es vorwegzunehmen, beide Fragen wurden nicht beantwortet.

Großen Raum fand die aktuelle Sachlage, wie das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD, und damit die bisherigen Reaktionen von Kirche, Diakonie und Caritas auf die Bundesarbeitsgerichtsurteile zum Streik vom November 2012.

Diakoniepräsident Stockmeier beschwor die notwendige Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften, vor allem als sozialpolitische Bündnispartner – „Seit an Seit“. Mit dem ARRG sei das JA von Kirche und Diakonie zum Zutrittsrecht der Gewerkschaften festgeschrieben. Im 3. Weg, dem Kommissionsmodell, seien die Gewerkschaften die Hüter der Verbindlichkeit des Arbeitsrechtes.

Mit dem vorliegenden Gesetz wäre nun die Beteiligung für die Gewerkschaften am 3. Weg eröffnet und die Einladung dazu ausgesprochen. Das Kommissionsmodell geht von einer paritätischen Besetzung in der Anzahl der beteiligten Personen für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus, wobei diese Personen für die Amtszeit der jeweiligen Kommission verpflichtet sind. Beschlüsse werden in der

Arbeitsrechtlichen Kommission in der Regel mit qualifizierten Mehrheiten gefasst.

Gerade die persönliche Bindung an die Kommission ist für Gewerkschaften problematisch, da ihre Verhandler immer die Rückkopplung und Zustimmung ihrer Tarifkommission bzw. ihrer Mitglieder benötigen. Ebenso wird trotz kirchengesetzlicher Regelung nicht die gleiche Qualität der Verbindlichkeit erreicht wie im Tarifvertrag. Die Regelungen der ARK müssen immer einzelvertraglich mit dem Beschäftigten vereinbart werden. Tarifverträge wirken hingegen unmittelbar und sind für alle tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich. Der Arbeitgeber wendet sie auch für die nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer an (Nicht-Gewerkschaftsmitglieder), auch um zu verhindern, dass diese der Gewerkschaft beitreten und dadurch die Gewerkschaft stärken.

Gleichwohl, so Stockmeier, kann nun auch der bewährte 2. Weg, der Tarifvertrag, gleichwertig in Kirche und Diakonie beschränkt werden. Hier lässt das Gesetz den Beteiligten des Tarifvertrages, bis auf die verbindliche Schlichtung, viel Freiheit zur Gestaltung des tarifvertraglichen Weges.

Anders im 3. Weg. Für ihn sind die Regelungen im Gesetz sehr umfangreich festgeschrieben und für die möglichen Partner besteht kein Spielraum, das Verfahren gemeinsam zu verabreden.

Dies kritisierte dann auch Prof. Klaus Bepler mit seiner Antwort auf die Frage, wann denn seiner Meinung nach Gewerkschaften entsprechend der BAG-Urteile ausreichend beteiligt seien. Das sei der Fall, wenn sie auch das Verfahren mitbestimmen, so die Antwort. Damit dürften Streiks in Kirche und Diakonie zur Erreichung von Tarifverträgen, wo es sie noch nicht gibt, weiterhin möglich sein.

Auch in den verschiedenen Vertiefungsgruppen verlor man sich in Detailgeplänkel, wie zum Beispiel wer, Gewerkschaft, Verband, Mitarbeitervertretung, soll mit welchen Zugangsvoraussetzungen wie viel oder keinen Platz in der ARK erhalten. Ebenso welche qualifizierten Stimmverhältnisse in der Arbeitsrechtlichen Kommission benötigt werden.

Da sieht meine Erfahrung mit dem Tarifvertrag in Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz anders aus. Jede Beteiligte, Arbeitgeber oder Gewerkschaft, bestimmt selbst, wie groß am konkreten Termin die eigene Verhandlungsdelegation ist. Die Verhandlungsergebnisse sind keine Abstimmungsergebnisse durch Mehrheiten, sondern eine miteinander erkämpfte und erarbeitete Übereinkunft.

Manche Wortbeiträge in Eichstätt waren von Angst vor gewerkschaftlicher Beteiligung geprägt. Gewerkschaften würden z.B. die Durchsetzungskraft der Mitarbeiterseite schwächen.

Alle Gewerkschaften, die den Abschluss von Tarifverträgen in Kirche, Caritas und Diakonie fordern und auch erreichen wollen, haben hier noch viel zu tun, um die Mitarbeitenden und auch die Dienststellenleitungen von ihrem Weg der Interessenvertretung zu überzeugen.

Endlich!

Zur Zeit stehen die regelmäßigen Wahlen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung an. Zu spät aber für viele Mitarbeitervertretungen im DWBO, nicht zu spät hat das Diakonische Werk Änderungen der Rechtsgrundlage, nämlich die des MVG und damit einhergehend der WahlO eingeleitet.

Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD vom 06.11.1992 (MVG.EKD) hat im Laufe der Jahre viele Änderungen erfahren. Das MVG.EKD ist mit kleinen Änderungen, z.B. was die Gemeinsame Mitarbeitervertretung im Kirchenkreis anbeht, im Bereich der verfassten Kirche in Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz über das sog. MVG Anwendungsgesetz (MVG-AnwG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 15.01.2010, übernommen worden, während im Bereich der Diakonie das MVG in der Fassung des ersten Änderungsgesetzes vom 06.11.1996 über eine Rechtsverordnung seit dem 01.01.1999 galt.

Am 09.09.2013 hat die Mitgliederversammlung des Diakonischen Werkes nun die Möglichkeit des § 16 MVG-AnwG genutzt und die Anwendung des MVG-AnwG auch für den Bereich des DWBO beschlossen. Mit Rechtsverordnung „über die Geltung des MVG-Anwendungsgesetzes für das Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. vom 13.12.2013 (KABL. S. 4) gilt nunmehr (spätestens) seit dem 01.01.2014 auch im Bereich des DWBO das MVG.EKD in der Fassung, wie es derzeit im Bereich der EKBO gilt.

Neben einer Vielzahl z.T. nur redaktioneller Änderungen kann damit beispielsweise auch im Bereich des DWBO ein Wirtschaftsausschuss nach § 23 a Abs. 2 MVG.EKD eingerichtet werden. Darüber hinaus stehen der MAV nunmehr weitergehende Informationsrechte zu (§ 34 Abs. 2 MVG) zu. Wesentlich geändert hat sich auch der Rechtsschutz, so kann z.B. auch in Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung nunmehr – bei Vorliegen der Voraussetzungen – die Beschwerde zum KGH eingereicht werden.

Über die Rechtsverordnung ist es nunmehr im Bereich des DWBO möglich, von der Verpflichtung der Mitgliedschaft in einer der ACK-Kirchen oder einer der Kirchen, die sich im ökumenischen Rat Berlin-Brandenburg zusammengeschlossen haben, für Mitglieder der Mitarbeitervertretung in begrenztem Umfang abzuweichen. Voraussetzung ist allerdings, dass der Träger im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung einen Antrag stellt beim Diakonischen Rat.

zum Sammeln heraustrennen

Nicht übernommen wurden bisher die letzten Änderungen, die durch die Revision des MVG in 2013, wir berichteten, in das MVG.EKD eingefügt wurden. Die Übernahme für den Bereich der EKBO wird im Konsistorium derzeit geprüft. Die Chance der Übernahme dürfte gut sein. Anders sieht es aus für den Bereich des DWBO. Bleibt zu hoffen, dass hier nicht wieder 18 Jahre gewartet wird.

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in einer aktuellen Entscheidung bekannt gegeben, dass er an seiner Rechtsauffassung, ein Beschluss des Betriebsrats zu einem nicht in der zuvor mitgeteilten Tagesordnung aufgeführten Punkt könne auch bei einstimmiger Beschlussfassung wirksam nur gefasst werden, wenn alle Betriebsratsmitglieder anwesend sind, nicht festhält (Beschluss vom 22.1.2014 zum Az.: 7 AS 6/13).

Im Bereich des MVG wurde in den einschlägigen Kommentaren bereits bisher vertreten, dass die Mitarbeitervertretung in ihrer Sitzung mit einfacher Mehrheit der Anwesenden (Fey/Rehren, MVG-Kommentar § 24, Rdnr. 7, bzw. Berliner Kommentar § 24 Rdnr. 13) beschließen kann, weitere Tagesordnungspunkte auf die Tagesordnung zu setzen.

Insbesondere auch im Lichte der aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts bedarf ein Beschluss über einen Gegenstand, der nicht auf der Tagesordnung stand, zuvor das Einverständnis aller anwesenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Das Erfordernis einer ordnungsgemäßen Tagesordnung soll sicherstellen, dass alle Mitstimmenden ausreichend Zeit hatten, sich auf die Sitzung vorzubereiten, insbesondere durch Auskünfte bei Mitarbeitenden, Gewerkschaften, der AGMV o.a. Wenn alle Anwesenden auf diese Vorbereitungszeit verzichten ist jedoch dem Erfordernis genüge getan (vgl. BAG, Beschluss vom 22.01.2014 zum Az.: 7 AS 6/13 und Berliner Kommentar, § 34 Rdnr. 13).

Assmann, Rechtsanwältin
 Fachanwältin f. Arbeitsrecht
 In: Ganß + Assmann, Rechtsanwälte

zum Sammeln heraustrennen

GKD

**DIE GEWERKSCHAFT FÜR ALLE BESCHÄFTIGTEN
IN KIRCHE, DIAKONIE UND CARITAS**

Abkürzungen

AGMV	Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen
ARGG	Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz
ARK	Arbeitsrechtliche Kommission
AVR	Arbeitsvertragsrichtlinien
DW	Diakonisches Werk
DWBO	Diak. Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
EKBO	Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
EZVK	Evangelische Zusatzversorgungskasse
EKD	Evangelische Kirche in Deutschland
EKM	Evangelische Kirche in Mitteldeutschland
KADO	Kirchliche Dienst- und Arbeitsvertragsordnung
KAT	Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag
KAVO	Kirchliche Arbeitsvertragsordnung
KDVO	Kirchliche Dienstvertragsordnung
MAV	Mitarbeitervertretung
MVG	Mitarbeitervertretungsgesetz
MVV-K	Mitarbeiter-Vertretungs-Verband für den Bereich der Konföderation Ev. Kirchen in Niedersachsen
UEK	Union Evangelischer Kirchen
vkm-D	Vereinigung kirchlicher Mitarbeiterverbände Deutschland
vkm Deutschland	Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

**Gewerkschaft Kirche & Diakonie**

Geschäftsstelle Berlin, Rathausstr. 72, 12105 Berlin
Di. und Do. von 9 - 15 Uhr • Tel.: (030) 7 05 40 69
Fax: (030) 70 78 30 39 • Internet: www.gkd-berlin.de
gkd-bund@t-online.de

GKD (Bundesverband)

Vorsitzender: Christian Hannasky, Tel.: (030) 4 34 44 32
1. Stellv. Vorsitzender: Uwe Marth, Tel.: (030) 8 17 58 13
2. Stellv. Vorsitzender: Peter Knoop, Tel.: 0151 23 38 72 29
Schatzmeisterin: Christina Neuse, Tel.: (030) 6 48 01 79
Schriftführer: Bernd-Hartmut Hellmann, Tel.: 017 12 74 09 41
Ehrenvorsitzender: Friedemann Claus, CFFeueropal@aol.com

Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz:

Rathausstr. 72, 12105 Berlin, Tel.: (030) 7 05 40 29, Fax: (030) 70 78 30 39,
gkd-bbso@t-online.de

Vorsitzender: Christian Hannasky, Tel.: (030) 4 34 44 32, chrhannasky@web.de

Fachgruppenvertreter

SOL: Bernd-Hartmut Hellmann, Tel.: 017 12 74 09 41

Diakonisch-sozial-pädagogischer Bereich (dsp): Rosemary Swank,
Tel.: (030) 8 52 12 51

Kita: Andreas Pagel, Tel.: (030) 2 11 64 27

Religionsunterricht: Helmut Blanck, Tel.: pr. (030) 3 75 58 54

Haus- und Kirchwart/innen: Peter Heinze, Tel.: 0152 08 58 38 69

Kirchenmusiker/innen: Matthias Schmelmer, Tel.: (030) 61 20 28 66

Verwaltung: Christina Neuse (komm.), Tel.: (030) 6 48 01 79

Friedhof: Wolfgang Selig, Tel.: privat (030) 7 06 11 98

Weitere Mitglieder des Vorstandes:

Joachim Peschke, Ehrenvorsitzender, Tel. pr. (030) 3 41 45 26

Mitteldeutschland: Kontakt: über die Geschäftsstelle Berlin

Mecklenburg-Vorpommern: Vorsitzender: Volker Schulenburg,
Tel.: (0395) 779 14 74

Oldenburg: Vorsitzender: Willy Bergner (komm.), Tel.: 017 13 70 77 13

WIR sind für Sie da!

Die **Gewerkschaft Kirche und Diakonie**

WIR sind die mitgliederstärkste Gewerkschaft in der Landeskirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und auch in der Diakonie vertreten. Das hat gute Gründe:

WIR sind die Gewerkschaft, die 1983 den 1. Tarifvertrag in der Berliner Kirche abgeschlossen hat. GEW und ÖTV folgten einige Jahre später.

WIR beteiligen uns nicht am 3. Weg. Weder direkt noch indirekt.

WIR fordern klare Arbeitsbedingungen

- Auskömmliche Gehälter, orientiert an den Tarifen des öffentlichen Dienstes
- Sichere Arbeitsplätze, die nicht krankmachen
- Das Ende der sachgrundlosen Befristungen von Arbeitsverträgen

WIR bieten Ihnen Rechtsschutz und professionelle Rechtsauskünfte durch Personen, die sich im Kirchenrecht auskennen, und individuelle persönliche Rechtsberatung und Prozessbegleitung.

WIR bieten Ihnen die schnelle Bearbeitung Ihrer Anliegen durch engagiertes Personal.

WIR haben niedrige Beiträge, weil wir mit einer flachen Hierarchie arbeiten, mit den Beiträgen unserer Mitglieder sorgsam umgehen und ein preiswertes Büro unterhalten. Unsere Vorstände beziehen keine Gehälter, sondern zahlreiche Mitglieder engagieren sich ehrenamtlich.

WIR stärken die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche und Diakonie gegenüber dem Arbeitgeber. Denn:

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben unterschiedliche Interessen.
- Arbeitgeber sind in Arbeitgeberorganisationen gut vernetzt und dadurch stark.

Auch Arbeitnehmer müssen in einer starken Gemeinschaft vernetzt sein.

**Dazu brauchen wir
SIE !**

WIR bitten Sie deshalb, stärken Sie Ihre Interessensvertretung, tragen Sie aktiv dazu bei, dass Ihre Interessen und die Ihrer Kolleginnen und Kollegen effektiv und offensiv vertreten werden können. Durch uns – für Sie – für uns alle.

**Werden Sie deswegen heute Mitglied
Ihrer Gewerkschaft Kirche und Diakonie!**

Hiermit trete ich der Gewerkschaft Kirche und Diakonie zum bei.

Name:

Vorname: Geb. am:

Telefon: E-Mail:

Beschäftigt als:

Dienststelle:

Kirchenkreis:

Vergütung:

TV-EKBO-Entgeltgruppe: Beschäftigungsumfang: Stunden/Woche

Beamten-Besoldungsgruppe: Beschäftigungsumfang: Stunden/Woche

Ohne Tarifbindung (z.B. AVR) – Entgelt (Brutto/Monat, ohne Zulagen):

Pensions- oder Rentenbezüge (Brutto/Monat):

Elternzeit – Einkommen (Brutto/Monat):

In Ausbildung – Einkommen (Brutto/Monat):

Geringfügig Beschäftigte – Einkommen (Brutto/Monat):

Sonstige Beschäftigte – Einkommen (Brutto/Monat):

Gewerkschaft Kirche und Diakonie BBsO

Rathausstr. 72, 12105 Berlin

Gläubiger-Identifikationsnummer DE20ZZZ00000033850

Mandatsreferenz WIRD SEPARAT MITGETEILT

SEPA-Lastschriftmandat

Ich ermächtige die GKD BBsO, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GKD BBsO auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber):

Straße und Hausnummer:

Postleitzahl und Ort:

Kreditinstitut (BIC):

IBAN:

Datum, Ort und Unterschrift:



EDG Ihre Kirchenbank



Mensch, Deine Bank!

Als Bank für Kirchen, Diakonie, Caritas, Freie Wohlfahrtspflege und deren Mitarbeitende stehen wir Ihnen als Partner und Berater in allen Finanzfragen zur Seite. Die EDG ist Ihre Kirchenbank.

Menschlich, engagiert, verlässlich.