

Geschichten aus der Geschichte der ●  
Ev. Berlin-Brandenburger Landeskirche ●  
Vom V.M.E.K. über den VKM zur GKD ●  
70 Jahre Ringen um das Wohl der ●  
kirchlichen Mitarbeiter:innen

VKM-Berlin

# GKD

Gewerkschaft  
Kirche & Diakonie

# 70 Jahre

1951-2021

**Geschichten aus der Geschichte  
der Evangelischen Berlin-Brandenburger Landeskirche:**

**Vom V.M.E.K. über den VKM zur GKD**

**70 Jahre Ringen um das Wohl der kirchlichen Mitarbeiter:innen**

Teil I: 1951-1991

Zusammenstellung  
Peter Knoop

Redaktion  
Claus P. Wagener

**Leser:innenbriefe gerne an: [briefe-an-die-mitteilungen@gkd-berlin.de](mailto:briefe-an-die-mitteilungen@gkd-berlin.de) !**

**Impressum**

**Herausgeber:** Christian Hannasky, Peter Knoop im Auftrag des Bundesvorstandes

**Redaktion:** Christian Hannasky, Peter Knoop, Uwe Marth ([gs-bbso@gkd-berlin.de](mailto:gs-bbso@gkd-berlin.de))

**Anschrift:** Rathausstraße 72, 12105 Berlin, Fon: (030) 705 40 69

**Layout:** Claus P. Wagener (Berlin)

**Druck:** Gemeindebriefdruckerei (Groß-Oesingen)

**Verlag:** Gewerkschaft Kirche & Diakonie LV BBsO, Rathausstraße 72, 12105 Berlin

**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 den Initialen des Verfassers gekennzeichnet sind, geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers und der Redaktion wieder.

41. Jahrgang

**Titelbild:** Claus P. Wagener

Die Druckvorlage für dieses Heft wurde ausschließlich mit freier Software erstellt



Manjaro Linux · GIMP · Inkscape · Scribus · Open Font Library · Openclipart

## Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	<b>4</b>
<b>Wächteramt im Dienst der Kirche</b> .....	<b>5</b>
<b>Wer wir sind</b> .....	<b>9</b>
<b>Kapitel I: Horst-Günter Mannhardt</b> .....	<b>11</b>
Kirche der Zukunft .....	11
Das Besondere kirchlicher Mitarbeiterverbände ... ..	15
Horst-Günter Mannhardt (27.11.1928 – 27.1.2020) .....	21
<b>Kapitel II: Vom dritten zum zweiten Weg</b> .....	<b>23</b>
40 Jahre Ringen um das Wohl der kirchlichen Mitarbeiter:innen .....	23
Wie es begann .....	28
Der erste, zweite, dritte Weg .....	31
Auf dem Weg zum Tarifvertrag .....	33
Schritt für Schritt ins ... ..	38
<b>Kapitel III: Der Austritt des VKM Berlin (West) aus dem VKM Deutschland</b> ....	<b>39</b>
Verbandstag stellt Weichen .....	40
Aufbrüche .....	42
Nach der Delegiertenversammlung Meinerzhagen .....	43
<b>Kapitel IV: Berlin-Brandenburg nach der friedlichen Revolution</b> .....	<b>45</b>
EKiBB (Ost): Auch die Kirche muss sich wandeln .....	46
Gewerkschaft kirchlicher und diakonischer Mitarbeiter .....	49
Neues DDR-Gewerkschaftsgesetz verletzt Rechte kirchlicher Mitarbeiter ....	50
EKiBB (Ost): Kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht .....	51
52. Verbandstag des VKM Berlin (West): Rechenschaftsbericht .....	52
Vorstand des VKM Berlin-Brandenburg gewählt .....	57
Ab 1.1.1993: Beitritt zur Gewerkschaft Kirche und Diakonie (Bund) .....	58
Ziele der Gewerkschaft Kirche und Diakonie (Bund) .....	59
<b>Kapitel V: Der Kampf um die Angleichung der Löhne 1990–2012 (Teil 1)</b> ....	<b>63</b>
52. Verbandstag des VKM Berlin (West): Beschluss .....	64
Bedrängende Soziale Situation .....	64
<b>Chronik 1951–1991</b> .....	<b>69</b>

Rechtschreibung und Zeichensetzung der originalen Veröffentlichungen wurden unverändert übernommen, offensichtliche Tippfehler und Versehen stillschweigend korrigiert.



## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

In diesem Jahr feiern wir das 70. Jubiläum des organisierten Ringens um das Wohl der kirchlichen Mitarbeiter:innen in unserer Landeskirche: Am 18. August 1951 gründete sich in Berlin-Borsigwalde der »Verband der Mitarbeiter der Evangelischen Kirche (V.M.E.K.)«, in den 1980er Jahren umbenannt in »Verband kirchlicher Mitarbeiter (VKM)« und schließlich seit 1991 als »Gewerkschaft Kirche und Diakonie« unterwegs.

Auf die Geschichte dieses langen Weges, »der durch Täler und über Höhen, durch fruchtbare Felder, aber auch durch sandige, nur von Gestrüpp bedeckte Gegenden führte« (Horst-Günter Mannhardt), werden wir in mehreren Sonderausgaben der GKD-Mitteilungen zurückblicken.

Ohne das Mandat unserer treuen Mitglieder könnten wir jedoch nicht arbeiten: Deswegen verbinden wir diese Sammlung von Original-Texten aus der Geschichte der GKD mit einer großen Bitte. Alle Mitglieder erhalten in diesen Tagen Sticker-Bögen und Anstecknadeln mit GKD-Motiven: Helft mit, die GKD in der kirchlichen Öffentlichkeit sichtbar zu machen! Denn der Ruf der Altvorderen gilt unverändert auch in unserer Zeit: VKM – Viele können mehr!

*Ihr Christian Hannasky (Bundesvorsitz)*

---

**Wir sind Mitglied bei:**  
[evangelische-partnerhilfe.de](http://evangelische-partnerhilfe.de)  
[berlin-weltoffen.de](http://berlin-weltoffen.de)



für ein weltoffenes  
und tolerantes Berlin

## Wächteramt im Dienst der Kirche

**Vor 70 Jahren wurde der »Verband kirchlicher Mitarbeiter« gegründet, aus dem später die »Gewerkschaft Kirche und Diakonie« wurde. Ihr Credo ist bis heute: **Tarifhoheit****

Uli Schulte Döinghaus

*[Aus: Die Kirche. Evangelische Wochenzeitung für Berlin, Brandenburg und die schlesische Oberlausitz, Nr. 31 vom 8. August 2021]*

Es war ein paar Tage vor Weihnachten. Arglos schaute die kirchliche Mitarbeiterin im Gemeindedienst in ihren privaten Postkasten, öffnete einen Brief und musste ihre Kündigung lesen. Nach mehr als 20 Jahren Dienst in der Kirche sollte sie ihre Arbeit verlieren. »Finanznot, drohender Mitgliederschwund, Einnahmeverluste durch immer weniger Kirchensteuern, Wir bedauern (...)« stand dort geschrieben. Die Frau, die irgendwo in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) arbeitet, nahm Kontakt zur »Gewerkschaft Kirche und Diakonie« (GKD) auf, deren Mitglied sie ist. Umgehend kümmerte sich eine Fachanwältin für Arbeitsrecht um die Angelegenheit. Mit ein, zwei Briefen und Telefonaten war die rechtswidrige Kündigung vom Tisch.

### **Corona: Auf Einnahmeausfall folgt Kurzarbeitergeld**

Im Pandemiesommer 2020 war in manchen Einrichtungen der EKBO der Geschäftsbetrieb ausgefallen. Keine Besucher\*innen im Berliner Dom, keine Gäste in Freizeit- und Rüstzeitheimen der Kirche, keine Kirchenmusik – völliger Einnahmeausfall. Einige Personalverantwortliche drängten auf Kurzarbeit, 67 Prozent des Nettoeinkommens hatten Landes- und Bundesregierung zugesagt. »Wenn es ohne die Tarifparteien, also ohne Gewerkschaften und ohne Kirchenleitung gegangen wäre, dann hätten das einige Einrichtungen in Eigenregie innerhalb von 14 Tagen durchgezogen. Aber auch dank unserer Bemühungen und Einwände haben wir eine Vereinbarung mit der Kirchenleitung erreicht, in der sie sich auf 100 Prozent Kurzarbeitergeld verpflichtete«, sagt Christian Hannasky, ehrenamtlicher GKD-Vorsitzender. Der engagierte Protestant und Prädikant Hannasky ist im Hauptberuf Religionslehrer an Berliner Schulen.

### **Breites Themen- und Interessenspektrum**

Was sollen Gemeindepädagog\*innen in Kirchenkreisen und Gemeinden tun, was nicht? Welche (wissenschaftliche) Ausbildung ist erforderlich, und wie steht es

mit den theologischen Anteilen in Ausbildung und Berufspraxis? Über Konzepte, Anforderungsprofile, Gehälter und künftige Eingruppierungen dieser Tätigkeit debattieren Fachleute aus Gewerkschaften einerseits und Kirchenleitung andererseits seit geraumer Zeit in der Tarifkommission – auch im Hinblick auf die nächste zu erwartende Gemeindestrukturereform, die von den Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen viel abverlangen wird.

Kündigungsschutz, hundertprozentiges Kurzarbeitergeld, Gemeindepädagogik, Strukturreform sind nur vier Themen, mit denen sich die »Gewerkschaft Kirche und Diakonie« im Interesse ihrer Mitglieder aktuell beschäftigt. Die kleine Gewerkschaft ist bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Landeskirche recht gut vertreten, der Jahresbeitrag bewegt sich zwischen 80 und 280 Euro. »Der Organisationsgrad in den diakonischen Diensten ist dagegen notorisch schwach«, bedauert Peter Knoop. Der Ruheständler war Gemeindepädagoge im kirchlichen Dienst und ist seit vielen Jahren in Landes- und Bundesgremien seiner GKD-Gewerkschaft aktiv. Zurzeit stellt er, gemeinsam mit anderen Kolleg\*innen, die Nachkriegsgeschichte seines Verbandes zusammen.

Sie begann am 18. August 1951, als Küster\*innen, Kirchenmusiker und Verwaltungsmitarbeiterinnen aus 44 (Gesamt-)Berliner Kirchengemeinden in Berlin-Dahlem den »Verband kirchlicher Mitarbeiter« (VKM-Berlin) gründeten. In den Monaten davor und danach hatten sich auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in anderen Landeskirchen zu ähnlichen Verbänden organisiert, das lag sozialpolitisch in der Luft.

In der freien Wirtschaft war gerade die Montanmitbestimmung durchgesetzt worden, ein Riesenthema. Sie regelte das Mitwirken von Arbeitnehmer\*innen in Aufsichtsräten und Vorständen der Montanindustrie (Kohle und Stahl). Ein paar Monate später sollte das »Betriebsverfassungsgesetz« parlamentarisch beschlossen werden, das den Kündigungsschutz festschrieb, Betriebsräte und Wirtschaftsausschüsse gesetzlich absicherte. Vielleicht waren viele kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von den sozialpolitischen Modernisierungsschüben in der jungen Bundesrepublik so inspiriert, dass sie einen Verband gründeten. In Berlin kam außerdem eine Aufbruchsstimmung hinzu, die vom gerade zu Ende gegangenen Evangelischen Kirchentag ausging.

### **Das Ringen um den »Zweiten Weg« der Tariffähigkeit**

Anders als in anderen landeskirchlichen Verbänden stand in Berlin die »Tariffähigkeit« recht bald auf der Tagesordnung, ein Thema, das die kleine Gewerkschaft



Christian Hannasky und  
Peter Knoop (von links)

Foto © Uli Schulte Döinghaus

bis heute um- und antreibt. Dazu muss man wissen, dass branchenweite Lohn- und Gehaltstarife, aber auch sogenannte Manteltarife, in denen die Arbeitsbedingungen geregelt werden, das Privileg von Arbeitgebern einerseits und gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmerinnen und -nehmern andererseits sind. Sozialpolitiker\*innen nennen dies den »Zweiten Weg« im Arbeits- und Dienstrecht.

Um diesen Status als freier Verhandlungspartner der dienst- und arbeitgebenden Kirchenleitung kämpfte der Berufsverband kirchlicher Mitarbeiter\*innen lange Jahre – bis es 1983 zu einer Tarifvereinbarung zwischen der Kirchenleitung der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg und dem vkm kam. Bischof und oberster Dienstgeber war damals Martin Kruse, »ein zugleich pragmatischer und weitsichtiger Mann«, sagt Peter Knoop im Rückblick.

Entgegen mancher Widerstände aus den eigenen Reihen und aus anderen Landeskirchen setzte Kruse den Tarifvertrag im kirchlichen Raum durch. »Arbeitsrecht und Arbeitsgestaltung sind völlig unabhängig von kirchlicher Spiritualität«, insistiert der studierte Religionspädagoge und amtierende Gewerkschaftschef Hannasky. »Und schon gar nicht fällt unser Gehalt vom Himmel.« Das Wächteramt der Gewerkschaften gelte auch für den Arbeitgeber Kirche.

### **Engagement in der Gewerkschaft und Verkündigung**

Bis heute sind tarifliche Vereinbarungen unüblich in der evangelischen Kirchengemeinschaft; Tarifverträge zwischen gewerkschaftlichen Partnern und Kirchenleitungen gibt es bisher nur in Berlin, in der Nordkirche und da und dort in diakonischen Verbänden. Noch ist nämlich der sogenannte »Dritte Weg« Konsens in den meisten Landeskirchen und diakonischen Verbänden, auch im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz. Arbeitsbedingungen werden hier durch eine

paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommission aus Vertreter\*innen der Dienstgeber und Dienstnehmer festgelegt. Streik und Aussperrung gibt es nicht.

»Hierin kommt zum Ausdruck, dass in der kirchlichen Dienstgemeinschaft Dienstgeber und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsame Verantwortung für den Dienst an der Verkündigung des Evangeliums Jesu Christi in Wort und Tat tragen«, so die theologische Begründung der Evangelische Landeskirche in Baden.

Bischof Kruse hingegen habe darauf bestanden, »dass die Kirche kein anderer Arbeitgeber ist als andere auch«, erinnert sich Peter Knoop. Kruse wollte auch in schwierigen Zeiten Vertragspartner auf Augenhöhe. Dieser bischöfliche Pragmatismus kennzeichne eine lange Phase der guten Zusammenarbeit zwischen Interessenvertretung und Berliner Kirchenleitung, sagt der Gewerkschafter.

### **Seit 2008 Anlehnung an öffentliche Gehälter**

Davon ist auch die tarifpolitisch wichtigste Landmarke der Gewerkschaft geprägt: Nach langen Verhandlungen einigten sich die Tarifpartner im Jahr 2008 darauf, die Eingruppierungen, Löhne und Gehälter des neuen TV-EKBO an dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zu orientieren und in regelmäßigen Tarifrunden anzupassen, »Dies ist seither immer wieder in guter Kooperation gelungen«, sagt Christian Hannasky. Eine Schlichtung sei bisher nicht notwendig gewesen.

Schlichtungsverfahren sind fester Bestandteil im Arbeitsrecht der EKBO. Wenn sich die gewerkschaftlichen Tarifkontrahenten mit ihren landeskirchlichen Tarifpartnern partout nicht einigen können, kann es auf die Schlichtung durch eine neutrale Person hinauslaufen, deren Empfehlung verbindlich ist. Zugunsten dieser sogenannten andauernden Friedenspflicht lassen die kirchlichen Arbeitnehmervertretungen ihr Streikrecht ruhen – ein Kompromiss, mit dem sich die GKDler zähneknirschend abfanden und der auch nicht die Kooperation mit den beiden anderen Tarifvertragsgewerkschaften am TV-EKBO, GEW (Erziehung, und Wissenschaft) und Verdi (Dienstleistung), gefährdete, die auf dem Streikrecht für alle bestehen und den »Dritten Weg« des kirchlichen Arbeitsrechts kategorisch ablehnen.

Sowohl um die Zusammenarbeit mit den großen gewerkschaftlichen Playern zu untermauern als auch am die eigene Selbstständigkeit zu betonen, hatte sich der »Verband kirchlicher Mitarbeiter« Anfang der 1990er Jahre in »Gewerkschaft Kirche und Diakonie« umbenannt. In diesen Tagen erinnert sie an die Gründung Ihres Vorgängerverbandes vor 70 Jahren in Berlin.

## Wir sind TarifPARTNER:innen!

### Die Gewerkschaft Kirche & Diakonie



**Tarifpartnerschaft – Ein Angebot der EKBO an ihre Mitarbeiter:innen**

**Tarifverhandlungen auf Augenhöhe – das funktioniert nur mit Ihrer Mitwirkung!**

**Unterstützen Sie diesen Weg unserer Synode und werden Sie Mitglied in der GKD!**

1983 beschloss die Synode der West-Region der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg, bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter:innen innerhalb der EKD eigene Wege zu gehen. An die Stelle der hierarchisch strukturierten und intransparent arbeitenden Arbeitsrechtlichen Kommissionen (»Dritter Weg«) sollten gleichberechtigte Verhandlungen auf der Basis des (weltlichen) Tarifvertragsgesetzes treten (»Zweiter Weg«). Grundlage war ein an die kirchlichen Besonderheiten angepasster Tarifvertrag.

Diese Regelung konnte nach der friedlichen Revolution auf die gesamte EKBO ausgeweitet werden und hat sich im Laufe der Zeit auch in so manchen Krisen bewährt.

Eine Partnerschaft kann aber nur auf Gegenseitigkeit funktionieren: Zur Bereitschaft der Selbst-Verpflichtung der Kirche muss die Bereitschaft der Mitarbeiter:innen treten, sich als Mitglieder durch eine Gewerkschaft vertreten zu lassen.

#### Warum die GKD?

- Die GKD ist die mitgliederstärkste Gewerkschaft in der Landeskirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz.
- Die GKD (ehem. VKM-Berlin) ist erster und ältester kirchlicher Tarifpartner der EKIBB/EKBO, und verhandelte von 1979 bis 1983 den allerersten Tarifvertrag.
- Die GKD steht in den Tarifverhandlungen u.a. für
  - auskömmliche Gehälter, orientiert an den Tarifen des öffentlichen Dienstes;
  - sichere Arbeitsplätze, die nicht krankmachen;
  - das Ende der sachgrundlosen Befristungen von Arbeitsverträgen.
- Eine flache Hierarchie mit nur wenigen Gremien erlaubt einen niedrigschwelligen und willkommenen Zugang zur Teilnahme an der Gewerkschafts- und Tarifarbeit.
- Die GKD bietet Ihnen professionelle Rechtsauskünfte und – bei rechtzeitigem Eintritt – Rechtsschutz durch Personen, die sich im Kirchenrecht auskennen, sowie individuelle persönliche Rechtsberatung und Prozessbegleitung. Denn auch in der EKBO ist nicht alles Gold was glänzt: Durchschnittlich einmal die Woche erreicht uns eine Anfrage zur Unterstützung bei arbeitsrechtlichen Konflikten.
- Aufgrund eines preiswerten Büros, der ehrenamtlichen Arbeit unserer Vorstände und des sorgsamem Umgangs mit den Mitgliedsbeiträgen können wir niedrige Beiträge anbieten (0,05 Prozent des Tarifentgelts bei Erfahrungsstufe 5).

**Stärken Sie das Angebot der Tarifpartnerschaft in unserer Landeskirche!**

**Stellen Sie die Vertretung Ihrer Interessen in den Tarifverhandlungen sicher!**

**Sichern Sie sich rechtzeitig Unterstützung bei arbeitsrechtlichen Konflikten!**

**Werden Sie Mitglied in Ihrer Gewerkschaft Kirche & Diakonie!**



1988: Joachim Peschke (Mitte)  
und Friedmann Claus (rechts)



1989: Hugo Meinig



1990: Joachim Peschke (links)  
Friedmann Claus (Mitte) und  
Ingrid Thielemann (rechts)



1991: Peter Knoop,  
Friedmann Claus,  
Ingrid Thielemann,  
und Werner Budde (von links)

## Kapitel I

### Horst-Günter Mannhardt: Kleine Theologie der kirchlichen Gewerkschaftsarbeit

Eine der prägendsten Persönlichkeiten der GKD war zweifellos ihr langjähriger Vorsitzender Horst-Günter Mannhardt – Religionslehrer, Seminarleiter, Technikexperte und Prediger. Er begleitete die Wandlung des Berliner VKM zur Gewerkschaft, den Abschluss des ersten kirchlichen Tarifvertrags in (West-)Berlin und schließlich den Kampf um dessen Fortbestand und Ausweitung in der landeskirchlichen Wiedervereinigung nach der friedlichen Revolution.

Charakteristisch für ihn war die theologische Gründung der kirchlichen Gewerkschaftsarbeit. Im Folgenden sollen zwei Texte hierzu einen kleinen Einblick geben, verbunden mit seiner Würdigung aus dem Nachruf.

## Kirche der Zukunft

### Herausforderung für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Horst-Günter Mannhardt

*[aus: VKM-Berlin Info – Sonderdruck 1991; Auszug (vgl. S. 23)]*

(...) Was heißt Kirche der Zukunft und welche Herausforderung bedeutet dies für uns kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Allerdings habe ich nicht die Absicht, ein in sich stimmiges Konzept vorzulegen, nicht nur weil dies den Rahmen eines solchen Vortrages sprengen würde. Wenn ich meine Gedanken herausgelassen habe, für manche von Ihnen lose und unverbunden, in Splittern, zwar sortiert aber nicht immer stimmig, dann wird hoffentlich deutlich, daß dies auch ein Widerspruch in sich selbst wäre, wenn ich so etwas wie ein fertiges Konzept vorlegen würde.

In meiner, unserer »Kirche der Zukunft« sollten wir uns gemeinsam auf den Weg machen, um zunächst in einen neuen kreativen Lernprozeß einzutreten. Darauf hat besonders Ulrich Becker, ein bewährter Ökumeniker, der z.Zt. an der Universität Jena lehrt, aufmerksam gemacht. Er mahnt allerdings ein befreiendes Lernen an, auch und gerade um das, was wir Glauben nennen. Dabei geht es ihm

nicht um »Glaubenslehre im Sinne von rechter und falscher Lehre, von der Übereinstimmung oder Nichtübereinstimmung mit den Grundsätzen der Religionsgemeinschaften, kirchenamtlich oder kirchenregimentlich.« Hier wird eine neue Qualität des Lernens angefragt, die in unserem alltäglichen Leben verankert ist.

Befreiendes Lernen nimmt seinen Ausgangspunkt bei dem Zeugnis der Bibel, das neu verstanden werden will als Evangelium, als »Frohe Botschaft«.

Von daher ist verständlich, wenn wir die Existenz des Lebens unserer Kirche insgesamt unter den Leitgedanken einer »Gemeinde der Befreiten« stellen. Dies versucht Christof Bäumler unter Aufnahme einer Intention von Ernst Lange in seinem Buch »Kommunikative Gemeindepraxis« aufzugreifen. Es wäre gut, wenn wir gemeinsam, und jetzt darf ich einmal wieder unsere Positionen ins Spiel bringen, und zwar kirchenleitend Verantwortliche und die, die sich für die Verwirklichung der Rechte kirchlicher Mitarbeiter einsetzen, uns einmal hinsetzen würden, um diesen Gedanken einer »Gemeinde von Befreiten« aufzugreifen, darüber nachzudenken, unsere sicherlich kontroversen Standpunkte darzulegen. Vielleicht bleibt es bei einem Dissens, aber dies ist nicht dramatisch, wenn wir dabei wenigstens gelernt hätten, wie es um die Kultur einer solchen Auseinandersetzung bestellt ist, wie wir sie verändern müssen, um zu zeigen, wie in einer solchen Gemeinschaft von Befreiten um die Probleme gerungen wird. Ich glaube, daß der »Kirchentag« mit seinen Veranstaltungen, Diskussionen und Märkten ein gutes Beispiel für diese Art der Kultur der Kontroverse ist.

Ich sagte, die Bibel hilft uns lernen, befreiend zu denken, anders ausgedrückt, sie hilft uns sehen, welche Nöte, Ängste in unserer Umwelt vorhanden sind. Und sie hilft uns, Möglichkeiten der Bewältigung in Angriff zu nehmen, gegebenenfalls, sie zu erfinden. Es soll jetzt nicht die globale Problematik angesprochen werden, die etwa durch Stichworte wie Umwelt, Frieden und Gerechtigkeit angezeigt sind.

Ich bleibe in unserem Bereich.

Ist es aus der eben benannten Sichtweise eigentlich einsehbar, daß eine Berufsgruppe unserer Landeskirche seit Jahren am Randes des Existenzminimums leben muß? Seit Jahren bemühen wir uns, auf das Problem unserer Haus- und Kirchwarte aufmerksam zu machen, die nach den Berechnungen mit ihrem Einkommen knapp über dem Sozialhilfesatz liegen. Wir sollten das »seit Jahren« deutlich hören. Vielleicht gelingt es bei den augenblicklichen Verhandlungen, eine Lösung zu finden. Es bleibt aber festzustellen, unverständlich bleibt, warum dies eigentlich erst so spät »gesehen« wurde.

Damit kein falsches Bild entsteht: Auch andere Berufsgruppen haben schwerwiegende Sorgen: und auch sie verzweifeln manchmal und fragen: Warum wird das nicht oder erst so spät gesehen?

Auch die Schwestern und Brüder, die im Ostteil unserer Landeskirche arbeiten und leben müssen, fragen: Werden unsere Probleme wirklich erkannt? Welchen Stellenwert nehmen sie ein, und zwar nicht nur als Punkt auf der Tagesordnung, sondern mit konkreten Hilfen, und jetzt meine ich nicht nur das Materielle, sondern ich frage in diesem Zusammenhang besonders die Berufsperspektive an. Hat der Gemeindedienst eine Zukunft, oder nur die Stellen, die vom Staat finanziert werden?

Wir haben gesagt: Glauben lernt Sehen! Kirche als Kirche der Zukunft ist eine Gemeinschaft, die sich insgesamt als »Gemeinde der Befreiten« versteht. Hier klingt deutlich der Gedanke der Gleichberechtigung aller Kirchenmitglieder an.

Es geht einerseits um die Mündigkeit, andererseits aber auch um die Verantwortung, konkret um das Tragen der Lasten, die nun einmal auch in einer solchen Gemeinschaft von Befreiten entstehen. Bei den diesjährigen Verhandlungen über die Löhne und Gehälter der in der Landeskirche beruflich tätigen Mitarbeiter spielte der Gedanke eines »Zusatzopfers« wiederum eine nicht unwichtige Rolle. Damit unter uns kein falscher Eindruck entsteht: Kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren und sind bereit, ihren Anteil zur Hilfe an bestimmten Projekten einzubringen. Sie wären auch bereit, jetzt meine ich konkret den VKM, z.B. gemeinsam mit dem Bischof einen Aufruf zu starten, der helfen soll, nicht finanzierbare Projekte anzukurbeln. Aber ein »Zwangsnotopfer« ist und wird auf unseren erbitterten Widerstand stoßen, weil es der Solidargemeinschaft einer »Gemeinde von Befreiten«, einer »Gemeinde von mündigen Christen« widerspricht.

An dieser Stelle soll ein notwendiges Wort zur Zukunft der Regelung des Arbeitsrechtes in der ev. Kirche Berlin-Brandenburg gesagt werden. Hörbar für die Kirchenleitung ist: Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der gesamten Landeskirche Berlin-Brandenburg fordern den Tarifvertrag als Regelungsinstrument. Den Bereich des Diakonischen Werkes schließe ich dabei mit ein. Die Synode wird darüber im November zu entscheiden haben.

Vielleicht wäre es in einer »Kirche der Zukunft« eine legitime Möglichkeit, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Synodalen, von Angesicht zu Angesicht, diese Forderung vortragen würden. Ich weiß, Demokratie hat ihre Spielregeln, aber, und nun noch einmal, in einer »Kirche der Zukunft« wird es Möglich-

keiten geben müssen, diese Spielregeln entsprechend den tatsächlichen Gegebenheiten zu variieren. Anders gesagt: In einer »Kirche der Zukunft« kann es keine Objekte geben, über die Verordnungen erlassen werden, sondern hier ist jeder Subjekt und kommt zu Wort.

Die Idee einer Lerngemeinschaft »Gemeinde der Befreiten« steht inhaltlich in einer guten Nachbarschaft mit dem bis heute nicht oder nur stückhaft ausgeführten Gedanken von dem »Allgemeinen Priestertum aller Gläubigen«. Die »Kirche der Zukunft«, so hatten wir unser Thema formuliert, ist natürlich auch eine Herausforderung an die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um das Selbstverständnis der einzelnen Berufsgruppen und der unverzichtbare Zusammenhang, der zwischen ihnen besteht. Vermeintliche Vorgaben helfen nicht. Bisherige ekklesiologische Ansätze haben uns nicht weiter gebracht. Das »Amt der Verkündigung« hat seine eigene Problematik, besonders auch bei einer ökumenischen Sicht. Bei Diskussionen mit Vikaren und Vikarinnen im PTA in der Schopenhauer Str. wurden wir immer wieder gefragt, wie können wir so werden, dass wir eingeschlossen sind in die Gemeinschaft aller Mitarbeiter. Wie können wir einen Umgang lernen, der uns ein- und nicht ausschließt. Gerade an dieser Stelle wird ein Umdenkungsprozeß hin zu einem befreienden Lernen erheblich sensibler erfolgen müssen, das Amt hat in Gemeinde und Theologie am schwersten an der 2000jährigen Geschichte der christlichen Kirche zu tragen.

Das Bekenntnis von Barmen liegt nicht hinter, sondern vor uns. Das wußte schon der VKM Deutschland in seinen Grundaussagen einzubringen: Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, sondern es geht um die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten Dienstes. Nur die Konsequenzen, die sich daraus ergeben, wurden verkannt. Gerade von dieser Aussage her ist aber deutlich: Ein Harmoniemodell »Kirche« wäre theologisch gesehen eine Vorwegnahme des »Reiches Gottes«. »Dienstgemeinschaft« wollen wir, aber der Vollzug wird auch erst der Zukunft vorbehalten bleiben.

Ich komme noch einmal auf Christof Bäumlner zurück. Welches sind die Spielregeln einer solchen »Gemeinschaft der Befreiten«:

»Die verheißene eschatologische Freiheit realisiert sich schon jetzt als Antizipation in der Freiheitsordnung für Gemeinde. Ordnung und Freiheit sind jedoch unvereinbar, wenn die Ordnung dominiert und als geschlossenes System die Freiheit erstickt. Dagegen bezeichnet ›Freiheitsordnung‹ jene Gemeindestruktur, die der kommunikativen Verwirklichung der geschenkten Freiheit dient.

**Spielregeln** dieser Kommunikation sind

- **Offenheit**
- **Herrschaftsfreiheit**
- **Partizipation**
- **Solidarität**« .

Wir sind herausgefordert in der »Kirche der Zukunft«

- offen zu sein für die Probleme kirchlicher Mitarbeiter, gerade dann, wenn sie den traditionellen Vorstellungen widersprechen
- dem Übel des »Herrschen Wollen und Müssen« sind alternative Strategien entgegenzusetzen
- Haushaltsprobleme sind nicht der Geheimniskrämerei des Haushaltsausschusses vorbehalten
- wir geben Raum auch für Diskussionen um die Nöte außerkirchlicher Berufe.

Das können und sollen nur angedachte Beispiele sein. Mit einer solchen neuen Denkart und Umgangsweise wird die »Kirche der Zukunft« den Problemen, die 1993 durch die EG auch auf den kirchlichen Bereich zukommen, offen gegenüber stehen. Rettung einer Verfassungsgarantie hilft den Kirchen weniger als eine neue Lebensatmosphäre in der Kirche zu schaffen.

Lassen Sie mich mit einem doppelten Bekenntnis schließen:

**Ich arbeite auch nach über 30 Jahren noch gerne in dieser Kirche!**

**Ich weiß, daß der VKM, die Gewerkschaft für Kirche und Diakonie, ein notwendiger und nicht mehr wegzudenkender Kontrahent dieser Kirche sein muß! Gerade auch in einer »Kirche der Zukunft«.**

*Literatur: Bäumlner, Christof, Kommunikative Gemeindepraxis, München 1984*

## **Das Besondere kirchlicher Mitarbeiterverbände als gewerkschaftliche Interessenvertretung**

**(Schriftliche Aufzeichnung eines Referates, gehalten Anf. Okt. in Potsdam)**

Horst-Günter Mannhardt

*[aus: VKM-Berlin Info Oktober 1990]*

Dieses Thema beinhaltet einige Schwierigkeiten, die sich erst bei genauerem Hinsehen ergeben. Es stellen sich Fragen, die nicht so einfach zu beantworten sind.

Sehe ich sie dann noch im Kontext, so wird es noch schwieriger. Außerdem spielt es natürlich eine Rolle, von welchem Standort aus ich an das Thema herangehe: Wie wird dies von einem Gemeindeglied gesehen, wie von einem hauptberuflichen Mitarbeiter, wie von einem, der in unserer Kirche nach landläufiger Meinung die Verantwortung zu tragen hat.

Es wäre müßig, in eine Einzellexegese der Worte einzusteigen.

Was ist das Besondere? Was ist ein kirchlicher Mitarbeiterverband? Was ist ein Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Was ist eine gewerkschaftliche Interessenvertretung?

Zunächst für mich habe ich das Thema so verstanden: Warum bin ich in einem Verband kirchlicher Mitarbeiter und nicht in einer Gewerkschaft? Ich gebe zu, daß ich diese Frage schon immer mit mir herumtrage, und daß ich bis heute keine endgültige Antwort gefunden habe, geschweige denn eine Antwort, die nicht nur für mich Gültigkeit haben könnte, sondern für alle gilt, die sich in einem Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter organisieren.

Was ich also an Gedanken einbringe, soll deshalb nur helfen, unser gemeinsames Nachdenken anzuregen, zu provozieren.

In einem ersten Teil will ich kurz die Biografie eines kirchlichen Mitarbeiters skizzieren.

Dies tue ich vor dem Hintergrund, daß nicht eine Lehre oder ein Ordnungsinstrumentarium in der Mitte kirchlichen Handelns steht, sondern der Mensch.

Zweitens soll im Überblick eingegangen werden auf das, was »Priestertum aller Glaubenden« bedeuten könnte. Es wäre einzugehen auf ein Leitbild von Gemeinde, die sich als »Gemeinde der Befreiten« versteht. Es geht schließlich um die Aufarbeitung von Barmen III und IV.

In einem dritten Teil soll das kirchliche Arbeitsrecht im Spiegel zweier gegensätzlicher Fachleute aus dem Gebiete des allgemeinen Arbeitsrechtes beleuchtet werden.

Viertens schließlich werde ich in einer Thesenreihe versuchen darzustellen, wie ein Verband kirchlicher Mitarbeiter aussehen könnte, der die Interessen kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen konsequent vertreten will.

Ich schätze, daß an dieser Stelle die meisten Reibungspunkte unter uns entstehen werden.

Dies ist gut so!

## Notizen über eine kirchliche Berufsbiografie

Vorbemerkung: Es geht um eine Berufsbiografie, die im Westteil von Berlin erlebt wurde.

1953 Beginn der kirchlichen Tätigkeit, ohne Arbeitsvertrag, ohne regelmäßigen Geldempfang, dafür ständigen Kontrollen ausgesetzt und mit einer Frau und einem Kind. Erstes Urerlebnis: Auszahlung des Gehaltes nur in Verbindung mit dem Geben einer Spende.

1957 Ausscheiden aus dem Dienst wegen der Angst, das eigene Selbstbewußtsein zu verlieren.

1961 Wiederaufnahme, weil Dienststelle in Not und sich die Voraussetzungen für eine Zusammenarbeit gebessert hatten. Bis 68 Ablegung aller Prüfungen, die erforderlich waren, um im Gleichklang mit den gesellschaftlichen Entwicklungen zu bleiben.

In dieser Zeit erste Kontakte zu Mitarbeitervertretung und Mitarbeiterverband. Kennenlernen von hierarchischen Strukturen, die sich bis in den Alltag bemerkbar machten.

Besonders interessant der Mitarbeiterverband, der strukturell das gleiche hierarchische Aussehen hatte wie die Kirche selbst.

Von Mitbestimmung keine Rede.

Die Einzelpersönlichkeit an der Spitze zählte.

1974 Eintritt in das aktive Verbandsgeschehen. Umstrukturierung war angesagt. Sie wurde erreicht durch die Zusammenarbeit vieler Kolleginnen und Kollegen. In dieser Zeit und bis zum heutigen Tag Kennenlernen von menschlichen Schicksalen in kirchlicher Arbeitgeberhand.

Schluß: Hoffnung auf eine starke Gewerkschaft, die die Interessen kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders und wirkungsvoll vertritt.

## Das Priestertum aller Glaubenden

Es war nicht erst Luther, der den Fundamentalgedanken eines »allgemeinen Priestertums aller Gläubigen« entwickelt hat. Er basiert auf Paulus, der die Vielzahl und die Gleichwertigkeit verschiedener Charismen im Gemeindeleben betonte. Was konnte da in Korinth alles passieren, wenig strukturiert, aber voll des Lebens mitten in einer nichtchristlichen Welt. Auf diese Gemeinde wurde geschaut, niemand wurde ideologisch bearbeitet. Einziger Grundpfeiler ihres Glaubens: Jesus von Nazareth und die Wirklichkeit seiner Auferstehung. Eine dünne Dogmatik,

wenn man an die Bände denkt, die z.B. ein Karl Barth schreiben konnte. Sie waren sicher notwendig. Verhindern aber auf der anderen Seite solche Mammutwerke nicht das Selbstbewußtsein christlicher Gemeinden, die immer erst einen Fachmann brauchen, der erklärt, wo der richtige Glaube zu finden ist und wie er auszusehen hat?

Der Gedanke des »Priestertums aller Gläubigen« wurde aber bereits von Luther auf das rechte Maß zurückgestutzt.

Nicht ohne Grund. Gegenüber Schwärmern und anderen Gruppen galt es, ein Kriterium zu finden, das die willkürliche Rede in geordnete Bahnen brachte. So kam es schließlich zum »besonderen« Dienst der Verkündigung, stellvertretend für alle Gemeindemitglieder. Aus diesem Ansatz wurde in der Kirche das Amt der Verkündigung oder anders ausgedrückt, ein Machtmonopol einer bestimmten Berufsgruppe. Eine Karikatur sieht es so: Der Pfarrer weiß alles, sieht alles, kann alles. Wir wissen natürlich, daß es von diesem Bild Ausnahmen gibt.

Hinzu kommt nach Luther eine Stärkung der landeskirchlichen Herrschaft, unter deren Wirkungen wir auch noch heute zu leiden haben.

Im weltlichen Bereich sieht das anders aus. Der Gedanke des »Priestertums aller Gläubigen« hat sich in der französischen Revolution verwandelt in den Gedanken von »Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit«. Er ist die Wurzel der neuzeitlichen Demokratien.

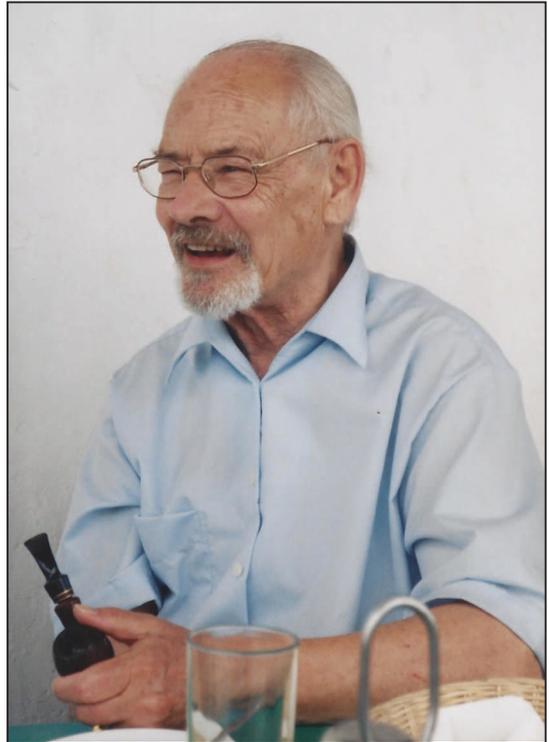
Kirche und Welt – ausgehend von einem Gedanken – mit vollkommen unterschiedlichen Ergebnissen.

In zwei Tagen ist die Vereinigung Deutschlands. Sie wurde erreicht durch das Zusammengehen von Menschen, die keiner Kirche angehören, und Christen. Ein Neuansatz für den staatlichen Bereich!

Für den kirchlichen auch?

Hier liegt ein fruchtbares Feld von Aufgaben, die der Besonderheit einer gewerkschaftlichen Vertretung für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß sind.

Hingewiesen sei in diesem Zusammenhang auf die Barmer Theologische Erklärung. Schon Ernst Wolf hat erkannt, daß diese Erklärung kein historisches Dokument ist, sondern als eine Verpflichtung vor uns steht. Was heißt es denn, wenn dort steht, »keine Herrschaft der einen über die anderen«? Hier liegen immense Aufgaben, die zu den genuinen Schwerpunkten einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung liegen müssen, wenn wir das Ganze meinen, und nicht nur mit Reparaturen an arbeitsrechtlichen Pannen beschäftigt sind.



**Horst-Günter Mannhardt  
(1928–2020)**

Foto © Uwe Marth

Abschließend deutlich und klar: Eine Vertretung der Interessen kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist nur aus einem theologischen Ansatz heraus möglich. Jesus von Nazareth fordert eine Sichtweise, die das Kleine groß und das Große klein macht. Dies ist ein Konzept, für das es sich lohnt, zu arbeiten und zu kämpfen.

### **Im Spiegel juristischer Fachmeinung**

Hier soll eingegangen werden auf die Arbeiten von Rainer Keßler »Die Kirchen und das Arbeitsrecht« und Reinhard Richardi »Arbeitsrecht in der Kirche«.

Bereits in diesen Titeln ist die Tendenz deutlich, die von beiden Autoren eingenommen wird.

Während Keßler sehr kritisch und unter starker Beratung der ÖTV das kirchliche Arbeitsrecht sieht, geht Richardi von dem Grundsatz aus und bezieht sich insbesondere auf das Leitbild einer »Dienstgemeinschaft«, die für ihn dogmatisch, juristisch eine feststehende Größe ist.

Der eine will das eigenständige kirchliche Arbeitsrecht abschaffen und

durch das allgemeine ersetzen, der andere dokumentiert nur und sagt was ist. Seine Kritik ist verhalten und wenn, dann sind es Einzelbestimmungen, die er geändert haben möchte.

Die Diskussion ist z.Z. ruhig.

Jedenfalls auf der Ebene der Theorie. Im Alltag der arbeitsrechtlichen Verhandlungen begegnen sie aber täglich und stündlich.

### **An dieser Stelle sei ein Exkurs erlaubt. 1. Weg, 2. Weg, 3. Weg.**

Was ist das eigentlich?

- 1. Weg: Synode und Kirchenleitung setzen das Arbeitsrecht autonom und von sich aus in Kraft. Gespräche mit den Betroffenen werden natürlich geführt und manche behaupten, dabei würden kirchliche Mitarbeiter nicht schlecht fahren. Kürzungen des Gehaltes z.B. hätten ihren Grund und ein kirchlicher Mitarbeiter müsse ja auch zeigen, daß er verzichten kann.
- 2. Weg: Gleichberechtigt schließen Arbeitnehmerorganisationen und kirchliche Arbeitgeber einen Tarifvertrag ab, der nicht einseitig abgeändert werden kann.
- 3. Weg: Ein Kompromiß zwischen dem ersten und dem zweiten Weg. Dies zeigt deutlich die Geschichte des dritten Weges in den westlichen Landeskirchen.

Grundgedanke, und darauf sei ausdrücklich hingewiesen, ist hierbei das Leitbild der Dienstgemeinschaft.

Welcher Weg ist der angemessene, wenn ich meinen Blick auf Luther und die Barmer Theologische Erklärung richte? So muß ich fragen, wenn es um das Arbeitsrecht der beruflichen Mitarbeiter geht! Das Leitbild einer Dienstgemeinschaft hat mit seiner einflußnehmenden und regulierenden Tendenz ein zu starkes Gefälle von oben nach unten. Härter: Wer sich dieser nicht einordnet, fliegt.

Damit komme ich zum letzten Teil. Welche Konsequenzen ergeben sich, wenn ich mit den theologischen Grundgedanken ernst mache?

### **Konsequenzen**

1. Der Verband kirchlicher Mitarbeiter ist eine Gewerkschaft. Sein Organisationsbereich erstreckt sich auf Kirche und Diakonie.
2. Die Grundlage seines Wirkens bezieht sich auf das Grundgesetz (Art. 9) und auf die Aussagen des Neuen Testaments über die Gleichwertigkeit

kirchlicher Arbeit, auf Luthers Rede vom »Priestertum aller Glaubenden«, und auf die Barmer Theologische Erklärung These III und IV.

Zunehmend mehr wird die ökumenische Dimension in das Handeln und Wirken des VKM einzugehen haben.

3. Der Verband kirchlicher Mitarbeiter wird seine Strukturen so aufbauen, daß sie für das einzelne Mitglied durchschaubar bleiben und gewährleistet ist, daß Entscheidungen von gravierender Bedeutung auf allen Ebenen diskutiert werden.
4. Der Verband kirchlicher Mitarbeiter wird der Kirche als Arbeitgeber so begegnen, wie es einer wirkungsvollen Interessenvertretung bedarf. Der Abschluß von Tarifverträgen ist dafür der angemessenste Weg. Andere Formen der Regelung der Arbeitsverhältnisse bedürfen der mehrheitlichen Zustimmung aller Mitglieder.
5. Der Verband kirchlicher Mitarbeiter wirkt an dem Verkündigungsauftrag der Kirche insofern mit, als er darauf zu achten hat, daß Kirche sowohl nach außen als auch in ihrem eigenen Bereich das Gesetz der Liebe nicht mißachtet.

Der Verband kirchlicher Mitarbeiter reiht sich ein in die Diskussion über »Freiheit, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung«.

## Horst-Günter Mannhardt

(27.11.1928 – 27.1.2020)

Uwe Marth

[aus: GKD Mitteilungen 1/2020]

Wir müssen Abschied nehmen, Abschied von einer der ganz wichtigen, prägenden Persönlichkeiten unserer Gewerkschaft.

Am 27. Januar 2020 hat Horst-Günter Mannhardt, im 92. Lebensjahr stehend, endlich »nach Hause gehen dürfen«, wie er es in den letzten, oft sehr schweren Jahren, selbst ausgedrückt hat. Wir können uns als GKD – jetzt nur noch im Stillen – dankbar vor einem Menschen verneigen, dessen unbedingter Gerechtigkeitssinn beispielhaft war. Seit den 60er Jahren des vorigen Jahrhunderts war er, Religionslehrer, Seminarleiter, Technikexperte und Prediger auf vielen Kanzeln der EKIBB (später EKBO), überzeugt, dass auch die Mitarbeitenden der Kirchen

und Diakonie eine starke Fürsprecherin ihrer Interessen brauchen. Immer kantig, deutlich und auch Widersprüche formulierend, aber nicht nachtragend und dann kompromissfähig: so trat er in allen Arbeitsbereichen seines Dienstes auf. Als überzeugten Christen ärgerte es ihn aber im kirchlichen und diakonischen Arbeitsfeld immer, wie Widersprüche zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch den oft falsch interpretierten, ideologisch verbrämten Begriff der Dienstgemeinschaft, »unter den Teppich gekehrt« wurden.

So arbeitete er zunächst intensiv in den kirchlich orientierten Vertretungen des Verbandes Kirchlicher Mitarbeiter/innen mit und leitete den VKM-D, den Bundesverband, dann auch jahrelang als Vorsitzender. Die hartnäckige Weigerung der kirchlichen Arbeitgeber, endlich echte Tarifpartnerschaft auf Augenhöhe zuzulassen, d.h. nicht mehr mit abhängigen Mitarbeitervertretern in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ein letztendlich doch vom öffentlichen Dienst abgezeichnetes Arbeitsrecht als sog. kirchliches Recht zu etablieren, führte ihn und engagierte Mitstreiter dazu, eine echte Gewerkschaft für die kirchlich und diakonisch Beschäftigten in Hannover zu gründen. Es schmerzte ihn, dass es ihm nicht gelang, im Westteil Deutschlands, außer in der Kirche Oldenburgs, so zahlreiche Kräfte zu finden, um den Gewerkschaftsgedanken auch dort zu verankern. Die Gründung der GKD, programmatisch am Sitz der EKD, mitten in Deutschland, führte zur Trennung. Es gelang Horst-Günter Mannhardt mit seinen überzeugten Kolleginnen und Kollegen schließlich doch, Landesverbände in Berlin-Brandenburg, der schlesischen Oberlausitz, Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern zu gründen. Stellvertretend seien hier die Namen Joachim Peschke, Peter Knoop, Bernd-Hartmut Hellmann und Friedemann Claus genannt. Ein besonderer Meilenstein seiner und seiner Mitstreiter\*innen Arbeit der zähen Bearbeitung aller kirchlichen Entscheidungsträger war dann der erste Tarifvertrag mit einer Landeskirche.

Nun müssen wir Abschied nehmen von dieser starken Persönlichkeit. Wir denken an seine Familie und trauern mit ihnen.

In seiner Trauerpredigt endete der Pfarrer, der sehr wohl auch die lange Leidenszeit bedachte, dann mit einem Gedanken, welcher der Trauergemeinde doch noch ein Schmunzeln ins Gesicht zauberte und der vermutlich auch Horst-Günter gefallen hätte: »Vermutlich gab es im Himmel lange Diskussionen, wie man denn mit Horst-Günter, dem Verfechter von Gerechtigkeit, umgehen soll. Wird er womöglich auch die Rechte der Engel durch die Gründung einer Himmelsgewerkschaft noch besser vertreten wollen?«

## Kapitel II

### Vom dritten zum zweiten Weg: Gewerkschaft im Werden

Entscheidender Eckpunkt für das Selbstverständnis des »Verbands der Mitarbeiter der Evangelischen Kirche (V.E.M.K.)«, während dieses Prozesses umbenannt in »Verband kirchlicher Mitarbeiter (VKM)« in Berlin(-West), war die Wandlung von der Mitarbeit in den »Arbeitsrechtlichen Kommissionen« (»Dritter Weg«) der Landeskirche zum Tarifpartner im Rahmen eines Tarifvertrages (»Zweiter Weg«). Ergebnis dieses Lernprozesses war auch die Umbenennung in »Gewerkschaft Kirche und Diakonie« im Zuge des Vereinigungsprozesses der gespaltenen Landeskirche nach der friedlichen Revolution (vgl. Kapitel IV).

Horst-Günter Mannhardt blickte 1991, zum 40. Jubiläum der Gründung des V.M.E.K./VKM, auf diese Geschichte zurück; Christian Hannasky zieht die Linien der weiteren Entwicklung in den folgenden Jahrzehnten nach.

### [40 Jahre Ringen um das Wohl der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter]

#### [Vom V.M.E.K. über den VKM zur GKD]

Horst-Günter Mannhardt

[aus: VKM-Berlin Info – Sonderdruck 1991;  
Auszug aus dem Artikel »Kirche der Zukunft« (vgl. S. 11)]

Liebe Kolleginnen und Kollegen, verehrte Gäste, liebe Schwestern und Brüder,

- der Verband der Mitarbeiter der evangelischen Kirche, genannt V.M.E.K.,
- der Verband kirchlicher Mitarbeiter, genannt VKM,
- und schließlich beim VKM die Hinzunahme des Zusatzes »Gewerkschaft Kirche und Diakonie«

bezeichnen einen 40-jährigen Weg, der durch Täler und über Höhen, durch fruchtbare Felder, aber auch durch sandige, nur von Gestrüpp bedeckte Gegenden führte. Ein normaler Weg für eine Organisation, die sich zum Ziel die Verbesserung arbeitsrechtlicher Bedingungen für die Kolleginnen und Kollegen gesetzt hat. Auf einem solchen Weg muß man schon mit Brüchen und wunden Füßen, wenn nicht gar mit einem Bein- oder Armbruch rechnen.

Aber, und nun gehe ich aus dem Bild heraus: Wir befinden uns im Raum der Kirche, einer Einrichtung, die nach ihrer eigenen Aussage mehr sein will als ein normaler Arbeitgeber. In der Kirche wird bei jeder Gelegenheit von Schwestern und Brüdern gesprochen und das Stichwort »Dienstgemeinschaft« hat höchsten Stellenwert. Wenn dieser Begriff mehr sein will, als eine in juristischen Kreisen gängige Fachbezeichnung, dann muß er sich im alltäglichen Leben einer solchen Einrichtung, besonders auch bei arbeitsrechtlichen Problemen bewähren.

Wird es also nur so daher gesprochen, ist »Dienstgemeinschaft« eine Münze ohne Wert? Werfen wir von dieser Fragestellung her einen kurzen Blick in die Geschichte unserer Landeskirche und unseres Verbandes.

1951 kamen kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den verschiedensten Arbeitsfeldern der Berlin-Brandenburgischen Kirche zusammen (nebenbei: Die Katecheten waren schon damals ein besonders aufmüpfiges Volk). Schlicht und einfach stellten sie fest, die Landeskirche macht mit uns, was sie will. Höflicher ausgedrückt: Die Landeskirche legt ihren Entscheidungen andere Kriterien zugrunde als ausgerechnet und an erster Stelle solche, die nach dem Wohl der beruflichen Mitarbeiter fragen.

Es ist für uns heute schwer, diese Zeit nachzuempfinden. Ich weiß – 1953 begann mein Dienst –, daß mein Lohn aus ganzen 250,- DM bestand (auch für damalige Verhältnisse ein Hungerlohn), der darüber hinaus noch unregelmäßig gezahlt wurde. Mein Weg ging ständig zur Pfandleihe hin und zurück und wurde so zum nicht mehr zu vergessenden Erlebnis.

Zugegeben, die Landeskirche war nicht reich, doch schon die Frage, wieviel Geld sie eigentlich hat und wofür sie es ausgibt, wurde als ein Einbruch in Interna bewertet, und außerdem galt: Den Verantwortlichen ist zu vertrauen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sahen es anders und schlossen sich zu einem Verband zusammen, denn auch schon damals galt: Viele können mehr.

Resümee dieser ersten Station: Wenn »Dienstgemeinschaft« ein legitimer, mit Leben erfüllter Begriff sein soll, dann muß eine andere Kommunikation, und damit eine andere Organisationsform, gefunden werden, als die einer Einbahnstraße: Von oben nach unten. Ein Weiteres kommt hinzu: In der evangelischen Kirche gibt es nicht nur eine Hierarchie, die ihren Ausgangspunkt bei der Kirchenleitung nimmt. Jede Gemeinde ist eine »Körperschaft des öffentlichen Rechtes« und folglich eine selbständige Hierarchie. Was geschieht auf dieser Ebene zwischen Gemeinde, Mitarbeitern und Pfarrern? Nicht, daß es überall so wäre, aber die Klagen sind deutlich zu hören und gerade die vielen Schlichtungen aus diesem Bereich sind ein unüberhörbares Zeugnis für diese Problematik.

Die zweite Station des Lebens der Landeskirche und unseres Verbandes beginnt 1978. Dieses Jahr wurde zum ereignisreichsten und folgenschwersten Jahr. Trotz mancher Enttäuschungen waren die Erfahrungen der ersten Periode doch so, daß wir, das heißt der Verband der Mitarbeiter der evangelischen Kirche, dem Gedanken einer partnerschaftlichen »Dienstgemeinschaft« weiter anhängen. So setzten wir uns dafür ein, daß die Regelung der Arbeitsbedingungen, die Festlegung der Höhe von Löhnen und Gehältern auf dem sogenannten dritten Weg, der Einrichtung einer arbeitsrechtlichen Kommission, erfolgen sollte. Ich hoffe, daß sie alle wissen, was es mit dem dritten und mit dem zweiten Weg auf sich hat, kurz gefaßt, der dritte Weg galt und gilt in den meisten Landeskirchen als der Weg der Partnerschaft, der zweite Weg als der Weg der Konfrontation.

Im Jahre 1976 und 1977 haben wir bei allen Veranstaltungen mit kirchlichen und diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den dritten Weg favorisiert. Nur auf wenigen Veranstaltungen konnten wir eine Einsicht dafür erlangen, daß der dritte Weg der der Kirche angemessenste Weg sei und die gleichberechtigte Mitbestimmung der in Kirche und Diakonie beruflich Tätigen garantiere. Das Merkwürdige für uns war, die Kritiker kamen nicht nur aus der Ecke »einer« Gewerkschaft.

Dann kam das Jahr 1978. Die Verhandlungen im »arbeitsrechtlichen Ausschuß« gingen schwerpunktmäßig um die Frage, ob die Landeskirche in diesem Jahr in der Lage sei, das sogenannte Weihnachtsgeld in voller Höhe eines 13. Monatsgehaltes zu zahlen. Die Vertreter des V.M.E.K. im arbeitsrechtlichen Ausschuß kritisierten die Finanzzahlen und die sich daraus ergebende Prognose, die vom damaligen Finanzreferenten Dr. Beese vorgelegt wurden. Sie schlugen in diesem Ausschuß vor, erst dann sollte eine Entscheidung gefällt werden, wenn die Zahlen, die uns vorgelegt wurden, überprüft wären.

Es kam zur Frühjahrssynode 1978. Der Synode wurde ein düsteres Bild der Haushaltslage gegeben. Konsequenz: Antrag auf Zahlung eines gekürzten Weihnachtsgeldes. Den Antrag sollten der Finanz- und der Tagungsrechtsausschuß beraten. Im Tagungsrechtsausschuß ging es dann weniger um die Frage, ob das notwendige Geld für eine volle Zahlung vorhanden sei oder nicht, sondern es ging vor [allem] um die Frage, ob zunächst ein Schlichtungsausschuß eingesetzt werden solle, der zur Aufgabe unter anderem auch hätte, die tatsächliche Finanzlage noch einmal zu überprüfen. Hintergrund des Ganzen war: Der V.M.E.K. war nicht grundsätzlich gegen eine Kürzung, sondern nur dann, wenn sich in diesem Schlichtungsausschuß herausstellen sollte, daß die Finanzlage wirklich so wäre, wie sie geschildert wurde.

Im anschließenden Plenum versuchten einige Synodale, eine möglichst sofortige Entscheidung zu fällen und lehnten den damals von R. von Wedel eingebrachten Antrag auf Einsetzung eines Schlichtungsausschusses ab. Eine Dramatik entstand zunächst dadurch, daß ein Synodaler mit unfairen Argumenten, so etwa, ein kirchlicher Mitarbeiter brauche sich nicht jedes Jahr einen neuen Kühlschrank zu kaufen, die Diskussion und damit die Entscheidung zu beeinflussen suchte. Sein weiteres Argument war: Wenn kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jetzt wüßten, was sie im November bekämen, dann würde das bei ihnen in Ordnung gehen.

Diese Argumentation brachte mich, damals mitarbeitender Gast als Vertreter des V.M.E.K. in der Synode, in Rage. Ich stand auf und versuchte mit einem kurzen Redebeitrag diese der Diskussion nicht angemessene Art zu kritisieren. Emotional empfand ich sie als Schlag ins Gesicht und bei mir brach alles zusammen, was ich bisher über Dienst- und Partnerschaft gedacht hatte.

Mein Schlußsatz lautete schließlich: Wenn die Synode jetzt über eine Kürzung des Weihnachtsgeldes entscheiden würde, und damit über die Köpfe der Mitarbeiter hinweg, wenn der Schlichtungsausschuß nicht eingesetzt wird, dann gäbe es für mich in Zukunft nicht mehr die Möglichkeit, den dritten Weg als Weg der Dienstgemeinschaft zu akzeptieren, dann müßten wir in Zukunft auf den zweiten Weg, den Weg des Tarifvertrages umsteigen, auch unter Einschluß des Streikrechtes.

Für viele, die damals dabei waren, war es ein unvergessener Eindruck, mit welcher Begeisterung die Zuhörer auf der Tribüne diesen Ausspruch quittierten. Ein Zeichen, das die Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den vergangenen zwei Jahren nicht verstanden hatten, warum der V.M.E.K. den 3. Weg so favorisierte.

Im Folgejahr verhandelten die Landeskirche und der V.M.E.K. darüber, wie dieser nun ins Spiel gebrachte Tarifvertrag in die Realität des arbeitsrechtlichen Geschehens eingebracht werden könnte. Die Synode stimmte schließlich dem Weg des Tarifvertrages zu, dank, und dies soll nicht vergessen werden, des Einsatzes von Präses Dr. Helmut Reihlen und des eindrucksvollen Votums unseres Bischofs Dr. Martin Kruse.

Die nachfolgenden Verhandlungen wurden von beiden Seiten mit großer Fairness geführt. Auf der anderen Seite bleibt aber auch festzustellen, daß die Landeskirche sich so darstellte, daß der Eindruck entstand, die Landeskirche will nicht anders verstanden werden, als jeder andere Arbeitgeber auch. Ich meine dies durchaus positiv.

1983 wurde dann der erste Tarifvertrag, der KMTH, für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterzeichnet.

Festzustellen bleibt, der 2. Weg ist ein Weg, der in der damaligen West-Berliner Landeskirche erst nach einem bestimmten Handeln der Landeskirche und seiner Synode als der Weg der Regelung der Arbeitsverhältnisse von uns aufgegriffen worden ist. Heute wissen wir, es war eine absolut richtige Entscheidung, von der wir nicht zurückgehen werden und wir fordern mit den Kolleginnen und Kollegen aus der ehemaligen Ostregion unserer Landeskirche: Dieser Tarifvertrag gilt für alle kirchlichen und diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg.

Anzumerken bleibt aus dieser Periode: Der V.M.E.K. änderte seinen Namen nicht nur wegen der Vereinheitlichung des Namens auf der Ebene der EKD in VKM, Verband kirchlicher Mitarbeiter, sondern diese Namensänderung geschah, weil meine Kolleginnen und Kollegen aus den Erfahrungen heraus ein neues Selbstverständnis darüber gewannen, was ein solcher Verband ist und wie er zu handeln habe, auch und gerade gegenüber dem kirchlichen Arbeitgeber. Den Abschluß dieser Entwicklung sehen wir im Verbandstag diesen Jahres im Januar, wo der Tatsache, daß wir eine Gewerkschaft sind, dadurch Ausdruck verliehen wurde, das wir uns nun auch offiziell »Gewerkschaft Kirche und Diakonie« nennen verbunden mit der Tradition des »VKM«.

An dieser Stelle möchte ich eine Bemerkung machen zur Entwicklung der Rechte der Mitarbeiter im Bund der evangelischen Kirchen im Gebiet der früheren DDR. Jedes Jahr führen wir zu Treffen nach Leipzig anlässlich der Frühjahrs- und Herbstmesse. Bei den Diskussionen mit den Kolleginnen und Kollegen erfuhren wir sehr deutlich, daß es unseren Kolleginnen und Kollegen weithin verwehrt wurde, ihre Rechte, die bei uns schon zu einer Selbstverständlichkeit geworden waren, überhaupt wahrzunehmen. Die Begründung von Seiten der kirchlich Verantwortlichen hierfür war: Der offizielle Gewerkschaftsbund, der FDGB, würde es verbieten, daß sich kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem eigenen Rahmen organisierten.

Heute wissen wir, und dies ist beschämend, daß dies so nicht stimmte, sondern nur dazu diente, auf eine recht merkwürdige Art und Weise das legitime Mitbestimmungsrecht abzuwehren. Ein Beispiel möge dies belegen: Wir haben einen Brief an den Rechtsausschuß des [Kirchen-]Bundes [der DDR] erarbeitet mit der Bitte, daß die Kolleginnen und Kollegen ihre Anliegen doch einmal persönlich im Arbeitsrechtsausschuß der Bundessynode vortragen möchten. Dieser Brief ist

niemals beantwortet worden, sondern das, was man erfuhr, war, daß dies von dem Tagungsrechtsausschuß nicht gewünscht wurde.

Dies wiegt dann noch schwerer, wenn man weiß, daß kirchliche Mitarbeiter in der Vergangenheit in dieser Region am Rande des Existenzminimums leben mußten. Es gab zwar vom Westen aus einen Bruderhilfsdienst, aber Insider wissen, daß auch diese Hilfe nach unterschiedlichsten Kriterien verteilt wurde. (...)

## Wie es begann oder der Abschluß von Tarifverträgen

Horst-Günter Mannhardt

[aus: VKM/GKD Info 3/1991]

Die Geschichte der Regelung der Arbeitsverhältnisse in der Berliner Landeskirche beginnt nicht erst mit der Maisynode 1978. Die Vertreter des damaligen V.M.E.K. hatten sich in den Jahren vorher vehement für die Bildung einer arbeitsrechtlichen Kommission im Rahmen des 3. Weges eingesetzt. Auf Mitarbeiterversammlungen haben sie sich immer dafür ausgesprochen, trotz vieler kritischer Stimmen aus den Reihen der Mitarbeiter, diesen Weg zu beschreiten, da er dem Anliegen der Kirche und einer »Dienstgemeinschaft« entspräche. Eigentlich sprachen auch die Fakten dafür.

Bisher gab es für die Setzung des Arbeitsrechtes ein verlässliches Verfahren. Im arbeitsrechtlichen Ausschuß waren Vertreter des Konsistoriums und des Verbandes vertreten. Trotz mancher Auseinandersetzung gab es eine faire Lösung. Die Synode mußte allerdings den gefaßten Beschlüssen zustimmen, aber bis zum Jahre 1978 gab es keine Schwierigkeiten.

1978 kam es dann allerdings zur Auseinandersetzung um die für dieses Jahr im November zu zahlende Sonderzuwendung. Dr. Beese, der damalige Finanzreferent, wies auf eine katastrophale Finanzsituation hin und vertrat die Ansicht, diese zusätzliche Zahlung müsse gekürzt werden. Für die Vertreter des V.M.E.K. im arbeitsrechtlichen Ausschuß waren die vorgelegten Finanzaufstellungen widersprüchlich und so widersprachen sie einer Kürzung. Erstmals kam der Gedanke auf, von einer Schlichtungskommission auch die Finanzlage [...] überprüfen [zu lassen]. Mit diesem Ergebnis begannen die Beratungen in der Synode. Der Tagungsrechtsausschuß hatte die Aufgabe, die Einsetzung einer Schlichtungskommission zu überprüfen.

Nach kontroversen Beratungen stimmte der Ausschuß mehrheitlich dafür, der Synode zu empfehlen, eine solche Schlichtungskommission einzusetzen. Einbringer in die Synode war Reimar v. Wedel.

In der Synode war als Vertreter des V.M.E.K. Horst-Günter Mannhardt als mitarbeitender Gast. Er plädierte auch dafür, diese Schlichtungskommission einzusetzen, ehe eine endgültige Regelung über die Höhe der Zahlung der Sonderzuwendung getroffen würde. Die Diskussion im Plenum der Synode verlief kontrovers. Immer wieder wurde auch gefordert, jetzt müsse entschieden werden, die Einsetzung einer Schlichtungskommission vertage nur das Problem. Insbesondere der Synodale Curth meinte, jetzt müsse eine Entscheidung her, dann wüßte der Mitarbeiter schließlich, woran er wäre.

Gerade auf diesen Wortbeitrag hin erwiderte Horst-Günter Mannhardt:

»Einige der Dinge, die ich hier gehört habe, kann ich nur noch ausgesprochen als Ironie empfinden. Lieber Bruder Curth, es geht nicht darum, welche Kühlschränke oder sonst was sich der Mitarbeiter in Zukunft kaufen [kann], sondern es geht darum, daß die Mitarbeiter heute, genauso wie die Kirche, Verpflichtungen haben, die sie erfüllen müssen. Ich frage Sie, woraus sollen sie sie jetzt erfüllen, wenn Sie jetzt mit einem Atemstrich über die Mitarbeiter hinweg sagen, wir streichen die Sonderzuwendung und werden an keiner einzigen Stelle mehr die Mitarbeiter zu Gehör bringen. Herr Curth, ich würde Ihnen von mir aus ohne weiteres auch zugestehen, ich bin auch dazu bereit, Ihnen das schriftlich zu geben, daß ich auf die Sonderzuwendung in dieser vollen Höhe verzichte. Sie können doch aber nicht von einem Verband erwarten, daß er einen Rechtsanspruch, den die übrigen Mitarbeiter haben, so ohne weiteres aufs Spiel setzt, denn darum geht es uns in dem Schlichtungsausschuß. Wir wollen, daß die Kirche an dieser Stelle für uns alle offen auf den Tisch legt, wie es nun wirklich um die Finanzsituation dieser Kirche bestellt ist.

Zur Information, die Herr Radatz eben angeführt hat, ich bezweifle echt und ehrlich, daß es sich bei der Finanzkrise um eine echte Finanzkrise handelt. Um diese Schiedskommission, dieser Schlichtungsausschuß, der eingesetzt werden soll, sollte eben gerade auch die Aufgabe haben, diese Finanzsituation deutlich uns auf den Tisch zu legen. Wie können wir jetzt noch frei über die Punkte, die jetzt kommen, dazu brauche ich im Grunde auch gar nichts mehr zu sagen, die Punkte, die jetzt kommen, stehen weiter auf der Verhandlungsliste des Arbeitsrechtlichen Ausschusses.

Ich kann nur feststellen, daß mit dem heutigen Tage dann aller Voraussicht

nach der Arbeitsrechtliche Ausschuß nicht mehr weiter arbeiten kann. Wie können Sie von einem Verhandlungspartner, der jetzt hier in der Verantwortung steht, wie können Sie noch erwarten, daß dieser Verhandlungspartner sich jetzt auf höherer Stelle an den Tisch setzt. **Wir werden jetzt ganz verstärkt die Mitbestimmung der Mitarbeiter fordern, und wir werden wahrscheinlich auch jetzt fordern, daß für diese Kirche hier nur noch ein Weg möglich ist, nämlich der Weg des Tarifvertrages, aber mit allen Konsequenzen, auch mit der des Streikrechtes.**« (Unruhe)

Präses Kraske: »Liebe Zuhörer, (Unruhe) würden Sie uns bitte weiterarbeiten lassen? Sie haben Ihren Beifall unüberhörbar zum Ausdruck gebracht. Aber Sie wollen ja unsere Arbeit nicht stören.« (Protokollniederschrift der Synode).

Damit war der Anfang gesetzt: Jetzt galt es, dem Gedanken an die Einführung des 3. Weges in der Berliner Landeskirche »Ade« zu sagen, um so schnell wie möglich die Regelung der Arbeitsverhältnisse durch den Abschluß von Tarifverträgen durchzusetzen.

In unserer Zeittafel (s. S. ) steht die nüchterne Zahl 1983 als Termin für die Unterzeichnung des ersten Tarifvertrages, des KMTH. Dazwischen gab es noch erhebliche Auseinandersetzungen, auch mit Kolleginnen und Kollegen, die nicht unserem Verband angehörten. Kritischer Punkt war besonders das Aussetzen des Streikrechtes und das dafür gefundene Modell der Schlichtung.

Es ist richtig: Hier sollte genau aufgepaßt werden, wieweit dieses Verfahren nützt, es gilt aber auch zu beobachten, wann und wo es schaden sollte. Bisher jedenfalls gab es keinen Grund, den eingeschlagenen Weg zu bereuen.

Um noch einmal auf 1978 zurückzukommen: Damals wurde die Sonderzuwendung gekürzt, weil die Synode das legitime Recht hierfür hatte. Einige Synodale gaben später zu, daß sie diese Entscheidung ohne nähere Kenntnis der eigentlichen Finanzlage getroffen hätten. (Wahrheit war nämlich, daß das Haushaltsjahr 1978 mit einem wirtschaftlichen Überschuß von 12 Mill. DM endete).

Der Tarifvertrag hat die Mitarbeiter in die Lage versetzt, ihre Arbeitsbedingungen entscheidend mitzubestimmen. Es ist zwar noch nicht alles erreicht, was auf diesem Weg erreicht werden kann, aber wir sind auf dem richtigen Weg, auch auf dem richtigen Weg für unsere gesamte Landeskirche Berlin-Brandenburg.

## Der erste, zweite, dritte Weg, weitere Wege oder der Tarifvertrag?

Hans-Karl Ganß, Rechtsanwalt

[aus: GKD-Info 2/2003]

Nachdem am 27. April 1993 der Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (KMT) unterzeichnet worden ist, sei ein Rückblick auf die Entwicklung des Rechtes der Arbeitsbedingungen/Tarifrecht im Bereich der Evangelischen Kirche/Diakonie gestattet.

Der Verband kirchlicher Mitarbeiter Berlin-Brandenburg e.V., Gewerkschaft Kirche und Diakonie, hat diesen Tarifvertrag wesentlich mitgestaltet und sich in vielen Verhandlungen für den tarifvertraglichen Weg eingesetzt.

Warum eigentlich?

Wegen der Regelungen der Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche/Diakonie werden und wurden die sogenannten Beiwege vertreten.

Der erste Weg lief darauf hinaus, daß schlichtweg einzelne Arbeitsverträge einheitlich abzuschließen sind aufgrund eines Einheitsarbeitsvertrages. Diese einseitige Regelungsmöglichkeit, gesehen vom Arbeitgeber her, ohne Mitwirkung und Einflußnahme des Arbeitnehmers, wird heute nicht mehr vertreten.

Der zweite Weg ist der Weg der Regelung durch kollektivrechtliche Vereinbarungen, dieser Weg ist in der Evangelischen Kirche umstritten, scheint sich aber durchzusetzen.

Zwar wird nicht abgestritten, daß die Kirchen berechtigt und fähig sind, Tarifverträge abzuschließen, Begriffe wie »Tarifautonomie« und »Tarifvertrag« werden jedoch als nicht dem kirchlichen Dienst angemessen abgelehnt.

Der dritte Weg, der in manchen Landeskirchen praktiziert wird, kann dahingehend umschrieben werden, daß die oben geschilderte einseitige Einwirkungsmöglichkeit des Arbeitgebers heutigem Rechtsverständnis nicht mehr entspricht, deshalb sind die Mitarbeiter bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen zu beteiligen.

Im Rahmen dieses sogenannten dritten Weges werden paritätisch von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gebildete arbeitsrechtliche Kommissionen gebildet. Diese haben die Aufgabe, Regelungen zu erarbeiten, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen von Arbeitnehmern an-

betreffen. Für den Konfliktfall werden Schlichtungsausschüsse gebildet, die aus beiden Seiten zusammengesetzt werden, unter Vorsitz eines unparteiischen Vorsitzenden.

Diese Kommissionen haben vielerorts sogenannte Arbeitsvertragsrichtlinien erarbeitet und erlassen, für den Bereich der Diakonie gelten diese beispielsweise auch im hiesigen Bereich.

Der VKM in Berlin hat in der Vergangenheit stets den Abschluß von Tarifverträgen favorisiert, weil er der Meinung ist, daß in der geschilderten kollektivrechtlichen Form den Belangen kirchlicher Arbeitnehmer am besten entsprochen werden kann. So sind Gewerkschaften nur solche Arbeitnehmervereinigungen, die bereit und in der Lage sind, Tarifverträge abzuschließen, um von der auch im kirchlichen Bereich geltenden staatlich verliehenen Tarifautonomie Gebrauch zu machen, denn das Grundgesetz bekennt sich nach Artikel 9, Abs. III Grundgesetz zur kollektiven Selbstbestimmung von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen bei der Schaffung arbeitsrechtlicher Bestimmungen. Tarifautonomie bedeutet Sozialpartnerschaft und nicht einseitige Rechtsbefugnis von oben. Ausschluß der Tarifautonomie ist das Tarifvertragswesen, also die quasi gesetzliche Schaffung allgemeiner und generell gültiger arbeitsrechtlicher Bestimmungen. Bereits hierin liegt der Unterschied zum dritten Weg, denn Arbeitsvertragsrichtlinien können nur durch Erwähnung im jeweiligen einzelnen Arbeitsvertrag Wirkung erlangen, während aufgrund der sogenannten Tarifbindung für Tarifgebundene der Arbeitsvertrag dem jeweiligen Tarifvertrag unterliegt, ohne daß es einer gesonderten Erwähnung bedarf.

So ist der Tarifvertrag nach unserer Rechtsordnung das angemessene Mittel, auch im kirchlichen Bereich, einen Interessenausgleich zwischen beiden Parteien herbeizuführen und Arbeitsrecht zu kodifizieren.

Der Einwand, der Tarifvertrag sei nicht kirchenadäquat, vermag nicht zu überzeugen, denn auch die Tarifvertragsparteien müssen die Grenzen beachten, die sich aus dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen entsprechend der alten Bestimmungen aus Artikel 137 Weimarer Reichsverfassung ergeben.

Diese höchst streitigen Fragen können im Rahmen dieser Ausführungen nicht umfassend behandelt werden. Es sei nur auf die Problematik hingewiesen. So soll der kirchliche Bedienstete nicht berechtigt sein, Arbeitskämpfe zu führen, um dadurch Abschluß und Inhalt von Tarifverträgen zu beeinflussen. Dies soll sich aus der besonderen Struktur des kirchlichen Arbeitsverhältnisses ergeben.

Hierzu besteht eine Schlichtungsvereinbarung für den Bereich unserer Kir-

che, auf die verwiesen werden muß. Danach ist bei tariflichen Auseinandersetzungen das Schlichtungsverfahren vorgeschrieben, um den Streik zu vermeiden. Aber nicht nur bei der Wahl der Mittel, ob ein Streik möglich ist oder nicht, sondern auch bei der Ausgestaltung des Inhaltes des Tarifvertrages halten sich die Tarifvertragsparteien stets an die Grenzen, die die Durchführung kirchlichen Auftrages dem Arbeitsverhältnis vorgeben. Die kirchlichen Tarifverträge werden sich angesichts der Übermacht des öffentlichen Dienstes an den Regelungen des BAT und ihm nachgeordneter Tarifverträge orientieren müssen, dies schloß und schließt jedoch nicht aus, die Besonderheit kirchlichen Dienstes in der Ausgestaltung mit zu berücksichtigen.

### Fazit:

Allein der Tarifvertrag führt zu einer durchsetzbaren Ausgestaltung der Rechte der Arbeitnehmer, allein der Tarifvertrag und die Tarifautonomie führen zu einer weiteren Entwicklung kirchlichen Arbeitsrechtes zugunsten der Arbeitnehmer.

## Auf dem Weg zum Tarifvertrag

Christian Hannasky

*[Auszüge aus: Der Tarifvertrag in der EKBO. Ein wegweisendes Modell kirchlicher Arbeitsrechtsgestaltung. Referat auf der 14. Fachtagung zum Kirchlichen Arbeitsrecht in Eichstätt (28.11.2011), abgedruckt in: Der Tarifvertrag. Die Gestaltung des Arbeitsrechts in der EKBO. GKD-Sonderdruck, September 2018]*

**»Tarifverträge schaffen eine gerechte, sozialpartnerschaftliche, gleichberechtigte Arbeitsrechtsregelung im Sinne des Grundgesetzes.«**

Diese These gilt ... auch für die Arbeitsverhältnisse in der Kirche. Unter dieser Prämisse begannen 1979 Verhandlungen für einen Tarifvertrag der West-Berliner Evangelischen Kirche. 1981 verabschiedete die Landessynode ein neues Arbeitsrechtsregelungsgesetz, das den Weg für den tarifvertraglichen Weg endgültig freimachte.

1983 fanden die Verhandlungen ihren Abschluss mit dem ersten »Tarifvertrag für hauptberufliche Mitarbeiter\*innen in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg Berlin-West« (KMTH). Er baute auf dem Bundesangestelltentarif (BAT) auf und enthielt zahlreiche kirchengemäße Anpassungen. Die Deutsche

Angestellten-Gewerkschaft (DAG) und die Vorgänger-Organisation der GKD, die Vereinigung kirchlicher Mitarbeiterverbände (VKM-Berlin) unterzeichneten als Gewerkschaften für die Arbeitnehmer:innenseite.

Die lange Vorlaufzeit von vier Jahren war nötig, um das gegenseitige Misstrauen und Vorbehalte abzubauen, wie sie außerhalb der EKBO noch heute unverändert vorgetragen werden. Ein wichtiger vertrauensbildender Schritt auf dem Weg zu einem Tarifvertragswerk im Sinne des GG war bereits 1980 der Abschluss zur Regelung eines Schlichtungsverfahrens, das für die Kirchenleitung Voraussetzung für Tarifverhandlungen war.

Kernstück der Regelung war die Einrichtung einer Zwangsschlichtung. Im Gegenzug setzt die Gewerkschaft den Streik als Arbeitskampfmittel aus, solange der Arbeitgeber sich an die Schlichtungsvereinbarung hält und Tarifgespräche nicht blockiert oder ablehnt.

Kernfrage war und bleibt für die Gewerkschaften: Können Tarifverhandlungen erfolgreich geführt werden, wenn das Streikrecht nicht wahrgenommen werden soll? Mit der gefundenen Kompromissformel bekennen sich die Gewerkschaften zur Anwendung gewerkschaftlicher Mittel zur Durchsetzung ihrer Forderungen. Sie verzichten damit also nicht auf das prinzipielle Streikrecht zur Durchsetzung tariflicher Forderungen. Aber sie vereinbaren als erstrebenswertes Ziel die Verständigung bei allen tariflichen Streitigkeiten. De facto hat man sich auf eine Friedenspflicht geeinigt, die auf dem grundsätzlichen Einigungswillen beider Tarifvertragsparteien beruht. Entsprechend wäre die Verhandlungsbalance in Frage gestellt, sollte sich die kirchliche Tarifkommission gegenüber Forderungen der Arbeitnehmer\*innen taub stellen und ihre Verhandlungsbereitschaft ausschließen. Die Schlichtungsvereinbarung hat sich unabhängig von den jeweiligen Standpunkten als tragfähig und belastbar erwiesen. Entsprechend bewährt ist sie im wesentlichen Wortlaut auch in das jetzige Tarifwerk TV-EKBO übernommen worden.

Die DGB-Gewerkschaften GEW und ÖTV [jetzt verdi] akzeptieren die Regelungen des Schlichtungsverfahrens und wirken seit 1993 mit ihren tarifpolitischen Kompetenzen an den Tarifverhandlungen aktiv mit.

Mit zahlreichen Änderungsstarifverträgen ergänzt, galt der KMTH (ab 1993: KMT – Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter) bis zu seiner Kündigung durch die Kirchenleitung bis 2005. Nicht nur einmal wurde dabei auf die Schlichtungsvereinbarung erfolgreich zurückgegriffen.

**seit 1972**

EVANGELISCHE KIRCHE in BERLIN-BRANDENBURG BERLIN-WEST  
[EKiBB (BlNW)]

**1979**

Beginn der Verhandlungen über die Einführung eines Tarifvertrags

**1980**

Regelung des Schlichtungsverfahrens

Verzicht auf Streik als Arbeitskampfmittel,  
Einrichtung der Zwangsschlichtung

**1983**

Tarifvertrag für hauptberufliche Mitarbeiter in der  
in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg Berlin-West  
– KMTH-EKiBB (BlNW) –

Grundlage: BAT mit kirchengemäßen Anpassungen,  
unterzeichnet von DAG und VKM für die Arbeitnehmerseite

**1989**

EVANGELISCHE KIRCHE in BERLIN-BRANDENBURG [EKiBB]

**1993**

Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter  
in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg  
– KMT –

Arbeitsrechtliche Bestimmungen wie im KMTH,  
Einbeziehung der Mitarbeiter\*innen aus dem Ost-Bereich,  
unterzeichnet von DAG, ÖTV und GKD für die Arbeitnehmerseite

**2004**

EVANGELISCHE KIRCHE  
BERLIN-BRANDENBURG-SCHLESISCHE OBERLAUSITZ [EKBO]

**2005**

Kündigung des KMT durch die Kirchenleitung

Verhandlungen über eine Nachfolge des KMT (Berlin-Brandenburg)  
und der KAVO (Görlitz/schlesische Oberlausitz) als Teil des Fusionsprozesses,  
in Berlin-Brandenburg: Nachwirkung des KMT gem. TVG

**2008**

Tarifvertrag der Evangelischen Kirche  
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz  
– TV-EKBO –

Bezug auf den TV-L, Notlagenregelung,  
Übernahme der Regelung des Schlichtungsverfahrens,  
unterzeichnet von GEW, verdi und GKD für die Arbeitnehmerseite

**2013**

Neuregelung der Eingruppierungsordnung TV-EKBO

Trotz der Kündigung des Tarifvertrages 2005 durch die Kirchenleitung entstand für die Mitarbeiter\*innen kein tarifloser Zustand, denn der Tarifvertrag wirkte gemäß § 4, Abs.5 Tarifvertragsgesetz (TVG) nach. Auch in dieser Zeit erwies sich die Schlichtungsvereinbarung für alle Tarifvertragsparteien als so tragfähig, dass sie trotz formaljuristischer Unsicherheit den Rahmen bildete, in dem ein neuer Tarifvertrag verhandelt werden konnte. Das Interesse an der Friedenspflicht zugunsten eines gelingenden Prozesses war trotz Vertragskündigung auf beiden Seiten gleichermaßen vorrangig.

Nach der Wiedervereinigung 1989 stand die Berlin-Brandenburgische Kirche vor der doppelten Herausforderung der Vereinigung mit den beiden Bereichen Stadt West und Stadt Ost und beide Bereiche mit dem Umland Brandenburg.

Arbeitsrechtlich war das mit dem bewährten Tarifvertragssystem-West sehr gut umsetzbar: 1993 wurde der alte KMTH-West durch den KMT (Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter) ersetzt. Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen waren identisch, ÖTV und GEW haben wieder mit unterzeichnet. Vor allem für die Mitarbeiter:innen aus dem Ost-Bereich wurden Regelungen entwickelt, die die unterschiedlichen Eingruppierungen, Tätigkeitszeiten, Bewährungszeiten, Ausbildungen und niedrigeren Gehaltstabellen berücksichtigten und eine Angleichung mit langen Überleitungszeiten vorsahen.

Mit einer Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes durch die Synode und der anschließenden Kündigung des KMT durch die Kirchenleitung sollte die Möglichkeit geschaffen werden, zu einer Arbeitsrechtsregelung zu finden, die von beiden zu fusionierenden Landeskirchen und ihren Mitarbeiter\*innen gestaltet wird. Das entsprach dem vereinbarten Fusionsprozess. Zudem fiel die geplante Fusion mit der Landeskirche Görlitz schlesische Oberlausitz zusammen mit der Ablösung des BAT (Bundesangestellten-Tarif) im öffentlichen Dienst durch den TV-L (Tarifvertrag der Länder).

Nachdem auch für die Kirchenleitung deutlich wurde, dass mit dem TV-L als Vertragsbasis Einsparpotentiale, Flexibilität, eine Notlagenregelung und die Berücksichtigung kirchlicher Besonderheiten möglich sind und die Forderung nach dem bewährten Tarifvertragssystem seitens der Mitarbeiter\*innen auch aus der arbeitsrechtlichen Kommission in Görlitz unüberhörbar wurde, konnte im Rahmen der beschriebenen Schlichtung der TV-EKBO samt Überleitungsvertrag erfolgreich verhandelt werden und am 1.8.2008 in Kraft treten.

Die Überleitungen vom KMT und der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (KAVO) aus dem Bereich Görlitz/Schlesische Oberlausitz wurden in einem getrennten Überleitungsvertrag geregelt und berücksichtigen mit zum Teil kurzen Überleitungszeiträumen Bewährungsaufstiege und Besitzstände und mit einem langen Überleitungszeitraum die Angleichung der niedrigeren Entgelttabellen an die TV-EKBO-Tabelle.

In der Praxis wurde bald deutlich, dass es möglich ist, sich an verändernde Situationen auf dem Tarifverhandlungsweg rasch anzupassen. Dabei ist die Verhandlungsatmosphäre geprägt von Sachlichkeit, Kompetenz und gegenseitigem Respekt.

Der Tarifvertrag der EKBO begründet sich nicht auf der sogenannten Dienstgemeinschaft, die weder juristisch noch theologisch kodifiziert ist, sondern auf das Grundgesetz, bzw. auf das Tarifvertragsgesetz und regelt das weltliche Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:innen.

Davon zu unterscheiden ist das Kirchenbeamtenverhältnis, das von besonderen Dienstpflichten geprägt ist und den Beamten im Gegenzug für seine Loyalität alimentiert. Dieses Dienstverhältnis ist vielleicht eher treffend als Dienstgemeinschaft zu beschreiben, weil ja daraus besondere gegenseitige Loyalitätsverpflichtungen abgeleitet werden.

Der Tarifvertrag der EKBO beschreibt im § 3 das besondere Arbeitsverhältnis der evangelischen Arbeitnehmer:innen theologisch als Zeugnisgemeinschaft. Sie ist das verbindende Ziel aller kirchlichen Arbeit. Nüchtern und ohne Pathetik heißt es: »Kirchlicher Dienst wird durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Er ist loyal auszuüben. Die Mitarbeiter tragen innerhalb ihres Aufgabenbereiches nach ihren Gaben zur Erfüllung dieses Auftrages bei. [...] Die Mitarbeiter haben ein Recht auf Hilfe, Schutz und Fürsorge der Kirche.«

Auf diesen Satz hatte die Tarifkommission der Kirchenleitung in ihrem Vorschlag interessanter Weise verzichten wollen, denn das sei schließlich nicht zielführend! ...

*Nachtrag 2018:* Zum 1. Februar 2013 wurde nach langen Verhandlungen die Entgeltordnung (Anlage A) neu geregelt im Rahmen des Zweiten Entgeltanpassungs-TV-EKBO, § 6. Mit dieser Neuregelung der sog. Eingruppierungsordnung, d.h. ihrer Anpassung an den Tarifvertrag der Länder, war das Tarifwerk TV-EKBO eigentlich erst abgeschlossen.



Foto © Friedemann Claus

1993: Unterzeichnung des ersten Tarifvertrages für die gesamte EKBO (KMT) zwischen der Kirchenleitung und der GKD (Bischof Dr. Huber mittig, GKD-Vorsitzender Friedemann Claus rechts).

## Schritt für Schritt ins ...

### 1993 – Die Unterzeichnung des KMT: Tarifvertrag für die gesamte EKBO

Friedemann Claus

Die GKD hat es erreicht, den ersten Tarifvertrag abzuschließen, der den sogenannten Westen und Osten umfasst. Das bedeutete, dass im Bereich der beiden Teile der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg gleiches Arbeitsrecht gilt. Es war ein schwerer Weg der beschritten worden ist. Aber er hat am Ende dazu geführt das hier ein Schritt in die richtige Richtung getan wurde. Hier muss man der GKD dankbar sein, dass sie die Ersten waren, die vorhandenen Unterschiede zwischen Ost und West anzugleichen. Dazu gehörte dann ebenso auch der Weg zum Anheben der geringen Einkommen im Ostbereich der Kirche zu den höheren Einkommen der Westgehälter.

Dann gab es den nächsten Schritt, die Kirche der Schlesischen Oberlausitz mit einzubeziehen. So vergrößerte sich der Wirkungskreis des Tarifvertrages im kirchlichen Bereich.

## Kapitel III

### Der Austritt des VKM-Berlin (West) aus dem VKM-Deutschland

Mit dem Beschreiten des zweiten Weges und dem Abschluss eines Tarifvertrages 1983 beschrift die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg (EKiBB-West) unter den bundesdeutschen Kirchen einen Sonderweg. Nur in der evangelischen Kirche Schleswig-Holsteins (heute Teil der Nordkirche) gab es unter dänischem Einfluss schon seit 1945 ein Tarifvertragssystem. Die anderen Landeskirchen hielten vehement am dritten Weg mit seinen Arbeitsrechtlichen Kommissionen fest. Dies spiegelte sich bald auch im Verhältnis der Verbände Kirchlicher Mitarbeiter (VKM) innerhalb des Dachverbandes VKM-Deutschland wieder: Während der zum VKM Berlin (West) umbenannte ehemalige V.M.E.K. Tarifvertrag und zweiten Weg propagierte und sich selbst als Gewerkschaft verstand, pflegten die VKM anderer Landeskirchen das Klischee, dies sei ein Weg der Konfrontation und als nicht kirchengemäß abzulehnen. Auch das Wirken von Horst-Günter Mannhard als Vorsitzender des VKM-Deutschland 1983–1987 blieb in dieser Frage erfolglos.

Nachdem der VKM Berlin (West) daraufhin zum Ende des Jahres 1989 seinen Austritt aus dem Bundesverband erklärt hatte (auch wenn er die Kontakte nicht ganz abreißen ließ, wie den Beiträgen auf den Seiten 52 und 59 zu entnehmen ist), stellte der VKM Bayern – wie zur Bestätigung der Austritts-Gründe – auf der Delegiertenversammlung in Meinerzhagen September 1989 die Machfrage und sorgte dafür, dass die Selbstverständniserklärungen des VKM Deutschland von allen gewerkschaftlichen Anmutungen bereinigt wurden.

Die Spannungen innerhalb des VKM Deutschland ebften auch nach dem Austritt des VKM Berlin (West) nicht ab. Schließlich löste sich der Dachverband zum Jahresende 1992 auf.

Bereits im Sommer des gleichen Jahres hatte sich – unter starker berliner Beteiligung – am Sitz der EKD in Hannover ein neuer Bundesverband gegründet, der sich als Alternative zum VKM Deutschland verstand: Die »Gewerkschaft Kirche und Diakonie (GKD)«. Leider ist diese Gründungsphase bislang nicht dokumentiert. Rückblickend ist festzustellen, dass sich die Hoffnungen auf die Entstehung von Landesverbänden vor allem auch in den »neuen« Bundeskändern nur begrenzt erfüllten und die Geschäftsstelle alsbald nach Berlin übersiedelte.

## Verbandstag stellt Weichen

### Kündigung der Mitgliedschaft im VKM Deutschland

(Horst-Günter Mannhardt / Joachim Peschke)

[aus: VKM-Berlin Info 1/1989]

Am 10.11.1988 fand wie in den Jahren zuvor in der Gemeinde Borsigwalde der 48. Verbandstag des VKM Berlin statt. (...)

Der VKM Berlin wird seine Mitgliedschaft im VKM Deutschland zum 31.12.1989 kündigen.

In seinem Bericht ging Joachim Peschke noch einmal ausführlich auf das Verhältnis zum VKM Deutschland ein. Er betonte ausdrücklich die Notwendigkeit einer starken Dachorganisation gerade im Blick auf die auf die Kirchen zukommenden Probleme. Aber Mitgliedschaft um jeden Preis könne auf keinen Fall vom VKM Berlin erwartet werden.

Im Einzelnen führte Joachin Peschke hierzu aus: »Ich erinnere an unseren 47. Verbandstag, auf dem wir über diese Problematik ausführlich diskutiert haben. Ein Beschluß über den Austritt unseres Verbandes aus unserer Dachorganisation ist damals (vor allem wegen der Voten vom Koll. Mannhardt und mir) bis zu diesem Verbandstag ausgesetzt worden. Die Zwischenzeit sollte zu entscheidenden Veränderungen im VKM Deutschland genutzt werden. Sollte sich dieses nicht verwirklichen lassen, wollten wir heute den Austrittsbeschluß nachholen.

Was hat sich nun in der Zwischenzeit ereignet?

Zunächst haben z.T. falsche Informationen über unseren 47. Verbandstag im Vorstand des VKM Deutschland zu Unruhe und auch zu ungerechtfertigten Angriffen auf den VKM Berlin geführt. Unterstützt wurde dies durch den Rücktritt eines stellv. Vorsitzenden, Koll. Rohde aus Braunschweig. Entsprechende Briefwechsel können eingesehen werden.

Wegen seiner Äußerungen in Berlin zu der Beteiligung von Kolleginnen und Kollegen an der Vorstands- und Ausschubarbeit des VKM Deutschland, die auch Arbeitgeberfunktionen wahrzunehmen haben, geriet der Vorsitzende des VKM Deutschland Koll. David unter Druck. Das führte letztlich zum Rücktritt des gesamten Vorstandes unserer Dachorganisation.

Inzwischen waren die Verantwortlichen bereit, auf die Forderungen des VKM Berlin einzugehen, einen Sonderdelegiertentag einzuberufen, auf dem eine Positionsbestimmung des VKM Deutschland diskutiert werden sollte. Wir wollten

wissen, wo dieser Dachverband steht. Koll. Olechnowitz und Koll. Mannhardt wurden gebeten, dazu Grundsätzliches zu sagen.

Allerdings sollten dabei auch gleich Neuwahlen für den zurückgetretenen Vorstand durchgeführt werden. Der Vorstand des VKM Berlin hat am 17.8.1988 dazu beschlossen:

Der VKM Berlin begrüßt es, daß sein Vorschlag aufgegriffen wurde, auf einem Sonderdelegiertentag die Position des VKM Deutschland zu diskutieren. Der VKM Berlin regt an, auf eine Neuwahl des Vorstandes des VKM Deutschland am 31.10.1988 zu verzichten, um den einzelnen Mitgliedsverbänden Gelegenheit zu geben, geeignete Kandidaten für diese Arbeit zu finden und für Neuwahlen im Frühjahr 1989 zu benennen.

Der Vorstand des VKM Deutschland bestand auf Neuwahlen am 31.10.1988 in Hannover.

Auf diesem Sonderdelegiertentag haben die Kollegin und die Kollegen aus Berlin versucht, den Standpunkt unseres Verbandes darzustellen und auch zu verdeutlichen, daß nur ein starker und schlagkräftiger VKM die Konkurrenz zu anderen Gewerkschaften, die in den letzten Jahren den »kirchlichen Mitarbeiter« entdeckt haben, bestehen kann!

Wir stießen in Hannover nicht nur auf taube Ohren. Einige Verbände und einzelne Delegierte stimmten mit unseren Einschätzungen und Vorstellungen überein. Sie unterstützten unsere Anliegen in der Diskussion. Die Mehrheit der Delegierten hat uns aber nicht verstanden. Das ist sicher auch mit den dort ganz anderen Strukturen in den Landeskirchen und in den Landesverbänden zu erklären.

Trotzdem soll über das sog. Strategiepapier II, das Überlegungen über eine Stärkung des VKM Deutschland zum Inhalt hat – und das etwas in Vergessenheit geraten ist – erneut in Vorstand und Verbänden diskutiert werden. Ich schlage für uns in Berlin vor, daß sich Interessierte zu Beginn des neuen Jahres mit diesem Papier befassen sollten.

Enttäuscht hat mich auf diesem Delegiertentag die Haltung der zurückgetretenen Vorstandsmitglieder. Als sich im Verlauf der Tagung ergab, daß Neuwahlen schon deshalb nicht durchführbar waren, weil der einzige Kandidat für das Amt des Vorsitzenden, Klaus Boseck aus Nordelbien, seine Kandidatur zurückgenommen hatte, nahm der zurückgetretene Vorstand seinen Rücktritt wieder zurück. Vorher hatte man den abwesenden Herrn David als Vorsitzenden abgewählt. Der Restvorstand hat die Absicht, bis zum Ende der Legislaturperiode im Amt zu bleiben.

Wie soll es nun weitergehen?

Die Berliner Delegierten des VKM Deutschland sehen in einem Verbleiben des VKM Berlin in unserer Dachorganisation keinen Sinn mehr. Sie meinen, daß grundlegende positive Veränderungen in absehbarer Zeit nicht durchsetzbar sind. Sie fürchten, daß das bestehende negative Image des VKM Deutschland sich auf unseren Verband auswirken wird und unsere Durchsetzungskraft mindert.

Der geschäftsführende Vorstand stellt deshalb in Übereinstimmung mit den Berliner VKM Deutschland Delegierten folgenden Antrag:

Der VKM Berlin kündigt mit Ablauf des 31.12.1989 seine Mitgliedschaft im VKM Deutschland.

An dieser Stelle will ich eine persönliche Bitte an Sie richten: Lassen Sie mich und andere Kolleginnen und Kollegen, denen der VKM Deutschland am Herzen liegt, bis zu unserem Ausscheiden am 31.12.89 im VKM Deutschland mitarbeiten, lassen Sie uns versuchen, doch noch Veränderungen herbeizuführen.[«]

Der Verbandstag stimmte dem Antrag einstimmig zu.

## Aufbrüche

[aus: VKM-Berlin Info 1/1990]

Vom 27. bis 29. September tagte in Meinerzhagen die Delegiertenversammlung des VKM Deutschland. Für den VKM Berlin war dies die letzte Versammlung, da er ab dem 1. Januar 1990 nicht mehr diesem Dachverband angehört.

Es ist schwer, unmittelbar nach diesem Geschehen, Worte zu finden, die das, was in Meinerzhagen geschehen ist, in das richtige Licht rücken. Zumal es aus der Sicht des VKM Berlin so aussehen könnte, als wolle er im nachhinein seinen Austritt rechtfertigen. Das, was im VKM Deutschland geschehen ist, ist mindestens seit Flensburg 1987 – latent aber schon seit der Gründung dieses Verbandes – ein Herumlavieren um klare Positionen.

Dies zeigte sich bereits bei dem Rechenschaftsbericht des geschäftsführenden stellv. Vorsitzenden Lothar Möller aus Nordelbien. Er sagte Einiges, zumeist aber das, was nicht erreicht werden konnte. Es gereicht ihm zur Ehre, wenn er den bereits 1988 in Hannover abgewählten Vorsitzenden Herbert David in Schutz nahm. An den Verbänden lag es aber auch nicht, wenn die Arbeit nicht so recht voran kam.

Auf der Tagesordnung stand die erneute Verabschiedung der Grundaussagen. Sie waren schon einmal verabschiedet worden – Frankfurt 1985 hatte dies ausdrücklich dem erweiterten Vorstand delegiert. Einstimmig beschlossen, liegen sie seit 1986 vor. Sie sind bekannt und sowohl auf dem Kirchentag in Frankfurt als auch noch dieses Jahr in Berlin einer größeren Öffentlichkeit vorgestellt worden.

Kritik fanden diese Grundaussagen ausschließlich bei dem Vorstand des VKM Bayern. Auch er kündigte, aber mit der Option, die Kündigung zurückzunehmen, wenn die Grundaussagen auf den Begriff der Gewerkschaft verzichteten.

### **Der VKM: Eine Gewerkschaft oder keine Gewerkschaft?**

Es wäre verständlich gewesen, wenn die Delegiertenversammlung eine der beiden Positionen eingenommen hätte. Eine Gewerkschaft ohne Arbeitgeberbeeinflussung und mächtig – oder ein Verein, der mit Arbeitgeberunterstützung sich der Fürsorge der kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen widmet.

Nach dem Beschluß von Meinerzhagen ist sie weder dies noch das. Die Gewerkschaft wurde gestrichen, die Tariffähigkeit blieb bestehen. Wer soll das von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Landeskirchen verstehen? Wir machen gewerkschaftliche Arbeit, aber Gewerkschaft sind wir nur hinter vorgehaltener Hand.

Aus den verschiedensten Diskussionsbeiträgen wurde deutlich, daß auch in anderen Verbänden diese Problematik deutlich erkannt wurde. Es wird da und dort sicher noch einige Zeit dauern, bis diese Positions- und Perspektivlosigkeit durchschaut wird.

Der VKM Berlin ist nicht ausgebrochen, sondern aufgebrochen. Auch andere Verbände fragen nach eindeutiger Position und nach Perspektiven.

## **Nach der Delegiertenversammlung Meinerzhagen September 1989**

**[Zur Situation im] VKM Deutschland**

*[aus: VKM-Berlin Info 1/1990]*

Seit dem 1. Januar diesen Jahres gehört der VKM Berlin dem VKM Deutschland nicht mehr an.

Versuche, seit unserer Kündigung der Mitgliedschaft die verbandspolitische Wende in der Dachorganisation aufzuhalten, sind ohne Erfolg geblieben. Der

Ablauf der Delegiertenversammlung im Herbst des vergangenen Jahres in Meinerzhagen hat uns bestätigt, daß unser Austritt geboten war.

Die Grundaussagen wurden auf Druck des VKM Bayern so verändert, daß eine weitere Mitgliedschaft im VKM Deutschland für uns schädlich geworden wäre.

In Meinerzhagen ließen sich die Delegierten von den Bayern erpressen. Die Bayern hatten ihren Austritt erklärt und ihren Wiedereintritt in Aussicht gestellt, wenn die bayerischen Forderungen zur Veränderung der Grundaussagen erfüllt würden.

Zu diesen Forderungen gehörte u.a., daß der Begriff Gewerkschaft zu streichen sei und daß grundsätzlich auf den Streik verzichtet wird. Das kann eine Gewerkschaft nicht tun, ohne ihre Tariffähigkeit ernsthaft zu gefährden.

In unserer Schlichtungsvereinbarung mit der EKIBB wird ausdrücklich anerkannt, daß die Kirche in der Erfüllung ihres Auftrages, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen, zum Arbeitskampf, insbesondere zu Streik und Aussperrung, weder fähig noch bereit ist. Gleichwohl steht hier auch, und das hat die Kirchenleitung akzeptiert, daß dies »ungeachtet der Feststellung von VKM und DAG, daß sie sich zum Einsatz gewerkschaftlicher Mittel zur Durchsetzung ihrer Forderungen bekennen« geschieht.

Der Vorstand des VKM Bayern berichtet aus seinem Vorstand dazu: »Die Delegiertenversammlung des VKM-D hat auf ihrer Sitzung am 27./29.09.1989 in Meinerzhagen die vom VKM Bayern geforderten Änderungen der Grundaussagen (wie z.B. Verzicht auf das Streikrecht, Änderung der Gewerkschaftsdefinition für den VKM) beschlossen, so daß von daher nach Auffassung der Mehrheit des Vorstandes des VKM Bayern kein Anlaß besteht, den beabsichtigten Austritt aus dem VKM-D zu realisieren.« (...)



1990

## Kapitel IV

### Berlin-Brandenburg nach der friedlichen Revolution: Gewerkschaften vereinigen sich zur GKD

Während in der Bundesrepublik der Dachverband der kirchlichen Mitarbeiter:innen-Vertretungen bis 1992 seinem Ende entgegen torkelte (vgl. Kapitel III), hatte sich in der DDR mittlerweile Bedeutendes getan, das den VKM Berlin (West) viel direkter betraf: Nach der friedlichen Revolution hatten auch die Mitarbeiter:innen des Ost-Teils der gespaltenen »Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg« (EKiBB) begonnen, sich zu organisieren. Das Vorbild der Arbeitsrechtsorganisation durch einen Tarifvertrag im west-berliner Teil der EKiBB vor Augen, hielt man sich auch nicht lange mit Überlegungen zum Dritten Weg auf. Die Gründung der »Gewerkschaft kirchlicher und diakonischer Mitarbeiter Berlin-Brandenburg (VKM Berlin-Brandenburg)« im Januar 1990 und die Forderung nach einer Angleichung der Arbeitsrechtsorganisation waren die Konsequenz.

Mit der – in Deutschland einmaligen – Wiedervereinigung zweier Landeskirchen in Berlin-Brandenburg gestaltete sich auch die arbeitsrechtliche Vertretung der Mitarbeiter:innen kompliziert: In der ehemaligen EKiBB (West-Berlin), nun »Westregion« der gemeinsamen Landeskirche, gab es einen Tarifvertrag mit der GKD/VKM-Berlin (West) als Tarifpartner. In der ehemaligen EKiBB Ost-Berlin und Brandenburg, nun »Ostregion«, mit der »Gewerkschaft kirchlicher und diakonischer Mitarbeiter Berlin-Brandenburg (VKM Berlin-Brandenburg)« war dies ein noch zu erreichendes Ziel. Dies hielt die beiden Verbände aber nicht davon ab, Anfang 1991 der landeskirchlichen Vereinigung zu folgen und sich zur »Gewerkschaft Kirche & Diakonie (VKM Berlin-Brandenburg)« zu vereinigen.

Zum Anfang des Jahres 1993 trat die vereinigte Arbeitnehmer:innen-Vertretung schließlich dem neugegründeten Dachverband der »Gewerkschaft Kirche & Diakonie« bei. Als deren Landesverband Berlin-Brandenburg (ab 2004: Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz) ist sie bis heute Tarifpartner der Landeskirche.

**VKM -Gewerkschaft Kirche und Diakonie-  
Wir kämpfen um unsere Rechte! Jetzt eintreten!**

1993

## EKiBB (Ost): Auch die Kirche muß sich wandeln

Joachim Peschke im Gespräch mit Hugo Meinig

[aus: VKM-Berlin Info 1/1990]

Mit Hugo Meinig führten wir das nachfolgende Gespräch zu den Veränderungen in der DDR und den Konsequenzen, die dies für die Kirche haben sollte. Hugo Meinig, Jahrgang 1932, arbeitet als Kirchenmusiker seit 1957 im Ostteil unserer Stadt, in Berlin-Friedrichsfelde. Seit 1962 vertritt er die Interessen kirchlicher Mitarbeiter im Kirchenkreis und ist z.Z. stellvertretender Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der kirchlichen Mitarbeiter in den Kirchen der DDR.

**VKM-info/J.P.:** In den letzten Wochen hat sich in der DDR sehr viel verändert. Diese Veränderungen im politischen Bereich haben natürlich auch Auswirkungen auf die Kirche in der DDR und, was uns hier in diesem Zusammenhang ganz besonders interessiert, Auswirkungen auf die kirchlichen MitarbeiterInnen. Was erwarten die kirchlichen MitarbeiterInnen von den Veränderungen?

**H.M.:** Für die kirchlichen MitarbeiterInnen kamen die Ereignisse genau so überraschend wie für jeden anderen Bürger in unserem Land. Wohin das alles laufen wird, wissen wir noch nicht. Ich bin mir aber sicher, daß die kirchlichen Mitarbeiter erwarten, daß es für jede Belange mehr Mitbestimmungs- und mehr Mitberatungsrecht gibt.

**VKM info/J.P.:** Darf ich fragen: Wie ist das bisher gewesen: Hatten kirchliche MitarbeiterInnen in irgendeiner Form die Möglichkeit, bei der Gestaltung ihres Arbeitsrechts Einfluß zu nehmen?

**H.M.:** Nein, bis jetzt gab es so etwas noch nicht. Es wurde in Ansätzen mal versucht, aber, das hat es eigentlich nie gegeben. Die einzige Möglichkeit, die Mitarbeiter hatten, ihre Stimme zu erheben, war im Rahmen der seit 1960 ins Leben gerufenen Vertrauensausschüsse, die dann wenigstens ihrer Dienststelle oder ihrer Gemeinde gegenüber ihre Gedanken äußern konnten, die aber an sich eigentlich nichts weiter gebracht haben. Dazu kommt noch, daß es sehr wenig Vertrauensausschüsse gibt, weil es nicht gewünscht und auch nicht unterstützt wurde, sondern die Mitarbeiter waren in dieser Arbeit völlig auf sich selber gestellt.

**VKM info/J.P.:** Kann das eventuell auch eine Frage an die Kompetenz dieser Vertrauensausschüsse sein?

**H.M.:** Ja, so ist es. Die Vertrauensausschüsse waren ursprünglich für die Mitarbei-

ter in einem kleinen Bereich in ihrer eigenen Gemeinde gedacht. Es hat einige Gemeinden gegeben, die sich zusammengeschlossen haben, z.B. Kirchenkreise, die dann eine gemeinsame Gesamtmitarbeitervertretung für den Kirchenkreis gebildet haben. Die sind im allgemeinen arbeitsfähig, besonders in festen Einrichtungen wie Evangelisches Konsistorium, Missionshaus und in den Dienststellen des Bundes der Evangelischen Kirchen in der DDR, sowie des Diakonischen Werkes. Da ist zu beobachten, daß diese fleißig gearbeitet haben und das auch tun konnten. Aber in den einzelnen Gemeinden war so etwas kaum möglich. Wir haben es immer wieder versucht, aber haben sehr wenig dabei erreicht.

**VKM info/J.P.:** Wenn wir hier von kirchlichen MitarbeiterInnen reden, dann wäre es doch sehr interessant zu wissen: Wieviele kirchliche MitarbeiterInnen gibt es im Bereich der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (Ost) ?

**H.M.:** Nach meinen Kenntnissen gibt es in Berlin-Brandenburg über 8000 MitarbeiterInnen, die ein Arbeitsrechtsverhältnis gegenüber der Kirche haben.

**VKM info/J.P.:** Und wie ist es mit den Gehältern oder Löhnen dieser kirchlichen MitarbeiterInnen im Vergleich zu den in der DDR üblichen Gehältern.

**H.M.:** Die Gehälter der Mitarbeiter sind festgelegt in einer Vergütungsordnung, in einer kirchlichen Vergütungsordnung und umfaßt die Gruppen X - I. Die Höhe der Vergütung gegenüber den MitarbeiterInnen im säkularen Bereich ist schwer festzustellen. Wenn man die Qualifikation eines kirchlichen Mitarbeiters gegenüber [der] eines Arbeitnehmers im säkularen Raum zugrunde legt, dann kann man sagen, daß der kirchliche Mitarbeiter vielleicht 70% von dem erhält, was ein anderer Gleichgestellter ansonsten hat.

**VKM info/J.P.:** Die von mir vorhin angesprochenen Veränderungen müßten bewirken, daß es in der Kirche demokratischer zugeht. Erwartest Du, daß es in irgendeiner Weise zu einer anderen Art der Festlegung der Arbeitsbedingungen kirchlicher MitarbeiterInnen kommt, daß kirchliche MitarbeiterInnen sich zusammenschließen und z.B. wie Gewerkschaften ihre Arbeitsbedingungen aushandeln?

**H.M.:** Ich erwarte sehr wohl, daß das Auswirkungen hat und ich glaube, daß die kirchlichen MitarbeiterInnen das auch erwarten; denn es kann ja nicht sein, daß die Kirche sich im politischen Leben stark engagiert hat und ganz Beachtliches zu dieser Wende beigetragen hat, daß man nach außen hin Demokratie fordert und sie nach innen verweigert.

Ein Gesetz dafür gibt es noch nicht, sondern die kirchlichen Gesetze über alles, was Mitarbeiter betrifft, werden erarbeitet, von der Synode verabschiedet und dann durchgesetzt, ohne daß irgendein Mitarbeiter die Möglichkeit hat, tätig zu werden. Wir hoffen, daß sich das in Zukunft ändert. Inwieweit das gewerkschaftlichen Charakter haben kann, das muß die Zukunft erweisen, weil wir ja noch nicht wissen, wie die politische Linie weiterläuft. Sollte es so sein, daß die Gewerkschaften völlig frei arbeiten können, dann müßten wir uns überlegen, wie das geschehen kann. Wenn das aber nicht der Fall ist, wenn das also so annähernd bleibt, wie es bis jetzt war, was ja nicht zu erwarten ist, aber wenn es so bleibt, dann müssen wir einen sehr eigenständigen Weg gehen.

Die MitarbeiterInnen erwarten dabei allerdings auch, daß der Auftrag der Kirche zur Verkündigung erhalten bleibt. Es kann also nicht so sein, daß wir nur ausgesprochene gewerkschaftliche Arbeit machen, ich glaube, das würde für unseren Bereich zu weit führen. Die Überschrift Kirche muß bleiben.

**VKM info/J.P.:** Was bedeutet das praktisch für diejenigen, die diese Interessenvertretung für kirchliche MitarbeiterInnen gegenüber kirchenleitenden Gremien wahrnehmen sollen?

**H.M.:** Wir sind der Meinung, daß die Kirche nicht im luftleeren Raum schwebt, sondern, daß sie Verträge abschließt mit MitarbeiterInnen, die ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen. Nun hat jeder Mensch seine Bedürfnisse, die mindestens erfüllt werden müssen, die also mit zunehmendem Lebensstandard natürlich auch steigen. Unsere Aufgabe sehen wir darin, daß man einmal diesen dynamischen Prozeß mitsteuern kann, daß der Mitarbeiter zu seinem Recht kommt, daß aber auch die Kirche zu ihrem Recht kommt. Und da wird manches Mal mehr vom Ermessen ausgegangen als von dem, was tatsächlich gemacht werden müßte. Das bezieht sich nicht nur aufs Geld, das bezieht sich auf alle sozialen Belange und auch auf die Dienstgemeinschaft vor Ort.

**VKM info/J.P.:** Dann möchte ich Dich jetzt fragen: Was müssen kirchliche Mitarbeiter tun, um kurz-, mittel- und langfristig Dinge zu verändern und zu einer anderen Umgehensweise als bisher mit den kirchenleitenden Gremien zu kommen?

**H.M.:** Ich würde mir wünschen, daß sich die kirchlichen Mitarbeiter in allen Kirchen formieren, und zwar die nichtordinierten kirchlichen Mitarbeiter, die ja davon am stärksten betroffen sind. Sie müssen sich zusammenschließen, ihre

Vertreter wählen, die sich wieder zu einem übergeordneten Gremium zusammenfinden, bis hin zum Bund der evangelischen Kirchen in der DDR.

Wir haben das zwar in der Vergangenheit schon mehrmals versucht, aber da man immer gesagt hat, daß der FDGB, der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund, einen absoluten Mitarbeitervertretungsanspruch erhebt, wir somit so etwas nicht machen könnten, wurde das von seiten der kirchenleitenden Organe immer abgeblockt. Die Situation ist jetzt eine andere. Wenn schon, wie ich am Anfang sagte, die Kirche sich politisch für Demokratie einsetzt, dann muß sie das auch nach innen tun, d.h. sie kann nicht über ihre Mitarbeiter einfach bestimmen, sondern sie muß mit ihren Mitarbeitern reden und gemeinsam die Dinge, die den Dienst betreffen, aushandeln.

**VKM info/J.P.:** Bedeutet das in der Praxis, daß MitarbeiterInnen jetzt aufgerufen werden, solch eine Vereinigung zu gründen?

**H.M.:** Wir haben so etwas vor.

## Gewerkschaft kirchlicher und diakonischer Mitarbeiter Berlin-Brandenburg

Tobias Olschewski

*[aus: Info VKM-Berlin 1/1990]*

Im Januar dieses Jahres wurde von Mitarbeitern der Ev. Kirche Berlin-Brandenburg [Ost-Region] eine »Gewerkschaft kirchlicher und diakonischer Mitarbeiter Berlin-Brandenburg« gegründet. Aus organisatorischen Gründen zuerst nur für Berlin(Ost).

Jetzt sind aber alle nichtordinierten kirchlichen Mitarbeiter der Ev. Kirche Berlin-Brandenburg eingeladen, sich dieser Gewerkschaft anzuschließen und sich in ihr zu organisieren. Durch die politisch und auch wirtschaftlich völlig veränderte Situation in unserem Land ist es auch für kirchliche MitarbeiterInnen von großer Bedeutung, daß sie die Möglichkeit erhalten, über ihre beruflichen und sozialen Belange mitentscheiden zu können! In der BRD gibt es seit langer Zeit kirchliche Mitarbeiterverbände, die sich auf unterschiedliche Weise für die Rechte ihrer Mitglieder einsetzen. Unser Ziel wird es sein, uns zu gegebener Zeit mit dem Verband kirchlicher Mitarbeiter der Ev. Kirche Berlin-Brandenburg (West) zusammenzuschließen.

Dieser Verband ist eine Gewerkschaft und schließt mit der Ev. Kirche Berlin-West Tarifverträge ab. Es bemühen sich inzwischen auch große seculare Gewerkschaften um Mitglieder aus dem kirchlichen Bereich.

Wir sind aber der Überzeugung, daß eine Gewerkschaft nur im Raum der Kirche und nur für kirchliche Mitarbeiter sinnvoller ist. Die Besonderheit des kirchlichen Dienstes erfordert dies unserer Auffassung nach zwingend. Unsere Gewerkschaft ist unabhängig und nur dem Willen ihrer Mitglieder verpflichtet!

Wir rufen also alle nichtordinierten kirchlichen und diakonischen MitarbeiterInnen in der Ev. Kirche Berlin-Brandenburg auf:

### **Organisiert euch in unserer Gewerkschaft!**

Noch eine wichtige Information: Zu unserer großen Freude hat sich ein versierter Rechtsanwalt bereit erklärt, unseren Mitgliedern zur Rechtsberatung zur Verfügung zu stehen. Mitglieder, die eine solche Beratung wünschen, sind gebeten, sich bei uns mit Anschrift und Telefonnummer zu melden. Sie werden dann von uns benachrichtigt.

Das nächste Mal gibt es dann sicher noch mehr Informationen. Soviel für's Erste.

## **Neues DDR-Gewerkschaftsgesetz verletzt Rechte kirchlicher Mitarbeiter**

*[aus: VKM-Berlin Info August 1990]*

Maßive Kritik an dem neuen Gewerkschaftsgesetz der DDR hat der Verband kirchlicher und diakonischer Mitarbeiter in Berlin-Brandenburg (VKM) geübt. In einem Schreiben an die DDR-Volkskammer heißt es: »Wir können nicht akzeptieren, daß gerade kirchlichen Mitarbeitern das Recht auf eine eigene Gewerkschaft genommen wird.« In den Ausführungsvorschriften des betreffenden Gesetzes heißt es dazu: Caritative und erzieherische Einrichtungen der Kirchen und Religionsgemeinschaften sind vom Gesetz ausgenommen.

---

# VKM

## Wer drin ist, ist fein raus

---

1990

## EKiBB (Ost): [Kirchliches] Mitarbeitervertretungsrecht

Hugo Meinig

[aus: VKM-Berlin Info Dezember 1990]

Die Gewerkschaft der kirchlichen und diakonischen Mitarbeiterinnen Berlin-Brandenburg fordern für ihren Bereich in Zukunft ein Mitarbeitervertretungsrecht, das dem der EKiBB [(Berlin-West)] entspricht. Diese Forderung hat Hugo Meinig noch einmal sehr deutlich in einem Schreiben an das Ev. Konsistorium Berlin-Brandenburg vom 24. August 1990 aufgestellt. Mit allem Nachdruck wird der VKM Berlin [(West)] diese Forderung unterstützen.

In unserer letzten Sitzung haben wir uns mit der »Richtlinie über Mitarbeitervertretungen« befaßt. Zum Vergleich haben wir entsprechende Gesetze der Evangelischen Kirchen in der DDR, der Bundesrepublik Deutschland und Berlin-Brandenburg [Berlin]-West herangezogen. Auch mit der »Verordnung über die Mitarbeitervertretungen in den kirchlichen Dienststellen« vom 2. Mai 1962 wurde die Richtlinie verglichen.

Wir sind der Auffassung, daß die vorliegende »Richtlinie« in keiner Weise den Anforderungen entspricht, die die Zukunft an uns stellen wird. Im Gegensatz zur Verordnung von 1962 ist sie in ihrer Aussage wenig konstruktiv.

Unserer Meinung nach ist die Richtlinie für die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg nicht realisierbar. Nach den Ereignissen der letzten Wochen und Tage ist zu hoffen, daß die Kirchen Berlin-Brandenburg und Berlin-West sich schneller vereinen als zu vermuten war. Keinesfalls zu erwarten ist, daß die kirchlichen Mitarbeiter der Ev. Kirche Berlin-West, zu Gunsten der Richtlinie des Bundes, auf ihr Kirchengesetz über »Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen und Einrichtungen« verzichten werden. Da es nach unserer Kenntnis in Berlin-West sehr viel mehr kirchliche Mitarbeiter als in Berlin-Brandenburg gibt, wäre diese Forderung unrealistisch. Nach unserer Vorstellung und nach Meinung Westberliner Mitarbeitervertreter sollte das »Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen und Einrichtungen« der Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-West zum baldmöglichsten Zeitpunkt für das ganze Kirchengebiet der Ev. Kirche Berlin-Brandenburg zur Anwendung kommen. Wir können uns kein besseres Gesetz vorstellen.

## 52. Verbandstag des VKM Berlin [(West)]

### [Neue Strukturen in West und Ost]

Joachim Peschke

[aus: VKM-Berlin Info Oktober 1990, Auszug (vgl. S. 64)]

Am 25. Okt. 1990 fand in der ev. Kirchengemeinde Borsigwalde der 52. Verbandstag statt. (...)

### **Entwicklungen im VKM-D[deutschland] und im Kirchenbund der ehem. DDR**

Die Verbände, die zur »Kleinen Küsten-Konferenz« gehören, haben dieses Gremium in »Arbeitsgemeinschaft VKM 2000« umbenannt, um die Ziele dieses Zusammenschlusses zu verdeutlichen. Die Vereinigung Deutschlands und das Zusammenrücken der E[uropäischen] G[emeinschaft] haben Auswirkungen auf die Kirchen und damit auch auf kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf die wir uns vorbereiten müssen.

Deshalb fordern die Verbände der »AG VKM 2000«, die dem VKM-D angehören, einen Sonderdelegiertentag unter Einschluß der Berliner (als Gäste) und der Mitarbeiter im Kirchenbund der ehem. DDR, der entsprechende Perspektiven entwickeln soll. Geplant ist, daß die »AG VKM 2000« die inhaltliche Vorbereitung dieses Delegiertentages übernimmt. Ob es zu diesem Treffen kommt, weiß ich nicht. Ich habe inzwischen erfahren, daß im VKM-D beantragt worden ist, keine erweiterten Vorstandssitzungen mehr stattfinden zu lassen.

In Sachsen hat sich inzwischen ein VKM gegründet, der dem VKM-D beigetreten ist und den III. Weg zur Arbeitsrechtssetzung anstrebt.

Anders in der Kirchenprovinz Sachsen. Hier wird es den III. Weg in seiner umstrittensten Form geben: Die Arbeitnehmerseite in der »Arbeitsrechtlichen Kommission« wird von der GMAV besetzt. Ein VKM wird nicht gegründet - Exekutive und Legislative werden vermischt.

Zu anderen Landeskirchen im Kirchenbund der ehem. DDR haben wir als VKM Berlin [(West)] Kontakte aufgenommen, über die ich z.Z. noch nicht berichten werde.

### **Veränderungen durch Zusammenschluß der EKIBB**

Unsere Landeskirche plant den Zusammenschluß der beiden Regionen West und Ost zum Beginn des neuen Jahres. Das wird Auswirkungen auch für unsere Arbeit mit sich bringen. Die EKIBB (West), mit der wir Tarifverträge abgeschlossen ha-

ben, wird dann nicht mehr existieren. Um es vorweg zu sagen: Ein Abgehen von unserer Arbeitsrechtssetzung durch Tarifverträge wird es nicht geben.

Ich weiß die große Mehrheit der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinter uns, die weder den I. noch den III. Weg akzeptieren und notfalls für den Erhalt von Tarifverträgen auf die Straße gehen würden!

Ich weiß aber auch, daß z.Z. die Arbeitgeberseite der West-Region an den Tarifverträgen festhalten wird. Von einigen Verantwortlichen in der Ost-Region habe ich erfahren, daß sie für den gesamten Bereich der EKİBB den II. Weg (also den Weg des Tarifvertrages) wollen.

Schon zu Beginn dieses Jahres hat sich in Ost-Berlin (in der Kirchengemeinde Friedrichsfelde) eine »Gewerkschaft kirchlicher und diakonischer Mitarbeiter Berlin-Brandenburg« gebildet. Zu dieser Mitarbeiterorganisation halten wir enge Kontakte.

Diese Kontakte haben sich in der Anfangszeit als überaus schwierig erwiesen. Zum einen ist deren Vorstand über den VKM Berlin [(West)] und die von ihm mit der Kirchenleitung abgeschlossenen Tarifverträge völlig falsch informiert worden; andererseits bestand (für mich verständlich) die Absicht, eigenständig der eigenen Kirchenleitung gegenüberzutreten zu können, um die Gegebenheiten der Ost-Region besser zu berücksichtigen.

Diese Schwierigkeiten sind überwunden. Geplant ist, wenn der »Verbandstag-Ost« dem zustimmt, unseren Verband und die »Gewerkschaft kirchlicher und diakonischer Mitarbeiter Berlin-Brandenburg« zu einer Mitarbeitervereinigung zusammenzuschließen.

Wir sollten das zum Januar 1991 vollziehen, denn wir haben dann nur noch eine Synode, eine Kirchenleitung und ein Konsistorium in Berlin-Brandenburg. Allerdings wird es zwei Haushalte geben.

Die Zusammenarbeit der beiden Verbände (ich sage das als Arbeitstitel) Ost und West konnten Sie schon aus den letzten »infos« erfahren. Darüber hinaus nehmen Kolleginnen und Kollegen aus der Ost-Region an unseren Tarifverhandlungen und an unseren Vorstandssitzungen teil und wir an deren Treffen.

In der EKİBB (Ost) wurde ein Ausschuß aus Mitgliedern der Kirchenleitung und des Konsistoriums gebildet, der für eine Übergangszeit der Ansprechpartner unserer Kolleginnen und Kollegen von drüben ist. Er tagte bisher zweimal. In der letzten Sitzung wurde die Forderung nach Übernahme des KMTH und des MAVG [Mitarbeitervertretungsgesetz] für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Ost-Region gestellt. Kurzfristig, so wird von der Mitarbeitervereinigung vorgeschlagen, sollten unsere Urlaubsregelung, unsere Arbeitszeitregelung und

Teile des MAVG inkraft gesetzt werden. Ebenso könnte unser Schlichtungsausschuß bei Konflikten angerufen werden.

### **Strukturveränderungen im VKM Berlin [(West)]**

Ich habe hiermit Entwicklungen dargestellt, die wir auf unserem letzten Verbandstag mit dieser Schnelligkeit nicht erwarten konnten. Sie müssen aber für unsere weitere Arbeit bedacht werden. Aus einer Stadtkirche mit relativ leicht überbrückbaren Entfernungen wird die EKİBB sich zu einer Flächenkirche umwandeln.

Hinzu kommt, daß sich in der Ost-Region andere Verhältnisse entwickeln konnten als in unserem Bereich. So haben sich die Gehälter, anders als bei uns, an den Mindestlöhnen orientiert. Das hat sich auf die Mitarbeiter-Struktur ausgewirkt. Es gibt noch vieles, was sich in der ehem. DDR anders darstellt als bei uns.

Deshalb kann der VKM Berlin [(West)] in seiner jetzigen Form und Zusammensetzung nicht kompetent für unsere Kolleginnen und Kollegen in der EKİBB (Ost) sprechen! Beim Zusammenschluß der beiden Verbände müssen wir nicht nur den »Ost-Verband« in der Verantwortung angemessen beteiligen, sondern wir werden eine gewisse Eigenständigkeit beider Verbände solange benötigen, wie es in der EKİBB zwei Haushalte gibt. Trotzdem muß deutlich sein, daß es sich um einen Verband handelt.

In der Praxis bedeutet das, daß wir zunächst die Delegierten des »Ost-Verbandes« in unseren Verbandstag integrieren. Der Vorstand muß entsprechend erweitert werden. Ebenso der geschäftsführende Vorstand.

Solange in zwei Kommissionen verhandelt wird, muß jeder Region bei sie betreffenden Entscheidungen eine Art Vetorecht eingeräumt werden, damit es nicht zu unqualifizierten Meinungsbildungen kommt. Unser gemeinsames Ziel muß es sein, in möglichst kurzer Zeit das Gehaltsniveau unserer Kolleginnen und Kollegen im Ost-Bereich dem unseren anzugleichen.

Dies aber nicht allein. – Für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auch andere Dinge von Wichtigkeit, so z.B. Anerkennung von Ausbildungen – weitere soziale Absicherungen – Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten usw.

Der Zusammenschluß der beiden »Verbände« muß zu einer Änderung der Satzung des VKM Berlin [(West)] führen. Wir hatten vorsorglich diesen Punkt in unserer heutigen Tagesordnung vorgesehen, werden darüber aber (besser vorbereitet) auf dem nächsten Verbandstag diskutieren. Hierbei sind wir auf die Hilfe von Rechtsanwalt Ganß angewiesen.

Obwohl Alexander Xandry nach meinem Bericht ausführlicher über die Ergebnisse der Arbeit seines Ausschusses berichten wird, der ja den Auftrag hatte, über eine bessere Wirksamkeit unserer Verbandsarbeit nachzudenken, will ich mich an dieser Stelle auch dazu äußern:

Die ehrenamtliche Tätigkeit der für den VKM Verantwortlichen bedeutet eine nicht tragbare Belastung für diejenigen, die Aufgaben übernommen haben. Sie bietet uns aber auch die Chance, daß wir als kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Verbandspolitik selbst bestimmen. Weder Zentralen in Hamburg oder Stuttgart können uns hereinreden. Als Betroffene wissen wir, wie sich unser Handeln auswirkt, wissen wir, wann wir handeln müssen.

Ich bin nicht mehr davon überzeugt, daß die Anstellung eines Geschäftsführers die Probleme löst. Andere Verbände haben ihre Schwierigkeiten damit. Ein Geschäftsführer würde vermutlich mehr Einfluß auf die Gestaltung der Verbandspolitik nehmen, statt die Absichten eines Vorstandes umzusetzen. Hierzu kommt, daß die Finanzierung zu Lasten anderer Aktivitäten gehen müßte.

Als ich mein Amt als Vorsitzender übernahm, versuchte ich, die Sitzungen unserer Gremien für Interessierte (auch wenn sie kein Mandat hatten) zu öffnen. Vorstand und geschäftsführender Vorstand haben mich dabei unterstützt. Auf unsere Arbeit hat sich das sehr positiv ausgewirkt. Viele Kolleginnen und Kollegen waren dadurch bereit, Aufgaben zu übernehmen, die sonst unerledigt geblieben wären. Dies muß künftig viel stärker genutzt werden. Der neue Vorstand sollte ein neues Konzept entwickeln, das verantwortliche Arbeit noch mehr als bisher verteilt. Der geschäftsführende Vorstand muß von der »Kleinarbeit« entlastet werden. Die Fäden aller Aktivitäten müssen aber im geschäftsführenden Vorstand, und damit auch beim Vorsitzenden, zusammenlaufen.

Unsere Öffentlichkeitsarbeit stützt sich ausschließlich auf das info. Es hat an Qualität gewonnen und wird von vielen gelesen. Das info ist ein Spiegel unserer Verbandspolitik.

Nicht gelungen ist es uns, monatlich aktuelle Informationen an die Kolleginnen und Kollegen herauszugeben. Es ist nicht das erstemal, daß ich dies hier beklage. Das Erstellen und Verteilen solcher Informationen erfordert viel Arbeit, ist aber für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr wichtig, damit sie nicht nur durch Gerüchte über unser Handeln informiert werden.

Wir gehen einer ungewissen, sich verändernden Zukunft entgegen und brauchen den Kontakt zu unseren Kolleginnen und Kollegen noch mehr als bisher. Ich schlage vor, daß sich drei Delegierte dieses Verbandstages dieser Aufgabe an-

nehmen. Einzelheiten könnten mit dem geschäftsführenden Vorstand an einem der nächsten Dienstage abgesprochen werden.

Zur Öffentlichkeitsarbeit gehört, daß eine längst fällige Standortbestimmung unseres Verbandes entworfen, diskutiert und veröffentlicht werden muß. Es muß deutlich gesagt werden, wer wir sind und was wir wollen.

Einen Einstieg dazu könnte ein Thesenpapier bieten, das Horst Günter Mannhardt anläßlich eines Referates zu einem Ost-West-Treffen vorgelegt hat. Modifiziert und erweitert kann es die eben genannte Aufgabe erfüllen. Vielleicht gelingt es uns, die Diskussion darüber mit interessierten Delegierten zu führen. Ich rege eine Klausurtagung an.

Die Ausführung dieser Vorschläge wird nicht die Probleme beseitigen, über deren Lösung wir heute miteinander diskutieren wollten. Eine Verbesserung unserer Situation könnte allerdings meine Anregung, künftig Arbeit und Verantwortung breiter zu verteilen, erbringen, wenn sich Kolleginnen und Kollegen finden, die Interesse und Zeit haben, solche Aufgaben zu übernehmen.

Dabei sollte die Einschätzung, man sei für diese oder jene Aufgabe ungeeignet, die Bereitschaft, sie zu übernehmen, nicht behindern. Das nötige Wissen kann man erwerben.

### **Neuwahlen im Januar 1991**

Zum Abschluß meines Berichtes will ich noch kurz auf die geplanten Neuwahlen zum geschäftsführenden Vorstand eingehen.

Nach den Vorstellungen des Vorstandes sollten die Neuwahlen in der letzten Januarwoche 1991 stattfinden. Obwohl ich ursprünglich einen Termin im Herbst dieses Jahres angestrebt hatte, halte ich dieses Hinausschieben für notwendig und angemessen. Diese Neuwahlen müssen nach der vorhandenen Satzung durchgeführt werden. Die für Vorstandsaufgaben vorgesehenen Kolleginnen und Kollegen aus der Ost-Region müßten dann hinzukommen und integriert werden.

Unbeschadet Ihres Rechtes, Kandidaten vorzuschlagen, werden sich Friedemann Claus und Peter Knoop um ein Amt im neuen Vorstand bewerben. Außerdem gehe ich davon aus, daß Ingrid Thielemann weiterhin als Schatzmeisterin zur Verfügung steht.

Es mag ungewöhnlich sein, daß im Bericht des Vorsitzenden Kandidaten für eine bevorstehende Neuwahl genannt werden. Ich denke, daß aber der Verbandstag gerade über solche Überlegungen informiert sein muß, damit er nicht auf Gerüchte angewiesen ist!

## Vorstand des VKM Berlin-Brandenburg gewählt

### Hugo Meinig 1. Vorsitzender

Tobias Olschewski

[aus: VKM-Berlin Info Dezember 1990]

Am 17.11.1990 fand in der Kirche Berlin-Friedrichsfelde die dritte Delegiertenversammlung des VKM Berlin-Brandenburg statt. Nach der Begrüßung gab der Vorsitzende des vorläufigen Vorstandes, Hugo Meinig, seinen Rechenschaftsbericht.

Er berichtete zunächst von den Gesprächen mit der Kirchenleitung. Unsere Hauptforderung in diesen Gesprächen war die volle Übernahme des Tarifvertrages von Westberlin. Damit tut sich die Kirchenleitung natürlich sehr schwer. Es sei kein Geld da.... Wir sind aber der Meinung, und das haben wir auch eindeutig vertreten, daß andere Punkte des Tarifvertrages sofort übernommen werden müssen, z.B.: 40-Stundenwoche, 30 Tage Urlaub.

Weiter berichtet Hugo Meinig vom Kontakt zum VKM Berlin-West. Der VKM Berlin-West hat uns von Anfang an sehr unterstützt. Es erscheint uns sehr wichtig, daß die beiden Gewerkschaften sehr eng zusammenarbeiten müssen. Wenn sich die Kirchen am 01.01.1991 vereinigen, so müssen auch die Gewerkschaften sich zusammentun. Es ist ja wohl jedem klar, daß eine Gewerkschaft mit vielen Mitgliedern eine stärkere Durchschlagskraft hat.

Eine weitere Forderung an die Kirchenleitung war die Bildung von Schlichtungsausschüssen. Der Schlichtungsausschuß von West-Berlin würde die Bearbeitung von Konflikten in der Ost-Region mit übernehmen. So könnten Konfliktfälle schon innerhalb der Kirche gelöst werden.

Hugo Meinig berichtete weiter vom Abschluß einer Rechtsschutzversicherung für alle Mitglieder unserer Gewerkschaft. Das heißt, im Konfliktfall braucht der Mitarbeiter keine Gerichts- und Anwaltskosten zu bezahlen.

Zum Schluß seines Rechenschaftsberichtes weist Hugo Meinig darauf hin, daß eine Gewerkschaft nicht ohne Finanzen arbeiten kann. Viele Kosten sind bisher von den Mitgliedern des vorläufigen Vorstandes privat verauslagt worden. Es ist deshalb notwendig, Mitgliedsbeiträge zu kassieren.

In der folgenden Aussprache wurden viele Probleme angesprochen. Es wurde deutlich, daß die Gewerkschaft sich besonders auf dem Gebiet der Berufsankennung und Qualifizierung für ihre Mitglieder stark machen muß.

Nach der Aussprache kamen wir dann zu den erforderlichen Abstimmungen. Zuerst ging es um die Mitgliedsbeiträge. Der Vorschlag, 1/2% des vollen Gehaltes, wurde von der Delegiertenversammlung einstimmig angenommen. Mitglieder, die zur Zeit nicht verdienen oder arbeitslos sind, sollen 1,- DM im Monat bezahlen.

Danach kamen wir zur Wahl des Vorstandes. Die eingegangenen Vorschläge wurden verlesen, und die Kandidaten stellten sich den Delegierten noch einmal vor. Als Vorsitzender wurde Hugo Meinig gewählt, als 1. Stellvertreterin Elise Haufe, als 2. Stellvertreterin Beate Czirnik, als 1. Schriftführer Ralf Stahlberg, als 2. Schriftführerin Ursula Grube und als Schatzmeisterin Sabine Bock. Beauftragter für Öffentlichkeitsarbeit wurde Tobias Olschewski.

Als letztes stimmten wir über die Vereinigung mit dem VKM Berlin-West ab. Die Wichtigkeit der engen Zusammenarbeit war allen Delegierten klar und so stimmten sie einer Vereinigung mit großer Mehrheit zu.

Soweit also der Bericht von unserer Delegiertenversammlung. Zum Schluß möchte ich noch darauf hinweisen, daß jeden Dienstag zwischen 15.00 und 17.00 Uhr in der Rathausstraße ein Mitglied des Vorstandes für akute Probleme und Fragen zur Verfügung steht.

Ich grüße Sie alle ganz herzlich im Namen des Vorstandes.

## **Ab 1.1.1993 Beitritt zur Gewerkschaft Kirche und Diakonie [(Bund)]**

### **Verbandstag beschließt**

*[aus: VKM/GKD Info 1/1993]*

Der 57. Verbandstag des VKM[/GKD] Berlin[-Brandenburg] fand am 12. November 1992 in Borsigwalde statt. Ein wichtiger Schwerpunkt des Verbandstages war die Diskussion über den Beitritt des VKM[/GKD] Berlin[-Brandenburg] in die bundesweite Gewerkschaft Kirche und Diakonie.

Der VKM Deutschland hat sich zum 31.12.1992 aufgelöst. Dies war besonders für die Verbände in den neuen Bundesländern eine schwierige Situation, da sie auf die Gemeinsamkeit eines einheitlichen Verbandes angewiesen waren. Für sie war bereits vor dem Auflösungsbeschluß klar: Der VKM Deutschland bietet keine klar erkennbare Perspektive mehr.

Deshalb erhoffen sie sich von dem bereits im Juli in Hannover gegründeten

Verband »Gewerkschaft Kirche und Diakonie« eine Gemeinschaft, die ihnen hilft, die schwierige Situation der Kollegen und Kolleginnen in den Kirchen der neuen Bundesländer anzugehen.

Im Januar 1993 wird nun in Hannover die erste Zusammenkunft stattfinden. Die Vorlagen sind bereits an die einzelnen Verbände herausgegangen und müssen dort beraten werden: »Zielsetzung« und »Satzung«.

Der VKM[/GKD] Berlin[-Brandenburg] faßte auf den Verbandstag den einstimmigen Beschluß, dieser bundesweiten Gewerkschaft »Kirche und Diakonie« beizutreten.

Ein weiterer wichtiger Diskussionspunkt betraf das Bundesarbeitsgerichts-urteil. Im Juli hatte es festgestellt: Gleicher Arbeitsplatz – Gleicher Lohn. In unserer Landeskirche betrifft dies Kolleginnen und Kollegen aus [dem Konsistorium in der Ostregion in] der Neuen Grünstr., die [im Konsistorium der Westregion] in der Bach- oder [im »Haus der Kirche« in der] Goethestr. arbeiten. Trotz intensiver Gespräche, auch in der Pause, wurde keine Lösung gefunden. Dieser Punkt spielt auch eine wichtige Rolle in den noch laufenden Tarifverhandlungen. (...)

Der nächste Verbandstag wird im Febr. 1993 stattfinden.

## Ziele der Gewerkschaft Kirche und Diakonie [(Bund)]

### [Referat auf dem Mitgliedstag des VKM Hannover 4.11.1993]

Horst-Günter Mannhardt

[aus: VKM/GKD Info 4/1993]

Am 4. November 1993 tagte in Hannover der Mitgliedertag des VKM Hannover. Thema: Welcher bundesweiten Vereinigung schließen wir uns an? Von (...) [der] »Gewerkschaft Kirche und Diakonie« hielt deren Vorsitzender Horst-Günter Mannhardt das nachfolgende Referat.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zunächst möchte ich Euch Grußworte des Vorstandes des VKM – Gewerkschaft Kirche und Diakonie – überbringen. Wir danken eurem Vorstand, daß er uns die Gelegenheit gibt, heute vor Euch unsere Ziele bzw. unser Programm darzustellen. Wobei, und das ist gut so, unser Programm Euch durch das, was Euch zugeschickt worden ist, schon bekannt ist. Deshalb will ich mich auch verhältnismäßig kurz fassen.

Trotzdem will ich noch noch einige grundsätzliche Erwägungen anstellen, um zu erläutern, wieso eigentlich eine solche Gewerkschaft Kirche und Diakonie notwendig ist.

Am Anfang des Grundsatzprogrammes heißt es:

»1993 schlossen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Kirche und Diakonie sowie Verbände kirchlicher Mitarbeiter zu der Gewerkschaft Kirche und Diakonie zusammen.« Ein nüchterner Satz. Trotzdem ein brisanter Satz schon wegen des Gewerkschaftsbegriffes; denn er signalisiert schon so etwas wie Härte, Kampf, Streik. Davon später.

Der Termin des Zusammenschlusses war der 28. Mai 1993. Der Ort Wolfsburg. Ein Grundsatzprogramm, die Satzung wurden beschlossen, ein Vorstand gewählt. Ihm gehören an: Klaus Müller aus Flöha bei Dresden und Reinhard Maczewski aus Worpsswede als stellv. Vorsitzende, Ilse Bolte aus Bremen als Schatzmeisterin, Gert Autrum aus Bad Doberan als Schriftführer und ich aus Berlin als Vorsitzender. Wir haben jetzt die Aufgabe, die im Grundsatzprogramm aufgezeigten Perspektiven in die Tat umzusetzen.

Kritiker meinen allerdings, wozu eigentlich ein solcher Zusammenschluß mit einer festen Infrastruktur?

Sie sagen: Erstens hatten wir schon einen solchen Gesamtverband, der sich schließlich aufgelöst hat.

Zweitens sind die landeskirchlichen Strukturen innerhalb der EKD und der strenge Föderalismus mit seinen Autonomieansprüchen geradezu Anlaß, nur auf landeskirchlicher Ebene zu arbeiten. Ein Gesamtverband schwächt im Grunde den Einzelverband.

Eine wie auch immer geartete Professionalität, wie etwa bei den großen Gewerkschaften, ist nicht erreichbar; denn dazu bedarf es vieler hauptberuflich angestellter Funktionäre. Die können wir uns nicht leisten und die wollen wir auch nicht. Unsere Stärke ist: Wir arbeiten in dieser Kirche wie andere unserer Kolleginnen und Kollegen auch, kennen deshalb die Probleme vor Ort und werden sie deshalb auch sachgerecht den kirchenleitenden Gremien vortragen können. Zugegeben dies hat auch über Jahrzehnte geklappt, bei uns in Berlin jedenfalls bis zum Jahre 1978.

Alternativ zu der GKD hat sich deshalb auch eine »Arbeitsgemeinschaft kirchl. Mitarbeiterverbände« gebildet. Der Zusammenschluß ist locker, Anerkennung der Gebietshoheit des jeweiligen Verbandes, Austausch von Informationen, gelegentliche Äußerungen gegenüber Kirche und Öffentlichkeit werden als Grund-

delemente des Arbeitens genannt. Eine Geschäftsordnung regelt die Zusammenarbeit. Koll. Olechnowitz wird dies nachher noch genauer sagen können.

Die Kolleginnen und Kollegen, die sich in der GKD zusammengeschlossen haben meinen dagegen: Dies reicht nicht.

Eine Geschäftsordnung oder eine Satzung gibt nur dann Sinn, wenn vorher Klarheit besteht über das, was in Zukunft inhaltlich getan werden soll und muß. Hier hilft keine allg. Formulierung wie »wir vertreten die Rechte kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter«, oder »vkm - viele können mehr«.

Welche Perspektiven tun sich auf und mit welcher Zielrichtung sind sie anzugehen, das ist die Frage oder das Problem, das es zu lösen gilt.

Und hier gibt das Grundsatzprogramm der GKD eindeutige Antworten bzw. setzt Ziele. Allerdings, es sind Ziele, die erst erreicht werden müssen, aber, es müssen auch solche Ziele sein, um die es sich lohnt, sich zusammenzuschließen, gemeinsam zu kämpfen. Anders ausgedrückt, es müssen Perspektiven sein, die ohne einen solchen Zusammenschluß nicht erreicht werden könnten, dessen Verwirklichung für den einzelnen Arbeitnehmer in Kirche und Diakonie von immenser existentieller Bedeutung ist.

Dies sieht bei unserem Grundsatzprogramm konkret so aus:

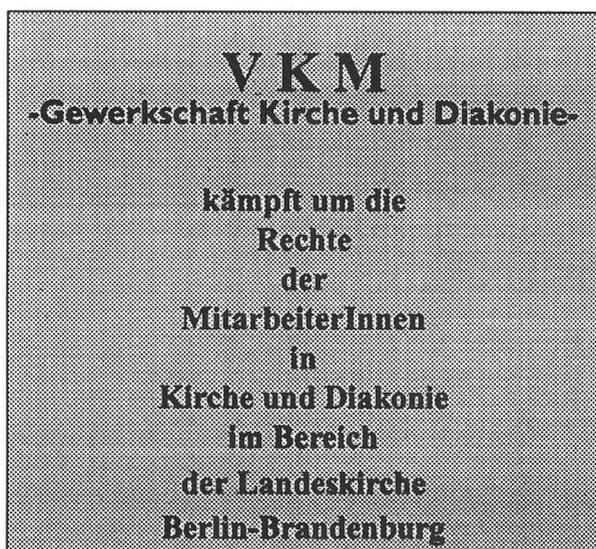
- a. Ziel ist, Abschluß von Tarifverträgen ohne Wenn und Aber.
- b. Ziel ist eine umfassende Regelung des Mitbestimmungsrechtes.
- c. Ziel ist die Forderung nach Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen, egal bei welcher Einrichtung sie gemacht worden sind und ohne den Vorbehalt der staatlichen Anerkennung. Weiter müssen Fort- und Weiterbildungsangebote qualifiziert von den kirchlichen Arbeitgebern angeboten und organisiert werden. Rechtzeitige Planung von Umschulungsmaßnahmen muß erfolgen, da bei dem ständigen Wandel beruflicher Anforderungen der Einzelne u.U. seinen Arbeitsplatz verlieren könnte.
- d. Ziel ist, und damit komme ich auf eine der Besonderheiten einer GKD zu sprechen, die Anbahnung und Unterstützung von ökumenischen Aktivitäten. Wenn schon politisches Handeln die »weite Welt« im Blick haben sollte, dann gilt dies noch mehr für die Kirche und damit für uns, wenn das Handeln Jesu der ganzen Welt gilt, und nicht nur bevorzugten Gliedern dieser Welt.
- e. Ziel ist: Wir haben das Recht und erheben deshalb die Forderung nach einem kirchenpolitischen Mandat. Auch an dieser Stelle unterscheiden wir

uns deutlich von ÖTV und DAG. (Es sei angemerkt, daß dies keine Aussage ist über die Möglichkeit der Zusammenarbeit). Ein Verband, der sieht, [daß] das Versagen von Rechten nicht nur ein Einzelfall oder eine peinliche Panne ist, sondern in den augenblicklichen Strukturen begründet liegt, hat die Verantwortung, an dieser Stelle sein Haupt zu erheben und Veränderungen zu verlangen. Hier muß die Botschaft des Evangeliums, die Befreiung zusagt, die Unverantwortungen abbauen will, die Freude schaffen will, zum Zuge kommen.

Damit sind wichtige Perspektiven genannt. Es bleibt die Frage: Wo läßt sich aufzeigen, daß aus Mangel an Stärke bzw. einer starken Organisation Ziele, wie sie genannt sind, nicht erreicht wurden bzw. auf der Strecke blieben.

Zwei Beispiele sollen der Verdeutlichung dienen: Das jetzt auch in Berlin zur Abstimmung stehende Mitarbeitervertretungsrecht und die Wirksamkeit der »Dritten Wege«.

Liebe Kolleginnen und Kollegen. Perspektiven sind gesetzt, eine Organisation für die Verwirklichung in ersten Zügen aufgebaut. Ich weiß, es ist noch immens viel zu tun, aber, und jetzt gebrauche ich doch noch einmal die Vokabel, mit anderer Betonung und ich hoffe verständlich gemacht zu haben, mit anderem Inhalt: vkm – viele können mehr.



## Kapitel V

### Der Kampf um die Angleichung der Löhne 1990–2012

Die Sonderstellung der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg nach 1989, die als einzige Landeskirche Deutschlands aus einem ehemaligen West- und Ostteil bestand, führte auch auf dem Gebiet des Arbeitsrechts zu Verwerfungen: Zusammzuführen waren nicht nur z.B. unterschiedliche Ausbildungsgänge und Qualifikationen, sondern vor allem auch ein deutlich verschiedenes Gehaltsniveau: Mitarbeiter:innen im Bereich der Berlin-Brandenburgischen Kirche (Ost) erhielten zunächst nur 40% des Gehaltes eines vergleichbaren Mitarbeiters bzw. einer vergleichbaren Mitarbeiterin im Bereich Berlin-Brandenburg (West).

Besonders virulent wurde das Problem bei Mitarbeiter:innen aus der »Ostregion«, die auf in der »Westregion« gelegene Arbeitsplätze abgeordnet wurden, insbesondere dem west-berliner Konsistorium in der Bachstraße oder dem »Haus der Kirche« in der Goethestraße (heute »Amt für kirchliche Dienste, AKD«). So konnte es dazu kommen, dass dort kirchliche Mitarbeiter:innen, die nebeneinander im selben Büro dieselbe Tätigkeit verrichteten, drastisch unterschiedlich bezahlt wurden.

Überschattet wurde das Ringen der Gewerkschaften um die Angleichung der Löhne durch die realen und behaupteten Finanzkrisen der EKIBB vor allem in den 90er Jahren. So dauerte es schließlich bis zum Jahr 2012, bis die Angleichung der Tarife abgeschlossen werden konnte (vgl. Teil II dieser Chronik).



## 52. Verbandstag des VKM Berlin [(West)]

### Beschluss

Joachim Peschke

*[aus: VKM-Berlin Info Oktober 1990, Auszug (vgl. S. 52)]*

Am 25. Okt. 1990 fand in der ev. Kirchengemeinde Borsigwalde der 52. Verbandstag statt. (...)

Der Verbandstag des VKM Berlin (West) faßte einstimmig am 25. Okt. den folgenden Beschluß:

Der VKM Berlin (West) nimmt mit Bedauern zur Kenntnis, daß die Kolleginnen und Kollegen im Bereich der Berlin-Brandenburgischen Kirche (Ost) nur 40% des Gehaltes eines vergleichbaren Mitarbeiters im Bereich Berlin-Brandenburg (West) erhalten.

Der VKM Berlin (West) fordert, daß diese Ungleichbehandlung aufhört, spätestens zu dem Zeitpunkt, an dem die bisher getrennte Landeskirche eine Einheit wird und eine gemeinsame Kirchenleitung existiert.

Bereits jetzt muß klar sein, daß für die gesamte Landeskirche Berlin-Brandenburg ein Tarifvertrag (KMTH) Grundlage des Arbeitsrechtes kirchlicher und diakonischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist sowie das Mitarbeitervertretungsrecht (MAVG) aus Berlin-West in ganz Berlin-Brandenburg gilt.

## Bedrängende soziale Situation

### Aus dem Rechenschaftsbericht zum 53. Verbandstag

Joachim Peschke

*[aus: VKM/GKD Info 1/1991]*

Joachim Peschke nahm in seinem Rechenschaftsbericht auf dem 53. Verbandstag auch zu den schweren sozialen Problemen kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Ostbereich unserer Landeskirche Stellung:

»Besondere Sorgen bereitet uns die Einkommenssituation unserer Kolleginnen und Kollegen im Ostbereich. Hier hat sich in den letzten Monaten nichts bewegt! Sie erhalten 40% unserer Gehälter und Löhne (bedingt durch andere

Gruppenpläne z.T. noch weniger!). Dabei sind die Lebenshaltungskosten, mit Ausnahme der Mieten (aber das wird sich schnell ändern) dicht an unser Niveau herangekommen.

Ich habe den Verdacht, daß die kirchenleitend Verantwortlichen die bedrängende soziale Situation der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ostbereich nicht begriffen haben. Der Zeitschrift »Die Kirche« entnehme ich das folgende Zitat von Bischof Forck:

*»... Gerade darum scheint es vielen unter den Mitarbeitern in unserem Bereich nicht angezeigt, die Gehälter der Mitarbeiter in Angleichung an die der West-Region alsbald zu erhöhen. Wir haben auch damit gute Erfahrungen gemacht, daß die Entlohnung der Mitarbeiter in der Kirche bisher meist wesentlich unter der vergleichbarer anderer Berufe lag. Es konnte so niemand auf den Gedanken kommen, jemand sei Pfarrer geworden, um gut zu verdienen.«*

Der Name Gottfried Forck hat unter uns kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Westbereich unserer Landeskirche einen guten Klang, deshalb schmerzt die Äußerung besonders, weil sie deutlich werden läßt, daß der Bischof die wirkliche Situation der Betroffenen nicht kennt.«

### **Kirchliche Mitarbeiter fordern gerechten Lohn**

Was ist für einen kirchlichen Mitarbeiter der »gerechte« Lohn? Je nach Perspektive scheint die Antwort auszufallen. Hierzu äußern sich ein Mitarbeiter und ein Bischof:

*Sehr geehrter Herr Bischof!*

Seit der letzten Tagung der Synode (gemeinsame Synode) und dem Erscheinen Ihres Artikels in der Zeitschrift »Die Kirche« am 30.12.90 »Rückblick und Ausblick zur Kirche in Berlin-Brandenburg«, haben mich viele Anrufe und Anfragen kirchlicher Mitarbeiter erreicht. Sie wollen wissen, was Ihre Stellungnahme für die Zukunft der kirchlichen Mitarbeiter bedeutet. Vor allem der Hinweis über die künftige Finanzierung der kirchlichen Arbeit hat viele Mitarbeiter verunsichert.

Ihre Bemerkung, »Wir haben auch damit gute Erfahrung gemacht, daß die Entlohnung der Mitarbeiter in der Kirche bisher meist wesentlich unter der vergleichbarer Berufe lag«, hat viele Mitarbeiter in Zorn versetzt. In umgekehrter Weise waren die Erfahrungen gar nicht so gut und haben den Betroffenen viel Kummer und auch Entbehrungen gebracht.

Seit vielen Jahren bin ich gewählter Mitarbeitervertreter. Denke ich an die

Vergangenheit der »Kirche im Sozialismus« zurück, so muß ich feststellen, daß die Mitarbeiter mit viel Bescheidenheit und Demut alles hingenommen haben, was von den Kirchenleitungen auf sie zukam. Trotz häufiger Bemühungen wurde ihnen jegliche Mitbestimmung in eigener Sache strikt verweigert.

Ich befürchte, daß der Vertrauensschwund gegenüber der Kirche, der durch die Austritte von Gemeindegliedern aus der Kirche deutlich erkennbar ist, sich auf andere Weise auch auf das Verhältnis zwischen kirchlichen Mitarbeitern und kirchenleitenden Gremien bemerkbar machen wird,

Die politische Wende bedeutet für alle Bürger in der ehemaligen DDR einen radikalen Neuanfang auf allen Gebieten, beispielsweise kommt auf uns die soziale Marktwirtschaft zu. Soll sie funktionieren, muß jede Institution und jeder Bürger seinen Teil dazu beitragen. Das geht nur, wenn verdient wird und wenn Steuern sowie Sozialabgaben gezahlt werden. Darum fordern die kirchlichen Mitarbeiter eben doch einen raschen Angleichungsprozeß an das Niveau der jetzt für alle geltenden gesellschaftlichen Bedingungen. Davon hängt auch maßgeblich die Absicherung ihrer wirtschaftlichen Zukunft ab.

Kirchliche Mitarbeiter sind Bürger wie alle anderen auch. Sie haben ein Recht darauf, nach geltendem Tarifrecht bezahlt zu werden.

Ihr gez. *Hugo Meinig*

### *Bischofsantwort*

*Lieber Bruder Meinig!*

Sie haben mir unter dem 9.1.1991 geschrieben und sich beschwert gefühlt über meine Bemerkungen zur Entlohnung kirchlicher Mitarbeiter, die bisher wesentlich unter der Entlohnung vergleichbarer anderer Berufe lag.

Auch ich denke mit Dankbarkeit daran, daß viele Mitarbeiter bereit waren, in großer Bescheidenheit ihren Dienst zu tun, aber ich kann weder Ihre noch die Meinung Ihrer Gewerkschaft als sinnvoll anerkennen, daß es nun zu einem schnellen Angleichungsprozeß an das Niveau der Westgehälter kommen müsse.

Aus meiner Sicht müßte es ein angemessener Grundsatz sein, daß die Kirche sich mit ihrer Entlohnung nach dem nur allmählich steigenden Wohlstand der Gesamtbevölkerung der ehemaligen DDR richtet. Dieser Grundsatz müßte umso mehr gelten, als wir gar nicht die Möglichkeit haben, aus den Beträgen der Kirchensteuer – mit eigenen Mitteln – erhöhte Löhne einschl. der Pfarrergehälter zu bezahlen. Wir können die Kirchen der EKD nur sehr bedingt um Unterstützung bitten.

Gerechtfertigt scheint mir lediglich eine Erhöhung der Gehälter aller kirchlichen Mitarbeiter um den Betrag, der es möglich macht, bei den teureren Lebensbedingungen leidlich auskömmlich zu leben.

Daß ich daneben gerne jedem kirchlichen Mitarbeiter eine gute Entlohnung wünschen würde, steht auf einem ganz anderen Blatt. Aber eine solche Entlohnung wäre nur möglich, wenn sie von den Gemeinden mitgetragen werden könnte.

In der Hoffnung auf Ihr freundliches Verständnis für diese Erklärung bin ich mit herzlichen Grüßen an Sie und Ihre Gewerkschaft

*Ihr gez. Gottfried Forck*

### **Eine Mitarbeiterin schreibt uns über ihre Sorgen**

In den vergangenen Wochen erreichten uns viele Briefe kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Wir veröffentlichen nachfolgend einen Brief, der sich insbesondere mit der Ausbildung und der damit erreichten Qualifikation auseinandersetzt.

Es will uns nicht in den Sinn, was die Mitarbeiterin als unmittelbare Folge der Vereinigung erfährt. Wenn dies so im staatlichen Bereich sein sollte, so ist da schon Kritik am Platz. Im kirchlichen Bereich sollte es unumstritten möglich sein, Ausbildungsabschlüsse, die in der Vergangenheit unter kirchlicher Trägerschaft in der »DDR« erworben wurden, heute in angemessener Weise anzuerkennen.

»Der Neujahrsbrief des Burckhardthauses brachte für mich nun die Enttäuschung gedruckt – was ja bei gelernten DDR-Bürgern die Bedeutung von »richtig und endgültig wahr« in sich birgt –: Unsere Fernausbildung ist also »nur« einen Fachschulabschluß wert, da sie »nicht nach westlichen Maßstäben« erfolgt ist. Leider schreiben Sie nicht deutlich, was »Fachschulabschluß« bedeutet – in der ehemaligen DDR war es durchaus ein qualifizierter Abschluß! –, führen jedoch aus, daß er nur geringe Gehaltsaussichten und Statusprobleme mit sich bringt, woraus ich schließe, daß wir in Zukunft als »ungelernt« gelten werden.

So ist also jeder bestraft, der nicht beizeiten seine Koffer gepackt und in den Westen gegangen ist, um sich dort nach westlichen Maßstäben ausbilden zu lassen. Ganz abgesehen davon, daß die, die vor der Einheit in den Westen gegangen sind, dort als kirchliche Mitarbeiter mit gültiger Ausbildung anerkannt sind. (Übrigens sind alle an Predigerseminaren ausgebildeten Pfarrer, die ihre Ausbil-

dungen unter den gleichen Kriterien wie wir absolviert haben, durch das Pfarrerdienstrecht, in das sie übernommen wurden, im sicheren Hafen! Ja, bei der Kirche fängt der Mensch erst beim Pfarrerstand an!)

Jahrelang wurde uns vorgegaukelt, daß es sich bei der Burckhardthausausbildung um eine hochqualifizierte Ausbildung handelt. In sieben Jahren Ausbildungszeit mußten wir eine Menge schriftlicher Arbeiten (nicht zuletzt eine umfangreiche Abschlußarbeit!) einreichen und uns einem mündlichen und schriftlichen Examen unterziehen. Unsere Anstellungsfähigkeit wurde erst nach einem praktischen Jahr bestätigt. Diese Ausbildung hat mich viel Zeit, Kraft und Geld gekostet – und das in einer Zeit, in der wir jeden Pfennig dreimal umdrehen mußten! Als Ergebnis aller Mühen steht jetzt für mich Ihr Angebot, als Abschluß eine niedrigere Qualifikation (Fachabitur) anzunehmen, als ich vorher hatte (vollgültiges Abitur)! Das kann doch nur ein schlechter Witz sein!

Ich fordere noch einmal, daß uns mindestens der Status eines Religionspädagogen für die Unter- und Orientierungsstufe zuzusprechen ist. Dies würde eine Gleichstellung mit den Unterstufenlehrern bedeuten. Für die Zukunft wäre dann, parallel mit diesen, eine Qualifizierung möglich und nötig.

Ein Start in den Schulen aber könnte so für die, die es wünschen, im September '91 beginnen.«

R.B.

---

**Das Kapitel 5 wird im 2. Teil der Chronik fortgesetzt.**



Foto © Claus P. Wagener

Seit 1975 der Sitz der GKD-Geschäftsstelle in Berlin-Mariendorf (Eingang grüne Tür links, die Büroräume befinden sich links davon)

**CHRONIK**  
**Verband der Mitarbeiter der Evangelischen Kirche (V.M.E.K.)**  
**Verband Kirchlicher Mitarbeiter (VKM-Berlin [West])**  
**Gewerkschaft Kirche & Diakonie**  
**in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg(-schlesische Oberlausitz)**

- 1951
    - **18. August: Gründungsversammlung »Verband der Mitarbeiter der Evangelischen Kirche (V.M.E.K.)« in Berlin-Dahlem, initiiert durch Angehörige von 44 Kirchengemeinden. Beschlussfassung über die Satzung Vorstand V.M.E.K.: 1. Vorsitzender: Rendant Gay**
    - **Verband wird offizieller Verhandlungspartner der EKİBB [Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg]**
  - 1952
    - **Mitwirkung bei der Gründung des »Hauptverbandes von Verbänden kirchlicher Mitarbeiter im Bereich der EKİD [Evangelische Kirche in Deutschland] (VKM Deutschland)« in Hannover**
    - **Beginn der Verhandlungen mit Vertretern des Konsistoriums über einen Rahmenvertrag**
  - 1954
    - **1. Juli: Inkrafttreten der »Arbeitssatzung (AS)«**
    - **Errichtung einer eigenen Verbandsgeschäftsstelle in Berlin-Neukölln**
  - 1955
    - **»Ausschuss für zusätzliche Altersversorgung« aus Vertretern des Verbandes und des Konsistoriums eingesetzt, Schlichtungsausschuss zum ersten Male tätig**
  - 1956
    - **Neufassung der »Arbeitssatzung (AS)«**
    - **Vorstand V.M.E.K.: 1. Vorsitzender: Diakon Weigt; Ehrenvorsitzender: Rendant Gay**
  - 1957
    - **»Kirchengesetz über zusätzliche Altersversorgung für nichtbeamtete Mitarbeiter der EKİBB«**
  - 1959
    - **Kündigung der »Arbeitssatzung (AS)« durch den Verband**
  - 1960
    - **»Arbeitsrechtliche Ordnungen für das Kirchengebiet Berlin (AOB)« mit Zusatzvereinbarung unterzeichnet**
    - **Gerichtsassessor Manfred Raschke wird zum Justiziar bestellt**
- |      |                               |
|------|-------------------------------|
| 1961 | <i>Bau der Berliner Mauer</i> |
|------|-------------------------------|
- **Herbst: Vorstand V.M.E.K. [Berlin (West)]: 1. Vorsitzender Wolfgang Graef**
  - 1962
    - **»Erste Verordnung über die Mitarbeitervertretungen in der kirchlichen Dienststellen (MAVO)« / Beginn der Arbeit an Einzelgruppenplänen**
  - 1967
    - **Verbesserung des Kirchengesetzes über die kirchliche Altersversorgung von 1957**
  - 1968
    - **Notverordnung zur Änderung der AOB (Bewährungsaufstieg)**
  - 1969
    - **Neuordnung der Zusatzversorgung durch Hinzunahme der nichtbeamteten Mitarbeiter in die Kirchliche Zusatzversorgungskasse Darmstadt (KZVK)**
  - 1970
    - **Einführung von vermögenswirksamen Leistungen an Mitarbeiter im Angestellten- und Lohnverhältnis**

1972	Trennung Ev. Kirche Berlin-Brandenburg in Kirchen für West-Berlin und die DDR (Kirchenbund): Keine organisierte Mitarbeiter:innen-Vertretung im Kirchenbund der DDR <b>Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg Berlin-West [EKiBB (BlNW)]</b>
1972	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ablehnung eines Entwurfs eines Mitarbeitervertretungsgesetzes durch die Delegierten des 21. Verbandstages</li> </ul>
1974	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Neue Geschäftsstelle in Berlin-Tempelhof (am Tempelhofer Hafen)</b></li> <li>● Erstes »Mitarbeitervertretungsgesetz (MAVG)«</li> </ul>
1975	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Neue Geschäftsstelle in Berlin 42 (Mariendorf), Rathausstraße 72</b></li> </ul>
1976	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Abschluss der Arbeit am Entwurf einer neuen Arbeitsrechtlichen Ordnung Berlin (AOB)</li> </ul>
1977	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Vorstand V.M.E.K. [Berlin (West)]: 1. Vorsitzender: Horst-Günter Mannhardt</b></li> </ul>
1978	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Verband fordert Regelung des Arbeitsrechts durch Abschluss von Tarifverträgen</li> <li>● Kürzung der Sonderzuwendung (»Weihnachtsgeld«) nach Beschluss der Synode vom Juni 1978</li> </ul>
1979	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Beginn von Verhandlungen über den Abschluss von Tarifverträgen *</li> <li>● <b>Umbenennung des V.M.E.K. [Berlin (West)] in »Verband kirchlicher Mitarbeiter (VKM) Berlin (West)«</b> zur Angleichung an die Namen der übrigen kirchlichen Mitarbeitenden-Verbände im Bereich der EKD.</li> </ul>
1980	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Regelung des <b>Schlichtungsverfahrens</b> (Verzicht auf Streik als Arbeitskampfmittel, Vereinbarung einer dauernden Friedenspflicht mit externen Schlichtern) *</li> </ul>
1981	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Synode beschließt Arbeitsrechtsregelungsgesetz über den Abschluss von Tarifverträgen</li> </ul>
1981–83	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Verhandlungen über den Abschluss von Tarifverträgen *</li> </ul>
1983	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>»Tarifvertrag für hauptamtliche Mitarbeiter in der EKiBB (BlNW) [KMTH-EKiBB]« *</b></li> <li>● <b>Vorstand VKM Deutschland: 1. Vorsitzender: Horst-Günter Mannhardt (bis 1987)</b></li> <li>● <b>Vorstand VKM-Berlin (West): 1. Vorsitzender: Hans Habisch</b></li> </ul>
1984	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Beginn von fortlaufenden Verhandlungen über den Abschluss von Tarifverträgen (Fort-schreibung des KMTH) *</li> </ul>
1985	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Vorstand VKM Berlin (West): 1. Vorsitzender: Joachim Peschke</b></li> </ul>
1986	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1. Änderungstarifvertrag zum KMTH *</li> <li>● Tarifvertrag für nebenberufliche &amp; C-Kirchenmusiker *</li> </ul>
1987	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2. Änderungstarifvertrag zum KMTH *</li> <li>● 1. Änderungstarifvertrag zum TV für nebenberufliche &amp; C-Kirchenmusiker *</li> </ul>
1988	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 3. Änderungstarifvertrag zum KMTH *</li> <li>● <b>Vorstand VKM Berlin (West): 1. Vorsitzender: Joachim Peschke; Stellvertreter: Friedemann Claus; Schatzmeisterin: Ingrid Thielemann; Schriftführer: Günter Schuster</b></li> </ul>
1989	<i>Fall der Berliner Mauer</i>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Austritt aus dem VKM Deutschland</b>, da sich dieser einer Ablehnung des »3. Weges« nicht anschließt</li> </ul>

1990

Vereinigung BRD & DDR / Wiedervereinigung der EKİBB:  
**Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg (EKİBB – Ostregion, Westregion)**

- **Gründung der »Gewerkschaft kirchlicher und Diakonischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Berlin-Brandenburg (VKM Berlin-Brandenburg)« für die Ostregion der EKİBB. Beschluss zur Vereinigung mit dem »VKM Berlin (West)«**  
Vorstand: Initiator und 1. Vorsitzender: Hugo Meinig; Stellvertreter:innen: Elise Haufe, Beate Czirnik; Schriftführer:innen: Ralf Stahlberg, Ursula Grube;  
Schatzmeisterin: Sabine Bock; Öffentlichkeitsarbeit: Tobias Olschewski
- 2. Änderungstarifvertrag zum TV für nebenberufliche & C-Kirchenmusiker (Westregion) \*
- 4. Änderungstarifvertrag zum KMTH (Westregion) \*

1991

- **Zusammenschluss des »VKM Berlin (West)« und der »Gewerkschaft kirchlicher und diakonischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Berlin-Brandenburg« zum »VKM-Berlin-Brandenburg – Gewerkschaft Kirche und Diakonie«.**  
Vorstand VKM Berlin-Brandenburg- GKD: 1. Vorsitzender: Friedemann Claus;  
Stellvertreter: Peter Knoop; Schatzmeister: Werner Budde; Schriftführerin: Ingrid Thilemann  
Ehrenvorsitzende: Horst-Günter Mannhardt, Joachim Peschke  
Ehrenschriftführer: Günter Schuster
- Beginn der Verhandlungen über die Veränderung der Gruppenpläne \*
- Forderung des Abschlusses von Tarifverträgen für die gesamte Landeskirche EKİBB
- **15. Oktober: Feier des 40-jährigen Jubiläums des »VKM – Gewerkschaft Kirche & Diakonie« in der Gnade-Christi-Kirche in Berlin-Borsigwalde**

\* Kooperation VKM und DAG (Deutsche Angestellten-Gewerkschaft)



Landesverband  
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz  
**Mitgliedsbeiträge ab 1. Januar 2016**

**für Beschäftigte mit Entgelten nach TV-EKBO (gem. Entgelten vom 1.1.2021)**

Beschäftigte ohne Tarifbindung u. Sonstige Beschäftigte werden nach Entgelthöhe zugeordnet

Entgelt- gruppe	Arbeitszeit bis 39,4 Std. (100%)		Arbeitszeit Bis 29,55 Std. (75%)		Arbeitszeit Bis 19,7 Std. (50%)		Entgelt- gruppe
	Jahres- beitrag	Quartals- beitrag	Jahres- beitrag	Quartals- beitrag	Jahres- beitrag	Quartals- beitrag	
15	319,24 €	79,81 €	239,43 €	59,86 €	159,62 €	39,91 €	
14	291,65 €	72,91 €	218,74 €	54,69 €	145,83 €	36,46 €	
13	273,69 €	68,42 €	205,27 €	51,32 €	136,85 €	34,21 €	
12	267,92 €	66,98 €	200,94 €	50,23 €	133,96 €	33,49 €	S 18
11	243,86 €	60,96 €	182,89 €	45,72 €	121,93 €	30,48 €	S 17
10	226,86 €	56,71 €	170,14 €	42,54 €	113,43 €	28,36 €	S 15–16
9b	200,55 €	50,14 €	150,41 €	37,60 €	100,27 €	25,07 €	S 8b–14
9a	183,93 €	45,98 €	137,94 €	34,49 €	91,96 €	22,99 €	
8	165,86 €	41,46 €	124,39 €	31,10 €	82,93 €	20,73 €	S 7–8a
7	158,20 €	39,55 €	118,65 €	29,66 €	79,10 €	19,77 €	S 4
6	152,89 €	38,22 €	114,67 €	28,67 €	76,45 €	19,11 €	
5	147,88 €	36,97 €	110,91 €	27,73 €	73,94 €	18,49 €	S 3
4	142,09 €	35,52 €	106,57 €	26,64 €	71,04 €	17,76 €	
3	136,37 €	34,09 €	102,28 €	25,57 €	68,19 €	17,05 €	S 2
2	129,23 €	32,31 €	96,92 €	24,23 €	64,61 €	16,15 €	
1	102,65 €	25,66 €	76,99 €	19,25 €	51,33 €	12,83 €	

Der Jahresbeitrag 100% beträgt 0,4% des Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe in Entwicklungsstufe 5.

**für Arbeitslose, Auszubildende, Elternzeitler, geringfügig Beschäftigte, Ruheständler**

Monatliches Einkommen (Brutto)	Jahres- beitrag	Quartals- beitrag	Monats- beitrag
bis 500,- €	18,00 €	4,50 €	1,50 €
bis 750,- €	30,00 €	7,50 €	2,50 €
bis 1000,- €	36,00 €	9,00 €	3,00 €
über 1000,- €	48,00 €	12,00 €	4,00 €

# Eintrittserklärung zur GKD



**Nutzen Sie auch das Eintrittformular unter [www.gkd-berlin.de](http://www.gkd-berlin.de)!**

Eintritt ab: .....

Name: .....

Vorname: ..... geb.: .....

Fon: .....  dienstl. |  priv.

E-Mail: .....

Anschrift: .....

Beschäftigt als: .....

Dienststelle: .....

Kirchenkreis: .....

### Vergütung

TV-EKBO Entgeltgruppe: ..... Beschäftigungsumfang:  bis 50% |  bis 75% |  bis 100%

Beschäftigt ohne Tarifbindung |  arbeitslos |  in Ausbildung |  in Elternzeit |  geringfügig beschäftigt |  im Ruhestand mit einem monatlichen Einkommen (brutto, ohne Zulagen)

bis € 500,00 |  bis € 750,00 |  bis € 1000,00 |  über € 1000,00

### Datenschutz

Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft von der GKD elektronisch verarbeitet und genutzt werden.

### SEPA-Lastschriftmandat

Gewerkschaft Kirche und Diakonie (GKD), Rathausstraße 72, 12105 Berlin

Gläubiger-Identifikationsnummer: DE53ZZZ00000034129  
 Mandatsreferenz: - wird separat mitgeteilt -

Ich bevollmächtige die GKD, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren von meinem Konto einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GKD auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Mein Mitgliedsbeitrag soll eingezogen werden:  jährlich |  halbjährlich |  vierteljährlich

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

Kontoinhaber\*in (Vorname & Name): .....

Kreditinstitut (BIC): .....

IBAN: .....

Datum/Ort & Unterschrift: .....

Ausscheiden und Einsenden an: GKD, Rathausstraße 72, 12105 Berlin | Bitte deutlich schreiben!

zum Gebrauch heraustrennen



## Gewerkschaft Kirche & Diakonie

**Geschäftsstelle (GS):** Rathausstraße 72 · 12105 Berlin

Fon: (030) 7 05 40 69 · Fax: (030) 70 78 30 39 · Internet: [www.gkd-berlin.de](http://www.gkd-berlin.de)

### Bundesverband

E-Mail: [gs-bund@gkd-berlin.de](mailto:gs-bund@gkd-berlin.de)

**Vorsitzender:** Christian Hannasky, Fon: (030) 4 34 44 32

E-Mail: [vorsitz-bund@gkd-berlin.de](mailto:vorsitz-bund@gkd-berlin.de)

**Stellv. Vorsitzender:** Peter Knoop, Fon: (0151) 23 38 72 29

**Schatzmeister:** Uwe Marth, Fon: (030) 817 5813

**Schriftführer:** Bernd-Hartmut Hellmann, Fon: (0171) 2 74 09 41

**Ehrenvorsitzender:** Friedemann Claus, [CFFeueropal@aol.com](mailto:CFFeueropal@aol.com)

### LV Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

E-Mail: [gs-bbso@gkd-berlin.de](mailto:gs-bbso@gkd-berlin.de)

**Vorsitzender:** Christian Hannasky, Fon: (030) 4 34 44 32

E-Mail: [vorsitz-bbso@gkd-berlin.de](mailto:vorsitz-bbso@gkd-berlin.de)

#### Regionalgruppen-Vertretungen

**SOL:** Bernd-Hartmut Hellmann, Fon: (0171) 2 74 09 41

#### Fachgruppen-Vertretungen

**Diakonisch-sozialpädagogischer Bereich (dsp):** Dajana Nevi-Sönksen (Kontakt über GS)

**Familienbildung:** Christin Reuter (Kontakt über GS)

**Friedhof:** N.N.

**Haus- und Kirchwart:innen:** N.N.

**KiTa:** Christian Reiß (Kontakt über GS)

**Kirchenmusiker:innen:** Markus Fritz (Kontakt über GS)

**Religionsunterricht:** Claus P. Wagener, E-Mail: [wagener@gkd-berlin.de](mailto:wagener@gkd-berlin.de)

**Verwaltung:** N.N.

**LV Mitteldeutschland:** Kontakt über GS

**LV Mecklenburg-Vorpommern:** Kontakt über GS

**LV Oldenburg:** Vorsitzender: Willy Bergner (komm.), Fon: (0171) 3 70 77 13

# Uns verbinden Werte



**Filialen Berlin:**  
Georgenkirchstr. 69-70 · 10249 Berlin  
Caroline-Michaelis-Str. 1 · 10115 Berlin  
Tel.: 0800 520 604 10 · info@eb.de  
[www.eb.de](http://www.eb.de)

 **Evangelische  
Bank**

## **Haben Sie uns schon Ihre E-Mail-Adresse übermittelt?**

- Sie erhalten von uns noch Sendungen per Briefpost?
- Bitte helfen Sie uns, Aufwand und Kosten zu reduzieren!
- Bitte helfen Sie uns, die Beiträge niedrig zu halten!
- Senden Sie uns einfach eine E-Mail an [gs-bund@gkd-berlin.de](mailto:gs-bund@gkd-berlin.de). Danke!

## **Bitte helfen Sie uns, unsere Verteiler aktuell zu halten!**

- Hat sich Ihr Beschäftigungsverhältnis verändert?
- Arbeiten Sie mittlerweile bei einer anderen Dienststelle?
- Sind Sie in den Ruhestand gewechselt?

Bitte teilen Sie uns solche Veränderungen mit, damit wir wissen, in welchen Dienststellen die GKD vertreten ist und wofür wir Sie ggf. zielgerichtet ansprechen können. Schicken Sie uns eine kurze E-Mail an [gs-bund@gkd.berlin.de](mailto:gs-bund@gkd.berlin.de). Danke!