

Verband Kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Gewerkschaft für Kirche und Diakonie



**Ihnen allen ein frohes Fest ...
... und nie mehr Angst um den Arbeitsplatz!**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Freunde des vkm,

nun geht schon wieder ein Jahr zu Ende, und wir fragen uns, wo denn die Zeit geblieben ist. Haben wir nicht gerade erst einen vorgezogenen Wahlkampf erlebt? Und schon müssen wir uns an eine, vielen schon nicht mehr bekannte Regierungsform – die große Koalition – gewöhnen. Jetzt müssen die beiden großen Volksparteien eine Regierung bilden und eine Politik machen, die dem Wohl des deutschen Volkes dient, obwohl sie einander noch vor kurzem heftig bekämpft, vielleicht sogar verletzt haben. Es geht nun nicht mehr darum, sich durch Kritik am politischen Gegner und durch Schuldzuweisungen zu profilieren, es geht jetzt darum, zu beweisen, dass das Wohl des Volkes über dem Egoismus und der Lobbyarbeit steht. Die Übernahme von Verantwortung ist gefragt und nicht der Blick auf die nächste irgendwo irgendwann stattfindende Wahl. Entscheidungen müssen getroffen werden, die möglicherweise nicht allen gefallen und auch tiefe Einschnitte bedeuten können.

Aber so weiterzumachen wie bisher, ist unseren Kindern und Enkelkindern gegenüber nicht zu mehr zu verantworten. Eines der vorrangigsten Ziele bei anstehenden Reformen ist und bleibt die Arbeitsmarktpolitik. Fünf Millionen Arbeitslose sind fünf Millionen Schicksale zu viel. Hier jedoch haben auch wir als Gewerkschaft unsere Verantwortung:

- Was können wir für die Arbeitsplatzsicherung tun?
- Was können wir möglicherweise gar für neue Arbeitsplätze oder Ausbildungsplätze tun?

Aber wie hilflos sind wir als Tarifpartner und Interessenvertreter von kirchlichen und diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn uns gerade im verfassten kirchlichen Bereich Synoden durch ihre Entscheidungen einen Schlüssel für die Finanzverteilung vorgeben – und dieser Schlüssel erst einmal davon ausgeht, dass eine bestimmte Berufsgruppe auf jeden Fall zu versorgen ist?

Das wiederum sorgt dafür, dass wir als Gewerkschaft eine noch so zurückhaltende Tarifpolitik

machen können, und trotzdem werden weiter nicht-theologische Arbeitsplätze abgebaut. Und es sind nicht nur die Arbeitsplätze, die abgebaut werden, mit ihnen werden Menschen in die Arbeitslosigkeit entlassen, die außerhalb ihrer Kirche kaum die Möglichkeit haben, einen anderen Job zu finden.



Wer will schon einen kirchlichen Jugendwart oder einen Kirchenmusiker?

Wir können also auch an dieser Stelle nur hoffen, dass die neue Regierung mit ihrer Arbeitsmarktpolitik erfolgreich ist und im Laufe der nächsten Jahre wieder Arbeitsplätze geschaffen werden. Das sorgt schließlich auch für mehr Kirchensteueraufkommen und somit für etwas mehr Sicherheit am Arbeitsplatz Kirche.

Und, liebe Kolleginnen und Kollegen, ihr braucht euch doch nicht zu verstecken: Diese, unsere Kirche besteht doch nicht nur aus Pastoren, sondern auch aus vielen anderen kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zeigt ihr doch eure Arbeit, durch euer Wirken im Interesse eures Auftrages und auch für euren Arbeitsplatz, dass unsere Kirche gar nicht auf euch verzichten kann und somit Synodenentscheidungen nicht überproportional eine bestimmte Berufsgruppe bedenken.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, am Ende dieses Jahres möchte ich mich bei euch für eure Solidarität bedanken. Ich wünsche Euch und allen Freunden des vkm Deutschland ein friedliches 2006, einen sicheren Arbeitsplatz und Gottes Segen.

Ihr/Euer

Klaus-Dirk Wildoer

VERLAG

Verein zur Wahrnehmung und Förderung der wirtschaftlichen, sozialen und beruflichen Belange kirchlicher Mitarbeiter (VKM-Förderverein) e.V.
Max-Zelck-Straße 1
22459 Hamburg
Telefon: 040 6514380

HERAUSGEBER

vkm-Deutschland
Gewerkschaft für Kirche und Diakonie
Max-Zelck-Straße 1
22459 Hamburg
Telefon: 040 6514380
Telefax: 040 6511119
www.vkm-ne.de • www.vkm-baden.de
E-Mail: info@vkm-ne.de
info@vkm-baden.de
vkm-kw@t-online.de

BANKKONTO

24163 • EDG Kiel • (BLZ 210 602 37)

REDAKTION

Hans-Albrecht Pflästerer (verantwortlich)
Barbara Kamprad
Satz und Layout: Hans H. Lemke
Telefon: 040 251150 • Fax: 040 257466

DRUCK

Henrich Druck + Medien
Schwanheimer Straße 110
60528 Frankfurt am Main

VERTRIEB

Gemeinschaftswerk der
Evangelischen Publizistik gGmbH
Postfach 50 05 50
60394 Frankfurt am Main

ERSCHEINUNGSWEISE

Vierteljährlich zum
15. März, 15. Juni,
15. September und 15. Dezember

FOTONACHWEIS

Archiv (1), Hans H. Lemke (1), Gerda Pahl (2), Gerd Söndel (4), Privat (1)

ZUM TITEL

Technik trifft Natur: Neben der Flensburger Marienkirche wird ein Weihnachtsbaum mit Hilfe eines Krans aufgestellt
© Michael Staudt

PREIS

Die Verbandszeitschrift vkm-Info ist für Mitglieder im Beitrag enthalten. Für Nichtmitglieder im Abo pro Ausgabe 2,45 Euro, entspricht einem Jahresbeitrag von 9,80 Euro.

AUS DEN REGIONALGRUPPEN NORDELBIEHS 4

Rendsburg: Wechsel im Vorstand
Bla-Ni-Pi: Fragen an die Kirchenleitung
Kochbuch aus Kiel
Plattdeutscher Abend
Gratulation an Helmut Witt
Kieler zieht es aufs Wasser
MV-Wahlen: Hingehen!

GASTKOMMENTAR UWE HELMKE 8

Vorsicht, Falle! Ersatzauto mieten nach Unfall

LANDESVERBAND BADEN 10

Wie beendet man einen Eiertanz?
Hier steht's geschrieben
Zahltagverlegung auf den Monatsletzten
Synode verabschiedet Doppelhaushalt

LANDESVERBAND KURHESSEN-WALDECK 16

Infos über die Kirchengewerkschaft
Nachwahlen für die Arbeitsrechtskommission
Neue Homepage der Landeskirche
Konfessionelle Kliniken vernetzen sich
Synode: Kirche muss auf Sparkurs bleiben

TARIFARBEIT 20

Kommission drei Tage in Klausur
Überleitungstarifverträge wachsen
Tariferhöhungen im Winter
In Sachen Weihnachtsgeld
Arbeitszeitgestaltung in Deutschland
Arbeitsrechtliche Kommissionen für alle
Reformierung des BAT-KF findet keine Mehrheit

MELDUNGEN 28

URTEILE 32

ZU GUTER LETZT 36



Nach ihrem Rücktritt hat Barbara Saßmannshausen wieder mehr Zeit für den Kult-Club FC St. Pauli

Rendsburg: Wechsel im Vorstand

Seit 1993 war Barbara Saßmannshausen, Gemeindepädagogin der Kirchengemeinde Büdelsdorf, Vorsitzende der Regionalgruppe der Gewerkschaft für Kirche und Diakonie. Neben tariflichen und arbeitsrechtlichen Fragen war ihr die Mitgliederbetreuung ein besonderes Anliegen. So konnte die Mitgliederzahl auf fast einhundert gesteigert werden.

Die Mitgliederversammlung am 20. Oktober dankte Barbara Saßmannshausen für die geleistete ehrenamtliche Arbeit. Und es wurde mit einem Schmunzeln an den Umstand erinnert, warum sich Barbara Saßmannshausen damals hat wählen lassen: Sie wollte ein Heimspiel „ihres“ FC St. Pauli nicht versäumen und stand daher unter Zeitdruck. Daraus sind dann immerhin zwölf Jahre engagierte Vorstandsarbeit geworden.

Als Dankeschön erhielt die sportbegeisterte Pädagogin neben einem Blumenstrauß zwei Karten für das Aktuelle Sportstudio des ZDF in Mainz.

Zum neuen Vorsitzenden wurde einstimmig Holger Olesen gewählt, der als Bildungsreferent im Institut für berufliche Aus- und Fortbildung, IBAF gGmbH, tätig ist.

Blankenese – Niendorf – Pinneberg: Brief an die Kirchenleitung

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

wir, die Regionalgruppe der Gewerkschaft für Kirche und Diakonie, vkm Nordelbien, Blankenese – Niendorf – Pinneberg, haben uns auf den letzten Sitzungen unserer gewerkschaftlichen Treffen mit der Frage der Zukunft der Kirche und insbesondere mit der Zukunft der ArbeitnehmerInnen im verfasstkirchlichen und diakonischen Bereich intensiv beschäftigt.

Nun gilt es für uns, diese andiskutierten Fragen Ihnen weiterzureichen mit der höflichen Bitte um Beantwortung.

Die Kolleginnen und Kollegen aus der Gewerk-

schaft für Kirche und Diakonie stellen einen massiven Druck ihrer Arbeit, ihrer Situation in den Gemeinden und insbesondere gegenüber den Kirchenvorständen und Pastoren fest. Bei der analytischen Untersuchung, warum das so ist, wird festgestellt, dass eine hoheitliche Kompetenz der Kirchenvorstände und Pastoren vorausgesetzt beziehungsweise angewiesen wird, die nach unserer Auffassung und Erfahrung nicht in dem Maße gerechtfertigt ist. Ich erlaube mir, beispielhaft zu erwähnen, dass Pastoren grundsätzlich eine gute theologische Ausbildung haben, dagegen fehlt eine betriebswirtschaftliche Ausbildung beziehungsweise eine Befähigung zur Mitarbeiterführung. Das hat zur Auswirkung, dass im Bereich einer betriebswirtschaftlichen Unternehmensführung nicht davon ausgegangen werden kann und nicht erlebbar ist, dass mit einem positiven Blick nach vorne die Wirtschaftszahlen einer Kirchengemeinde vorangetrieben werden. Darüber hinaus wird nach unserer Einschätzung mehrheitlich vom Arbeitgeberdirektionsrecht Gebrauch gemacht, anstatt ein konstruktives, förderliches Gespräch mit den Mitarbeitern zu führen. Bei einer Annäherung unserer Kolleginnen, ihre persönlichen Erfahrungen und Wünsche mit einzubringen sowie persönliche Unsicherheiten zu formulieren, erleben wir derzeit in den Regionen, die von uns zu vertreten sind, dass eine sehr häufige Ablehnung durch abschließende Gegenrede mit Nichtachtung bestraft wird.

Die Gewerkschaftskollegen haben in den letzten Monaten häufig die Frage diskutiert, ob die Kirche eine theologische Kirche und damit eine Pastorenkirche ist oder ob von einem Unternehmen im Sinne des von Bischöfin Maria Jepsen vor einigen Jahren zitierten Konzernunternehmens ausgegangen werden muss. Nach Auffassung der Gewerkschaftskollegen ist hier beides anzusehen. Es ist nach unserer Auffassung zwingend notwendig, dass Theologinnen und Theologen im Beamtenverhältnis entsprechend ihrer Qualifikation die seelsorgerischen und theologischen Aufgaben übernehmen. Bei der darüber hinausgehenden aktiven Gemeindegarbeit ist entsprechend der Qualifikation den kirchlichen Mitarbeiterinnen im Bereich der verfassten Kirche und der Diakonie nach unserer Auffassung Vorrang zu gewähren. Wir mögen an dieser Stelle unterstellen, dass die jeweiligen Gemeinden, Einrichtungen und diakoni-

schen Arbeitsfelder bewusst die nach unserer Auffassung motivierten Kolleginnen und Kollegen entsprechend ihrer Qualifikation und Fähigkeit eingestellt haben. Wir mögen nicht feststellen, dass es sich hierbei um Kolleginnen und Kollegen handelt, die als ausführende Glieder ohne eigene Motivation und Gedanken diese Tätigkeit ausüben.

Im Jahre 1918 wurde aufgrund der gewünschten und notwendigen Unabhängigkeit der Pastorenschaft das Beamtenverhältnis eingeführt. Sie mögen mitgehen in der Aussage, dass dieses Verhältnis und die Unabhängigkeit aufgrund der sozialen Veränderungen im Bereich der Kirche seit den 1990er Jahren nicht mehr zeitgemäß sein kann. Diese Unabhängigkeit hat sich nach unserer Auffassung aus Sicht der Gewerkschaft zu einer Vorteilsnahme der Pastorinnen und Pastoren entwickelt. Dies können und wollen wir als kirchliche Mitarbeiter in der vorliegenden Form nicht mehr tragen. Es ergibt sich aus unserer Sicht daraus die entscheidende Frage, ob aus der vermeintlichen und urgeschichtlichen Sicherheit des Beamtenverhältnisses die Sorgen und Nöte der Kündigungen, die derzeit im Bereich nicht nur der Regionalgruppen, sondern auch im gesamten landeskirchlichen Bereich Nordelbien ausgesprochen werden, die sozialen, menschlichen und wirtschaftlichen Konsequenzen noch zu erkennen sind. Aufgrund der fehlenden Erkenntnisse in Ermangelung des Sozialversicherungssystems und der persönlichen Abhängigkeit der verbeamteten Pastoren und Kirchenmitarbeiter ist nach unserer Auffassung nicht festzustellen, dass menschliche Not und Einzelschicksale erkannt und berücksichtigt werden.

Um mit Ihnen als Verantwortliche in die Diskussion zu gehen, erlauben wir uns, Ihnen einen Fragenkatalog zur Beantwortung vorzulegen.

- Wie sehen Sie die Zukunft der gemeindlichen Arbeit?
- Welche Rolle werden bei dieser nach Ihrer Auffassung zukunftsweisenden Form die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielen?
- Wie sehen Sie die Zukunft der Kinder- und Jugendarbeit in den Gemeinden? Dies insbesondere im Hinblick auf hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

- Wie sehen Sie die Zukunft der kirchenmusikalischen Arbeit?
- Wie sehen Sie die Perspektive der verbliebenen Mitarbeiter und hier exemplarisch die der Küster, Hausmeister, Friedhofsmitarbeiter, Gemeindegemeindefunktionärinnen?
- Würden Sie unsere Auffassung mitvertreten, dass das derzeitige erlebte Kirchensystem sich selbst zerstört?
- Würden Sie unsere Auffassung teilen, dass die Entwicklung der Gemeindeglieder, der Gemeindegemeinschaft auf Null läuft?
- Würden Sie unsere Auffassung teilen, dass Kirche nicht als Glaubensgemeinschaft, sondern mehr als wirtschaftliches Unternehmen und als Konzern zu sehen ist?
- Teilen Sie unsere Auffassung, dass Kirche aus betriebswirtschaftlicher Sicht keine Kundenakquise betreibt?
- Glauben Sie, dass die Kirche noch entsprechend ihrer Verfassung eine Gemeinschaft von Gliedern der Gemeinde, der Gemeindeversammlung, der Kirchenvorstände, der Arbeitsausschüsse, der Pastoren und der Mitarbeiter, die in gemeinsamer Verantwortung die Erfüllung der Aufgaben in der Gemeinde verwirklichen sollen (Verfassung der Nordelbischen Lutherischen Kirche, Artikel 8) ist?
- Sind Sie auch der Auffassung, dass die evangelisch-lutherische Kirche – wenn hier nicht mit allen Kräften und mit einem grundsätzlichen Umschwung zu rechnen ist – vom Aussterben bedroht ist?
- Glauben Sie, dass bei der zukunftsorientierten Veränderung in der Kirche das Beamtenverhältnis noch notwendig und haltbar ist?
- Glauben Sie und teilen Sie die Auffassung, dass eine Neuverteilung der Kirchensteuern notwendig ist? Wenn ja, was wäre nach Ihrer Auffassung der praktikable und notwendig machbare Weg?

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren, wir, die Kolleginnen und Kollegen aus dem Kirchenkreis Blankenese – Niendorf – Pinneberg, sind der frohen Hoffnung, dass wir eine Antwort auf die gestellten Fragen erhalten. Über eine schnellstmögliche Antwort freuen wir uns und würden gerne mit Ihnen in eine inhaltliche Diskussion einsteigen.

Wir verbleiben im Auftrage der Regionalgruppe

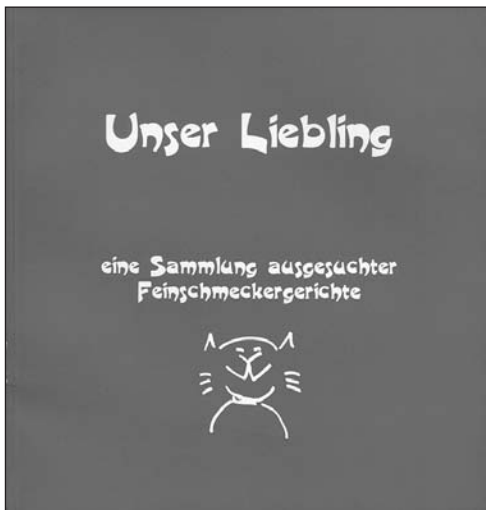
vkm Bla – Ni – Pi

*gezeichnet Franz-Christian Bessler
und Hubert Baalman*

Die Antwort steht aus. Sie wird in einer der nächsten Infos an gleicher Stelle veröffentlicht.

Kiel: Schöne Geschenkidee

Ideen muss man haben! Der Vorstand der Regionalgruppe Kiel des VKM Nordelbien hatte sie: Vorstandsmitglieder sowie Freundinnen und Freunde stellten eine Sammlung ausgesuchter Feinschmeckerrezepte zusammen und gaben sie in einer sehr ansprechenden, in VKM-orangefarbenen gebundenen Broschüre heraus. Sie nannten sie „Unser Liebling“, weil die Hauptperson ein Lieblingskater ist, der in ganz reiz- und humorvoller Art auf jeder Seite vertreten ist. Mit der Anzahl der Taten zeigt der Kater auch den Schwierigkeitsgrad der Rezepte an.



Kochbuch aus Kiel. Das schmeckt auch Menschen

Ein sehr zu empfehlendes Geschenk für die Advents- und Weihnachtszeit und darüber hinaus. Sie können damit neue Freundinnen und Freunde gewinnen oder alte Freundschaften bekräftigen. Das sollte man in der Adventszeit bedenken: Eine Geschenkidee mehr – und Sie ersparen sich weiteres Kopfzerbrechen.

Ulla Herrmann

Preis pro Rezeptbuch: 6,00 Euro, zu bestellen beim VKM Nordelbien, Regionalgruppe Kiel, Dänische Straße 21 – 35, 24103 Kiel, Telefon: 0431 9797-802, Telefax: 0431 9797-810, Handynummer: 0172 3136506 E-Mail: kgpahl@gmx.de oder gpahl.nka@nordelbien.de

Kiel: Immer wieder gern – Plattdeutscher Abend

Jeden Freitag vor dem 1. Advent veranstaltet die Regionalgruppe Kiel einen plattdeutschen Abend, der von den Mitgliedern der Regionalgruppe sowie Gästen freudig angenommen wird. Am 25. November 2005, um 19.00 Uhr, gab es in Kiel in der Wittenberghalle der Lutherkirchengemeinde Geschichten und Gedichte mit Musik.

Unter dem Thema „Freu Di op Wiehnachten“ lassen die Schwestern Susanne Frenzel und Annelore Rohde heitere und besinnliche plattdeutsche Geschichten und Gedichte von großen und kleinen Kindern, vom Essen und Trinken, von allem, was zum Weihnachtsfest dazugehört. Dazu gab's wieder Musik mit Mandoline und Gitarre.

Ein frohes Weihnachtsfest wünscht die Regionalgruppe Kiel allen VKMern

Ihre und Eure Gerda Pahl

Kiel: Wir gratulieren!

Helmut Witt, Kiel, über 52 Jahre Mitglied im vkm, langjähriger Vorsitzender der Kirchenkreisgruppe Kiel des vkm, über 15 Jahre Schriftführer im Vorstand des vkm auf Landesebene, feierte im Fichtenhof in Rickling (Landesverein der Inneren Mission Schleswig-Holstein) im Mai dieses Jahres seine 30-jährige Tätigkeit als Begleiter, Moderator und Leiter von Fortbildungsseminaren für Gemeindesekretärinnen, die er zusammen mit sechs weiteren „Geburtshelferinnen und Geburtshelfern“ am 12. Mai 1975 im Fichtenhof Rickling ins Leben gerufen hat. Eine Aufgabe, die er in 30 Jahren mit viel Freude und Begeisterung erfüllte.

Es danken ihm die vielen Gemeindesekretärinnen – und wir gratulieren dem Ehrenvorsitzenden der Regionalgruppe Kiel des vkm Nordelbien ganz herzlich.

Ursula Herrmann

Kiel sticht in See

Nachdem der Vorstand der Regionalgruppe Kiel feststellen konnte, dass die Kieler VKM-Mitglieder gerne aufs Wasser gehen, hatte er für 2005 wieder eine Schifffahrt geplant.



Die Kieler zieht es immer wieder aufs Wasser

Am 20. August trafen sich die Mitglieder der Regionalgruppe zusammen mit Angehörigen am Kieler Hafen hinter dem Hauptbahnhof, um – zu-



Ehrenvorsitzender Helmut Witt feierte Jubiläum

sammen mit vielen anderen Gästen – eine zwei-stündige Hafenrundfahrt zu unternehmen. In net-ter Gesellschaft und mit guten Informationen durch die Kieler Schlepp- und Fährgesellschaft versehen, schipperten wir auf der Förde. Zum Ab-schluss eines schönen Tages haben wir gemeinsam mexikanisch zu Abend gegessen. Ein Event, das immer wieder gut ankommt.

Gerda Pahl

Mitarbeitervertretung: Wählen gehen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch in Ihrer Dienststelle wird eine neue Mitarbei-tervertretung (MV) gewählt. Bei diesen Wahlen bestimmen Sie, wer Ihre Interessen gegenüber Ih-rem Arbeitgeber vertritt.

Zu den wichtigsten Aufgaben der Mitarbeiterver-tretung gehören:

- Einsatz für den Erhalt Ihres Arbeitsplatzes.
- Auseinandersetzung mit dem Dienstgeber als Partner und Gegenpol.
- Engagement für humane Arbeitsbedingungen.
- Förderung der Gleichbehandlung aller Be-schäftigten.

Angesichts zunehmender Probleme in Kirche und

Vorsicht bei Anmietung eines Ersatzfahrzeugs nach Unfall

Nichts als Ärger! Zunächst der unverschuldete Verkehrsunfall, und dann erstattet die Haftpflicht-versicherung des Unfallgegners nur einen Teil der entstandenen Mietwagenkosten. Worum geht es?

Wer ohne eigene Schuld einen Verkehrsunfall er-litten hat, kann für die Zeit des unfallbedingten Ausfalls seines Fahrzeugs entweder Nutzungsaus-fall verlangen oder ein Ersatzfahrzeug anmieten. Autovermieter bieten Ersatzwagen in der Regel zu einem Normaltarif für Selbstzahler oder zu einem Unfallersatztarif an, der regelmäßig 30 bis 100 Prozent teurer ist. Begründet wird der höhere Preis unter anderem damit, dass die Risiken bei einer Vermietung nach einem Unfall wegen der Unsicherheit, ob die gegnerische Haftpflichtversi-

Diakonie müssen sich Mitarbeitervertretungen verstärkt für den Erhalt der Arbeitsbedingungen, des Einkommens und der Sozialleistungen einset-zen.

DIE MV IST AUCH FÜR SIE AKTIV,

zum Beispiel

- durch Mitbestimmung bei Ein- und Höher-gruppierungen;
- beim Gesundheitsschutz;
- bei Festlegung von Beginn und Ende der tägli-chen Arbeitszeit sowie der Lage der Pausen;
- durch Ergreifung von Initiativen für Beschäf-tigte.

Die Arbeit der Mitarbeitervertretung gewinnt im-mer mehr an Bedeutung!

OHNE BETEILIGUNG DER MV LÄUFT NICHTS BEI

- Herabgruppierungen;
- Versetzungen;
- Änderungskündigungen;
- Kündigungen.

DESHALB: WÄHLEN SIE IHRE VKM-KOLLEGEN!

Durch eine hohe Wahlbeteiligung stärken Sie Ihre Mitarbeitervertretung!

cherung den Schaden überhaupt oder aber nur teilweise erstattet, eventuell erst nach einem Pro-zess, erheblich höher seien als im Normalfall, in dem der Autovermieter die Bezahlung durch Vor-kasse, dem Verlangen einer Kaution und durch Bonitätsprüfung absichern könnte.

Bei der Wahl des Tarifs der Autovermietung ist je-doch Vorsicht geboten, denn die Anmietung eines Ersatzfahrzeugs zum Unfallersatztarif kann für den Geschädigten wegen der neueren höchstrich-terlichen Rechtsprechung zu ernsthaften Proble-men bei der Erstattungsfähigkeit der Mietwagen-kosten führen. In der Vergangenheit hat der Bun-desgerichtshof die Mietwagenkosten zum hohen Unfallersatztarif grundsätzlich im vollen Umfang als erstattungsfähig angesehen, es sei denn, für den Geschädigten war bereits bei Anmietung erkenn-bar, dass es einen billigeren Normaltarif und einen

teureren Unfallersatztarif gab und dass er auch zu einem billigeren Tarif hätte anmieten können.

Dieser Grundsatz gilt seit den Urteilen des Bundesgerichtshofes vom 26.10.2004 (Az. VI ZR 300/03) und vom 19.04.2005 (Az. VI ZR 377/04) nicht mehr. Jetzt kann der Geschädigte Mietwagenkosten zum Unfallersatztarif nur dann ersetzt verlangen, wenn er nachweist, dass der Unfallersatztarif durch besondere Leistungen des Vermieters im Rahmen der Unfallabwicklung gerechtfertigt ist, und wenn er weiter nachweist, dass es ihm nicht möglich war, zu dem günstigeren Normaltarif anzumieten. Die Hürden für den Geschädigten sind damit sehr hoch, denn in der Regel wird er die von der Rechtsprechung geforderten Nachweise nicht erbringen können. Bei Anmietung eines Ersatzfahrzeuges zum Unfallersatztarif läuft der Geschädigte folglich ein hohes Risiko, dass die Haftpflichtversicherung des Unfallgegners zu Recht einwendet, er hätte zu einem kostengünstigeren Preis ohne Weiteres ein vergleichbares Auto anmieten können und deshalb nur einen Teil der Mietwagenkosten erstattet, nämlich in Höhe der normalen Mietwagenkosten.

Was ist zu tun?

Grundsätzlich sollte der Geschädigte vor Inanspruchnahme eines Mietwagens prüfen, ob er einen Leihwagen zwingend benötigt oder ob er nicht besser Nutzungsausfall für die Zeit, in der er seinen beschädigten Wagen nicht nutzen kann, verlangt. Kann auf das Ersatzfahrzeug nicht verzichtet werden, hat der Geschädigte zu prüfen, ob eine Anmietung zum Normaltarif möglich ist. Hierbei sollte er ein oder zwei Vergleichsangebote einholen. Zur Vermeidung einer Belastung mit „Eigensparnis“ – das eigene Auto musste nicht genutzt werden – ist die Anmietung eines Fahrzeuges eines kleineren Typs anzuraten. Ferner besteht die Möglichkeit, sich bei der Haftpflichtversicherung des Unfallgegners zu erkundigen, ob diese bei der Vermittlung eines Mietwagens ohne zusätzliche Kosten für den Geschädigten behilflich sein kann.

In jedem Fall empfiehlt es sich, rechtzeitig eine fachkundige und qualifizierte juristische Beratung in Anspruch zu nehmen, zumal die hierdurch entstehenden Kosten im Falle eines unverschuldeten

Unfalls grundsätzlich von der gegnerischen Versicherung getragen werden.

Rechtsanwalt Uwe Helmke
Kanzlei Martens & Vogler



Rechtsanwalt Uwe Helmke erspart Ihnen Ärger

Fehlerteufel unterschlägt Rechtsanwaltsnamen

Auf den Seiten 15 und 16 der vkm Info 3 • 2005 lasen Sie einen Beitrag unter der Überschrift „Rechtsberatung: Richtig vererben“. Autor dieses Artikels ist Rechtsanwalt Falk Vogler. Er gehört der Kanzlei Martens & Vogler an. Bedauerlicherweise haben wir vergessen, diesen Artikel namentlich zu zeichnen. Wir bitten um Entschuldigung und danken Herrn Vogler ausdrücklich für den Beitrag.

Hubert Baalmann

Wie beendet man einen Eiertanz?

Verwunderlich war schon, dass im vkm-Info 3/05 absolut keine Meldung über den weiteren Verlauf der tariflichen Entwicklung der Evangelischen Landeskirche in Baden samt ihrer Diakonie zu finden war. Doch dies hat seinen guten Grund:

Kirchliches und diakonisches Arbeitsrecht wird in der Evangelischen Landeskirche in Baden durch eine per Kirchengesetz (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) installierte, von Dienstgebern und Dienstnehmern paritätisch besetzte Kommission (der Arbeitsrechtskommission – ARK) beschlossen. Für einen Beschluss jedoch ist eine Zweidrittelmehrheit der ARK erforderlich. Somit ist jede Seite auf die – zumindest teilweise – Zustimmung der jeweils anderen Seite angewiesen. So viel zur Ausgangssituation.

In vkm-Info 2/05 wurde berichtet, in welchen Abhängigkeiten kirchliches und diakonisches Arbeitsrecht in der Evangelischen Landeskirche in Baden zum Tarifrecht des Landes Baden-Württemberg stehen. Noch vor der Sommerpause verständigten sich die ARK-Mitglieder der Dienstnehmerseite dahingehend, dass die Übernahme des TVöD aus folgenden Gründen für die Kirche und Diakonie im äußersten Südwesten angesichts ihres Auftrages am sinnvollsten sei:

In sehr vielen Arbeitsfeldern arbeiten unsere Kolleginnen und Kollegen in den gleichen Arbeitsfeldern wie Kolleginnen und Kollegen des öffentlichen Dienstes (Kindergarten, Sozialarbeit, Krankenhaus, Schule etc.). Die Gleichstellung im tariflichen und auch im Entgeltbereich ist sinnvoll und dringend geboten.

1. Einige kirchliche, mehr jedoch noch diakonische Arbeitsfelder werden von der öffentlichen Hand bezuschusst. Angesichts restriktiver Sparpolitik ist es nur eine Frage der Zeit, wann unterschiedliches Entgeltniveau als Argument für Mittel- und Zuschusskürzungen herangezogen wird.

2. Am wichtigsten für die Entscheidung jedoch war das Bewusstsein über die Verantwortung für den Auftrag von Kirche und Diakonie. Damit dieser Auftrag, das Evangelium in Wort und Tat auch in Zukunft verkünden zu können, weiterhin recht

gelebt werden kann, sind wir auf die qualifiziertesten Kolleginnen und Kollegen angewiesen. Um diese werben wir nicht mit einem Tarifsystem, welches keinerlei Fortschreibung, Pflege oder Entwicklung entgegensehen darf und bei dem sich derzeit keinerlei Entgelterhöhungen mehr abzeichnen.

So brachte die Dienstnehmerseite den Vorschlag in die ARK ein, den TVöD für die badische Landeskirche und ihre Diakonie zu übernehmen.

Durchbruch im Herbst

Dies sei für die Kirche wesentlich zu teuer; dann sei die Diakonie nicht mehr konkurrenzfähig; wir warten noch ab, was das Land Baden-Württemberg macht; auf EKD-Ebene sei ein äußerst interessanter kirchlicher Tarifvertrag in Vorbereitung – dies waren die Antworten der Dienstgeberseite.

Inzwischen wurde es langsam Herbst, der 1. Oktober rückte näher und damit die Erkenntnis, dass es eventuell für die kirchlichen und diakonischen Arbeitgeber recht teuer werden könnte: Durch die Einführung des TVöD beim Bund und den Kommunen und den damit verbundenen tariflichen Nachfolgeregelungen der Ortszuschlagsberechnung konnte je nach Fallkonstellation eine erhebliche Mehrbelastung auf die Arbeitgeber zukommen, die eben den TVöD als Ablösung der BAT-Regelungen nicht mitmachten.

Die Dienstgeberseite brachte auch prompt eine Vorlage in die ARK ein, welche diese Forderungen zurückwies – und die Dienstnehmerseite integrierte die Vorlage in ihr Gesamtpaket zur Übernahme des TVöD.

„Ein Anspruch auf Ortszuschlag der Stufe 2 (Ehegatten bezogener Anteil), der in Konkurrenz steht zu einem Anspruch auf Ortszuschlag der Stufe 2 eines Anspruchsberechtigten, dessen Arbeitsverhältnis sich bisher nach BAT und nach dem 30. September 2005 sich nach einem Tarifvertrag richtet, der eine Zahlung des Ehegatten bezogenen Anteils am Ortszuschlag nicht vorsieht, wird, solange die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen, nach bisheriger Rechtslage weitergewährt. Weitergehende Ansprüche auf Ortszuschlag sind ausgeschlossen (fiktive Konkurrenzsituation). Gleich-



Neue Aussichten bei Versicherungsfragen: Mit uns sparen Sie ...



... Zeit

Denn als unabhängiger Versicherungsdienst für Kirche, Diakonie und Caritas nehmen wir Ihnen die Suche nach dem jeweils günstigsten Angebot gern ab.



... und Geld

Denn aus dem großen Versicherungsangebot wählen wir ausschließlich Tarife mit einem attraktiven Preis-Leistungs-Verhältnis aus.

Zusätzlich bieten wir Sonderkonditionen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Umfeld.



Beispielhaft: die Privat-Haftpflicht-Versicherung

Deckungssumme 2,5 Mio. € pauschal und 50.000 € für Vermögensschäden

Jahresbeitrag nur 38,60 €

Informieren Sie sich bei

Babo von Rohr
Tel.: 040 23788585
Fax: 040 23788590
brohr@arminia.de

Helge Liebhoff-Schweitzer
Tel.: 04621 9841922
Fax: 04621 20585
hliebhoff@arminia.de

www.arminia.de



arminia
Vorsorgemanagement GmbH
Im Auftrag von ECCLESIA • UNION • VMD



Der Beschaffungs- und Prozessoptimierer
für Kirche und Sozialwirtschaft

Die HKD hält Rahmenverträge mit renommierten Dienstleistern, Herstellern und Handelsorganisationen für Kirche, Sozialwirtschaft und deren Mitarbeitern.

Zum Beispiel in den Bereichen PKW-Kauf, Autovermietung und Mobilfunk erhalten Mitarbeiter attraktive Nachlässe:

➤ **PKW-Kauf für Neufahrzeuge**

mehr als 23 PKW-Marken mit bis zu 35 % Rabatt auf Neuwagen dienstlich / private Nutzung, auch für Ehrenamtliche
Fordern Sie Ihren PKW-Bezugsschein direkt bei der HKD an.

zum Beispiel: Renault Twingo Optimum mit 30 % Nachlass
Ford Transit mit bis zu 35 % Nachlass

➤ **Autovermietung**

Exklusiver Rahmenvertrag mit Europcar
TOP-Konditionen in allen Fahrzeugklassen
Buchen Sie einfach unter der Angabe der **Contract Nummer 422 182 44**
und nutzen Sie automatisch die Vorteile des neuen Rahmenvertrags

zum Beispiel: VW Lupo für 46,60 Euro*
Audi A4 für 74,24 Euro*

*pro Tag, inklusive aller km und Vollkaskoschutz

➤ **Mobilfunk**

Rahmenverträge mit E-Plus, O₂ und T-Mobile
attraktive Verbindungs- und Endgerätepreise

zum Beispiel: 20 % Nachlass auf alle Endgeräte
bis zu 35% Nachlass auf die unterschiedlichen Tarife vom Wenigtelefonierer bis zum Vieltelefonierer

Unsere Rahmenverträge finden Sie auch im Internet unter www.Kirchenshop.de

HKD Handelsgesellschaft für
Kirche und Diakonie mbH
Herzog-Friedrich-Str. 45
24103 Kiel

Telefon 04 31/66 32-47 01
Fax 04 31/66 32-47 47

info@hkd.de

 www.hkd.de

 www.kirchenshop.de

ches gilt für einen nach dem 30. September 2005 entstehenden Anspruch auf Zahlung des Ortszuschlags der Stufe 2.“

Nach einigen Beratungen stellte sich dies als sehr hilfreich für die Entscheidungsfindung heraus: Noch kurz vor dem 1. Oktober konnten die angestrebte Arbeitsrechtsregelung (AR) zum Ortszuschlag, die AR über eine Einmalzahlung von 300 Euro im Dezember 2005, sowie der Tendenzbeschluss zur Übernahme des TVöD zum 1. Januar 2006 beschlossen werden.

Der Tendenzbeschluss sieht die Übernahme des TVöD zum 1. Januar 2006 vor, wenn bis Anfang Dezember weder das Land Baden-Württemberg einen den BAT ablösenden Tarifvertrag abgeschlossen noch die EKD einen für die Evangelische Landeskirche und ihre Diakonie akzeptablen Kirchen-Tarifvertrag entwickelt haben. Dieser Artikel wurde Mitte November verfasst – die Chancen wachsen inzwischen auf 99,7 Prozent.

Weitere Einzelheiten

Eine Arbeitsgruppe der ARK ist seit gut sechs Wochen an der Arbeit, um den TVöD Bund auf die landeskirchlichen und diakonischen Bedingungen umzubrechen. Dafür müssen viele Paragraphen des TVöD auf die kirchlichen und diakonischen Verhältnisse modifiziert werden. Noch mehr Arbeit bereiteten die Bestimmungen des Tarifvertrages zur Überleitung (TVÜ), und da der Bund keinerlei Regelungen für den Krankenhaus- und Pflegebereich hat, müssen hierzu die Regelungen aus dem kommunalen Bereich modifiziert werden. Zudem gibt es viele Arbeitsrechtsregelungen, welche Bezug genommen haben auf Bestimmungen des BAT: Diese sind alle in Bearbeitung.

Da sich derzeit die Diskussionen alle auf der Arbeitsgruppenebene abspielen, kann über die Einzelheiten erst verlässlich berichtet werden, wenn die Arbeitsrechtsregelungen durch die ARK be-

*Die Krankenkasse für
Kirche und Diakonie*

BKK Diakonie

Von Mensch zu Mensch...

Unser Service für Sie

Als Krankenkasse mit einer über hundertjährigen Tradition in Kirche und Diakonie haben wir attraktive Angebote.

Wir bieten Ihnen:

- Umfassende Beratung unserer Versicherten in allen Fragen der Gesundheit
- Attraktive Zusatzleistungen, z.B. BKK-Aktivwochen und BKK Fit und Vital-Kuren
- Erreichbarkeit rund um die Uhr zum Ortstarif
- Optimalen Versicherungsschutz zu einem besonders günstigen Beitragssatz

Haben Sie Fragen zu unserem Leistungspaket?
Kennен Sie den Weg in unsere Versichertengemeinschaft?

Wir freuen uns auf Ihren Anruf!

Ihre BKK Diakonie

Tel.: 0180 - 2 55 34 25

www.bkk-diakonie.de



Von Mensch zu Mensch...

geschlossen worden sind. vkm-Info wird in der nächsten Ausgabe 1/06 darüber berichten.

Einmalzahlung 300 Euro

Wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter an mindestens einem Tag im Monat Dezember Anspruch auf Bezüge (Vergütung/Lohn/Entgelt, Urlaubsvergütung/Urlaubslohn/Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge) hat, erhält die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter in Anlehnung an den Tarifvertrag über Einmalzahlungen für die Jahre 2005, 2006 und 2007 für den Bereich des Bundes vom 9. Februar 2005 eine Einmalzahlung für das Jahr 2005 in Höhe von 300 Euro. Dies gilt auch dann, wenn wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht gezahlt wird oder wenn eine Beschäftigte wegen der Beschäftigungsverbote nach Paragraph 3 Absatz 2 und Paragraph 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes im Monat Dezember keine Bezüge erhalten hat. Nichtvollbeschäftigte erhalten den Teilbetrag der Einmalzahlung, der dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechend Vollbeschäftigten im Monat Dezember entspricht. Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

Für Auszubildende, Schüler und Praktikanten gilt dies mit der Maßgabe, dass eine Einmalzahlung von 100 Euro zur Auszahlung gelangt.

Die Einmalzahlung wird mit den Bezügen für den Monat Dezember ausbezahlt.

Zahltagverlegung auf den Monatsletzten

Aufgrund der Tarifvereinbarungen 2003 der Tarifvertragsparteien für den öffentlichen Dienst hatten die Arbeitgeber im Bereich des öffentlichen Dienstes erstmalig ab Dezember 2003 die Möglichkeit, die Zahlung der Bezüge auf den letzten Tag eines Monats zu verschieben. Hierzu sind die einschlägigen Bestimmungen des BAT und des MTArb, die bislang den 15. eines jeden Monats als Zahltag für den laufenden Monat bestimmten, geändert worden.

Das kirchliche Arbeitsrecht in Baden hatte den 16.

eines Monats anstelle des bislang gültigen 15. eines Monats als Zahltag bestimmt, weil damit den Arbeitgebern im kirchlichen und diakonischen Bereich die Möglichkeit gegeben war, die Sozialversicherungsbeiträge am 15. des Folgemonats abzuführen und nicht am 25. des Monats, in der die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt worden ist, ausgeübt worden ist. Von dieser Regelung kann ab Januar 2006 kein Gebrauch mehr gemacht werden, da der Fälligkeitstermin für die zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge vorgezogen worden ist. Für die Fälligkeit der Beitragszahlung ist nunmehr der drittletzte Bankarbeitstag des laufenden Beschäftigungsmonats maßgebend.

Im Vorfeld eines den BAT beziehungsweise MTArb ersetzenden Tarifsystems – des TVöD – wird aus Gründen der Rechtsklarheit, der notwendigen Information an die Arbeitnehmer, sich auf die Verschiebung des Zahltages einzustellen, und der systembedingten Anforderungen der Gehaltsabrechnung, die einen Wechsel des Zahltags zu Jahresbeginn erfordert, die Änderung der AR-Ang und der AR-Arb zum 1. Januar 2006 erfolgen. Die Information der Arbeitnehmer erfolgte über ein Schreiben, das der Gehaltsmitteilung für November beigelegt worden ist.

Synode verabschiedet Doppelhaushalt

Die badische evangelische Landessynode hat am 19. Oktober in Bad Herrenalb den landeskirchlichen Doppelhaushalt 2006/07 verabschiedet. Der Etat der achtgrößten evangelischen Landeskirche hat ein Gesamtvolumen von rund 570 Millionen Euro. „Wir haben es nicht mit fetten Jahren, aber doch mit guten Jahren zu tun, deren Möglichkeiten wir nutzen müssen“, sagte der Vorsitzende des Finanzausschusses des Kirchenparlaments, Joachim Buck. Als nahezu ausgeglichen beschrieb die Präsidentin der Landessynode, Margit Fleckenstein, den beschlossenen Doppeletat.

Quelle: epd



ZEITSCHRIFT ZMV – DIE MITARBEITERVERTRETUNG

Zeitschrift für die Praxis der
Mitarbeitervertretung in den Einrichtungen
der katholischen und evangelischen Kirche

**Die ZMV ist die Fachzeitschrift
für Mitarbeitervertretungen**

Eine Fachzeitschrift gehört zu den notwendigen Hilfsmitteln, die die Mitarbeitervertretung für ihre Arbeit braucht.

Der Dienstgeber hat die Kosten für die Fachzeitschrift gemäß § 30 MVG.EKD zu übernehmen.

Gerne senden wir Ihnen ein Probeheft zu.

**Abonnement – 6 Hefte pro Jahr
(plus Beilagen, z.B. Vergütungstabellen)**

Umfang: in der Regel 56 Seiten

Format: DIN A4

Preis: jährlich 62,90 €

incl. MwSt. und Versandkosten



BESTELLADRESSE

KETTELER Verlag GmbH, Niederlassung Waldmünchen
Schloßhof 1, 93449 Waldmünchen, Telefon 09972/9414-51, Fax 09972/9414-55
e-mail: kontakt@ketteler-verlag.de, Internet: <http://www.zmv-online.de>

Informationsveranstaltung über die Kirchengewerkschaft

Am Mittwoch, den 28. September 2005, hatte der Landesverband Kurhessen-Waldeck zu einer Informationsveranstaltung zum Thema AVR/TVöD geladen. Der Verbandssekretär des vkm, Hubert Baalman, informierte die anwesenden Kolleginnen und Kollegen über den Stand der Entwicklung im Bereich des TVöD.

So kann man feststellen, dass sich nicht alle landeskirchlichen arbeitsrechtlichen Kommissionen über das Vorgehen einig sind. Einige Landesverbände haben in den Arbeitsrechtsregelungen den automatischen Rückgriff auf den neuen Tarifvertrag öffentlicher Dienst. Im Bereich der Landeskirche Kurhessen-Waldeck ist dies nicht der Fall. So obliegt es der arbeitsrechtlichen Kommission mit ihren Gremien und den Vertretern der Arbeitnehmerschaft, vertreten durch die arbeitsrechtliche Kommission, hier eine individuelle, auf die Landeskirche zugeschnittene Lösung herbeizuführen. Dass dies einfacher gesagt ist als getan, hat sich nach Informationen der vkm-Kollegen in der Landeskirche herausgestellt. So gab und gibt es bis zum heutigen Zeitpunkt keine einheitliche Regelung im gesamten verfasstkirchlichen sowie im diakonischen Bereich. Eine besondere Feststellung wurde allerdings diskutiert, so dass man grundsätzlich von Seiten der verfassten Kirche oder der diakonischen Einrichtungen, insbesondere des DW der EKD, über Strecken die Gewerkschaften für eine Arbeitsrechtssetzung ablehnt. Im Gegenzug nimmt man aber gerne die Regelung der Gewerkschaften vor Ort – sei es im Tarifvertrag öffentlicher Dienst oder auch im Bereich des KTD – in Anspruch.

Kollege Hubert Baalman machte darauf aufmerksam, dass die Rolle des vkm im Bereich Kurhessen-Waldeck noch mehr verstärkt werden muss. So ist zurzeit kein vkm-Kollege in der ARK vertreten. Alle Beteiligten aus dem Landesverband waren sich darüber einig, dass hier relativ schnell Abhilfe geschaffen werden muss. Die Kolleginnen und Kollegen waren sich darüber ebenfalls einig, dass Arbeitsrechtssetzung ausschließlich über den zweiten Weg, sprich über die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände und nicht über den dritten Weg zwischen Mitarbeitervertretung und

Dienstgeber entschieden werden kann. Es waren sich aber auch alle darüber einig, dass dies kein Weg ist, der innerhalb von kürzester Zeit zu erlangen ist. Somit hat sich die Teilnehmerschaft der Informationsveranstaltung geeinigt, intensiver die Möglichkeiten und Forderungen, die sich im landeskirchlichen Verband Kurhessen-Waldeck ergeben, in der breiten Masse zu diskutieren.

Am Rande der Informationsveranstaltung wurde deutlich, dass der vkm im Landesverband Kurhessen-Waldeck eine klare Position hat, die es nun gilt, in der Kollegenschaft zu vertreten.

Dies ist das Ziel der nächsten Wochen, um anhand der Arbeitsrechtssetzung im Bereich der Landeskirche Kurhessen-Waldeck aktuell und intensiv mitzuarbeiten.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, informieren Sie sich vor Ort bei Ihren vkm-Kollegen oder über die Bundesgeschäftsstelle des vkm Deutschland in Hamburg über den aktuellen Stand der Arbeitsrechtssetzung in der Landeskirche.

Neues Mitglied in der Arbeitsrechtskommission

Betrifft: Entsendung der Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst in die Arbeitsrechtliche Kommission.

Hier: Nachwahl eines ordentlichen Mitgliedes in die ARK.

Landeskirchenamt Kassel, den 16. September 2005.

Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung hat am 12. Juli 2005 ein neues ordentliches Mitglied in die Arbeitsrechtliche Kommission gewählt. Somit ist Herr Rainer Tempel als Nachfolger des wegen der beginnenden Ruhe seiner Altersteilzeit ausscheidenden Herrn Erich Poguntke mit Wirkung vom 1. September 2005 als ordentliches Mitglied auf Seiten der Dienstnehmervertreter in die Arbeitsrechtliche Kommission gewählt worden.

Ristow, Vizepräsident

Auch eine Stellvertreterin gewählt

Betrifft: Entsendung der Vertreter der Mitarbeiter

Liebe Mitglieder des VKM,

nach dem Versand der letzten VKM-Info hatten wir eine große Zahl von Rückläufen durch die Deutsche Post AG mit Vermerken wie unzustellbar, unbekannt verzogen oder unbekannt. Das ist für Sie als Leserin und Leser sehr schade, denn leider erfahren Sie in diesem Quartal die wichtigen und interessanten Neuigkeiten aus dem VKM nicht. Wir in der Geschäftsstelle haben einen großen Arbeitsaufwand, denn wir müssen nun einige Fragen klären: Ist das Mitglied umgezogen? Sollte es etwa verstorben sein? Oder ist die Adresse nur falsch geschrieben? Wir machen uns viel Mühe und versuchen, die richtige oder eine neue Adresse herauszufinden. Unser Problem ließe sich aber relativ schnell lösen, wenn Sie uns Ihren Umzug mit der neuen Adresse (Fax: 040 6511119) mitteilen.

Ähnliche Erfahrungen machen wir beim Einzugsverfahren für Ihre Mitgliedsbeiträge. Auch hier kommt es häufig vor, dass wir von der Bank die Mitteilung erhalten, das Konto sei erloschen. Die entstehenden Kosten muss der VKM tragen.

Bitte teilen Sie uns mit, wenn Sie umziehen oder umgezogen sind. Und lassen Sie uns wissen, wenn sich Ihre Bankverbindung ändert. Herzlichen Dank. Ihre Geschäftsstelle.



Absender: _____

Bitte
freimachen

An den

vkm Nordelbien

Max-Zelck-Straße 1
22459 Hamburg

RECHTSSCHUTZGEWÄHRUNG

Wir weisen nochmals darauf hin: Es ist rechtzeitig ein Rechtsschutzantrag (mündlich oder schriftlich) an die Geschäftsstelle der Gewerkschaft Kirche und Diakonie (VKM-NE) zu stellen, bevor es zu einer Rechtsberatung bei Anwälten oder bei weiteren Verfahren kommt. Erst dann kann Rechtsschutz gewährt werden. Bitte beachten Sie auch, dass nur bei richtiger und pünktlicher Beitragszahlung gemäß Ihrem aktuellen Gehalt Rechtsschutz gewährt werden kann.

MEINE NEUE ADRESSE

Name:

Vorname:

Adresse:

PLZ:

Ort:

Mitgl.-Nr.:

Bank:

BLZ: () Konto-Nr.:

Datum

Unterschrift

im kirchlichen Dienst in die Arbeitsrechtliche Kommission.

Hier: Nachwahl eines stellvertretenden Mitgliedes in die ARK.

Landeskirchenamt Kassel, den 16. September 2005.

Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung hat am 12. Juli 2005 ein neues stellvertretendes Mitglied in die Arbeitsrechtliche Kommission gewählt. Somit ist Frau Karin Müller anstelle des nun als ordentliches Mitglied entsandten Herrn Rainer Tempel mit Wirkung vom 1. September 2005 als stellvertretendes Mitglied für Frau Ulrike Knauff-Arendt auf Seiten der Dienstnehmervertreter in die Arbeitsrechtliche Kommission gewählt worden.

Neue Homepage: farbiger, schneller, übersichtlicher

Kassel (medio). Mit einer neu gestalteten Website präsentiert sich die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck unter www.ekkw.de im Internet. Bei der Neuentwicklung des Angebots wurde die Benutzerführung verbessert, das Layout auf das neue Logo der Landeskirche abgestimmt und das Angebot erweitert, so der Internetbeauftragte der Landeskirche, Pfarrer Christian Fischer, bei der Vorstellung in Kassel. Mittlerweile seien über 700 Internetseiten abrufbar, die über die Landeskirche, ihre Gemeinden und Veranstaltungen sowie Glaubensfragen informieren.

Neu im Angebot sind der Online-shop der Landeskirche, eine komplette Übersicht über alle Beratungsstellen, Tipps zum Kircheneintritt sowie die Rubrik Ratgeber, in der Nutzerinnen und Nutzer hilfreiche Informationen unter anderem zur Taufe, kirchlichen Trauung und Bestattung finden. Mit dem neuen Auftritt wolle man die Erfolgsgeschichte von ekkw-online fortsetzen, so der Internetbeauftragte. Die Zahl der abgerufenen Seiten habe sich seit dem Start 1996 vervielfacht und habe mit weit über 10 000 abgerufenen Seiten pro Tag 2005 einen neuen Höhepunkt erreicht.

„Jetzt können die Besucher noch schneller und direkter auf die Informationen zugreifen“, betonte Fischer, der das Angebot 1996 begründete und zu-

sammen mit einem Internetredakteur in der Kasseler Redaktion der landeskirchlichen Medienagentur medio! betreut. Neben guten Ideen und viel Engagement der Mitarbeitenden sei es der Landeskirche zu verdanken, dass die kurhessen-waldeckische Kirche im Internet oft „die Nase vorne“ habe, sagte Fischer. Von Anfang an habe die Kirchenleitung die Bedeutung des Mediums erkannt und die Arbeit tatkräftig unterstützt.

Konfessionelle Kliniken vernetzen sich

Kassel (epd). Eine Ausweitung vernetzter Strukturen im Gesundheitswesen hat der Geschäftsführer des Diakonie-Gesundheitszentrums Kassel (DGK), Wolfgang Mursa, beim Richtfest für einen Neubau des DGK angekündigt. Die seit 1. September zwischen DGK und dem in katholischer Trägerschaft befindlichen Elisabeth- und Marienkrankenhaus bestehende Kooperation werde 2007 durch den diakonischen Verein Hessisch Lichtenau ergänzt, sagte Mursa.

Der Verein, dem die Orthopädische Klinik Hessisch-Lichtenau angeschlossen ist, werde in einem noch zu errichtenden Facharztzentrum eine Pflegeeinrichtung für Schädel-Hirn-Verletzte betreiben. Der Baubeginn für das Facharztzentrum, in dem sich neben dem Verein auch noch 30 in Kassel niedergelassene Fachärzte ansiedeln wollen, sei für Anfang 2006 geplant.

In drei Bauabschnitten entsteht derzeit auf dem Gelände des einzigen evangelischen Krankenhauses in Kassel ein Neubau für 384 Betten.

Der erste Bauabschnitt kann nach Angaben des DGK Anfang 2007 bezogen werden. Das Land Hessen habe für den ersten Bauabschnitt 56 Millionen Euro bewilligt, die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck steuere 620 000 Euro bei. Man hoffe, dass durch den Neubau über 800 Arbeitsplätze auf Dauer gesichert werden können, so Mursa.

Landessynode: Kirche muss auf Sparkurs bleiben

Hofgeismar · Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck muss ihren Sparkurs fortsetzen. Das wurde bei der Einbringung des Haushalts

2006/2007 auf der Landessynode in Hofgeismar deutlich. Hessens Kultusministerin Karin Wolff (CDU) bat als Gastrednerin um kirchlichen Beistand für Politiker.

Die Kirchensteuereinnahmen der Landeskirche seien 2004 um 13,8 Prozent auf 124,3 Millionen Euro zurückgegangen, sagte deren Vizepräsident Friedrich Ristow. Er führte dies auf die Steuerreform sowie die schlechte konjunkturelle Lage zurück. Die Ausgaben lagen mit 144,2 Millionen deutlich über den Einnahmen und mussten unter anderem aus dem so genannten Steuerverwahrungsausgleich werden.

Für das laufende Jahr erwartet der Vizepräsident allenfalls einen geringen Anstieg der Einnahmen. Darum werde ein erneuter Griff in die Rücklagen notwendig sein. Für die Jahre 2006 und 2007 zeichne sich ein Steuerzuwachs von zwei beziehungsweise einem Prozent ab.

Bezogen auf das Jahr 2005 sieht der Haushaltsentwurf für 2006 Einsparungen von fünf Prozent und für 2007 von 5,5 Prozent vor. Arbeitsbereiche müssten hierfür nicht aufgegeben werden, allerdings werde es Stellenstreichungen geben, sagte Ristow. Diese sollen über die natürliche Fluktuation abgewickelt werden. SÜM



Idylle am See, ein schöner Platz zum Verweilen in der klüglich bemessenen Freizeit

Tarifkommission drei Tage in Klausur

Die Tarifkommission der Gewerkschaft für Kirche und Diakonie vkm Nordelbien hat sich vom 26. bis 28. Oktober 2005 zur intensiven Beratung der unterschiedlichen Anfragen unterschiedlicher Tarifentwicklung im Landesverband Nordelbien und

der tariflichen Entwicklungen auf Deutschlandebene im Bereich der verfassten Kirche und der diakonischen Einrichtungen zurückgezogen.

In der Farchauer Mühle zwischen Mölln und Ratzeburg ging es nicht nur um die Abarbeitung des täglichen Geschäftes, sondern auch um grundsätz-

liche Dinge. Die vielfältige Veränderung im Bereich der tarifrechtlichen Regelungen für diakonische und kirchliche Mitarbeiter war der erste Tagesordnungspunkt für die Diskussion um die Tarifkommissionsarbeit in der Landeskirche Nordelbien. So hat sich herauskristallisiert, dass im Laufe der letzten Jahre die Frage nach einem Tarifvertrag sich mittlerweile automatisiert hat auf die Frage zwischen KAT und KTD. Im Bereich des kirchlichen Tarifvertrages Diakonie sind derzeit (Stand 15. November 2005) 35 Einrichtungen unter KTD-Tarifregelung. Dieses war der größte Arbeitsfaktor, den die Tarifkommission außerhalb der Klausur in den letzten Monaten erarbeitet hat. So wurden 25 Einrichtungen, die aus unterschiedlichen Bereichen der ambulanten und stationären Einrichtungen sowie in der Rechtsform eines unselbstständigen Werkes stammten, durch Ausgliederung in gGmbH oder durch Verkauf an eine andere Einrichtung umgewandelt – alltägliches Geschäft. Rechnet man die Stunden, die die ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen zusätzlich zur Arbeit der Geschäftsstelle erbrachten, kommt man ohne Schwierigkeiten auf ein Stundenvolumen von 1 1/2 hauptamtlichen Mitarbeitern in den letzten sechs Monaten zusätzlich. An dieser Stelle sei hier ein ganz besonderer Dank an alle Kolleginnen und Kollegen in der Tarifkommission ausgesprochen. Die Verhandlungen bei den einzelnen Einrichtungen im KTD sind keine Nullachtfünfehn-Regelung. Hier geht es um die individuellen Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen sowie die individuelle finanzielle und wirtschaftliche Lage der Antragsteller.

In der Praxis bedeutet dies, dass der VKDA (Verband diakonischer Anstellungsträger) sich an die Gewerkschaft vkm wendet mit der Bitte zur Aufnahme von Tarifgesprächen. In 99 Prozent aller Fälle gibt es vor Ort organisierte Kolleginnen und Kollegen. Das bedeutet wiederum, dass die Tarifexperten aus dem KTD, die es innerhalb der Gesamttarifkommission gibt, mit den Kolleginnen und Kollegen Kontakt aufnehmen. Diese werden dann in den ersten vorbereitenden Gesprächen auf die mögliche Veränderung eines Tarifwerkes hingewiesen. Die weitere Abgleichung der Notwendigkeit und der möglichen Konsequenzen für den Einrichtungsbereich und deren praktische Umsetzung wird dann mit dem Arbeitgeberverband verhandelt. Der Arbeitgeberverband seinerseits hält

Rücksprache über die möglichen Forderungen der Gewerkschaft vkm mit dem jeweiligen Arbeitgeber.

Diese Verhandlungen haben sich in den letzten Monaten so verstärkt, dass auf der Sitzung der Tarifkommission in Farchau ein erneuter Gesamtüberblick geschaffen werden musste. Bei diesen unterschiedlichen Einrichtungen gab es immer wieder die Forderung nach einzelnen Punkten, die innerhalb des KTD für die jeweilige Einrichtung ausgeschlossen oder gesondert geregelt werden musste. Dieses war und ist die Herausforderung der Zukunft. Wir laufen als Gewerkschaft Gefahr, wenn wir nicht aufpassen, dass über die Umwege der einzelnen KTD-Überleitungstarifverträge der Mantel im KTD in einigen Punkten in Frage gestellt wird.



Tarifarbeit scheint richtig Spaß zu machen

Auf der Klausursitzung war nach Prüfung der einzelnen Verhandlungen deutlich, dass auch unsererseits bestimmte Forderungen an den Arbeitgeber herangetragen werden müssen, um den Mantel KTD zu verändern. So hat sich beispielhaft herausgestellt, dass die geschichtlich im Jahre 2002/03 erstellte Entgeltordnung nicht mehr dem entspricht, was heute alles unter dem Tarifvertrag KTD an Arbeitnehmern mit ihren unterschiedlichen Ausbildungen und Qualifikationen arbeitet.

So hat beispielsweise der Arbeitgeberverband angeregt beziehungsweise die Forderung aufgestellt, eine Öffnungsklausel oder Öffnungsmöglichkeiten für bestimmte Tätigkeitsfelder insbesondere für den Bereich der Jugendhilfe zu vereinbaren. Eine Entscheidung in diesem Punkt ist noch nicht gefallen. Darüber hinaus gibt es aufgrund der gesetz-

lichen Veränderung zum 1. Januar 2006, was die Bereitschaftsdienste im 24-Stunden-Arbeitsbereich angeht, eine Forderung des Arbeitgebers, diese gesondert zu regeln. Wie Sie vielleicht wissen, hat der Gesetzgeber aufgrund des EuGH-Urteils zum Thema Bereitschaftsdienst die Arbeitgeber zu einer neuen, für den Arbeitnehmer positivere Regelung gezwungen. Es ist möglich, es bei bestimmten Voraussetzungen zu verhindern, wenn sich die Tarifparteien darüber einig sind. Diese Einigung muss aber bis Ende des Jahres tarifiert sein, um die gesetzliche Regelung auszuhebeln.



Spannende Materie, fröhliche Gesichter

Ein größeres Problem zeichnet sich ab bei der Neustrukturierung beziehungsweise Veränderung der Entgeltordnung. Im KTD ist seinerzeit eine Beispielliste für die Entgeltgruppen 1 bis 13 erstellt worden. In der Praxis heißt es jetzt aber, dass bestimmte Bereiche gar nicht erfasst sind. Nun könnte man trefflich darüber streiten, ob und in welchem Umfang wie welche Entgeltgruppe für welche Beispiele oder für welche Fachrichtungen greift. Dies gibt aber genügend Anlass zur inhaltlichen Auseinandersetzung bis hin zur Anrufung der Kirchengerichte, was es beispielhaft um die Frage von Eingruppierung der Sozialpädagogen geht, insbesondere in der Behindertenhilfe, oder wenn es um die Vergütung im Bereich der Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung geht. Ein weiterer strittiger Punkt ist beispielsweise die sozialpädagogische Assistentin. Die Entwicklung in diesem Bereich, was die Qualifikation und die Ausbildung angeht, ist nach Auswertung in der Tarifkommission des vkm nicht hinreichend in der Entgeltgruppe wiedergegeben. Wir hoffen, dass wir von Seiten der vkm Tarifkommission in den nächsten Wochen und Monaten eine einvernehmli-

che Lösung zum Wohle unserer Kolleginnen und Kollegen erzielen können.

Die Tarifkommission musste sich des weiteren intensiv mit der Frage nach Notlagentarifverträgen beschäftigen. So hat es im Bereich der Nordelbischen Kirche zwei Arbeitgeber gegeben, für die aufgrund einer – neudeutsch – finanziellen Schiefelage eine andere Regelung als die tarifliche zu finden war. Hier geht es auch im Grundsatz um die Frage, ob ein schuldhaftes Verhalten der jeweiligen Geschäftsführung oder der Gesellschafter zur Konsequenz haben muss, dass die Kolleginnen und Kollegen auf Weihnachtsgeld im Jahre 2005 und auch schon im Hinblick auf 2006 verzichten sollen. Diese Diskussion nimmt viel Raum, Kraft und Zeit ein. Man kann nicht sagen, dass alle Arbeitgeber eine einheitliche Vorgehensweise vortragen. So ist festzustellen, dass es durchaus im Bereich der evangelischen Kirche und ihren diakonischen Einrichtungen eine echte Schlechtleistung von Geschäftsführern gibt. Insbesondere stellen wir von Seiten der Tarifkommission dies fest, wenn die Geschäftsführung nicht aus ausgebildeten, professionellen, betriebswirtschaftlichen Vorständen besteht.

Der Bereich der Besetzung einer Geschäftsführerstelle liegt Gott sei Dank noch nicht im Zuständigkeitsfeld der Tarifkommission.

Es wird an dieser Frage immer wieder deutlich, wie unterschiedlich die Auffassung und die Handlungsspielräume einzelner Mitarbeiter und Mitarbeitervertretungen in ihren Einrichtungen sind. Wir erleben bei den Gesprächen mit unseren Kolleginnen und Kollegen, dass von Seiten der Mitarbeitervertretung oder auch von einzelnen Kolleginnen durchaus die Auffassung vertreten wird, auf das Weihnachtsgeld oder Sonderzuwendungen zu verzichten, wenn dafür ihr Arbeitsplatz erhalten bliebe. Dagegen steht oft die Position anderer Kolleginnen und Kollegen in der gleichen Einrichtung, die keinen Cent ihrer tarifrechtlichen Bezüge einsparen möchten. Auch das wurde im Rahmen der Klausur thematisiert, um eine für die beiden vorgenannten Einrichtungen notwendige Beschlusslage zu erzielen.

Auch im Bereich des KAT hat es verschiedene Veränderungen in den letzten Monaten gegeben.

Die wichtigste dürfte die Entscheidung der einvernehmlichen Lösung mit dem Arbeitgeberverband hinsichtlich der Gehaltserhöhung 2005 und 2006 sein. So ist es uns in langen Verhandlungen gelungen, für das Jahr 2005 eine einmalige Zahlung in Höhe von 100 Euro und ab 1. Januar 2006 eine pauschale Erhöhung der Entgeltstufen um 25 Euro auszuhandeln. Diese 25 Euro werden in die Gehaltstabelle eingesetzt.



Vorsitzender Klaus-Dirk Wildoer referiert

Im Bereich des KAT ist der zweite wichtige Punkt die Arbeit der Arbeitsgruppe KAT Neu. Wie Sie ja sicherlich wissen, hat es in den letzten Monaten um den Tarifvertrag öffentlicher Dienst eine Menge Aufsehen und Diskussionsstoff gegeben. Im Bereich der Nordelbischen Landeskirche war die spannende Frage, wollen wir den TVöD übernehmen oder nicht. Der vkm hat sehr früh und sehr schnell klargemacht, dass dieser schon vor der Entscheidung einer Zustimmung des TVöD auf Bundesebene und im Kommunalbereich nicht für den kirchlichen Bereich passt. Somit war die Herausforderung, einen individuellen neuen KAT zu schreiben. Es werden aller Voraussicht nach im Sommer 2006 der KAT und der KArbT durch den KAT Neu abgelöst werden. Ob dieser dann KAT Neu heißt, ist noch nicht entschieden. Als Zwischenergebnis aus unserer Beratung in der Tariffkommission kann man aber schon sagen, dass der entscheidende Knackpunkt hinsichtlich der neuen von uns geforderten Entgeltgruppen bezüglich der Wertung von unterschiedlichen, berufsspezifischen Tätigkeiten noch nicht abgeschlossen ist. Auch ist die für Sie entscheidende Frage der Entgelthöhe noch nicht thematisiert. Sobald es dort weitere Entscheidungen gibt, werden wir Sie in gewohnter Weise darüber unterrichten.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, wie Sie nun gelesen haben, ist die Arbeit der Tariffkommission sehr umfangreich. Das hat zur Folge, dass die Einbindung unserer ehrenamtlichen Kommissionsmitglieder zeitraubend ist. Ein wichtiger und in intensiver Beratung angestoßener Punkt ist die Neustrukturierung unserer Tariffkommission. So hat sich die jetzige bestehende Kommission für Tariffragen mit einer Neustrukturierung beschäftigt. Es ist die inhaltliche Ausgestaltung zwischen dem Tätigkeitsfeld KAT und KTD. Die Vorstellungen, Wünsche und Beschlussvorlagen werden in den nächsten Wochen und Monaten den jeweiligen beschlussfassenden Gremien zur Weiterberatung vorgelegt. Es ist von daher möglich, dass sich die Tariffkommissionsstruktur innerhalb der nächsten zwölf Monate verändern könnte.

Diese drei Tage waren geprägt von intensiver Arbeit, Diskussion, Visionen und Zukunftsmusik. Nicht zuletzt hat sich durch die nette Umgebung und die Möglichkeit, sich ausschließlich der inhaltlichen Arbeit zu widmen, auch in der Kollegenschaft der Tariffkommission ein positives Wohlfühlgefühl eingestellt. Die relativ klägliche Freizeit wurde bei schönstem Sonnenscheinwetter, harmonischer Herbstruhe und in einem Wohlfühlhotel genossen.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, die wichtigsten Ergebnisse und Abschlüsse, die zwischenzeitlich vollbracht wurden, haben wir hier noch einmal abgedruckt und werden regelmäßig über die *Tariffkommission aktuell* über unseren Internet-E-Mail-Verteiler an Sie versandt. All die Kollegen, die keine E-Mail haben oder lieber auf Papier schwarz auf weiß lesen möchten, haben die Möglichkeit, sich in der Geschäftsstelle bezüglich der Aufnahme in den Versandverteiler zu melden. Bitte machen Sie regen Gebrauch davon. Es ist wichtig, dass wir durch unsere gute, positive Arbeit unseren Organisationsgrad stärken. Nur so haben wir eine höhere Handlungsmöglichkeit und eine stärkere Durchschlagskraft gegenüber den Arbeitgebern im kirchlichen und diakonischen Bereich.

Wir brauchen Ihre und Eure Unterstützung.

Eure Tariffkommission

Überleitungstarifverträge auf 30 angewachsen

In den letzten Monaten hat die Tarifkommission für Kirche und Diakonie in folgenden Einrichtungen einen Überleitungstarifvertrag vom KAT in den KTD erfolgreich verhandelt. Dieses sind im einzelnen:

EINRICHTUNGEN

Die Fachklinik Breklum gGmbH
Die Altenheimstiftung Haus Flottbek-Nienstedten,
Evangelisches Rentner- und Altenwohnheim
Haus Mühlental, Schenefeld,
Institut für berufliche Aus- und Fortbildung
IBAF gGmbH,
Diakonisches Werk Schleswig-Holstein,
Landesverband der Inneren Mission,
Diakonisches Werk des Kirchenkreises Angeln,
Diakonisches Werk Südtondern gGmbH,
Johannes-Wilhelm-Rautenberg-Gesellschaft e.V.,
Hamburg,
Evangelisches Bugenhagen-Haus, Groß Flottbek,
Diakoniestation Wedel e.V.,
Sozialstation Lurup-Osdorfer Born,
Diakoniestation e.V.
Altenheim der Evangelisch-Lutherischen
Kirchengemeinde Bugenhagen, Groß Flottbek

Stand: 3. November 2005

Noch nicht abgeschlossen und unterzeichnet ist die Einrichtung Diakonissenanstalt Flensburg, die Sozialstation der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Büchen-Pötrau, Margaretenhort gGmbH, Evangelische Stadtmission Kiel, Diakonie- und Sozialstation Harvestehude-Rotherbaum e.V. im Diakoniehilfswerk Hamburg der NEK.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, wie Sie sehen und lesen können, hat die Tarifkommission des vkm in den letzten Monaten außergewöhnlich viel gearbeitet und nach unserer Auffassung zum Wohle der Kolleginnen und Kollegen eine einvernehmliche Lösung mit dem VKDA in den vorgeannten Einrichtungen erzielt.

Dieses müsste für alle Motivation und Anreiz sein, sich in der Gewerkschaft für Kirche und Diakonie vkm zu organisieren.

Unter der Voraussetzung, dass wir nur gemeinsam stark sind, ist eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft, insbesondere unter den derzeitigen Voraussetzungen und bei den drohenden Umstrukturierungen zwingend notwendig.

Weitere Informationen und die Originaltexte können Sie in der Geschäftsstelle des vkm einsehen oder auf den Internetseiten

www.vkm-ne.de/Tarifkommission abrufen.

WER WIRBT, WIRD BELOHNT

VKM-Mitglieder bekommen für jedes neu geworbene Mitglied 20 Euro Werbeprämie. Bitte weitersagen!

Viele
Können
Mehr

Tarifierhöhung Dezember und Januar

Seit März 2005 ist der Gehalts- und Vergütungstarifvertrag Nummer 16 gekündigt und in der tariflichen Nachwirkung. Nach schwierigen Verhandlungen ist es uns gelungen, eine Einigung mit dem Arbeitgeberverband VKDA zu erzielen. Die Tarifkommission des vkm hat zugestimmt, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geltungsbereich des KAT/KArbT-NEK im Dezember 2005 eine Einmalzahlung von 100 Euro erhalten.

Darüber hinaus wird ab dem 1. Januar 2006 in jeder Vergütungsgruppe pauschal eine Erhöhung um 25 Euro in die Tabelle eingearbeitet. Dies gilt für alle Lohn- und Gehaltstabellen im KAT/KArbT-NEK.

Im Hinblick auf die derzeit in der Arbeitsgruppe „KAT Neu“ zu erwartende Lohn- und Gehaltsstruktur hat der vkm dieser Art der pauschalen Lösung zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zustimmen können.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, an diesem positiven Beispiel sehen Sie die Wichtigkeit und Notwendigkeit Ihrer Gewerkschaft für Kirche und Diakonie. Das Verhandeln und Erstreiten einer Gehaltserhöhung, wie sie nun wieder mit Erfolg erzielt wurde, gelang nur, weil die in der Gewerkschaft für Kirche und Diakonie vkm Nordelbien organisierten Kolleginnen und Kollegen über ihre Gewerkschaft vkm auf den Arbeitgeber Verhandlungsdruck erzeugen konnten.

Somit fordern und insbesondere wünschen wir, dass alle nicht organisierten Kolleginnen und Kollegen sich der Gewerkschaft für Kirche und Diakonie vkm anschließen, denn nur gemeinsam sind wir stark.



Ja, ist denn schon Weihnachten?

Nein, es sind noch einige Tage bis zum Heiligen Abend, aber näher steht der 15. November 2005. Dieser ist Zahltag für alle Kolleginnen und Kollegen im Bereich des KAT/KArbT-NEK, die Anspruch auf den alten Tarifvertrag Zuwendung für nicht beamtete Mitarbeiter haben.

Zum 30. Juni 2004 wurde der Tarifvertrag Zuwendung von Seiten des Arbeitgeberverbandes fristgerecht gekündigt. Im Rahmen der Nachwirkung erhalten aber auch in diesem Jahr alle Kolleginnen und Kollegen ihre Leistungen aus dem Tarifvertrag über Zuwendungen.

Die Kolleginnen und Kollegen, die nach dem 1. Juli 2004 im kirchlichen Dienst und im Geltungs-

bereich des KAT/KArbT-NEK begonnen haben, haben keinen rechtlichen Anspruch auf Sonderzuwendung (Weihnachtsgeld). Mit Datum 14. Juni 2004 hat der Arbeitgeberverband an seine Mitglieder die Empfehlung herausgegeben, einen pauschalen Betrag zahlbar zu machen in Höhe von 60 Prozent der Monatsvergütung.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, achten Sie bitte auf Ihre Gehaltsabrechnung nach dem 16. November 2005, dass Ihnen entsprechend der KAT/KArbT Nachwirkung die Zuwendung auch gutgeschrieben wird. Sprechen Sie mit Ihren Kolleginnen und Kollegen, die nach dem 01. Juli 2004 in Ihrer Einrichtung angefangen haben, ob ihnen eine pauschale Zuwendung entsprechend der Empfehlung des Arbeitgeberverbandes gezahlt worden ist.

Nutzen Sie das Gespräch mit Ihren Kolleginnen und Kollegen, auch über eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft für Kirche und Diakonie vkm zu reden, denn gemeinsam können wir etwas bewegen.

Arbeitszeitgestaltung in Deutschland

Ausgelöst durch zwei Urteile des Europäischen Gerichtshofs (Simap und Jäger) stellte sich in Deutschland heraus, dass das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) nicht konform mit der EU-Richtlinie 93/104/EG war.

Der EuGH hatte festgestellt, dass Bereitschaftsdienst Arbeitszeit im Sinne der EU-Richtlinie ist. Da die EU-Richtlinie aber eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden sowie eine tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden vorsieht (grob vereinfacht), wurde die Problematik des Bereitschaftsdienstes besonders deutlich. Der Marburger Bund und die anderen Gewerkschaften freuten sich und forderten die sofortige Änderung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) zum Schutz der Arbeitnehmenden.

Die Bundesregierung hat dann das ArbZG der EU-Richtlinie angepasst. Gleichzeitig hat die EU signalisiert, dass die EU-Richtlinie bis spätestens Mitte 2005 überarbeitet würde. Aufgrund dessen wurde von der Bundesregierung in das überarbeitete ArbZG eine Übergangsklausel eingearbeitet. Wo es

tarifvertraglich geregelt ist, können bis 31. Dezember 2005 weiter die alten Vorgaben gelten.

Im Laufe des Jahres stellte die EU-Kommission den Entwurf der neuen EU-Richtlinie vor. Das Europäische Parlament lehnte diesen aber ab. Den einen ging er zu weit, den anderen nicht weit genug. Zusätzlich erschweren noch andere Punkte die Verhandlungen (zum Beispiel die Förderung der Landwirtschaft), die mit Arbeitszeit beim besten Willen nichts zu tun haben (so ist die Politik). Wann jetzt mit einer neuen EU-Richtlinie zu rechnen ist, steht in den Sternen. Wahrscheinlich kommt diese aber in der zweiten Hälfte des nächsten Jahres.

Auf die Arbeitgeber in Deutschland kam jetzt aber die Stichtagsregelung des überarbeiteten ArbZG (31. Dezember 2005) zu. In der Hoffnung, dass eine neue EU-Richtlinie kommt und dann das ArbZG sofort überarbeitet werden sollte, wurde es in vielen Bereichen versäumt, frühzeitig zu handeln.

Im Rahmen der Koalitionsverhandlungen stellte unter anderen die Deutsche Krankenhausgesellschaft die Forderung, die Übergangsfrist im ArbZG zu verlängern. Dem ist die Koalition nur bedingt nachgekommen. Die Übergangsregelung wurde nicht wie gefordert um zwei Jahre, sondern nur um ein Jahr verlängert. Auf Seite 30 des Koalitionsvertrages findet sich die Absichtserklärung: „Die zum 1. Januar 2006 auslaufende Übergangsregelung des Arbeitszeitgesetzes, die den Tarifpartnern Zeit für die Anpassung ihrer Vereinbarungen an die Vorgaben des EuGH zur Bereitschaftszeit einräumt, wird um ein Jahr verlängert.“ Gegen diesen Beschluss der Koalition laufen die Gewerkschaften, voran der Marburger Bund, Sturm, da sie den Schutzcharakter des ArbZG aufgeweicht sehen.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden sich unter

http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/documentation_de.htm,

wenn der Link 23 angeklickt wird. Auf der genannten Page finden sich übrigens zu allen EU-Richtlinien, die Arbeitsverhältnisse betreffen, In-

formationen; nicht nur der jeweilige Gesetzestext, sondern auch Studien und Entwürfe.

vkm schlägt Einladung der Diakonie aus

Ende September hat das Diakonische Werk Hamburg uns im Auftrage des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland eine Einladung zur Delegiertenversammlung der Arbeitnehmerseite zur konstituierenden Sitzung zur Bildung der Arbeitsrechtskommission im Diakonischen Werk eingeladen.

Hintergrund ist, dass die derzeitige Amtszeit der Arbeitsrechtskommission (ARK) Ende November 2005 auslief. Der vkm Deutschland und der vkm Nordelbien sind Sozialpartner in der arbeitsrechtlichen Kommission. Somit erhielten wir diese Einladung.

Nach Beschlussfassung des vkm Landesverbandes Nordelbien als auch des vkm Deutschland halten wir als Gewerkschaft für den Bereich Kirche und Diakonie weiter an dem Verbandsprinzip fest. Nach unserer Auffassung ist im diakonischen und im verfasstkirchlichen Bereich eine Arbeitsrechtssetzung nur gemäß dem Tarifvertragsgesetz geboten. Das heißt, der vkm als Gewerkschaft für Kirche und Diakonie steht für einen einheitlichen Tarifvertrag aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich der EKD. Aus diesem Grunde haben wir das dem Absender (das Diakonische Werk Hamburg) noch einmal schriftlich mitgeteilt und darüber hinaus um Weiterleitung an die EKD gebeten.

Zwischenzeitlich hat die Veranstaltung stattgefunden. Wir haben aufgrund der vorliegenden Mitglieder der Dienstnehmerseite festgestellt, dass kein vkm als Verband oder als Gewerkschaft vertreten ist.

Hubert Baalmann

Arbeitsrechtliche Kommissionen für alle!

Kennen Sie den Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.? Die Johanniter-Unfall-Hilfe betreibt unter anderem in Deutschland einige Krankenhäuser.

Die Johanniter-Unfall-Hilfe hatte zum 30. November 2005 eine Delegiertenversammlung einberu-

fen, in der eine eigenständige Arbeitsrechtliche Kommission (AK Johanniter) gegründet werden sollte. Die Delegiertenversammlung hat im Country-Parkhotel in Brehna stattgefunden.

Als Delegierte wurden Mitglieder der Mitarbeitervertretungen aus dem Bereich der Johanniter eingeladen. Diese sollen die Mitglieder der Arbeitnehmerseite der AK Johanniter wählen und demnächst das Arbeitsrecht für die Kolleginnen und Kollegen mitgestalten. Dazu liegt anscheinend eine Sondergenehmigung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz vor.

Grundsätzlich verwundert diese Entscheidung etwas. Haben die kirchlichen Arbeitgeber nicht erst vor kurzem ein „einheitliches kirchliches Arbeitsrecht“ gefordert?

„Eigenständiges kirchliches Arbeitsrecht muss dazu beitragen, in den kommenden Jahren möglichst viele der Arbeitsplätze in den kirchlichen und diakonischen Einrichtungen zu erhalten. Dazu ist es erforderlich, nicht nur einen weiteren Anstieg der Personalkosten zu begrenzen, sondern das Vergütungsniveau insgesamt moderat abzusenken“, so die Forderung der Arbeitsgruppe aus der Arbeitsrechtsreferentenkonferenz der EKD.

Anscheinend gehen die Forderungen der Arbeitsrechtsreferenten der EKD den Verantwortlichen der Johanniter noch nicht weit genug, oder wo sollte sonst der Grund sein, ein zusätzliches, eigenständiges Arbeitsrecht schaffen zu wollen?

Ob die Mitarbeitervertretungen, die sich an dieser AK Johanniter beteiligen, ihren Kolleginnen und Kollegen damit einen Gefallen tun, bleibt abzuwarten.

Der Wunsch der Arbeitgeber nach „eigenen“ Arbeitsrechtlichen Kommissionen wird dadurch sicher ansteigen. „Jedem seine eigene Arbeitsrechtliche Kommission“ könnte der Wunsch der Zukunft sein.

Der vkm Deutschland bleibt bei seiner Forderung, dass Arbeitsrecht nur unter Beteiligung von Verbänden und Gewerkschaften in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen geschaffen werden darf. Mit

arbeitervertretungen sind nicht unabhängig in ihren Entscheidungen und haben nicht die Mittel, ihre Forderungen durchzusetzen.

Reformierung des BAT-KF findet keine Mehrheit

Wie von uns schon berichtet, wurde in der Sitzung der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK-RWL) am 31. August 2005 von den Arbeitgebervertretern abgelehnt, den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) auch für die Beschäftigten in Kirche und Diakonie zu übernehmen. In der Sitzung am 21. September 2005 wurde der Antrag auf Übernahme des TVöD von den Arbeitgebervertretern erneut abgelehnt.

Die Arbeitgeberseite beabsichtigt anscheinend weiterhin, nur eventuelle Verschlechterungen aus dem TVöD zu übernehmen. Sie nutzt alle Medien, um zu verkünden, dass der neue TVöD nicht „weit genug geht“ und deshalb ein eigenes kirchliches Arbeitsrecht her muss.

Die Arbeitnehmerseite betonte, dass es an der Zeit sei, ein Signal zu geben, dass das kirchliche Arbeitsrecht weiter eine berechenbare Basis für die Mitarbeiter darstelle und man nicht hinter der allgemeinen Entwicklung zurückbleiben dürfe.

Als Antwort brachte die Arbeitgeberseite einen Antrag ein, der ihre Vorstellungen eines neuen kirchlichen Arbeitsrechts beschreibt: (siehe nächste Seite). Dieser Antrag wurde nicht zur Verhandlung zugelassen, da er nicht innerhalb der geltenden Fristen gestellt wurde.

Bisher war es ja „gute Sitte“ bei kirchlichen Mitarbeitenden, dass man die Entscheidung von gesetzgebenden Gremien, wie es die ARK-RWL kirchenrechtlich ist, abgewartet und die Ergebnisse mehr oder weniger begeistert hingenommen hat. Im Moment scheinen sich aber die Fronten auf allen Seiten so zu verhärten, dass es vielleicht an der Zeit ist, dass auch die kirchlichen Beschäftigten sich an den rechten Stellen positionieren.

Mit dem neuen TVöD wurde ein Ergebnis erzielt, das den Modernisierungsvorstellungen von Arbeitgebern wie auch Arbeitnehmern entspricht und

auch unter den derzeit schwierigen Rahmenbedingungen finanzierbar ist. Weitreichend ist außerdem, dass der TVöD eine gute Grundlage zur Schaffung einer einheitlichen und fairen Wettbewerbsordnung im gesamten Gesundheits- und Sozialwesen ist.

Der VKM-RWL wird sein Anliegen weiterverfolgen, die Inhalte des TVöD wieder zur Grundlage eines kirchlichen Arbeitsrechts für den Bereich Rheinland, Westfalen und Lippe zu machen.

Für die Sitzung der ARK-RWL am 27. Oktober 2005 ab 10 Uhr im Haus Villigst, Schwerte, wurde vom VKM-RWL erneut der Antrag auf Übernahme des TVöD gestellt. Die vom VKM-RWL gestellten Anträge sind unter der Adresse

www.vkm-rwl.de/ark/050913.htm

nachzulesen. Über das Ergebnis der Sitzungen der ARK-RWL werden wir weiter berichten.

Hier Inhalte des Antrages der Arbeitgeberseite:

Es wird vorgeschlagen, das bestehende kirchliche Arbeitsrecht zu novellieren und dabei folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Es soll nur noch ein Tarifwerk für Arbeiter und Angestellte geben,
- die Eingruppierung soll nach Tätigkeit, nicht nach Ausbildung erfolgen,
- es soll ein Monatsentgelt gezahlt werden,
- neue Vergütungen haben die geänderten finanziellen Voraussetzungen von Kirche und Diakonie zu berücksichtigen.
- Es sind betriebliche Öffnungsklauseln vorzusehen,
- das Weihnachtsgeld soll ergebnisabhängig gezahlt werden,
- Kostenneutralität des einzelnen Betriebs ist Voraussetzung für die Einführung von neuen Regelungen.

Mit den weiteren Passagen sollten Altersstufen, Bewährungsaufstiege und die so genannte Ehegattenkonkurrenz eingefroren werden. Eine Regelung zu einer Einmalzahlung war nicht vorgesehen.

Kirchenleitung genehmigt „Anerkannte Küster/in“

Bereits 2003 haben der Küsterarbeitskreis und der KDA unter Federführung des Instituts für berufliche Aus- und Fortbildung, IBAF gGmbH, ein Lehrgangskonzept für die Küster und Küsterinnen erarbeitet und die Anerkennung durch die Nordelbische Kirche beantragt. Trotz der Unterstützung des Bischofskollegiums von Beginn an geriet die Weiterbildung zunächst in die Mühlen der Kirchenbürokratie. Doch nun ist es amtlich: Die Kirchenleitung hat dem Antrag förmlich zugestimmt und wird nach erfolgreicher Teilnahme zusammen mit dem IBAF das Zertifikat erteilen.

Durch diese Anerkennung erfährt die Küstertätigkeit die seit langem geforderte Wertschätzung. Gerade in Zeiten, wo viele Küsterstellen gekürzt, zusammengelegt oder ganz aufgelöst werden, ist das ein wichtiges Zeichen. Das Küsteramt ist eines der ältesten kirchlichen Berufsbilder und untrennbar mit dem Auftrag und dem Profil unserer Kirche verbunden.

Die Weiterbildung zur/zum „Kirchlich anerkannten Küster/in“ umfasst insgesamt 172 Unterrichtsstunden, die sich auf gut zwei Jahre verteilen und in Modulen durchgeführt werden. Das vollständige Lehrgangskonzept kann beim Bildungsreferenten des IBAF angefordert werden:

IBAF, zu Händen Holger Olesen,
Kieler Str. 211, 24768 Rendsburg,
Telefon: 04331 136747,
E-Mail: holger.olesen@ibaf.de

Fortbildungen, die bereits beim KDA absolviert worden sind, werden selbstverständlich berücksichtigt. Die Fortbildungen für 2006 werden Ende des Jahres vom IBAF veröffentlicht.

Holger Olesen

Grünes Licht für Kirchenfusion

Kiel – Nordelbiens Kirchenleitung gibt grünes Licht für die Fusion der Kirchenkreise Kiel und Neumünster, teilte gestern Pressesprecher Norbert Radzanowski in Kiel mit. Pläne für einen Großkirchenkreis Hamburg-Ost mit zusammen über

500 000 Kirchenmitgliedern haben eine Absage bekommen.

Wegen der Finanzmisere sollen die derzeit 27 evangelischen Kirchenkreise in Schleswig-Holstein und Hamburg durch Zusammenschlüsse auf zwölf Einheiten verringert werden. 200 000 Euro lassen sich nach Berechnungen des Nordelbischen Kirchenamtes pro Fusion sparen. Die Kirchenleitung hält weiter am ursprünglichen Plan fest, dass die Kirchenkreise Oldenburg und Eutin fusionieren sollen – ebenso wie Lübeck und Lauenburg.

Quelle: epd/Kieler Nachrichten vom 14. September 2005

EKD-Synode: Strukturreform zugestimmt

Der Haushaltsplan 2006 für die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) mit einem Gesamtvolumen von knapp 176 Millionen Euro ist von der in Berlin tagenden Synode der EKD beschlossen worden. Einstimmig hat die Synode auch den erstmalig vorgelegten „mittelfristigen Finanzperspektiven“ zugestimmt. Die Synode begrüßte ausdrücklich, dass damit gelungen sei, „die künftige Finanzpolitik an den Erfordernissen und Herausforderungen der Zukunft zu orientieren.“

Als „historische Stunde“ bezeichnete die Präses der Synode, Barbara Rinke, die Zustimmung der Synode zur Strukturreform. Die 120 Vertreter aus 23 EKD-Landeskirchen billigten einstimmig Verträge, die eine engere Zusammenarbeit mit den Konfessionsbünden der unierten und lutherischen Kirchen vorsehen. In den Verträgen vereinbarten die EKD, die Union Evangelischer Kirchen (UEK) und die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands (VELKD) Strukturen zu straffen und damit die Handlungsfähigkeit des deutschen Protestantismus zu stären.

Die VELKD hat dem Vertragswerk bereits auf ihrer Generalsynode zugestimmt. Nun soll die UEK im Frühjahr noch ratifizieren. Im Bereich der EKD sind alle 23 Landeskirchen aufgefordert, dem Abkommen zuzustimmen.

Pressestelle der EKD, Christof Vetter

Kirchliches Fest der Völker zur Fußball-WM

Hamburg (ps). Einen Tag nach Eröffnung der Fußballweltmeisterschaft 2006 feiert die Nordelbische

Evangelisch-Lutherische Kirche gemeinsam mit den in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) verbundenen Konfessionen in Hamburg ein großes Fußballfest. Am Sonnabend, 10. Juni, werden rund um die Domkirche St. Marien im Stadtteil St. Georg sportliche, kulturelle und kulinarische Angebote gemacht, die auch christliche Werte vermitteln werden.

„Ohne Fairness, das Engagement für Gerechtigkeit oder das Stiften von Gemeinschaft hätte der Sport und insbesondere der Fußball nicht solch einen Stellenwert in unserer Gesellschaft erlangen können“, sagt Peter Schulze vom Amt für Öffentlichkeitsdienst (AfÖ), Koordinator der nordelbischen Aktivitäten, und verweist darauf, dass christliche Werte auch den Sport bestimmen. Er freue sich, dass mit dem Sportfest der Völker zur WM die christlichen Kirchen in Hamburg ihre Gastfreundschaft beweisen könnten. „Auf dem Fußballplatz fallen die Tore, bei unserem Fest fallen die Sprach- und Kulturbarrieren“, so Peter Schulze.

Zum Ausdruck kommen wird dies auch in dem mehrsprachigen Gottesdienst, in dem Bischöfin Maria Jepsen und Erzbischof Dr. Werner Thissen neben Vertretern der anderen in der ACK zusammenarbeitenden Konfessionen teilnehmen werden.

„Ich bin mir sicher, wir bieten mit unserem Fest die ausgereifteste Veranstaltung im Rahmen der Fußball-WM in Hamburg an“, erklärt Peter Schulze und zerstreut mögliche Befürchtungen, durch die Teilnahme am Fest auf ein Top-Spiel verzichten zu müssen. „Wir bieten auf einer 48 Quadratmeter großen Video-Leinwand die Chance, keine Tore zu verpassen.“

Prüfungen zum staatlich anerkannten Abschluss

„Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“ – die Ausbildung hat in Schleswig-Holstein begonnen. Die Bundesverordnung zum Abschluss „gFAB“ gibt es bereits seit Juni 2001, die notwendige Landesverordnung wurde – endlich – zum 1. Januar 2005 in Kraft gesetzt. Mittlerweile hat der Zug richtig Fahrt aufgenommen. Die Prüfungsausschüsse sind besetzt, alle notwendigen

Regularien getroffen. Über 80 Fachkräfte aus den WfbM, die beim IBAF in Rendsburg die Weiterbildung „Sonderpädagogische Zusatzqualifikation“ absolviert haben, haben sich für die Prüfung angemeldet, die aus einer „schriftlichen Aufsichtsarbeit“ und einem „Praxisprojekt und Fachgespräch“ besteht.

Knapp vierzig Fachkräfte haben zwischenzeitlich die schriftliche Arbeit absolviert. Alle Fachkräfte, die vor Dezember 2004 die „SPZ“ erworben haben, sind von der schriftlichen Prüfung befreit. Aktuell wurden vom Prüfungsausschuss die von den Teilnehmenden beantragten Themen für die Praxisprojekte vergeben. Bis Ende des Jahres sollen alle Präsentationen und Fachgespräche gelaufen sein.

Zur Zeit ist der staatlich anerkannte Abschluss weder gesetzlich gefordert noch ist er in den Tarifverträgen abgebildet. An beiden Themen wird mit Nachdruck gearbeitet.

So fordert der Bundesverband der Fachkräfte, BeFAB, den staatlichen Abschluss als bundeseinheitliche Mindestqualifikation, der VKM hat die Eingruppierung auf dem Zettel – und bereits einen Teilerfolg erzielt: Der Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Nordelbien, VKDA, hat im Blick auf die unterschiedlichen Abschlüsse in einer Vergütungsgruppe einen „Bruch in der Tarifsystematik“ zugestanden. Der VKM wird alles daran setzen, den Bruch zu heilen.

Neue Freibeträge für Hinzuverdienst bei ALG-II

Wenn Bezieher von ALG-II ein Einkommen erzielen, ist dieses grundsätzlich auf die Leistung anzurechnen. Am 1. Oktober 2005 änderte sich die Berechnungsweise. Der Gesetzgeber will dadurch die Handhabung vereinfachen. Zudem soll den Leistungsempfängern mehr Anreiz zur Erzielung eines eigenen Einkommens gegeben werden.

Das „Gesetz zur Neufassung der Freibetragsregelungen für erwerbsfähige Hilfebedürftige (Freibetragsneuregelungsgesetz)“ vom 14. August 2005 ist im Bundesgesetzblatt Nr. 49 vom 17. August 2005 auf Seite 2407 veröffentlicht worden. Dadurch kommt es zu folgenden Änderungen:

Einführung eines Grundfreibetrags

Bezieher von Arbeitslosengeld-II (ALG-II) konnten bisher vom erzielten Einkommen etwa die dafür entrichteten Steuern, Sozialversicherungsbeiträge, Werbungskosten und Riester-Beiträge in Abzug bringen. Der verbleibende Betrag ist als Einkommen auf das ALG-II anzurechnen. An die Stelle dieser Regelung trat am 1. Oktober 2005 ein pauschaler Grundfreibetrag von 100 Euro, um den das Einkommen zu kürzen ist. Dieser Grundfreibetrag kann bei mehreren Beschäftigungen jedoch nur einmal in Abzug gebracht werden. Kann der Leistungsbezieher tatsächlich insgesamt höhere Abzugsbeträge nachweisen, so kann bei einem Erwerbseinkommen von mehr als 400 Euro der tatsächliche, höher liegende Kürzungsbetrag geltend gemacht werden.

Freibeträge bei Erwerbstätigkeit

Neben dem erwähnten Grundfreibetrag können erwerbstätige Hilfebedürftige nach dem neuen Paragraph 30 SGB II noch einen weiteren Betrag absetzen. Dieser Betrag beläuft sich für den Teil des monatlichen Einkommens, das 100 Euro übersteigt und nicht mehr als 800 Euro beträgt, auf 20 Prozent und für den Teil des monatlichen Einkommens, das 800 Euro übersteigt und nicht mehr als 1200 Euro beträgt, auf 10 Prozent des Einkommens. An die Stelle des Grenzbetrags von 1200 Euro tritt für erwerbstätige Hilfebedürftige, die entweder mit mindestens einem minderjährigen Kind in Bedarfsgemeinschaft leben oder die mindestens ein minderjähriges Kind haben, ein Betrag von 1500 Euro.

Wie wirkt sich die Neuregelung aus?

Beispiel 1

Ein Bezieher von ALG-II nimmt eine Beschäftigung mit einem monatlichen Einkommen von 350 Euro auf. Zu dem Erwerbstätigenfreibetrag von (350 Euro abzüglich 100 Euro = 250 Euro x 20 Prozent =) 50 Euro kommt der pauschale Grundfreibetrag, so dass 150 Euro des Erwerbseinkommens nicht auf das ALG-II angerechnet werden.

Beispiel 2

Eine Bezieherin von ALG-II mit einem minderjährigen

Kind nimmt eine Beschäftigung mit einem monatlichen Einkommen von 1250 Euro auf. Von der Anrechnung auf das ALG-II werden dann der pauschale Grundfreibetrag von 100 Euro, (800 Euro abzüglich 100 Euro = 700 Euro x 20 Prozent =) 140 Euro und der 800 Euro übersteigende Betrag von (1250 Euro abzüglich 800 Euro = 450 Euro x 10 Prozent =) 45 Euro, insgesamt also (100 Euro + 140 Euro + 45 Euro =) 285 Euro ausgenommen. Es werden also 285 Euro auf das ALG-II nicht angerechnet. Sofern höhere Werbungskosten als 100 Euro geltend gemacht werden können, erhöht sich der nicht auf das Erwerbseinkommen anzurechnende Betrag entsprechend.

SV-Beiträge 2006 früher fällig

Entgeltabrechner müssen sich umstellen: Ab 1. Januar 2006 sind die Sozialversicherungsbeiträge früher an die Krankenkassen abzuführen. Beiträge werden ab Januar 2006 bereits am drittletzten Bankarbeitstag im laufenden Monat fällig. Diese neue Regelung gilt einheitlich für alle Arbeitgeber, auch für den öffentlichen Dienst.

Politische Hürden genommen

Die Gesetzesänderung ist längst beschlossen – und damit ungefährdet durch die derzeitige politische Situation: Sie wurde schon am 17. Juni vom Bundestag und am 8. Juli vom Bundesrat beschlossen. Damit kann die neue Regelung niemand mehr aufhalten: Sie tritt am 1. Januar 2006 in Kraft.

Was ändert sich ab Januar?

Sozialversicherungsbeiträge werden in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig. Der Folgemonat als Fälligkeitsmonat ist dann Vergangenheit: Zu zahlen ist künftig bereits in dem Monat, in dem die Beschäftigung oder Tätigkeit, mit der das Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt. So lautet die exakte Gesetzesformulierung.

Was damit gemeint ist, lässt sich wie folgt auf den Punkt bringen: Der Zeitpunkt der tatsächlichen Entgeltabrechnung durch den Arbeitgeber hat keinerlei Einfluss mehr auf die Fälligkeit der Beiträge.

Die Beiträge werden de facto bereits zum Ende eines jeden laufenden Monats zur Zahlung an die Krankenkassen fällig – in der Regel also rund zwei Wochen früher.

Arbeitgeber müssen die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld heranziehen, um die Beiträge fristgerecht abführen zu können. Denn meist wird die tatsächliche Beitragsschuld mangels abgeschlossener Entgeltabrechnung noch unbekannt sein.

Verbleibende Restbeträge beziehungsweise entstandene Guthaben hat der Arbeitgeber zum Fälligkeitstermin im Folgemonat (mit) auszugleichen. Diese Ausgleichsbeträge müssen jedoch so gering wie möglich gehalten werden: Dies setzt eine gewissenhafte, nachvollziehbar dokumentierte Festlegung der voraussichtlichen Beitragsschuld durch den Arbeitgeber voraus.

Müssen Arbeitgeber doppelt zahlen?

Gemäß der bislang gültigen Fälligkeitsregelung werden die Beiträge für Dezember 2005 erst zum 15. Januar 2006 fällig. Zum drittletzten Bankarbeitstag, also zum 27. Januar 2006, werden bereits die Beiträge für Januar 2006 aufgrund der neuen Fälligkeitsregelung fällig.

Arbeitgeber werden also im Januar doppelt mit der Abführung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge beschäftigt sein. Dieser Effekt ist politisch durchaus erwünscht: Schließlich wird durch das Vorziehen der Fälligkeit die Liquidität der angespannten Rentenkassen deutlich gestärkt.

Der Gesetzgeber hat jedoch auch Verständnis für die Betriebe: Auf freiwilliger Basis dürfen die Arbeitgeber den Januarbeitrag auf die Monate Februar bis Juli 2006 verteilen. Sie müssen hierzu nur fristgerecht einen „Null-Beitragsnachweis“ für Januar 2006 an alle Krankenkassen senden. In den Folgemonaten ist dann jeweils ein Sechstel der Januar-Beitragsschuld mit an die Kassen zu überweisen. Wer den erhöhten organisatorischen Aufwand nicht scheut, kann als Arbeitgeber durch diese Übergangsregelung vermeiden, doppelt zur Kasse gebeten zu werden.

Urteil gegen Startgutschriften der VBL

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

am 22. September 2005 hat das Oberlandesgericht Karlsruhe per Urteil festgestellt, dass die Übergangsregelung, auf denen die Startgutschriften beruhen, gegen höherrangiges Recht verstößt. Die Startgutschriften seien deshalb nicht verbindlich. Allerdings hat das Oberlandesgericht die Reform des Finanzsystems nicht beanstandet. Auch führt das Gericht weiter aus, dass kein Anspruch auf die Feststellung eines bestimmten Wertes der Startgutschriften besteht. Das Gericht hat darüber hinaus geurteilt, dass diese Art der Feststellung mit der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie unvereinbar ist. Somit hat das Oberlandesgericht Karlsruhe in der Sache die Tarifvertragsparteien aufgefordert, die Regelungen zur Startgutschrift unter Beachtung des höherrangigen Rechtes neu zu gestalten.

In dem 84-seitigen Dokument, das bei Bedarf in der Geschäftsstelle des vkm angefordert werden kann, ist dieses intensiv begründet.

Erwartungsgemäß hat die VBL rechtliche Bedenken zu diesem Urteil geäußert und nach unserem Kenntnisstand Revision gegen das Urteil eingelegt.

Mit dem Systemwechsel in der Zusatzversorgung, die auch insbesondere kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der verfasstkirchlichen als auch der diakonischen Einrichtungen betrifft, hat die VBL die entsprechenden Rentenanwartschaften der Versicherten dann zum 31. Dezember 2001 wertmäßig festgestellt und als sogenannte Startgutschriften in das neue Versorgungspunktemodell übertragen. Gegenstand der Entscheidung ist die Ermittlung der Startgutschriften für rentenferne Versicherte, das sind alle Kolleginnen und Kollegen, die am 1. Januar 2002 das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten.

Somit geht es wieder einmal zu Lasten der betroffenen Kolleginnen und Kollegen, ob und in welcher Höhe sie aus ihrer Zusatzversorgung Bezüge erhalten. Bei der seinerzeitigen Urteileinreichung hat auch die Geschäftsstelle der Gewerkschaft für Kirche und Diakonie vkm Nordelbien exemplar-

risch Berechnungen von Kolleginnen und Kollegen durchgeführt. Dabei hat sich durchgängig eine Verlustberechnung ergeben, die sich im Vergleich des alten Versichertenprinzips zum kapitalisierten Punktesystem ergeben haben. Die monetären Defizite liegen im Bereich zwischen 100 und 500 Euro monatlich.

Der vkm Deutschland wird das Verfahren weiter beobachten und Sie auf dem Laufenden halten.

Zur praktischen Bedeutung ist festzustellen, dass die Ihnen nun regelmäßig zukommenden sogenannten Startgutschriften beziehungsweise Zwischenbescheide als eine unverbindliche Richtgröße anzusehen sind.

An dieser Stelle der Hinweis unsererseits, dass auch in sozialversicherungsrechtlichen Fragen und hier insbesondere bei Streitigkeiten aus der Zusatzversorgung bei der VBL Ihnen als Mitglieder der Gewerkschaft vkm Rechtsschutz gewährt wird.

Hubert Baalmann

Ausschlussfristen: BAG bezieht erneut Stellung

Üblich und weiterhin grundsätzlich zulässig sind in Formulararbeitsverträgen Klauseln, nach denen Ansprüche innerhalb einer bestimmten Frist verfallen. Die Fristen dürfen nur nicht zu kurz sein!

Anlässlich eines Streits um Überstundenvergütung hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 28. September 2005, 5 AZR 52/05) zu entscheiden, ob eine Ausschlussfrist (auch Verwirkungs-, Verfall- oder Präklusivfrist genannt) in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag rechtswirksam ist, die eine schriftliche Geltendmachung innerhalb von zwei Monaten ab Fälligkeit verlangt.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage des Arbeitnehmers auf Überstundenvergütung noch mangels einer rechtzeitigen schriftlichen Geltendmachung abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hatte die beklagte Arbeitgeberin dagegen zur Zahlung verurteilt. Diese Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) nun bestätigt: Der Anspruch des Arbeitnehmers ist nicht verfallen.

Der Arbeitsvertrag der Parteien unterliegt der richterlichen Inhaltskontrolle nach den gesetzlichen Vorschriften über Allgemeine Geschäftsbedingungen (Paragraphen 305 ff. BGB). Die einzelvertragliche Ausschlussfrist von zwei Monaten benachteiligt den Kläger unangemessen entgegen den Geboten von Treu und Glauben (Paragraph 307 BGB). Sie ist mit wesentlichen Grundgedanken des gesetzlichen Verjährungsrechts nicht vereinbar und schränkt wesentliche Rechte, die sich aus der Natur des Arbeitsverhältnisses ergeben, so ein, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet wird. Nach Auffassung des BAG ist eine Frist von weniger als drei Monaten für die erstmalige Geltendmachung unangemessen kurz – auch unter Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten. Eine solche Frist ist unwirksam und fällt ersatzlos weg. Im Übrigen bleibt der Arbeitsvertrag dagegen wirksam.

Mit dieser Entscheidung knüpft das BAG an ein früheres Urteil an, das sich auf sogenannte zweistufige Ausschlussfristen bezog. Bei solchen Klauseln muss zunächst der Vertragspartner innerhalb einer bestimmten Frist aufgefordert werden, einen arbeitsvertraglichen Anspruch zu erfüllen (erste Stufe); lehnt dieser ab, muss der Anspruch innerhalb einer weiteren Frist gerichtlich geltend gemacht werden, um nicht zu verfallen (zweite Stufe). Für die zweite Stufe hatten die Bundesrichter ebenfalls eine Mindestfrist von drei Monaten gefordert (BAG, Urteil vom 25. Mai 2005, 5 AZR 572/04). Die jetzige Entscheidung bezieht sich dagegen auf eine einstufige Ausschlussfrist, die nur eine (in der Regel schriftliche) Geltendmachung gegenüber dem Vertragspartner verlangt. Sie dürfte aber auch auf die erste Stufe von zweistufigen Ausschlussfristen zu übertragen sein.

Gleichbehandlung bei Weihnachtsgratifikation

Gewährt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach von ihm gesetzten allgemeinen Regeln eine Weihnachtsgratifikation als freiwillige Leistung, ist er an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden.

Der Fall: Der nicht tarifgebundene Arbeitgeber hatte den Angestellten eine Weihnachtsgratifikation

in Höhe eines vollen Monatsgehalts gezahlt, während die Arbeiter nur 55 Prozent ihres Monatsverdienstes erhielten. Er begründete dies mit einem unterschiedlichen Ausbildungs- und Qualifikationsniveau zwischen Arbeitern und Angestellten. Ein Arbeiter klagte auf Zahlung der Weihnachtsgratifikation in Höhe seines Monatsverdienstes und hatte Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht: Der Grundsatz der Gleichbehandlung wird nicht nur bei willkürlicher Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verletzt. Bildet der Arbeitgeber Gruppen von begünstigten und benachteiligten Beschäftigten, verbietet der Gleichbehandlungsgrundsatz auch eine sachfremde Gruppenbildung. Die Gruppenbildung entspricht sachlichen Kriterien, wenn sich der Grund für die Differenzierung aus dem Leistungszweck ergibt. Ein unterschiedliches Ausbildungs- und Qualifikationsniveau zwischen Arbeitern und Angestellten ist nach dem Leistungszweck der Weihnachtsgratifikation kein sachlicher Grund für die Differenzierung.

Bundesarbeitsgericht,

Urteil vom 12. Oktober 2005 – 10 AZR 640/04

Befristung: Letzte Vereinbarung entscheidend

Für die Wirksamkeit einer Befristung kommt es auf die letzte Befristungsabrede an, es sei denn ...

Die Rechtmäßigkeit einer Befristungsabrede ist von besonderer Bedeutung für den Arbeitgeber. Denn: Ist die Befristung nicht wirksam vereinbart, so gilt zunächst der Vertrag als unbefristet weiter. Werden aufeinander folgend mehrere befristete Arbeitsverträge geschlossen (Mehrfachbefristung), so ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre Rechtfertigung durch einen sachlichen Grund und damit auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen. Denn durch den vorbehaltlosen Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die künftig für ihre Vertragsbeziehungen maßgebend sein soll.

Auf die Rechtmäßigkeit einer früheren Befristung kommt es nur dann an, wenn die späteren Verträge

reine Verlängerungen der Befristung sind, ohne einen eigenständigen neuen Regelungsgehalt zu haben, wenn es sich also um einen sogenannten Annex zum bestehenden Vertrag handelt.

Von einem Neuabschluss ist daher die bloße Fortschreibung eines befristeten Arbeitsvertrags durch eine unselbstständige Zusatz- beziehungsweise Annex -Vereinbarung zum (fort-)bestehenden Vertrag zu unterscheiden. Handelt es sich bei der nachfolgenden Vereinbarung daher nur um eine solche Vereinbarung, mit der ausschließlich der Endzeitpunkt modifiziert wird (alle anderen Regelungen, auch der Sachgrund bleiben dieselben), so ist der nur mit einem anderen Endtermin fortgeltende Vertrag der Befristungskontrolle zugrunde zu legen.

BAG, Urteil vom 20. April 2005 – 7 AZR 293/04

Betriebsübergang: Wirksamkeit von Aufhebungsverträgen

Das Kündigungsverbot wegen Betriebsübergangs ist auf Aufhebungsverträge nicht (analog) anwendbar, wenn deren Abschluss sachlich berechtigt ist. Dies ist bei der Vermeidung einer Insolvenz der Fall.

Zu diesem Ergebnis kam das Bundesarbeitsgericht im folgenden Fall:

Die klagenden Arbeitnehmer hatten dreiseitige Aufhebungsverträge mit ihrem bisherigen Arbeitgeber (einem Hotel) sowie der Betriebsübernehmerin (einer Beschäftigungsgesellschaft) geschlossen und zugleich für zwei beziehungsweise drei Monate befristete Verträge mit der Betriebsübernehmerin vereinbart. Sie machten im Prozess geltend, die Aufhebungsverträge und die Befristungen seien unwirksam, da ihr bisheriges Arbeitsverhältnis mit allen Bedingungen auf die Erwerberin übergegangen sei. Mit dieser stünden sie daher in unbefristeten Arbeitsverhältnissen.

Das Bundesarbeitsgericht führt aus: Nach Paragraph 613a Absatz 4 BGB ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils unwirksam.

Die Arbeitsvertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang wirksam durch **Aufhebungsvertrag** auflösen, wenn die Vereinbarung auf das **endgültige** Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb gerichtet ist. Ein Aufhebungsvertrag ist jedoch wegen gesetzwidriger **Umgehung** der Rechtsfolgen des Paragraphen 613a BGB unwirksam, wenn zugleich ein neues Arbeitsverhältnis zum Betriebsübernehmer vereinbart oder zumindest verbindlich in Aussicht gestellt wird (so bereits BAG, Urteil vom 10. Dezember 1998 – 8 AZR 324/97).

Wirksam ist dagegen ein Aufhebungsvertrag, wenn die mit einer solchen Vertragsgestaltung verbundenen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen **sachlich gerechtfertigt** sind. Das kann beim Abschluss eines dreiseitigen Vertrags unter Einschaltung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft zur Vermeidung einer Insolvenz der Fall sein.

Das Bundesarbeitsgericht unterstützt letztlich mit seiner Entscheidung Arbeitgeber in wirtschaftlichen Schwierigkeiten und erleichtert Lösungen auch zu Ungunsten der Mitarbeiter. Damit folgt die Rechtsprechung deutlich der Wirtschaftslage.

BAG, Urteil vom 18. August 2005 – 8 AZR 523/04

Personalratsarbeit: Überstunden sind zu vergüten

Nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz hat ein Personalratsmitglied für die Dauer der erforderlichen Personalratstätigkeit Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts, das es erhalten hätte, wenn es keine Personalratstätigkeit verrichtet hätte, sondern beruflich tätig gewesen wäre. Zu seinem Arbeitsentgelt gehören auch Überstundenvergütungen, die das Personalratsmitglied ohne seine Freistellung erhalten hätte.

Bundesarbeitsgericht,

Urteil vom 16. Februar 2005 – 7 AZR 95/04

Zugangsvereitelung durch Arbeitnehmer

Gibt ein Arbeitnehmer absichtlich eine falsche Adresse an, damit ihn eine erwartete Kündigung nicht fristgerecht erreichen kann, so gilt die Kündigung trotz Zustellung unter der falschen Anschrift als rechtzeitig zugegangen.

Der Fall: Die im Kündigungsschutzverfahren beklagte Arbeitgeberin hatte mit dem Arbeitnehmer eine Probezeit bis 30. September 2002 vereinbart. Am 25. September 2002 stellte sie dem Arbeitnehmer eine Kündigung zum 31. Oktober 2002 per Einwurfeinschreiben und zusätzlich durch einen Boten zu – unter der Adresse, die der Arbeitnehmer kurz zuvor in einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegeben hatte. Tatsächlich war der Arbeitnehmer aber schon vor Beginn des Arbeitsverhältnisses aus dieser Wohnung ausgezogen. Im Prozess machte er geltend, die Kündigung habe ihn erst am 9. Oktober 2002 erreicht, also nach Ablauf der Probezeit. Da er seit Anfang Oktober Kündigungsschutz genieße, müsse die Kündigung sozial gerechtfertigt sein.

„So geht's nicht“, urteilten die Bundesrichter (BAG, Urteil vom 22. September 2005, 2 AZR 366/04). Wer die Zugangsverzögerung selbst zu verantworten habe, könne sich nach Treu und Glauben nicht auf den verspäteten Zugang berufen. Habe der Arbeitgeber, wie hier, alles Erforderliche und Zumutbare getan, damit seine Kündigung den Arbeitnehmer rechtzeitig erreicht, so gelte die verspätete Kündigung als fristgerecht zu-

gegangen. Zeitlich maßgeblich und wirksam sei daher die unter der falschen Adresse am 25. September 2002 bewirkte Zustellung, auch wenn diese den Arbeitnehmer erst später erreicht hat.

Wahlanfechtung: Auf die Frist achten

Die Frist zur Anfechtung der Wahl freizustellender Betriebsratsmitglieder beginnt mit der Feststellung des Wahlergebnisses durch den Betriebsrat.

*Bundesarbeitsgericht,
Beschluss vom 20. April 2005 – 7 ABR 44/04*

Sozialversicherung: Tanzen für die Rente

Animateure in Diskotheken sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, soweit sie für einen Auftraggeber tätig sind und keine eigenen unternehmerischen Aktivitäten wie Eigenwerbung entfalten.

*Sozialgericht Dortmund,
Urteil vom 19. August 2005 – S 34 RJ 54/03*

Manfred Martens

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht
mit Tätigkeitsschwerpunkten
im kirchlichen Dienst- und
Mitarbeitervertretungsrecht

MARTENS & VOGLER

Rechtsanwälte

Büschstraße 2
20354 Hamburg

Tel.: +49/40/82 22 82 0-0
Fax: +49/40/82 22 82 0-22

E-Mail: info@martens-vogler.de
Internet: www.martens-vogler.de

GEBET

Herr, Du hast mich mit anderen an eine gemeinsame Aufgabe gestellt. Ich danke Dir für alle Hilfe und Förderung, die ich dadurch erfahre.

Bei mir kommt auch viel zum Vorschein, was unser Miteinander belastet. Ich erwarte von anderen, dass sie sich mir anpassen in ihrem Handeln, Urteilen und Denken. Ich bin empfindlich und fühle mich angegriffen, wenn sie andere Ansichten haben und an mir und meiner Arbeit Kritik üben.

Vergib mir Herr, dass ich mich so oft als Mittelpunkt der Welt sehe und als solcher gesehen werden will. Lass' mich deshalb den rechten Maßstab finden im Verhältnis zu meinen Mitarbeitern.

Herr, regiere mich durch Deinen Geist, dass ich anderen gebe, was ich von ihnen erwarte. Schärfe mir den Blick, jeden in seiner Eigenart zu sehen und ernst zu nehmen. Gib mir das rechte Wort im Gespräch und lass' mich schweigen, wenn es nötig ist.

Hab' Dank, Herr, dass Du unser Verhältnis zueinander ordnen kannst, bitte tue es auch heute.

Amen

Nach Klaus-Dirk Wildoer



NATÜRLICH ROT

Ein Gewerkschaftsfunktionär benötigt einen Herzschrittmacher.

Der Arzt fragt: „Einen roten oder einen schwarzen?“

Der Patient: „Natürlich einen roten.“

Der Gewerkschafter nach der Operation zum Arzt: „Man sieht doch von außen gar nicht, ob rot oder schwarz. Was ist der Unterschied?“ Der Arzt: „Der rote arbeitet nur 35 Stunden in der Woche.“

**»Wer heute den Kopf in den Sand steckt,
knirscht morgen mit den Zähnen.«**



GEBET 2

„Herr, setze dem Überfluss Grenzen

und lass die Grenzen überflüssig werden.

Lass' die Leute kein falsches Geld machen,

aber auch das Geld keine falschen Leute.

Nimm den Ehefrauen das letzte Wort

und erinnere die Männer an ihr erstes.

Schenke unseren Freunden mehr Wahrheit

und der Wahrheit mehr Freunde.

Bessere solche Beamten, Geschäfts- und
Arbeitsleute,

die wohl tätig, aber nicht wohlütig sind.

Gib den Regierenden ein besseres Deutsch

und den Deutschen eine bessere Regierung.

Herr, Sorge dafür, dass wir alle in den
Himmel kommen.

Aber nicht sofort.

Amen.“



**»Meinungsaustausch ist, wenn ich mit meiner
Meinung zum Chef gehe und mit seiner
Meinung wiederkomme.«**



IBAF-Qualifizierungszentren für Führung und Management

24113 **Kiel** __Diesterwegstr. 22__ ☎ (04 31) 6 49 92-10

22767 **Hamburg** __Königstr. 54__ ☎ (0 40) 3 06 20-2 15

- Weiterbildung zur professionellen Führungskraft >> *Beginn fortlaufend*
- Weiterbildung „Die Führungskraft als Coach“ >> *Beginn 25.05.2005*
- Weiterbildung Case Management im Sozial- und Gesundheitsbereich >> *Beginn 08.11.2005*
- Weiterbildung Sozialmanagement|Einrichtungsleitung in Modulform >> *Beg. Sommer 2006*

Fachschule für Heilpädagogik

24768 **Rendsburg** __Arsenalstr. 2-10__ ☎ (0 43 31) 12 67-0

- Berufsbegleitende Ausbildung zur|zum staatlich anerkannten Heilpädagogin|Heilpädagogen >> *Beginn 15.08.2005*

Fachschule für Motopädagogik

24536 **Neumünster** __Süderdorfkamp 22__ ☎ (0 43 21) 30 00-29

- Weiterbildung „Motopädagogik – Ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen in Bewegung bringen“ >> *Beginn 17.08.2005*

Pflege-Schulungszentrum Lübeck

23617 **Stockelsdorf** __Albert-Einstein-Str. 10__ ☎ (04 51) 3 99 26-50/-51/-53

- Ausbildung zur Altenpflegerin|zum Altenpfleger
Beginn >> jeweils zum 01.04. und 01.10. des Jahres
- Ausbildung zur Altenpflegehelferin|zum Altenpflegehelfer
Beginn >> jeweils zum 01.10. des Jahres
- Palliativ Care in der Altenpflege >> *160 Stunden >> Beginn 17.08.2005*
- Gerontopsychiatrische Weiterbildung >> *400 Stunden >> Beginn Oktober 2005*
- Ernährungsbeauftragte|r im Pflegeheim >> *Beginn 09.06.2005*

Weiterbildungen

24768 **Rendsburg** __Kanalufer 48__ ☎ (0 43 31) 13 06-60

- Musikpädagogische Weiterbildung >> *Beginn 19.08.2005*
- Weiterbildung zur|zum „Kirchlich anerkannten Erzieher-Assistent|in“ >> *Beginn 15.08.2005*
- Weiterbildung „Heilpädagogische Assistenz“ >> *Beginn November 2005*
- Weiterbildung „Sonderpädagogische Zusatzqualifikation für Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung in WfbM|WfpbM“ (Präsenzseminar) >> *Beginn 13.02.2006*
- „spz-online – Sonderpädagogische Zusatzqualifikation für Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung in WfbM|WfpbM“ in E-Learning-Form >> *Beginn 21.11.2005 und 24.04.2006*
- Ausbildung „Kirchlich anerkannte|r Elementar-Erzieher|in“ >> *Beginn Frühjahr 2006*
- Kinder- und jugendpsychiatrische Weiterbildung >> *Beginn 13.06.2005*
- Sozialpsychiatrische Weiterbildung >> *Beginn Oktober 2005*
- Suchtpsychiatrische Weiterbildung für Fachkräfte aus Pflege und Betreuung >> *Beginn 12.09.2005*



Mitglieds-Nr. _____

BEITRITTSERKLÄRUNG

Hiermit beantrage ich die Mitgliedschaft in der
Gewerkschaft Kirche und Diakonie
Max-Zelck-Straße 1 • 22459 Hamburg:

_____|_____
Name | Vorname

Wohnung

_____|_____
PLZ | Wohnort

Ich bin beschäftigt als: _____

bei (Arbeitgeber / Kirchengemeinde / Kirchenkreis o. ä.): _____

im Kirchenkreis: _____

Telefon: _____ | _____ Fax: _____ | _____

Ich bin in der Lohn- / Vergütungs- / Besoldungsgruppe: _____

(Zutreffendes bitte unterstreichen!)

Ich bin ...

... unter 29 Wochenstunden beschäftigt ... im Ruhestand

... nebenberuflich beschäftigt (zzt. € 325,— monatlich) ... in der Ausbildung

... nebenberuflich beschäftigt mit monatlich Euro ... arbeitslos

... im Erziehungsurlaub ... im Praktikum

Geburtsdatum: _____

Eintritt in den kirchl./diak. Dienst: _____ Eintritt in den VKM: _____

Einzugsermächtigung für den VKM Nordelbien:

Die Beiträge sind bis auf Widerruf vierteljährlich von meinem nachstehend bezeichneten Konto einzuziehen.

_____|_____
Konto-Nr. | BLZ

_____|_____
Ort/Datum | Unterschrift

Geworben durch VKM-Mitglied:



Lücken überbrücken

Sie haben erkannt, dass Sie sich nicht auf die gesetzliche Rente allein verlassen können. Wenn Sie Ihren Lebensstandard auch im Alter halten wollen, müssen Sie privat vorsorgen.

Dafür gibt es kein Patentrezept. Viele Möglichkeiten stehen Ihnen für eine individuelle Lösung offen. Und: Je früher Sie beginnen – desto mehr haben Sie davon.

Sie entscheiden heute, wie es Ihnen später geht!



Jetzt informieren ...

... über die neuen steuerlichen Förder-Regelungen seit 01.01.2005.

Vertriebsbereich Nordelbien

Max-Zelck-Straße 1 • 22459 Hamburg

Telefon (0 40) 6 55 59 11 • Fax 6 51 54 08

E-Mail vb-nordelbien@bruderhilfe.de

Internet www.brunderhilfe.de/vb-nordelbien



**BRUDERHILFE PAX
FAMILIENFÜRSORGE**
Versicherer im Raum der Kirchen

vkm-Info
Max-Zelck-Straße 1
22459 Hamburg

K+T

KRAUTH+TIMMERMANN

Rehatechnik

Aus folgenden Bereichen bieten wir Hilfsmittel an:

- Badehilfen ● Gehhilfen ● Sitz- und Lagerungshilfen ● Hilfsmittel gegen Dekubitus ● Inhalations- und Atemtherapiegeräte
- Inkontinenzhilfen ● Kommunikationshilfen ● Krankenfahrzeuge ● Pflegehilfsmittel ● Rollstühle und Elektromobile ● Therapeutische Bewegungsgeräte
- Medizintechnik

**Zusammen können wir
es schaffen**



Besondere Service-Leistungen:

- Fachberatung täglich in unserem Hause ● Private Beratung auch zu Hause ● Umfangreiche Ausstellung
- Spezielle Maß- und Sonderanfertigungen ● Technischer Kundendienst
- Eigene Werkstatt ● Erledigung aller Formalitäten mit Krankenkassen und Sozialträgern
- Behindertengerechter Kfz-Umbau

KRAUTH+TIMMERMANN Rehatechnik GmbH + Co. KG
Poppenbütteler Bogen 11 · D-22399 Hamburg
Telefon +49 (0)40 - 60 604-50 · Telefax +49 (0)40 - 60 604-52
reha@krauth-timmermann.de · www.krauth-timmermann.de
Zertifiziert nach DIN ISO 9002/EN ISO 13485

