

# vk m

Gewerkschaft Kirche und Diakonie



**Gefahr im Verzug: Kirche gerät in Schiefelage**  
Auch das ökumenische Fest in Berlin hat die Schatten nicht vertrieben

## Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Freunde des VKM Nordelbien,

so begannen in den letzten Jahren meine Grußworte in unserer Info. Das wird nun anders:

Seit dem Kirchentag in Berlin gibt es drei Landesverbände, die sich zu einem VKM zusammengeschlossen haben. Es sind dies die Badener, die Kolleginnen und Kollegen aus Kurhessen-Waldeck und wir aus Nordelbien. Und somit ist diese Ausgabe der Info die erste gemeinsame Ausgabe der drei genannten Landesverbände.

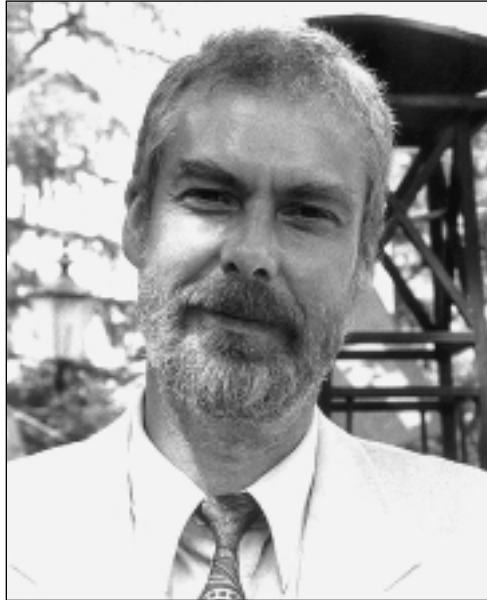
Mein Grußwort gilt also einem größer gewordenen Kreis und zugleich als Einladung an die anderen Landesverbände, es möglichst bald zu einem großen Zusammenschluss kommen zu lassen.

Die Zeit für eine Gewerkschaft Kirche und Diakonie – VKM in Deutschland ist reif.

Die Chancen dafür sind zur Zeit größer als je zuvor – aber diese Chancen sollten auch jetzt beim Schopf gepackt werden im Interesse aller noch bei Kirche und Diakonie mitarbeitenden Kolleginnen und Kollegen. Und die Zeit ist reif dafür, zu zeigen, dass es auch eine Gewerkschaft gibt, die zwar unter dem schlechten Image von Gewerkschaften mitzuleiden hat, aber den Blick in die Zukunft richtet und sich ihrer Verantwortung für die Sicherung von Arbeitsplätzen bewusst ist.

Und wenn uns manchmal andere klein reden wollen, so zeigt dies nur, dass der neue große VKM sich für manch andere zu einer ernst zu nehmenden Konkurrenz entwickeln könnte.

Auch aus dem kirchlichen und diakonischen Arbeitgeberlager wird unsere Entwicklung auf Deutschlandebene wachsam verfolgt – könnte es doch sein, dass sich eine Kirchengewerkschaft auf gleicher Augenhöhe mit kirchlichen und diakonischen Anstellungsträgern in Deutschland bildet.



Ich denke, wir haben Perspektiven, aber wir dürfen nicht mehr allzu lange warten, und deshalb möchte ich Sie und Euch ermutigen, auf diesem eingeschlagenen Weg die anderen einzuladen und mitzunehmen, denn

**Wenn nicht wir – wer dann?**

**Wenn nicht hier – wo dann?**

**Wenn nicht jetzt – wann denn?**

Mit kollegialem Gruß

Ihr und Euer

Klaus-Dirk Wildoer

## IMPRESSUM

### 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

Gewerkschaft Kirche und Diakonie (VKM-NE)  
Max-Zelck-Straße 1  
22459 Hamburg  
Telefon: 040 6514380  
Telefax: 040 6511119  
[www.vkm-ne.de](http://www.vkm-ne.de)  
E-Mail: [info@vkm-ne.de](mailto:info@vkm-ne.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

Memminger MedienCentrum  
Fraunhoferstraße 19  
87700 Memmingen

### VERTRIEB

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

### ERSCHEINUNGSWEISE

Vierteljährlich zum  
15. Februar, 15. Mai,  
15. August und 15. November

### FOTONACHWEIS

Archiv: (1), Wolfgang Fischer (3),  
Hans H. Lemke (2), Wolfgang Lenssen (8),  
Privat (2), Gerhard Stilke (1), VKM (3)  
Illustration: Hans H. Lemke (1)

### ZUM TITEL

»Sommergarten« und »Berliner Dom«.  
Zentrale Treffpunkte beim Ökumenischen Kirchentag in Berlin  
© Gerda Pahl, Gerhard Stilke

### 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.

## INHALT

### DAS WAR DER ÖKUMENISCHE KIRCHENTAG 4

Auf Wiedersehen in Ulm und Hannover

### VKM 7

Drei Landesverbände schließen sich zusammen

Abbau von Arbeitsplätzen befürchtet

„Die Welt“: 3000 Arbeitsplätze in Gefahr

Visionen für die Zukunft sind gefragt

### EHRUNGEN 12

Glückwünsche für Walter Winkelmann

Gratulation zu jahrzehntelanger Zugehörigkeit

### REGIONALGRUPPEN 13

Neues aus Kiel

Ein Gruß aus Kurhessen-Waldeck

VKM Baden stellt sich vor

Vergütungserhöhungen für die AVR in Baden

Berufsgruppentag Religionslehrerinnen und -lehrer

Fort- und Weiterbildung muss geregelt werden

Mehr Gerechtigkeit für „klingende Verkündigung“

### NORDELBIEN 23

Evangelischer Akademie droht die Schließung

### TARIFARBEIT 24

### SOZIALRECHT 27

Reform der Alterssicherung

Osnabrücker Modell

In Sachen Beschäftigung Schwerbehinderter

Feierabend ist den Deutschen heilig

Schleswig-Holstein: Diakonie wird flexibler

### URTEILE 34

### ZU GUTER LETZT 37

200 000 Gäste kamen nach Berlin – und der VKM war mittendrin statt nur dabei

## AUF WIEDERSEHEN IN ULM UND HANNOVER



Besucher am VKM-Stand im Gespräch mit Rüdiger Döring vom Verband Rheinland, Westfalen, Lippe

Messehalle 1, Ebene 1, Stand 03, so war die Kodierung für die Präsentation der Gewerkschaft Kirche und Diakonie auf Deutschlandebene. Sie wurde federführend über den VKM Nordelbien organisiert. Die Kolleginnen und Kollegen aus Hamburg, Kiel, Flensburg und Schleswig waren rechtzeitig am Ort und konnten die ersten Eindrücke des gigantisch angekündigten Treffens der Christen der evangelischen und katholischen Glaubensrichtungen schnuppern.

Nicht nur, dass Berlin eine Reise wert ist, auch der Ökumenische Kirchentag war nach unserer Einschätzung ein voller Erfolg.

Die Organisation dieser Veranstaltung war an Superlativen ausgerichtet, die sowohl im Zeit- als

auch im Veranstaltungsumfang und nicht zuletzt anhand der Teilnehmerzahlen eine Dimension angenommen hat, die erst einmal auf die Beine gebracht werden muss. Hier ist die schwerpunktmäßig inhaltliche Auseinandersetzung zwischen den evangelischen und den katholischen Christen an erster Stelle zu sehen. Von den vielen Tausenden von Veranstaltungen wurde immer wieder die Ökumene als Grundlage herangezogen. Das haben wir auch deutlich in den Messehallen auf der AGORA feststellen können, einer Art Marktplatz, auf dem sich Tausende von Ständen, Initiativen, Gruppen und Bewegungen tummelten. Es war erfreulich und interessant, wie viele Initiativen sich in der evangelischen und katholischen Kirche bewegen und schon praktische Ökumene vollziehen. Da mutet es doch sehr merkwürdig an, wenn die

so genannte Amtskirche, vertreten durch ihre Bischöfe, immer noch über grundsätzliche Fragen der Ökumene und deren praktische Umsetzung diskutiert und Thesenpapiere und Stellungnahmen veröffentlicht.

Am Stand des VKM wurde nicht nur über die evangelische Arbeitsrechtsetzung, sondern viel und oft über ihr katholisches Pendant und die verbundenen Rechte und Pflichten der jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie, der Caritas und der verfassten Kirche diskutiert.

Es war auffällig, dass in der katholischen Kirche verstärkt Unmut über die Arbeitsrechtsetzung geäußert wird. Die evangelischen Kolleginnen und

konischer und evangelischer Einrichtungen haben über die besondere Frage eines kirchengemäßen Tarifvertrages mit uns diskutiert und ihre Wünsche artikuliert.

**Ich bin ein Segen, weil ... ich mich bemühe, achtsam zu sein**

Aufgrund dieser Diskussion, die zu erwarten war, hatten wir, wie auf den Bildern zu sehen ist, eine plakative Wand montiert, auf der die Kolleginnen und Kollegen sich selbst als einen Segen bezeichnen konnten und auch sollten. Einige Auszüge aus diesen Karten können Sie in dieser Ausgabe lesen.

Für uns als Gewerkschaft im Bereich der evangelisch-lutherischen Kirche und der diakonischen Einrichtungen war der Besucheransturm groß. So



Pinwand mit Zettelflut: Ich bin ein Segen, weil ...

Kollegen haben häufig die derzeit aktuelle Frage nach neuer Arbeitsrechtsetzung im öffentlichen Dienst und damit durchschlagend auch im Bereich der verfassten Kirche und der diakonischen Einrichtungen diskutiert. Es wurde laut und häufig der Wunsch nach arbeitsrechtlichen Regelungen und Tarifverträgen geäußert. Auch Funktionäre aus dem Bereich der Mitarbeitervertretungen dia-



VKM hat auch für katholische Sorgen offene Ohren

waren auch die Wünsche unserer in den neuen Bundesländern engagierten Kolleginnen und Kollegen zu hören. Hier stellen sich verschärft die arbeitsrechtlichen Bedingungen dar, weil es den abgesehenen Lohn im Verhältnis zum westdeutschen Bereich gibt, und weil aufgrund der flächendeckend geringen Zahl an Gläubigen die finanzielle Situation der ostdeutschen Kirchen sehr angespannt ist. So wird auch die Diskussion geführt für die Perspektive und die Zukunft der Kirche in den neuen Ländern. Nicht zuletzt ist die Motivation der Kolleginnen und Kollegen ausschlaggebend

für ein Leben, Aufleben oder Weiterleben von Kirche – und das natürlich nicht nur im Bereich der östlichen Bundesländer. Ein sehr schöner, auch

Auseinandersetzung um die ökumenische Frage nach einem kirchlichen Arbeitsrecht angestoßen worden ist und weiter diskutiert werden muss. Ob

die Zeit reif ist, eine derartige Diskussion zu führen, wird sich in den nächsten Monaten herausstellen. Unbeschadet dieser allgemeinen Diskussion können wir für den VKM Deutschland sagen, dass wir ernsthaft an dieser Frage weiterarbeiten werden. Von daher muss auch beschlossen werden, ob sich der VKM im Jahre 2004 auf dem Katholikentag in Ulm präsentieren wird. Sicher dürfte sein, dass sich der VKM Deutschland in Hannover im Jahr 2005 beim 30. Evangelischen Kirchentag mit einem In-

forstand präsentieren wird. Weitergehend wird es interessant sein, zu beobachten, wie sich die beiden großen Kirchen in der inhaltlichen Auseinandersetzung aufeinander zu bewegen werden. Wir werden dies wohlwollend und kritisch beobachten.

**Hubert Baalmann**

**Auf Wiedersehen 2004 in Ulm zum Katholikentag und 2005 in Hannover zum 30. Deutschen Evangelischen Kirchentag!**

**Unserem gemeinsamen himmlischen Vater und allen Besucherinnen und Besuchern des Ökumenischen Kirchentages herzlichen Dank für fünf großartige Tage!**



[www.oekt.de](http://www.oekt.de)



*Leuchtender Heiligenschein in Knall-Orange vor dem Brandenburger Tor*

nach außen getragener Umstand war die Tatsache, dass sich die VKM-Standbesetzung aus dem ganzen Bundesgebiet zusammensetzte. Somit war es

**Ich bin ein Segen, weil ... ich versuche, anderen Menschen etwas Positives von mir zu geben und sie mit Worten, Taten oder meiner Anwesenheit glücklich zu machen. Hoffentlich gelingt es mir oft!**

fast immer möglich, die Kirchentagsbesucher mit Ansprechpartnern aus der Region bekannt zu machen. Dies wurde seitens der Kolleginnen und Kollegen lobend erwähnt.

Nun gilt es, die weiteren Schritte zu einem gemeinsamen VKM Deutschland und zu einer Öffnung für die Kolleginnen und Kollegen der katholischen Kirche in die Praxis umzusetzen. Ich denke, dass hier eine konstruktive Diskussion und

**Der alte Gewerkschaftssatz hat zum guten Anfang geführt: Gemeinsam sind wir stark**

## DREI LANDESVERBÄNDE DES VKM SCHLIESSEN SICH ZUSAMMEN



*Wolfgang Lenssen, Marianne Kirschenlohr, Klaus-Dirk Wildoer (von links) nach der Vertragsunterzeichnung*

Am Rande des Ökumenischen Kirchentages in Berlin haben sich die Landesverbände des VKM zu einer einheitlichen kirchlichen Gewerkschaft Deutschland zusammengeschlossen. In der gemeinsamen Erklärung heißt es:

Dem Auftrag der EINEN Kirche Christi verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu verkünden, vereinbaren unterzeichnende Verbände/Vereinigung diakonischer und kirchlicher Mitarbeiterin-

Auf diesem Weg dorthin schließen sich die unterzeichnenden Verbände/Vereinigungen zu einer einheitlichen Organisationsstruktur in Deutschland zusammen:

**Gewerkschaft Kirche und Diakonie  
Verband Kirchlicher Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter**

Als Erstunterzeichner haben in Berlin die Landesverbände des VKM Baden, des VKM Kurhessen-Waldeck und des VKM Nordelbien ihre Unterschrift geleistet.

**Ich bin ein Segen, weil ... ich ein einzigartiges Wesen auf dieser Welt bin**

nen und Mitarbeiter, unter Berücksichtigung landeskirchlicher und regionaler Gegebenheiten für gleiche arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen in Kirche und Diakonie einzutreten.

Die Verbände in Bayern, Hessen-Nassau, Oldenburg und Rheinland-Westfalen-Lippe haben ihre Beratungsprozesse noch nicht ganz abgeschlossen, aber in Berlin erklärt, ihre Meinungsbildung und ihre Absicht mit dem Ziel fortzusetzen, schnellstmöglichst diesem Zusammenschluss beizutreten.

Hintergrund dieser neuen, positiven Entwicklung ist, die wirtschaftliche und soziale sowie die berufliche Situation und Interessen der Mitglieder zu vertreten. Das heißt, eine Kompetenz und Unabhängigkeit der Gewerkschaften für Deutschland zu verdeutlichen.

Bei der Analyse der arbeitsrechtlichen Situationen der einzelnen Landesverbände wurde festgestellt, dass die Herausforderungen und die Ansprüche an die Gewerkschaft VKM immer größer werden. Diese Entwicklung ist nur mit einer kompetenten, personellen Arbeit zu leisten.

Aufgrund der unterschiedlichen Strukturen der Landesverbände wurde in relativ kurzer Zeit vereinbart, dass eine gewerkschaftliche Veränderung im Raum der Kirche und der Diakonie vollzogen werden muss. Dieses ist durch den Zusammenschluss umgesetzt worden. Die wichtigsten strukturellen Veränderungen werden sich dahingehend zeigen, dass sich der VKM Nordelbien in vier Re-

**Ich bin ein Segen, weil ... ich besonders in den letzten Tagen Gottes Segen erfahren durfte**

gionen neu strukturieren wird. Wobei jede Region ihre selbstständigen Landesverbände und damit auch die regionale Arbeit entsprechend ihrer Verantwortung in den bestehenden Gremien und ihrer zukünftigen Aufgabe gerecht werden muss.

Die jeweiligen Berufsgruppen werden sich über die einzelnen Landesverbände hinaus einer weiteren konstruktiven inhaltlichen Auseinandersetzung mit ihrem jeweiligen Berufsfeld widmen können und auch wollen. Das ist ein erklärtes Ziel der Fusionsgespräche.

Nicht zuletzt ist dieser Zusammenschluss notwendig geworden, weil angesichts der Entwicklungen im Bereich der diakonischen Einrichtungen in immer stärker werdenden Verflechtungen und Konzernbildungen hier eine einheitliche Arbeitnehmervertretung für die einheitliche Arbeitsrechtssetzung aller diakonischen und kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu haben. Der neue VKM Deutschland bekennt sich eindeutig dazu,

die wirtschaftlichen, sozialen und beruflichen Interessen seiner Mitglieder mit Kompetenz und Unabhängigkeit zu gestalten.

Der Ansprechpartner für diesen neuen Zusammenschluss ist derzeit die Geschäftsstelle des VKM Nordelbien (siehe Impressum Seite 3)

**Hubert Baalmann**

### **Presseerklärung vom 29. Mai 2003**

Landeskirchlich organisierte Verbände kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vkm) auf dem Weg zur bundesweiten Organisation.

Am Rande des ersten ökumenischen Kirchentages in Berlin wurden die ersten richtungsweisenden Vertragserklärungen abgegeben. Die bisher landeskirchlich organisierten Verbände aus den Regionen Baden, Kurhessen-Waldeck und Nordelbien schließen sich zu einer einheitlichen Gewerkschaft zusammen, dem VKM. Angesichts der immer stärker werdenden Verflechtungen und Konzernbildungen gerade im diakonischen Bereich ist dieser Schritt nach Aussagen der Vorstände der beteiligten Verbände längst überfällig und dringend notwendig.

Die beschlossene Erklärung hat folgenden Wortlaut:

**Wenn nicht jetzt – wann sonst?  
Wenn nicht hier – wo sonst?  
Wenn nicht wir – wer sonst?**

Berliner Erklärung,  
1. Ökumenischer Kirchentag Berlin 2003

Dem Auftrag der EINEN Kirche Christi verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu verkünden, vereinbaren unterzeichnende Verbände/Vereinigungen diakonischer und kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unter Berücksichtigung landeskirchlicher und regionaler Gegebenheiten für gleiche arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen in Diakonie und Kirche einzutreten.

Auf diesem Weg dorthin schließen sich die unterzeichnenden Verbände/Vereinigungen zu einer einheitlichen Organisationsstruktur in Deutschland zusammen:

VKM Gewerkschaft Kirche und Diakonie  
Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter

für  
VKM Baden Wolfgang Lenssen  
VKM Kurhessen-Waldeck Marianne Kirschenlohr  
VKM Nordelbien Klaus-Dirk Wildoer

Die Verbände Bayern, Hessen-Nassau, Oldenburg und Rheinland-Westfalen-Lippe, deren Beratungsprozess noch nicht abgeschlossen werden konnte, erklären ihre Absicht, die Beratung in ihren Organen beziehungsweise Gremien mit dem Ziel fortsetzen zu wollen, um dem Zusammenschluss beitreten zu können.

### **VKM befürchtet starken Abbau von Arbeitsplätzen**

Die Nordelbische Kirche steht nach Ansicht des Verbandes Kirchlicher Mitarbeiter (VKM) vor einem starken Abbau von Arbeitsplätzen mit vielen Kündigungen. Dies sei die Folge der von der Nordelbischen Synode beschlossenen Strukturbeschlüsse, sagte VKM-Vorsitzender Klaus-Dirk Wildoer.



**Demo mit Wildoer und Bischöfin Wartenberg-Potter**

Das Streichprogramm mit einer Einsparsumme von 4,3 Millionen Euro ist nur der erste Sparschritt und betrifft die Dienste und Werke wie beispielsweise Diakonie, Theologisch-Pädagogisches Institut oder Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt. Weitere werden derzeit von einer Reformkommission erarbeitet.

Nach Einschätzung der Kirchengewerkschaft hätten Strukturveränderungen früher auf den Weg gebracht werden müssen, „als noch mehr Geld zur

Verfügung stand“. Jetzt gebe es nur Reaktionen auf knappe Finanzen mit Arbeitsplatzabbau. Wildoer: „Investitionen in die Zukunft unserer Kirche sind diese Strukturmaßnahmen nicht.“

Der VKM vertritt die Interessen von über 20 000 kirchlichen Mitarbeitenden. Darunter sind Diakone, Friedhofsgärtner, Erzieherinnen, Musiker, Küster und Verwaltungsangestellte.

*Quelle: epd*

## **PRESSESTIMMEN**

### **3000 Arbeitsplätze der Kirche in Gefahr**

Nach den drastischen Sparbeschlüssen der Nordelbischen Synode bangen jetzt viele kirchliche Mitarbeiter um ihren Job. In der Hamburger Geschäftsstelle des Verbandes Kirchlicher Mitarbeiter (VKM) meldeten sich am Montag besorgte Mitarbeiter, die sich nach der Sicherheit ihres Arbeitsplatzes in Kirche und Diakonie erkundigen wollten.

Doch die Angst bleibt: Erstmals hat die Kirchengewerkschaft – sie vertritt die Interessen der rund 30 000 Mitarbeiter in Nordelbien – eine Prognose darüber angestellt, wie viele Arbeitsplätze in den nächsten Jahren auf der Kippe stehen. Nach internen Schätzungen sind es zehn Prozent. VKM-Verbandssekretär Hubert Baalmann zur WELT: „Rund 3000 Jobs in der Nordelbischen Kirche sind nach den gravierenden Einschnitten durch die Synode in Gefahr.“ Betroffen seien fast alle kirchlichen und diakonischen Berufe – außer Pastorinnen und Pastoren. Neben den fest angestellten Mitarbeitern müssten auch Teilzeit- und Honorarkräfte um ihren Arbeitsplatz bangen – zum Beispiel in den kirchlichen Bildungshäusern. „Wir rechnen damit, dass es im Herbst zu ersten Kündigungen kommt. Dann geht das Gemetzel los“, prophezeit der Kirchengewerkschaftler. Nach WELT-Informationen hat die Landeskirche für Mitarbeiterabfindungen einen speziellen Fonds eingerichtet. Höhe: rund zwei Millionen Euro.

Besonders hart trifft es die beiden Diakonischen Werke in Hamburg und Schleswig-Holstein, die jeweils zehn Prozent ihres Etats einsparen müssen. Landespastorin Annegrethe Stoltenberg, Vor-

standsvorsitzende des Diakonischen Werkes in Hamburg zur WELT: „Wir prüfen weitere Teilfusionen zwischen den beiden Einrichtungen. Bereits im Bereich der Fortbildung haben wir vor einiger Zeit eine Teilfusion vollzogen.“ Ihr Ziel sei es, „nach außen getrennt, aber nach innen gemeinsam aufzutreten“. Eine generelle Zusammenlegung der beiden Werke halte sie für „fatal“ – es sei denn, der „Nordstaat“ werde eines Tages Realität. Landespastorin Stoltenberg äußerte zugleich ihre Hoffnung, dass die Diakonie die Kürzungen von 550 000 Euro ohne Kündigungen erreichen könne.

*Edgar S. Hasse, Die WELT*

### Visionen für die Zukunft sind gefragt

Seit knapp zwei Jahren hat die Gewerkschaft Kirche und Diakonie – VKM Nordelbien eine Arbeitsgruppe zum Thema „Zukunft der Arbeit“ – „Zukunft der Kirche“. Wir sind auf Initiative eines Kollegen in diese inhaltliche Diskussion eingestiegen, um unsere Ideen aus gewerkschaftlicher Sicht nicht nur für den Bereich Zukunft der Arbeit, sondern damit verknüpft auch für den Bereich Zukunft der Kirche mitzugestalten.

In dieser Arbeitsgruppe wurden auf der Grundlage des Sozialwortes der Kirchen oder Hirtenworte der Bischöfe einige Schwerpunkte herausgearbeitet, die wir inhaltlich begleitet und erarbeitet haben. Zwischenzeitlich gab es die Arbeitssynode mit dem Thema „Zukunft der Arbeit – Zukunft der Kirche“. Die Beschlüsse, die seinerzeit auf der Synode verabschiedet worden sind, haben wir kritisch geprüft. Nach einem Jahr stellte die Arbeitsgruppe fest, dass außer diesem Papier nach unserer Einschätzung sich sowohl im verfassten als auch im diakonischen Bereich der Kirche keinerlei Veränderungen abgezeichnet haben. Nach Anfragen an die entsprechenden Stellen gab es keine oder nur sehr dürftige Informationen. Schauen wir uns das Gesamtbild der Nordelbischen Kirche an, müssen wir feststellen, dass sehr viel Zeit und Kraft und nicht zuletzt auch Geld investiert worden ist, um ein nordelbisches Profil zu erstellen. Vielleicht gilt hier der Satz „außer Spesen nichts gewesen“. Dies muss von anderen Stellen beantwortet werden.

Auf dem letzten Treffen der Arbeitsgruppe „Zukunft der Arbeit“ – „Zukunft der Kirche“ wurde

dies alles sehr kritisch in Anwesenheit der Präsidentin der Nordelbischen Synode, Elisabeth Lingner, diskutiert. Seitens der Gewerkschaft stellen wir fest, dass die so genannte Reformkommission, die sich mit den Perspektiven der Nordelbischen Kirche beschäftigt, kaum den Freiraum und die Möglichkeit eines Querdenkens oder Umdenkens hat, und, ohne die derzeitige Situation kritisch zu betrachten, kaum etwas verändern wird. Zumindest haben wir unsere Bedenken.

Die Arbeitsgruppe, die sich mit dieser Thematik befasst, hat aber ihren Mut noch nicht verloren. Seitens unserer Gewerkschaft haben wir immer wieder Kolleginnen und Kollegen, die hochmotiviert mit Visionen an uns heran treten und eine Basis suchen, sie auch umzusetzen. Die Umsetzung solcher Perspektiven ist unter dem Blickwinkel der Sparmaßnahmen zu sehen. Gilt es doch, die Frage zu klären, wie viel wir uns als Kirche, als Arbeitgeber/Konzern oder auch in der Diakonie eigentlich leisten wollen. Kritisch ist die Frage zu begutachten, ob wir als Diakonie oder verfasste Kirche eine der freien Wirtschaft fern liegende gesellschaftliche Verantwortung weiterhin annehmen oder uns einer gesellschaftlichen Verantwortung entziehen. So wurde der Satz in der Arbeitsgruppe geprägt, wenn nicht die Kirche als Gewissen der Gesellschaft und der Politik anzusehen ist, wer denn dann? An dieser Frage möchten wir gern weiterdiskutieren und wünschen uns, dass viele Kolleginnen und Kollegen ihre Ideen in einer geplanten Denkfabrik kund tun. Wir werden voraussichtlich im Herbst dieses Jahres eine Veranstaltung zu dem Thema anbieten, zu der wir schon heute alle Kolleginnen und Kollegen einladen. In dieser Denkfabrik sollen sie mit ganz konkreten Fragestellungen und ebensolchen Antworten, mit vielen Visionen für unsere Kirche diskutieren und diese dann auch umsetzen.

Ihre Anregungen und Wünsche werden gern von der VKM Geschäftsstelle in Hamburg entgegen genommen und weitergeleitet.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, bitte nutzen Sie diese Möglichkeit, Ihre Ideen, Visionen und Wünsche und natürlich auch Ihre Kritik an der derzeitigen Situation unserer Nordelbischen Kirche einzubringen.

*Hubert Baalman*

**SOMMER & PARTNER**  
Gesellschaft für EDV-Anwendung mbH

## Wir bieten Ihnen

EDV-Lösungen für die Bereiche ambulante und stationäre Pflege, Jugendhilfe sowie Kindergärten

### ● Software, Entwicklung, Schulung und Vertrieb

**ALPHA** das Programm für ambulante und stationäre Pflege und Jugendhilfe, von der Einsatzplanung bis zur Fakturierung und Mitarbeiterabrechnung

**ASD-Dienstplan** das Produkt für stationäre Einrichtungen, vom übersichtlichen Dienstplan über Urlaubsplan bis Jahresarbeitszeitkonten

**SAFINA** die Software für den Kindergarten, vom Serienbrief bis zur Behördenabrechnung

### ● Hardware

- Beratung, Planung, Installation und Vor-Ort-Service aller Hardware, vom Drucker bis zum kompletten Netzwerk
- Anbindung an das Internet
- Betreuung und Installation Ihrer Windows NT oder Novell-Netzwerke

Sommer & Partner GmbH  
22455 Hamburg  
Chaukenweg 4  
Telefon 040/555 84 85-0  
Telefax 040/555 84 85-18

www.sommer-partner.de  
E-Mail: info@sommer-partner.de



**Glückwünsche für Walter Winkelmann**

50 Jahre Mitglied im VKM – das ist sicher ein seltenes Jubiläum. Auf der Sitzung der Regionalgruppe Rendsburg wurde es dementsprechend gewürdigt. Gut 20 Mitglieder und Gäste spendeten Walter Winkelmann lang anhaltenden Applaus und bekamen von ihm einen kurzen Einblick in die Anfänge des VKM in Rendsburg.



*Glückwünsche und Geschenke für den Jubilar*

Neben Blumen, einer Urkunde und einem wahren Festessen zu Beginn überreichte die Vorsitzende dem Jubilar 50 Lose als Geschenk, verbunden mit Glückwünschen des Vorstandes und der Geschäftsstelle in Hamburg – und dem Hinweis, dass der Verband gern Spenden entgegennimmt, sollten sich die Lose als echte „Glückstreffer“ erweisen ...

*Barbara Saßmannshausen, Rendsburg*

- |                    |                   |
|--------------------|-------------------|
| Jan-Hinnerk Jacke  | 23566 Lübeck      |
| Ilona Jasper       | 24340 Eckernförde |
| Rudolf Jeguschke   | 24146 Kiel        |
| Johanna Keller     | 24340 Eckernförde |
| Erika Kohsyk       | 22761 Hamburg     |
| Heike Kreuter      | 24960 Munkbrarup  |
| Karen Kutzer       | 24837 Schleswig   |
| Käthe Lange        | 24147 Kiel        |
| Hans-Lorenz Lassen | 25813 Schwesing   |
| Helga Lietz        | 24837 Schleswig   |
| Lorenz Matzen      | 24943 Flensburg   |
| Volker Moritz      | 24340 Eckernförde |
| Wolfgang Nissen    | 24340 Eckernförde |

**Ich bin ein Segen, weil ...  
ich anderen Menschen helfen werde –  
hauptberuflich!**

- |                          |                   |
|--------------------------|-------------------|
| Gerhard Paasch           | 24357 Fleckeby    |
| Osbjörn Paulsen          | 21483 Dalldorf    |
| Hannchen Petersen-Nissen | 24988 Oeversee    |
| Ursel Petersen           | 21073 Hamburg     |
| Ilse Rodas               | 22941 Bargtheide  |
| Gisela Rühmann           | 22391 Hamburg     |
| Wolfgang Scheller        | 25729 Windbergen  |
| Jürgen Schwennesen       | 24376 Kappeln     |
| Helga Sporleder          | 24943 Flensburg   |
| Thure Staltmann          | 22523 Hamburg     |
| Joachim Starke           | 21077 Hamburg     |
| Petra Temme bei Demuth   | 24885 Sieverstedt |
| Helga Westensee          | 22149 Hamburg     |
| Klaus-Dirk Wildoer       | 25872 Ostenfeld   |

**25 JAHRE MITGLIED IM VKM:**

- |                    |                  |
|--------------------|------------------|
| Helga Bastian      | 24972 Steinberg  |
| Herta Benthack     | 24837 Schleswig  |
| Horst Breede       | 24211 Preetz     |
| Uwe Carstensen     | 25554 Wilster    |
| Gerhard Dimetrossa | 25832 Tönning    |
| Karin Dörkschlag   | 24943 Flensburg  |
| Renate von Elm     | 24147 Klausdorf  |
| Dieter Erhorn      | 22763 Hamburg    |
| Johanna Fichthorst | 25813 Husum      |
| Renate Fitschen    | 22941 Bargtheide |
| Ingeborg Gaßling   | 24944 Flensburg  |
| Sieglinde Götsch   | 24109 Melsdorf   |
| Waltraud Hentschel | 24211 Preetz     |

**40 JAHRE MITGLIED IM VKM**

- |              |               |
|--------------|---------------|
| Uwe Gramsch  | 25524 Itzehoe |
| Viktor Klahn | 25524 Itzehoe |

**50 JAHRE MITGLIED IM VKM**

- |                   |                  |
|-------------------|------------------|
| Inge Mathews      | 23701 Eutin      |
| Walter Winkelmann | 24782 Büdelsdorf |
| Helmut Witt       | 24116 Kiel       |

Der Vorstand der Gewerkschaft Kirche und Diakonie VKM Nordelbien gratuliert herzlich zu diesen Jubiläen.

**Neues aus der Regionalgruppe Kiel**

Am 9. April dieses Jahres fand die Jahresmitgliederversammlung unsrer Regionalgruppe im Lutherhaus in Kiel statt. Auf dieser Versammlung gab es zwei Nachwahlen, weil schon seit langem eine Stelle im Vorstand frei war und weil die Kollegin Angelika Torney aus persönlichen Gründen ihre Mitarbeit im Vorstand aufgegeben hat.

**Ich bin ein Segen, weil ... ich andere  
zum Lachen bringen kann**

Die Mitgliederversammlung wählte – jeweils einstimmig mit einer Enthaltung – die Kollegin Heidemarie Nissen und den Kollegen Sascha Grantzau in den Vorstand.

Damit ist der Vorstand der Regionalgruppe endlich wieder mit acht Vorstandsmitgliedern und dem Ehrenvorsitzenden Witt vollzählig, und wir hoffen, jetzt noch intensiver für unsere Kolleginnen und Kollegen tätig zu werden und für unsere Gewerkschaft in Kiel zu werben.

Highlight der Mitgliederversammlung war ein Diavortrag unter dem Titel „Als Naturliebhaber auf der Pirsch in Moor und Heide“ von und mit Hans-Friedrich Hansen aus Bredstedt.

Bemerkenswerte und vor allem wunderschöne Aufnahmen von Pflanzen und Tieren, die uns Menschen selten vor die Kamera geraten, begeisterten die an diesem Abend zahlreich erschienenen Mitglieder und Gäste. Umrahmt hat Hans-Fried-



*Hansens Heidefotos sind noch viel schöner*

rich Hansen seine Fotos mit passenden Versen aus der Bibel und Gedichten. Ein rundum gelungener Abend!

Auf der ersten Vorstandssitzung nach der Wahl wurden die Aufgaben verteilt. So hat der Vorstand beschlossen, Heidemarie Nissen bis zur endgültigen Beschlussfassung durch die Mitgliederversammlung zunächst kommissarisch als Delegierte in den Verbandstag nachzuberufen, als Ersatz für die Kollegin Griesbach, die ihren Sitz dort aufgeben muss, da sie durch ihre Berufung durch den Verband evangelischer Kindertagesstätten in die Qualitätssteuerungsgruppe für Schleswig-Holstein stärker gefordert wird und darum ihren Posten im Verbandstag aufgeben musste.

Der Posten des zweiten Schriftführers im Vorstand wurde mit dem Kollegen Grantzau besetzt.

**Zur Person: Sascha Grantzau stellt sich vor**

Ich bin 28 Jahre alt und seit dem 1.9.1999 im Nordelbischen Kirchenamt als Verwaltungsangestellter in der Beihilfeabteilung tätig. Zur Zeit bin ich in Bordesholm, um dort an der Verwaltungsschule die zweite Angestelltenprüfung abzulegen.



Mein „Handwerk“ habe ich von 1995 bis 1998 im Kirchenkreis Flensburg erlernt, nachdem ich festgestellt habe, dass mir der ursprünglich erlernte Beruf des Bäckers nicht so sehr zusagte. Da ich glaube, dass in der heutigen Zeit ein starker VKM mehr denn je benötigt wird, freue ich mich

über das Vertrauen, das man mir entgegengebracht hat, als ich in den Vorstand der Regionalgruppe Kiel gewählt wurde.

Heidemarie Nissen wird sich in einer späteren VKM-Info vorstellen.

Mit herzlichen Grüßen aus Kiel,  
Ihre und Eure Kollegin

*Gerda Pahl*

## Regionalgruppen

### VKM Kurhessen-Waldeck: Die Post geht nach Hamburg

Liebe Mitglieder, nun ist ein Ziel des Weges erreicht, der Zusammenschluss der drei Verbände ist vollzogen, wir sind nicht mehr allein.



Ein Prost auf den Verbund: Marianne Kirschenlohr

Die Mitglieder von Nordelbien, Baden und Kurhessen-Waldeck grüße ich herzlich im Namen des Vorstandes der Regionalgruppe Kurhessen-Waldeck.

**Ich bin ein Segen, weil ... man sich auf mich verlassen kann**

Worte über die Notwendigkeit dieses Schrittes brauche ich nicht finden, sie sind schon oft genug ausgetauscht und für richtig befunden worden. Ein Lied über die Chancen dieses Zusammenschlusses haben wir auch schon angestimmt. Nun liegt es an uns, dieses Lied kraftvoll zu singen, dass es etwas bewegt und wir nicht überhört werden.

Die Mitglieder von Kurhessen-Waldeck bitte ich, umgehend die Angaben zur Person, Beruf, Gehalt, Konto undsoweiter (Brief vom 28. März 2003) zur Geschäftsstelle in Hamburg zu senden. Sie werden dringend benötigt. Das Formular „Beitrittserklärung“ dient zur Erhebung der notwendigen Daten. Sie sind Mitglied. Die Geschäftsstelle in Hamburg übernimmt den Einzug der Beiträge, Annahme von neuen Mitgliedern, Meldung, wenn Sie die Rechtsschutzversicherung in Anspruch nehmen müssen und vieles mehr. Für offene Fragen stehe ich Ihnen weiterhin zur Verfügung.

In der Hoffnung, dass wir kraftvoll den neuen Weg gehen, werde ich mein Möglichstes dazu beitragen.

Marianne Kirschenlohr

### Der Vorstand der VKM-Regionalgruppe Baden

Am 18. Oktober 2002 hat die Mitgliederversammlung des ehemaligen VKM Baden beschlossen, dass der Vorstand nach der Satzungsänderung für den neuen VKM bis zu regulären Wahlen gemäß der neuen Satzung zum Vorstand der VKM-Regionalgruppe Baden mutiert.

Dieser Regionalgruppenvorstand stellt sich vor:

#### Annedore Braun

Jahrgang 1956, verheiratet, wohne in Ettenheim, rund 30 Kilometer nördlich von Freiburg, Diplom-Sozialarbeiterin (FH) beim Diakonischen Werk im Ortenaukreis,



stellvertretende Geschäftsführerin, Mitglied seit 1991, stellvertretende Vorsitzende, Schatzmeisterin, zwei Amtsperioden ARK (bis 2001)

Als kirchliche Mitarbeiterin mit Leitungsfunktion habe ich stets beide Seiten des Arbeitsrechts im Blick. Zentrale Prinzipien für gutes Arbeitsrecht sind für mich Gerechtigkeit, Berechenbarkeit, Nachvollziehbarkeit und Transparenz für alle

## IN EIGENER SACHE

### 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: 040 651 1119) 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

**vk**m 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 \_\_\_\_\_

Beteiligten. Hier bleiben zunehmend Wünsche offen. Ich erlebe es täglich: Im sozialen Bereich ist der Strukturwandel in vollem Gang. Er zwingt uns zu mehr Wettbewerb mit anderen Anbietern und zu einem harten Kampf um die knappen Ressourcen. Damit wir auch in Zukunft eine Chance haben, brauchen wir in Kirche und Diakonie neue, akzeptierte und verlässliche Wege des Interessenausgleichs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die Weiterentwicklung des VKM zur Gewerkschaft Kirche und Diakonie ist für mich ein wichtiger Schritt in diese Richtung.

**Helmut A. T. Hoffmann**

58 Jahre, verheiratet, ein Sohn, seit 35 Jahren Kirchenmusiker, Organist, Chorleiter, Bläserchorleiter, Bezirkskantor in Dekanat und Gemeinde, Kirchenmusikdirektor; wirkt im Kirchenmusikerverband Badens mit und wurde von dessen Verbandsrat in



den VKM-Vorstand entsandt und von hier aus als Arbeitnehmervertreter und ordentliches Mitglied in die ARK Baden gewählt.

Er versieht diesen Auftrag weniger aus Leidenschaft, dafür desto mehr aus Überzeugung, weil er weiß, dass dieses Engagement notwendig ist. Sein angestrebtes Ziel ist Gerechtigkeit und weitgehende Gleichbehandlung aller An-

**Ich bin ein Segen, weil ... ich mit meiner Tuba auf dem Kirchentag mit anderen Musik mache**

gestellten in den kirchlichen Berufen, die durch Ausbildungsgang und Aufgabenfeld vergleichbar sind. In Baden ist ein Teilziel durch sein Mitstreiten für eine gerechtere Arbeitszeitberechnung (ArAzKimu) ab Juli 2003 in Erfüllung gegangen. Darüber hinaus wäre für ihn eine bundesweit einheitliche Arbeitsrechtsreglung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker aller Landeskirchen die Erfüllung seines kollegialen Wunschziels.



**Karin Lindau**

Diplom-Religionspädagogin (FH), Religionslehrerin im Kirchenbezirk Mannheim, Mitglied im Regionalgruppenvorstand, seit 1993 Mitglied der Mitarbeitervertretung.



**Klaus Schuler**

Ruheständler. Bis 1999 Religionslehrer (Kirchenbeamter) an einer Berufsschule in Mannheim (Wirtschaftsschule). Zweiter Vorsitzender des VKM-Baden, seit rund zwanzig Jahren im Vorstand, zunächst als Vertreter des

„Fachverbands evangelischer Religionslehrer in Baden“, dann als Einzelmitglied.

Schwerpunkt: Mitgliederverwaltung, Beitragsfragen, Ein- und Austritte, Einladungen Vorstand und einfache Geschäftsführung.

**Reiner Hering**

Jahrgang 1941, evangelisch, verheiratet und Vater von sechs Kindern, sowie Opa von elf Enkelinnen und Enkeln.



Ich bin gelernter Elektroinstallateur mit Meisterprüfung und Zusatzausbildung als Fachkraft für Arbeitssicherheit. Seit dem 1. Januar 2002 bin ich Rentner mit geringfügiger Beschäftigung als FASi.

Ich bin in einem Altenpflegeheim beschäftigt, wir wenden dort die AVR an.

Im VKM bin ich seit 1991 und auch als Beisitzer im Vorstand, auch bin ich seit einigen Jahren als

ständiges Mitglied in der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Meine Hobbies sind meine Familie, wandern, Fahrrad fahren. Ich versuche in meinem Alltag als praktizierender Christ zu leben.

**Susanne Betz**

Ich arbeite als Gemeinédiakonin in der Evangelischen Melanchthongemeinde in Bretten.

Zu meinen beruflichen Arbeitsfeldern gehört seit fünf Jahren auch die Arbeit in der MAV der landeskirchlich Angestellten in der Badischen Landeskirche. Dort teile ich mir den Vorsitz mit einer Kollegin.



Im VKM-Vorstand habe ich die Aufgabe der Schriftführung übernommen.

Ehrenamtlich engagiere ich mich außerdem im Vorstand des Fördervereins Kindergottesdienst e.V.



**Wolfgang Lenssen**

Bald 50 Jahre alt, verheiratet, insgesamt drei Kinder, seit einigen Jahren Vorsitzender des VKM Baden (jetzt Regionalgruppe Baden), stellvertretender Vorsitzender des VKM, Mitglied in der Arbeitsrechtlichen Kommission Baden. Von Beruf Gemeinédiakon, als solcher aber freigestellt für Tätigkeiten der Mitarbeitervertretung.

Von Beruf Gemeinédiakon, als solcher aber freigestellt für Tätigkeiten der Mitarbeitervertretung.

**Ich bin ein Segen, weil ... ich mich für gerechte Entlohnung und gesunde Arbeitsplätze in der Kirche und ihren Einrichtungen einsetze**

**Heidi Rieth-Geiger**

Geboren 1959, Erzieherin und Fachwirtin für Organisation und Führung, 1979 bis 1985 Erzieherin in einem Erziehungsheim der Arbeiterwohlfahrt, seit 1985 Leiterin einer viergruppigen altersgemischten Einrichtung, seit 1986 Vorsitzende der MAV Rheinau, seit 1999 Vorsitzende der MAV der Kindergarten Freistett gGmbH, Mitglied im Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen in Baden, seit 1990 Mitglied im



Mitarbeiterkreis (Vorstand) des Bundesverbandes Evangelischer Erzieherinnen und Sozialpädagoginnen, Vertreterin des Berufsverbandes im Vorstand des VKM Baden, seit 18. Oktober 2002 Mitglied im VKM-Regionalgruppenvorstand Baden, Mitglied in der ARK Baden (zweite Amtsperiode), entsandt durch den VKM.

Diese Ämter erfülle ich ehrenamtlich neben meiner Hauptbeschäftigung als Kindergartenleiterin und muss leider immer häufiger feststellen, dass mein zeitliches Budget für diese „Ehrenämter“ oft in meinen Freizeitbereich verlagert wird.



**Wilfried Thoma**

Geboren 1954, Betriebswirt (VWA), Verwaltungsleiter, Mitglied der ARK Baden. Im kirchlichen Dienst seit 1973. Schwerpunkte: Arbeits- und Tarifrecht (BAT, MTArb)

**Vergütungserhöhungen für die AVR in Baden**

Nachdem im ersten Halbjahr 2003 absehbar war, dass die Arbeitsrechtskommission des Diakonischen Werkes der EKD so bald zu keiner Einigung über die im Bereich des Öffentlichen Dienstes abgeschlossenen Vergütungserhöhungen kommen

würde, hat die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden und ihrer Diakonie Anfang Mai 2003 aufgrund einer Vorlage des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen und des VKM vom Februar 2003 für die AVR-Anwender im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden folgende Vergütungserhöhungen beschlossen:

- Zum 1. Januar beziehungsweise zum 1. April 2003 (Vergütungsgruppen I bis III sowie Kr 12 und Kr 13) werden die Vergütungen und die allgemeinen Zulagen, ebenso die Ausbildungsvergütungen, um 2,4 Prozent angehoben.
- Zum 1. April 2004 werden die genannten Beträge um weitere 2,01 Prozent angehoben.
- Der Arbeitszeitverkürzungstag (AZV-Tag) entfällt ab 1. Januar 2005
- Die Zuwendung (Weihnachtsgeld) wird im Jahr 2003 auf 83,79 Prozent (für Auszubildende auf 84,87 Prozent) und im Jahr 2004 auf 82,14 Prozent (für Auszubildende auf 84,03 Prozent) eingefroren.

Bei diesem Ergebnis fällt auf, dass hier auf die Einmalzahlungen (Dezember 2002 – 7,5 Prozent, maximal 185 Euro – und Dezember 2004 50 Euro) verzichtet wurde.

Gleichzeitig jedoch verzichtet wurde auf die „Halbierung der Erhöhung durch Lebensaltersstufen“ und auf die „Streichung des AZV-Tages“ in den Jahren 2003 und 2004.

Wir meinen, dass je ein AZV-Tag in den Jahren 2003 und 2004 für die Beschäftigten mehr Wert hat als eine Einmalzahlung, die auch noch versteuert und versichert werden muss.

Zudem bringt der „Verzicht“ auf die einjährige Halbierung der Lebensaltersstufensteigerung (das heißt, die Vergütungserhöhung bei der Lebensaltersstufensteigerung wird wie bisher voll ausbezahlt und nicht für ein halbes Jahr halbiert, wie beim BAT) den jüngeren Beschäftigten einen finanziellen Vorteil (gegenüber dem BAT-Abschluss). Gerade in jüngeren Jahren brauchen die Beschäftigten Geld! Wenn die Kinder aus dem Haus sind, dann bedeutet der Verzicht auf die Einmalzahlung keinen so großen Einschnitt.

Bestätigt wird diese Rechnung durch Überschlagszahlen des Verbandes Kommunalen Arbeitgeber (VKA):

Der VKA bewertet die Einmalzahlung von 7,5 Prozent beziehungsweise maximal 185 Euro mit 0,53 Prozent, einen AZV-Tag mit 0,45 Prozent, die Halbierung der Lebensaltersstufensteigerung mit jährlich 0,20 Prozent.

**Ich bin ein Segen, weil ... ich immer fröhlich bin**

Nach dieser Rechnung haben wir in Baden für das Jahr 2003 schon um 1,2 Prozent besser als der Öffentliche Dienst (ver.di) abgeschlossen.

Für das Jahr 2004 lautet die Rechnung mit den Zahlen des VKA:

Einmalzahlung im November 2004 von 50 Euro entspricht 0,15 Prozent, einen AZV-Tag mit 0,45 Prozent, die Halbierung der Lebensaltersstufensteigerung mit jährlich 0,20 Prozent. Steigerung um je 1 Prozent zum 1. Januar beziehungsweise 1. Mai 2004 mit 1,67 Prozent. Steigerung um 2,01 Prozent zum 1. April 2004 mit 1,51 Prozent.

Daraus wiederum ergibt sich für Baden ein besserer Abschluss von 0,34 Prozent für das Jahr 2004. Ein Ergebnis, was sich unserer Meinung nach sehen lassen kann!

**Religionslehrerinnen und Religionslehrer:**

**Ergebnisse des Berufsgruppentages**

Unter dem Thema: „Innere Schulentwicklung, Bildungsstandards, Lehrplanentwicklung etc.:

- Chance oder Jobkiller
- Grenzen und Möglichkeiten
- unser Beitrag?“

trafen sich am 18. Juni die landeskirchlich angestellten Religionslehrerinnen und Religionslehrer zu einer Teil-MitarbeiterInnenversammlung mit anschließendem Berufsgruppentag des VKM, um die einzelnen Bereiche der „Inneren Schulent-

wicklung“ in Baden-Württemberg genauer anzusehen und ihre Auswirkung auf die tägliche Arbeit in den Schulen näher zu betrachten. Das Ergebnis dieses arbeitsintensiven Treffens in Karlsruhe sind folgende Forderungen:

### Schulprofil darf nicht zu Deputatsgrenzen der „Ein-Fach-Lehrkräfte“ führen

Nach den derzeitigen Planungen soll das Fach Religionsunterricht zu den sogenannten Hauptfächern – wie etwa Deutsch und Mathematik – zählen. Im Unterschied dazu sollen die anderen Unterrichtsfächer in „Fächerverbänden“ unterrichtet werden. Gleichzeitig sollen sich die Schulen ein „Profil“ geben.

Erste Modelle einer Profilgebung lassen weitreichende Folgen für die „Ein-Fach-Lehrkräfte“, wie etwa die landeskirchlichen Religionslehrerinnen und –lehrer ahnen:

Sollte sich die Schule ein Profil geben, welches Unterricht in den Hauptfächern nur in den ersten drei Schulstunden vorsieht, so wird das Deputat der Lehrkraft im Religionsunterricht automatisch

**Ich bin ein Segen, weil ... ich einmalig bin und anderen Menschen beibringen möchte, dass dies bei ihnen auch so ist**

organisationsbedingt auf maximal 15 Wochenstunden begrenzt. Bestrebungen, die Einsätze der Kolleginnen und Kollegen im Religionsunterricht auf möglichst wenige Schulen (im besten Fall: eine Schule) wird dadurch konterkariert.

### Vocations-Ausbildung darf nicht zum „Wochenendtarif“ verschenkt werden

Bestrebungen, diesem Problem durch „Vocationslehrgänge im Schnelldurchlauf“ zu begegnen, sind keine verantwortungsvolle Alternative. Staatliche Lehrkräfte, die sich für die Erteilung von Religionsunterricht weiterqualifizieren sollen und wollen, haben Anspruch auf eine fundierte theologische und religionspädagogische Weiterbildung. Kurse mit drei Wochenenden und fünf Studienta-

gen dürften diesen Anforderungen nicht genügen;

### Stundenplangestaltung muss familien- und teilzeitverträglich bleiben

Gerade Kolleginnen und Kollegen mit Teilzeitbeschäftigung müssen sich darauf verlassen können, dass sie ihren anderen Verpflichtungen wie etwa in der Familien- oder Kinderbetreuungsarbeit verlässlich nachkommen können. Ferner muss gewährleistet sein, dass die jeweiligen Unterrichtsdeputate möglichst zusammenhängend gelegt werden.

Sollten dennoch „Hohlstunden“ unvermeidbar sein, so müssen **motivierende und arbeitsmedizinisch geeignete Arbeitsplätze** in den Schulen vorgehalten werden. Der Klassenteiler für Religionsklassen muss herabgesetzt werden.

Durch den neuen Organisationserlass des Kultusministeriums ist der Klassenteiler heraufgesetzt worden. Gerade in den konfessionell getrennten Religionsklassen, die ohnehin aus Schülerinnen und Schülern von Parallelklassen zusammengesetzt sind, muss der Klassenteiler herabgesetzt werden. Vorstellbar dabei ist eine durchschnittliche Klassengröße von 25 Schülerinnen und Schülern. Besonders in Gebieten der evangelischen Diaspora gilt:

### Klassenteiler muss sich auch nach regionalen Besonderheiten richten

Bei genauer Betrachtung der bisherigen Planungen drängt sich der Verdacht auf, dass die guten Ansätze und Bemühungen der inneren Schulentwicklung, wie sie beispielsweise in den Bildungsstandards konkret werden, dem Rotstift durch den Organisationserlass zum Opfer fallen.

### Um die Ziele der Bildungsstandards zu erreichen, muss der Organisationserlass geändert werden. Die Mitarbeit an der „Inneren Schulentwicklung“ muss honoriert werden

Damit der Religionsunterricht nicht in das Schattendasein gedrängt wird, sind auch die kirchlichen Lehrkräfte aufgefordert, sich bei den Planungen zur Inneren Schulentwicklung zu beteiligen und aktiv einzubringen. Gegenüber Vollzeitlehrkräften

bedeutet diese Beteiligung für kirchliche Lehrkräfte, die zu einem hohen Prozentsatz in Teilzeitbeschäftigungen stehen und zudem oft an mehr als einer Schule eingesetzt sind, eine wesentlich höhere Belastung. Dies muss honoriert werden.

### Verbindliche Beteiligung der Betroffenen bei der Entwicklung neuer Leistungs- und Arbeitsbemessungen

Was die Umsetzung der Inneren Schulentwicklung in Zukunft alles bringen wird, kann im Augenblick noch nicht übersehen werden. Durchaus vorstellbar jedoch ist, dass die bisherige Arbeitsbemessung – Deputats-Wochenstunden – geändert werden muss. Bei der Entwicklung neuer Bemessungsgrößen sollte eine Beteiligung aller Betroffenen selbstverständlich sein.

*Wolfgang Lenssen*

### Wenn jemand zur Fort- und Weiterbildung will ...

In jedem Arbeitsvertrag ist sie vermerkt: die Pflicht der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, sich weiterzubilden. Wenn sich jedoch einzelne an diese Pflicht halten wollen, so türmen sich nicht selten riesengroße Steinbrocken als Hindernisse auf dem Weg auf: „Das ist viel zu teuer“, „so viel können wir nicht bezahlen“, „da fehlen sie ja viel zu lange vor Ort“, „das ist nicht im dienstlichen Interesse“ oder „diese Fortbildung ist mit Ihrem Dienstauftrag nicht in Einklang zu bringen“ – solche und ähnliche Antworten sind keine Seltenheit auf Fortbildungsanträge. Der VKM hat zusammen mit zwei größeren Mitarbeitervertretungen versucht, in dieser Angelegenheit einen „Stein ins Rollen zu bringen“.

Derzeitiger Stand ist: Der Evangelische Oberkirchenrat bereitet eine Arbeitsrechtsregelung über die Fort- und Weiterbildung vor, in welcher Mindeststandards für diesen Bereich festgelegt werden. Wenn diese Arbeitsrechtsregelung von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossen wird, dann haben alle Beschäftigten im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden einen tarifähnlichen Mindestanspruch an Fortbildung.

Vorgesehen in der Arbeitsrechtsregelung ist weiterhin der Abschluss einer Dienstvereinbarung

zwischen Dienststellenleitung und MAV über die Fort- und Weiterbildung. In einer solchen Dienstvereinbarung können dann über die Mindestwerte hinausgehende Regelungen für alle unter diese Dienstvereinbarung fallenden Beschäftigten festgelegt werden. Nach aktuellen Informationen rechnen wir mit einem Abschluss dieser Arbeitsrechtsregelung gegen Ende dieses Jahres.

### Mehr Gerechtigkeit für die „klingende Verkündigung“ – auch in „klingender Münze“

Die neue Arbeitsrechtsregelung zur Ermittlung der Wochenarbeitszeit für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in Baden (AR-AzKimu)

„Nicht immer klagen sollt ihr, sondern etwas tun ...“ zum Beispiel gegen eine Arbeitszeitberechnung von Organistinnen und Organisten, Chorleiterinnen und Chorleitern in der Evangelischen Landeskirche in Baden, die mit dem bisher gültigen Deputatstundensystem die Vorbereitungszeiten allzu grob anrechnet, also die weitgehend „unsichtbare“ Arbeitszeit im Verhältnis zur „sichtbaren“ Arbeitszeit bei Gottesdiensten, Chorleitung und Kirchenkonzerten. Diese war ohnehin so aus-

**Ich bin ein Segen, weil ... ich eine Zukunft habe, in der ich noch viel Gutes tun kann**

gelegt, dass sie nur im Fall einer Vollzeitstelle entsprechende Vorbereitungszeiten zur Verfügung stellte. Teilzeitstellen, also etwa die 70 bis 80 Prozent-Kantorenstellen würden eine Stelleninhaberin zumeist verstärkt jene Dienste auf, deren Vorbereitungszeit überdimensional hoch waren: Chöre, Kinder- und Jugendchöre mit dem zwangsläufigen enormen Aufwand, für die jeweiligen Bedürfnisse und Besetzungen spezielle Arrangements selbst verfassen zu müssen, auch Blechbläserchorleitung und Flötenkreise verschiedenster Art, dazu die Bläserausbildung mit ihrer intensiven Instrumentenpflege ... undsoweiter. Dienste hingegen mit „geringerer Vorbereitung“ entfielen: Bürozeiten, Kasualien ohne Solistenbegleitung, Vorbereitungszeiten für Kirchenkonzerte wurden ganz gestrichen! Somit kam das Gleichgewicht

der Summe von „unsichtbaren und sichtbaren“ Diensten nicht selten erheblich durcheinander. Eine solche Entwicklung stand den „Vätern“ der Deputatstundenregelung von 1996 noch nicht vor Augen. Die große Sparwelle aber der folgenden Jahre bescherte eine zunehmende Zahl solcher Fälle in schmerzlicher Form.

Kirchenmusikerinnen in Baden schauten oft „neidisch“ auf ihre Kolleginnen in Berlin, Sachsen oder Nordelbien, um nur drei Landeskirchen zu nennen, deren Arbeitszeit reeller geregelt war.

### Ab Juli 2003 können nun aber auch Kirchenmusikerinnen und -musiker in Baden aufatmen:

Jede Kirchenmusikerstelle erhält nach der von der ARK Baden am 2. April 2003 verabschiedeten neuen Arbeitszeitberechnung eine Grundüb- und Vorbereitungszeit entsprechend der Ausbildung und den Erwartungen der Anstellungsträger an die Stelleninhaber als „Sockelzeit“ festgeschrieben, übrigens in gleicher Höhe für Vollzeit-, wie auch

**Ich bin ein Segen, weil ... ich immer ein offenes Ohr habe für andere, besonders für meine Familie**

für Teilzeitstellen (nach dem „Berliner Modell“). Der Grund dafür: Die Qualität des erwarteten Dienstes soll zum Beispiel auf A- oder B-Stellen in jedem Fall gleich gut sein, egal, ob die anstellende Gemeinde 80 oder 100 Prozent Dienst mit der Kirchenmusikerin vereinbart. Künftig wird ein Kirchengemeinderat reiflicher als bisher zu erwägen haben, ob er seine Kirchenmusikerstelle bei der gleichen Grundvorbereitungszeit üblicherweise zu 100 Prozent oder nur mit einem geringeren Beschäftigungsgrad ausschreiben und besetzen wird. Der Personalkostendruck kann und darf also künftig nicht mehr allein von Organistinnen und Chorleiterinnen in Teilzeit unter Einsatz ihrer Freizeit und zulasten ihrer Familien abgefangen werden.

Eine weitere Gerechtigkeit zieht durch das neue Arbeitsrecht in die Berechnung von *Einzeldiensten* in Baden ein. Bisher grob pauschalierte Probenzeiten und Orgeldienste werden künftig genauer und damit gerechter abgerechnet. Dabei

wird als weiteres „Plus“ die Berechnung selbst vereinfacht und dadurch für alle nachvollziehbar. Nicht nur Anstellungsverhältnisse und „Beschäftigungsnachweise“ werden durchsichtig. Auch die Vergütung für Vertretungen und Einzeldienste verlangt keine komplizierte Rechenarbeit mehr, sondern sie können auf einer ausführlichen Tabelle abgelesen werden. Das hat Baden von seiner Nachbarlandeskirche Württemberg „gelernt“ – selbst wenn aus Kostengründen die Vergütungssätze in Baden zur Zeit leider noch nicht den Stand Württembergs erreicht haben ...

Damit muss dann leider auch das schmerzliche Kapitel eines nahezu vierjährigen „Tauziehens“ zwischen Kirchenleitung und Antragsteller VKM in der ARK abschließend genannt werden: Die „klingende Münze“, das heißt, eine möglichst einzuhaltende Kostenneutralität der neuen Arbeitszeitvorlage verlangte von allen beteiligten Verhandlungspartnern einen extremen Spagat zwischen der Vorgabe der Kirchenmusikerschaft in Baden und dem zugebilligten engen Spielraum des Rechtsreferats des EOK, Abteilung Arbeits- und Dienstrecht. Nicht zuletzt diesem ist es aber heute zu verdanken, dass unter seiner neuen Leitung ein Stück mehr Mitmenschlichkeit unter allen „Dienerinnen und Dienern der Wortverkündigung“ eingezogen ist. Das lässt für künftige Fortschritte auf dem „weiten Feld“ einer Gleichstellung aller kirchlichen Dienste bei vergleichbaren Voraussetzungen hoffen. Es gibt nämlich leider immer noch herbe Ungleichheiten, die es auszugleichen gilt. An der Bewältigung dieser noch anstehenden Aufgaben muss sich der VKM Baden mit allen seinen Möglichkeiten in der ARK in den kommenden – hoffentlich wenigen – Jahren messen lassen. Immerhin durfte aber seit diesem Jahr die Hoffnung auf einen solchen Erfolg durch das erreichte Etappenziel der neuen „AR-AzKimu“ neue Nahrung bekommen.

Für die Kirchenmusikerschaft ist es zunehmend schön, Wortverkündigung in Baden „erklingen“ zu lassen. Sie hofft sehr, dass man es auch wieder „hören“ kann!

**Kirchenmusikdirektor Helmut A. T. Hoffmann**

*Der Autor ist Bezirkskantor, Vorstandsmitglied des VKM Regionalgruppe Baden, Mitglied der ARK Baden und Verbandsratsmitglied des Landesverbandes Evangelischer Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in Baden*

### Kirchenleitung will Akademien schließen

Die Nordelbische Kirchenleitung will die Evangelischen Akademien in Bad Segeberg und Hamburg zum Jahresende schließen. Trotz erheblicher Anstrengungen zur Sanierung in den vergangenen Jahren sei es nicht gelungen, die Akademiearbeit finanziell auf sichere Füße zu stellen, teilte die kirchliche Pressestelle am Mittwoch mit. Betroffen seien beide Tagungsstätten in Bad Segeberg und Hamburg (Esplanade). Zustimmung muss jetzt noch die Nordelbische Synode (Kirchenparlament), die im September tagen wird.

Wesentlicher Grund für die Schließung sei, dass die Einsparziele nicht erreicht wurden, so Kirchensprecher Norbert Radzanowski. Für das Jahr 2002 sei vom Rechnungsprüfungsamt ein Defizit von rund 900 000 Euro festgestellt worden. Damit belaufe sich der Schuldenstand auf knapp vier Millionen Euro. Angesichts der angespannten Finanzlage könne die Kirche dies nicht ausgleichen.

Bereits im September 1999 hatten Nordelbische Kirchenleitung und Synode die Verlegung der Evangelischen Akademie von Bad Segeberg nach Ratzeburg beschlossen. Nach anhaltenden Protesten wurde der Umzug jedoch ausgesetzt. Bedingung war seinerzeit, dass mit Hilfe eines Be-

**Ich bin ein Segen, weil ... ich andere durch die U- und S-Bahn lotse**

treibermodells jährlich 750 000 Euro eingespart werden. Geplant war eine wirtschaftlichere Nutzung des Geländes und Einsparungen in Hotel und Küche. Das Projekt Jungen-Pädagogik war seinerzeit von Segeberg nach Plön verlagert worden.

Auch für die Stadtvilla der Hamburger Akademie hatten Kirchenleitung und Synode 1999 beschlossen, dass dort das Amt für Öffentlichkeitsdienst (AfÖ) einziehen sollte. Nach Widerständen vom damaligen AfÖ-Leiter, Pastor Hinrich Westphal, wurde der Beschluss jedoch aufgegeben.

Am Mittwoch wurden die Mitarbeiter der Akade-

mie über die Beschlüsse unterrichtet. Für die Abwicklung der Akademiearbeit soll ein Verwalter bestellt werden. Ob es zu Entlassungen kommen wird, ist derzeit noch unklar. Inwieweit die Nordelbische Kirche ihre Bildungsarbeit weiter führt, wird im Rahmen der laufenden Strukturüberlegungen geprüft.

Ende 1970 war die Evangelische Akademie in Bad Segeberg nach dreijähriger Bauzeit vom damaligen Bundespräsidenten Gustav Heinemann eröffnet worden. Zuvor hatte sie lediglich ein kleines Büro in Schleswig gehabt und ihre Tagungen in Herrenhäusern, Gemeindezentren und Gaststätten veranstaltet. Erst Anfang der Neunzigerjahre waren die 79 Zimmer des Tagungshauses für knapp fünf Millionen Euro umgebaut worden.

*Quelle: epd, Pressemeldung vom 9. Juli 2003*

### Hintergrund: Die Geschichte der Evangelischen Akademie in Norddeutschland

Evangelische Akademien entstanden nach 1945 in allen evangelischen Landeskirchen. Noch während des Zweiten Weltkrieges hatte der Theologe Helmut Thielicke (1908-1986) ein Konzept für ihren Aufbau entworfen. Sie sollten in der Zeit nach dem Zusammenbruch des NS-Regimes zu „Keimzellen geistiger und geistlicher Orientierung“ werden und Beiträge zu Fragen des öffentlichen Lebens leisten.

In Schleswig-Holstein war es Friedrich Heyer, Pastor von St. Michaelis in Schleswig, der 1945 zunächst Studenten und Dozenten zu „Studienarbeiten auf kirchlichem Boden“ einlud. Zwei Jahre später war die „Evangelische Akademie Schleswig-Holstein“ perfekt, Heyer wurde 1954 ihr erster hauptamtlicher Direktor.

Die Tagungen in dieser Zeit waren über das ganze Land verstreut. Sie fanden statt in Herrenhäusern, in Schlössern, in Gemeindezentren, Gaststätten und Hotels. Die Zentrale in Schleswig war nur ein kleines Verwaltungsbüro.

Doch ein gutes Gespür bewiesen die kirchlichen Bildungspioniere bei der Auswahl ihrer Gastreferenten: Damals nahezu unbekannte Persönlichkeiten wie Helmut Schmidt, Annemarie Renger und Gerhard Stoltenberg zählten dazu.

1965 wurde das Akademiebüro von Schleswig nach Bad Segeberg verlegt, zwölf Jahre vor der Geburtsstunde der Nordelbischen Kirche (am 1. Januar 1977). Hier sollte eine repräsentative Tagungsstätte für die beiden Akademien von Schleswig-Holstein und Hamburg entstehen, mit großzügigen Tagungsräumen und Übernachtungsmöglichkeiten.

Im Juli 1967 war Grundsteinlegung, und am 2. Dezember 1970 sprach der damalige Bundespräsident Gustav Heinemann zur feierlichen Einweihung der Akademie. Die Tagungsstätte wurde zu einem „Ort des offenen Dialogs“. Sie schlug Brücken zwischen Kirche und Staat, zwischen Theologie und Naturwissenschaft, zwischen Glaube und Politik.

Seit Ende der sechziger Jahre wurden verstärkt Themen angepackt, die „heiße Eisen“ waren: Friedenspolitik, Dritte Welt, zweifelhafter Fortschritt,

**Ich bin ein Segen, weil ... ich für meine Gemeinde ehrenamtlich Gottesdienste mache und immer stets bemüht bin, mich für Jugendliche und Kinder zu engagieren. Weil ich eine gute Freundin bin und meinen Freunden Heiterkeit und neue Energie schenken kann**

Terrorismus, Atomkraft. Die Akademie geriet ins Kreuzfeuer von rechts und von links, von glaubenskonservativen Gruppen und jenen, denen nichts fortschrittlich genug sein konnte.

1973 referierten Willy Brandt und Helmut Kohl in Bad Segeberg über „Werte und Normen in der Politik“ - die Tagungsstätte platzte aus allen Nähten. Segeberger Panzergrenadiere rückten aus zum „Katastrophen-Einsatz“ und schleppten 600 zusätzliche Stühle herbei.

Im Dezember 1984 kam es zu einem Eklat anlässlich einer Tagung über „feministische Theologie kontrovers“: Das Pastorenehepaar Elisabeth und Jens Motschmann aus Itzehoe beschwerte sich bei der Kirchenleitung in Kiel, sie seien aufgefordert worden, die Tagung zu verlassen.

In den jüngst vergangenen Jahrzehnten ging es verstärkt um das Problem, Menschen vom Fernseher weg und in den lebendigen Disput hinein zu holen. Die Bereitschaft, subjektive Lebenszeit für die Diskussion gesellschaftlicher Fragen zu opfern, nehme zunehmend ab, klagten die Studienleiter. Dennoch wurde versucht, mit Tagungen zu aktuellen Problemen wie Arbeitslosigkeit, Wirtschafts- und Medizin-Ethik, Aids oder der Asylproblematik auf der Höhe der Zeit zu bleiben.

*Pressemeldung epd vom 9. Juli 2003*

### **Tarifkommission beschließt neue Struktur**

Durch den Abschluss des kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) muss die Tarifkommission jetzt zwei verschiedene Tarifwerke verhandeln. Die Idee, künftig in zwei Fachgruppen – „KAT“ und „KTD“ – parallel an einem Tag zu arbeiten und am Ende des Tages alles gemeinsam auf den Punkt zu bringen, wird angenommen und dem Vorstand zur Beschlussfassung vorgelegt.

Jede Fachgruppe bestimmt einen/eine Protokollführer/Protokollführerin, der/die sich auch für die Erstellung eines Textes für den „TK-Newsletter“ verantwortlich fühlt.

Die neue Geschäftsordnung wird die Tarifkommission auf der nächsten Sitzung am 12. August 2003 beschließen.

### **Verhandlungen KTD**

Das Christian Jensen Kolleg Breklum und die Diakoniestationen Rahlstedt, Farmsen-Berne, Wandsbek-Gartenstadt sind über den VKDA an den VKM herangetreten, um einen Überleitungstarifvertrag KTD zu verhandeln. Die Tarifkommission wird schnellstmöglich in Verhandlungen eintreten.

### **Zusammenführung KAT/KArbT**

Die Tarifkommission hofft, dass die Verhandlungen der Arbeitsgruppe (VKM, ver.di, VKDA) auf dem nächsten Treffen in Kiel zu einem Abschluss kommen. Der zusammengeführte KAT (Kirchlicher Arbeitnehmerinnen-Tarifvertrag) wird zur Zeit Korrektur gelesen.

### **Der KTD lebt und gedeiht!**

Nachdem es nunmehr doch länger als drei Jahre gedauert hat, bis der KTD abschlussreif wurde und er zum 1. Januar 2003 in Kraft treten konnte, gibt es die ersten Einrichtungen, die den KTD anwenden und auch dem Arbeitgeberverband (VKDA) beigetreten sind.

Ob es Einrichtungen im Bereich der EKD und der Diakonischen Werke gibt, die einzelvertraglich den KTD anwenden, entzieht sich unserer Kenntnis, ist jedoch bei dem bundesweit großen Interesse für den KTD nicht auszuschließen.

Sicherlich ist es noch verfrüht, über praktische Erfahrungen mit dem KTD zu berichten, eines ist jedoch jetzt bereits deutlich geworden: Mit der Übergangsregelung, wie im Paragraphen 31 des KTD vorgesehen, ist die Mitarbeiterschaft von einem Tarifwechsel nicht zu überzeugen. Das hat dazu geführt, dass erste Tarifgespräche über eine veränderte Übergangsregelung geführt werden – bei den Verhandlungen zur Einführung des KTD, der zwischenzeitlich mit der Norddeutschen Gesellschaft

**Ich bin ein Segen, weil ... ich versuche, immer fair und nett zu sein, und mich gern sozial engagiere**

für Diakonie (NGD) am 25. April 2003 abgeschlossen worden ist, sowie mit dem Fachkrankenhaus Nordfriesland gGmbH. Entgegen den Übergangsregelungen aus Paragraph 31 KTD wurden hier zwischen dem VKDA (Verband Kirchlicher und Diakonischer Anstellungsträger Nordelbien) sowie der Gewerkschaft Kirche und Diakonie – VKM Nordelbien anderslautende Übergangsbestimmungen vereinbart. Danach ist eine vereinfachte Form und eine günstigere Regelung für den Übergang von tarifgebundenen Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich des KAT/KArbT-NEK vereinbart worden. Das heißt, der Paragraph 31 Absatz 1 bis 3 und Absatz 5 KTD werden nicht angewandt. Die günstigere Variante lautet, dass die monatlichen Bezüge sich aus dem Entgelt nach KTD und einer Besitzstandszulage ergeben. Die Besitzstandszulage orientiert sich an der Höhe der Vergütung nach KAT/KArbT-NEK am Tag vor der Ersetzung.

Für Arbeitnehmerinnen (der KTD ist in weiblicher Form verfasst), deren Vergütung den Wert der höchsten Entgeltstufe in ihren Eingruppierungen nach KTD nicht übersteigt, gilt Folgendes:

Abweichend von Paragraph 14 Absatz 1 KTD (Entgeltgrundlagen) wird für die Ermittlung der Entgeltstufe nicht die Beschäftigungszeit zugrunde gelegt, sondern es wird die höchste Entgeltstufe in der jeweiligen Eingruppierung, deren Wert den Wert der alten Vergütung nicht übersteigt, festgelegt.

Die Besitzstandszulage errechnet sich aus dem Unterschied zwischen alter Vergütung und der so ermittelten Vergütung.

Es besteht Anspruch auf Zahlung dieser Besitzstandszulage bis zur nächsten Entgeltstufensteigerung. Grundsätzlich wird für diese erste Entgeltstufensteigerung nach der Ersetzung Paragraph 14 Absatz 1 KTD angewendet, wobei die Beschäftigungszeit ab dem Tag der Ersetzung gewertet wird.

Für den Fall, dass die alte Vergütung die unterste Entgeltstufe nicht übersteigt, hat die Arbeitnehmerin weiterhin nur Anspruch auf die alte Vergütung. Diese nimmt an tariflichen Vergütungserhöhungen teil, nach zwei Jahren erhält die Arbeitnehmerin Entgelt aus der ersten Entgeltstufe, es sei denn, der Unterschied zwischen dem Betrag der alten Vergütung und dem der ersten Stufe beträgt mehr als 100 Euro: In diesem Fall wird zur alten Vergütung nach zwei Jahren eine Zulage von 100 Euro gezahlt. Der Anspruch auf Entgelt aus der ersten Stufe entsteht dann erst nach vier Jahren.

Für die Arbeitnehmerinnen, deren alte Vergütung den Wert der höchsten Entgeltstufe ihrer Eingruppierung nach KTD übersteigt, gilt Folgendes:

Die Arbeitnehmerin hat neben der Vergütung nach der höchsten Entgeltstufe ihrer Eingruppierung Anspruch auf Zahlung einer Besitzstandszulage, die sich aus der Differenz zwischen alter Vergütung und dem Wert der höchsten Entgeltstufe nach KTD ergibt. Auf die Besitzstandszulage sind zukünftige Tarifierhöhungen anzurechnen. Im Gegenzug erhält die Arbeitnehmerin jeweils eine der Tarifierhöhung entsprechenden Einmalzahlung. Die

exakten Werte der Zahlung und deren Fälligkeit werden tarifvertraglich im Zuge der Entgeltverhandlungen festgelegt.

Entfallen die Voraussetzungen für in den Bezügen, die zum Anspruch auf eine Besitzstandszulage geführt haben, enthaltene ehe- und/oder kinderbezogene Anteile des Ortszuschlages nach bisherigem Recht, vermindert sich die Besitzstandszulage entsprechend. Für jedes Kind ist dabei ein Betrag von 89 Euro anzusetzen.

Für Arbeitnehmerinnen, die nach Paragraph 53 Absatz 3 KAT-NEK unkündbar waren, besteht dieses Recht ohne Zeitbegrenzung fort. Des weiteren

**Ich bin ein Segen, weil ... ich immer freundlich und rücksichtsvoll mit meinen Mitmenschen umgehe**

haben die Tarifparteien vereinbart, dass die Arbeitnehmerin für das Jahr 2003 einen Anspruch auf ein Sonderentgelt in Höhe von 83,79 Euro auf die alte Vergütung abzüglich in den Vergütungsgruppen IXb bis Vc oder Kr I bis Kr VI von 27,70, unter den übrigen Eingruppierungen von 21,30 Euro hat. Ab dem Jahr 2004 werden die Sonderentgelte nach Paragraph 17 KTD ohne Berücksichtigung der Besitzstandszulage gezahlt. Genauso haben die Kolleginnen und Kollegen im Jahr 2003 Anspruch auf Urlaubsgeld.

Zu dem Zeitpunkt des Ersetzens kann abweichend von Paragraph 11 KTD (Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst) auf Wunsch der Arbeitnehmerin im Arbeitsvertrag eine Regelung dahingehend getroffen werden, die Rufbereitschaft und die tatsächlich geleistete Arbeitszeit in der Rufbereitschaft nicht dem Arbeitszeitkonto gutschreiben zu lassen, sondern auszuzahlen. Diese Regelung kann nur im gegenseitigen Einverständnis verändert werden.

### Auf dem richtigen Weg

Diese vorgenannten Regelungen bei den bis dato abgeschlossenen Überleitungstarifverträgen werden zur Zeit als Diskussionsgrundlage für die acht Einrichtungen und Dienststellen, die mit uns, der

Gewerkschaft Kirche und Diakonie – VKM Nordelbien, über einen Überleitungstarifvertrag verhandeln wollen, als Grundlage gesehen. Der VKM als Tarifpartner ist sich darüber im klaren, dass dieses nur die Grundlage sein kann und zur jeweiligen Zeit von dem jeweiligen diakonischen oder auch verfasst kirchlichen Unternehmen hinsichtlich der individuellen Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen überprüft und verhandelt werden muss.

Festzustellen ist leider auch, dass es bisher noch nicht gelungen ist, Einrichtungen, die Tarifflicht durch Ausgliederungen etc. begangen haben, wieder in den Arbeitgeberverband zurückzuholen. Ebenso zögern noch viele bisher nicht tarifgebundene Einrichtungen mit dem Schritt, sich der Tarifbindung und somit den Regelungen durch den Arbeitgeberverband und der Gewerkschaften zu unterwerfen.

Auf der anderen Seite gibt es bei einigen Einrichtungen, die bisher KAT-gebunden waren, Überlegungen und bereits erfolgte Schritte, das Tarifsystem zu wechseln. Dieses ist jedoch nur möglich durch sogenannte Überleitungstarifverträge, die der Unterzeichnung aller Tarifvertragsparteien bedürfen.

Der KTD ist jedoch nicht nur auf Zustimmung gestoßen: Für manche Arbeitgeber ist der KTD immer noch zu teuer, und einige Arbeitnehmerinnen sehen in ihm einen Absenkungstarifvertrag.

Vor seiner nächsten Bewährungsprobe steht der KTD in diesen Tagen, wenn die Verhandlungen für die anderen Einrichtungen aufgenommen werden.

Die Entgelttabelle ist fristgerecht vom VKM zum 30. Juni 2003 gekündigt und der Arbeitgeberverband zu Verhandlungen aufgefordert worden.

Der Abschluss des KTD in Nordelbien hat nach unseren Erfahrungen und Einschätzungen eine neue breite Diskussion um Tarifverträge im verfasst kirchlichen und im diakonischen Bereich vorangetrieben. So sind einige Kolleginnen und Kollegen im Bundesgebiet in den anderen landeskirchlichen Gremien als Referenten und Berater zu diesem Thema unterwegs. Wir stellen fest, dass nicht zuletzt durch die Diskussion im öffentlichen Dienst und in der freien Wirtschaft in anderen Ta-

rifsystemen und unter anderen arbeitsrechtlichen Bedingungen der KTD als Diskussionsgrundlage genommen wird.

Wir erleben, dass selbst Unternehmen, die sich bis dato außerhalb der Nordelbischen Kirche gegen arbeitsrechtliche Bedingungen durch tarifrechtliche Regelungen verwahrt haben, nun hier eine

**Ich bin ein Segen, weil ... ich lebe, ich sehen kann, ich Talente und Begabungen bekommen habe**

weitergehende Diskussion führen. Wenn sich alleine dieses hier so weit abzeichnet, hat der KTD

### Information der KZVK zum Startguthaben

In seiner Sitzung am 4. Juli 2003 hat der Vorstand der KZVK Darmstadt beschlossen, auf die Einhaltung von Fristen für rechtliche Beanstandungen gegen die Startgutschriften zu verzichten. Versicherte können also abwarten, ob die Berechnung ihrer Startgutschrift aufgrund einer möglichen höchstrichterlichen Grundsatzentscheidung geändert wird und gegebenenfalls noch zu einem späteren Zeitpunkt ihre rechtlichen Einwendungen geltend machen. Wir werden unsere Versicherten unaufgefordert über eventuelle Änderungen informieren. Grundsätzlich, so der Vorstandsbeschluss, geht die KZVK davon aus, dass die Berechnung der Startgutschriften rechtmäßig ist.

Für Versicherte ist es also nicht mehr notwendig, wegen rechtlicher Einwendungen innerhalb der Beanstandungsfrist Beschwerde gegen ihre Startgutschrift einzulegen, wenn sie von einer möglichen rechtlichen Neuregelung profitieren möchten. Ausnahme: Korrektur persönlicher Daten!

### Der Vorstandsbeschluss im Wortlaut:

„Die KZVK geht davon aus, dass ihre satzungsmäßigen Regelungen zur Ermittlung der Startgutschriften rechtmäßig sind. Für den Fall, dass die Regelungen zur Ermittlung der Startgutschriften einer Überprüfung durch eine höchstrichterliche Grundsatzentscheidung nicht Stand halten

nicht nur einen neuen Grund in Nordelbien, sondern im gesamten Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland gelegt, so dass sich sowohl im verfasst kirchlichen als auch im diakonischen Bereich neue Ideen, neue Visionen hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Bedingungen für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzeichnen könnten. Hier sind wir nach Auffassung der Tarifkommission der Gewerkschaft Kirche und Diakonie – VKM Nordelbien auf einem guten Weg.

Ein aktives Leben des KTD ist sicher.

**Klaus-Dirk Wildoer**, Vorsitzender des VKM-NE; Mitglied der Tarifkommission, und **Hubert Baalman**, Verbandssekretär des VKM; Mitglied der Tarifkommission

sollten, haben sich die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes verständigt, Lösungen anzustreben, die mit der Neuordnung der Zusatzversorgung vereinbar sind und für alle betroffenen Versicherten Anwendung finden können. Diese Lösungen werden wir unserem Satzungsgeber, dem Verwaltungsrat der KZVK Darmstadt, zur Übernahme vorschlagen.

Im Hinblick darauf ist es nicht notwendig, dass Versicherte, die rechtliche Einwendungen gegen die Startgutschriften haben, Beschwerde hiergegen einlegen oder weitere Rechtsmittel ergreifen. Insoweit verzichtet die KZVK Darmstadt darauf, die Einrede der Verjährung zu erheben oder sich

**Ich bin ein Segen, weil ... ich mit Gott lebe**

auf satzungsmäßige Ausschlussfristen zu berufen. Sobald die Rechtslage abschließend geklärt ist, werden wir unaufgefordert auf die Angelegenheit zurückkommen. Damit ist eine Beschwerde nur in den Fällen notwendig, in denen es sich um eine Korrektur persönlicher Daten handelt, die bei der Startgutschrift angesetzt wurden, wie zum Beispiel einem unvollständigen Versicherungsverlauf, einer unrichtigen Steuerklasse, fehlerhafte Entgelte. Hier ist eine Beschwerde innerhalb der Ausschlussfrist dringend angeraten, da nach Ablauf

der Frist kein Anspruch auf Korrektur mehr besteht.“

**Mögliche Rechtsbehelfe gegen die mitgeteilte Startgutschrift der VBL:**

Hier können Sie sich über den Rechtsweg sowie über die in diesem Zusammenhang abgegebene gemeinsame Erklärung der Tarifparteien informieren.

Nach Paragraph 78 Absatz 3 VBLS können Sie die Startgutschrift innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Zugang der Mitteilung beanstanden. Mit der Beanstandung erreichen Sie, dass Ihre Startgutschrift in rechtlicher und tatsäch-

**Ich bin ein Segen, weil ... ich sehr lustig bin und alle zum Lachen bringe**

licher Hinsicht überprüft wird. Jede Mitteilung über die Startgutschrift muss einzeln beanstandet werden; „Sammelbeanstandungen“ von mehreren Versicherten gemeinsam sind nicht zulässig. Alternativ ist gegen die Startgutschrift nach Paragraph 46 Absatz 3 VBLS innerhalb einer Frist von ebenfalls sechs Monaten nach Zugang der Mitteilung die Klage zum ordentlichen Gericht oder zum Schiedsgericht möglich.

Das Ausstellungsdatum Ihrer Startgutschrift (15. Oktober 2002) ist für den Beginn der genannten Sechsmonatsfristen ohne Belang. Entscheidend ist, wann Ihnen Ihr Arbeitgeber die Startgutschrift ausgehändigt hat.

Für das Verhältnis von Beanstandung und Klage gilt: Beide Rechtsbehelfe stehen selbstständig nebeneinander. Die/der Versicherte hat die Wahl, eine Beanstandung zu erheben oder gleich zu klagen. Gegen eine Entscheidung der VBL über die Beanstandung ist wiederum innerhalb der Sechsmonatsfrist die Klage statthaft (Paragraph 46 Absatz 3 VBLS).

Wenn Sie einen Rechtsbehelf einlegen möchten, können Sie Ihre Rechte mit einer Beanstandung für den Fall einer höchstrichterlichen Grundsatzentscheidung umfassend wahren. In diesem Zu-

sammenhang weisen wir Sie auf folgende gemeinsame Erklärung hin, die die Tarifvertragsparteien am 12. März 2003 anlässlich der Einigung über den Änderungstarifvertrag Nr. 2 zum Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) abgegeben haben:

- Die Tarifvertragsparteien gehen weiterhin davon aus, dass die im Altersvorsorgeplan 2001 beziehungsweise ATV/ATV-K gefundenen Regelungen zur Ermittlung der Startgutschriften inklusive der Übergangsregelungen zur Anwendung des Paragraphen 44a VBL-Satzung a.F. (ausschließlich im Paragraphen 33 Absatz 2, 3 und 3a ATV) rechtmäßig sind. Bei Berechnung der Startgutschriften erfolgt eine ausschließlich stichtagsbezogene Berücksichtigung des Familienstandes zum 31. Dezember 2001, auf deren Basis die Differenzierung nach Steuerklasse III/0 bzw. I/0 erfolgt; ein späterer Wechsel der berücksichtigten Steuerklasse ist ausgeschlossen.
- Für den Fall, dass die Regelungen zur Ermittlung der Startgutschriften einer Überprüfung durch eine höchstrichterliche Grundsatzentscheidung nicht Stand halten sollten, haben sich die Tarifvertragsparteien verständigt, Lösungen anzustreben, die mit der Neuordnung der Zusatzversorgung vereinbar sind und für alle betroffenen Versicherten Anwendung finden können.
- Im Hinblick auf eine solche Lösung verzichten die Zusatzversorgungseinrichtungen darauf, wegen der Beanstandungen, die Sie gegen Ihre Startgutschrift erhoben haben, die Einrede der Verjährung zu erheben oder sich auf tarifliche oder satzungsmäßige Ausschlussfristen zu berufen. Sie brauchen also wegen Ihrer Beanstandungen zur Startgutschrift keine weiteren Rechtsmittel (insbesondere keine Klage) zu ergreifen. Sobald die Rechtslage abschließend geklärt ist und sich die Tarifvertragsparteien auf eine Lösung verständigt haben, werden die Zusatzversorgungseinrichtungen unaufgefordert auf die Angelegenheit zurückkommen.
- Die VBL wird entsprechend dieser Erklärung verfahren:

Nach Eingang der Beanstandungen erhalten die Versicherten eine Eingangsbestätigung, die auch über diese Erklärung der Tarifvertragsparteien informiert.

Sobald die Rechtslage aufgrund höchstrichterlicher Grundsatzentscheidung abschließend geklärt ist und sich die Tarifvertragsparteien gegebenenfalls auf eine Lösung verständigt haben, werden diese Versicherten über die Auswirkungen auf ihren Fall informiert. Gegen diese Mitteilung ist dann die Klage statthaft.

Beanstandungen, die ausschließlich die Versicherungsdaten betreffen (zum Beispiel Höhe der vom Arbeitgeber gemeldeten Entgelte, Überleitung von Versicherungszeiten, Nachrichtung von Umlagen und Beiträgen für die Zeiten einer unterhäftigen Teilzeitbeschäftigung oder fehlende Versiche-

**Ich bin ein Segen, weil ... ich positiv denke und anderen helfen möchte, so gut ich kann: Trauerbegleitung – Initiative Regenbogen – glücklose Schwangerschaften**

rungszeiten), werden hingegen sofort geprüft; gegebenenfalls berichtigen wir die Startgutschriften. Die berichtigte Entscheidung der VBL kann als erneute Startgutschrift wiederum innerhalb von sechs Monaten beanstandet werden (Paragraph 78 Absatz 3 VBLS). Gegen die ablehnende Entscheidung der VBL ist die Klage statthaft (Paragraph 46 Absatz 3 VBLS).

Beanstandungen, die bereits vor Bekanntgabe der gemeinsamen Erklärung der Tarifvertragsparteien bearbeitet wurden, sind noch entsprechend der bisherigen Verfahrensweise behandelt und gegebenenfalls mit einer ablehnenden Mitteilung – versehen mit einer Rechtsbehelfsbelehrung – beantwortet worden.

Gegen die ablehnende Mitteilung können die Versicherten innerhalb von sechs Monaten fristwährend Klage zum Schiedsgericht bei der VBL einreichen. Die Klage muss nicht ausführlich begründet werden. Auf Wunsch der Versicherten legen wir die Klageschrift zunächst nicht dem Schiedsgericht zur Entscheidung vor.

Damit ist aber sichergestellt, dass auch die vor dem Schiedsgericht klagenden Versicherten entsprechend der Erklärung der Tarifvertragsparteien

behandelt werden, also gegebenenfalls ein Verhandlungsergebnis auch auf sie übertragen wird. Danach werden wir das schiedsgerichtliche Verfahren fortsetzen, wenn die Versicherten dies wünschen.

In welcher Weise das aus Anlass einer höchstrichterlichen Grundsatzentscheidung erzielte Ergebnis auf die Versicherten zu übertragen ist, die keine fristgerechte Beanstandung oder Klage erhoben haben, werden die Tarifvertragsparteien noch zu entscheiden haben.

**Reform der Alterssicherung**

Übereinstimmung auch zwischen der Arbeitnehmergruppe und der Spitze des Familienbundes der Katholiken: Elisabeth Bußmann, Präsidentin des Familienbundes, stellte vor den Mitgliedern der Arbeitnehmergruppe zusammen mit einigen Mitstreitern das Modell für eine Reform der Alterssicherung vor, das Familienbund, Katholische Arbeitnehmerbewegung (KAB) und Katholische Frauenbewegung (KFD) gemeinsam entwickelt hatten. Dieses Modell sieht vier Säulen vor – eine solidarisch, aus allen Einkommen finanzierte Sockelrente für die gesamte Bevölkerung, eine paritätisch finanzierte Arbeitnehmer-Pflichtversicherung, die betriebliche Altersversorgung und die private Altersvorsorge. „Die demographische Entwicklung und der Wandel in der Arbeitswelt machen eine große Rentenreform erforderlich“, so Gerald Weiß. Es sei grundsätzlich richtig, eine erste Säule der Alterssicherung für die gesamte Bevölkerung zu schaffen. Das sei besser, als immer mehr Menschen „mit bürokratischen Klimmzügen – Stichwort: Scheinselbstständigkeit“ in die gesetzliche Rentenversicherung hinein zu definieren.

Nach Berechnungen des Familienbundes ist zur Finanzierung der Sockelrente ein Beitrag von vier Prozent auf alle Einkommen erforderlich. Für die Arbeitnehmer-Pflichtversicherung müssten Beschäftigte und ihre Arbeitgeber gemeinsam rund elf Prozent vom Lohn aufbringen. Damit wäre die Belastung für die beiden ersten Säulen geringer als der jetzige Rentenbeitrag – es bliebe Spielraum für betriebliche und private Vorsorge. Die Absicherung von Familienzeiten soll nach dem Willen der katholischen Verbände verbessert werden.

## Osnabrücker Modell für mehr soziale Gerechtigkeit

Warum eine „Soziale Grundsicherung“ für alle?

Seit vielen Jahren wissen wir, dass unsere sozialen Sicherungssysteme in Schwierigkeiten sind. Steigende Beiträge bei den Sozialversicherungen sowie Einschränkungen und Kürzungen bei deren Leistungen sind dafür ein Indiz. Zudem hat die Zahl der Sozialhilfeempfänger, vor allem von Kindern, eine unvertretbare Höhe erreicht. Eine Reihe von gesellschaftlich notwendigen Tätigkeiten wie Kindererziehung, Pflgetätigkeiten und Ehrenamt sind nicht oder nur unzureichend sozial abgesichert. Unsere Gesellschaft befindet sich in einem grundlegenden Wandel, auf den auch mit sozialpolitischen Maßnahmen reagiert werden muss.

Als Christen sind wir gefordert, Ungerechtigkeiten zu sehen und zu benennen. Das „Wort der Kirchen zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland“ hat hier eine ganze Reihe von Missständen benannt. Unser Modell ist eine Antwort darauf. Mit ihm wird mehr soziale Sicherheit und Gerechtigkeit in unserer Gesellschaft erreicht.

Wie sieht diese „Soziale Grundsicherung“ für alle aus?

Jeder Bürger hat Anspruch auf die Soziale Grundsicherung, wenn sein persönliches Einkommen nicht ausreicht. Als Einkommen wird alles angerechnet (also auch Mieteinnahmen, Zinseinnahmen)

**Ich bin ein Segen, weil ... ich positive Signale aussende**

men) außer Unterhaltsansprüchen. 25 Prozent dieses Einkommens bleiben jedoch unberücksichtigt, damit ein Anreiz besteht, in erster Linie selber für seinen Lebensunterhalt zu sorgen. Wichtig ist hierbei, dass die Soziale Grundsicherung individuell ermittelt wird, es wird also nicht nach dem „Familieneinkommen“ geschaut wie es heute zum Beispiel in der Sozialhilfe geschieht, sondern nur danach, was jeder Einzelne an Einkünften hat.

Wie hoch ist die „Soziale Grundsicherung“ in Euro und Cent?

Die Soziale Grundsicherung beträgt (Stand '02) für

- Erwachsene 730 Euro
- Kinder 484 Euro pro Monat.

Diese Beträge sind an den geltenden Steuerfreibeträgen orientiert, mit denen das Existenzminimum steuerfrei gestellt wird.

Für Erwachsene werden 20 Prozent dazu gerechnet, um Menschen oberhalb dieses Minimums abzusichern, wenn sie gesellschaftlich wichtige Tätigkeiten wahrnehmen (Erziehung, Pflege).

So würde eine Familie mit zwei Kindern eine Soziale Grundsicherung in folgender Höhe erhalten:

- Vater: keine, wenn er mehr als 975 Euro eigenes Einkommen hat.
- Mutter: 730 Euro, wenn sie kein eigenes Einkommen hat.
- 1. Kind: 484 Euro.
- 2. Kind: 484 Euro.

Zusammen wären dies 1698 Euro aus der Sozialen Grundsicherung und das Einkommen des Vaters, was diese Familie monatlich finanziell zur Verfügung hat.

Auf den ersten Blick viel Geld, aber ein Teil dieser Grundsicherung wird hier auch durch Steuern aus dem Einkommen des Vaters finanziert. Je höher auch die „Eigenfinanzierung“ der Sozialen Grundsicherung.

Bei Familien mit vielen Kindern kann die Soziale Grundsicherung sogar bewirken, dass diese Familie ohne zusätzliches Erwerbseinkommen auskommt. Warum auch nicht? Bei einer Familie mit fünf Kindern kann es auch wünschenswert sein, dass sich eine Zeit lang beide Eltern um Kinder und Erziehung kümmern.

Derselbe Effekt tritt auch dann ein, wenn sich mehrere Menschen (zum Beispiel Alleinerziehende, Rentner) zusammentun. Dies ist auch eine gewollte Absicht der Sozialen Grundsicherung.

Was kostet uns diese „Soziale Grundsicherung“?

Diese Soziale Grundsicherung wird ca. 230 Milliarden Euro kosten. Allerdings werden fast 100 Milliarden Euro durch den Wegfall bisheriger Leistungen wie etwa Sozialhilfe, Kindergeld und anderer ausgeglichen.

Weitere rund 100 Milliarden Euro sind durch Vereinfachungen und Veränderungen des Einkommensteuerrechtes zu erzielen. Dies ist im Zuge einer Einführung der Sozialen Grundsicherung auch unbedingt notwendig, um nicht neue steuerliche Ungerechtigkeiten entstehen zu lassen.

Die Soziale Grundsicherung ist eine steuerfinanzierte Leistung. Für ihre Finanzierung muss unsere Gesellschaft entsprechende Steuermittel bereitstellen.

Was in Sachen „Soziale Grundsicherung“ noch wichtig ist!

Wer zum Beispiel arbeitslos ist und Beschäftigungsangebote ablehnt, erhält Soziale Grundsicherung nicht in voller Höhe, sondern höchstens in Höhe der heutigen Sozialhilfe.

Die Soziale Grundsicherung will Menschen materiell absichern, die nicht selber für ihren Unterhalt sorgen können. Zudem erleichtert sie den Wiedereinstieg in Erwerbsarbeit.

Wer Soziale Grundsicherung erhält, wird zu einem festen Beitrag in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung versichert.

Weitere Informationen sowie die Textfassung des Modells und Referenten können bei KAB-Osnabrück, Domhof 2, 49074 Osnabrück, Telefon: 0541 318391, Fax: 0541 318398, E-Mail: kab@bistum-os.de angefordert werden.

### Keine Erhöhung der Pflichtquote für Beschäftigung Schwerbehinderter

Das im Jahr 2000 erlassene Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter schrieb das Ziel fest: eine Absenkung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen um 25 Prozent bis Oktober 2002. Zugleich sah das Gesetz

eine Senkung der Pflichtquote für Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen von sechs Prozent auf fünf Prozent vor. Dauerhaft sollte die Absenkung der Pflichtquote jedoch nur bestehen bleiben, wenn das verfolgte Ziel erreicht wird. Andernfalls sollte die Pflichtquote automatisch ab 1. Januar 2003 wieder sechs Prozent betragen.

Das Ziel wurde mit 24 Prozent (entspricht 45 000 schwerbehinderte Menschen) knapp verfehlt. Gleichwohl wird die Pflichtquote nicht angehoben.

Eine Anhebung würde die Motivation der Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen einzustellen, negativ beeinflussen. Aus diesem Grund wird der

**Ich bin ein Segen, weil ... ich Menschen, die meine Hilfe brauchen, helfe. Und weil ich motiviere und aufbaue**

Zeitpunkt für die Anhebung der Pflichtquote auf den 1. Januar 2004 verschoben. In der Zwischenzeit soll ein Konzept entsprechend der Koalitionsvereinbarung vom 16. Oktober 2002 mit allen Betroffenen erarbeitet werden, das die Zielvorgaben weiterentwickelt und die jetzigen Regelungen ablöst.

Bundesministerin Ulla Schmidt: „Es ist mir ein großes Anliegen, dass im Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen 2003 weitere Fortschritte im Bereich der Politik für schwerbehinderte Menschen erzielt werden.“

### NORDELBISCHE STELLENBÖRSE

**kontakt – vermittlung – beratung**  
**Postfach 34 72**  
**24033 Kiel**  
**Telefon: 0431/9797-979 oder 921**  
**Fax: 0431/9797-734**  
**E-Mail: info@stellenboerse-nordelbien.de**

### Deutsche bevorzugen geregelten Feierabend

Der flexible Job-Nomade ist ein Mythos: Fast drei Viertel aller deutschen Berufstätigen wollen fest angestellt sein und wünschen sich einen geregelten Feierabend. Das geht aus einer Repräsentativuntersuchung des BAT-Freizeit-Forschungsinstituts hervor, deren Ergebnisse Institutsleiter Professor Dr. Horst W. Opaschowski vorgestellt hat. In seinem Vortrag stellte er einige Mythen infrage, zum Beispiel den Mythos des „Job-Nomaden“, einem hochmotivierten Experten mit biographischen Brüchen, flexiblem Arbeitseinsatz und einem hohen Maß an Selbstbestimmung, der ständig umdenkt und umzieht. Die Wirklichkeit, so Opaschowski, sieht anders aus. Tatsächlich wollen die meisten Berufstätigen geregelte Verhältnisse und am liebsten „arbeiten wie ihre Eltern“. Zeit- oder freie Mitarbeiterverträge stehen nicht hoch im Kurs. Am lautesten ist der Ruf nach einem geregelten Feierabend bei den 40- bis 49-Jährigen (75 Prozent), aber auch von den 18- bis 34-Jährigen wollen 63 Prozent lieber konventionell arbeiten. Nur 33 Prozent können sich für Flexibilität und Mobilität im Berufsleben begeistern. Auch flache Hierarchien erweisen sich als Mythos, so das BAT-Institut. 80 Prozent der Befragten sind der Ansicht, dass es nach wie vor Vorgesetzte und Untergebene gebe. Dabei sind Hierarchie und Teamarbeit für die Arbeitnehmer keine Gegensätze: „Arbeitnehmer wollen einen klar von oben definierten Handlungsrahmen, der ihnen aber genügend Spielraum und Entscheidungsfreiheit zu Einzel- und/oder für Teamleistungen lässt.“ Ein weiterer Mythos ist laut Opaschowski die viel diskutierte Work-Life-Balance; auch im Jahr 2003 bleibe der Gegensatz von Berufs- und Privatleben weitgehend erhalten. Die Arbeitnehmer finden dafür eine Erklärung: „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird von den Unternehmen nicht besonders gefördert, weil der Eindruck entsteht, dass nur mit halber Kraft gearbeitet wird“, sagen 62 Prozent der Berufstätigen. Mehr Infos unter [www.bat.de](http://www.bat.de), Freizeit aktuell, Ausgabe 172.

### Landespastorin: Diakonie wird flexibler

Die Diakonie in Schleswig-Holstein entwickelt sich nach den Worten von Diakoniefürerin Petra Thobaben seit fünf Jahren stetig von einer Verwaltung zur Service-Einrichtung. Notwendig sei, ein-

zelne Arbeitsbereiche zu dezentralisieren und die Verantwortung der rund 2600 Mitarbeiter zu stärken, sagte die Landespastorin am 24. Juni auf dem traditionellen Kirchenempfang zur Kieler Woche in der HSH Nordbank.

Das Tarifsystem des öffentlichen Dienstes, wie es in Kirche und Diakonie überwiegend angewendet werde, ist nach Aussage Thobabens zu starr für die aktuellen Aufgaben. Folge sei eine Ausgliederung einzelner Arbeitsbereiche. Der Anstieg der Personalkosten werde durch die Erhöhung der Pflegesätze nicht mehr aufgefangen. Derzeit werden statt der Gleitzeitregelung Arbeitszeitkonten erprobt, um Familie und Beruf besser in Einklang zu bringen.

Die Kirche erreicht nach den Worten von Pastor Peter Kruse, Leiter des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt, die Menschen nicht allein mit der herkömmlichen Ortsgemeinde. Notwendig seien andere überregionale Dienste und Werke, um Menschen in Umbruchsituationen christlich zu begleiten. Auch diese Begegnungen wie etwa in Werkstätten, Banken und Verwaltungen seien von kirchlicher Spiritualität geprägt.

Quelle: epd

### Gehaltssteigerungen in Industrie und Dienstleistungsbereich

Im produzierenden Gewerbe verdienten die vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Januar 2003 durchschnittlich 2855 Euro brutto, was eine Erhöhung von 3,3 Prozent im Vergleich zum Januar 2002 bedeutet. Die Gehälter der Angestellten stiegen dabei um 3,5 Prozent auf durchschnittlich 3688 Euro, die Löhne der Arbeiter kletterten um 2,7 Prozent auf 2396 Euro. Die Verbraucherpreise erhöhten sich im gleichen Zeitraum um 1,1 Prozent.

Im Dienstleistungsbereich (Handel-, Kredit- und Versicherungsgewerbe), in dem nur Angestellte erfasst werden, fiel die Erhöhung niedriger aus. Sie betrug von Januar 2002 bis Januar 2003 lediglich 2,9 Prozent. Dabei erhielten die Angestellten im Handel ein durchschnittliches Bruttomonatsgehalt von 2652 Euro, diejenigen im Kredit- und Versicherungsgewerbe von 3234 Euro. Dies ergibt sich aus einer Mitteilung des Statistischen Bundesamts.

# ZMW

DIE MITARBEITERVERTRETUNG

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

FACHZEITSCHRIFT  
ZMW – DIE MITARBEITERVERTRETUNG

Die ZMW ist die Fachzeitschrift für Mitarbeitervertretungen. Eine Fachzeitschrift gehört zu den notwendigen Hilfsmitteln, die die Mitarbeitervertretung für ihre Arbeit braucht. Nach § 30 Abs. 1 MVG.EKD hat der Dienstgeber die Kosten für die Fachzeitschrift zu übernehmen.

6 Hefte pro Jahr (plus Beilagen, z.B. Vergütungstabellen)  
Umfang: jeweils 52-56 Seiten  
Preis: jährlich 55,22 €  
Gerne senden wir Ihnen ein Probeheft zu.


**Zu bestellen bei:**  
KAB Bücherdienst und Verlag  
Schloßhof 1, 93449 Waldmünchen  
Telefon 09972/9414-51, Fax 09972/9414-55  
E-Mail: [kontakt@kab-buecherdienst.de](mailto:kontakt@kab-buecherdienst.de)  
Internet: <http://www.zmw-online.de>

ZMW

DIE MITARBEITERVERTRETUNG

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

Tarifabschluss 2003:  
Übernahme im  
kirchlichen Bereich



32

## Anspruch auf Arbeitslosengeld trotz Aufhebungsvertrags

Wer einen Aufhebungsvertrag mit seinem Arbeitgeber schließt, riskiert keine Sperrzeit bei seinem Arbeitslosengeld, wenn er ohnehin zu diesem Zeitpunkt oder sogar früher betriebsbedingt gekündigt worden wäre.

Das Landessozialgericht (LSG) hat über den Fall einer Arbeitslosen entschieden, deren Arbeitsplatz aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen weggefallen war. Da es in dem Unternehmen auch keine andere Weiterbeschäftigungsmöglichkeit gab, unterschrieb die Klägerin einen Aufhebungsvertrag. Das Arbeitsamt stellte darauf hin den Eintritt einer zwölfwöchigen Sperrzeit fest und verweigerte für diese Zeit die Zahlung von Arbeitslosengeld. Die Klägerin habe durch den Abschluss der Aufhebungsvereinbarung ohne Aussicht auf einen Anschlussarbeitsplatz ihre Arbeitslosigkeit herbeigeführt. Sie hätte die Kündigung von Seiten des Arbeitgebers abwarten müssen.

Das LSG hat – anders als noch das Sozialgericht – einen wichtigen Grund für den Abschluss des Aufhebungsvertrages angenommen.

Die Klägerin ist nur ihrer drohenden betriebsbedingten Kündigung zuvorgekommen, so das LSG. Zweck der Sperrzeitregelung ist es lediglich, die Versicherungsgemeinschaft vor Arbeitslosen zu schützen, die ihre Arbeitslosigkeit selbst herbeigeführt haben. Die fast 50-jährige Klägerin, die aufgrund ihres Alters ohnehin schwer vermittelbar war, hat mit Abschluss des Aufhebungsvertrages durch Offenlegung der betrieblichen Hintergründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine für das berufliche Fortkommen grundsätzlich nachteilige Kündigung vermieden. Außerdem hätte der Arbeitgeber sie sogar rechtmäßig einen Monat früher kündigen können.

*Landessozialgericht Rheinland-Pfalz,  
Urteil vom 25. Februar 2003 – L 1 AL 7/02  
(Pressemeldung vom 11. April 2003)*

## Anteilige Treueprämie für Teilzeitbeschäftigte ist zulässig

**Der Fall (gekürzt):** Die Arbeitgeberin betreibt Buch- und Zeitschriftenläden in Bahnhöfen in

mehreren Bundesländern. Nach dem Haustarifvertrag erhielten die Mitarbeiter einen monatlichen Zuschlag „als Anerkennung der Zugehörigkeit zum Unternehmen“, der nach der Anzahl der Jahre der Betriebszugehörigkeit gestaffelt ist. Die Arbeitgeberin zahlte die Prämie, die an die vollzeitbeschäftigten Kollegen ausgezahlt wurde, ebenfalls an die Teilzeitbeschäftigten – allerdings nur anteilig. Als Grundlage für die Bemessung der Belohnung wurde die Arbeitszeit jedes einzelnen Mitarbeiters herangezogen. Ein Mitarbeiter mit 40 Stunden Arbeitszeit pro Woche bekam die volle, ein Arbeitnehmer mit nur zehn Wochenstunden entsprechend ein Viertel der Prämie.

Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer hielt diese Vorgehensweise für unwirksam. Er forderte die volle Prämie, da, so seine Argumentation, ein Teilzeitbeschäftigter im Vergleich zu einem Vollzeitbeschäftigten nicht nur ein Viertel treu sein könne. Betriebsverbundenheit sei nicht teilbar.

**Die Entscheidung:** Dieser Argumentation ist das Bundesarbeitsgericht – wie auch die Vorinstanzen – nicht gefolgt. Zur Begründung seiner Entscheidung, dass eine nach Arbeitszeit bemessene Treueprämie wirksam sei, zog das Bundesarbeitsgericht Paragraph 4 Absatz 1 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) heran. Danach ist einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt wird, mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entspricht. Dies gelte, so das Bundesarbeitsgericht, auch für Teilzeitarbeitsverhältnisse, die noch unter dem früher geltenden Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) abgeschlossen worden sind.

Der Gesetzgeber habe mit der Schaffung des Paragraphen 4 Absatz 1 Satz 2 TzBfG die Gleichstellung beim Gehalt klar gemacht: Gleiche Prämie für gleiche Arbeitszeit. Anteilige Prämie für anteilige Arbeitszeit. Zwar habe eine vergleichbare Regelung im BeschFG nicht vorgelegen. Spätestens mit der Einführung des TzBfG jedoch habe der Gesetzgeber im Hinblick auf die Gleichbehandlung beim Gehalt von Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu ihren vollzeitbeschäftigten Kollegen Stellung bezogen.

Eine Arbeitgeberin, die, wie die Hamburger Buchhändlerin, den monatlichen Zuschlag „zur Anerkennung der Unternehmenszugehörigkeit“ als von der Arbeitszeit abhängige Vergütung nach der geleisteten Arbeitszeit bemesse, handele daher nicht rechtswidrig.

*Bundesarbeitsgericht vom 16. April 2003 – 4 AZR 156/02*

## Auskunftsanspruch des Betriebsrats bei „Vertrauensarbeitszeit“

**Der Fall (gekürzt):** Die Arbeitgeberin ist ein Datenverarbeitungsunternehmen, in dem nach dem geltenden Tarifvertrag die Wochenarbeitszeit zumindest im Jahresdurchschnitt 37,5 Stunden beträgt. Zunehmend schloss die Firma mit ihren Arbeitnehmern so genannte AT-Verträge ab, wonach sich die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach dem Tarifvertrag richten sollte. Ferner verpflichteten sich die Arbeitnehmer, im Bedarfsfall Überstunden zu leisten, ohne dass eine maschinelle Zeiterfassung dafür stattfand.

Der Betriebsrat verlangte von der Arbeitgeberin die Erstellung monatlicher Listen über den jeweiligen Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit, über Über- und Unterschreitungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und außerdem noch die Vorlage der Aufzeichnungen betreffend die über acht Stunden werktäglich hinausgehende Arbeitszeit nach Paragraph 16 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG).

Die Arbeitgeberin verwies darauf, dass sie aufgrund des bewussten Verzichts auf Arbeitszeiterfassung weder über die gewünschte Information noch über die entsprechenden Unterlagen verfüge.

**Die Entscheidung:** Das Bundesarbeitsgericht hielt das Begehren des Betriebsrats für gerechtfertigt. Zur Begründung führte das Gericht aus, dass der Betriebsrat nach Paragraph 80 Absatz 2 Satz 1 BetrVG einen Anspruch auf Erteilung aller Auskünfte habe, die er zur Durchführung seiner gesetzlichen Aufgaben benötige. Dazu gehöre auch die Überwachung der Durchführung von Gesetzen und Tarifverträgen zugunsten der Arbeitnehmer nach Paragraph 80 Absatz 1 Nummer 1 BetrVG. Daher müsse der Betriebsrat auch überprüfen können, ob die in Paragraph 5 ArbZG vorgeschriebene Mindestruhezeit von elf Stunden und die ta-

rifliche Arbeitszeit eingehalten werden. Insoweit bestehe eine Informationspflicht des Arbeitgebers. Er könne sich der gesetzlichen Kontrollpflicht und dem daraus resultierenden Auskunftsanspruch nicht dadurch entziehen, dass er im Rahmen einer „Vertrauensarbeitszeit“ auf eine Kontrolle der tatsächlichen Arbeitszeit verzichte.

**Anmerkung:** Mit diesem Beschluss hat das Bundesarbeitsgericht eindeutig geklärt, in welchem Umfang die Auskunftsansprüche des Betriebsrats hinsichtlich der Arbeitszeit bestehen. Der Streit, ob der Arbeitgeber dem Betriebsrat nur die arbeitsschutzrechtlichen Aufzeichnungen nach Paragraph 16 Absatz 2 ArbZG oder auch darüber hinausgehende Daten zur Kontrolle der Einhaltung weiterer arbeitszeitgesetzlicher und tarifvertraglicher Bestimmungen zur Verfügung stellen muss, ist damit entschieden. Das Bundesarbeitsgericht hat einen umfassenden arbeitszeitrechtlichen Auskunftsanspruch des Betriebsrats bejaht und so Rechtssicherheit in dieser Streitfrage geschaffen.

*Bundesarbeitsgericht vom 6. Mai 2003 – 1 ABR 13/02*

## Erforderlichkeit einer Schulung für Betriebsratsmitglieder

Der Arbeitgeber betreibt als freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit ein Berufsbildungszentrum. Der dort gebildete Betriebsrat fasste am 2. März 1999 den Beschluss, zwei Betriebsratsmitglieder zu einem zwölfstündigen Seminar „Soziale Sicherung – Grundlagen“ zu entsenden. Es diene der Vermittlung von Kenntnissen des Systems der Sozialen Sicherung, der Kranken-, Pflege-, Unfall- und Rentenversicherung sowie der Gesundheits- und Beschäftigungspolitik, der Arbeitsförderung und des Altersteilzeitrechts. Obwohl der Arbeitgeber eine Kostenübernahme abgelehnt hatte, nahmen die beiden Betriebsratsmitglieder an der Schulungsveranstaltung teil. Der Betriebsrat begehrt die Freistellung von den Schulungskosten, die aus der Teilnahme seiner beiden Mitglieder entstanden sind. Diese verlangen vom Arbeitgeber die Zahlung der von ihnen verauslagten Fahrtkosten. Das Arbeitsgericht hat den Anträgen entsprochen. Auf die Beschwerde des Arbeitgebers hat das Landesarbeitsgericht die Anträge abgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats und seiner beiden Mitglieder hatte vor dem Siebten Senat des

Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Der Arbeitgeber ist nicht nach Paragraph 40 Absatz 1 BetrVG verpflichtet, die anlässlich der Schulungsveranstaltung entstandenen Kosten zu tragen. Die dort vermittelten Kenntnisse waren für die Arbeit des Betriebsrats nach Inhalt und Umfang der Schulung nicht erforderlich im Sinne von Paragraph 37 Absatz 6 BetrVG. Die Beratung von Arbeitnehmern in sozialversicherungsrechtlichen Fragen gehört nach dem BetrVG nicht zu den Aufgaben des Betriebsrats. Dessen Überwachungspflicht nach Paragraph 80 Absatz 1 Nummer 1 BetrVG erstreckt sich allenfalls auf die Einhaltung der sozialversicherungsrechtlichen Melde- und Abführungspflichten des Arbeitgebers. Die abstrakte Möglichkeit einer Verwertung der durch die Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse begründet nicht deren Erforderlichkeit.

*Bundesarbeitsgericht,*

*Beschluss vom 4. Juni 2003 – 7 ABR 42/02 –  
Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht,  
Beschluss vom 12. Juli 2002 – 12 TaBV 56/01 –*

### **Kündigung vor Ablauf der Anhörungsfrist losgeschickt**

**Der Fall:** Ein Arbeitnehmer war seit dem 2. Mai 2001 beschäftigt. Mit Schreiben vom 31. August 2001 hörte der Arbeitgeber den Betriebsrat zu einer ordentlichen Kündigung des Arbeitnehmers an. Das schriftliche Anhörungsschreiben ging dem zuständigen Betriebsausschuss am 3.09.2001 zu.

Nachdem der Betriebsrat bis dahin zu der beabsichtigten Kündigung keine Stellung bezogen hatte und am 10. September 2001 bei Dienstschluss auch nicht mehr zu erreichen war, fertigte der Arbeitgeber das Kündigungsschreiben und übergab es am 10. September 2001 um 17.00 Uhr einem Kurierdienst. Dieser stellte dem Arbeitnehmer das Kündigungsschreiben auftragsgemäß am 11. September 2001 um 10.00 Uhr zu.

Dabei stand zudem Folgendes fest: Hätte der Betriebsrat noch am Abend des 10. September Bedenken hinsichtlich der beabsichtigten Kündigung angemeldet und hätte demzufolge der Arbeitgeber die Kündigung doch nicht mehr aussprechen wollen, so hätte der Arbeitgeber nach Auskunft des Boten noch am Morgen des 11. September 2001 die Möglichkeit gehabt, die Zustellung der Kündi-

gung durch entsprechende telefonische Order an den Kurierdienst zu verhindern.

Der klagende Arbeitnehmer machte geltend, der Betriebsrat sei nicht ordnungsgemäß angehört worden, insbesondere deswegen, weil der Arbeitgeber die Kündigung schon vor Ablauf der Anhörungsfrist am 10. September 2001 um 24.00 Uhr aus der Hand gegeben habe. Demgegenüber war der Arbeitgeber der Auffassung, das Kündigungsschreiben habe nicht bereits durch die Übergabe an den Kurierdienst, sondern erst mit der Zustellung durch den Kurierdienst seinen Machtbereich verlassen.

**Die Entscheidung:** Das Bundesarbeitsgericht gab dem Arbeitgeber Recht und begründete dies wie folgt:

Paragraph 102 Absatz 1 Satz 1 BetrVG bestimmt, dass der Betriebsrat vor jeder Kündigung ordnungsgemäß anzuhören ist. Daher muss das Anhörungsverfahren entweder durch abschließende Stellungnahme des Betriebsrats oder durch Ablauf der einwöchigen Anhörungsfrist abgeschlossen sein, bevor der Arbeitgeber die Kündigung erklärt. Sinn und Zweck des Anhörungsverfahrens ist dabei, dem Betriebsrat die Möglichkeit zu geben, auf den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers Einfluss zu nehmen. Das war hier noch möglich.

Hätte nämlich der Betriebsrat – was hier nicht geschehen ist und wenig wahrscheinlich war – am letzten Tag der Anhörungsfrist noch in der Zeit zwischen Dienstschluss um 17.00 Uhr und Fristende um 24.00 Uhr zur Kündigungsabsicht des Arbeitgebers Stellung bezogen und hätte sich der Arbeitgeber deswegen umentschieden, so hätte der Arbeitgeber noch die Möglichkeit gehabt, den Kurierdienst zurückzurufen und so den Zugang des Kündigungsschreibens zu verhindern. Damit hatte der Betriebsrat auch im vorliegenden Fall noch bis zum Ablauf der Anhörungsfrist hinreichend Möglichkeit, auf die Kündigungsentscheidung des Arbeitgebers Einfluss zu nehmen.

*Bundesarbeitsgericht vom 8. April 2003 – 2 AZR 515/02*

**Ich bin ein Segen, weil ...  
ich für andere da bin**

## **REFORM IM JENSEITS**

Mitternachts hab ich ein Rumpeln gehört.  
Da war ein Verstorbener wiedergekehrt.

Ich begrüßte ihn freundlich, trotz allem Grauen,  
er schenkte mir deshalb rasch sein Vertrauen.

Mit Grabesstimme hat er mitgeteilt:  
Wer heut sterben will, handelt recht übereilt.

Seitdem McKinsey im Jenseits tonangebend,  
stirb besser nicht, bleib lieber lebend.

Denn Lean Administration heißt die Devise,  
in der Hölle wie im Paradiese.

Selbst wo froh man einst dem Herrn gedankt,  
wird heut gestritten und gezankt.

Am Himmelstor hätt ihn mächtig verdrossen  
die Aufschrift: bis auf weitres geschlossen.

Hinter dem Tor hätt man fast sich gesteint,  
weil man sich nicht über Kosten  
und Leistung geeinigt.

Das Fegefeuer nicht mehr existiert.  
Es wird wohl schon demnächst privatisiert.

Bei halbierten Kosten und halber Zeit  
sei ein Unternehmer das Gleiche zu leisten bereit.

Selbst in der Hölle hätt er nichts gefunden,  
sie sei reserviert für die alten Kunden.

Ein Sozialplan werde grad ausgehandelt,  
der die Hölle wieder ins Chaos verwandelt.

Wegen der hohen Kosten vom Höllenbetrieb  
nur diese einzige Lösung übrigblieb.

Was vom Jenseits verbleibt, nur dann funktioniert,  
wenn die Fertigungstiefe stark reduziert.

Roland Berger hätte herausgefunden:  
Musik braucht der Himmel nur wenige Stunden.

Aus dem Engelchor wenig Nutzen ersprießt,  
im Bedarfsfall wird eine Orgel geleast.

Die Seligen werden als Kunden betrachtet.  
Die zentralen Ämter werden entmachtet,

und streng dezentral die Ressourcen verwaltet  
und das Restliche durch Controlling gestaltet.

Arthur Andresen hat sich, Gott sei's geklagt,  
sogar an die heilige Dreieinigkeit gewagt

und behauptet, dass die Stelle vom Heiligen Geist  
sich eigentlich als entbehrlich erweist.

**Manfred Rommel,**

*langjähriger Oberbürgermeister von Stuttgart, 1995.  
Eingereicht von Gerda Pahl*



## **DIE WAHRE GESCHICHTE**

Offizielle Frage eines Pastors an die Mitarbeitervertretung: Kann man eine Nebentätigkeit untersagen, wenn diese anrührig ist?

Gegenfrage: Was verstehen Sie unter anrührig?

Antwort: Dessous verkaufen.

Noch Fragen? Wer weiß die Antwort?

Bitte anrührige oder nicht anrührige Antworten an die Geschäftsstelle des VKM Nordelbien senden! (Richtige werden in VKM Info 4 veröffentlicht)



Mitglieds-Nr: \_\_\_\_\_

# BEITRITTSERKLÄRUNG

Hiermit beantrage ich die Mitgliedschaft in der  
**Gewerkschaft Kirche und Diakonie – VKM Nordelbien,**  
**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 (z. Zt. € 325,— monatlich)  ... in der Ausbildung

... nebenberuflich beschäftigt mit monatlich DM  ... arbeitslos

... im Erziehungsurlaub  ... im Praktikum

Geburtsdatum: \_\_\_\_\_

Eintritt in den kirchl./diak. Dienst: \_\_\_\_\_ Eintritt in den VKM-NE: \_\_\_\_\_

### Einzugsermächtigung für den VKM Nordelbien:

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

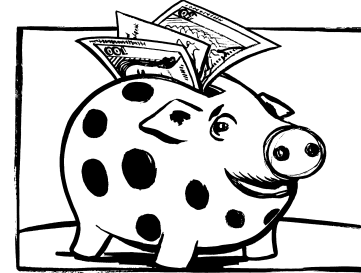
Konto-Nr. \_\_\_\_\_ BLZ \_\_\_\_\_

Ort/Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Geworben durch VKM-Mitglied: \_\_\_\_\_



## Steuern sparen durch Altersvorsorge!



Mit einer betrieblichen Altersvorsorge schaffen Sie sich und Ihrer Familie soziale Sicherheit und sparen zusätzlich Steuern. Denn: Im Bereich der Kirchen wird Entgeltumwandlung jetzt überwiegend von den Landeskirchen zugelassen.

Nutzen Sie unsere Kompetenz - wir zeigen Ihnen, welche Möglichkeiten Sie in der betrieblichen Altersvorsorge nutzen können:

- ◆ Direktversicherung
- ◆ Unterstützungskasse
- ◆ Pensionszusage
- ◆ Pensionskasse
- ◆ Pensionsfonds
- ◆ Riester-Förderung

**Übrigens:** Mit einer Ergänzungsversicherung zur gesetzlichen Krankenversicherung können Sie sich schon ab 18,01 € Monatsbeitrag die beste Behandlung im Krankheitsfall leisten.

Rufen Sie an, wir informieren Sie gern!

### Regionaldirektion Nordelbien

Max-Zelck-Straße 1 • 22459 Hamburg

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

E-Mail [gerhard.bagemiel@bruderhilfe.de](mailto:gerhard.bagemiel@bruderhilfe.de)

Internet [www.bruderhilfe.de/gerhard.bagemiel](http://www.bruderhilfe.de/gerhard.bagemiel)



**vkm-info**  
**Max-Zelck-Straße 1**  
**22459 Hamburg**

# Gehen Sie GiroOnline!

Ab dem ersten EURO  
**1,75 %**  
Guthaben-Zinsen p.a.\*

**InternetBanking  
mit der EDG:  
Sicher. Günstig.  
Schnell.**

Das neue Gehaltskonto  
GiroOnline bietet Ihnen

- **kostenlose** Kontoführung
- **1,75 % p.a. Guthaben-Zinsen\***
- **7,5 % p.a. Dispokredit\***
- **kostenlose** VR-BankCard
- **kostenlose** MasterCard
- **Zusätzlich spenden wir** einen Teil unserer Erträge aus GiroOnline für Projekte des Diakonischen Werkes Ihrer Region!

**Jetzt online eröffnen: [www.edg-kiel.de](http://www.edg-kiel.de)**

Evangelische Darlehns-genossenschaft eG  
24103 Kiel • Herzog-Friedrich-Straße 45 • Telefon: (0431) 6632-0 • Fax: -444  
E-Mail: [info@edg-kiel.de](mailto:info@edg-kiel.de) • [www.edg-kiel.de](http://www.edg-kiel.de)



*Mensch, Deine Bank!*