

Informationsdienst des CGB

INTERN

Ausgabe Dezember 2011

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Gedanken zum Jahreswechsel

2012 beginnt für die Politik in Deutschland, wie 2011 endet: Mit der Euro-Krise. Obwohl Euro-Krise der falsche Ausdruck ist: Es sind die Finanzprobleme Griechenlands, Italiens und Portugals sowie die Mühen um die Schuldenbewältigung in ganz Europa. Was im zu Ende gehenden Jahr das erbitterte Ringen um den Euro-Rettungsschirm EFSF war, dürfte im neuen Jahr die Gestaltung des dauerhaften Rettungsfonds ESM und die geplante Änderung der EU-Verträge werden.

Der Bundeskanzlerin Angela Merkel wird immer vorgeworfen, sie blockiere wichtige Finanzhilfen und verhindere dadurch eine schnelle Stabilisierung angeschlagener Länder, doch setzt Merkel am Ende eines Diskussionsprozesses oft ihre Forderungen durch, die sie am Anfang gestellt hat. Sie handelt verantwortungsvoll, wohl wissend den Wunsch der Bürger um Geldwertstabilität hierzulande und in der Euro-Zone.

Ein anderes Thema ist der Ausstieg aus der Kernenergie. Vor gerade zwei Jahren unterzeichnete Bundespräsident Wulff noch die von der schwarz-gelben Regierung beschlossene, wie es damals hieß, notwendige Laufzeitverlängerung für neuere Atomkraftwerke. „Deutsche Atomkraftwerke sind sicher“, war man sich nach einem von der Regierung in Auftrag gegebenen Gutachten 2010 weitgehend einig. Aber nach dem Reaktorunfall 2011 in Fukushima konnte es mit dem Atomausstieg plötzlich gar nicht schnell genug gehen. Was hat sich geändert? An der Sachlage eigentlich nichts, allein die öffentliche Meinung war umgeschwenkt. Ob das enge Zeitfenster - Ausstieg und hin zu erneuerbaren Energien - eingehalten werden kann, ohne die Menschen (Arbeitnehmer, Firmen) finanziell überbordend zu belasten, wird die Geschichte zeigen. Es herrscht in der Bevölkerung längst der Eindruck, Deutschland werde von einer nur formal aufgespaltenen Einheitspartei regiert, welche die Volksstimmung umsetzt. Dieses Beispiel zeigt, Deutschland darf nicht zur Blockflötendemokratie mutieren.

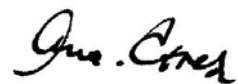
Denn Politiker, Parteien, Wirtschaftsbosse und auch wir Arbeitnehmervertreter haben uns darauf zu besinnen, dass wir die Repräsentanten des Volkswillen sind. Wer versucht, für alle zu sprechen, wird am Ende alle gängeln. Mein Wunsch zum Jahreswechsel ist, dass sich der Staat auf seine hoheitlichen Aufgaben mit einer zukunftsweisenden Politik konzentriert.

Unternehmer müssen gemeinsam mit Arbeitnehmern gleichsam ins Boot geholt werden für ein soziales Miteinander. Auf lange Sicht wird es wichtig sein, mit einem klaren Programm und mit unbestechlicher Beständigkeit zu überzeugen.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen und ihren Familien ein gesegnetes Weihnachtsfest und ein gutes, erfolgreiches und vor allem gesundes neues Jahr 2012!



Matthäus Strebl
Bundesvorsitzender



Matthäus Strebl
Bundesvorsitzender

Gastbeitrag

Das kirchliche Arbeitsrecht in der politischen Diskussion

von MdB Peter Weiß – Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU Fraktion im Deutschen Bundestages; der Autor ist beurlaubter Mitarbeiter des Deutschen Caritasverbands



„Erstes Gebot: Du sollst nicht streiken!“ so lautete die Überschrift in der Süddeutschen Zeitung vor einigen Wochen. Sie spielt darauf an, dass im System des Dritten Weges weder Dienstnehmer streiken, noch Dienstgeber aussperren dürfen. Selten haben sich die Medien mit dem kirchlichen Arbeitsrecht so sehr beschäftigt, wie in diesem Jahr. Die Welt titelt „Gar nicht christlich“, Die Zeit „Konzern Kirche“ und die Financial Times in Anlehnung an das Vaterunser „Und vergib uns die freie Liebe“. Alles in allem wenig schmeichelhaft. Gegen das kirchliche Arbeitsrecht, den sogenannten „Dritten Weg“, regt sich ein nie da gewesener öffentlicher Widerstand.

Der Auslöser dafür dürfte bei der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di liegen. Schon in den 1950er Jahren hat die damalige Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr ÖTV den Abschluss von Tarifverträgen und die Zulassung des Streikrecht in kirchlichen Wirtschaftsbetrieben eingefordert. Die Bemühungen waren vergebens. Danach herrschte lange Zeit relative Ruhe. Es gab keine gravierenden Konflikte um materielle Inhalte der kirchlichen Regelwerke, da in AVO und AVR der Diakonie und der Caritas im Wesentlichen die Tarife und Arbeitsbedingungen des Öffentlichen Dienstes übernommen wurden.

Ver.di führt jetzt wieder eine breit angelegte und massive Kampagne gegen den Dritten Weg durch. Auf ihrem Bundeskongress Mitte September forderte die Gewerkschaft unter anderem die Abschaffung des Dritten Wegs. Zudem wurden die Bundestagsabgeordneten aller Parteien mit einem Infopapier mit dem Titel „Kirchliche Arbeitgeber - angekommen in der Normalität von Markt und Wettbewerb“ über die angeblich verheerende Situation für Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen unterrichtet.

In der ver.di-Kampagne lassen sich drei Hauptvorwürfe an die kirchlichen Dienstgeber ausmachen, niedrige Bezahlung, u.a. infolge von Ausgliederungen und Zeitarbeit, eingeschränkte Rechte der Arbeit- / Dienstnehmer, so seien beispielsweise die Mitbestimmungsrechte unterentwickelt, da das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nicht gilt und auch der Ausschluss von Gewerkschaften und Streik wird beanstandet und eingeschränkte Individualrechte der Beschäftigten aufgrund Loyalitätsobliegenheiten

Diese Vorhaltungen entsprechen im Wesentlichen denen eines Antrags der Fraktion Die Linke, der Anfang Mai im Bundestag debattiert wurde. Dann fordern diese den Deutschen Bundestag und die Bundesregierung auf,

1. einen Gesetzentwurf vorzulegen, mit dem

- a) der generelle Ausschluss der Religionsgesellschaften und ihrer karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform von der Anwendbarkeit der einzelgesetzlichen Regelungen zum kollektiven Arbeitsrecht aufgehoben wird.
 - b) durch entsprechende Änderung des Kündigungsschutzgesetzes klargestellt wird, dass eine Kündigung wegen außerdienstlichen Verhaltens nur dann sozial gerechtfertigt nach § 1 KSchG sein kann, wenn das betreffende Verhalten einen unmittelbaren Bezug zur dienstlichen Aufgabe aufweist,
 - c) im Interesse einer einheitlichen Rechtsprechung und der Rechtsklarheit für die Betroffenen im Hinblick auf Artikel 4 Absatz 2 der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinie 2000/78/EG eindeutig klargestellt wird, dass die Aufhebung von Diskriminierungsverboten durch § 9 AGG in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht nur soweit geht, wie die Religion oder die Weltanschauung der betreffenden Person nach der Art der ausgeübten Tätigkeit eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt;
2. dafür Sorge zu tragen, dass das Streikrecht aus Artikel 9 Absatz 3 GG auch für Beschäftigte von Kirchen, kirchlichen Einrichtungen und sonstigen Religionsgesellschaften gewährleistet wird.

Der Antrag suggeriert, dass Kirchen unter der Vorspiegelung falscher Tatsachen ihre Tätigkeit im erzieherischen und sozialen Bereich theologisch herleiten, denn in Wirklichkeit würden „kirchliche Einrichtungen Wachstum und beherrschende Marktanteile“ anstreben.

Diese Konzerntheorie der Linken kann einer ernsthaften Prüfung kaum standhalten, denn es gibt keinen Markt für kirchliche Verwaltungstätigkeit, Seelsorge, Migrationshilfe und Schuldnerberatung. Zudem führen die Linken in aller Breite aus, weshalb das kirchliche Arbeits- und Selbstbestimmungsrecht nicht mit der Gültigkeit von Menschenrechten konform sei. Dies leiten sie aus Entscheidungen des Europäischen Menschenrechtsgerichtshof, des Bundesarbeitsgerichts und von Landesarbeitsgerichten ab. Alles in allem lautet das Fazit der Linken: kirchlich Beschäftigte sind Beschäftigte zweiter Klasse und der Dritte Weg sei keineswegs mit dem Grundgesetz und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) konform.

Zwar bekam der Antrag von allen Fraktionen Gegenwind. Jedoch wollen auch Bündnis 90/ Die Grünen Änderungen herbeiführen. So solle, laut Bundesparteitagbeschluss von Ende November, der Dritte Weg nur für Beschäftigte im engeren Verkündigungsdienst gelten. Schon Anfang des Jahres deutete sich mit einer Anfrage der Grünen an die Bundesregierung zum kirchlichen Arbeitsrecht Widerstand gegen den Dritten Weg an. Bezüglich des Einflusses von Mitarbeitern auf Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit und Arbeitsentgelte erachten sie die Regelungen des Dritten Wegs als ungenügend an. Die Grünen machen den Dritten Weg verantwortlich für eine Lohnspirale nach unten und werfen ihm Wettbewerbsverzerrung vor. Denn zunehmend würden kirchliche Wohlfahrtsverbände den Sonderweg nutzen, um vom Niveau der Tarifverträge im öffentlichen Dienst abzurücken.

Wie Die Grünen, will auch die SPD mit den Kirchen über das kirchliche Arbeitsrecht ins Gespräch kommen. Die Friedrich-Ebert-Stiftung hat auf Initiative der MdBs Kerstin Griese, Siegmund Ehrmann und Ottmar Schreiner zu einem Fachgespräch Ende September Vertreter der evangeli-

schen und katholischen Kirche sowie Vertreter von ver.di eingeladen. Mit den Erkenntnissen aus dem Gespräch wollen die SPD - Abgeordneten nun überlegen, wie sie weiter vorgehen. Daneben haben sie den beiden Kirchen wohlwollend empfohlen, die Aussagen von ver.di ins rechte Licht zu rücken. Die Kirchen werden in den nächsten Wochen ihrerseits in einem Informationspapier *an die Bundestagsabgeordneten den Vorhaltungen von ver.di und aus den Bundestagsfraktionen entgegen treten.*

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat in mehreren Urteilen aus jüngster Zeit das System des deutschen kirchlichen Arbeitsrechts im Grundsatz bestätigt. Er bescheinigt Deutschland ein funktionierendes Rechtsschutzsystem, welches im Grundsatz einen angemessenen Ausgleich zwischen den Grundrechten der kirchlichen Arbeitnehmer und dem verfassungsrechtlich verankerten Recht der Kirchen ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, garantiert. Auch die oft herangezogene einschlägige Entscheidung des Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte vom 23.09.2010 zeigt, dass der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in Deutschland nicht nur ein funktionierendes Rechtsschutzsystem zum gerichtlichen Schutz vor möglichen Verletzungen der Menschenrechtskonvention durch Kündigungen anerkennt, sondern zugleich auch das Recht der Religionsgemeinschaften betont, ihren Beschäftigten Loyalitätspflichten aufzuerlegen, die sich auch auf ihr Privatleben erstrecken. So stellt man bei genauer Lektüre der Urteilsbegründung fest, dass bei der Beschwerde eines Organisten angesichts seiner Kündigung wegen Bigamie der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte nicht die Grundordnung der katholischen Kirche einschließlich ihrer Dienstobliegenheiten gerügt hat, sondern die nicht ausreichende Abwägung zwischen den unterschiedlichen Belangen durch die Gerichte.

Die neue Debatte über das kirchliche Arbeitsrecht wird zwar von Gewerkschaften und politischen Parteien aufgegriffen, ist jedoch maßgeblich ausgelöst aus der kirchlichen Mitarbeiterschaft selbst. Während die gewählten Dienstnehmervertreter in der katholischen Zentral-KODA an dem Prinzip des Dritten Weges festhalten wollen, erklären zahlreiche Vorsitzende von Mitarbeitervertretungen aus dem evangelisch-diakonischen Bereich, dass sie den Dritten Weg für gescheitert halten. So kritisiert der Vorsitzende der Gewerkschaft für Kirche und Diakonie, Klaus-Dirk Wildoer, dass die EKD mit ihrem jüngsten Synodenbeschluss am kirchlichen Arbeitsrecht, das Streiks und Aussperrung verbietet, festhält, Wildoer bezeichnete das kirchliche Arbeitsrecht als Holzweg, der nicht geeignet sei, einen Interessenausgleich zwischen diakonischen Arbeitgebern und Mitarbeitern herzustellen. Mit dem Streikverbot mache sich die evangelische Kirche „nicht gerade glaubwürdiger“. Mit ihren in Magdeburg verabschiedeten „zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts“ betreibe die Synode nur Augenschere, sagte er. Ein zentraler Kritikpunkt ist, dass es in den letzten Jahren zu zahlreichen Ausgliedernden bzw. Gründungen von Sevicegesellschaften kirchlicher Dienste und Einrichtungen gekommen ist. Diese hätten die Zielsetzung, bei der Lohngestaltung von den im Dritten Weg gefundenen Tarifen nach unten abzuweichen. Zudem sei es im evangelischen Bereich möglich, zum Beispiel einen niedrigeren Tarif aus den östlichen Bundesländern in einer Einrichtung im Westen anzuwenden. Dass die Dienstgeberseite den Dritten Weg nicht mehr ernst nehme, zeige zudem der Beitritt des Verbandes diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) zur Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA), in dem sich ansonsten die tariffähigen Arbeitgeber zusammen finden.

Kirche, Caritas und Diakonie tun gut daran, diese Kritik aufzugreifen und klar zu beantworten. Der Dritte Weg sollte nicht auf politischem Weg angegriffen werden können, so dass sich womöglich eine Tendenz zur Einschränkung oder Beschneidung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts breitmacht.

Meines Erachtens muss die Kirche offensiv in die Öffentlichkeit gehen und klar machen, wie es um die Lohnverhältnisse wirklich steht. Nämlich dass die von paritätisch besetzten Kommissionen festgelegten Tarifgehälter in der Regel höher sind als das, was bei anderen nichtkirchlichen Wohlfahrtsverbänden oder im privat - gewerblichen Bereich bezahlt wird, wo von Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelte Tarifverträge gelten. Auch EKD und Diakonie, die eine Zeitlang in Teilbereichen Gehälter deutlich unter dem TVöD gezahlt haben, lassen von dieser Praxis mittlerweile ab. Auch ist der VdDD mittlerweile wieder aus der BDA ausgetreten. Kirche, Caritas und Diakonie müssen deutlich machen, dass ihre Gehälter nicht den Vergleich mit anderen Trägern sozialer Dienste und Einrichtungen zu scheuen haben.

Dass sich so sehr Kritik am System des Dritten Weges aufbauen konnte, liegt vor allem daran, dass es in den letzten Jahren bei kirchlichen Trägern zu Auslagerungen von einzelnen Arbeitsbereichen kam und in jenen das kirchliche Arbeitsrecht nur selektiv angewendet wird; Vergütungssysteme nach unten unterlaufen und am Streikverbot festhalten. Es muss klar sein, wer ausgliedert für den gilt das staatliche Arbeitsrecht, das Betriebsverfassungsgesetz, das Streikrecht und die Organisation der Beschäftigten in Gewerkschaften, die Tarifverträge aushandeln. Der Deutsche Caritasverband hat 2007 als richtige Reaktion auf die Auslagerungen tarifpolitische Leitlinien verabschiedet mit der klaren Aussage: Ausgründungen oder Ausgliederungen aus tarifpolitischen Gründen sind nicht zulässig! Es ist also klar: nicht der Dritte Weg ist das Problem, sondern das Ausscheren aus dem Dritten Weg. In der Tat können sich Kirche und Caritas nicht öffentlich für gerechte Löhne und die Bekämpfung von Armut einsetzen, selbst aber ihre eigenen Tarife teilweise außer Kraft setzten. Der Form halber muss gesagt werden, dass die kirchlichen Einrichtungen und Dienste nicht aus Gewinnstreben zurückhaltend gegenüber Lohnsteigerungen sind. Kirchliche Dienstgeber tun dies, weil sie unter dem Druck finanzieller Engpässe durch die Refinanzierung ihrer Leistungen meinen, so handeln zu müssen.

Mit der Änderung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ durch die Deutsche Bischofskonferenz im Juni dieses Jahres wird klargestellt; „Bei den kirchlichen Vereinigungen ohne kanonische Rechtspersönlichkeit nach Art. 2 Abs. 2 GO wird der kirchliche Gesetzgeber auf die „freiwillige“ Übernahme der „Grundordnung“ durch die zuständigen Organe der Rechtsträger vertrauen müssen. Gelingt es der Kirche nicht, die Rechtsträger des Art. 2 Absatzes 2 zur Übernahme der „Grundordnung“ zu bewegen, gilt für diese in arbeitsrechtlicher Hinsicht weltliches Recht.“ Dies zeigt deutlich, dass die Kirche ihr Selbstbestimmungsrecht aktiv wahrnimmt und nicht tatenlos zusieht, wie ihr System unterlaufen wird. Es wird klargemacht, dass nur derjenige am Dritten Weg teilhaben kann, der sich auf die Prinzipien verbindlich verpflichtet und die Grundordnung ohne Wenn und Aber anwendet.

Die Zentrale Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts im kirchlichen Dienst (Zentral-Koda), die sich aus jeweils 21 Vertretern der Dienstgeber- und Mitarbeiterseite zusammensetzt, hat diesbezüglich eine Magdeburger Erklärung abgegeben. Darin heißt es unter anderem: „Aus der Entscheidung für den Dritten Weg und die Dienstgemeinschaft als Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts re-

suliert, dass - katholische - kirchliche Dienstgeber keine Tarifverträge mit Gewerkschaften abschließen und Arbeitskämpfmaßnahmen nicht vorgesehen sind. Unabhängig davon können sich Dienstnehmer des kirchlichen Dienstes in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit in Koalitionen zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen. Das System des Dritten Weges sichert darüber hinaus selbst Beschäftigten in kleinen Einrichtungen den paritätisch ausgehandelten tariflichen Standard, da die Übernahme des jeweiligen regionalen kirchlichen Arbeitsvertragsrechts kirchengesetzlich verbindlich vorgegeben ist. Die Mitarbeitervertretung ist befugt, die Einhaltung dieses Tarifs gegebenenfalls mit Hilfe der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit überprüfen zu lassen. Daneben bleibt es dem kirchlichen Dienstnehmer selbstverständlich unbenommen, seine Rechte aus dem Arbeitsvertrag vor den staatlichen Arbeitsgerichten geltend zu machen.“

Differenzierter ist das Bild in der evangelischen Kirche. Im Bereich der Diakonie, gibt es neben der ausschließlichen Anwendung der AVR auch tarifvertragliche Regelungen, dies ist bei der Ev. Kirche Berlin – Brandenburg - Schlesische Oberlausitz und den Nordelbischen Ev.-luth. Kirchen der Fall. Die EKD hat jetzt bei ihrer Synode gehandelt und erstmals die Materie in Form eines EKD-Gesetzes kodifiziert. Es ist der Versuch, die Prinzipien des Dritten Weges konsequenter umzusetzen und Abweichungen gegebenenfalls mit Sanktionen zu bestrafen. So wird im neuen Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARGG) § 3 klargestellt „Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission gelten dienstgeber- und einrichtungsübergreifend. Sie sind für den Dienstgeber bindend und dürfen nicht unterschritten werden.“

Mit dem neuen Recht beschreitet die evangelische Kirche einen guten Weg. Jetzt müssen noch die einzelnen Gliedkirchen dieses Kirchengesetz übernehmen. Es ist jedoch anzunehmen, dass der vom Rat der EKD gegebene Impuls seine Wirkung entfaltet und sich positiv in alle Gliederungen der Diakonie auswirkt. Darauf lässt auch die vom Rat der EKD beschlossene Kundgebung „Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts“ schließen. Darin heißt es unter anderem: „Diakonische Unternehmen, die über privatrechtliche Konstruktionen in den Ersten Weg ausweichen wollen, müssen mit Ausschluss aus der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk rechnen. Missstände wie Outsourcing mit Lohnsenkungen, ersetzende Leiharbeit und nicht hinnehmbare Niedriglöhne müssen zu ernsthaften Konsequenzen führen.“ Damit wird klar gemacht, dass solche Praktiken nicht mit dem kirchlichen Arbeitsrecht und dem Anspruch kirchlicher Unternehmen vereinbar sind. Zudem sollen die Beteiligungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretungen gestärkt werden. Dafür soll die professionelle fachliche Begleitung und Beratung der Dienstnehmerseite rechtlich wie finanziell verbessert werden. Die Synode der EKD fordert auch „Kirche, Politik und Gewerkschaften müssen gemeinsam dafür eintreten, dass die solidarischen Sicherungssysteme stabil und zukunftsfähig und die Entgelte in den Sozial- und Gesundheitsberufen so attraktiv sind, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen werden können.“

In der Öffentlichkeit werden auch in Zukunft zwei Themen immer wieder für Diskussionen führen: Die Bedeutung der Loyalitätsobliegenheiten und das Streikverbot. Ob zu den beiden Themen Veränderungen im Dritten Weg möglich und wünschenswert sind, sollte zumindest einmal diskutiert werden. Die positiven Seiten des kirchlichen Arbeitsrechts in der Öffentlichkeit aufzuzeigen und die Kirche mit ihren Einrichtungen als guten Dienstgeber herauszustellen, darauf gilt es hinzuwirken. Für kirchliche Einrichtungen gilt es, ihren Einsatz für den Nächsten sowohl in der caritativen Ar-

beit zu zeigen als auch gegenüber den eigenen Beschäftigten. Sie können Vorbildcharakter wahrnehmen, indem sie befristete Arbeitsverhältnisse auf das nötigste Mindestmaß reduzieren und auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, indem sie die Familienpflegezeit einführen. Hierfür ist der volle und gleichberechtigte Einsatz der Dienstnehmer und Dienstgeber in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen notwendig.

Das kirchliche Arbeitsrecht ist nicht Arbeitsrecht zweiter Klasse, es ist ein anderes Arbeitsrecht, das dem Proprium eines besonderen Dienstes Rechnung trägt. Daran sollte auch in einer profaner werdenden Zukunft festhalten werden. Für die Akzeptanz des Dritten Weges bei den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie auch in der Öffentlichkeit und durch die Politik ist ein ausgewogenes kirchliches Arbeitsrecht notwendig, welches die Interessen aller Mitglieder der Dienstgemeinschaft angemessen schützt.

Aus den Gewerkschaften

Prekäre Beschäftigung beim GHB beenden!



Bremen/Bremerhaven: Die aufstrebende Hafengewerkschaft **Conterm** kritisiert die ausufernde prekäre Beschäftigung beim GHB und den unzureichenden Einsatz dagegen durch den Fachbereich 11 der Gewerkschaft Verdi.

Beim GHB werden massiv befristete Teilzeitverträge mit 30 Stunden vergeben. Gleichzeitig verlangt der Arbeitgeber regelmäßig Wochenarbeitszeiten von bis zu 51 Stunden von den Teilzeitbeschäftigten. Bei Erkrankung werden den Teilzeitbeschäftigten die gesetzlichen 12 Wochenreferenzregelungen zur Lohnfortzahlungen versagt. Obwohl das Bundesurlaubsgesetz klar regelt, dass bei Vollzeit mindestens 20 Urlaubstage, nach Verdi-Tarifvertrag sogar 24 Urlaubstage, gewährt werden müssen, sollen tatsächlich nur vertragliche Teilzeitanprüche akzeptiert werden, was für die Betroffenen 16 Tage Jahresurlaub trotz Vollzeitbeschäftigung und damit geringere Bezüge bedeutet. Personen, die sich dagegen wehren, droht die Arbeitslosigkeit.

Nach Auffassung von Conterm ist die Tatsache, dass die Gewerkschaft Verdi zahlreiche Vorstands-Funktionäre im Ausschuss für Personal und Arbeit (APA), dem Aufsichtsgremium des GHB angesiedelt hat, sehr bedenklich. Dass eine solche Prekarisierung offenbar durch Stillschweigen akzeptiert wird, grenzt daher an gewerkschaftlicher Perversion.

Dazu Conterm-Vorstand Wolfgang Kurz: „Ich habe selbst viele Jahre Erfahrung als Betriebsrat in Hamburg. Eine solche Ausbeutung darf man aber als anständiger Gewerkschafter schon aus moralischen Gründen nicht mittragen.“

Kurz verlangt Aufklärung vom Verdi-Vorstandsmitglied und GHB-Betriebsratsvorsitzenden Peter Frohn. Im eigenen Interesse, empfiehlt Kurz, sollte er erklären, ob es zwischen ihm und dem Arbeitgeber eine Vereinbarung über eine pauschale Vergütung als Nachteilsausgleich für Überstunden der arbeitenden Kollegen gibt.

Regelrecht verbittert zeigt sich der Vorstand von Contterm über Verdi-Leiter Dirk Reimers: (Bremerhaven) Dieser erklärte am 26.01.11 im Nordwestradio zu eingesetzten Zeitarbeitern auf dem Autoterminal: „Leiharbeit per se ist nicht zu verurteilen. Damit würde man per se nur viele Millionen Menschen in der Zeitarbeit verurteilen. Ich verurteile per se prekäre Beschäftigung.(1)“

„Wo, Herr Reimers, ist denn dann der Einsatz von Verdi gegen diese prekäre Beschäftigung beim GHB zu erkennen?“, ist das nicht auch ein Widerspruch zum Einsatz von Leiharbeitnehmern in Wilhelmshafen? Der dann ja laut Herrn Dirk Reimers, nicht zu verurteilen wäre! Ist die Demo am 12.12.2011 nur mehr Schein als Sein von Verdi!

Contterm fordert von den Arbeitgebern und den Verdi-Vertretern in der APA, sich für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen und die Teilzeitverträge in unbefristete Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse umzuwandeln. Und endlich eine klare Aussage über Zeitarbeitsfirmen in den deutschen Seehäfen mit einem deutlichem NEIN zu beantworten.

Wolfgang Kurz
Presseerklärung vom 10.12.2011

**Inklusion ja,
aber nicht
schnell und
billig!**

Verein katholischer deutscher Lehrerinnen
(VkdL)
Berufsverband mit klarer Linie



Verein katholischer deutscher Lehrerinnen (VkdL)
warnt vor unrealistischen Zeitvorgaben zu Lasten der Schulen!

Essen, 7. Dezember 2011. – „Nordrhein-Westfalen ist auf dem Weg zum inklusiven Bildungssystem“ – verkündet Sylvia Löhrmann in der Presse.

Die Landesregierung steht unter dem Druck von Eltern, Sozial- und Kinderschutzverbänden, die mehr Tempo fordern. Sie wollen zum Schuljahr 2012/2013 einen Rechtsanspruch auf gemeinsamen Unterricht für behinderte und nichtbehinderte Schülerinnen und Schüler im Schulgesetz verankert sehen.

Die Schulministerin ließ zwar in Pressemeldungen verlauten, dass „Gründlichkeit vor Schnelligkeit“ gehe, der Blick in die Schulwirklichkeit der Regierungsbezirke lehrt jedoch, dass weder Schulen noch Lehrkräfte auf die großen Umstellungen wirklich vorbereitet sind. „Für den schwierigen Prozess zur Inklusion muss viel Sachverstand, Fingerspitzengefühl und pädagogisches Erfahrungswissen eingebracht werden, das erfordert Zeit und auch Ruhe“, sagt Roswitha Fischer, Bundesvorsitzende

des Vereins katholischer deutscher Lehrerinnen e.V. (VkdL).

Der VkdL hält die Öffnung der Regelschulen für Schülerinnen und Schüler mit Behinderung im Grundsatz für richtig und notwendig, aber sie muss sachgerecht angegangen werden. Differenzierte Überlegungen und genaue Prüfungen sind unverzichtbar, wenn die zu erwartende Schulgesetznovelle zukunftsfähig sein soll. Schnellschüsse mit vordergründiger Öffentlichkeitswirksamkeit, die wichtige pädagogische Erkenntnisse außen vor lassen, gehen eindeutig zu Lasten der Kinder und der Regel- sowie Förderschulen. Behinderte Schülerinnen und Schüler haben ein Recht auf eine optimale und angemessene Beschulung. Die Kompetenzzentren für sonderpädagogische Förderung haben hierbei eine wichtige Schlüsselfunktion, die man nutzen sollte.

Roswitha Fischer
Presseerklärung vom 07.12.2011

**Langzeitarbeitslose und
Fachkräftemangel passen
nicht zusammen, CGM kritisiert
weitere Kürzung der
Eingliederungshilfe!**



Stuttgart, 02.12.2011. Viele Langzeitarbeitslose auf der einen und ein Fachkräftemangel auf der anderen Seite – das passt nach Auffassung der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) nicht zusammen.

Trotz der immer weiter steigenden Zahl von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und dem wachsenden Ruf der Unternehmer nach Fachkräften, profitieren davon kaum Langzeitarbeitslose. „Vor allem ältere Langzeitarbeitslose haben trotz der guten Wirtschaftslage ein Problem, wieder in den Arbeitsmarkt zu finden“, kritisiert der CGM-Bundesvorsitzende Adalbert Ewen.

Verantwortlich dafür sei auch die Bundesregierung, die im Haushalt 2012 erneut erhebliche Kürzungen an der Eingliederungshilfe für Langzeitarbeitslose vorgenommen hat. Weitere 900 Mio. Euro wurden gestrichen, bereits im Haushalt 2011 waren es 1,3 Mrd. Euro.

„Diese Reduzierung ist überhaupt nicht nachvollziehbar“, so die Meinung Ewens. „Eine Kürzung der Eingliederungshilfe von 33 Prozent innerhalb von zwei Jahren ist völlig inakzeptabel“.

Der Ansatz von Bundesarbeitsministerin von der Leyen, passgenaue Instrumente und Lösungen für die Aktivierung, Qualifizierung und Weiterbildung für die Betroffenen vor Ort zu entwickeln, sei zwar grundsätzlich richtig, die Streichung der Eingliederungshilfe widerspräche diesem Konzept jedoch gründlich. „Wer durch die Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen gegen den Fachkräftemangel angehen will, muss dafür auch Geld in die Hand nehmen“, fordert der CGM Bundesvorsitzende.

Vor allem ältere Langzeitarbeitslose profitierten kaum vom Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt. Diese Klientel sei deshalb besonders förderungswürdig, weshalb bestehende Programme wie die „Perspektive 50plus“ unbedingt ausgebaut werden müssten. „Aber auch die Arbeitgeberseite ist aufgefordert, Langzeitarbeitslosen eine Chance zu geben“, richtet sich Ewen an die Unternehmen in Deutschland. „Viele Langzeitarbeitslose sind hoch motiviert und bei entsprechender Qualifizierung und Einarbeitung richtig gute Fachkräfte“, so Ewen abschließend.

Monica Wüllner
Presseerklärung vom 02.12.2011



Stellungnahme des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands zu einem Entwurf einer Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung

Mit Bekanntmachung vom 16. November 2011 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Gewerkschaften und Arbeitgeber aufgefordert, zu einer Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung Stellung zu nehmen. Antragsteller sind auf Arbeitgeberseite der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister und der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen und auf Gewerkschaftsseite die sich in der Zeitarbeit engagierenden Gewerkschaften des DGB.

Auch der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) nimmt als Dachverband der Christlichen Gewerkschaften zu der Verordnung Stellung und befürwortet trotz einiger Bedenken grundsätzlich den gestellten Antrag.

Der Verordnungsentwurf entspricht materiell dem Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestentgeltes im Bereich der Zeitarbeit, den die in der Zeitarbeit aktiven christlichen Gewerkschaften mit dem Rechtsvorgänger des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister (BAP) und der Tarifgemeinschaft Zeitarbeitsunternehmen im BVD abgeschlossen haben.

Mit der Verordnung wird im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung eine einheitliche Lohnuntergrenze verbindlich festgeschrieben, schon aus diesem Grund findet der Verordnungsentwurf die Zustimmung des Christlichen Gewerkschaftsbundes. Ins-

besondere begrüßt der CGB die Regelung zur Insolvenzabsicherung von Arbeitsstunden in Arbeitszeitkonten. Die Stundengrenzen der Arbeitszeitkonten umfassen im Mittel etwa zwei Arbeitsmonate und stellen insoweit einen beträchtlichen Wert dar. Mithin wird ein Insolvenzausfallrisiko der Arbeitnehmer/innen zwar nicht endgültig ausgeschlossen, aber doch deutlich verringert.

Der CGB nutzt aber die Gelegenheit, um auf einige Argumente der Antragsbegründung näher einzugehen. Soweit die Antragsteller Ausführungen zur Repräsentativität machen, sind die Ausführungen unbestimmt und vage. Ob sich im Fall der Antragsteller tatsächlich eine nachweisbare Repräsentationsquote von 68,97 Prozent ergibt, wird von Seiten des CGB schon aufgrund des allgemein bekannten, vergleichsweise geringen bundesweiten Organisationsgrades auf der Arbeitnehmerseite in der Zeitarbeit doch sehr bezweifelt. Auch die Organisationsstruktur auf der Arbeitgeberseite gibt nicht zwingend Auskunft über einen derartigen Repräsentationsgrad, da die Praxis, Tarifverträge über arbeitsvertragliche Inbezugnahme Klauseln anzuwenden, gerade in der Zeitarbeit sehr weit verbreitet ist. Mithin kann über die vorgetragene Repräsentativität zumindest diskutiert werden.

Aufgrund der inzwischen intensiv geführten Diskussion, um die Formulierungen für satzungsgemäße Zuständigkeiten für den Bereich der Zeitarbeit, bestehen auch Zweifel, ob die, von Gewerkschaftsseite reklamierten, satzungsgemäßen Zuständigkeiten tragfähig sind. Es bestehen diesseits zumindest Zweifel, ob wirklich alle antragstellenden Gewerkschaften die satzungsgemäße Zuständigkeit in der Zeitarbeit für sich geltend machen können. Ein Umstand, der dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales bewusst sein sollte.

Ungeachtet dessen unterstützt der CGB den gestellten Antrag als einen Weg die Zeitarbeit als festen Bestandteil des Arbeitsmarkts positiv zu integrieren.

CGB Bundesvorstand
Berlin, den 09. Dezember 2011

Impressum

Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands, Obentrautstraße 57 * 10963 Berlin

Telefon: 030/21 02 17-30

Fax: 030/21 02 17-40

E-Mail: cgb.bund@cgb.info

Internet: www.cgb.info

ViSdP: Christian Hertzog, Anne Kiesow

Redaktion: Anne Kiesow, Christian Hertzog

Layout: Christian Hertzog

Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands.