



EKD-Synode Magdeburg 2011

Wir waren dabei!

Vorwort	3
Leitartikel	4
Bundesverband	6
EKD-Synode	7
MAV-Schulungen	10
Landesverbände	12
Arbeitsrecht	18
Abkürzungen	23
Hilfe für Gewerkschafter	24
Adressen, Ansprechpartner, Kontakte	25
Eintrittserklärung	26

Impressum

Herausgeber: Peter Knoop, B.-H. Hellmann im Auftrag des Bundesvorstandes

Redaktion: Peter Knoop, B.-H. Hellmann, redaktion.info@t-online.de **Anschrift:** Rathausstr. 72, 12105 Berlin, Tel.: 030/705 40 69 **Druck:** Eva-Rosina Schulz Druck & Medien e.K., Berlin

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

Bilder: Knoop, Hannasky **Erscheinungsweise:** vierteljährlich 15. März, 15. Juni, 15. September, 15. Dezember **Bezugspreis:** Für Mitglieder im Mitgliedsbeitrag enthalten, für Nichtmitglieder 6,00 € jährlich. Nachdruck nur mit Genehmigung. Artikel, die mit dem Namen oder Initialen des Verfassers gekennzeichnet sind, geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers und der Redaktion wider.

31. Jahrgang



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Gott kann man nicht bestreiken!“ ist ein Satz, der in den vergangenen Wochen immer wieder auf die Forderung der Beschäftigten und der Gewerkschaften nach Abschluss von Tarifverträgen in Kirche und Diakonie erwidert wurde. Dabei geht es um ein gerechtes, transparentes und verlässliches Gestalten der Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserer Kirche und Diako-

nie. Ich bin der Überzeugung, nur im Wege des Tarifvertrages können diese Arbeitsbedingungen auf Augenhöhe mit den kirchlichen und diakonischen Arbeitgebern verhandelt und vereinbart werden. Dazu gehört als Druckmittel der Gewerkschaften und als Grundrecht eines jeden Arbeitnehmers das Streikrecht zur Durchsetzung ihrer Forderungen. Denn es gibt nun mal auch in Kirche und Diakonie unterschiedliche Interessen bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Im Arbeitskampf von Arbeitnehmern und Arbeitgebern geht es um keinen theologischen, sondern um einen sehr irdischen Vertrag, nämlich den Inhalt von Tarifverträgen. Der Streik wird für Teilhabegerechtigkeit, und damit für bessere Arbeitsbedingungen, eingesetzt.

Noch habe ich die Hoffnung, dass die Arbeitgeber in Kirche und Diakonie gemeinsam mit den Gewerkschaften Tarifverträge abschließen, die den Vergleich mit anderen nicht scheuen müssen. Bis das erreicht ist, bleibt die Forderung an Kirche und Diakonie in Deutschland, endlich Tarifverträge abzuschließen.

Zwei Landeskirchen zeigen, dass das in ihrem Bereich mit kirchengemäßen Tarifverträgen funktioniert und dass sie dadurch nicht weniger Kirche und Diakonie geworden sind, sondern mehr. Verlässliche tarifvertragliche Arbeitsbedingungen mit ihren Beschäftigten tragen zur Glaubwürdigkeit von Kirche und Diakonie bei. Das Evangelium braucht auch heute glaubwürdige Zeugen in Wort und Tat.

Keiner kann sich mit einem möglichen Streik gegen Gott stellen, denn Gott hat sich bereits vor allem menschlichen Tun vor und für jeden Menschen gestellt. Das können wir auch zur Adventszeit als Zusage an uns weitergeben.

In diesem Sinne wünsche ich uns eine frohe Advents- und Weihnachtszeit.
Ihnen allen ein gesegnetes Jahr 2012

Ihr

Bernd-Hartmut Hellmann, *Bundesvorsitzender*

„denn Sie wissen, was Sie tun“ (oder nicht?)

Kommentar zu den Beschlüssen der EKD Synode zur Arbeitsrechtssetzung in Evangelischen Kirchen und ihrer Diakonie in Magdeburg 2011

Juristen, Bankdirektorinnen, Journalisten, Politiker/innen, Theologen, alles schön ausgewogen, Seite an Seite, „Grün“ neben „CSU“ im Präsidium. Die EKD-Synode, aus unseren bitteren Erfahrungen heraus vielleicht nur eine „Lobbytruppe“ für die Privilegiensicherung der Evangelischen Kirche in Deutschland?

Warum muss sich diesmal auch die GKD mit diesem Gremium beschäftigen? Weil der Widerspruch zwischen öffentlichen Verlautbarungen und dem Verhalten im eigenen „Haus“ diesmal besonders dreist ist. (Seit wann kann ein Kirchengremium für seine Beschäftigten Grundrechte aussetzen?)

Nehmen wir uns deshalb den uns direkt in der Arbeit betreffenden Punkt „Arbeitsrechtsetzung“ vor. Da wird vollmundig durch eine von den seit Jahren virulenten Problemen des Dritten Weges offenbar völlig unbeleckte Synodale Marlehn Thieme, (Hauptberuf Bankdirektorin bei der Deutschen Bank) die Begründung zum ARRG Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz) vorgetragen.

In gutem vorreformatorischem Duktus eines Cajetan gegen Luther in Augsburg (1518) „Ablässe sind bewährte Tradition und spenden Trost“ begründet sie 2011 die Praxis des Dritten Weges mit einer guten, hilfreichen Tradition: „Der Dritte Weg hat eine über 40jährige Tradition und Bewährung hinter sich“. Weiter heißt es im Begründungsvortrag: „Der Dritte Weg ist erfolgreich und adäquat, wenn sich alle Beteiligten daran halten“. „Er sei, so heißt es weiter, „Tarifverträgen materiell gleichwertig“. Ein paar bösen Buben in der Diakonie, die sich nicht an die Regeln hielten, werde man jetzt mal genau ins Buch schauen. Der Rat hat dazu „Handlungsbedarf erkannt“ und Anfang November eine „neutrale, valide empirische Analyse der Arbeitsbedingungen in der Diakonie in Auftrag gegeben“.

Dann muss auch noch den antikirchlichen Parteien (Linke und Grüne werden genannt) und den Gewerkschaften (pluralis majestatis ver.di) der Wind aus den Segeln genommen werden. Frau Thieme, und sie spricht ja immer für die ganze Synode, erkennt, dass nun „natürlich die strukturelle Parität der Interessenvertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt werden muss. Die Mitarbeitervertretungen benötigen mehr zeitliche Ressourcen, bessere Fortbildungsmöglichkeiten und juristische Fachberatung, damit Parität hergestellt werden kann“.

Zu all diesen Vorschlägen der Abteilung „Wünsch dir was Schönes“ nun die Realitäten:

1. Vor zwei Jahren wurde auf Vorschlag des Kirchenamtes der EKD das Mitarbeitervertretungsgesetz revidiert. Alle Vorschläge der Mitarbeitervertretungen, Verbände und Gewerkschaften wurden beiseite gewischt. Die Anhörung im Rechtsausschuss der EKD Synode lief dann ab nach dem „Klassiker“: Lasst es demokratisch aussehen, wir machen, was wir wollen.

2. Genau nach dem gleichen Schema lief die Anhörung im Rechtsausschuss zum ARRГ im September 2011 ab. Freundliches Nicken, nett, dass sie da waren, nächster Punkt, unveränderte Vorlage.

3. Das ganze verwundert einen nicht wirklich: 2009 hat das Kirchenamt beschlossen, dass die über 1 Million Beschäftigten der Evangelischen Kirchen und ihrer Diakonie keinen Vertreter mehr in die Synode senden können. Wir erinnern uns: Zusammen mit dem vkm-D hatten wir eine Vorschlagsliste eingereicht, aber das Gesetz wurde verändert, vorbei war es mit dem Stimmrecht.

4. Alle Verträge im Dritten Weg sind Einzelverträge. Deshalb darf kein Mitarbeiter über seine Einzelverträge öffentlich reden. Der eine bekommt Sonderzuwendung, der andere nicht. Die eine bekommt eine Altersteilzeit, die andere nicht. Die Zwangsschlichtung beschließt, die Arbeitgeber setzen nicht um. EINGRIFFE DER KIRCHEN? SANKTIONEN? AUSSCHLÜSSE?

5. Alle diakonischen Einrichtungen sind selbständig und weisungsungebunden. Die diakonischen Werke werden sich hüten, Mitgliedern zu kündigen, da ihnen dann erhebliche Gelder verloren gehen. Originalton eines Geschäftsführers Diakonie 2009 bei Vorstellung des revidierten MVG: Sie werden doch nicht verlangen, die Krankenschwestern in meiner MAV über die betriebliche Situation zu informieren. (Es ging um Notfallregelungen).

WIR IN DER GKD STEHEN FÜR EINEN ANDEREN WEG, DEN ERFOLGREICHEN, TRANSPARENTEN WEG DES TARIFVERTRAGES. Zusammen mit den anderen GEWERKSCHAFTEN GEW, auch ver.di, wird er seit Jahren in Zusammenarbeit mit Synode und Kirchenleitung der EKBO praktiziert. Zu Verhandlungen über einen kirchengemäßen Tarifvertrag für die Diakonie im Bereich der EKD sind wir jederzeit bereit. Das undurchsichtige System der 3. Wege können wir als Gewerkschaft allerdings nicht stützen.

Wir hoffen, dass irgendwann Argumente ziehen und die Ideologien verschwinden. Das Reformations-Jubiläum konnte auch der EKD Synode ein Ausrufungszeichen in dieser Hinsicht sein.

Uwe Marth (Bundesvorsitzender GKD 2008-2011)

Unsere Sonderhefte „Tarifverträge in der EKBO und Nordelbien - Wegweisende Modelle kirchlicher Arbeitsrechtsgestaltung“ und „Tarifvertrag in Kirche, Diakonie und Caritas - Aus den Erfahrungen eines Arbeitsrichters und Schlichters“ können über die Geschäftsstelle bestellt oder auf unserer Internetseite nachgelesen werden.

Aktuelles aus dem Bundesvorstand

Zu seinen Sitzungen im September und Oktober 2011 haben sich Bundesvorstand und Tarifkommission weiter mit der zukünftigen Arbeitsrechtssetzung in der Nordkirche befasst. Leider bestehen die Evangelisch-lutherische Kirche Mecklenburg (ELLM) und die Pommersche Evangelische Kirche (PEK) weiterhin auf dem Kommissionsmodell für ihre Kirchenkreise und arbeiten fieberhaft an der Installation einer gemeinsamen Arbeitsrechtlichen Kommission für diesen Bereich. Alle auf landeskirchlicher Ebene Beschäftigten werden in den Kirchlichen Angestellten Tarifvertrag (KAT) übergeleitet. An den Verhandlungen zum Überleitungstarifvertrag nimmt der GKD Bundesverband gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen des Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern teil. Darüber hinaus praktizieren wir hier mit den VKM-Nordelbien eine gemeinsame Tarifarbeit. Die Tarifpartnerschaft mit dem Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK) steht noch aus. Wir fordern, **alle** Beschäftigten der ELLM und PEK in den KAT überzuleiten.

Die Vorbereitung des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes Diakonie (ARRG Diakonie) wurde im Stellungnahmeverfahren von Frau RAin Assmann und Kollegen Marth für die GKD kritisch begleitet. Auch auf der Demonstration vor der EKD Synode für Tarifverträge und das Streikrecht in Diakonie und Kirche waren wir vertreten. Es bleibt der Beigeschmack, dass die Anhörung und Stellungnahmemöglichkeit der Mitarbeitervereinigungen nur pro forma erfolgten und im Gesetzesentwurf, der den EKD Synodalen vorgelegt und von ihnen beschlossen wurde, keine Berücksichtigung fand.

Der Runde Tisch Erziehungsdienste, an dem uns vornehmlich Kollege Pagel vertritt, bereitet nach der eigenen Kampagne für den Erzieherberuf nun eine gemeinsame Aktion mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V. (BAG FW) vor.

Ende November 2011 findet nun schon die 3. Mitarbeiterverbände-Konferenz statt. Alle Beteiligten treibt die Frage um, wie sie sich noch besser vernetzen können und ob es möglich ist, zu **einer** Gewerkschaft in Kirche und Diakonie zu kommen. Dieser Idee standen und stehen wir immer offen gegenüber. So hatte die Gründung der GKD gerade dieses zum Ziel. Wir halten aber unmissverständlich fest: Eine Gewerkschaft in Kirche und Diakonie muss sich eindeutig zum tarifvertraglichen Weg erklären und ihre Unabhängigkeit sichern.

Demonstration zur EKD-Synode - GKD fiel auf!

Der Verbandstag der GDK BBSO unterstrich mit zwei Resolutionen die Forderung nach Anerkennung des tariflichen Weges als kirchliches Arbeitsrecht anlässlich der Verfassungssynode der zukünftigen Nordkirche und der EKD-Synode in Magdeburg. Ver.di hatte zu einer Demo in Magdeburg am 4. November aufgerufen, an der mehr als 1500 Menschen teilgenommen haben, was ein deutliches Medienecho erzeugt hatte. Auch GKD Mitglieder aus unserem Landesverband haben dort Flagge gezeigt, Flugblätter verteilt und das Gespräch mit einigen Synodalen, u.a. mit der Präsis Frau Göhring-Eckart, gesucht und gefunden.



Unser Flugblatt zur EKD-Synode

„Zunächst, meine Herren, ... möchte ich meiner Freude über den Abschluss des Tarifvertrags Ausdruck geben.“

Dieser Satz stammt nicht aus dem Alptraum eines heutigen kirchlichen Dienstgebers, sondern aus dem Sitzungsprotokoll der Berliner Stadtsynode vom 20. Mai 1919 und betraf den gerade vereinbarten Tarifvertrag für die Berliner Kirnhofarbeiter. Der Synodale Mumm, der zur konservativen Synodenmehrheit zählte, war unverdächtig, Kirche nicht mehr Kirche sein zu lassen.

Was vor 92 Jahren eingeführt wurde, was in den Landeskirchen Nordelbiens und der EKBO seit Jahrzehnten gut funktioniert, wird mehreren Hunderttausend Beschäftigten in Kirche und Diakonie weiterhin verweigert.

Es gehört **nicht** zum Evangelischen Bekenntnisstand, Arbeitsrechtliche Kommissionen und den sogenannten 3. Weg theologisch zu legitimieren, als wären diese kein weltlich Ding.

Es trägt auch nicht zur gesellschaftlichen Glaubwürdigkeit unserer Kirchen bei, wenn sie „in der Welt“ sozial gerechte Beziehungen fordern, Gewerkschaften und Tarifverträge bejahen, diese Rechte aber ihren eigenen Beschäftigten versagen wollen mit dem Hinweis auf kirchliche Sonderrechte.

Die theologischen und politischen Argumente für Tarifverträge in Kirche und Diakonie füllen mittlerweile Kladden. Daran kann es nicht liegen!

Was ist dann der Grund?

Liegt es wirklich nur daran, dass der 3. Weg es den kirchlichen Arbeitgebern ermöglicht, nach Gutdünken zu handeln?

Wir kennen leider genug Beispiele von sog. Ausnahmeregelungen, die sich immer mehr zur Regel entwickelt haben.

- Von Schiedsurteilen, an die sich die Verlierer nicht halten müssen, weil ihnen nichts geschehen kann.
- Von Dienstgebern, die sich bei dem Arbeitsrecht bedienen, was ihnen am günstigsten ist.

Günstig für wen? Für Arbeitgeber oder Arbeitnehmer?

Es gibt auch in der Kirche unterschiedliche Interessen.

Es gibt neben vielen gemeinsamen auch unterschiedliche Interessen von Dienstgebern und Dienstnehmern. Und diese müssen demokratisch ausgetragen werden.

Was die EKD an Transparenz und Demokratie für andere Bereiche fordert, muss sie auch in ihren eigenen Bereichen zulassen.

Gott kann man nicht bestreiken! Wer wollte dies auch.

- Aber die Arbeitsverträge sind mit Menschen geschlossen.
- Die Arbeitsbedingungen werden von Menschen ausgehandelt.
- Und in den Synoden, die Arbeitsrecht setzen, sitzen Menschen.

Leider sind darunter kaum kirchliche Mitarbeiter, deswegen stehen wir hier draußen.

Niemand streikt aus Lust am Streik.

Kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aber auch keine Schafe, die dem Hirten folgen, wohin auch immer. Und wir sind keine stummen Hunde. Der Herr der Kirche hat uns anderes gelehrt.

Die Gewerkschaft Kirche und Diakonie (GKD) fordert:

Tarifverträge dürfen auch im kirchlichen und diakonischen Bereich nicht mit einem neuen Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz – Diakonie-EKD ausgeschlossen werden!



1. Schulung für neu- und wiedergewählte MAV-Mitarbeiter

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

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

Kosten: 50,00 € inkl. kleine Erfrischungen und Skript

Referentin: RAin Sabine Assmann, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Mediatorin

Termin 1: Mittwoch, 08.02.2012, 09:30 Uhr – 16:30 Uhr, *Ort:* Cottbus*

Termin 2: Freitag, 09.03.2012, 09:30 Uhr – 16:30 Uhr, *Ort:* Anwaltskanzlei Ganß + Assmann, RAe, Kadettenweg 33, 12205 Berlin

2. Die Beteiligungsrechte der MAV bei Kündigungen (Aufbauseminar)

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

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

Kosten: 50,00 € inkl. kleine Erfrischungen und Skript

Referentin: RAin Sabine Assmann, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Mediatorin

Termin 1: Mittwoch, 25.04.2012, 09:30 Uhr – 16:30 Uhr, *Ort:* Güstrow*

Termin 2: Freitag, 25.05.2012, 09:30 Uhr – 16:30 Uhr, *Ort:* Anwaltskanzlei Ganß + Assmann, RAe, Kadettenweg 33, 12205 Berlin

* Der genaue Seminarort wird noch bekannt gegeben.

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

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

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

Kosten: 50,00 € inkl. kleine Erfrischungen und Skript

Referentin: RAin Sabine Assmann, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Mediatorin

Termin 1: Mittwoch, 22.08.2012, 09:30 Uhr – 16:30 Uhr, Ort: Halle*

Termin 2: Freitag, 21.09.2012, 09:30 Uhr – 16:30 Uhr, Ort: Anwaltskanzlei Ganß + Assmann, RAe, Kadettenweg 33, 12205 Berlin

Sabine Assmann ist Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht u. Mediatorin. Sie ist seit mehr als zehn Jahren zunächst für Rechtsanwalt Ganß, später in der Kanzlei Ganß + Assmann, Rechtsanwälte in Berlin, tätig. Die Kanzlei Ganß + Assmann, RAe, hat sich auf die Schulung, Beratung und Vertretung von Arbeitnehmer/innen und Mitarbeitervertretungen im kirchlichen Arbeitsrecht spezialisiert.

Seit ihrem Eintritt in die Kanzlei 2001 ist Frau Assmann als Justiziarin der GKD tätig. Sie berät und vertritt die Mitglieder der GKD sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als Rechtsanwältin in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten. Darüber hinaus berät und vertritt sie die AGMV des DWBO sowie die Mitarbeitervertretungen der Einrichtungen des DWBO und der verfassten Kirche vor den Schieds- und Schlichtungsstellen sowie den Kirchengerichten.

Sabine Assmann führt seit 2002 jährlich erfolgreich Schulungsveranstaltungen für Mitarbeitervertretungen im eigenen Namen wie auch für die GKD und die AGMV durch. Sie zeichnet sich hier durch ihre Fähigkeit aus, auch juristisch schwierige Rechtsprobleme/Sachverhalte für Laien verständlich und für die Praxis nachvollziehbar darzustellen.

Anmeldeformular sowie weitere Termine und Informationen unter:
www.gkd-berlin.de/Fortbildung sowie (030) 7 05 40 29

Resolution zum Arbeitsrecht in der Nordkirche

Eine Voraussetzung für das erfolgreiche Zusammenwachsen der drei Landeskirchen zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland ist die Gleichbehandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Tarifverträge sind bewährte Arbeitsrechtsregelungen.

Die GKD begrüßt deshalb die geplante Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der bisherigen Landeskirchen Mecklenburg und Pommern in den Tarifvertrag KAT der Nordelbischen Kirche.

Von dieser Regelung dürfen die kreiskirchlichen und gemeindlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jedoch nicht ausgeschlossen werden.

Deshalb fordert die GKD, die zukünftige Arbeitsrechtssetzung in der neuen Kirche einheitlich durch Tarifvertrag zu regeln und den Entwurf des geplanten Einführungsgesetzes zur Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland entsprechend anzupassen.



Unsere Karikatur für die Synodalen in Mecklenburg und Vorpommern

Rede zum 93. Verbandstag der GKD-BBsO am 20.10.2011

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Zunächst möchte ich meiner Freude über den Abschluss des Tarifvertrages Ausdruck geben“. Das überrascht euch sicher nicht sonderlich. Denn uns als Beschäftigte in der EKBO sind Tarifverträge geläufig. Ganz anders sieht es bekanntlich in der Diakonie und bis auf Nordelbien auch in den übrigen Landeskirchen aus.



Allerdings stammt diese Freudensbezeugung nicht von mir, sondern ist zitiert aus einer Rede des Synodalen Mumm in der Berliner Stadtsynode am 20. Mai 1919! Richtig gehört 1919! Da hatte die Stadtsynode einstimmig beschlossen, dass sie einen für die Kirchhöfe der Stadtsynode und der zuschussbedürftigen Gemeinden bindenden Tarifvertrag für Kirchhofsarbeiter genehmigt, den der geschäftsführende Ausschuss abgeschlossen hat. Zugleich wurde der Ausschuss ermächtigt, in der Zukunft in der gleichen Weise zu verfahren!

Die Behauptung, Tarifverträge sind der Kirche und Diakonie wesensfremd, entsprechen auch historisch nicht den Tatsachen und entlarvt sie als Schutzbehauptung von Lobbyisten in Kirche und Diakonie, z.B. des Arbeitgeber-Verbandes Diakonischer Dienstgeber Deutschlands VDDD. Für diesen Lobby-Verband und das Kirchenamt der EKD in Hannover ist dieser Beschluss allerdings bis heute nicht zukunftsweisend. Stattdessen haben die Synodalen der Evangelischen Kirche Deutschlands Anfang November auf ihrer Synode in Magdeburg ein ARBEITSRECHTSREGELUNGS-GRUNDSÄTZESETZ beschlossen.

Das ist nicht nur ein Wortungeheuer. Es ist ungeheuerlich, wie noch 2011 mit allen Mitteln manifestiert wird, dass auch in Zukunft einzig der 3. Weg als der alleinige kirchengemäße Weg kirchlichen Arbeitsrechts zur Anwendung kommt.

Das Grundrecht auf Streik- und Koalitionsfreiheit soll in Kirche und Diakonie nicht ausgeübt werden können.



Unsere Justiziarin, RAin Sabine Assmann

Frau Assmann hatte zuvor gegen diese Position mehrfach juristisch Stellung bezogen, Änderungsvorschläge eingereicht und zusammen mit Uwe Marth in Hannover in sogenannten Beratungskonferenzen die Forderung nach Anerkennung des tariflichen Weges als kirchliches Arbeitsrecht vorgetragen.

Seit unserem Frühjahrs-Verbandstag liegen 2 Tarifverhandlungen mit all ihren vor- und nachbereitenden Sitzungen hinter uns, die nächste Runde steht Ende November an. Zur Gesundheitsprävention

ist ein Verhandlungserfolg gelungen, der im nächsten Änderungsarbeitsvertrag aufgenommen wird, wenn möglich zu Beginn des nächsten Jahres. Zur Frage nach umfassendem Kündigungsschutz auch im sogenannten Kleinbetrieb einer Gemeinde mit unter 10 Mitarbeiterinnen konnte noch keine Einigung erzielt werden. Hier ist der Arbeitgeber lediglich bereit einen Bestandsschutz zu sichern, und da werden wir im November um entsprechende Formulierungen ringen.

Zu den Eingruppierungen liegen seit Kurzem erste konkrete Vorschläge im öffentlichen Dienst vor, an denen sich in künftigen Verhandlungen zum TV-EKBO orientiert werden kann. Solange es keine neuen Eingruppierungsregelungen gibt gelten die Gruppenpläne des alten KMT entsprechend dem Überleitungstarifvertrag.

Das Neue Jahr wird für uns erfreulich beginnen, da sich das Entgelt um 3% erhöhen wird. Das ist die letzte Stufe der vereinbarten Tarifierhöhungen des laufenden 1. Entgelttarifvertrages. Er hat noch eine Laufzeit bis Ende 2012. Das heißt, dass im nächsten Jahr wieder Entgelttarifverhandlungen aufzunehmen sind. Im TV-L sind diese Verhandlungen längst gelaufen. Es muss deutlich gesagt werden, dass wir im Vergleich zum öffentlichen Dienst bereits um 2 Jahre eine komplette Verhandlungsrunde zurückliegen.



Zur Arbeit im Landesverband gehören neben Beratung, Referaten in Konventen zum kirchlichen Arbeitsrecht, Fortbildungen und Präsentation auf diversen kirchlichen Veranstaltungen die regelmäßigen Sitzungen des geschäftsführenden Vorstandes, des Vorstandes, der Tarifkommission, die Sitzungen des Bundesvorstandes. Neu hinzugekommen sind die Tarifverhandlungen zur Überleitung des Landeskirchlichen Beschäftigten in den KAT Nordelbien und regelmäßige Treffen der Arbeitsgemeinschaft Nordkirche.

Neben der Tarifarbeit in der Nordkirche wird uns zunehmend die Frage nach einer gemeinsamen Zukunft der Gewerkschaft Kirche und Diakonie mit der Gewerkschaft für Kirche und Diakonie alias VKM-Nordelbien beschäftigen. Unser Landesverband als der größte wird da ein gewichtiges Wort mitzureden haben. Die vorhandene Skepsis zu überwinden wird uns nicht leicht fallen. Wir haben einen guten Namen, den wir nicht aufgeben werden. Und wir verfügen über funktionierende Strukturen mit Landesverbänden und einer überregionalen Bundesorganisation. Es wird sich die Frage stellen, wie könnte eine zukünftige gemeinsame Struktur aussehen?

Christian Hannasky, Landesvorsitzender GKD-BBsO

Landesverband Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Entgelterhöhung und Beitragsanpassung

Im Januar 2012 können wir uns über eine weitere Entgelterhöhung freuen. Die Gehälter werden dann um 3 % steigen.

Deshalb ist ab 1.1.2012 auch eine Beitragsanpassung erforderlich. Sicher haben Sie dafür Verständnis. Nach dem Beschluss unseres Verbandstages am 7.5.2009 berechnen sich unsere Beiträge aus der jeweiligen Entgeltgruppe mit 0,4 % der 5. Entwicklungsstufe.

Wir sind für Sie da. Um allen umfangreichen Aufgaben nachkommen zu können, sind wir auf Ihre Beiträge angewiesen. Aber nicht nur das. Wenn Sie etwas Zeit erübrigen können, freuen wir uns über jede Hilfe. Es ist wichtig, dass unsere Arbeit auf und von vielen Schultern getragen wird. Seien Sie mutig und denken nicht nur: „Die werden es schon machen.“ Und noch ein Hinweis: „Fressen Sie nicht alles in sich hinein. Kommen Sie zur GKD!“ Wir beraten Sie, begleiten Sie und versuchen, Hilfe zu leisten. Dann sind Sie nicht mehr Einzelkämpfer sondern erfahren die Stärke der Gemeinschaft.

Die Selbstzahler unter Ihnen werden noch persönlich mit der Mitteilung der neuen Beitragshöhe angeschrieben. Vielleicht könnten Sie sich auch zu einer Einzugsermächtigung entschließen. Es würde uns viel Arbeit und zusätzliches Porto ersparen.

Christina Neuse

Schatzmeisterin



Wir bitten Sie, uns nach einem Umzug Ihre neue Anschrift und nach einem Kontowechsel die neue Bankverbindung mitzuteilen. Sie erleichtern uns die Arbeit und vermeiden unnötige Kosten.

Sie vermeiden möglicherweise zu hohe Mitgliedsbeiträge, wenn Sie uns rechtzeitig Arbeitszeit- und Gehaltsänderungen mitteilen.

Ihr Rechtsschutz ist nicht gesichert, wenn Sie zu geringe Beiträge zahlen.

Landesverband Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Mitgliedsbeiträge ab 1.1.2012

Entgelt- gruppe	Arbeitszeit voll 100 %		Arbeitszeit bis 29,25 Std. 75 %		Arbeitszeit bis 19,5 Std. 50 %	
	Jahres- beitrag	Quartals- beitrag	Jahres- beitrag	Quartals- beitrag	Jahres- beitrag	Quartals- beitrag
1	72,60	18,15	54,48	13,62	36,36	9,09
2	95,76	23,94	71,88	17,97	47,88	11,97
3	102,12	25,53	76,56	19,14	51,12	12,78
4	107,04	26,76	80,28	20,07	53,52	13,38
5	112,08	28,02	84,12	21,03	56,04	14,01
6	116,28	29,07	87,24	21,81	58,20	14,55
7	120,84	30,21	90,60	22,65	60,48	15,12
8	127,32	31,83	95,52	23,88	63,72	15,93
9	155,64	38,91	116,76	29,19	77,88	19,47
10	176,16	44,04	132,12	33,03	88,08	22,02
11	189,36	47,34	142,08	35,52	94,68	23,67
12	208,08	52,02	156,12	39,03	104,04	26,01
13	212,64	53,16	159,48	39,87	106,32	26,58
14	226,68	56,67	170,04	42,51	113,40	28,35
15	248,16	62,04	186,12	46,53	124,08	31,02

Ruheständler, Arbeitslose, Auszubildende, Mitglieder in der Elternzeit				
	monatliches Einkommen (Brutto)	Jahres- beitrag	Quartals- beitrag	Monats- beitrag
bis	500,00 €	18,00 €	4,50 €	1,50 €
bis	750,00 €	30,00 €	7,50 €	2,50 €
bis	1.000,00 €	36,00 €	9,00 €	3,00 €
über	1.000,00 €	48,00 €	12,00 €	4,00 €

Das Mitarbeitergespräch

Das sog. Mitarbeitergespräch unterscheidet sich von sog. Dienstgesprächen, die ausschließlich das Direktionsrecht hinsichtlich Inhalt, Art und Ort der Arbeitsleistung betreffen. Häufig orientieren sich Mitarbeitergespräche an Personalbögen, Leitfäden, Checklisten und/oder Formularen, die auch als Struktur für die Gesprächsführung durch die Führungskraft dienen. Hier kommt in der Regel ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht nach § 39 a MVG in Betracht.

Der Mitarbeiter ist in der Regel verpflichtet an Mitarbeitergesprächen teilzunehmen, es sei denn, es geht ausschließlich um eine seitens des Dienstgebers beabsichtigte Vertragsänderung. Eine mehrfache unberechtigte Weigerung zur Teilnahme an einem Mitarbeitergespräch kann grundsätzlich nach vorheriger Abmahnung ein (wichtiger) Grund für eine (außerordentliche) Kündigung sein.

Wenn die/der Beschäftigte es wünscht, wird in der Regel die Einbeziehung der MAV ermöglicht. Ist auf Seiten des Dienstgebers ein Rechtsanwalt am Gespräch beteiligt, wird schon aus Gründen der sog. „Waffengleichheit“ seitens des Dienstgebers eine Verweigerung der Beteiligung eines MAV-Vertreters nur schwer zu begründen sein. Welches Mitglied der MAV an dem Gespräch teilnimmt unterliegt der Entscheidung des Mitarbeiters – nicht der MAV.

Eine Teilnahme eines Mitarbeitervertreters auf Veranlassung des Dienstgebers ist nicht grundsätzlich ausgeschlossen, bestehen doch erhebliche Informations- ggf. auch Beteiligungsrechte der MAV. Insbesondere wenn es jedoch um höchstpersönliche Dinge geht ist eine Interessenabwägung des Arbeitgebers erforderlich zwischen den Informations- und ggf. Teilnahmerechten der Mitarbeitervertretung und dem Schutz der Individualsphäre des Mitarbeiters.

Grundsätzlich hat der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Hinzuziehung eines betriebsfremden Dritten (Rechtsanwalt, Ehemann, -frau, Gewerkschaftsvertreter o.ä.). Da die geschuldete Arbeitsleistung nach § 613 S. 1 BGB persönlich zu erbringen ist kann der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts die Anwesenheit betriebsfremder Dritter verweigern.

DAS Mitarbeitergespräch gibt es nicht. Die Übergänge zwischen den einzelnen Gesprächstypen sind fließend. Manche Mitarbeitergespräche sind - trotz unterschiedlicher Bezeichnungen - fast deckungsgleich.

Anlässe für ein Mitarbeitergespräch können sein

- z.B. aus Anlass der Beendigung der Probezeit, dem Ablauf der Befristung des Arbeitsvertrags, der Vertragsbeendigung, Auflösung bzw. Kündigung (**Personalgespräch i.E.**).

- Lob und Kritik, Mitarbeiterbewertung (sog. Motivationsgespräche)
Hierzu zu zählen z. B. das **Anerkennungsgespräch** aber auch das **Ab- oder Ermahnungsgespräch** sowie das **Feedback- oder Beurteilungsgespräch**.

Ziel des **Ab- oder Ermahnungsgesprächs** ist es, eine Kündigung zu vermeiden, wenn der Mitarbeiter an sich die Potenziale für eine erfolgreiche Bewältigung der Aufgabe mitbringt. Es ist nach § 3 Abs. 6 Satz 4 TV-EKBO zwingend vorgeschrieben, wenn Behauptungen oder Beschwerden nachteiliger Art in die Personalakte aufgenommen werden sollen.

Immer dann, wenn dem Vorgesetzten ein wesentlicher Fehler eines Mitarbeiters auffällt, ist es aus personalpolitischer Sicht sinnvoll, dem Mitarbeiter unmittelbar eine Rückmeldung zu seiner fehlerhaften Arbeitsleistung oder seinem Fehlverhalten zu geben. Ziel ist es, dem Mitarbeiter die Chance zu geben, aus seinen Fehlern zu lernen. Das heißt, er kann an seiner Leistung arbeiten oder sein Verhalten weiterentwickeln.

Das Feedback- oder Beurteilungsgespräch

Ziel des Feedbackgesprächs ist es, Fehler und Fehlentwicklungen möglichst schnell zu korrigieren; richtige Entwicklungen zu forcieren und Mitarbeiter zu stimulieren, motiviert weiterzuarbeiten, oder aber die Grundlage zu schaffen für leistungsbezogene Prämien- oder Entgeltbestandteile.

Die Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle unterliegt nach § 39 b MVG der uneingeschränkten Mitbestimmung. Aufgabe der Mitarbeitervertretung ist es hier insbesondere zu prüfen, dass etwaige Beurteilungskriterien realen Anforderungen der Aufgabe entsprechen. Voraussetzung ist daher in der Regel eine Aufgabenanalyse, um geeignete Kriterien zu finden.

Zielvereinbarungsgespräch

In einem **Zielvereinbarungsgespräch** geht es darum, motivierende wie umsatzfördernde Ziele mit dem einzelnen Mitarbeiter festzulegen. Da es sich in der Regel um Jahresziele handelt ist das oft Teil des Jahresgesprächs. Wichtig zu wissen ist jedoch, dass kein Mitarbeiter gezwungen werden kann, eine (ihm nicht genehme) Zielvereinbarung abzuschließen. Auf Grund der allgemeinen negativen Vertragsfreiheit kann er noch nicht einmal gezwungen werden, an einem Zielvereinbarungsgespräch teilzunehmen, wenn dies nicht arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich vereinbart ist. Der TV-EKBO sieht ein derartiges personalwirtschaftliches Instrument nicht vor.

Jahresgespräche

sind Mitarbeitergespräche, in dem die Beteiligten regelmäßig (üblicherweise jährlich mit zusätzlichen z.B. halbjährlichen Review-Terminen) oder bei Bedarf spezifische Inhalte (wie etwa Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilungen, Weiterbildung, persönliche Rückmeldungen, Entwicklungsmöglichkeiten, offene Fragen etc.) besprechen. Dies kann die Form eines **Zielvereinbarungsgesprächs** oder eines **Beurteilungsgesprächs** haben.

- Rückkehr nach Arbeitsunfähigkeit bzw. Krankheit

Rückkehrgespräche haben bei Mitarbeitern einen denkbar schlechten Ruf: Sie gelten als Bestrafung für krankheitsbedingte Abwesenheit und als vorbeugendes Druckmittel, auch bei Krankheit am Arbeitsplatz zu erscheinen.

Das Standard Rückkehrgespräch

ist unabhängig davon, ob die krankheitsbedingte Abwesenheit kurz oder lange war. Ziel ist es, den Grad der aktuellen Belastbarkeit, aber auch die Einstellung zum Wiedereinstieg in die Arbeit zu erkennen, sowie den Genesenen über Entwicklungen, die während seiner Abwesenheit eingetreten sind, aufzuklären.

Das Rückkehrgespräch bei häufiger Abwesenheit als Teil des betrieblichen Eingliederungsmanagements (§ 84 SGB IX) (auch BEM).

Ziel ist es hier zusammen mit dem Mitarbeiter nach Möglichkeiten zu suchen, diese Ausfallzeiten zu reduzieren. Hier wird häufig nach möglichen Ursachen für die Krankheit gefragt, der Mitarbeiter ist allerdings nicht verpflichtet, dem Dienstgeber Diagnosen mitzuteilen.

Ziel ist es auch hier zu klären, ob eine Veränderung der Arbeitsbedingungen dazu führen kann, die Ausfallzeiten zu reduzieren. So kann z.B. eine Versetzung krank machende Belastungen verhindern.

In diesen Fällen wird das Krankenrückkehrgespräch jedoch häufig als **Vorbereitung zur krankheitsbedingten Kündigung durch den Dienstgeber missbraucht**. Eine sorgfältige Vorbereitung durch den Mitarbeiter zur Klärung der Risiken, aber auch der Chancen ist daher immer sinnvoll.

- Planung eines Aufstiegs, Änderung der Aufgaben am Arbeitsplatz in Form eines **Qualifikationsgesprächs**

Beabsichtigt der Dienstgeber, seine Mitarbeiter punktgenau weiterzubilden, muss zunächst analysiert werden, über welche Stärken und Schwächen dieser

verfügt und welche Zusatzqualifikationen er benötigt, um seinen Aufgaben gerecht zu werden. Diesem Ziel dient das Qualifikationsgespräch.

- Förderung und Potenzialentwicklung im Rahmen der Personalentwicklung (regelmäßig; z.B. 1x jährlich)

Ziel des **Entwicklungsgesprächs**, das in der Regel vom Mitarbeiter initiiert wird, ist es, den Mitarbeiter ans Unternehmen/die Einrichtung zu binden und ihm Entwicklungspotentiale aufzuzeigen. Als Gesprächsinhalte kommen vor allem in Betracht

- Wie kann der nächste Entwicklungsschritt aussehen?
- Was ist bis wann realistisch?
- Was muss bis dahin noch von wem getan werden?
- Welche Maßnahmen sind erforderlich, um das gesteckte Ziel zu erreichen?

Wenn jedoch z.B. einem Leistungsträger nichts angeboten werden kann, außer in seinem jetzigen Job zu bleiben, dann kann sich das Entwicklungsgespräch in ein **Anerkennungsgespräch** wandeln.

Schätzt sich ein Mitarbeiter besser ein als sein Vorgesetzter, kann dies für ihn Anlass sein, das **Entwicklungsgespräch** in ein Kritikgespräch zu ändern. Ziel sollte es sein konkrete Maßnahmen zu vereinbaren, ggf. in einem Maßnahmenkatalog, in dem genau festgehalten wird, wer für welchen Schritt verantwortlich ist.

Am Ende des Gesprächs sollte eine Vereinbarung für den kommenden Zeitraum stehen. Ob ein Protokoll angefertigt wird ist nicht generell zu entscheiden (beides kann Vor- und Nachteile haben). Ein Protokoll sollte beiden Beteiligten zugänglich sein. Da so ein Protokoll Teil der Personalakte ist sollte es eher kurz gefasst sein und keine subjektiven Äußerungen zitieren, die später umstritten sein könnten.

- Konfliktanalyse, -moderation

Ziel des sog. **Konfliktgesprächs** es ist es, einen bestehenden Konflikt auf Mitarbeiterebene oder zwischen einem Mitarbeiter und einer Kraft aus der Führungsebene auszuräumen.

Aktuelles aus der Rechtsprechung

1. Gemäß § 3 Abs. 1 S. 1 des PflegeZG sind Beschäftigte in Betrieben, in denen der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Pflegezeit nach § 3 PflegeZG beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen höchstens sechs Monate (§ 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG).

Das BAG hat nunmehr klargestellt, dass § 3 Abs. 1 PflegeZG dem Arbeitnehmer ein einmaliges Gestaltungsrecht gibt, das er durch die Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber, Pflegezeit zu nehmen, ausübt. Mit der erstmaligen Inanspruchnahme von Pflegezeit ist dieses Recht erloschen. Dies gilt selbst dann, wenn die genommene Pflegezeit die Höchstdauer von sechs Monaten unterschreitet. *Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 15.11. 2011 - 9 AZR 348/10*

2. Nach § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, gegenüber dem Arbeitgeber erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Eine damit festgelegte Elternzeit kann der Arbeitnehmer gemäß § 16 Abs. 3 Satz 1 BEEG nur verlängern, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr bestätigt, dass der Arbeitgeber auch hier nach billigem Ermessen entsprechend § 315 Abs. 3 BGB darüber entscheiden muss, ob er der Verlängerung der Elternzeit zustimmt, er darf insbesondere nicht willkürlich die Zustimmung verweigern. *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Oktober 2011 - 9 AZR 315/10 –*

3. Vererblichkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen

Gemäß § 7 Abs. 4 BUrtG ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann. Nach § 1922 Abs. 1 BGB geht mit dem Tod einer Person deren Vermögen als Ganzes auf die Erben über. Vor dem Bundesarbeitsgericht hatten eine Frau und ihr Sohn als Erben geklagt auf Abgeltung des dem Ehemann als Arbeitnehmer nicht gewährten Urlaubs. Das Bundesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt der Urlaubsanspruch, er wandelt sich nicht in einen Entgeltanspruch um. *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. September 2011 - 9 AZR 416/10 –*

Sabine Assmann

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht

GKD

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

Abkürzungen

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

Kolumbien: Überfall auf Haus eines Gewerkschaftsführers

Am 9. November 2011 drangen ein bewaffneter Mann und eine Frau in das Haus von Jackeline Rojas Castañeda in Barrancabermeja im Norden Kolumbiens ein. Jackeline Rojas Castañeda ist eine überregional bekannte Menschenrechtsverteidigerin und Führungsmitglied bei der kolumbianischen Frauenrechtsorganisation OFP (Organización Femenina Popular), für die sie seit über 20 Jahren arbeitet.

Mit Waffengewalt hielten die Eindringlinge die Menschenrechtsverteidigerin und ihre 15-jährige Tochter in unterschiedlichen Räumen fest. Sie drohten Jackeline Rojas Castañeda, ihre Tochter umzubringen, falls sie um Hilfe schreien würde. Sie fesselten sie, knedelten sie und sprayten rote Farbe auf ihren Körper und ihre Kleidung. Ebenso sprayten sie rote Farbe auf ein Foto ihres Ehemannes Juan Carlos Galvis sowie Beschimpfungen und Drohungen an die Wände.

Gezielt fragten die Angreifer Jackeline Rojas Castañeda über den Aufenthaltsort ihres Ehemannes Juan Carlos Galvis, eines Spitzenfunktionärs der Lebensmittelgewerkschaft SINALTRAINAL (Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario) und Mitglied des Exekutivkomitees des kolumbianischen Gewerkschaftsbundes CUT (Central Unitaria de Trabajadores) aus. Als die Eindringlinge das Haus verließen, nahmen sie zwei Laptops, mehrere USB-Sticks, Mobiltelefone und Dokumente mit Informationen von Juan Carlos Galvis mit.

Am Tag darauf wollte Jackeline Rojas Castañeda bei der Staatsanwaltschaft Anzeige erstatten. Dies gelang jedoch erst nach einigen Schwierigkeiten, weil die Staatsanwaltschaft die Anzeige zunächst nicht aufnehmen wollte und ihr unterstellte, den Überfall erfunden zu haben.

Der Überfall und die Drohungen gegen die Familie sind nicht die ersten Angriffe, denen sich Jackeline Rojas Castañeda und Juan Carlos Galvis ausgesetzt sehen. Seit über zehn Jahren sind sie im Visier von Paramilitärs, die sie unter Druck setzen. In den letzten Wochen nahm der Druck weiter zu; bereits vor dem Angriff vom 9. November versuchten Unbekannte zweimal in das Haus einzudringen. Die Drohungen gegen die Frauenrechtlerin und den Gewerkschaftsführer sind dabei ernst zu nehmen. Mindestens 22 ermordete Spitzenfunktionäre hat SINALTRAINAL seit seiner Gründung im Jahr 1982 zu beklagen. Insgesamt sind über 2000 Gewerkschafter in den letzten 20 Jahren in Kolumbien gewaltsam ums Leben gekommen. Nachdem die Anzahl der Tötungen zwischendurch rückläufig war stieg sie in der jüngsten Vergangenheit wieder an: Im Jahr 2010 wurden 51 Gewerkschafter ermordet (2007: 39). Amnesty International und die internationale Gewerkschaftsbewegung sind daher in großer Sorge um die Sicherheit von Jackeline Rojas Castañeda und Juan Carlos Galvis sowie ihrer 15-jährigen Tochter.



Gewerkschaft Kirche & Diakonie

Geschäftsstelle Berlin, Rathausstr. 72, 12105 Berlin

Di. und Do. von 9 - 15 Uhr • Tel.: (030) 7 05 40 69

Fax: (030) 70 78 30 39 • Internet: www.gkd-berlin.de

GKD (Bundesverband)

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

Stellv. Vorsitzender: Peter Knoop, Tel.: (030) 47 47 31 94

Stellv. Vorsitzender: Christian Hannasky, Tel.: (030) 4 34 44 32

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

Schriftführerin: Monika Frenzel, Tel.: (035771) 6 04 03

Ehrenvorsitzender: Friedemann Claus, CFFeueropal@aol.com

Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz:

Rathausstr. 72, 12105 Berlin, Tel.: (030) 7 05 40 29, Fax: (030) 70 78 30 39

Vorsitzender: Christian Hannasky, Tel.: (030) 4 34 44 32

Stellv. Vorsitzender: Uwe Marth, Tel.: (030) 8 17 58 13

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

Schriftführer: Klaus Will, Tel.: (030) 3 35 95 07

Fachgruppenvertreter

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

Diakonisch-sozial-pädagogischer Bereich (dsp): Rosemary Swank,

Tel.: (030) 8 52 12 51

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

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

Haus- und Kirchwart/innen: Peter Heinze, Tel.: pr. (030) 4 16 55 79

Kirchenmusiker/innen: Gesa Hüneke, Tel.: (030) 60 97 55 47

Verwaltung: Martina Schweising, Tel.: 0163 173 00 13, power@schweising.de

Diakonie: Klaus Will, Tel.: (030) 3 35 95 07

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

Ruheständler: Karola Schrader, Tel.: (03381) 30 30 66

Weitere Mitglieder des Vorstandes:

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

Mitteldeutschland: Kontakt: Marion Retsch, Tel.: (034636) 7 51 02

Mecklenburg-Vorpommern: Vorsitzender: Volker Schulenburg,

Tel.: (0395) 779 14 74

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

Eintrittserklärung



Hiermit trete ich der Gewerkschaft Kirche und Diakonie zum _____ bei.

Name: _____ Vorname: _____

geboren am: _____

Anschrift: _____

Telefon: _____

E-Mail: _____

beschäftigt als: _____

Dienststelle: _____

Entgeltgruppe: _____ Beschäftigungsumfang: _____ Stunden / Woche

Einziehungsauftrag

Ich ermächtige hiermit die Gewerkschaft Kirche und Diakonie meinen Beitrag vierteljährlich von meinem Konto einzuziehen.

Name der Bank: _____

Bankleitzahl: _____ Kontonummer: _____

Datum

Unterschrift

Bitte einsenden an die jeweiligen Landesverbände oder an die
GKD, Rathausstraße 72, 12105 Berlin



Eine gute Versicherung erkennt man am Kleingedruckten.

Gerne zeigen wir Ihnen, was wir für Sie tun können.
Wir freuen uns auf Ihr Interesse!

BRUDERHILFE - PAX - FAMILIENFÜRSORGE
Kölnische Straße 108 - 112 · 34108 Kassel
Telefon 0180 2 153456* · Fax 0180 2 741258*
info@bruderhilfe.de · www.brunderhilfe.de

*Netztarifpreis 6 Cent je Anruf, Mobilfunkpreis maximal 42 Cent je Minute (60-Sekunden-Takt)



EDG Ihre Kirchenbank



Mensch, Deine Bank!

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

Menschlich, engagiert, verlässlich.