

## Kommentar zur gescheiterten Lohnrunde in der Regionalkommission Ost im September 2016

**E**ine altbekannte Nachricht: Die Lohnrunde in der Regionalkommission Ost ist mal wieder gescheitert. Aus Sicht der Arbeitgeber waren die Arbeitnehmervertreter wohl zu gierig. Aus Sicht der Arbeitnehmerseite war das Angebot der Arbeitgeber wohl zu niedrig.

**Wir fragen uns:** Wie kann es sein, dass die Arbeitnehmervertreter zu viel gefordert haben? Vor dem Hintergrund, dass die Löhne im Vergleich zum Bundesmittelwert bis zu 89% abgesenkt sind, können wir uns keine Forderung der Arbeitnehmerseite vorstellen, die zu hoch ist. Dabei gehen wir davon aus, dass nicht mehr als 100% des Bundesmittelwertes gefordert wurden.

**Wir fragen uns:** Wie begründen die Arbeitgebervertreter ihre zu niedrigen Lohnangebote? Die Begründung kann nicht sein, dass die Lebenshaltungskosten niedriger sind. Eine Statistik mit einem solchen Ergebnis gibt es nicht und der Urlaub auf Mallorca kostet für einen Urlauber aus Thüringen genauso viel, wie für einen Urlauber aus Hessen.

**Wir fragen uns:** Wie kann es sein, dass einerseits bei den Lohnrunden der ÄrztInnen die Abschlüsse des Marburger Bundes immer sofort umgesetzt werden, sich andererseits jedoch die Arbeitgebervertreter der Übernahme des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes, der durch die Beschlüsse der Bundeskommission abgebildet wird, verweigern?

**Wir fragen uns:** Wieso kann den Arbeitnehmern der „Westlohn“ vor dem Hintergrund nicht gezahlt werden, dass in vielen Bereichen (z.B. Krankenhäuser) sich die Einnahmen zwischen Ost und West nicht unterscheiden, bzw. öffentliche Verhandlungspartner in den Pflegesatzverhandlungen die durch Tarifvertrag entstandenen Löhne anzuerkennen haben?

**Wir fragen uns:** Wieso stellen Einrichtungen, die eine ernsthafte Schieflage zu verzeichnen haben, keine sogenannten §11-Anträge? Liegt es vielleicht daran, dass sie dann ihre wirtschaftliche Situation offen legen müssen?

**Wir fragen uns:** Wie kann es sein, dass die Arbeit der KollegInnen im Osten finanziell weniger wert ist als im Westen?

**Wir fragen uns:** Wie stehen die Arbeitgeber zu den Grundsätzen der katholischen Soziallehre, sind sie doch durch Artikel 1 der Grundordnung dazu verpflichtet ihr berufliches Handeln an der Glaubens- und Sittenlehre der katholischen Kirche auszurichten?

### INHALT:

*Kommentar zur  
gescheiterten  
Lohnrunde  
in der RK Ost  
im September 2016*

*Ergebnis der  
AK-Wahl 2016*

*Manchmal gibt es  
doch noch Beihilfe*

*Konfliktberatung im  
Erzbistum Hamburg*

*Einbehaltung des  
KZVK-Eigenanteils  
inkl. Mustergeltend-  
machung*

**Wir fragen uns:** Wie kann die Arbeitgeberseite vor dem Hintergrund der katholischen Soziallehre verantworten, dass es bei den Arbeitnehmern zwischen Ost und West zu einem Wohlstandsgefälle kommt, mit der Konsequenz, dass insbesondere in den unteren Lohngruppen Armut, Kinderarmut und Altersarmut entstehen bzw. sich verstärken?

**Wir fragen uns:** Kann die Bistumsleitung es verantworten, dass im verfasst kirchlichen Bereich die Abschlüsse der Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes übernommen werden und einige durch eine Verbeamtung eine hohe Sicherheit genießen, während bei den ArbeitnehmerInnen im Bereich der Caritas, im Verhältnis zum öffentlichen Dienst, die Löhne abgesenkt sind und die Erhöhungen mit großen zeitlichen Verzögerungen umgesetzt werden?

**Wir fragen uns:** Wie will die Katholische Kirche den durch das Grundgesetz ermöglichten arbeitsrechtlichen Sonderweg weiterhin aufrechterhalten? Der dritte Weg kann nur Bestand haben, wenn es hier bessere Arbeitsbedingungen gibt als bei vergleichbaren öffentlichen oder privaten Arbeitgebern. Ein Sonderweg der Kirche ist abzulehnen, wenn bei ihr einerseits keine vorbildlichen Arbeitsbedingungen herrschen, andererseits die Arbeitnehmer jedoch keine Möglichkeit haben, sich z. B. durch Streik gegen schlechte Arbeitsbedingungen zu wehren. Solange die Verhandlungen in der Regionalkommission von den Arbeitnehmervertretern als „Betteln“ erfahren werden, kann von einer Dienstgemeinschaft, in der die MitarbeiterInnen aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken (vgl. Präambel der Grundordnung), keine Rede sein.

**Wir fragen uns:** Was dürfen, können oder müssen ArbeitnehmerInnen der Caritas tun, damit ihre berechtigten Forderungen um einen angemessenen Lohn berücksichtigt werden?

Der Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen im Erzbistum Hamburg

### **Codex Iuris Canonici** (Gesetzbuch des Kirchenrechtes für die römisch – katholische Kirche) **Can. 1286**

Die Vermögensverwalter haben:

1. bei der Beschäftigung von Arbeitskräften auch des weltliche Arbeits- und Sozialrecht genauestens gemäß den von der Kirche überlieferten Grundsätzen zu beachten;
2. denjenigen, die aufgrund eines Vertrages Arbeit leisten, einen gerechten und angemessenen Lohn zu zahlen, so dass sie in der Lage sind, für ihre und ihrer Angehörigen Bedürfnisse angemessen aufzukommen.

(Veröffentlicht im Amtsblatt des Erzbistums Hamburg am 30. September 2016, 22. Jahrgang, Nr. 8)

## Ergebnis der AK-Wahl 2016

In der diözesanen Wahlversammlung der wahlberechtigten Mitarbeitervertretungen wurden am 26. September in Hamburg folgende Vertreter der MitarbeiterInnen für die Amtszeit 2017 - 2020 in die Arbeitsrechtliche Kommission gewählt:



**Gerd Mittelstädt** (Wilhelmsburger Krankenhaus Groß Sand, Hamburg)

als Vertreter der MitarbeiterInnen in der Beschlusskommission der Bundeskommission und gleichzeitig als Vertreter der MitarbeiterInnen in

der Regionalkommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V. und



**Jens Jensen** (Malteserkrankenhaus St. Franziskus-Hospital, Flensburg)

als Vertreter der MitarbeiterInnen in der Regionalkommission Ost der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V..

## Manchmal gibt es doch noch Beihilfe

Die Zahlung von Beihilfe (im Krankheitsfall) kommt aus dem Beamtenrecht, wobei jedes Bundesland seine eigene Regel hat bzw. hatte. Bestimmte Regeln gelten/galten auch für angestellte MitarbeiterInnen.

Für Angestellte wurde der Anspruch auf Beihilfe im Laufe der Zeit immer mehr zusammengestrichen. In einigen wenigen Ausnahmen haben MitarbeiterInnen jedoch immer noch einen Anspruch auf Beihilfe.

Beihilfe im Bereich der DVO (Dienstvertragsordnung)

Die Regelung dazu findet sich in der DVO Anlage 12 §13a (Regelung zur Überleitung vom BAT in die DVO).

Danach erhalten MitarbeiterInnen Beihilfe, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- MitarbeiterIn hat ein Arbeitsverhältnis mit einem Dienstgeber, der zum Erzbistum Ham-

burg gehört und der seinen Sitz in der Freien und Hansestadt Hamburg hat.

Dies gilt also z.B für die MitarbeiterInnen in den Pfarreien und für die MitarbeiterInnen die einen Arbeitsvertrag mit dem Erzbistum Hamburg haben (MitarbeiterInnen im Erzbischöflichen Generalvikariat, pastoralen MitarbeiterInnen, ReligionslehrerInnen i.K.)

- MitarbeiterIn hat das Arbeitsverhältnis vor dem 1.4.1999 begonnen und nicht unterbrochen.

Den Anspruch auf Beihilfe regelt im Einzelnen die Hamburger Beihilfeverordnung. Danach erhalten Angestellte nur noch Beihilfe für zahnärztliche und kieferorthopädische Leistungen (vgl. Merkblatt Beihilfe und Merkblatt Beihilfe Zahnarzt).

Anträge auf Beihilfe sind beim jeweiligen Dienstgeber zu stellen.

### Beihilfe im Bereich der AVR (Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes)

Die Regelung dazu findet sich in AVR, Anlage 11,



Absatz 3.

Danach erhalten MitarbeiterInnen Beihilfe nach den Regelungen die jeweils für das Bundesland gel-

ten, indem die Dienststelle oder Einrichtung ihren Sitz hat.

Da es für Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein keine Beihilfeordnung (mehr) für Angestellte gibt, erhalten also nur noch AVR-ArbeitnehmerInnen in Hamburg Beihilfe.

Danach erhalten MitarbeiterInnen Beihilfe, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Die Dienststelle oder die Einrichtung hat ihren Sitz in Hamburg.
- MitarbeiterIn hat das Arbeitsverhältnis vor dem 1.4.1999 begonnen und nicht unterbrochen.

Den Anspruch auf Beihilfe regelt im Einzelnen die Hamburger Beihilfeverordnung. Danach erhalten Angestellte nur noch Beihilfe für zahnärztliche und kieferorthopädische Leistungen (vgl. Merkblatt Beihilfe und Merkblatt Beihilfe Zahnarzt).

Anträge auf Beihilfe sind beim jeweiligen Dienstgeber zu stellen.

## Konfliktberatung im Erzbistum Hamburg

### Konflikte am Arbeitsplatz

sind belastend. Einige Konflikte sind gut erkennbar, bei anderen fragen wir uns, was eigentlich passiert ist und wer beteiligt ist. Einige Konflikte eskalieren. Dann ist es gut, den Konflikt mit einer unbeteiligten Person zu reflektieren und mit Distanz eine Strategie für die Lösung zu entwickeln. Es tut gut, sich erst einmal zu sortieren und sich darüber klar zu werden, was eigentlich passiert ist. Daraus können sich die nächsten Schritte ableiten.

### Das Angebot: externe Konfliktberatung

Wir analysieren mit Ihnen gemeinsam den Konflikt und unterstützen Sie dabei, eine Lösung zu finden. Gegebenenfalls unterstützen wir Sie auch bei weiteren Schritten, in dem wir Sie z.B. in Gespräche begleiten, nach Absprache mit Ihnen mit anderen Konfliktbeteiligten sprechen oder die Konfliktlö-

sungsgespräche moderieren.

In Fällen, in denen es (auch) um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geht, arbeiten wir mit der Präventionsstelle des Erzbistums zusammen oder beziehen – nach Absprache – externe Experten oder Expertinnen ein.

### Sie können sich direkt an uns wenden

Das Beratungstelefon des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt erreichen Sie unter der Nummer: 0431 / 55779-430.

Wenn der Anrufbeantworter anspringt, lassen Sie sich nicht abschrecken, sondern bitten Sie um einen Rückruf, der dann auch innerhalb des nächsten Werktages erfolgen soll. Vergessen Sie nicht, Ihre Telefonnummer zu hinterlassen. Die Beratung erfolgt selbstverständlich vertraulich.

Je nach Region und Anliegen unterstützen Sie:



**Monika Neht**, wissenschaftliche Referentin des KDA der Nordkirche

Dipl. Soziologin, Supervisorin (SG), Personalentwicklerin MA

oder

**Wolfgang Gutzeit**, freier Mitarbeiter des KDA der Nordkirche

Dipl. Verwaltungswirt, Mediator (univ.)

Beide verfügen über langjährige Erfahrung in Konfliktberatung und -moderation sowie Mobbingberatung.

## Einbehaltung des KZVK-Eigenanteils

Die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission hat in ihrem Beschluss vom 16. Juni d. J. die Versorgungsordnung A in Anlage 8 zu den AVR geändert. Es wurden u. a. die gestaffelten Beitragssätze der KZVK für die nächsten Jahre festgelegt. Vom 01.01. bis 31.12.17 beträgt der Beitrag 5,3 %. Die Beiträge an die KZVK trägt der Dienstgeber bis zu einer Höhe von 5,2 % alleine, an dem darüber hinausgehenden Differenzbeitrag werden die MitarbeiterInnen hälftig beteiligt, d.h. im ersten Schritt mit 0,05 %.

Diese Regelung tritt jedoch erst in dem Monat in Kraft, in dem die Regionalkommission Ost einen Beschluss zur Übernahme des im Juni 2016 erfolgten Beschlusses der Bundeskommission zu Vergütungserhöhungen getroffen hat.

In einigen Einrichtungen des Caritas-Bereichs wird der Eigenanteil der MitarbeiterInnen bereits seit Juli 2016 abgezogen, obwohl die Übernahme des o.g. Beschlusses durch die Regionalkommission Ost noch nicht erfolgt ist.

Den betroffenen MitarbeiterInnen wird geraten eine Geltendmachung gem. § 23 AT AVR beim Dienstgeber einzureichen (siehe nachfolgendes Musterschreiben). Da bereits in anderen Bistümern zur Einbehaltung des KZVK-Eigenanteils Schlichtungsverfahren laufen, raten wir vor Anrufung der Individualschlichtung zunächst den Ausgang der laufenden Verfahren abzuwarten.

([Mustergeltendmachung siehe Seite 6](#))

**Max Mustermann**Ausblick 25  
12345 Wunderland**Datum**Name der Einrichtung  
Arbeitgeber  
Straße

PLZ Ort

Sehr geehrter

mit den Gehaltsabrechnungen vom Juli und folgenden Monaten d. J. wurde mir der Eigenbeitrag zur KZVK von meiner Bruttovergütung abgezogen.

**Hierzu lege ich hiermit Widerspruch ein.**

Mit Beschluss der Bundeskommission vom 16.06.2016 wurde fest gelegt, dass der Eigenbeitrag der Mitarbeiter erst **in dem Monat einbehalten werden dürfe, in dem die Werte zur Höhe aller Vergütungs- und Entgeltwerte dieses Beschlusses durch Beschluss der Regionalkommission** innerhalb der von der Bundeskommission festgelegten Bandbreite in Kraft treten.

Durch den Beschluss der Bundeskommission zur Änderung der Anlage 8 ist klargestellt, dass die bisherige Regelung keine ausreichende Rechtsgrundlage für die Beteiligung der Mitarbeiter an den Kosten der Zusatzversorgung darstellt. Bekanntlich geht die vor dem Beschluss der Regionalkommission geltende Regelung nur hinsichtlich einer „Umlage“ von der Beteiligung der Mitarbeiter ab einem Prozentsatz von 5,2 aus.

Ich fordere Sie auf, die einbehaltenen Vergütungsbestandteile zur Eigenbeteiligung zur KZVK mit der nächsten Gehaltsabrechnung auszuführen und keine weiteren abzuziehen.

Mit freundlichem Gruß

**DiAG-MAV in Erzbistum Hamburg**Lange Reihe 2  
20099 Hamburg  
Tel. 040/18011971  
Fax 040/18073829E-Mail: [geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de](mailto:geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de)