

Den Dritten Weg gehen!

Die Kommende als Routenplaner und Reisebegleiter ...



Das Grundgesetz räumt den Kirchen ein Selbstbestimmungsrecht bei den eigenen Angelegenheiten ein. Dieses Recht nutzt auch das Erzbistum Paderborn zur Ausgestaltung des Arbeitsrechts für die Beschäftigten in seinen kirchlichen und karitativen Einrichtungen.

DDr. Richard Geisen leitet die Seminare der Kommende Dortmund zu Fragen der Mitarbeitervertretung kirchlicher Einrichtungen.

Immerhin über 50 000 Menschen sind als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den katholischen Kindertagesstätten und Schulen, Heimen und Ausbildungsstätten, Krankenhäusern und Altenpflegeeinrichtungen, Caritasverbänden, Bildungseinrichtungen des Erzbistums Paderborn tätig. Für sie alle gilt „Der Dritte Weg“: ein eigenes Tarifvertragssystem, in dem die Regelungen zur Vergütung, zur Arbeitszeit und den übrigen Arbeitsbedingungen ausgehandelt und festgeschrieben werden – und eine spezifische kirchliche Betriebsverfassung, die so genannte Mitarbeitervertretungsordnung.

Vorfahrt für den Konsens

Das Besondere: Zwar erkennen Kirche und Caritas an, dass es auch bei ihnen Interessengegensätze zwischen Trägern (Arbeitgebern) und abhängig beschäftigten Mitarbeitern gibt, wenn es z. B. um Tarifierhöhungen, den Ausgleich von Überstunden oder um

den möglichst flexiblen Einsatz in bestimmten Bereichen geht. Doch sind alle noch so ausgeklügelten Verfahren zur Einigung in Konfliktfällen auf einen grundsätzlichen Konsens hin angelegt. Streik und Aussperrung sind folglich ausgeschlossen. Paritätisch besetzte Kommissionen und ein notfalls einzuschaltender Vermittlungsausschuss sind angehalten, in jedem Fall eine Einigung zu erzielen. Das ist oft mühsam und langwierig.

Führerschein in Theorie und Praxis

Was hat das alles mit dem Sozialinstitut Kommende zu tun? Für ihr Vorankommen auf dem Dritten Weg brauchen die Einrichtungen und die verantwortlichen Gremien Orientierung und Begleitung. Allein im Erzbistum Paderborn gibt es in mehr als 600 Einrichtungen gewählte Mitarbeitervertretungen (MAV). In ihren Rechten und Pflichten sind sie den Personalräten im öffentlichen Dienst oder den Betriebsräten in Wirtschaftsbetrieben vergleichbar. In kleinen Mitarbeiter-



Für den kirchlichen pflegerischen Dienst gilt die kirchliche Mitarbeitervertretungsordnung.

vertretungen, etwa in den Kirchengemeinden mit weniger als 15 Beschäftigten, macht eine einzelne gewählte Person die MAV-Arbeit, in großen Einrichtungen, zum Beispiel Krankenhäuser mit über 1 000 Beschäftigten, kommen maximal 15 gewählte Vertreter im MAV-Gremium zusammen. Insgesamt gibt es im Bereich des

Erzbistums mehr als 1 500 gewählte Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter.

All diese Menschen sind zwar für ihren Beruf ausgebildet und oft erfahrene Fachleute. In Fragen der betrieblichen Mitbestimmung sind sie jedoch meist Laien und zunächst „blutige Anfänger“.

... auf kurvenreicher Strecke.

DDr. Richard Geisen ist in der Kommande der zuständige Dozent. Er bietet Seminare und Tagungen für Mitarbeitervertretungen an, damit diese ihre verantwortungsvolle Aufgabe, die Interessen der Kolleginnen und Kollegen zu vertreten und gleichzeitig Mitverantwortung für das Ganze einer Einrichtung zu tragen, meistern können.

Thematisch geht es dabei um

- die sach- und situationsgerechte Handhabung der Mitarbeitervertretungsordnung sowie die jeweiligen Arbeits- und Vergütungsordnungen,
- den aktuellen Stand zum allgemeinen und zum kirchlichen Arbeitsrecht
- eine faire innerbetriebliche Kommunikations- und Entscheidungskultur

Dazu hat Richard Geisen ein differenziertes System von Grund- und Aufbaukursen, von Praxis- und Theorieseminaren, von Informations- und Beratungsangeboten entwickelt, in den Grundzügen langjährig bewährt und im Einzelnen stetig fortentwickelt.

Das eigene und die vielen anderen Fahrzeuge

Passgenau werden Seminare auf die Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen zugeschnitten: Aufbaukurse zum Beispiel für die Altenhilfe oder die Kindertagesstätten. Sie eröffnen viele Möglichkeiten, spezielle Rahmenbedingungen und bereits eingespielte Mitwirkungsformen in diesen Einrichtungen zu berücksichtigen. MAV-Vorsitzende aus großen Einrichtungen benötigen zudem spezielle Tagungsangebote zu Moderation und Verhandlungsführung, zu Organisation und Versammlungsleitung. Neben der praktischen MAV-Bildung bieten die Seminare auch Raum für die Auseinandersetzung mit Kernthemen der katholischen Soziallehre: Ist gerechter Lohn für die Kirche heute noch von grundlegender Bedeutung? Wie sind menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu gestalten? Welche Formen der Teil-Auslagerung, der Leiharbeiter-



Viele Kitas sind Teil der Mitarbeitervertretungsordnung

schaft oder der Abwendung vom Caritas-Tarif sind aus kirchlicher Sicht akzeptabel, welche nicht?

Kurvenreiche Strecken

Trotz aller Konsensorientierung: Konflikte können zu Kraftzentren werden. Zumindest empfiehlt sich ein offener Umgang mit ihnen. Verdrängung verschlimmert die Situation in der Regel.

Die in der Kommande geübte dialogische Arbeit bringt auch schwierige Themen auf den Tisch, versammelt auch gegensätzliche Meinungen und Erfahrungen zum Austausch, bringt

Menschen ins Gespräch, die sich sonst kaum einmal begegnen, geschweige denn in Ruhe zuhören. „Wir scheuen uns nicht, schwierige Fragen zu stellen und Gegensätze zu benennen“, so Richard Geisen. Wie soll die Arbeitswelt bei Kirche und Caritas strukturiert sein, um zu einem fairen Ausgleich zu finden? Guter Wille allein reicht dafür nicht aus, Mitbestimmungsstrukturen sind notwendig. Solche Strukturen sind aber niemals einfach nur da, sie müssen immer wieder von Neuem kommunikativ erarbeitet werden.

Kommende Konzert



Tamigu-Trio

Am Sonntag, 21. Juni, um 11 Uhr ist das „Tamigu-Trio“...

... Gast im Rittersaal der Kommande. Auf dem Programm der drei Künstler Tamara Buslova (Pianistin und Organistin), Michael Nachbar (Geiger), Günther Wiesemann (Komponist, Pianist, Schlagwerker) stehen Stücke von Bach, Haydn und Mozart über Schubert bis Kreisler und Wiesemann.

Das k·punkt Quiz

Jetzt mitmachen und gewinnen!

Einfach die zutreffenden Antworten ankreuzen, Coupon ausfüllen und an die Kommande Dortmund schicken!

Gewinner des Quiz k·punkt 2/08 sind:

1. Hans Joachim Tenschert, Dortmund
2. Almut Lötting, Dortmund
3. Simone Nebe, Dortmund

Die Gewinner erhielten je einen Buchgutschein.

1. Der Chefaufklärer des Korruptions-skandals bei Siemens heißt:

- A Horst Möhlmann
- B Klaus Moosmayer
- C Georg Dimpfelmoser

2. Das Sozialinstitut Kommande Dortmund wird dieses Jahr:

- A 50 Jahre
- B 60 Jahre
- C 120 Jahre

3. Das kirchliche Arbeitsrecht wird bezeichnet als:

- A Der Dritte Weg
- B Routenplaner
- C Theorie und Praxis

Unter den richtigen Antworten verlosen wir als

1. Preis einen Buchgutschein über 100,-€
2. Preis einen Buchgutschein über 50,-€
3. Preis einen Buchgutschein über 25,-€

Senden Sie den ausgefüllten Coupon an:
Sozialinstitut Kommande Dortmund
Redaktion k·punkt
Brackeler Hellweg 144, 44309 Dortmund

Mitmachen können alle Personen außer Mitarbeiter der Kommande Dortmund und deren Angehörige. Alle Gewinner werden telefonisch oder schriftlich benachrichtigt. Eine Auszahlung der Gewinne in bar ist nicht möglich. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Nur vollständig ausgefüllte Coupons nehmen an der Verlosung teil. Einsendeschluss ist der 30. Juli 2009.

Name _____

Alter _____

Straße _____

PLZ _____

Ort _____

Telefon _____