

Info

1-2018

Offizielles Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft

Gewerkschaftsbonus

Wir müssen uns organisieren! _____ S. 10-11



INHALT

Editorial	2
Ralf Reschke: „Wir sind die Kirchengewerkschaft und vertreten die wirtschaftlichen, sozialen und beruflichen Interessen unserer Mitglieder und wollen deren Lebens- und Arbeitsbedingungen ständig verbessern.“	
Kirchentage	3
Zur Sonderausgabe der „Kirchengewerkschaft Info“ und der „ZKD-Info/iddk“	
Steuererklärung	4
Eingruppierung	4
Beitragsehrlichkeit	5
Diakonie	6
Offen sein für muslimische Mitarbeiter	
Flüchtlings-Obergrenze	7
Caritas-Präsident über Flüchtlings-Obergrenze	
LV Baden	8-9
Gewerkschaftsbonus?	10-11
Muss das sein?	
LV Weser-Ems	12-13
Recht	13
Krankenpfleger: Geld für Umkleidezeit	
Leiharbeit	14
LV Nord	16-18
LV Hessen	19-21
Gastbeitrag	22
VCH-Hotel: Klosterhotel Wöltingerode	
Impressum	7

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Sie halten jetzt eine ganz besondere Publikation in den Händen. Geplant, gestaltet und verantwortet von zwei Organisationen, die sich für die Wahrung der Beschäftigten in Kirche, Diakonie und Caritas einsetzen. ZKD und Kirchengewerkschaft.

Wir haben vieles gemeinsam. Eine Solidargemeinschaft, die sich für Belange der Beschäftigten einsetzt und ein starkes Gegenüber für die Arbeitgeber bildet. Dafür brauchen wir Mitglieder, die uns unterstützen und mit ihren Beiträgen die professionelle Arbeit ermöglichen. Leider verzeichnen wir in den letzten Jahren eine schwindende Bereitschaft der Beschäftigten, sich für eine Mitgliedschaft zu entscheiden. Früher oder später heißt das wohl, insgesamt Kräfte und Ressourcen zu bündeln.

Im Juli 2017 trafen sich Vertreter der Bundesvorstände der Kirchengewerkschaft und des Zentralverbandes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen der katholischen Kirche Deutschlands e. V. (ZKD) in Köln. Es ging um einen inhaltlichen Austausch der Arbeitsrechtsregelungen beider großen Kirchen sowie der Caritas und Diakonie. Gleichzeitig wurden die Strukturen der beiden Organisationen differenziert betrachtet und verglichen. Darüber hinaus entstand die Idee, eine gemeinsame Broschüre zu gestalten.

Im Grundsatzprogramm des ZKD-Bundesverbandes heißt es:
„Die Mitarbeiter im kirchlichen Dienst

haben das Recht, sich zur Wahrung ihrer Interessen und zur Wahrnehmung ihrer Mitverantwortung zu einer von der Zulassung der kirchlichen Hierarchie unabhängigen Organisation zusammenzuschließen.“

Das könnte auch in unserer Satzung stehen. Wir sind die Kirchengewerkschaft und vertreten die wirtschaftlichen, sozialen und beruflichen Interessen unserer Mitglieder und wollen deren Lebens- und Arbeitsbedingungen ständig verbessern. Die Kirchengewerkschaft hat den Anspruch, für **alle** Beschäftigten in Diakonie, Caritas und in den verfassten Kirchen Ansprechpartner zu sein.

Angefangen als Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Vkm) sind wir nun über siebzig Jahre die Interessenvertretung aller **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche, Diakonie und Caritas**. Organisiert als Bundesgewerkschaft mit eigenständigen Landesverbänden, die sich selbstverantwortlich für die Belange der Mitarbeitenden in ihrer Region einsetzen und von der Geschäftsstelle in Hamburg tatkräftig unterstützt werden.

In der Hoffnung, Ihnen eine interessante Mischung aus dem Arbeitsalltag unserer Organisationen zusammengestellt zu haben, wünsche ich Ihnen alles Gute in Ihrer Einrichtung und natürlich auch für Sie ganz persönlich. ■

— **Ralf Reschke**, Bundesvorsitzender
Kirchengewerkschaft



Fotos: Christian Lucassen

Nunmehr halten Sie,
 liebe Kolleginnen/liebe Kollegen,
 liebe Leserinnen/liebe Leser,
 liebe Interessierte,

die Sonderausgabe der „Kirchengewerkschaft Info“ und der „ZKD-Info/iddk“ in Händen.

Den Kolleginnen und Kollegen, die katholisch sozialisiert sind, sagt der Kirchentag möglicherweise nur etwas aus der Presse. Den Kolleginnen und Kollegen, die evangelisch sozialisiert sind, sagt der Katholikentag auch nur etwas aus der Presse.

Bei beiden Tagen, die ja mehrere Tage umfassen, handelt es sich um eine mehrtägige Zusammenkunft primär entweder der evangelischen oder der römisch-katholischen Christen des jeweiligen Landes in Deutschland. Auch in Österreich und in der Schweiz gibt es Kirchentage beziehungsweise Katholikentage. Diese Veranstaltungen finden in unserem Land in einem mehrjährigen Turnus statt, in der Regel alle zwei Jahre.

Wenn wir auf die jeweiligen Seiten und das Selbstverständnis dieser Veranstaltungen schauen, dann geht es mehr und mehr um die Identität der katholischen Christen bzw. der evangelischen Christen jeweils auch mit dem Anspruch, dass es sich hierbei um ein wichtiges Glaubensfest handelt.

Der erste deutsche Katholikentag fand schon 1848, und zwar in Mainz als sog.

Generalversammlung der katholischen Vereine Deutschland statt.

Der Deutsche evangelische Kirchentag wurde erstmals 1949 abgehalten. Es gab auch seinerzeit den evangelischen Kirchentag in der DDR, der sehr regional seit 1962 stattfand.

Darüber hinaus haben sich beide Kirchen erstmalig 2003 dazu entschieden, einen ökumenischen Kirchentag durchzuführen. Das sog. ökumenische Pfingsttreffen beider Kirchen fand erstmalig 1971 statt, in Augsburg.

Geplant ist – das können Sie auch gern schon in Ihren Kalender eintragen –, dass der sog. dritte ökumenische Kirchentag vom 12. bis zum 16. Mai 2021 in Frankfurt am Main stattfinden wird. Von daher darf ich Sie gegenseitig begeistern, weiterhin die evangelischen, katholischen sowie auch ökumenischen Kirchentage zu besuchen.

Wir, die Kirchengewerkschaft, sowie der ZKD, werden uns regelmäßig zu den jeweiligen Losungen bzw. Leitworten präsentieren. ■

Herzlich willkommen!

— **Hubert Baalmann,**
 Gewerkschaftssekretär



Kirchentag in Berlin 2017

2. Ökumenischer Kirchentag München 2010



Steuererklärung

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

ich grüße ganz herzlich und darf Sie/Euch davon in Kenntnis setzen, dass Sie/Ihr auf Anforderung in der Geschäftsstelle für das abgelaufene Kalenderjahr 2017 eine Bescheinigung über die geleisteten Gewerkschaftsbeiträge erhalten können/könnt.

Der ausgewiesene Betrag kann in der Einkommenssteuererklärung geltend gemacht werden.

Wir weisen darauf hin, dass wir nicht automatisch alle Kolleginnen und Kollegen diesbezüglich anschreiben, sondern nur auf Anforderung tätig werden. Die Anforderungen senden Sie bitte an:

— beitrag@kirchengewerkschaft.de
— oder Sie kontaktieren uns unter
040-651 43 80 (Frau Boysen)

Mit freundlichen Grüßen

— **Hubert Baalmann**,
Gewerkschaftssekretär

Für das abgelaufene Kalenderjahr 2017 kann man eine Bescheinigung über die geleisteten Gewerkschaftsbeiträge erhalten.



Es ging um die Entscheidung von Fragen zur Eingruppierung.

Eingruppierung

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

heute hatten wir eine interessante Frage zu entscheiden.

— Ausgang:

Anzuwenden ist AR-M, BAT/ TV-L
Beim Überleiten gibt es auch keine Probleme.

— Problem:

Während der Überleitungszeit wird Lehrkräften in einer diakonischer Einrichtung vom Land die Berechtigung erteilt, den Titel „Oberstudienrat“ zu führen. Geht damit automatisch auch eine neue Eingruppierung los?

Was ist, wenn die MAV bei der Verweigerung der Dienststellenleitung zu einer Neu-Eingruppierung nicht beteiligt wird?

— Antrag der MAV:

Der Dienststellenleitung wird aufgegeben, die Zustimmung der MAV zu den erfolgten Eingruppierungen der in Frage kommenden Mitarbeiter*innen einzuholen sowie im Falle der Zustimmungsverweigerung das Kirchengerechtliche Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten.

— Hierzu hat die Kirchengerechtliche Schlichtungsstelle entschieden:

Der Antrag wird abgewiesen.

— Begründung (von Wolfgang Lenssen, die offizielle Begründung der Schlichtungsstelle soll veröffentlicht werden!)
Die MAV hat gerügt, dass die Eingruppierung nicht richtig sei.

Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen haben gem. der Überleitungsregelungen vom BAT in den TV-L die erforderlichen Anträge auf höhere Eingruppierung gestellt.

Die Dienststellenleitung (DL) ist diesen Anträgen nicht gefolgt.

Daraufhin hat die MAV die Kirchengerechtliche Schlichtungsstelle angerufen. Daher sei die Eingruppierung nicht rech-

tens.
Unabhängig der Frage, ob eine Nichtbeteiligung der MAV bei einer Überprüfung der richtigen Eingruppierung – veranlasst durch die/den Mitarbeitende/n oder die MAV – in den hier vorliegenden Fällen gegeben sein könnte, sieht die Kirchengerechtliche Schlichtungsstelle hierbei keinen Eingruppierungsvorgang.

Die in Frage kommenden tariflichen Bestimmungen lassen keinen Ermessungsspielraum zu und sind direkt umzusetzen. Somit wird der MAV empfohlen, gem. §47 MVG im Rahmen des Initiativrechtes erneut tätig zu werden. ■

Mit herzlichen Grüßen

— **Wolfgang Lenssen**



Es geht um Neueingruppierungen bzw. Änderungen z. B. im Bereich der Leitungskräfte der KiTas, des Erziehungsbereiches und in anderen Teilen des Friedhofsdienstes.

Beitragshehrlichkeit

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
im vergangenen Kalenderjahr 2017 hat es auf verschiedenen Ebenen des KATs und KTDs neue Entgeltordnungen und damit Neueingruppierungen gegeben. Um Ihnen/Euch auch satzungsgemäß eine Rechtsberatung und Rechtsschutz

zu gewähren, ist es notwendig, dass Sie/Ihr Ihre/Eure Neueingruppierungen bzw. Änderungen z. B. im Bereich der Leitungskräfte der KiTas, des Erziehungsbereiches sowie in anderen Teilen des Friedhofsdienstes unserer Beitragsabteilung mitteilen/mitteilt.

Für Rückfragen steht die Beitragsabteilung/Frau Boysen gern zur Verfügung:
— beitrag@kirchengewerkschaft.de
— oder Tel.: 040-651 43 80
Mit freundlichen Grüßen
— **Hubert Baalmann**,
Gewerkschaftssekretär

Kirchengewerkschaft

Beitrittserklärung

Hiermit trete ich in die Kirchengewerkschaft
zum _____ ein.

Name – Vorname _____ geboren am _____

Straße – Hausnummer _____

PLZ – Ort _____

Telefon privat _____ Mobil _____

E-Mail dienstlich _____ E-Mail privat _____

Telefon dienstlich _____

Ich bin beschäftigt als (Beruf) _____

bei Arbeitgeber (siehe Arbeitsvertrag) _____

im Kirchenkreis _____

Datum – Unterschrift _____

Ich bin...

- ☐ unter 28 Wochenstunden beschäftigt, nämlich _____ Stunden
☐ über 28 Wochenstunden/Vollzeit beschäftigt
☐ KAT – Entgeltgruppe _____ ☐ TVöD – Entgeltgruppe _____
☐ KTD – Entgeltgruppe _____ ☐ AVR – Entgeltgruppe _____
☐ ohne Tarifbindung – Entgelt (brutto Monat) _____ Euro
☐ in Rente ☐ in Pension ☐ z. Zt. arbeitssuchend ☐ in Ausbildung
☐ in Elternzeit
☐ geringfügig beschäftigt
☐ BFD (Bundesfreiwilligendienst)/FSJ (Freiwilliges Soziales Jahr)

Geworben von: _____

Kombimandat – Einzugsermächtigung und SEPA-Lastschriftmandat

Einzugsermächtigung: Ich ermächtige die Kirchengewerkschaft widerruflich, die von mir zu entrichtenden Mitgliedsbeiträge bei Fälligkeit durch Lastschrift von meinem unten angegebenen Konto einzuziehen.

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Kirchengewerkschaft, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Kirchengewerkschaft auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Meine Bankverbindung lautet:

Kontoinhaber _____

Kreditinstitut _____

IBAN _____

BIC _____

Ort, Datum _____

Unterschrift _____

Kirchengewerkschaft ■ Gleißmannweg 1 ■ 22457 Hamburg
 Telefon (0 40) 6 51 43 80 ■ Fax (0 40) 6 51 11 19
 E-Mail: info@kirchengewerkschaft.de ■ www.kirchengewerkschaft.de

Bankverbindung:

IBAN: DE90 5206 0410 0106 4048 63 ■ BIC: GENODEF1EK1



Zur interkulturellen Kompetenz evangelischer Sozialeinrichtungen gehört, so der Diakoniepräsident, auch die Beschäftigung von Mitarbeitern anderer Religionen.

„Diakonie muss offen sein für muslimische Mitarbeiter“

Die Gesellschaft wird immer bunter und vielfältiger. Eine große Zahl kultureller, religiöser und ethnischer Hintergründe sind im gesellschaftlichen Zusammenleben zu berücksichtigen. Dieser Herausforderung muss die Diakonie gewachsen sein, so der Diakoniepräsident Ulrich Lilie. Er fordert die interkulturelle und interreligiöse Öffnung der Diakonie.

Zur interkulturellen Kompetenz evangelischer Sozialeinrichtungen gehört nach Auffassung des Diakoniepräsidenten auch die Beschäftigung von Mitarbeitern anderer Religionen.

„Es gibt eine theologisch begründete und gewollte Offenheit für beispielsweise muslimische oder andersgläubige Mitarbeitende“, so Lilie wörtlich bei einem Festakt zum 150-jährigen Bestehen des Diakonissen-Mutterhauses in Bremen. Diakonische Einrichtungen seien in einer immer vielfältigeren Gesellschaft herausgefordert, eine große Zahl kultureller, religiöser und ethnischer Hintergründe zu berücksichtigen.

Doch bei der Anstellung in Kirche oder Diakonie gilt die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) angehörenden Kirche nach wie vor als Voraussetzung. Doch in jüngster Zeit gibt es neue Entwicklungen.

Die verabschiedete Richtlinie des Rates der EKD über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit

in der EKD und dem Diakonischen Werk der EKD – kurz „Loyalitätsrichtlinie – wird unterschiedlich interpretiert und gelebt.

So gilt in einigen Landeskirchen wie z. B. in Bayern seit Juli ein geregeltes Verfahren, nach dem auch Nicht-Christen für die evangelische Kirche und die Diakonie arbeiten können.

Denn es sei immer schwieriger, für die sozialen Berufe qualifiziertes evangelisches Personal zu finden, begründete die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) in Bayern ihren Schritt.

So erfolgt also allein schon aus den Gesetzmäßigkeiten des Arbeitsmarktes die nun öffentlichkeitswirksam geforderte Öffnung. Doch so ganz konsequent auch wieder nicht. Denn den so weltoffen in die Dienstgemeinschaft aufgenommenen Nichtchristen wird weiterhin ein grundlegendes Recht verweigert. Diese dürfen zwar in den unternehmerisch organisierten Diakonischen Betrieben ihren Dienst verrichten, aber ihre Interessen dürfen sie nicht vertreten. Die Wahl in die Mitarbeitervertretung wird ihnen nach wie vor verwehrt.

Weiteren Aufschluss über die Rechtmäßigkeit der Loyalitätsanforderungen insbesondere die der geforderten Kirchenzugehörigkeit wird die vom Europäischen Gerichtshof im Dezember zu erwartende Entscheidung bringen. ■



Fotos: Fotolia.com/ WavebreakmediaMicro, Franck Boston

Caritas-Präsident hält Debatte um Obergrenze für völlig verfehlt

Caritas-Präsident Peter Neher sieht im Dauerstreit um eine Flüchtlings-Obergrenze ein falsches Signal an die bereits zugewanderten Menschen. „Ich halte die Debatte um die Obergrenze für völlig verfehlt. Sie ist für diejenigen, die bereits hier sind und heimisch werden wollen, die sich um eine Wohnung und Arbeit bemühen, eine Briskierung“, sagte Neher der „Neuen Osnabrücker Zeitung“ (Sonntagabend). „Diese Menschen erleben eine Debatte darüber, dass man sie hier eigentlich nicht will. Das ist weder ermutigend noch ein Ansporn, in dieser Gesellschaft Fuß fassen zu wollen.“

Zudem gehe es um ganz unterschiedliche Menschen, betonte Neher: „Da sind welche, die persönlich verfolgt wurden und bei denen sich die Frage nach Asyl stellt. Da kann ich nur noch einmal betonen: Asyl kennt keine Obergrenze. Das Grundgesetz kennt keine Obergrenze.“ Darüber hinaus gebe es Flüchtlinge, die sich hier eine bessere Zukunft erhofften. Für diese Menschen sollte es ein Einwanderungsgesetz geben. „Nicht jeder findet hier Arbeit, auch wenn er sich dies wünscht.“

Neher zufolge könnte das Einwanderungsgesetz in diesem Fall die Bedingungen für einen Aufenthalt klären. Allerdings dürfe es nicht so gestaltet sein, „dass wir uns nur die Besten abschöpfen“. Denkbar sei, zugleich „eine zirkuläre, temporäre Migration“ zu fördern, sagte Neher: „Es könnten beispielsweise Menschen hier eine Ausbildung machen und qualifiziert werden, die später in ihre Heimatländer zurückgehen. Das wäre eine Form der Entwicklungszusammenarbeit.“ ■

— Osnabrück, epd

Der Dauerstreit um eine Flüchtlings-Obergrenze sei ein falsches Signal an die bereits zugewanderten Menschen.



Fotos: Christian Lucassen

IMPRESSUM

Verlag:

Kirchengewerkschaft
Glißmannweg 1 • 22457 Hamburg-Schnelsen
Telefon: 040-6514380

Herausgeber:

Kirchengewerkschaft
Glißmannweg 1 • 22457 Hamburg-Schnelsen
Telefon: 040-6514380
Telefax: 040-6511119

www.kirchengewerkschaft.de

E-Mail: info@kirchengewerkschaft.de

Bankkonto:

EB Kiel • BIC: GENODEF1EK1
IBAN: DE46 5206 0410 0006 4048 63

Redaktion: Hubert Baalmann (verantwortlich),
Ingrid Luda, Sabine Boysen

Titelbild: Holger Olesen

Layout und Satz:

www.rosemarie-komossa.com
für ComLog GmbH (www.comlog.de)

Druck: Glückstädter Werkstätten, Itzehoe
(www.druckerei-itzehoe.de)

Erscheinungsweise: Vierteljährlich
zum 15. März, 15. Juni, 15. September,
15. Dezember

Preis: Die Gewerkschaftszeitschrift der
Kirchengewerkschaft ist für Mitglieder im Bei-
trag enthalten. Für Nichtmitglieder kostet
die „Kirchengewerkschaft Info“ im Abo pro
Ausgabe 2,45 Euro – das entspricht einem
Jahresbeitrag von 9,80 Euro.



Wir sind auf Facebook:

- <https://www.facebook.com/Kirchengewerkschaft>
- Lesbar, ohne bei Facebook Mitglied zu sein. Aufforderungen wie „Registrieren“ oder „Anmelden“ ignorieren bzw. bei sich öffnenden Fenstern mit einer Aufforderung zur Mitgliedschaft „Schließen“ klicken.
- Lesbar, ohne „Gefällt mir“ zu klicken. (Nicht die Anzahl der Gefällt-mir-Klicks zählt, sondern der Inhalt.)



 **MARTENS**
RECHTSANWÄLTE
WIENEKE-SPOHLER

Manfred Martens

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Eppendorfer Baum 23
20249 Hamburg
Tel.: (040) 82 22 82 0-0
Fax: (040) 82 22 82 0-22
www.mws.arbeitsrecht.de
info@mws.arbeitsrecht.de



Es geht auch um die Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung über die Rechtsverhältnisse der Vorpraktikantinnen/Vorpraktikanten in der stationären Behinderten-/Alten-/Jugendhilfe.

Änderung von Arbeitsrechtsregelungen für Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden (ARK) hat in ihrer letzten Sitzung am 29.11.2017 Arbeitsrechtsregelungen beschlossen, die im Gesetzes- und Verordnungsblatt der Evangelischen Landeskirche in Baden im Februar 2018 veröffentlicht werden. Zur Umsetzung der Arbeitsrechtsregelungen hatten wir mit E-Mail vom 19.12.2017 informiert. Dieses Schreiben hält die Informationen für spätere Recherchen fest.

1 Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung über die Rechtsverhältnisse der Vorpraktikantinnen/Vorpraktikanten in Kindertagesstätten (AR-VP/KiTa)

Nach § 1 der Arbeitsrechtsregelung ist diese für Vorpraktikantinnen/Vorpraktikanten in Kindertagesstätten anzuwenden, die ein Praktikum ableisten, das in Ausbildungs- und Prüfungsordnungen oder ähnlichen Vorschriften als Zulassungsvoraussetzung für den Beginn einer Schul- oder Hochschulausbildung gefordert wird, oder das, ohne dass diese Voraussetzungen vorliegen, auf Veranlassung der jeweiligen Ausbildungsstätte als Zulassungsvoraussetzung abgeleistet werden muss.

In Baden-Württemberg gibt es derartige Voraussetzungen nicht mehr und die Anwendung der Arbeitsrechtsregelung ist für diesen Bereich ausgeschlossen. Allerdings sind im Grenzgebiet zu Bayern, wo zweijährige Praktika im Rahmen des Sozialpädagogischen Seminars erforderlich sind, diese Voraussetzungen noch gegeben. Damit die dortigen Kindertagesstätten diese Praktika anbieten und durchführen können, war eine Anpassung an die in Bayern vereinbarte Mindestvergütung erforderlich.

Die ARK hat daher beschlossen, dass die monatliche Vergütung der Vorpraktikanten/-innen im ersten Vorpraktikantenjahr von 300 auf 450 Euro und für das zweite Vorpraktikantenjahr von 325 auf 500 Euro angehoben wird. Die Regelung tritt zum 1. Juli 2018 in Kraft. Für vor dem 1. Juli 2018 vereinbarte Vorpraktika, die übertariflich die in Bayern geforderten erhöhten Sätze vereinbart haben, wird hiermit unsere Zustimmung erteilt.

2 Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung über die Rechtsverhältnisse der Vorpraktikantinnen/Vorpraktikanten in der stationären Behinderten-/Alten-/Jugendhilfe (AR-VP/BAJ)

Unter Beachtung des Mindestlohngesetzes hat die Arbeitsrechtliche Kommission für alle unter die Arbeitsrechtsregelung

fallenden Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten die monatliche Vergütung nach den Regelungen des Mindestlohngesetzes (Milog) ab 1. Januar 2016 festgelegt, da es sich nach dem damaligen Stand der Ermittlungen um keine nach einer schulrechtlichen Bestimmung oder einer Ausbildungsordnung geforderten Praktika handelte, die nach § 22 Abs. 1 Nr. 1 Milog vom Gesetz und damit auch von der Vergütung nach dem Mindestlohn ausgenommen sind. Im Verlauf des Jahres 2016 hat sich herausgestellt, dass für die Ausbildung zum/r Heilerziehungspfleger/in ein einjähriges Vorpraktikum gefordert wird. Die ARK hat für diese Vorpraktika beschlossen, dass eine monatliche Vergütung zusteht, die sich nach dem Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil – Pflege richtet. Die Vergütung beträgt

1. im ersten Jahr 62 % der Ausbildungsvergütung des ersten Ausbildungsjahres,
2. mit Beginn des Kalendermonats, in dem das zweite Vorpraktikantenjahr beginnt, die Ausbildungsvergütung des zweiten Ausbildungsjahres in voller Höhe.

Die Regelung ist rückwirkend ab 1. Januar 2016 in Kraft getreten. ■

— Dieses Infoschreiben im Serviceportal:
www.service-ekiba.de

Arbeitsrechtsregelung...

...zur Änderung von Abschnitt 13 (Kirchenmusikerinnen/
Kirchenmusiker) der Kirchlichen Entgeltordnung

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden (ARK) hat in ihrer letzten Sitzung am 29.11.2017 die Arbeitsrechtsregelung beschlossen, die im Gesetzes- und Verordnungsblatt der Evangelischen Landeskirche in Baden im Februar 2018 veröffentlicht wird. Zur Umsetzung der Arbeitsrechtsregelung hatten wir mit E-Mail vom 19.12.2017 informiert. Dieses Schreiben hält die Informationen für spätere Recherchen fest.

Bei den kirchenmusikalischen Stellen wird nach dem Kirchenmusikgesetz zwischen Kantorenstellen (Master- und Bachelorstellen, früher „Hauptamtlich“ bzw. A- und B-Stellen) und Kirchenmusikstellen (früher „Nebenamtlich“ bzw. C-Stellen) unterschieden. In der Fallgruppe 5 des Abschnitts 13 der Kirchlichen Entgeltordnung war seit 1. März 2017 geregelt, dass Kirchenmusiker/innen mit Hochschulstudium Kirchenmusik oder gleichwertigem Abschluss bei Beschäftigung nach der Arbeitsrechtsregelung Einzelentgelt in Entgeltgruppe 9b einzugruppieren waren, unabhängig davon, ob die Vertretung auf einer Kantorenstelle oder Kirchenmusikstelle stattgefunden hat. Dies war bei der Änderung des Abschnitts 13 zum 1. März 2017 nicht beabsichtigt.

Mit der zur Fallgruppe 5 des Abschnitts 13 beschlossenen Änderung wurde das Tätigkeitsmerkmal für Vertretungsdienste nach AR-Einzelentgelt auf Kirchenmusikstellen begrenzt. Die Änderung tritt **zum 1. Januar 2018** in Kraft. Das hat ab 2018 zur Folge, dass Kirchenmusiker mit Hochschulstudium nur dann nach Entgeltgruppe 9b zu vergüten sind, wenn die Vertretungsdienste auf Kirchenmusikstellen stattfinden. Finden die

Vertretungsdienste hingegen auf Kantorenstellen statt, dann besteht unter Anwendung des § 3 Abs. 1 der Arbeitsrechtsregelung Einzelentgelt ab 1. Januar 2018 Anspruch auf Einzelentgelt unter Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen der Fallgruppe 7 ff. des Abschnitts 13 in die Entgeltgruppe 11 ff. abhängig davon, welche qualitative Bedeutung der Kantorenstelle zugewiesen ist.

Für Vertretungsdienste nach AR-Einzelentgelt der Kirchenmusiker mit C-Prüfung verbleibt es bei der nach Fallgruppe 3 geregelten Eingruppierung in Entgeltgruppe 6, unabhängig davon, ob es sich um eine Kirchenmusikstelle oder Kantorenstelle handelt. Für Kirchenmusiker ohne Prüfung oder mit D-Prüfung, die Vertretungsdienste nach AR-Einzelentgelt auf Kirchenmusikstellen leisten, verbleibt es ebenfalls bei der nach Fallgruppe 1 bzw. 2 vorgesehenen Eingruppierung in EG 3 bzw. 5.

Die Tabelle Einzelentgelt für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker wurde der Änderung nach dieser Arbeitsrechtsregelung entsprechend angepasst und steht als 2018 geltende Version zur Verfügung. Sie ist in unserem Service-Portal abrufbar. ■

Die Änderungen betreffen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker.

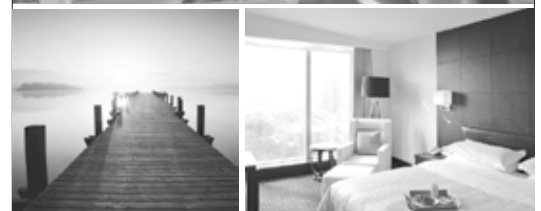


VCH - HOTELS
VERBAND CHRISTLICHER HOTELIERS

Werteorientierung, Geborgenheit, Vielfalt

Die VCH-Hotels bieten Ihnen interessante Angebote rund um die Themen **Kultur, Freizeit und Wellness**. In den Häusern der Besinnung, kirchlichen Häusern und Klöstern, können Sie fernab von Hektik und Alltagsstress zur Ruhe kommen.

Besuchen Sie doch mal eines der bundesweit 60 Stadt-, Land-, Ferien-, Gesundheits & Wellness- und/oder Tagungshotels. Gern senden wir Ihnen unser Hotelverzeichnis.



VCH-HOTELS Deutschland -Hotelkooperation- GmbH
Speditionstraße 15 · 40221 Düsseldorf
Fon +49 (0)211 55 98 55 18 · Fax +49 (0)211 55 98 55 53
E-Mail: hotelinfo@vch.de · Internet: www.vch.de



Die Kirchengewerkschaft präsentierte sich auch auf dem Kirchentag im Mai 2017 in Berlin.

Gewerkschaftsbonus? Muss das sein?

Wieder eine Studie, die bestätigt, wie krass die soziale Ungleichheit unserer Gesellschaft ist.

Die Umweltschutz- und Hilfsorganisation Oxfam warnt vor steigender Ungleichheit in der Welt und in Deutschland. Die Studie bestätigt, was bereits bekannt sein dürfte: dass die Kluft zwischen Arm und Reich immer mehr zunimmt. Auch Deutschland sei trotz boomender Konjunktur ein „Ungleichland“, so Oxfam-Expertin Ellen Ehmke.

Man mag über das Ausmaß der Ungleichheit streiten können. Fest steht aber, dass es eine ungesunde Entwicklung gibt und Handlungsbedarf besteht.

Deregulierte Finanzmärkte, ungerechte Steuerpolitik, unverhältnismäßig hohe Vorstandsgehälter und die Globalisierung haben zu dieser ungleichen Gesellschaft beigetragen.

Ein Punkt wird in der Analyse der Verteilungsgerechtigkeit allerdings häufig außer Acht gelassen.

Und zwar, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad in einem eindeutigen Zusammenhang mit der Verteilungsgerechtigkeit steht. Forschungen des Internationalen Währungsfonds (IWF) belegen, dass ein sinkender Anteil gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer zu mehr Ungleichheit führt.

Ergo: Umso mehr ArbeitnehmerInnen sich gewerkschaftlich organisieren, umso ausgeglichener ist die Verteilung!

Ebenso belegen Studien, dass ArbeitnehmerInnen mit Tariflohn im Schnitt

20 Prozent mehr bekommen. Für alle organisierten Kolleginnen und Kollegen dürfte dies bereits klar sein. Sie kämpfen nämlich dafür, dass ein gerechter Teil der Wertschöpfung an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgekehrt wird.

Nun gibt es aber Kolleginnen und Kollegen, bei denen offensichtlich diese Logik, dass nur eine starke Gewerkschaft auch starke Abschlüsse erreichen kann, nicht angekommen ist.

Diese nichtorganisierten Kolleginnen und Kollegen profitieren aber dennoch von den Tarifabschlüssen, da der tarifgebundene Arbeitgeber in der Regel die Tarife ebenso an nichtorganisierte Kolleginnen und Kollegen weitergibt.

Wer nun glaubt, der Arbeitgeber lasse die Tarifverträge (die eigentlich nur zwischen den Tarifvertragsparteien anzuwenden sind) aus purer Nächstenliebe auch auf Nichtorganisierte zur Anwendung kommen, irrt!

Hiermit will der Arbeitgeber lediglich verhindern, dass sich die Nichtorganisierten gewerkschaftlich organisieren und dies zur Stärkung der Gewerkschaften beiträgt.

Alle „Trittbrettfahrer“ schwächen sich somit selbst, weil sie die Verhandlungsstärke der Gewerkschaften schwächen. Damit haben sie ebenso Anteil an der sozialen Ungleichheit.

Da dieser Hinweis leider bei vielen Kol-

leginnen und Kollegen immer noch abprallt, hat sich die Tariffkommission des Landesverbandes Nord mit der Einführung eines Gewerkschaftsbonus beschäftigt.

Es wurde die Forderung eingebracht, dass Gewerkschaftsmitglieder bei Nachweis ihrer Mitgliedschaft einen „Bonus“ erhalten sollen. Dies wurde seitens der Kirchenleitung der Nordkirche mit dem Argument verwehrt, dies verstoße gegen die negative Koalitionsfreiheit und sei nicht mit dem Differenzierungsverbot des § 2 Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) vereinbar.

Das Bundesarbeitsgericht sieht indes keine grundsätzlichen verfassungsrechtlichen Bedenken mehr, jedenfalls dann nicht, wenn die Sonderzahlung ein gewisses Maß nicht übersteigt und dem Arbeitgeber die Möglichkeit bleibt, auch Nichtmitgliedern die zusätzliche Zahlung freiwillig zu gewähren.

Auch ein Verstoß gegen das Differenzierungsverbot aus § 2 ARRG ist nicht erkennbar. Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz sieht in § 2 vor, dass die tarifvertragliche Regelung auf alle Mitarbeiter ohne Rücksicht darauf anzuwenden ist, ob sie Mitglieder einer Mitarbeiterorganisation sind, die an dem Abschluss des Tarifvertrages beteiligt waren.

Da die §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 Satz 1 Tarifvertragsgesetz bestimmen, dass Tarifnormen, die den Inhalt der Arbeitsverhältnisse regeln, normativ eigentlich nur zwischen den beiderseits tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern

gelten, wurde hier diese kirchengesetzliche Regelung geschaffen.

Es ist so, dass der kirchliche Gesetzgeber die Entscheidungskompetenz zu den Inhalten der Tarifverträge ganz klar den Tarifvertragsparteien zugewiesen hat. Das Differenzierungsverbot soll lediglich bewirken, dass neben der zwingenden Wirkung nach dem Tarifvertragsgesetz, kirchengesetzlich die Anwendung der Tarifverträge auch auf Nichtmitglieder vorgeschrieben wird.

Trotz Ablehnung der Arbeitgeberseite werden wir unsere Forderung nach einem Gewerkschaftsbonus aufrechterhalten!

Weshalb mir diese Forderung so wichtig ist? Zum einen möchte ich, dass die Kolleginnen und Kollegen, die sich organisieren und einsetzen, hierfür zumindest eine kleine Wertschätzung erhalten. Zum anderen habe ich die Hoffnung, dass eine solche Maßnahme auch die Kolleginnen und Kollegen aus ihrem Phlegma herausreißt, die sich von der oben genannten Argumentation nicht beeindrucken lassen. Für die Kolleginnen und Kollegen, deren Motto sonst eigentlich lautet „Weshalb beitreten, bekomme ich doch eh“, könnte dies ggf. genug Antrieb für etwas mehr Solidarität erzeugen. (Bitter, dass es solcher Überlegungen bedarf!)

Beschämend ist und bleibt doch, dass viel zu wenige Kolleginnen und Kollegen gewerkschaftlich organisiert sind.

Trotzdem profitieren dann alle ArbeitnehmerInnen in der Nordkirche von den von wenigen erkämpften Tarifverträgen und den jährlich erstrittenen Tarifierhöhungen. So lange sich viel zu wenige Kolleginnen und Kollegen mit den organisierten Kolleginnen und Kollegen solidarisch zeigen, wäre es nur gerecht, den Einsatz der Gewerkschaftsmitglieder zu honorieren.

Die in ihrer Gleichgültigkeit Gefangenen sollten sich nur einmal vorstellen, es gibt Tarifverhandlungen, und keiner geht hin.

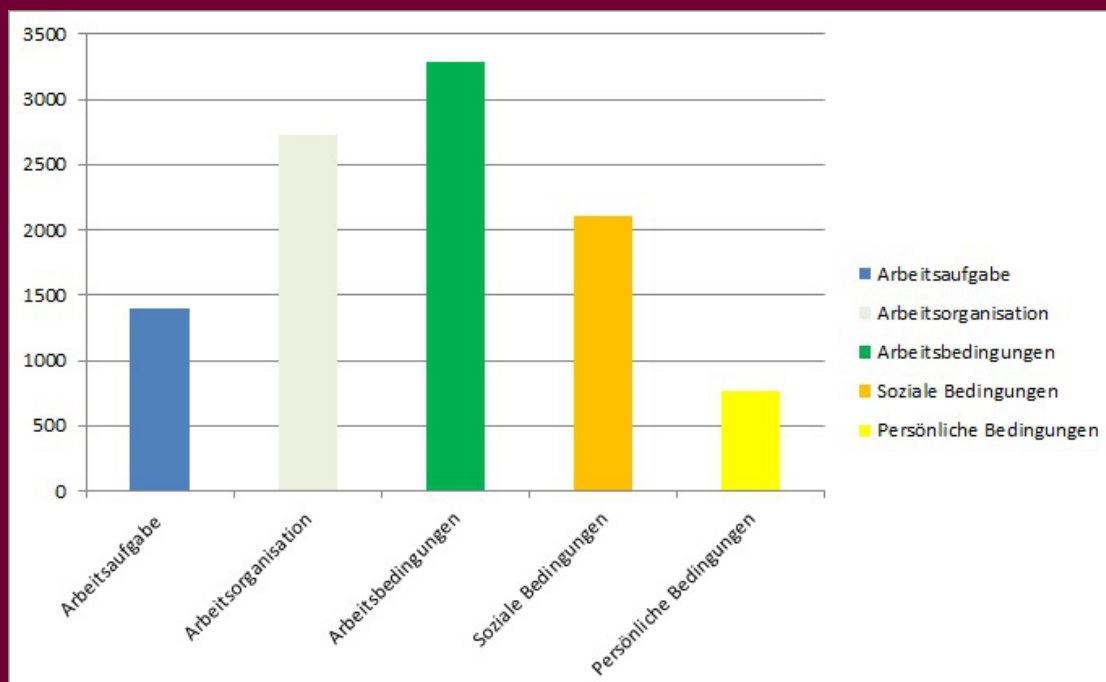
Schluss mit „Bekomme ich doch eh und kann ich doch eh nicht ändern“ – hin zu mehr Solidarität und mehr Verteilungsgerechtigkeit mit einer noch stärkeren Kirchengewerkschaft!

Ohne Dich sind wir eine/r zu wenig! ■

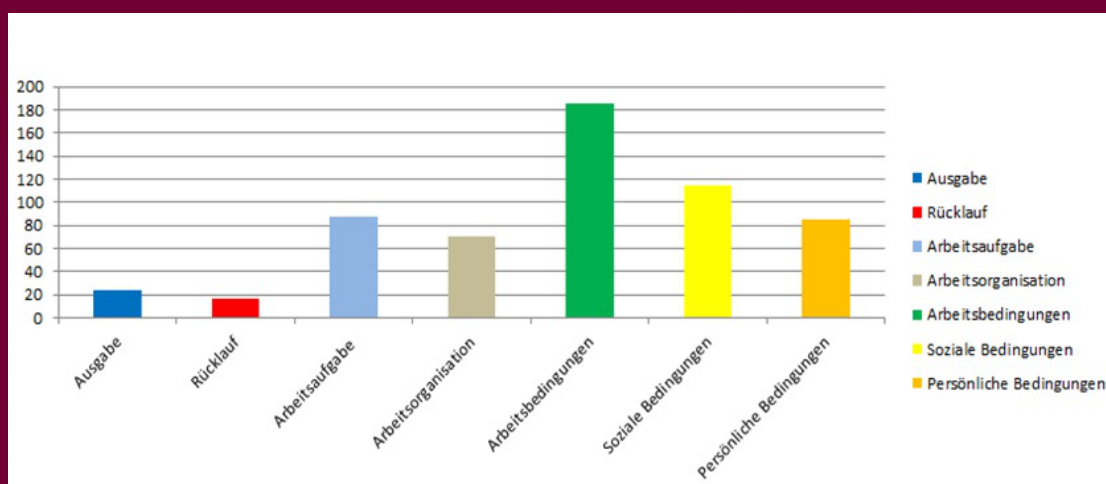


— **Silvia Schmidbauer**,
Syndikusrechtsanwältin
der Kirchengewerkschaft

Glückstädter Werkstätten



Grafische Darstellung der Belastungen in einem Kirchenkreis/Sprenkel



Die Belastungen in einer Kita

Geld ist nicht alles!



Der Fragebogen

In Niedersachsen gilt seit 2017 für die meisten kirchlichen Mitarbeitenden die Entgeltordnung des TVöD-SuE (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Sozial und Erziehungsdienst). Doch neben dem Gehalt sind Mitarbeitenden die „Work-Life-Balance“ und das Miteinander genauso wichtige Faktoren.

Personalmangel, Sparmaßnahmen und Arbeitsverdichtung belasten stärker denn je und führen durch Überlastung oft zu langandauernden Erkrankungen. Ist ein Mitarbeiter in den vergangenen 12 Monaten länger als 6 Wochen erkrankt gewesen (dabei werden die Fehltage zusammengezählt), so ist der Arbeitgeber

verpflichtet ein „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM) anzubieten. Weitere Erkrankungen sollen vermieden, der Wiedereinstieg soll erleichtert werden.

Häufig sind bei stressbedingten Erkrankungen die Belastungen am Arbeitsplatz mitverantwortlich. Diese Belastungen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung zu erfassen ist gesetzliche Aufgabe des Arbeitgebers.

Lag in der Vergangenheit das Hauptaugenmerk eher bei der technischen Sicherheit, so sind in den letzten Jahren die psychischen Belastungen mehr in den Fokus gerückt. Die Gefährdungsbeurteilung gibt Aufschluss darüber, wo Handlungsbedarf besteht.

Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Umsetzung scheint für viele Arbeitgeber eine Belastung zu sein und wird gerne vernachlässigt. BEM, seit 2004 gesetzlich verankert, ist nicht überall die Regel. Dabei ist es ein gutes Instrument, um die Situation für den betroffenen Mitarbeiter wesentlich zu verbessern.

Eine Fragebogenaktion zur Erfassung der psychischen Beanspruchung wurde in einem Kirchenkreis der Oldenburger Kirche durchgeführt. Von 500 ausgegebenen Bögen kamen ca. 350 zurück und konnten einrichtungsbezogen ausgewertet werden. So waren in den Kindertagesstätten „Lärm“, in der ambulanten Pflege „die Arbeitszeit“, in den Verwaltungen „die Arbeitsorganisation“ und in den übrigen Bereichen „die schlechte Ausstattung“ die auffälligsten Punkte. Allen gemein war die „fehlende Wertschätzung“ durch Vorgesetzte.

Um sich mit dem BEM vertraut zu machen, bietet die Kirchengewerkschaft dazu Seminare an (auch „inhouse“). Inhalt der Seminare sind auch die psychischen Belastungen und deren Erfassung, Auswertung und mögliche Maßnahmen. Ein Seminar im Dialog, mit Beispielen aus der Praxis und mit allen Materialien auf USB. ■

— **Hartwig Kuschmierz**, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Vorstand Landesverband Weser-Ems



Auch in der Pflege ist Arbeits- und Schutzkleidung für Kolleginnen und Kollegen wichtig.

Krankenpfleger steht Geld für Umkleidezeit zu

Krankenhauspersonal kann für die Zeit des An- und Ausziehens seiner Dienstkleidung Lohn verlangen. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt entschieden. Geklagt hatte ein Krankenpfleger aus Niedersachsen. Sei die genaue Umkleidezeit nicht ermittelbar, könne sie für die Entlohnung geschätzt werden, entschieden die Richter. Laut BAG handelt es sich beim An- und Ablegen „besonders auffälliger Dienstkleidung“ um vergütungspflichtige Arbeit. Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitgeber die Kleidung vorschreibt. Dann kann selbst der Weg zur Umkleide als Arbeitszeit gewertet werden. Wenn die Dienstkleidung allerdings zu Hause angelegt werden kann und nicht besonders auffällig ist, gibt es keine Vergütung. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitskleidung privat nutzen darf.

— Verfahren nach Hannover zurückverwiesen

Der Fall war zuvor vor dem Landesarbeitsgericht in Hannover verhandelt worden. Dorthin hat das BAG das Verfahren nun wieder zurückverwiesen. Das Landesarbeitsgericht Hannover muss nun prüfen, inwieweit etwaige tarifliche Bestimmungen eine Vergütung der Umkleidezeiten ausschließen. Auch die Dauer Umkleidezeit sei unklar.

— Pfleger fordert 464,20 Euro von Klinik

Der Krankenpfleger, der in einem Kreiskrankenhaus arbeitet, hatte von seinem Arbeitgeber 464,20 Euro verlangt. Er habe an 100 Werktagen durchschnittlich zwölf Minuten pro Arbeitstag mit dem An- und Ablegen seiner Dienstkleidung und der Desinfektion seiner Hände verbracht, so der Mann. Diese Zeiten seien nicht vergütet worden. Die Klinik dagegen argumentierte, der Pfleger könne seine Dienstkleidung zu Hause an- oder ablegen. Das jedoch sei einem Arbeitnehmer bei „auffälliger Dienstkleidung“ nicht zuzumuten, befand das BAG. Diese sei auch auffällig, wenn kein Logo oder Ähnliches aufgedruckt sei. „An der Offenlegung seiner beruflichen Tätigkeit gegenüber Dritten hat der Arbeitnehmer regelmäßig kein eigenes Interesse“, so das Gericht.

Die vom Krankenpfleger anberaumten 30 Sekunden pro Tag für die Händedesinfektion zählen nach Auffassung des Gerichts dagegen nicht als zu vergütende Überstunden. Diese sei im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit vorzunehmen. ■



In dem Fall ging es um eine beim Universitätsklinikum angestellte Krankenschwester.



Die Krankenschwester verlangte die Zahlung von Arbeitsentgelt nach dem Tarifvertrag des Klinikums.

Leiharbeit – Wann ist diese gegeben?

Wechselt der Arbeitnehmer innerhalb des Gemeinschaftsbetriebs den Arbeitsplatz, so liegt keine Leiharbeit vor, hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern entschieden.

In dem konkreten Fall ging es um eine beim Universitätsklinikum angestellte Krankenschwester, welche die Zahlung von Arbeitsentgelt nach dem Tarifvertrag des Klinikums verlangte. Das Klinikum hat begründet, mit einem „gemeinnützigen Verein für chronische Nierenkranke“ ein Dialysezentrum zu betreiben, in dem die Krankenschwester sodann arbeitet. Das Arbeitsverhältnis wurde von dem gemeinnützigen Verein übernommen, und sie wurde dementsprechend vergütet. Nach einem Kooperationsvertrag waren die Klinik und der gemeinnützige Verein gemeinsam verantwortlich für das Zentrum, und jeder führte die ihm übertragene Weisungsbefugnis aus.

Nach § 1 Abs. 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) liegt erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung

dann vor, wenn von dem Arbeitgeber – also dem Verleiher – die Arbeitskraft einem Dritten – dem Entleiher – zur Verfügung gestellt wird, der Leiharbeiter in dem Betrieb des Entleihers eingegliedert wird und er die Arbeit nur auf Weisung und im Interesse des Entleihers tätigt.

Also ein Vertrag des Leiharbeiters besteht nur mit dem Verleiher.

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern hat somit klargestellt, dass keine Arbeitsüberlassung vorläge, wenn die Arbeitnehmerin in einen Gemeinschaftsbetrieb delegiert wird, zu dessen gemeinsamer Leitung sich der Arbeitgeber und das Drittunternehmen auch stillschweigend verbunden haben.

Kennzeichnend für einen gemeinsamen Betrieb sei dabei, dass beide Unternehmen die Betriebsmittel, seien es Arbeitsmittel oder das Knowhow für einen gemeinsamen Zweck gebrauchen. Außerdem sei bedeutend, dass das Personal Weisungen beider Unternehmen unterstellt sei. Dabei sei bloßes „Zurverfü-

gungstellen“ von Arbeitnehmern durch eine Seite ausreichend.

In dem Fall, den das LAG Mecklenburg-Vorpommern zu entscheiden hatte, wurde klargestellt, dass das Klinikum und auch der gemeinnützige Verein nach Ansicht des Gerichts unter einer gemeinsamen Leitung des Zentrums in beiderseitigem Interesse gleichberechtigt arbeiten. Dabei unterlag das Personal nicht nur den Weisungen einer Seite. Beide Unternehmen stellen Personal und Betriebsmittel zur Verfügung. Der Verein brachte die Dialysegeräte mit, das Klinikum stellte das Grundstück bereit.

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern hat somit die Berufung in dem Verfahren zurückgewiesen, da das Arbeitsverhältnis nicht auf die Klinik übergegangen ist und daher auch kein Entgelt nach dem Tarifvertrag gefordert werden kann. ■

LAG Mecklenburg-Vorpommern, 13.06.2017, Aktenzeichen: 5 SA 209/16

— **Hubert Baalmann,**
Gewerkschaftssekretär



Verband der
Diözesen
Deutschlands



Evangelische Kirche
in Deutschland



Deutscher
Caritasverband



Evangelisches Werk für
Diakonie und Entwicklung



Deutsche
Ordensober-
konferenz

WGKD

Die Einkaufsplattform
der Kirchen.



Einfach günstig einkaufen.

Rahmenverträge mit guten Konditionen

- für kirchliche Einrichtungen
- etliche auch für die kirchliche Mitarbeiterschaft zur privaten Nutzung

**KFZ, OFFICE, IT, TELEFONIE,
ENERGIE, REINIGUNG,
AUSSTATTUNGEN, BILDUNG,
FAHRRAD** u.v.m



Wirtschaftsgesellschaft der Kirchen in Deutschland mbH
Lehmannstr. 1 30455 Hannover
Tel.: 0511 47 55 33-0

www.wgkd.de
info@wgkd.de



Die Aufwertung des Erziehungsdienstes ist auch im KAT gelungen. Es wurden noch einige Änderungen im Bereich des Friedhofsdienstes vereinbart.

Änderungen im Erziehungsdienst und Friedhofsdienst KAT (Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag)

Der Änderungstarifvertrag Nr. 10 zum KAT ist am 1. April 2017 in Kraft getreten. Die Aufwertung des Erziehungsdienstes ist auch im KAT gelungen. Im Übrigen wurden noch einige Änderungen im Bereich des Friedhofsdienstes vereinbart.

Folgende Verbesserungen konnten erreicht werden (Abt. 3 – Erziehungsdienst)

ab 1. April 2017

- alle Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppen K4 – K11 erhalten eine Zulage in Höhe von 50,00 Euro
- Heilpädagoginnen und Leitungen einer Kita mit mindestens 10 Gruppen (K11) bekommen nach 18 Jahren Erfahrungszeit eine monatliche Zulage in Höhe von 176,00 Euro.

Bisher erhielten diese Zulage nach Vorbemerkung 3 nur Kindertagesstättenleitungen in den Entgeltgruppen K7 – K10.

ab 1. Juli 2017

- Arbeitnehmerinnen in den Entgeltgruppen K7 – K11 erhalten eine weitere Zulage in Höhe von 50,00 Euro auf insgesamt 100,00 Euro.

Ab dem 1. Oktober 2017 ändert sich für einige Kitaleitungen die Eingruppierung bzw. die Zuweisung der Protokollnotiz 1. (Protokollnotiz 1 beinhaltet die Zulage in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe und der gleichen Stufe der nächst höheren Entgeltgruppe).

Neben den oben beschriebenen Zulagen erhält die

- Kitaleitung mit mindestens 2 Gruppen Protokollnotiz Nr. 1
- Kitaleitung mit mindestens 4 Gruppen Protokollnotiz Nr. 1
- Kitaleitung mit mindesten 5 Gruppen wird höhergruppiert in K10
- Kitaleitung mit mindestens 7 Gruppen erhält ebenso Protokollnotiz Nr. 1.

Besonderheiten innerhalb der Grenzen Hamburgs.

Die in Schleswig-Holstein zeitlich gestaffelten Änderungen werden in Hamburg bereits am 1. Januar 2017 wirksam.

Die oben bezeichneten Zulagen und Neueingruppierungen gelten dann bereits ab dem 1. Januar 2017.

Außerdem bestimmt die neue Protokollnotiz Nr. 3 zur Entgeltordnung, dass Arbeitnehmerinnen, die überwiegend in einer Kindertagesstätte innerhalb der Grenzen Hamburgs tätig sind, ein um jeweils eine Stufe höheres Entgelt vorweg gewährt wird.

Zudem wird nach 18 Jahren Erfahrungszeit ein um 3% gegenüber der 5. Entgeltstufe erhöhtes Entgelt gewährt.

Als eine weitere wichtige Änderung nicht nur für den Bereich des Erziehungsdienstes wird ein neuer Absatz in § 14 eingefügt.

Diese Vorschrift ist auf alle Mitarbeiterinnen im KAT-Bereich anzuwenden.

§ 14 Abs. 3 a ermöglicht dem Anstellungsträger zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften, ein bis zwei Stufen ganz oder teilweise vorweg zu gewähren.

Im Übrigen können die Kolleginnen und Kollegen in der Entgeltstufe 5 bis zu 15% der Stufe 2 zusätzlich erhalten.

Diese Vorschrift ist nicht ganz unproblematisch, da sie als Kann-Vorschrift ausgestaltet wurde. Dennoch wird hier die bisher nicht vorgesehene Möglichkeit einer höheren Entlohnung normiert

Die Kolleginnen und Kollegen sollten hier ihre Anstellungsträger auf die Neuerung hinweisen und ggf. Stufenerhöhungen beantragen.

Änderung im Friedhofsdienst (Abt. 4):

- Es gibt eine neue Definition der Leitungsfunktion:
Der Begriff des Wirtschaftsbetriebs fällt weg und wird durch die Leitung ersetzt. Es gibt dann einen Aufgabenkatalog, der für die Leitung erfüllt sein muss.

Zu diesem Aufgabenkatalog gehört dann:

- Aufstellung des Wirtschafts-/Haushaltsplans
- Aufstellung der prüffähigen Jahresrechnung mit Gewinn- und Verlustrechnung

— **Erstellung der Kostenrechnung und Wirtschaftlichkeitsvergleiche**
— **und Berechnung der Nutzungsentgelte und Entgelte.**

Außerdem wird der Begriff angelegte Fläche wie folgt erläutert:

Angelegte Fläche ist die Fläche, die nicht Erweiterungsland ist und durch eine Wegführung erschlossen und bewirtschaftet wird.

Im Übrigen wurde eine Eingruppierungsalternative geschaffen, für die Fälle, in denen die Arbeitnehmer auch eine Leitungsfunktion auf dem Friedhof wahrnehmen, ohne aber die obigen Voraussetzungen (Aufgabenkatalog) zu erfüllen.

Die Arbeitnehmerin nimmt dann zwar auch eine Leitungsfunktion auf dem Friedhof wahr, die aber nicht ganz der oben bezeichneten Leitung entspricht.

Die Arbeitnehmer müssen die organisatorische Verantwortung tragen und es muss Weisungsbefugnis gegenüber mindestens einer Arbeitnehmerin bestehen.

In der Änderungsfassung wurde mit uns, der Kirchengewerkschaft, im Übrigen noch eine weitere Entgeltgruppe, die K 13, eingeführt.

Erforderlich ist hier die Leitung eines oder mehrerer Friedhöfe mit mindestens 40 Hektar angelegter Fläche.

In der Fassung mit ver.di gibt es diese Änderung nicht.

Wir gehen davon aus, dass in den betreffenden Fällen unsere Fassung Anwendung findet.

Wir sind der Auffassung, dass wir mit den Änderungen sehr zufrieden sein können.

Wir bleiben dran, weitere Verbesserungen für die Kolleginnen und Kollegen zu erreichen. ■

Eure Tarifkommission LV Nord

ZMV

DIE MITARBEITERVERTRETUNG

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

KETTELERVERLAG
Fachverlag für kirchliches Arbeitsrecht
Serviceunternehmen der KAB
www.zmv-online.de

Seit mehr als 25 Jahren begleitet die „ZMV“ Mitarbeitervertreter/innen in ihrer Arbeit als MAV mit Basis- und Spezialwissen.

Die Fachzeitschrift informiert aktuell und verständlich über kirchliches und staatliches Arbeitsrecht:

- ✓ Arbeitsrecht individual und kollektiv
- ✓ Mitarbeitervertretungsrecht MAVO und MVG.EKD
- ✓ Kommissionsarbeit
- ✓ Tarifrecht des öffentlichen Dienstes
- ✓ Steuer-, Sozial-, Sozialversicherungs-, Europarecht
- ✓ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ✓ Rechtsprechung mit wesentlichen Entscheidungen der staatlichen und kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit



Auch als
online-Abo

Abonnement-Umfang: 6 Ausgaben pro Jahr

Print: inkl. DVD „ZMV plus – Volltextarchiv ab Jahrgang 2000“ als regelmäßige Beilage in Heft 1 des Jahrgangs

Digital: Digitale Bibliothek, aktuelle Ausgabe sowie alle Ausgaben ab Jahrgang 2000 mit umfangreicher Suchfunktion.

Fordern Sie ihr Probeheft an – Print + Digital!

Unser kostenfreier Service für Sie:
Kirchliche Rechtsprechungsdatenbank mit Suchfunktion für die Entscheidungen beider Kirchen auf www.zmv-online.de.

Die den Urteilen beigegebenen ZMV-Artikel erreichen Sie direkt mit dem Abonnement Digital

Nutzen Sie ALLE Vorteile:
kompetent, einfach & schnell informieren & recherchieren

♦ Abonnement Print ISSN 0939-8198	€ 9,80
♦ Abonnement Digital zusätzlich zum bestehenden Abonnement Print gilt nicht für Universitäten, Bibliotheken und Gerichte	€ 0,00*
♦ Abonnement Digital ISSN 2363-7595 Preis für Mehrfachlizenzen auf Anfrage	€ 9,80*
♦ Abonnement Print + Digital	€ 9,80*

* Einzelplatz

Bestelladresse

KETTELER-Verlag GmbH, Niederlassung Waldmünchen
Schloßhof 1, 93449 Waldmünchen
Telefon 09972/9414-51, Fax 09972/9414-55
E-Mail: kontakt@ketteler-verlag.de
Internet: www.ketteler-verlag.de

Die Tarifkommission des Landesverbandes Nord berichtet

Neue Abteilung Soziales und Erziehung und Tarifierhöhung im KTD (Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie) ab 01.01.2018!

Wir haben bis zu 6 % mehr für unsere Gewerkschaftsmitglieder verhandelt!

Die Verhandlungen zur Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes sind geschafft! Es wurde eine neue Abteilung Soziales und Erziehung geschaffen, mit eigenen Entgeltgruppen und einer eigenen Entgelttabelle.

Die Kolleginnen und Kollegen, die von dem Geltungsbereich der neuen Abteilung erfasst sind, werden wie folgt übergeleitet:

alt	neu
E 3	ES 3
E 4	ES 4
E 5	ES 5
E 7	ES 7
E 7 (mit Prot. Not. 2 zur Entgeltordnung)	ES 8
E 8	ES 9
E 9	ES 10
E 10	ES 11
E 11	ES 12

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 20* Jahren
ES 3	2.055	2.162	2.319	2.557	
ES 4	2.319	2.480	2.612	2.819	
ES 5	2.463	2.612	2.745	2.956	
ES 7	2.727	2.991	3.099	3.277	3.360
ES 8	2.854	3.094	3.260	3.497	3.575
ES 9	2.981	3.225	3.464	3.729	3.813
ES 10	3.218	3.506	3.668	3.865	3.952
ES 11	3.455	3.775	4.015	4.269	4.365
ES 12	3.797	4.219	4.634	4.807	4.916

(monatlich in Euro - gültig ab 01.01.2018**)

* Ab 01.01.2021 wird die 5. Stufe nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.

** Für die NGD-Gruppe treten die Änderungen zum 1. Juli 2018 in Kraft. Die Differenzzahlung erfolgt mit dem Juli-Gehalt 2018.

Ein starkes Ergebnis, wie wir finden!

Die allgemeine Erhöhung für alle im Bereich des KTD beträgt jedenfalls mindestens 2,2 % ab 01.01.2018.

Nun kommt die **Pflege** auf die Agenda! Wir werden berichten... ■

Arbeitsrechtsregelung Diakonie Hessen

*Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
sehr geehrte Leserinnen und Leser
des Newsletters,*

die Diakonie Hessen hat durch aktive Gestaltung unter Einflussnahme der Kirchengewerkschaft – Landesverband Hessen – durch Beschluss des Aufsichtsrates der Diakonie Hessen zum 01.01.2018 eine neue ARRO.DH (Arbeitsrechtsregelungsordnung Diakonie Hessen) in Kraft gesetzt.

Der Landesverband Hessen der Kirchengewerkschaft hat nun in den letzten Wochen seinen Mitgliedern die Arbeitsrechtsregelungsordnung vorgelegt mit der Frage, ob wir, die Kirchengewerkschaft – Landesverband Hessen – uns aktiv an der Arbeitsrechtsgestaltung beteiligen sollen?

Mit großer Mehrheit hat die Mitgliedschaft zugestimmt, dass die Kirchengewerkschaft – Landesverband Hessen – sich aktiv an der Arbeitsrechtsregelung der Diakonie Hessen beteiligt.

Viele Diskussionen im Landesverband und in den diakonischen Einrichtungen haben offensichtlich dazu geführt, dass

unsere Mitglieder den Landesvorstand mit dieser Entscheidung beauftragen, die AVR nach Jahren wieder zu pflegen und wegen der bisherigen Gehaltseinbußen dafür Sorge zu tragen, dass die Aufnahme der Arbeit zur aktiven Gestaltung zeitnah erfolgen soll.

Bei dieser Entscheidung müssen die rechtlichen Hintergründe berücksichtigt werden.

Die Urteile des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 2012 haben Änderungen im kirchlichen Arbeitsrecht mit sich gebracht. Höchststrichterlich steht nun fest, wofür wir schon lange kämpfen, dass die Gewerkschaften auch beim kirchlichen und diakonischen Arbeitgeber zu beteiligen sind!

Fest steht aber auch, dass Tarifverträge nicht erzwungen werden können, jedenfalls soweit die Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts zur Gestaltung des Dritten Weges eingehalten werden (neutrale Schlichtung, Verbindlichkeit der Arbeitsbedingungen und Beteiligung der Gewerkschaften).

Der kirchliche Gesetzgeber hat infolge dieser höchstrichterlichen Rechtspre-

chung seine Arbeitsrechtsregelungsgesetze entsprechend angepasst. Auch die Arbeitsrechtsregelungsordnung Diakonie Hessen sieht nunmehr ein Beteiligungsrecht der Gewerkschaften in der Arbeitsrechtlichen Kommission vor.

Wir als unabhängige Gewerkschaft entsenden dann von uns bestimmte Mitglieder in die Arbeitsrechtliche Kommission, nehmen den mehrheitlich beschlossenen Auftrag an und werden uns für die Interessen und Rechte unserer Mitglieder in der Arbeitsrechtlichen Kommission einsetzen.

Zeigt Euch solidarisch und übernimmt ebenso Verantwortung, damit das Jahr 2018 ein erfolgreiches für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird.

Ogleich wir uns nun an der Arbeitsrechtlichen Kommission beteiligen, halten wir weiter daran fest, für den Zweiten Weg (Tarifvertrag) zu kämpfen. ■

Die Zukunft hängt davon ab, was wir heute tun. (Mahatma Gandhi)

Für den Landesvorstand
— **Burkard Schops**, Vorsitzender

„Die Zukunft hängt davon ab,...

...was wir heute tun.“ (Mahatma Gandhi)





Unsere möglichen Kandidaten für die Arbeitsrechtliche Kommission Diakonie Hessen

Kirchengesetz zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie Hessen vom 30. November 2017

Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Kirchengesetz zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie Hessen vom 30. November 2017

Artikel 1

Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie Hessen

Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie Hessen vom 28. November 2015 (KABl. S. 226) wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Satz 2 werden die Wörter „erlässt sie“ durch die Wörter „beschließt der Aufsichtsrat der Diakonie Hessen“ ersetzt.
2. § 1 Satz 3 wird gestrichen.
3. In § 2 werden vor dem Punkt die Wörter „sowie die Satzung der Diakonie

Hessen kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen zulässt“ eingefügt.

4. Nach § 2 werden folgende §§ 2a, 2b und 3 eingefügt:

„§ 2a

Wechsel in kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen

- (1) Der Wechsel eines Dienstgebers in kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen ist zulässig, wenn

1. der Dienstgeber Vollmitglied in einem vom Aufsichtsrat der Diakonie Hessen anerkannten Dienstgeberverband im Sinne des § 13 Absatz 3 ARGG-EKD ist und
2. dieser Dienstgeberverband einen kirchengemäßen Tarifvertrag gemäß § 2 abgeschlossen hat, der für den Dienstgeber gilt.

- (2) Der Dienstgeber ist verpflichtet, dem Aufsichtsrat der Diakonie Hessen die Vollmitgliedschaft im Dienstgeberverband und den für ihn geltenden kirchengemäßen Tarifvertrag so

wie seine Änderungen anzuzeigen. Der Aufsichtsrat stellt den Wechsel des Dienstgebers in den kirchengemäßen Tarifvertrag zu dem Zeitpunkt fest, an dem erstmalig beide Voraussetzungen nach Absatz 1 vorliegen. Die Feststellung wird in geeigneter Form veröffentlicht.

§ 2b

Rückkehr in das Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch die Arbeitsrechtliche Kommission

- (1) Der Dienstgeber kehrt aus kirchengemäßen Tarifvertragsbeziehungen in das Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch die Arbeitsrechtliche Kommission zurück, wenn es für ihn keinen vom Aufsichtsrat der Diakonie Hessen anerkannten Dienstgeberverband im Sinne des § 13 Absatz 3 ARGG-EKD mehr gibt.

- (2) Der Aufsichtsrat stellt die Rückkehr des Dienstgebers in das Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch

die Arbeitsrechtliche Kommission und den Zeitpunkt fest. Die Feststellung wird in geeigneter Form veröffentlicht.

§ 3

Verbindlichkeit

Es dürfen nur Arbeitsverträge auf der Grundlage dieses Kirchengesetzes geschlossen werden. Für die Arbeitsverträge sind entweder die im Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch die Arbeitsrechtliche Kommission (§ 1) beschlossenen oder zugelassenen Regelungen oder im Verfahren kirchengemäßer Tarifverträge (§§ 2 und 2a) getroffenen Regelungen verbindlich. Auf dieser Grundlage getroffene Arbeitsrechtsregelungen sind für den Dienstgeber verbindlich. Von ihnen darf nicht zu Lasten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abgewichen werden.“

5. Der bisherige § 3 wird § 4.

Artikel 2

Inkrafttreten

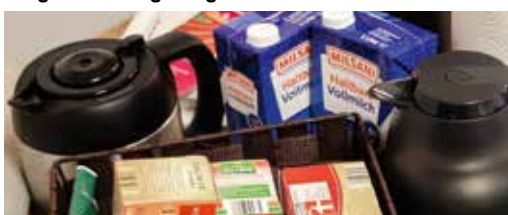
Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2018 in Kraft, wenn die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau eine entsprechende Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie Hessen beschlossen hat. Das Landeskirchenamt gibt das Inkrafttreten im Amtsblatt bekannt.

Das vorstehende Kirchengesetz wird hiermit verkündet. ■

— Kassel, den 8. Dezember 2017 •

Dr. Martin Hein, Bischof

Viel Tee, Kaffee und Milch wurden bei der Erarbeitung dieser Regelung verbraucht.



Fotos: Hubert Baalmann



BKK Diakonie
Krankenkasse für soziale Berufe

Infos zu vielen weiteren
Top- Leistungen unter
www.bkk-diakonie.de

Nur hier:
460 €
Achtsamkeits-
budget

Servicetelefon 0521.329876-120







Im Kloster Wöltingerode am grünen Stadtrand von Goslar erwartet Sie ein Hotel mit einzigartigem Flair.

Klosterhotel Wöltingerode

Im Kloster Wöltingerode am grünen Stadtrand von Goslar erwartet Sie ein Hotel mit einzigartigem Flair.

Idyllisch und dennoch verkehrsgünstig gelegen, ist das Klosterhotel die ideale Location für Hochzeiten, Feiern, Tagungen und Events und gleichzeitig idealer Ausgangspunkt für Entdeckungstouren in den Harz.

Zum Wohlfühlen und Genießen laden neben 57 komfortablen Zimmern und zwei hervorragenden Restaurants auch

der sonnige Klosterinnenhof, der grüne Klostergarten und historische Räume ein.

Ganzjährig finden im Kloster Veranstaltungen unterschiedlichster Art statt. Märkte, Konzerte, Lesungen, kulinarische Events und Tastings, Führungen, Gottesdienste und vieles mehr haben ihren Platz auf dem Klostergut. Eins der jährlichen Highlights ist zweifellos der Adventsmarkt im Kloster, der tausende Besucher anzieht, aber auch die kleinen feinen Veranstaltungen sind immer einen Besuch wert. ■

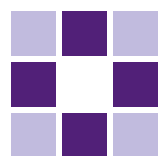
Weitere Informationen/Links:

- Stöbern Sie im Eventkalender unter www.klosterhotel-woeltingerode.de und entdecken Sie Ihre Lieblingsveranstaltung. Karten und Infos erhalten Sie im Klosterhotel Wöltingerode.
- Weitere Information zu den VCH-Hotels erhalten Sie unter: www.vch.de
- Die VCH-Firmensonderraten für die Mitglieder der Kirchengewerkschaft können Sie direkt buchen unter: www.vch.de/vkm

Uns verbinden Werte



Tel.: 0800 520 604 10
www.eb.de



Evangelische
Bank



Versicherer im Raum der Kirchen

Bruderhilfe · Pax · Familienfürsorge

**VERANTWORTUNGSVOLL.
INVESTIEREN.**

Ethisch. Sozial. Ökologisch.

Unser Nachhaltigkeitsfilter ist in
Zusammenarbeit mit der
Bank für Kirche und Caritas eG
erstellt worden.



Filialdirektion Nord

Steinbeker Berg 3 · 22115 Hamburg

Telefon 040 23804343

www.vrk.de/alexander.plaumann

Menschen schützen.
Werte bewahren.