

Info

1-2019

Offizielles Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft



**Kirchengewerkschaft gründet Landesverband
in der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern __ S. 20-21**

INHALT**Editorial** **2**

Ralf Reschke: „Als Mediator habe ich gelernt, dass die meisten Konflikte einen gemeinsamen Hintergrund haben: fehlende Anerkennung oder anders ausgedrückt, fehlende Wertschätzung.“

LV Nord **2**

23.10.2019: 70 Jahre Kirchengewerkschaft Landesverband Nord

Differenzierungsklauseln... **3**

...verfassungsgemäß – Tarifverträge dürfen Gewerkschaftsmitglieder besserstellen

Aufhebungsvertrag!? **4-5****Skurrile Kündigungen** **6****Urlaubserholung** **7****Erziehungsdienste...** **8**

...und ihre Herausforderung

Neues Rentenpaket **8****Seminare...** **9**

der Kirchengewerkschaft

Frauenanteil **9**

Über den Frauenanteil unter Führungskräften

VCH-Hotel **10-11**

Mellingburger Schleuse

BGM **12-13**

Betriebliches Gesundheitsmanagement

LV Hessen **14-15**

Arbeitsrechtliche Kommission

Mietwagenbuchung **16****Überstunden** **17**

Neuer Standard sind Überstunden

LV Baden **18**

Weiterbildung von Kinderpfleger*innen in Kindertagesstätten wird honoriert

LV Baden **18**

Tarifänderung: Praxisintegrierte Ausbildung zum Beruf der Erzieherin und des Erziehers - PIA -

LV Baden **19**

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Kirchengewerkschaft **20-21**

Kirchengewerkschaft gründet Landesverband in der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern

Evangelische Häuser **22****Impressum** **7****Kirche ist ein besserer Arbeitgeber!?**

Wird in Kirche, Diakonie und Caritas weniger gestritten als anderswo?

Davon bin ich eigentlich ausgegangen, als Frischling nach dem Studium. Dann kommen ja bekanntlich der Praxisschock und die Enttäuschung, auch hier ist nicht alles Friede, Freude, Eierkuchen.

Inzwischen ist mir klar, dass es natürlich auch im Bereich der kirchlichen Arbeitswelt menschelt. Gründe gibt es genug. Arbeitsverdichtung, überschaubares Entgelt, oft verwirrende Strukturen und, und, und...

Als Mediator habe ich gelernt, dass die meisten Konflikte einen gemeinsamen Hintergrund haben: fehlende Anerkennung oder anders ausgedrückt, fehlende Wertschätzung.

Dabei weiß man doch, dass Anerkennung der mächtigste Motivator im Gehirn ist. Doch Lob allein genügt nicht. „Das haben Sie gut gemacht“ ist schön,

aber leider nicht sehr konkret. „Besonders gut gefällt mir...“ wirkt wahrscheinlich noch motivierender.

Untersuchungen haben ergeben, wenn man bei Kindern nur die Intelligenz und die gute Note lobt, kann das demotivierend wirken. Die Angst, diesen hohen Anspruch nicht wieder zu erreichen, wirkt lähmend.

Den Fleiß und Arbeitseifer zu loben, lenkt die Konzentration dagegen auf gute Lernstrategien und realistische Ziele. Idealerweise kommt es dann zum Flow im Gehirn. Und die Leistung „fließt“ dann wie von selbst.

Was Kinder motiviert, könnte auch eine Hilfe in der Arbeitswelt sein. Motivierte Beschäftigte sind ein Segen für jede Dienststelle und dienen der eigenen Zufriedenheit. ■

— **Ralf Reschke**

70 Jahre Kirchengewerkschaft Landesverband Nord

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

mit Blick auf die schnelle, digitalisierte Welt und die vollen Terminkalender darf ich Sie/Euch schon heute bitten, den **23. Oktober 2019** freizuhalten:

— **Veranstaltungsort:** Conventgarten Rendsburg

09:00 Uhr bis 12:30 Uhr intern

14:00 Uhr bis 18:00 Uhr öffentliche Veranstaltung

Wie im Bericht des Verbandstages benannt, plant der Landesverband, an dem Tag, seinen Geburtstag zu feiern.

Wir werden, so der aktuelle Stand, Zeit finden, um uns alte Geschichten zu erzählen, alte Kolleginnen und Kollegen zu treffen, neue Kollegen und Kolleginnen zu treffen, Visionen zu entwickeln, gemütlich zu essen, zu trinken und ein respektables Alter des ehemaligen vkm Schleswig-Holstein, dann vkm Nordelben und danach vkm Deutschland sowie heute Kirchengewerkschaft Landesverband Nord zu würdigen.

Save the date!

Weitere Informationen werden rechtzeitig erfolgen. ■



Eine unterschiedliche Behandlung gewerkschaftlich organisierter und nicht gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer in einem Tarifvertrag ist grundsätzlich verfassungsgemäß.

Differenzierungsklauseln verfassungsgemäß – Tarifverträge dürfen Gewerkschaftsmitglieder besserstellen

Eine unterschiedliche Behandlung gewerkschaftlich organisierter und nicht gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer in einem Tarifvertrag ist grundsätzlich verfassungsgemäß.

Hierin liegt in aller Regel keine Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit. Etwas anderes gilt nur, wenn die Privilegierung der Gewerkschaftsmitglieder nicht nur zu einem faktischen Anreiz, sondern zu einem Zwang oder Druck zum Gewerkschaftsbeitritt führt.

DER SACHVERHALT

Der Beschwerdeführer wandte sich mit seiner Verfassungsbeschwerde gegen Bestimmungen zu Überbrückungs- und Abfindungsleistungen in einem Sozialtarifvertrag. Bestimmte Leistungen sollten danach nur solchen Beschäftigten kommen, die an einem vereinbarten Stichtag Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft waren. Der Beschwerdeführer erhielt die Leistungen nicht, da er keiner Gewerkschaft angehörte. Er wurde lediglich arbeitsvertraglich und durch einen Sozialplan begünstigt. Seine Klage auf die weiteren Leistungen blieb erfolglos.

Das Bundesverfassungsgericht nahm die Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung an.

DIE GRÜNDE

Die vorliegenden tarifvertraglichen Differenzierungsklauseln verletzen den Beschwerdeführer weder in seinem Grundrecht auf negative Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG noch in seiner Berufsfreiheit aus Art. 12 Abs. 1 GG.

Art. 9 Abs. 3 GG schützt zwar auch die Freiheit, Vereinigungen zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen fernzubleiben. Daher darf kein Zwang oder Druck in Richtung auf eine Mitgliedschaft ausgeübt werden. Die Tatsache, dass organisierte Arbeitnehmer anders behandelt werden als nicht organisierte Beschäftigte, bedeutet aber noch keine Grundrechtsverletzung, solange sich daraus nur ein eventueller faktischer Anreiz zum Beitritt ergibt, aber weder Zwang noch Druck entsteht.

Es ist auch nicht erkennbar, dass das Grundrecht des Beschwerdeführers aus Art. 12 Abs. 1 GG, einen Arbeitsvertrag

frei zu schließen und daher auch aushandeln zu können, verletzt wäre. Abhängig Beschäftigte befinden sich beim Abschluss von Arbeitsverträgen zwar typischerweise in einer Situation struktureller Unterlegenheit, weshalb Vorekehrungen zu treffen sind, um sie zu schützen. Die betrieblichen und tarifvertraglichen Regelungen, die auch auf den Beschwerdeführer Anwendung fanden, waren jedoch geeignet, eine strukturelle Unterlegenheit aufzufangen.

Auch die Stichtagsregelung in dem Tarifvertrag begegnet keinen verfassungsrechtlichen Bedenken. Die Differenzierung nach dem Zeitpunkt der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft an einem Stichtag hebt auf den besonderen Kündigungsschutz derjenigen ab, die gerade zuvor bereits Mitglied waren, weshalb ein Stichtag erforderlich ist, um verlässlich zu bestimmen, wer die vereinbarten Leistungen erhalten würde. Es kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass Sozialplanvolumina durch eigenständige tarifvertragliche Vereinbarungen zugunsten von Gewerkschaftsmitgliedern generell ausgezehrt werden. ■

Quelle: BVerfG PM Nr. 89 v. 21.12.2018

Aufhebungsvertrag!?

In den letzten Monaten haben wir in unserer Rechtsschutzabteilung sehr häufig von Kolleginnen und Kollegen gehört, dass ihnen durch den Arbeitgeber angeraten oder angetragen wurde, doch einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben. Dieser Aufhebungsvertrag ist aus unterschiedlichen Gründen in den Blickwinkel des Arbeitgebers geraten, um sich schnellstmöglich von dem/der Arbeitnehmer/In zu trennen.

Nun ist die Frage dann häufig: „Was ist das? Wie und wo muss ich aufpassen? Kann ich dabei Nachteile erlangen?“

Es geht darum, dass beim Aufhebungsvertrag sich der Beschäftigte und der Arbeitgeber darauf verständigen, das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Datum zu beenden. Beenden heißt, außerhalb der arbeitsvertraglichen Fristen, außerhalb der BGB-Fristen oder auch weit außerhalb der tariflichen Regelungen.

Dazu kommt, dass in solchen Fällen der Arbeitgeber nicht an die Anhörung und Stellungnahme der Mitarbeitervertretung gebunden ist.

In nahezu allen Fällen, die uns in der Rechtsschutzabteilung bekannt sind, hat die Mitarbeitervertretung im Vorfeld keinerlei Kenntnis von den Fällen gehabt.

Aufhebungsvertrag rückgängig machen

Ein Aufhebungsvertrag kann nur in ganz besonderen Ausnahmefällen rückgängig gemacht werden, z.B. wenn es um eine Täuschung geht oder der Aufhebungsvertrag unter Androhung geschlossen worden ist.

Die größte Gefahr bei einem Aufhebungsvertrag ist, wenn der Arbeitnehmer noch kein neues sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis im direkten Anschluss, sprich von Tag zu Tag, hat.

Bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages haben Beschäftigte das Risiko zu tragen, dass sie die Leistungen der Bundesagentur für Arbeit annehmen müssen. Das SGB III in §159 sagt, dass eine Sperrre bei der Bundesagentur für Arbeit im Bereich der Finanzierungsleistungen verhängt wird, wenn der Arbeitslose sein Beschäftigungsverhältnis gelöst hat. In dem Falle eines Aufhebungsvertrages wäre es so.

Nach den Verordnungen und Richtlinien wird dann festgestellt bzw. unterstellt, dass der Arbeitnehmer vorsätzlich oder auch grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat.

Dieses muss, so die Bundesagentur für Arbeit, sanktioniert werden.

Für diese Fälle sind nach unserer Erfahrung einige Tipps hilfreich.

Gespräche: MAV-Mitglied oder andere Vertrauensperson mitnehmen

Zu Gesprächen, wo es um die Frage eines

In unserer Rechtsschutzabteilung haben wir sehr häufig von Kolleginnen und Kollegen gehört, dass ihnen durch den Arbeitgeber angeraten oder angetragen wurde, doch einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben.



Foto: Markus Karger

Aufhebungsvertrages geht, sollte immer nach Möglichkeit ein Mitglied der MAV oder eine sonstige Person des Vertrauens mitgenommen werden.

Prüfung durch Gewerkschaft oder Rechtsanwalt

Wichtig ist auch, nie einen Aufhebungsvertrag zu unterzeichnen, ohne ihn vorher von der Gewerkschaft oder einem Rechtsanwalt geprüft zu haben und sich über den Inhalt beraten zu lassen.

Wichtig ist auch, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht über die sozialversicherungspflichtigen Folgen beraten muss. Ein Hinweis in einem Aufhebungsvertrag, dass der Arbeitnehmer sich vor Unterzeichnung beraten lassen soll, ist nach herrschender Rechtsprechung und einschlägiger Kommentierung ausreichend.

Wirkungen eines Aufhebungsvertrages wieder beseitigen

Nun ist es doch passiert, dass Sie sich haben unter Druck setzen lassen und ohne eine Nacht darüber zu schlafen, wurde der Aufhebungsvertrag vom Arbeitnehmer unterzeichnet.

So sollte dieser dann schnellstmöglich eine Beratung, juristische Beratung, in Anspruch nehmen, ob die Wirkungen dieses Aufhebungsvertrages wieder beseitigt werden können.

Wie schon vorher benannt, kann der Aufhebungsvertrag nur in Ausnahmefällen wieder rückgängig gemacht werden. Der Widerruf ist nur dann möglich, wenn ein tarifrechtliches oder vertragliches Widerrufsrecht schriftlich fixiert ist. Dieser Vertrag wäre anfechtbar wegen arglistiger Täuschung oder widerrechlicher Drohungen.

Auch kündbar bzw. rechtsunwirksam wäre der Aufhebungsvertrag, wenn ein Vertragspartner sich an die Gegenleistung, die er zu erbringen hat, nach der Fristsetzung nicht gehalten hat.

So ist anzuraten, bei diesen Themen, bei dieser Fragestellung oder bei dem Verdacht, sich vorher mit der Gewerkschaft oder der betrieblichen Interessenvertretung – sprich Mitarbeitervertretung – ins Benehmen zu setzen. ■

— **Hubert Baalmann**, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

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 meinen 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 meinen Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Meine Bankverbindung lautet:

Kontoinhaber _____

Kreditinstitut _____

IBAN _____

BIC _____

Ort, Datum _____

Unterschrift _____

WGKD
Die Einkaufsplattform
der Kirchen.

Einfach
günstig
einkaufen.

**Rahmenverträge mit
guten Konditionen**

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

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

WGKD
Wirtschaftsgesellschaft der Kirchen in Deutschland mbH
www.wgkd.de

Lehmannstr. 1 30455 Hannover
Tel.: 0511 47 55 33-0 info@wgkd.de

Skurrile Kündigungen

Immer wieder hört und liest man die absurdesten, skurrilsten oder, vielleicht auch mit einem gewissen Blick, witzigsten Kündigungsgründe. Der Deutsche Anwaltverein gibt regelmäßig solche absurd Kündigungsgründe, die bis vor das Bundesarbeitsgericht gegangen sind, heraus.

— Zu den absurdesten Gründen gehört z. B., dass ein Arbeitgeber versucht hat, einem Arbeitnehmer zu kündigen, weil dieser die Frau des Chefs auf 40 Jahre geschätzelt hat, sie aber in echt 31 Jahre alt war.

Die Kündigung war nicht rechtens.

Aktenzeichen: 3 Ca 406/10.

— Des Weiteren hat ein Arbeitnehmer seinen Elektroroller mit dem Strom der Firma im Werte von 1,8 Cent geladen. Hieraus hat der Arbeitgeber einen Diebstahl formuliert.

Das Arbeitsgericht konnte der Auffassung des Arbeitgebers nicht folgen und hat die Kündigung für nicht rechtens erklärt.

Aktenzeichen: 16 Sa 260/10.

— Unter dem Aktenzeichen: 13 Sa 640/09 war die Frage zu bewerten, ob das eigene mitgebrachte Brötchen, das vom Arbeitnehmer mit firmeneigenem Belag bestrichen worden ist, Diebstahl ist und damit der Mitarbeiter gekündigt werden kann?

Hier hat das zuständige Arbeitsgericht die Kündigung für rechtsunwirksam erklärt.

— Interessant war auch die Frage, die zu klären war, dass ein Arbeitgeber mitbekommen hat, dass der Arbeitnehmer privat eine Chinesin geheiratet hat. In der ausgesprochenen Kündigung argumentierte der Arbeitgeber dahin, dass er durch diese Heirat mit der Chinesin Angst vor Industriespionage habe. Es gab keinerlei Fakten, Indizien oder Belege.

So hat das Arbeitsgericht unter dem Aktenzeichen 3 Sa 95/11 die Kündigung für rechtsunwirksam erklärt. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Zum Kaffee ein Brötchen. Eine Kündigung aufgrund des Bestreichens des Brötchens mit firmeneigenem Belag war rechtsunwirksam.



Foto: Rosemarie Komossa

Urlaubserholung

Die DAK hat in einer repräsentativen Umfrage festgestellt, dass die große Mehrheit der Deutschen sich in diesem Jahr richtig gut erholt hat. Sie haben die Sommerferien genossen, so lässt es sich aus der Umfrage erlesen.

9 von 10 Urlaubern bewerteten den Erholungsfaktor mit gut oder sehr gut. Jeder 8. hat angegeben, dass er zwar über sein Mobiltelefon erreichbar sei und sich deshalb nicht richtig entspannen konnte. Interessant bei der Befragung war dann die Feststellung, dass in den großen Ferien besonders viele junge Menschen erkranken. Fast jeder 7. von ihnen, so gibt die repräsentative Umfrage her.

Urlaub: 9 von 10 Urlaubern bewerteten den Erholungsfaktor mit gut oder sehr gut.



Von den Urlaubern waren aber nur 6 % mit gesundheitlichen Problemen belastet.

So erlitten die meisten – und dieses gibt die Statistik her – mit 41 % eine Erkältung, 31 % hatten einen Unfall oder waren gestürzt und jeder 7. hatte einen Magen-Darm-Infekt.

Somit bleibt die Frage: Sind Erholung und Urlaub ein Merkzeichen für Empfindlichkeit? Reagiert das Immunsystem anders?

Das sind Fragen, die Mediziner beantworten müssten. ■

— Hubert Baumann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

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: GENODE1EK1
IBAN: DE46 5206 0410 0006 4048 63

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

Titelbild: Hubert Baumann

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 „Regis- trieren“ 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.)



KOHNNEN & KRAG
RECHTSANWÄLTE

LARS KOHNEN

RECHTSANWALT

FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

Bergstraße 26
20095 Hamburg
Tel. 040/20 90 52 74
Fax 040/21 99 72 62

info@kohnen-krag.de
www.kohnen-krag.de

Erziehungsdienste und ihre Herausforderung

Die Bundesregierung will die Qualität der Kinderbetreuung erhöhen und die Eltern entlasten. So hat die Bertelsmann-Stiftung zusammengefasst, wie sich die finanzielle Situation und die jeweiligen Beiträge für die einzelnen Bundesländer darstellen.

Daraus ergibt sich von Nord nach Süd gedacht:
Im Land Schleswig-Holstein gibt es die Zuschussregelung bis zu 100 Euro für Kinder unter 3 Jahren.
Die Landesregierung in **Mecklenburg** hat eine Geschwisterregelung, was bedeutet, Gebühren nur für das erste Kind (geplant ab 2019) und dann folgend eine komplette Beitragsfreiheit bis 2020 in Planung.
In der Freien und Hansestadt Hamburg werden die Eltern dahingehend entlastet, dass es eine Beitragsfreiheit gibt für alle bis zu 5 Stunden Betreuung täglich.
Ab 2019 ist im **Stadtstaat Bremen** eine Beitragsfreiheit für 3- bis 6-Jährige geplant.

Das Land Niedersachsen plant auch eine Beitragsfreiheit für 3- bis 6-Jährige bis zu 8 Stunden täglich. Dieses sollte ab dem 1. August 2018 so eingesetzt werden.

Die politisch Verantwortlichen in **Nordrhein-Westfalen** haben eine Beitragsfreiheit für das letzte Jahr vor der Schule des Kindes beschlossen.

Das Land Rheinland-Pfalz hat eine Beitragsfreiheit ab dem 2. Geburtstag.

Die Länder **Baden-Württemberg** und das **Saarland** sind für Eltern komplett gebührenfrei.

Für das letzte Jahr vor der Schule des Kindes ist im **Land Brandenburg** seit dem 1. August 2018 auch die Beitragsfreiheit gewährleistet.

Das Land Berlin hat für alle Kinder eine Beitragsfreiheit.

Die politisch Verantwortlichen in **Sachsen-Anhalt** haben sich an dem Land Mecklenburg-Pommern orientiert, wo es die Geschwisterregelung gibt und Gebühren nur für das erste Kind zu zahlen sind.

Der **Freistaat Sachsen** betreut die Kinder gebührenfrei.

Thüringen ist auch gebührenfrei für alle Kinder im letzten Jahr vor ihrem ersten Schultag.

Die Regierung in **Hessen** hat eine Beitragsfreiheit für Kinder von 3 bis 6 Jahren, aber bis 6 Stunden maximal. Diese Regelung gilt seit August 2018.

Der **Freistaat Bayern** zahlt Eltern einen Zuschuss in Höhe von 100 Euro für das letzte Jahr des Kindes vor der Schule. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/
Dipl. Jurist

Ein neues verabschiedetes Rentenpaket

Ende November 2018 haben die Bundesregierung und der Bundesrat das Gesetz über Leistungverbesserungen und Stabilisierung in der Deutschen Rentenversicherung beschlossen. Die wichtigsten Eckpunkte zu diesem Gesetz bestehen darin, dass bis 2025 mit diesem neuen Gesetz die Haltelinien für den Beitragssatz und das Rentenniveau eingeführt worden sind. Dadurch wird sichergestellt, dass das Rentenniveau bis dahin nicht unter 48 % sinkt und der Beitragssatz gleichzeitig nicht über 20 % steigt.

Für 2019 wird der Beitragssatz per Gesetz auf 18,6 % festgelegt. In dem Zeitraum 2020 bis 2025 darf er aber nicht unter 18,6 % liegen.

Einige von Ihnen dürften es schon gemerkt haben, am 1. Januar 2019 traten Verbesserungen bei der Mütterrente in Kraft.

Bisher werden für jedes Kind, das vor 1992 geboren wurde, zwei Jahre Kindererziehungszeiten bei der Rente berücksichtigt.

Nach der neuen Gesetzgebung wird jetzt ein halbes Jahr zusätzlich auf die Rente angerechnet.

Das führt statistisch zu einer Erhöhung der Rente pro Kind auf dem Gebiet der alten Bundesländer um bis zu 16,02 Euro, und in den neuen östlichen Bundesländern steigt die Rente um bis zu 15,35 Euro.

Aufgrund der Kurzfristigkeit hat die Pressestelle der Deutschen Rentenversicherung mitgeteilt, dass die Auszahlung der Mütterrente sich noch bis Mitte des Jahres hinziehen kann, aber die Mütter, die ab dem 1. Januar 2019 neu in Rente gehen, erhalten die Mütterrente gleich und von der ersten Rentenzahlung an.

Es sind rund 9,7 Millionen Menschen, Väter und Mütter, deren Rente bereits vor Januar 2019 begonnen hat. Hier hat die Deutsche Rentenversicherung mitgeteilt, dass es bis Mitte des Jahres dauern kann, bis alles umgesetzt ist.

Es wird aber – und so die Zusicherung der Deutschen Rentenversicherung – eine Nachzahlung bis Januar 2019 geben.

Die Gesetzgebung hat auch eine Verbesserung, so sagen es zumindest der Gesetzgeber und die Rentenversicherung – bei der Erwerbsminderungsrente seit dem 1. Januar 2019 gegeben.

Versicherte, deren Erwerbsminderungsrente erst ab dem 1. Januar 2019 beginnt, werden ab dem Zeitpunkt besser abgesichert. Für sie wird die sog. Zurechnungszeit 2019 auf 65 Jahre und 8 Monate angehoben. Ab dem 1. Januar 2020 steigt die Zurechnungszeit dann bis 2031 schrittweise auf 67 Jahre.

Durch diese Zurechnungszeiten werden erwerbsgeminderte Menschen so gestellt, als hätten sie in der Zeit mit ihren bisherigen durchschnittlichen Einkommen weiter gearbeitet und Beiträge gezahlt.

Dadurch erhalten Sie zumindest statistisch eine höhere Rente, wahrscheinlich in der Praxis auch. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

SEMINARE

Hier können Sie sich anmelden:
SAAT e. V.
 Glißmannweg 1
 22457 Hamburg-Schnelsen
 Telefon 040 6 51 43 80
 Telefax 040 6 51 11 19
 saat.e.v@kirchengewerkschaft.de

Mit den Seminarangeboten unseres Schulungsvereins SAAT e. V. möchten wir die Kolleginnen und Kollegen in den Mitarbeitervertretungen begleiten. Wir möchten Sie mit einem breit aufgestellten, vielfältigen Angebot qualifizieren und zu den einzelnen Rechtsgebieten aktualisieren und informieren.

Nähere Informationen zu unseren Seminaren erfahren Sie:
 — auf unserer Homepage unter www.kirchengewerkschaft.de/seminare
 — oder in unserer Geschäftsstelle.
 — Gern senden wir Ihnen auch das vollständige Seminarprogramm 2019 zu.

Wir freuen uns auf Sie!
Herzlich willkommen!

			Seminar-Nr.
März			
18.- 19.03.2019	Eisenach	Teambildung/Teamfindung	19.1
19.- 20.03.2019	Ratzeburg	Geschäftsführung	14.
26.03.2019	Hamburg	Gesundheitsmanagement – Psychische Belastung und Stress, Arbeitsrecht	9.2
27.- 28.03.2019	Kassel	Einführung in die Einfühlsame Kommunikation (GFK)	22.1
April			
03.04.2019	Rostock	Teilzeit- und Befristungsgesetz	1.1
08.- 09.04.2019	Eisenach	Argumentieren/Diskutieren	20.1
10.- 11.04.2019	Goslar	Konflikte erkennen und konstruktiv bearbeiten – Mediation	23.1
16.04.2019	Hamburg	KAT – Eingruppierung	4.
30.04.2019	Hamburg	KTD – Eingruppierung	5.
Mai			
06.- 08.05.2019	Wetzlar	AVR Diakonie Kurhessen-Waldeck	26.
07.05.2019	Ratzeburg	Achtung, gefährliche Kollegen	11.
08.- 09.05.2019	Fulda	Gesprächsführung Grundlagen und praktische Übungen	24.1
14.- 16.05.2019	Lübeck	MVG kompakt	15.
20. 22.05.2019	Warnemünde	Arbeitsrecht und Mitbestimmung (§ 35 (3) Buchstabe b MVG)	16.



Frauenanteil unter Führungskräften

Das Bundesamt für Statistik hat in seinen letzten Publikationen mitgeteilt, dass im Jahr 2017 der Frauenanteil unter Führungskräften in Deutschland nur bei 29,2 % lag. Dieses ist deutlich niedriger als der Frauenanteil unter allen Erwerbstätigen, der bei 46,5 % liegt. Anhand aktueller Ergebnisse wurde in der Veröffentlichung mitgeteilt, dass nur wenig mehr Frauen in Führungspositionen sind, als es vor 22 Jahren der Fall war (dort gab es 26,6 %).

Je nach Branche sind weibliche Vorgesetzte unterschiedlich stark vertreten. Im Bereich Erziehung und Unterrichtung liegt die Quote bei 64,6 %.

Im Gesundheits- und Sozialwesen sind 61,3 % Frauen an der Spitze.

Wichtig zu wissen ist, dass das statistische Bundesamt bei der Definition von Führungspositionen dann die unterschiedlichen Geschlechter zählt, wenn es um Vorstände und Geschäftsführer/Innen sowie Führungskräfte in Handel, Produktion und Dienstleistung geht. Interessant bei dieser Statistik ist, dass sie bei den ermittelten Werten geschlechterneutralist und dass die Führungskräfte im Schnitt mehr arbeiten als ihre Mitarbeiter. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist



VCH-Hotel

Mellingburger Schleuse



Idyllisch gelegen und
doch nah an der City:
In nur 25 Minuten erreicht
man die Hamburger In-
nenstadt zum Shopping
oder Museumsbesuch.

**In der Großstadt Hamburg – mitten
im Grünen**

Wenn man an Hamburg denkt, denkt man an den Hafen, die großen Schiffe und eine Hafenrundfahrt in einer Bar-Kasse. Oder man denkt an Musicals, Theater und Elbphilharmonie. Vielleicht denkt man auch an das Alsterhaus, an die Mönckebergstraße und an den Neuen Wall. Oder man denkt an Kunst, Museen und Miniatur Wunderland. Oder an Elbe, Binnenalster und Fleeten. Manch einer denkt auch an Reeperbahn, Hans Albers und Fischmarkt. Oder man denkt an Speicherstadt, Michel und den alten Elbtunnel.

**All das und noch ganz viel mehr ist
Hamburg.**



Die wunderschöne Gar-
tenterrasse bietet einen
einmaligen Blick über
den Alsterlauf und die
historische Anlage der
Mellingburger Schleuse.
Der ideale Ort zum
Erholen und Verweilen.

Die Freie und Hansestadt Hamburg ist die zweitgrößte Stadt in Deutschland, und der Hamburger Hafen ist einer der größten Umschlaghäfen weltweit. Ham-

Glückstädtter

Werkstätten

Seminare

burg ist über die Elbe mit der Nordsee verbunden. Die Stadt wird von hunderten von Kanälen durchzogen, die zum Teil als Fleete bezeichnet werden, dadurch hat Hamburg mindestens genauso viele Brücken wie Venedig. Hamburg verfügt über ausgedehnte Park- und Grünflächen, wie zum Beispiel „Planten un Blomen“. Auf der Binnen- und Außenalster fahren zahlreiche Boote, und rund um beide Stauseen liegen zahlreiche Cafés. Ein Spaziergang am Elbstrand ist genauso reizvoll wie eine Shoppingtour auf der Mönckebergstraße.

Das VCH-Hotel Mellingburger Schleuse liegt in Hamburg mitten im Naturschutzgebiet, direkt an der Alster. Hier können Sie eine Auszeit im Grünen mit einem Städtetrip in die Metropole Hamburg verbinden. Das 4-Sterne VCH-Hotel Mellingburger Schleuse ist idyllisch gelegen, und doch ist der Gast in nur 25 Minuten mitten in der City von Hamburg.

Wenn Sie abends nach einem anstrengenden Tag in der City zurück in die Mellingburger Schleuse kommen, können Sie in der Sauna entspannen, oder Sie drehen ein paar Runden in dem beheizten Innenpool. Gerne können Sie dann den Abend mit einem Drink an der Bar ausklingen lassen.

Oder Sie genießen den Tag auf der wunderschönen Gartenterrasse der Mellingburger Schleuse. Mit Blick auf den Alsterlauf ein Stück hausgebackenen Kuchen essen? Oder ein raffiniertes Menü aus der regionalen Küche des Restaurants? Und das alles mit Blick auf die historische Anlage der Mellingburger Schleuse? All dies bietet Ihnen das VCH-Hotel Mellingburger Schleuse. ■

Weitere Informationen/Links:

- Das 4*-Hotel Mellingburger Schleuse ist Mitglied in der VCH-Hotelkooperation www.vch.de
- Die Mitglieder der Kirchengewerkschaft erhalten für die Übernachtungen in allen VCH-Hotels Sonderpreise.



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist die Gestaltung, Lenkung und Entwicklung betrieblicher Strukturen und Prozesse, um Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsförderlich zu gestalten. Sie sollen den Beschäftigten und dem Unternehmen gleichermaßen zugutekommen.

Ziel des BGM ist, die Belastungen der Beschäftigten zu optimieren und die persönlichen Ressourcen zu stärken. Durch gute Arbeitsbedingungen und Lebensqualität am Arbeitsplatz werden auf der einen Seite die Gesundheit und Motivation nachhaltig gefördert und auf der anderen Seite die Produktivität, Produkt- und Dienstleistungsqualität und Innovationsfähigkeit eines Unternehmens erhöht. Hier entsteht für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Win-win-Situation, und das Unternehmensimage als guter Arbeitgeber im Sinne von Corporate Social Responsibility wird verbessert. Letzteres ist angesichts der demografischen Entwicklung und dem damit verbundenen Konkurrenzkampf um qualifizierte Nachwuchskräfte nicht zu unterschätzen. Zu den Handlungsfeldern des BGM gehören präventive Bereiche wie der Arbeitsschutz, die Suchtprävention, die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), das Personal und die Organisationsentwicklung. Korrektive Handlungsfelder sind beispielsweise das Notfall- und Krisenmanagement und das Fehlzeitenmanagement.

Idee des BGS

Die Idee des Betrieblichen Gesundheitsmanagements geht zum einen auf die

Ottawa-Charta von 1986 zurück, die als Ziel die Befähigung der Bevölkerung zu einem selbstbestimmten Umgang mit Gesundheit sowie die gesundheitsförderliche Gestaltung der Lebenswelt und der Gesundheitsdienste formuliert. Zum anderen wurzelt sie im betrieblichen Arbeitsschutz, der auf eine lange Tradition zurückblicken kann, im Rahmen europäischer Gesetzesinitiativen in den letzten Jahren gestärkt wurde und über eine weit fortgeschrittene Professionalisierung und Institutionalisierung verfügt. Ein ganzheitlicher BGM-Ansatz sollte über den seit 1996 vorgeschriebenen ganzheitlichen Arbeitsschutz hinaus auch betriebliche Gesundheitsförderung, Verbesserung der Führungskultur, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie Aufgaben der altersgerechten Arbeitsgestaltung berücksichtigen.

Analyse-Instrumente

Die wichtigsten Analyse-Instrumente sind die Gefährdungsbeurteilung (Arbeitsschutz, psychische und physische Belastungen), explorative Analysen, Fehlzeiten-Analysen, Krankenkassenberichte, biometrische Daten, Gesundheitszirkel, Workshops zur strategischen sowie operativen Zielfindung und Mitarbeiter-Befragungen. Durch die Kombinati-

on verschiedener Analysemethoden und sukzessiver Befundverdichtung können Handlungsbedarfe und Problemfelder im Betrieb ermittelt und Maßnahmen festgelegt werden.

Bestandsaufnahme

Wichtig für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement ist auch eine Bestandsaufnahme. Diese dient dazu, eine Übersicht aller bereits im Unternehmen bestehenden Maßnahmen und Prozesse zu erstellen. Dies können z. B. sein:

- flexible Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, Sabbaticals),
- Human Resources (HR) Maßnahmen zur Förderung der Selbstverantwortung zur Gesundheitsförderung,
- Gesundheit als Thema im Unternehmensleitbild,
- ein Führungskräfte-Entwicklungsprogramm,
- ein gutes Betriebsklima,
- Kurse für Rückenschule, Laufgruppen, ergonomische Schulungen,
- Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- eine gesunde Kantinenverpflegung,
- ein betriebliches Eingliederungsmanagement.

Das Aufgreifen dieser bereits bestehenden Einzelmaßnahmen, das Strukturieren, das Miteinander-Vernetzen und das Kommunizieren der Vorgehensweise sind wesentliche Bestandteile der Arbeit innerbetrieblicher Gesundheitsmanager.

Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen

Für die Umsetzung konkreter gesundheitsfördernder Maßnahmen ist es wichtig, sich an den Ergebnissen der BGM-Analyse zu orientieren und von diesen folgende Zielsetzungen abzuleiten:

1. Betrieblicher Handlungsbereich: Wo wollen/müssen die Verantwortlichen aktiv werden?
2. Gesundheitliche Handlungsbereiche: Auf welchen Gesundheitsebenen (körperliche, psychische, kognitive und/oder organisationale Ebene) wollen/müssen wir aktiv werden?
3. Konkrete Kennzahlen: Welche konkreten Kennzahlen aus unserer Eingangsanalyse wollen wir verbessern/stärken? Wie sollen die Kennzahlen aussehen? Ein kennzahlenbasiertes Zielbildungs- und Analysetool ist beispielsweise das MIAS-Konzept
4. Messzeitpunkte: Bis wann sollen die Kennzahlen erreicht werden? Wann ist eine Evaluation der BGM-Maßnahmen durchzuführen?

In der Strategieentwicklungsphase sind Ziele, Handlungsfelder, zielführende Aktionen und Prozesse festzulegen. Mit der Spezifikation DIN SPEC 91020, das sich am High Level Structure (HLS) orientiert, kann das betriebliche Gesundheitsmanagementsystem mit anderen Managementsystemen (Qualität, Umwelt, Energie und auch Arbeitsschutz wie die ISO 45001) in Einklang gebracht oder zusammengeführt werden.

Für die Gesundheitsförderung wird ein Drei-Säulen-Modell vorgeschlagen:

1. Person: Verhaltensprävention zielt auf eine gesunde Selbst-Steuerung von Einzelpersonen. Wirbelsäulenkurse, Stressbewältigungstraining, Grippe-schutzimpfungen, Sucht-Beratung sind Instrumente zur Verhaltensprävention.
2. Arbeit: Verhältnisprävention hat den Vorrang im Arbeitsschutz. Die Verhältnisprävention zielt auf gesunde Arbeitsbedingungen. Verbesserungen der Ergonomie am Arbeitsplatz oder der Arbeitsorganisation sind hier zu nennen.
3. System: Systemprävention zielt auf ein gesundes Miteinander in der Zusammenarbeit, in der Hierarchie und

im Gesamtunternehmen. Zum Beispiel können altersgemischte Gruppen, eine Betriebsvereinbarung zum respektvollen Umgang miteinander oder Führungstrainings geeignete Maßnahmen zur systematischen Prävention im Bereich der sozialen Konflikte sein. Aus Sicht des Arbeitsschutzes ist die Systemprävention eine Verhältnisprävention.

Verhaltens- und Verhältnisprävention können sich überschneiden. Beispielsweise kann die Verhältnisprävention Strukturen schaffen, die bei der Verhaltensprävention benötigt werden.

Nach Analyse- und Strategie-Phase: BGM

Nach der Analyse- und der Strategie-Phase wird ein betriebliches Gesundheitsmanagement mit Hilfe eines Projektmanagements, in Schritten, in die betriebliche Organisation und die Managementsysteme integriert. Ausgewählte praktische Aktionen begleiten die Einführung. Wesentliche Elemente des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind die Veränderung der Firmenkultur (Betriebliches Gesundheitsmanagement muss ein Firmenziele sein) und die Partizipation der Mitarbeiter und der Interessenvertretungen. Existierende betriebliche Strukturen sind in das Betriebliche Gesundheitsmanagement eingebunden (Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin).

Begleitend mit der Umsetzung und den Interventionen wird im Rahmen der Evaluation erneut analysiert, was sich durch die durchgeführten Maßnahmen verbessert hat: Wurden die Ziele erreicht? Ist der Krankenstand gesunken? Sind die Mitarbeiter motivierter und mit den Arbeitsbedingungen sowie mit dem Betriebsklima zufrieden? Ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) ist daher ebenfalls ein unverzichtbares Element des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Viele Unternehmen bieten Ihren Mitarbeitern bereits eine Vielzahl an gesundheitsförderlichen Angeboten an. Doch nicht selten haben diese keinen Überblick über das Angebot und nutzen es deshalb nicht oder nur begrenzt.

Unerlässlich im BGM: kontinuierliche Kommunikation

Deshalb ist eine kontinuierliche Kommunikation im BGM unerlässlich. Getreu dem Motto „Tue Gutes und rede darüber“ müssen die Arbeitnehmer im Rahmen der BGM-Kommunikation über aktuelle Angebote und Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements informiert werden. Dies kann z. B. über unterschiedliche Kanäle wie das Unternehmensmagazin, das Intranet, E-Mail-Verteiler, Poster oder Flyer-Aktionen geschehen. Deshalb ist es hilfreich, im Rahmen der Planung eines BGM ebenfalls ein Kommunikationskonzept zu entwickeln und genau zu planen:

- wann, welche Informationen
- von wem an wen veröffentlicht werden.

Eine gute Kommunikation unterstützt die Transparenz, steigert die Partizipation und sorgt für eine nachweislich bessere Teilnahme an gesundheitsförderlichen Angeboten. Darüber hinaus fördert sie die Sensibilität der Führungskräfte und baut Hemmnisse gegenüber BGM ab (z. B. fehlendes Wissen, fehlendes persönliches Engagement, fehlende Motivation der Belegschaft)

Unternehmen, die bereits ein betriebliches Gesundheitsmanagement besitzen, nutzen dieses bewusst zur Mitarbeiterbindung und Fachkräftegewinnung. Erste Studien belegen die Wirkung von BGM auf die Firmenattraktivität. Somit geht die Kommunikation des Angebots häufig über die interne Werbung hinaus.

BGM-Steuerungsgruppe

Unternehmensleitung, Personalabteilung, Betriebsrat, Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit sind wichtige Akteure innerhalb des Betriebes, die sich häufig im Rahmen einer BGM-Steuerungsgruppe organisieren.

Vorübergehend können externe Beratung und Unterstützung erforderlich sein, z. B. für die Implementierung des BGM in Form der DIN SPEC 91020 in das betriebliche Qualitätssicherungssystem (nach ISO 9001), die Schulung der rechtlichen Rahmenbedingungen, für Führungskräfte trainings, -coaching. ■

Die Arbeitsrechtliche Kommission

Die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) der Diakonie Hessen hat im Mai 2018 ihre Arbeit aufgenommen. Dies ist die erste Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Hessen.

Das Gremium der ARK ist mit sieben Arbeitgebervertretern und mit sieben Arbeitnehmervertretern sowie deren persönlichen Stellvertretern besetzt. Die Arbeitgebervertreter werden vom Aufsichtsrat der Diakonie Hessen entsandt; die Vertreter der Arbeitnehmer aus Arbeitnehmerverbänden und Gewerkschaften, hier: Verband kirchlicher Mitarbeiter in Hessen und Nassau (VKM) und Kirchengewerkschaft, Landesverband Hessen. Zur Mitarbeit sind jetzt Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände berechtigt. Dies bedeutet, dass die Mitarbeiter der Diakonie Hessen die Arbeitsbedingungen nicht mehr über ihre Mitarbeitervertretungen, konkret den Gesamtausschuss (GAMAV), verhandeln können. Um die Arbeitsbedingungen mitgestalten zu können und um Einfluss auf die Verhandlungen in der ARK zu nehmen, ist es notwendig, einem Mitarbeiterverband oder einer Gewerkschaft beizutreten.

Bevor die Gespräche in der ARK aufgenommen wurden, einigten sich der VKM und die Kirchengewerkschaft auf folgende Sitzverteilung: fünf Sitze für den VKM und zwei Sitze für die Kirchengewerkschaft, da der VKM zwei Kollegen aus Kurhessen-Waldeck für die ARK gewonnen hatte. Auf diese Weise ergab sich folgendes Verhältnis der Arbeitnehmervertretung in der ARK: vier Kollegen aus Kurhessen-Waldeck und drei Kollegen aus Hessen und Nassau.

Innerhalb der ARK bestand zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern schnell Einigkeit, sich einmal monatlich in der ARK zu treffen und jeweils einmal monatlich Vorbereitungstreffen durchzuführen. Beide Seiten treffen sich am zweiten Donnerstag im Monat zu ihrer vorbereitenden Sitzung und am dritten Donnerstag im Monat zur gemeinsamen Sitzung in der Arbeitsrechtlichen Kommission. Wie in jedem neuen Gremium

mussten zunächst Strukturen aufgebaut werden, im Rahmen derer gearbeitet werden kann; ebenso mussten Verfahrensweisen gefunden werden, wie man zueinander kommen kann und wie die Arbeit aufteilt wird. Die Struktur sieht vor, dass es zu jedem ARK-Mitglied einen ständigen Vertreter gibt. Die persönliche Stellvertretung nimmt in der Regel nicht an den Sitzungen der ARK teil, aber an allen vorbereitenden Sitzungen. Die persönliche Stellvertretung nimmt lediglich an der ARK teil, sofern die Erstbesetzung aufgrund von Krankheit oder aus anderen Gründen verhindert ist.

In einer der ersten Sitzungen einigten sich die Mitglieder der ARK darauf, im Herbst eine Klausur mit allen ARK-Mitgliedern, also auch mit den Stellvertretern, durchzuführen, um dort die grundsätzliche Ausrichtung der neuen ARK zu debattieren. Die Arbeit in diesem neuen Gremium wurde voller Elan und Vertrauen aufgenommen, und es zeigte sich, dass dies ziemlich schnell positive Früchte trug.

Eine der Früchte war eine kräftige Lohnsteigerung für die Kollegen in Kurhessen-Waldeck, da in den letzten zwei Jahren aufgrund des Fehlens einer ARK für Kurhessen-Waldeck keine Lohnerhöhung



Die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) der Diakonie Hessen hat im Mai 2018 ihre Arbeit aufgenommen. Dies ist die erste Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Hessen. (Im Bild: Kassel)



Im Blick: Darmstadt, eine Großstadt im Süden Hessens

verhandelt wurde. Für alle Arbeitsbereiche, insbesondere der ambulanten und stationären Altenhilfe, wurden die Gehälter im Jahr 2018 um insgesamt 5,7 Prozent erhöht. Dies erfolgt in zwei Schritten: Ab dem 1. Juni erfolgte eine Erhöhung um 3,0 Prozent, ab dem 1. Oktober eine weitere um 2,7 Prozent. Laufzeitende ist der 31. März 2019.

Weiterhin wurde beschlossen, die Notlagenregelung für diakonische Unternehmen, die in eine wirtschaftliche Notlage gekommen sind, nach dem Modell von Hessen und Nassau zu übernehmen und zu überarbeiten. Beide Punkte wurden von dem Gesamtausschuss (GMAV) der Diakonie Hessen und von Verdi als völlig mangelhaft bezeichnet, da die Lohnerhöhung viel zu gering sei und die innerbetriebliche Mitbestimmung bei wirtschaftlichen Notlagen den Kollegen in der Mitarbeitervertretung entnommen werde. Beide Kritikpunkte wurden ausschließlich von den Gesamtausschussmitgliedern GMAV und Verdi geäußert. Von Arbeitskollegen haben wir keine negativen Rückmeldungen bekommen, sondern lediglich positive Zustimmung erfahren.

Auf der Klausurtagung der Arbeitsrechtlichen Kommission im Herbst wurde unter einer externen Moderation erarbeitet, dass alle Mitglieder darin einig sind, eine neue Arbeitsvertragsrichtlinie für die Diakonie Hessen zu erarbeiten. Damit verabschiedete sich das Gremium davon, die AVR von Kurhessen-Waldeck mit derjenigen von Hessen und Nassau zu vergleichen und aus diesem Vergleich beider Arbeitsvertragsrichtlinien eine gemeinsame zu entwickeln.

Um dieses große Ziel der Bildung einer eigenen Arbeitsvertragsrichtlinie zu er-



Im Blick: Wiesbaden, die Landeshauptstadt von Hessen

arbeiten, wurden Arbeitsgruppen gegründet, die sich mit unterschiedlichen Themen befassen werden. In diesen Arbeitsgruppen sind sowohl die persönlichen Stellvertreter als auch die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission eingebunden, so dass zur Besetzung der Arbeitsgruppen 28 Personen zur Verfügung standen. Aufgrund dieser hohen Anzahl an Personen ergab sich die Möglichkeit, alle Arbeitsgruppen mit den entsprechenden Experten zu besetzen. Die Arbeitsgruppen sind paritätisch besetzt, und sie werden ihre Arbeitsergebnisse von Zeit zu Zeit den Kollegen in der Arbeitsrechtlichen Kommission vorstellen. Erst nach einer ausführlichen Diskussion in der ARK werden diese Ergebnisse zur Weiterbearbeitung in die Arbeitsgruppen zurückgegeben. Zu folgenden Themen wurden Arbeitsgruppen gebildet:

- Mantel der AVR
- Qualifizierung
- Altersversorgung
- Vergütung
- Eingruppierung
- Arbeitszeit-Modelle

Grundsätzlich ist zu beachten, dass bei der Ideensammlung und Informationsbeschaffung auf Tarifverträge zurückgegriffen wird, zum Beispiel den KTD, den Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen, den TVÖD oder die AVR Diakonie Deutschland, um dort Anregungen zu erhalten und um ggf. auch Regelungen zu übernehmen.

Neben den Arbeitsgruppen wurden auch Ausschüsse gebildet: Ein Ausschuss hat eine Geschäftsordnung erarbeitet; ein weiterer Ausschuss befasst sich mit den in wirtschaftliche Notlagen gekommenen Einrichtungen (dies ist der sog. Notlageausschuss).

Ein besonderer Schwerpunkt der neuen AVR wird auch die Auseinandersetzung mit dem digitalen Wandel 4.0 werden. Zu dieser Fragestellung hat sich der arbeitsrechtliche Ausschuss der Kirchengewerkschaft bereits über einen Fachreferenten kundig gemacht.

Der arbeitsrechtliche Ausschuss der Kirchengewerkschaft, Landesverband Hessen, bearbeitete in einer zweitägigen Klausur im April 2018 die ersten Forderungen für die Arbeitsrechtliche Kommission.

Die Mitglieder des arbeitsrechtlichen Ausschusses haben beschlossen, sich weiter regelmäßig zu treffen und ihre Mitglieder in der Arbeitsrechtlichen Kommission mit ihren Vorschlägen zu unterstützen. Der arbeitsrechtliche Ausschuss der Kirchengewerkschaft, Landesverband Hessen, tagt jeden ersten Donnerstag von 15:00 Uhr bis 17:00 Uhr.

In der letzten Sitzung haben wir Jens Kretschmer zum Vorsitzenden des arbeitsrechtlichen Ausschusses gewählt. Wir bedanken uns bei ihm für die Bereitschaft, diese Aufgabe zu übernehmen und freuen uns als Vorstand auf eine gute Zusammenarbeit mit ihm.

Als Kirchengewerkschaft streben wir zwar weiterhin Tarifverträge an, da dies aber in der Diakonie Hessen momentan nicht möglich ist, werden wir das Arbeitsrecht über den derzeit möglichen „Dritten Weg“ in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitgestalten. Damit werden wir dem Auftrag unserer Mitglieder gerecht, Arbeitsrecht aktiv mitzugehen. ■

Burkhard Schops, Vorsitzender
des Landesverbandes Hessen und
Mitglied der ARK Hessen

Darauf sollten Sie achten

Mietwagenbuchung

Mietwagen mit Vorschäden, Verträge mit unnötigen Zusatzversicherungen, undurchsichtige Tankregelungen... Gerade für die Mietwagenbuchung im Ausland gilt es einiges zu beachten. Damit Sie keine bösen Überraschungen erleben, hat der BAVC Automobilclub die wichtigsten Tipps für Sie zusammengestellt.

Der beste Zeitpunkt für die Anmietung

Am besten mieten Sie das Fahrzeug drei bis vier Monate vor dem Reisetermin an. Nachteil dabei: Möglicherweise stehen zu diesem Zeitpunkt noch nicht alle Preise in den Reservierungssystemen. Wer also deutlich vor dem Reisetermin gebucht hat, sollte von Zeit zu Zeit die aktuellen Preise checken und ggf. die alten Reservierung stornieren, wenn ein trotz Stornogebühren günstigeres Aktionsangebot vorliegt. Sind Sie bereits im Urlaubsland, gilt: Kurz vor dem Wunschtermin werden die Preise sicher nicht günstiger.

Was in den Vertrag gehört

Achten Sie darauf, dass alle Vereinbarungen im Vertrag aufgeführt sind: Rückgabemodalitäten, unbegrenzte Kilometerzahl, Tankregelung, Gesamtmielpreis, Zusatzversicherungen.

Der Vertrag sollte zusätzlich zur Landessprache auch auf Englisch vorliegen. Hier zeigt sich ein weiterer Vorteil der Vorabbuchung: Sie erhalten einen deutschen Vertrag und können auch das Kleingedruckte besser checken. Bei Streitfällen sind zudem deutsche Gerichte zuständig. Versteckte Zusatzkosten, die gerade bei der Buchung vor Ort nicht angesprochen werden, können Sie nur durch vollständiges Lesen des Vertrags entdecken. Ein Beispiel: Als BAVC-Mitglied benötigen Sie keinen im Mietvertrag aufgeführten Pannenservice.

Der richtige Versicherungsschutz

Diese Komponenten sollte Ihr Versicherungsschutz umfassen: Haftpflichtversicherung mit einer Deckungssumme von mindestens einer Million Euro, Vollkaskoversicherung ohne Selbstbehalt, Absicherung gegen Glas-, Unterboden- und Reifenschäden.

Auch hier sind Sie mit einer Vorabbuchung auf der sicheren Seite, denn die Inklusivpreise beinhalten meist ausreichenden Versicherungsschutz. Buchen Sie vor Ort, müssen Sie auch in vielen europäischen Ländern mit geringeren Deckungssummen rechnen, die bei größeren Unfällen nicht ausreichen. Soll das Fahrzeug von mehreren Fahrem geführt werden, muss dies im Versicherungsschutz berücksichtigt werden.

Eine faire Tankregelung

Lokale Autovermietungen im Ausland verlangen oft übererteute Tankpauschalen. Auch die Tankregelung „voller Tank bei Annahme und leerer Tank bei Abgabe“ ist für den Mieter ungünstig. Wer schafft es schon, den Tank des Mietwagens genau am Rückgabetag leergefahren zu haben? Sinnvoll und fair ist es, den Mietwagen vollgetankt zu übernehmen und auch wieder zurückzugeben. Bewahren Sie die Tankbelege zur Sicherheit auch nach dem Urlaub noch eine Weile auf.

Die sogenannte Flex-Fuel-Regel ist nur gegen eine Servicegebühr zu vereinbaren. Hier bezahlt der Kunde die erste Tankfüllung und erhält den ungenutzten Treibstoff zurückerstattet. Die Variante rechnet sich wegen der Servicegebühr also nicht immer.

Unverzichtbar: Kreditkarte

Die meisten Leihwagenfirmen verlangen mittlerweile eine Kaution per Kreditkarte. Der Vermieter greift nur im Schadefall auf diese zurück. Auch für die Online-Buchung/-Reservierung ist eine Kreditkarte mittlerweile unabdingbar.

Augen auf bei Fahrzeugübernahme und -rückgabe

Prüfen Sie das Fahrzeug bei der Übernahme genau auf Kratzer, Glasschäden und Dellen. Überzeugen Sie sich, ob vorhandene Schäden im Übergabeprotokoll vermerkt sind. Ist dies nicht der Fall, lassen Sie diese zusätzlich schriftlich vermerken.

Machen Sie ggf. selbst ein Foto, und lehnen Sie Fahrzeuge mit kritischen Schäden unbedingt ab. Schauen Sie auch, ob die Scheibenwischsanlage, das Licht und die Klimaanlage funktionieren, ob die Reifen in Ordnung sind, ob ein Handbuch vorliegt. Es versteht sich von selbst,

dass eine Warnweste, ein Warndreieck und ein Verbandskasten an Bord sein sollten, sofern diese im jeweiligen Land Pflicht sind.

Bei der Abgabe des Fahrzeugs sollte immer ein Mitarbeiter der Vermietung anwesend sein. Am besten lassen Sie sich den korrekten Zustand des Fahrzeugs schriftlich bestätigen und dokumentieren diesen mit eigenen Fotos.

Mögliche Zusatzkosten einkalkulieren

Kosten für zusätzliche Leistungen können von Anbieter zu Anbieter stark variieren. Dazu gehören Navigationsgeräte, Kindersitze, Dachgepäckträger, Winterreifen, aber auch die Absicherung weiterer Fahrer oder junger Fahrer und Fahrzeugübernahmen am Flughafen, Einweggebühren und Hotelzustellungen. Jedoch können bei vielen Preisvergleichsmaschinen diese Optionen direkt mit abgefragt werden.

Rechtzeitige Rückgabe

Großzügige Vermieter akzeptieren eine Verspätung von 30 Minuten. Lassen Sie es aber besser nicht darauf ankommen, denn verpflichtet ist der Vermieter dazu nicht.

Die vier häufigsten Beschwerden

Unnötige Zusatzversicherungen, mangelhafter Fahrzeugzustand, unfreundliches Personal, lange Wartezeiten. Dies sind die vier häufigsten Beschwerden, die von Mietwagenkunden angeführt werden.

Gegen die beiden Erstgenannten sind Sie gut gewappnet, wenn Sie bei der Buchung diese Tipps berücksichtigen. Und auch die Laune des Servicemitarbeiters vor Ort hellt sich vielleicht etwas auf, wenn Sie an den Schalter treten, alle Buchungsunterlagen, Kreditkarte, Führerschein und Personalausweis zur Hand haben und genau wissen, was Sie wollen. ■

— BAVC

Neuer Standard sind Überstunden

Jeder 5. Beschäftigte in Deutschland arbeitet regelmäßig zu atypischen Zeiten, also vor 07:00 Uhr oder nach 19:00 Uhr, und fast die Hälfte muss mindestens einmal im Monat auch am Wochenende ran.

Das zeigt der Bericht der Arbeitszeitbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Dieser Befragung zufolge haben sich zwischen 2015 und 2017 die Arbeitszeiten in Deutschland bezüglich Dauer, Lage und Flexibilität sehr wenig verändert.

Mit 43,4 Stunden liegt die tatsächlich geleistete Arbeitszeit bei Vollbeschäftigen knapp 5 Stunden über der vertraglich geschuldeten vereinbarten Arbeitszeit.

Die Begründung für die Überstunden geht auf das Konto von „betrieblichen Gründen“. Die Arbeit sei in der regulären Arbeitszeit nicht zu stemmen. Flexibilität wird von den Arbeitgebern etwa in gleichem Maße gefordert wie 2015.

Wenn wir diesem etwas Gutes als Nebeneffekt anreden wollen, so ist zu lesen, dass im Jahre 2017 etwas mehr Personen als 2015 Einfluss auf die Gestaltung ihrer Pausen, ihrer Zeiteinteilung nehmen konnten. ■

— Hubert Baumann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Jeder 5. Beschäftigte in Deutschland arbeitet regelmäßig zu atypischen Zeiten



Foto: Markus Karger

KETTELERVERLAG

Fachverlag für kirchliches Arbeitsrecht
Serviceunternehmen der KAB

Ihr Vorteil
im Digital-Abo:
umfangreiche
Suchfunktion



kifas GmbH / Oxenknecht-Witzsch / Fey / u.a. (Hg)

ZMV

DIE MITARBEITERVERTRETUNG

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

Recherchieren Sie einfach und schnell

Die Fachzeitschrift informiert seit mehr als 25 Jahren aktuell und verständlich über staatliches und kirchliches 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

PLUS: Fallbeispiele aus der Praxis mit Lösungsvorschlägen, Antworten auf Leseranfragen, Tipps zur arbeitsrechtlichen Praxis, Empfehlungen zu Fachliteratur

Abonnement Print	€ 89,80
ISSN 0939-8198	

Abonnement Digital zusätzlich zum bestehenden Abonnement Print	€ 20,-*
gilt nicht für Universitäten, Bibliotheken, Gerichte	

Abonnement Digital	€ 89,80*
ISSN 2363-7595	
Preise für Mehrfachlizenzen auf Anfrage	

Abonnement Kombi (Print + Digital)	€ 109,80*
---	------------------

Mindestlaufzeit: 1 Jahr. Kündigungsfrist: 6 Wochen zum Ende eines Kalenderjahrs.

* Abonnements Digital (einschließlich Abo Kombi = Print + Digital): Einzelplatz. Zurverfügungstellung sowie Berechnung ganzjährig. Zugriffsrecht bis Ende Vertragslaufzeit.

Abo-Umfang Print + Digital: 6 Ausgaben pro Jahr
Zusätzlich beim Digital-Abo: Digitale Bibliothek, aktuelle Ausgabe sowie alle Ausgaben ab Jahrgang 2000

**Kostenfreier Service:
Kirchliche Rechtsprechung auf
www.zmv-online.de**

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

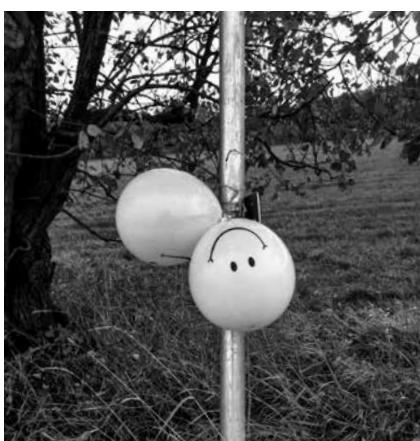
Weiterbildung von Kinderpfleger*innen in Kindertagesstätten wird honoriert

Dies hat die Arbeitsrechtliche Kommission mit Wirkung zum 1. November 2018 beschlossen. Wenn diese Kolleg*innen die 60 Stunden umfassende Fortbildung zu „Bildung und Pädagogik in Kindertagesstätten“ absolvieren, so erhalten sie während dieser Zeit eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Entgeltgruppe S3 Stufe 3 zu Entgeltgruppe S4 Stufe 3, unabhängig von der individuellen Eingruppierung. Derzeit sind das 166,89 Euro monatlich (brutto).

Diese Zulage ist allerdings nicht zusatzversorgungspflichtig (erhöht die Rente nicht) und führt auch nicht zu einer Erhöhung der Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld), wird allerdings bei der Berechnung des freiwillig vom Anstellungsträger gewährten „Leistungsentgelts“ berücksichtigt.

Ferner werden diese Kolleg*innen nach einer zweijährigen Bewährungszeit bei Vollbeschäftigung je nach übertragener Tätigkeit in die Entgeltgruppe S4 (zwischen 160,- und 260,- Euro monatlich) bzw. S8a (zwischen 200,- und 430,- Euro monatlich) höher gruppiert. Bei Teilzeitbeschäftigung verlängert sich die Bewährungszeit entsprechend. ■

— Wolfgang Lenssen



Tarifänderung: Praxisintegrierte Ausbildung zum Beruf der Erzieherin und des Erziehers - PIA -

Die Praxisintegrierte Ausbildung zum Beruf der Erzieherin und des Erziehers – PIA – galt laut landesrechtlichem Eckpunktepapier lange Zeit als schulische Ausbildung. Somit war sie weder Ausbildung noch Praktikum im Sinne der Tarifverträge. Im Bewusstsein dieser „Rechtslücke“ und gleichzeitiger Anerkennung der Wertigkeit dieser Ausbildung hat die Arbeitsrechtliche Kommission bereits mit Wirkung zum 1. Januar 2014 beschlossen, für die PIA-Kolleg*innen den TVAöD Besonderer Teil BBiG (Berufsbildungsgesetz) anzuwenden. Dies sollte der Fachkräftegewinnung im Bereich der Kindertagesstätten dienen. Darüber hinaus wurde wegen der umfangreichen Praxisanteile dieser Ausbildung bereits seit 1. März 2016 diese Ausbildung als einschlägige Berufserfahrung anerkannt. Daher wurden diese Kolleg*innen in die Stufe zwei übernommen.

Im Frühjahr 2018 haben die Tarifvertragsparteien des Öffentlichen Dienstes nun „nachgezogen“ und die PIA-Kolleg*innen in den TVAöD-AT (Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes, Allgemeiner Teil) einbezogen. Zusammen mit Schüler*innen in der Gesundheits- und Krankenpflege gilt nun für sie der Allgemeine Teil des TVAöD. Allerdings nicht mehr der „Besondere Teil BBiG“. Aus diesem sind sie ausdrücklich ausgenommen (§ 1a Absatz 1 Satz 1 TVAöD-BT-BBiG).

Somit fallen die PIA-Kolleg*innen automatisch unter den TVAöD BT-Pflege. Damit erhalten sie ein höheres Ausbildungsentgelt. Im ersten Jahr macht dies monatlich 122,43 Euro, im zweiten 133,87 Euro und im dritten 189,36 Euro (jeweils brutto) aus.

Zudem werden sie schon während ihrer Ausbildung in der zusätzlichen (betrieblichen) Altersversorgung versichert (§ 15 TVAöD-AT).

Der Arbeitsrechtlichen Kommission fiel es nicht schwer, die tariflichen Regelungen nachzuvollziehen. Um im Einklang mit den kommunalen Arbeitgebern zu bleiben, wurde somit rückwirkend zum 1. März 2018 die Anbindung an den TVAöD-BT-BBiG aufgehoben. Unter diesem Aspekt wurde auch die kirchliche Sonderregelung zur zwingenden Einstufung in die Stufe 2 bei einer Übernahme gestrichen. Der Dienstnehmerseite wäre eine Beibehaltung dieser Regelung als Anerkennung und Wertschätzung der während der Ausbildung erbrachten Praxiszeiten allerdings sehr wichtig gewesen. Dies ist nunmehr nicht mehr zwingend, zur Personalgewinnung allerdings kann in die Stufe 2 eingestellt werden. ■

— Wolfgang Lenssen

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz verfolgt der Gesetzgeber das Ziel, die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zu stärken, um ein höheres Versorgungsniveau durch betriebliche Altersvorsorge zu erreichen.

Neben der verpflichtenden betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Versicherung bei einer Zusatzversorgungskasse haben kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Anspruch auf Entgeltumwandlung zum Aufbau einer freiwilligen Altersversorgung nach § 1a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz - BetrAVG) i. V. mit der Arbeitsrechtsregelung zur Entgeltumwandlung (AR-Entgeltumwandlung).

Gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG muss der Anstellungsträger 15 vom Hundert des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Dieser Zuschuss ist gem. § 26a BetrAVG ab dem 01.01.2019 für alle ab diesem Datum abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen zu zahlen. Für Altverträge sieht dies der Gesetzgeber verpflichtend erst ab dem 01.01.2022 vor.

Am 17.10.2018 hat die Arbeitsrechtliche Kommission der Evang. Landeskirche in Baden in erster und zweiter Lesung jeweils mit der erforderlichen Mehrheit eine Änderung der Arbeitsrechtsregelung zur Entgeltumwandlung (AR-Entgeltumwandlung) beschlossen. Und am 5. Dezember 2018 wurde diese Regelung auch für die Beschäftigten in den Einrichtungen der Diakonie Baden, welche die AVR-Baden anwenden beschlossen.

Mit Wirkung vom 01.01.2019 erhalten nun die Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

ter von dem Anstellungsträger einen Beitragszuschuss in Höhe von 15 vom Hundert des umgewandelten Entgelts. Dies gilt unabhängig von einer sozialversicherungsrechtlichen Ersparnis des Anstellungsträgers bei der Entgeltumwandlung im Einzelfall.

Die Landeskirche in Baden und ihre Diakonie behandeln alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich. Demzufolge kommen alle zum gleichen Datum (01.01.2019) in den Genuss des arbeitgeberseitigen Zuschusses. Dieser wird zudem für alle der Höhe nach auf 15 vom Hundert des individuellen Entgeltumwandlungsbetrages festgelegt. Auf die Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen seitens des Anstellungsträgers kommt es nicht an. Diese ergibt sich gem. § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) aus Zuwendungen an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherung zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung bis zur Höhe von insgesamt 4 vom Hundert der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung.

Im Gegensatz zum Öffentlichen Dienst der Bundesrepublik Deutschland (TVöD-Bund) fahren wir mit unseren Regelungen für verfasste Kirche und Diakonie in Baden dann wohl doch nicht ganz so schlecht:

Zwar heißt es im

§ 1a Abs. 1a BetrAVG:

„(1a) Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“

Aber so steht es im

§ 19 Abs. 1 BetrAVG:

„(1) Von den §§ 1a, 2, 2a Absatz 1, 3 und 4, § 3, mit Ausnahme des § 3 Absatz 2 Satz

3, von den §§ 4, 5, 16, 18a Satz 1, §§ 27 und 28 kann in Tarifverträgen abweichen werden.“

Und im TV-EntgeltU-B/L ist eben ein Zuschuss des AG nicht vorgesehen... Ausdrücklich ausgeschlossen ist ein Zuschuss in den sieben §§ allerdings auch nicht! ■

— Wilfried Thoma und Wolfgang Lenssen



Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz verfolgt der Gesetzgeber das Ziel, die Verbreitung der Betriebsrente, der „Riester-Rente“, und der privaten Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung zu erhöhen.



Hintere Reihe, stehend v. l. n. r.: Christoph Maaß, Klaus Gryzbeck, Dirk Schröder, Oliver Kunst

Vordere Reihe v. l. n. r.: Rena Groß, Renate Krajewski, Ralf Reschke (Bundesvorsitzender) und Kerstin Meier

Nicht nur meckern, sondern etwas tun!

Kirchengewerkschaft gründet Landesverband
in der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen!

Am 30. Januar 2019 haben sich die organisierten Kolleginnen und Kollegen im Bereich der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern zu einem eigenen Landesverband in der Kirchengewerkschaft zusammengeschlossen. Im Beisein des Bundesvorsitzenden Ralf Reschke fand die Gründungsversammlung statt.

In den letzten 1,5 Jahren haben sich die Beschäftigten in der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern intensiv mit der Frage der Arbeitsrechtsetzung auseinandergesetzt. Nicht nur bei Diskussionen in den Einrichtungen, den Dienststellen und in privaten Bereichen, sondern auch im Rahmen der Mitarbeitervertretungen und der Gesamtmitarbeitervertretung der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern war

das Thema intensiv diskutiert worden. Viele Kolleginnen und Kollegen aus den Einrichtungen haben sich immer wieder für eine einheitliche, tarifrechtliche Regelung im Geltungsbereich der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern ausgesprochen. Aufgrund der derzeitigen kirchengesetzlichen und diakonischen Regelungen ist nur der Dritte Weg, sprich eine Arbeitsrechtsetzung in der Arbeitsrechtlichen Kommission, umsetzbar.

Ende des Kalenderjahres 2018 haben die Mitarbeitervertretungen auf ihrer beschlussfassenden Sitzung darüber abgestimmt, ob sie sich an der Arbeitsrechtsetzung beteiligen wollen. Die Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen hatten gehofft, dass es eine Mehrheit für eine tarifrechtliche Regelung geben wird. Hier wurden sie bedauerlicherweise durch das klare Wahlergebnis ent-

täuscht. Diese Tatsache hat dann bei den Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen zu weitergehenden Diskussionen geführt. Können wir uns als Gewerkschaft und Mitglied der Kirchengewerkschaft aktiv beteiligen? Können wir Einfluss nehmen, und wo können wir Einfluss nehmen, oder sollen wir in die Blockadehaltung gehen und dieses Gremium den anderen überlassen?

Diese Fragestellung war am Mittwochabend, 30. Januar 2019, die Grundsatzfrage. Es hatten sich interessierte und engagierte Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen in Neubrandenburg aus dem Bereich Mecklenburg-Vorpommern eingefunden, um dieses noch einmal zu diskutieren. Am Ende des Abends haben dann die Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen durch eine Satzung und Wahlordnung sowie dann einer ent-

sprechenden Wahl einen eigenen Landesverband mit Vorstand und einer Tarif-/AVR-Kommission gebildet.

Aufgrund der Satzung der Kirchengewerkschaft war dann die erste große, politische Entscheidung zu fällen. Der neu gewählte Vorsitzende Klaus Gryzbeck, Neubrandenburg, fragte die wahlberechtigten Kolleginnen und Kollegen nach ihrer Meinung. Im Ergebnis wurde festgestellt, dass eine Blockadehaltung keine Alternative ist. Die Alternative ist, mit dem diakonischen Dienstgebervertreter in die Diskussion, in die Verhandlungen zu gehen, um hoffentlich innerhalb der nächsten vier Jahre zu einer tarifrechtlichen Regelung zu gelangen.

Dieses geht nur, und da waren sich die Gewerkschaftsmitglieder einig, wenn man sich aktiv in der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Mitgestaltung und Mitverhandlung organisiert.

Somit hat der neugegründete Landesvorstand beschlossen, dem Büro der Arbeitsrechtlichen Kommission anzuseigen, dass der Landesverband Diakonie Mecklenburg-Vorpommern der Kirchengewerkschaft an der ab 1. März beginnenden neuen Arbeitsrechtlichen Kommission teilnehmen wird.

Der Bundesvorsitzende Ralf Reschke sowie der neue Landesvorstand unter der Leitung von Klaus Gryzbeck haben zum Abschluss der Sitzung noch einmal deutlich gemacht, dass dies ein historischer Moment sei, da es sich hierbei um die Wahrnehmung der Rechte von ca. 14.000 Beschäftigten im Bereich der Diakonie handelt.

Es wird kein Hehl daraus gemacht, dass der Organisationsgrad von Beschäftigten in der Diakonie, nicht nur in Mecklenburg und Vorpommern, noch Luft nach oben hat. So unterstrich der Kollege Reschke noch einmal sehr deutlich, dass man, wenn man Rechte einfordert und seine Arbeitsbedingungen mitgestalten will, um eine Mitgliedschaft in der Kirchengewerkschaft nicht herumkommt. Nur die Blockadehaltung, kritische Fragen von außen zu stellen und auf die anderen zu schimpfen, sei keine Lösung. Nicht nur meckern, sondern etwas tun, so der Gewerkschaftskollege Klaus Gryzbeck. Eine starke Verhandlungsposition setzt nämlich entsprechend starke Mitgliederzahlen voraus!

Die professionell geführte Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft mit Sitz in Hamburg wird nun alle Formalia erfüllen und erledigen, um dann auch die neu gewählten Ehrenamtlichen zu schulen, zu begleiten und in aller Form zu unterstützen. ■

— Hubert Baumann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

BKK Diakonie
Krankenkasse für soziale Berufe

Nur hier:
460 €
Achtsamkeits-
budget

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

Servicetelefon 0521.329876-120



Das Engagement und der Einsatz für eine gerechte und friedliche Welt für alle Menschen ist die Kernaufgabe Evangelischer Häuser.

Evangelische Häuser sind...



Evangelische Häuser sind kleine und große Herbergen für Gruppen, Familien und Reisende – von der Insel bis zur Alm, von der Heuherberge bis zum barrierefreien Hotel. Ob Pfadfindergruppe, Fußballverein oder Vogelkundler, ob Großeltern mit Enkelkindern, Paare, Pilger, Urlauber oder Seminarteilnehmende – die Evangelischen Häuser bieten ihren Gästen ein vielfältiges Angebot an Beherbergungs-, Tagungs- und Freizeitmöglichkeiten.

Unsere Häuser stehen allen Menschen offen und verstehen sich als Orte des respektvollen Umganges miteinander, sie sind gemeinwohlorientiert und geprägt von einer hohen Wertschätzung füreinander. Die Evangelischen Häuser begrüßen Gäste aus allen Teilen der Welt, Junge und Alte, aus allen sozialen Milieus, mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Prägungen, egal welcher kultureller oder religiöser Herkunft. Sie alle sind willkommen.

Die Vielfalt ist außergewöhnlich. Sie reicht vom Zeltplatz auf Sylt über Bildungs- und Tagungszentren in Hessen bis zu Selbstversorgerhäusern in Bayern und Heuherbergen in Brandenburg. Es sind Häuser mit einfachem oder mit sehr hohem Komfort, Zeltplätze mit romantischem Ambiente und sogar Segelschiffe. Für jeden ist etwas dabei.

Die Evangelischen Häuser fördern ganz bewusst den Dialog innerhalb unserer Gesellschaft. Sie engagieren sich aktiv in den Bereichen Integration und Inklusion. Die Evangelischen Häuser tragen durch ihr Handeln ihren Teil zum Gemeinwohl und zum Zusammenhalt in unserer Gesellschaft bei.

Unseren Gästen ermöglichen wir immer wieder neue, interessante und oft auch andere Perspektiven auf das Leben.

In Deutschland und Europa stehen ca. 330 vielfältige, weltoffene und inspirierende Häuser zur Auswahl.

Die Evangelischen Häuser pflegen seit Jahrzehnten intensive Kooperationen zu Partnerinnen und Partnern in Deutschland, Europa und in der gesamten Welt. Fairness, ökologische und soziale Standards prägen diese Kooperationen.

Das Engagement und der Einsatz für eine gerechte und friedliche Welt für alle Menschen ist unsere Kernaufgabe.

„Vergesst aber auch die Gastfreundschaft nicht. Denn auf diese Weise haben schon manche, ohne es zu wissen, Engel beherbergt.“

— Hebräer 13,2

Dieser Psalm ist das Leitmotiv der Evangelischen Häuser im Norden. Als Familienmarke innerhalb der Nordkirche bündelt sie das Angebot verschiedenster Bildungs-, Tagungs-, Jugend- und Freizeithäuser in dieser Landeskirche. Ziel ist es, allen Gästen einen einfachen Überblick und schnellen Zugang zu den Mitgliedshäusern zu ermöglichen. Die Evangelischen Häuser im Norden – eingängig abgekürzt ehin – werden kontinuierlich bei der Qualitätsentwicklung begleitet. Hierbei spielen die nachhaltige Bewirtschaftung, Fort- und Weiterbildung und der kollegiale Austausch eine entscheidende Rolle. ■

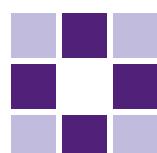
Besuchen Sie uns, und informieren Sie sich unter www.ehin.de.

Uns verbinden Werte

Anzeige



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.