

Heftpreis: 2,45 Euro

Kirchen
GEWERKSCHAFT



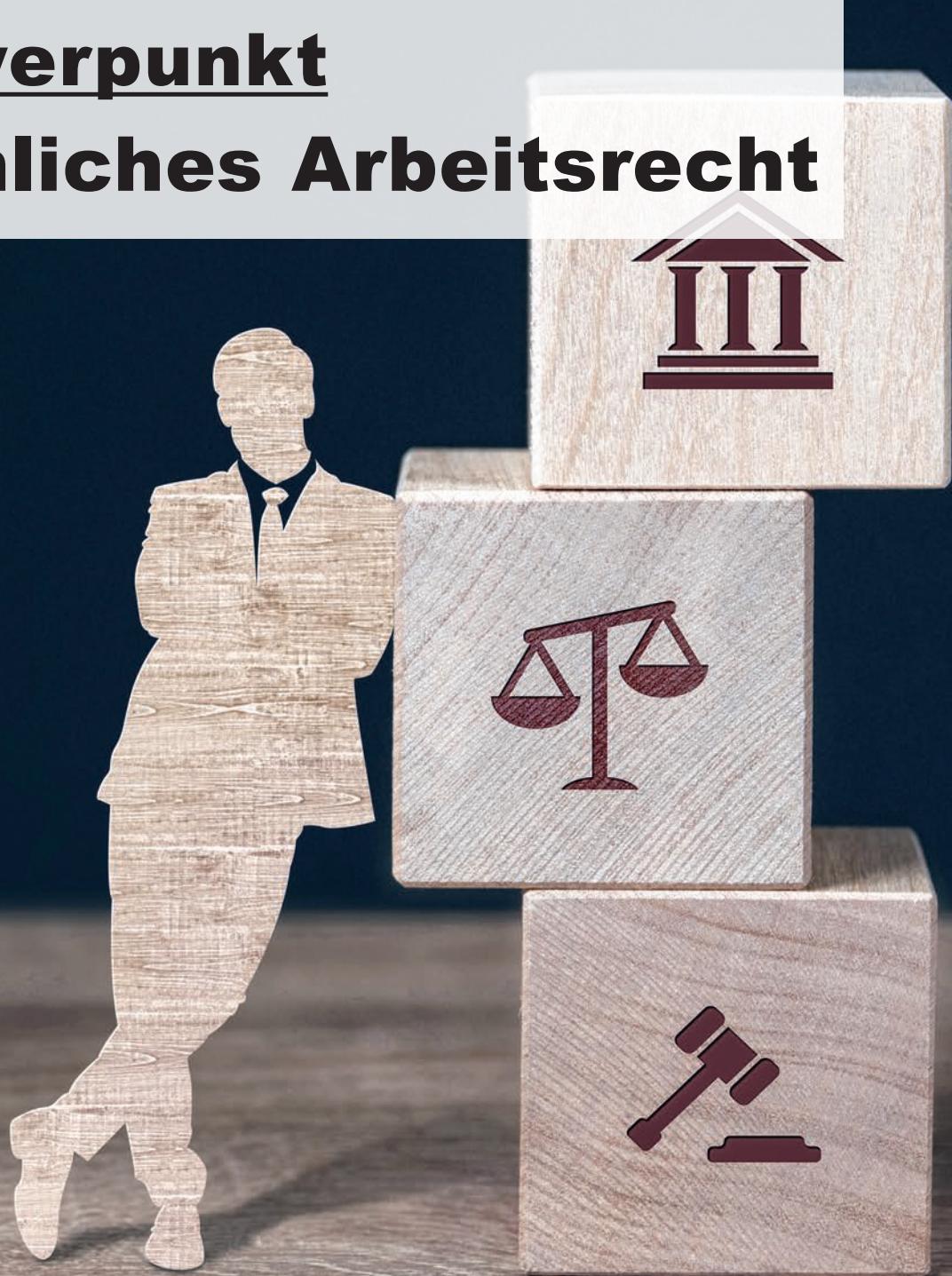
Info

1-2024

Offizielles Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft

Schwerpunkt

Kirchliches Arbeitsrecht



INHALT

2024 _____ 2-3

Die Kirchengewerkschaft Info ab 2024, Informationen zum Schwerpunkt der Ausgabe 1-2024, Instagram – und auch (wieder) Facebook?

#christengegenrechts _____ 4-5

KMD Prof. Carsten Klomp, Hochschule für Kirchenmusik, Heidelberg, über: „Unser Kreuz hat keine Haken“. Mit diesem Slogan rufen christliche Kirchen zum Protest gegen rechts auf.

Korrektur _____ 6

Kirchengewerkschaft Info 4-2023

Statistiken der DRV _____ 6

Steuer _____ 7

VCH-Hotel _____ 21

VCH Bildungshaus St. Bernhard, Rastatt

Katholikentag in Erfurt _____ 22

29.05.-02.06.2024 – Die Kirchengewerkschaft ist dabei.

SCHWERPUNKT:
Kirchliches Arbeitsrecht

Tarifverträge _____ 6

MVG-Änderung 01.01.2024 _____ 8-10

LV Hessen und LV Norddeutschland: Gemeinsamkeiten _____ 11

Betriebsverfassung kontra Mitarbeitervertretungsgesetz _____ 12-16

Hintergrundwissen:
Betriebsverfassung _____ 17-18

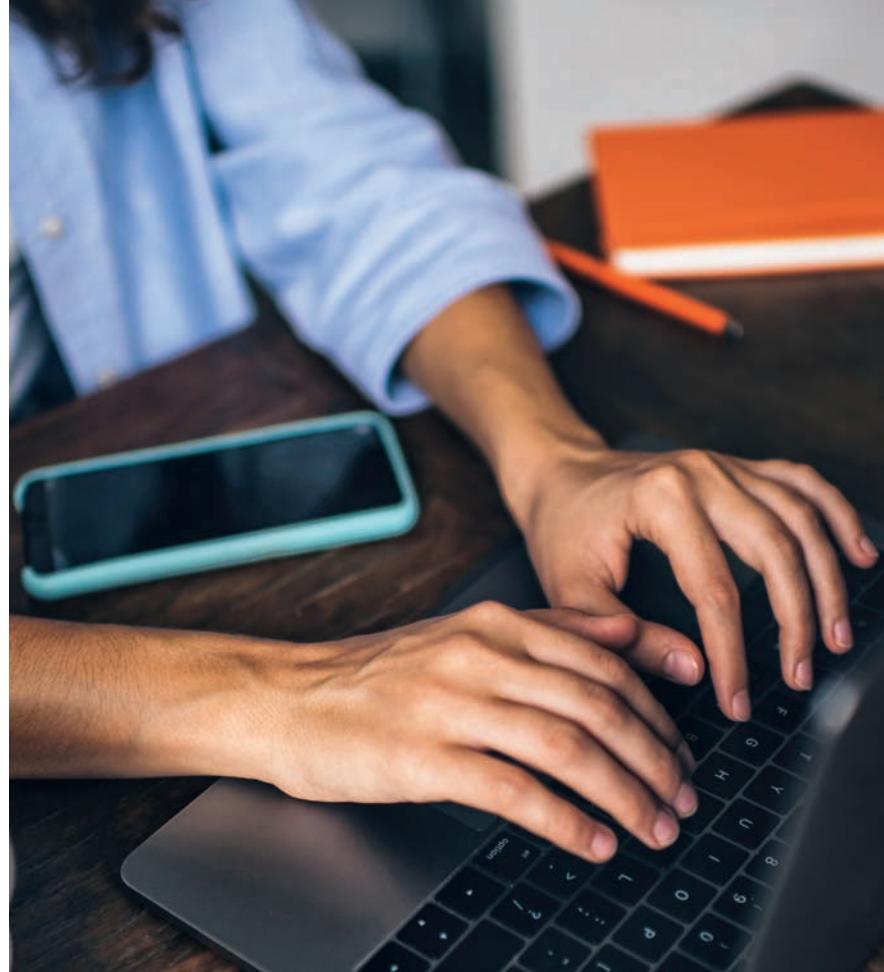
Hintergrundwissen:
Mitarbeitervertretungsgesetz _____ 19-20

Katholische Kirche – MAVO _____ 20

Evangelische Kirche in Deutschland: Keine gemeinsame ARK _____ 22

Beitrittserklärung _____ 5

Impressum _____ 7



Diese Ausgabe der Kirchengewerkschaft Info umfasst aktuelle politische Diskussionen um das kirchliche Arbeitsrecht, dazu Grundlagen, Grundwissen und Vergleiche.

Guten Tag zusammen

*Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,*

heute, an dem Tag, wo Sie diese Informationen Ihrer Gewerkschaft lesen, ist das Jahr schon einige Monate alt. Wir, der Bundesvorstand, seine Landesverbände und nicht zuletzt die Geschäftsstelle, möchten Ihnen nochmal ein erfolgreiches, gesundes und gutes 2024 wünschen.

Sie halten heute die Kirchengewerkschaft Info in der Hand, die mit einem Inhaltsthema belegt ist. Wie wir schon angekündigt haben, haben die Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit und der Bundesvorstand beschlossen, die Kirchengewerkschaft

Info aus unterschiedlichen Gründen von vier auf zwei Exemplare pro Kalenderjahr zu reduzieren.

Damit Sie nicht uninformatiert bleiben, was das tägliche Geschehen und die tägliche Arbeit angeht, erhalten Sie regelmäßig Newsletter. Wir bezwecken damit eine schnellere aktualisierte Information an Sie als Mitglied und für die gewerkschaftsinteressierten Kolleginnen und Kollegen.

Schwerpunkt dieser Ausgabe

Diese Ausgabe haben wir mit aktuellen politischen Diskussionen um das kirchliche Arbeitsrecht mit einigen Grundlagen und Grundwissen als auch mit Vergleichen gefüllt.



Wir hatten eine eigene Facebook-Seite eingerichtet, die Aktualisierung aber eingestellt. Wir überlegen, Facebook neu zu beleben.

Ihre/Eure Wunschthemen

Wir würden gerne von Ihnen als interessierte Leserinnen und Leser oder die, die es werden wollen, wissen, welche Themen beschäftigen Sie, mit denen wir dann – zugegeben erst zum Ende des Kalenderjahres 2024 – das Heft inhaltlich ausgestalten sollten. Melden Sie sich gerne über die bekannten Kontaktdata in der Geschäftsstelle, so wird sich der Bundesvorstand dann ein oder zwei dieser Themen heraussuchen.

Zu den aktuellen Inhalten

In dieser Ausgabe ist eines der streitigsten Themen in der kirchlichen Arbeitsrechtsszene, wenn man dies so nennen darf, aufbereitet.

Gerne sind wir auch an Meinungen außerhalb der Kirchengewerkschaftsgremien interessiert.

Wenn Sie eine Meinung haben, senden Sie uns diese gern als Mail, per Post oder auf telefonischen Zuruf zu.

Wir möchten versuchen, dieses Thema oder auch dann noch kommende

Themen in den Newslettern, in den anderen Formen der Kommunikation, wie Homepage und Instagram, zu kommunizieren.

Facebook

Gibt es eigentlich viele Menschen bei Ihnen, die diese Zeitschrift lesen, die auch bei Facebook unterwegs sind? Sollten wir Facebook auch wieder bedienen?

Einige Kolleginnen und Kollegen wissen, dass wir einige Jahre eine eigene Facebook-Seite gepflegt haben. Auch haben wir aus unterschiedlichen Gründen nun die Aktualisierung eingestellt. Wir haben aber auch festgestellt, dass wir, als wir dieses still getan haben, keine bis minimale Reaktionen erhalten haben.

Nunmehr merken wir aber, dass es bei sozialen Medien bei Kolleginnen und Kollegen, insbesondere bei den jüngeren Kolleginnen und Kollegen, noch mehr an Resonanz gibt.

Somit sind der Bundesvorstand und die Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

dabei, sich mit dem Thema konkreter auseinanderzusetzen.

Was ist Ihre/Eure Meinung dazu?

— Facebook: ja oder nein?

— Instagram: ja oder nein?

— Mehr Newsletter? Wöchentlich, monatlich, regelmäßig, unregelmäßig?

Meldet Euch gerne in der Geschäftsstelle, wenn Ihr, davon gehen wir aus, eine Position, eine Meinung habt. ■

Nunmehr verbleibe ich noch einmal mit den gewerkschaftlichen Grüßen, im Auftrage des Bundesvorstandes:

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



Die Kirchengewerkschaft ist auf Demos gegen rechts dabei – so wie hier in Hamburg.

#christengegenrechts

„Unser Kreuz hat keine Haken“ – Mit diesem Slogan rufen christliche Kirchen zum Protest gegen rechts auf.

*Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,*
haben Sie sich schon eine blonde Pe-
rücke besorgt? Angesichts meiner mitt-
lerweile überschaubaren Haarmenge
kann ich vermutlich darauf verzichten
und blond steht mir sowieso nicht. Ab-
gesehen davon habe ich Glück: Wenn
die bei der Wannsee-Konferenz 2.0 be-
schlossene Deport... entschuldigung:
Remigration derjenigen, die im Ver-
dacht stehen, nicht reinrassig bio-
deutsch zu sein, umgesetzt wird, wer-
den meine Familie und ich lediglich
nach Holland dep... geschickt – und da
mache ich sowieso gelegentlich Urlaub.

Viele liebe Kolleginnen und Kollegen
meines Berufsstandes (Kirchenmu-
sik) oder auch viele meiner Studieren-
den werden da deutlich weiter reisen
müssen. Die werden z. B. nach Neu-
seeland, Japan, Korea, in die Tschechei
„zurückgeschickt“ – und dann hier
ziemlich fehlen. So wie auch der größere
Teil der Ärzte bei uns im Wertheimer
Krankenhaus und der Pflegenden im
Krankenhaus am Wohnort meiner

Eltern. Und in den meisten anderen
Krankenhäusern, zahlreichen Pflege-
heimen, Sozialstationen und manchen
anderen Arbeitsbereichen. Dass auch
in vielen Kindergärten das Personal
knapp wird, macht nichts, denn der
Nachwuchs der Nicht-Biodeutschen
wird ja gleich mit remigriert und so
gleicht sich das fast wieder aus.

Glücklicherweise werden uns die Neu-
Rechten zeigen, wie alles besser wird,
wenn hier nur noch ordentliche Bio-
deutsche an den Hebeln der Macht
und vermutlich auch an sehr vielen an-
deren Hebeln sitzen. Das glauben Sie
nicht? Macht nichts, die glauben das
auch nicht, aber wer keine Ahnung hat,
muss das ja nicht auch noch zugeben.

Kürzlich, genauer nach den Wahlen in
Bayern und Hessen, haben meine El-
tern ein Gespräch mit einem ihrer Nach-
barn geführt. Dieser postulierte, dass
in diesen beiden Bundesländern nun
endlich die AfD an die Regierung müs-
se. Der vorsichtige Hinweis, dass im-
merhin deutlich über 80 % die AfD

NICHT gewählt hatten, focht den wa-
ckeren Landsmann nicht an. Man wer-
de, so raunte er, schon sehen.

Nun kann man sich von solchen Nach-
barn ja fernhalten, aber irgendwie kann
man diese Haltung sogar nachvollzie-
hen: Da gibt es eine kleine Gruppe von
unbelehrbar ewig Gestrigen, die so
viel Krach machen, dass man wirklich
glauben könnte, sie sprächen (bzw.
schreien) im Namen einer von wem
auch immer unterdrückten Mehrheit.

Tun sie nicht! – Und so langsam scheint
dies in die Köpfe dieser sehr viel grö-
ßeren Mehrheit zu sickern. Es scheint
sich herumzusprechen, dass tatsäch-
lich WIR das Volk sind und nicht die,
die bei Pegida-Demonstrationen ent-
sprechende Schilder vor sich hertra-
gen, und dass sich da eine echte Ge-
fahr für unser Land und unsere Lebens-
weise auftut. 1933 hatte die NSDAP „nur“
43,9 %, war also weit entfernt von ei-
ner absoluten Mehrheit, aber was da-
raus geworden ist, ist selbst der Partei
bekannt, deren Ehrenvorsitzender,

Super-Gauland, die Bezeichnung „Fliegenschiss“ den Begriffen „Holocaust“ und „2. Weltkrieg“ vorzieht.

Spätestens die Remigrations-Konferenz hat es auch den Letzten klar gemacht: Die meinen den Wahnsinn wirklich ernst und es ist an der Zeit, Flagge zu zeigen. Genau das ist in den vergangenen Tagen bei einigen Demonstrationen gegen rechts passiert und wird vielleicht zu einer Initialzündung dafür, dass die schweigende Mehrheit ihr Schweigen aufgibt.

Ich wünsche Ihnen persönlich und uns als Berufsstand den Mut, sich dem nicht-mehr-länger-Schweigen der Mehrheit anzuschließen. Zeigen Sie ruhig der aktuellen Regierung, was für eine unglaublich miserable Performance sie

derzeit hinlegen oder machen Sie sich über den offenkundigen Mangel an Fachpersonal in der Bundesregierung lustig – so lange die Ultrarechten nicht an der Macht sind, dürfen Sie der Regierung die Meinung sagen. Aber zeigen sie gleichzeitig denen in der rechten Ecke, dass „Remigration“, EURO-Austritt (AfD Programm für Deutschland, S. 20), das Leugnen des Klimawandels (ebd. S. 79) und sonstiges Verschwörungsgeschwurbel („Heimlicher Souverän ist eine kleine, machtvolle politische Führungsgruppe innerhalb der Parteien. Sie hat die Fehlentwicklungen der letzten Jahrzehnte zu verantworten“ – ebd. S. 8) eben keine Alternative sind. Jedenfalls keine Alternative für Deutschland. ■

Ihr

— Carsten Klomp



KMD Prof. Carsten Klomp
Hochschule für Kirchenmusik,
Heidelberg

Kirchengewerkschaft

Online-Beitrittsantrag: <https://kirchengewerkschaft.de/ueber-die-kirchengewerkschaft/beitrittsformular>

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...

- bis 28 Wochenstunden beschäftigt, nämlich _____ Stunden
 - über 28 Wochenstunden/Vollzeit beschäftigt
 - TV KB – 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 _____

Korrektur: Kirchengewerkschaft Info 4-2023

Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

in der Ausgabe 4-2023 der Kirchengewerkschaft Info hat es bedauerlicherweise unter der Überschrift „SAAT e. V. sagt „Danke!“ einen misslichen Fehler gegeben. Der Kollege Ralf Vullriede lebt nicht in Delmenhorst, sondern in Diepholz.

Dazu muss man wissen, dass Diepholz die Kreisstadt eines Landkreises mit gleichem Namen ist, und sie befindet sich in der Metropolregion Bremen/Oldenburg, also in Niedersachsen. Diepholz ist die Kreisstadt im ehemaligen Regierungsbezirk Hannover. Nicht nur, dass unser Kollege Ralf Vullriede da wohnt, sondern hier wohnen laut Statistik der Stadt Diepholz mit Datum 2019 18.400 Menschen.

Somit bitte ich Dich, lieber Ralf Vullriede, um Verzeihung, und ich habe nun, glaube ich, entsprechend Deine Stadt gewürdigt, so dass viele Kolleginnen und Kollegen Diepholz nun als ihr nächstes Urlaubsziel anpeilen werden. ■

Ich bitte um Entschuldigung und verbleibe mit herzlichen, solidarischen Grüßen

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



§ Tarifvertrag: Der Rechtliche und regelt die rechtlichen und heidet sich von ...

(Klaus Gryzbeck >) Ich stehe für Tarifverträge und fordere eine Gleichbehandlung von kirchlichen Mitarbeitern und Mitarbeitern in BV-Diakonie bzw. Caritas.

Tarifverträge

Gleichbehandlung von kirchlichen Mitarbeitern und Mitarbeitern in BV-Diakonie bzw. Caritas

Tarifverträge bieten eine klar definierte Struktur und Verlässlichkeit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen.

Im Gegensatz zu Arbeitsvertragsrichtlinien schaffen Tarifverträge transparente Standards für Löhne, Arbeitszeiten und Sozialleistungen. Diese klare Richtlinie minimiert Unsicherheiten und fördert Fairness in der Belegschaft. Zudem ermöglichen Tarifverträge eine kollektive Verhandlungsgrundlage, wodurch die Interessen der Arbeitnehmer effektiver vertreten werden können.

beitsatmosphäre und stärkt das Vertrauen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

In meinen Augen schaffen die Struktur und Verhandlungsmöglichkeit von Tarifverträgen eine ausgewogene Arbeitsumgebung im Vergleich zu individuellen Arbeitsvertragsrichtlinien.

Deshalb stehe ich für Tarifverträge und fordere eine Gleichbehandlung von kirchlichen Mitarbeitern und Mitarbeitern in BV-Diakonie bzw. Caritas!!! ■

Die gemeinsame Festlegung von Bedingungen fördert eine positive Ar-

— **Klaus Gryzbeck**,
Vorsitzender LV M-P DW

Statistiken der DRV

Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat zum Jahreswechsel 2023/2024 Zahlen über das Geschäftsjahr 2022 veröffentlicht.

— Danach ist für das Kalenderjahr 2022 die Zahl der Klagen gegen die Rentenversicherung aufgrund von zurückgewiesenen Widersprüchen auf rund 35.000 gesunken.

— Im Kalenderjahr 2021 waren noch 40.300 Rechtsfälle anhängig.

— Bei den Sozialgerichten waren insgesamt etwa 29.000 Klageverfahren anhängig.

— Davon wurden 11.400 im Jahr 2022 durch eine gerichtliche Entscheidung erledigt.

— In der Statistik ist ferner zu lesen, dass die Entscheidungen in 35,6 %

der Fälle zuungunsten der Deutschen Rentenversicherung ausgingen und in 64,4 % der Fälle zugunsten der Deutschen Rentenversicherung entschieden wurde.

An dieser Stelle sei noch einmal darauf hingewiesen, dass im Rahmen der Mitgliedschaft in der Kirchengewerkschaft und des damit verbundenen Rechtsschutzes auch sozialversicherungsrechtliche Fragen, insbesondere hier jetzt mit der Deutschen Rentenversicherung, als auch der jeweiligen Zusatzversorgung, beraten und geklärt werden. ■

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

Steuer 2023

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

eine Gewerkschaft ist ein Berufsverband. Den monatlichen Beitrag dürfen Sie, wie bei allen anderen Berufsverbänden, steuerrechtlich absetzen.

Somit gibt es aus unserer Sicht noch einmal den Hinweis, dass Mitgliedsbeiträge an Berufsverbände als Werbungskosten bei den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit abzugsfähig sind.

Aus diesem Grunde erstellen wir, die Geschäftsstelle, Beitragsabteilung, auf

Bitten von Ihnen eine Bescheinigung für die Steuererklärung.

Einige Finanzämter akzeptieren auch eine Kopie des Kontoauszugs. ■

Somit melden Sie sich bei Bedarf in der Geschäftsstelle entweder telefonisch oder unter folgender E-Mail-Adresse: beitrag@kirchengewerkschaft.de

— **Hubert Baalmann**, 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 Baalmann (verantwortlich),
Sabine Boysen, Martina Dalloul

Titelbild: AdobeStock/putilov_denis

Layout und Satz:

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

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

Erscheinungsweise: Zweimal jährlich
zum 15. März und 15. Dezember

Preis: Die Gewerkschaftszeitschrift der Kirchengewerkschaft ist für Mitglieder im Beitrag erhalten.
Für Nichtmitglieder kostet die „Kirchengewerkschaft Info“ pro Ausgabe € 2,45.



Wir sind auf Instagram:

■ <https://www.instagram.com/kirchengewerkschaft>



KOHNEN & 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

Die Ev.-Luth. Synode der EKD hat im November 2023 eine gesetzliche Veränderung vorgenommen. Das Kirchen-gesetz über Mitarbeitervertretungen in der Ev. Kirche ist in Deutschland an Stellen ergänzt bzw. auch – aus Sicht der Kirchengewerkschaft – reduziert worden.

MVG-Änderung 01.01.2024

*Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,*

alle, die in der Mitarbeitervertretung tätig sind, haben mitbekommen, dass die Ev.-Luth. Synode der EKD im November, aus unserer Sicht sehr schnell, eine gesetzliche Veränderung vorgenommen hat. Somit ist das Kirchen-gesetz über Mitarbeitervertretungen in der Ev. Kirche in Deutschland an verschiedenen Stellen ergänzt bzw. auch aus unserer Sicht reduziert worden.

Wir möchten hier im Einzelnen versuchen, die wichtigsten Knackpunkte und Themen zu benennen.

■ § 3 Dienststellen

Bei der Frage der Dienststellen hat die Synode beschlossen, sie nicht nur im Aufgaben- und Organisationsbereich als zuständig und einheitlich zu erklären, sondern auch im räumlichen Bereich. Das beinhaltet, dass es nicht mehr

um die Entfernung gehen muss, wo denn der Rechtsträger seinen Hauptsitz hat und wo die weitestgehende Außenstelle ist.

Hierbei ist die Voraussetzung, dass die Mehrheit der Anwesenden in einer Mitarbeiterversammlung beschließt, dass all diese Menschen, die auch räumlich weit weg sind, dann i. V. m. § 5 als eine Mitarbeitervertretung gewertet werden können.

Hierbei wird dann auch die Option verschriftlicht, dass ein entsprechender Beschluss über die Uneignung einer solchen Gesamtmitarbeitervertretung unpraktisch ist oder, wenn die Belange der einzelnen, gegebenenfalls weit auseinanderliegenden Dienststellen nicht berücksichtigt werden können.

Auch wurde der Dienststellenleitung in § 3 Abs. 4 eingeräumt, vor der nächsten Amtszeit dieses Einvernehmen ein-

seitig, also als Geschäftsführer, zurückzunehmen.

In der Konsequenz ist hier ein kausaler Zusammenhang zu § 5 Abs. 2 zu lesen, der die rechtlichen Rahmenmöglichkeiten einer Wahlgemeinschaft, einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen beinhaltet.

In einigen Landeskirchen kennen wir diese Regelung schon, aber nunmehr ist es im gesamten Geltungsbereich der EKD und ihrer Diakonie gesetzlich geregelt.

■ Widerspruchsmöglichkeit des Wahlvorstandes

Eine Klarstellung zur Widerspruchsmöglichkeit des Wahlvorstandes wurde modifiziert, da bis dato ein schriftlicher Widerspruch gegen die gemeinsame Mitarbeitervertretung im Rahmen des Wahlverfahrens bis spätestens zur Bildung des Wahlvorstandes erfolgen kann. So die neue Regelung; die alte



sagte, bis spätestens zur Einleitung des Wahlverfahrens. Dies sind natürlich zwei unterschiedliche Zeitfenster, die nun durch die Neuregelung das Zeitfenster enger machen.

Gesamtmitarbeitervertretung im Dienstverbund

§ 6 a regelt die Gesamtmitarbeitervertretung im Dienstverbund. Dieser Dienstverbund wird definiert über eine einheitliche und beherrschende Leitung.

Hier hat es in Abs. 1 dahingehend eine Änderung gegeben, dass eine sogenannte Verbundmitarbeitervertretung auch andere Bedarfsstellen mit einbeziehen kann.

§ 6 a, Abs. 2 definiert noch einmal konkreter unter anderen Zeitfenstern die Möglichkeit von einer Mitarbeitervertretung, in eine Verbundmitarbeitervertretung einzutreten und diese zu bilden.

Unternehmerische Mitbestimmung

Die Forderung der unternehmerischen Mitbestimmung wurde von vielen Mitarbeitervertretungen, aber auch den Organen der Bundeskonferenz der Mitarbeitervertretung und der ständigen Konferenz der Mitarbeitervertretungen, immer wieder eingefordert. Die unternehmerische Mitbestimmung gibt es im Betriebsverfassungsgesetz.

Hier hat dann die Synode halbherzig, so meine Einschätzung, beschlossen, dass eine Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen und ausschließlich in diakonischen Einrichtungen mit einer Größe von 500 Mitarbeitern (m/w/d) durch eine Vertretung an den Aufgaben des Aufsichtsrats beteiligt werden kann. Hierzu sollen dann auch weitere Informationen und Regelungen für das diakonische Werk mit einer Umsetzungsfrist bis zum 31.12.2028 erfolgen.

Dieses heißt in zugegeben subjektiver Auslegung und Interpretation: Liebe Mitarbeitervertretung, hier habt ihr die unternehmerische Mitbestimmung,

die ihr immer wolltet, aber wir haben euch die Hürden so hoch gesetzt, dass es eigentlich nicht realisierbar und praktikabel ist.

Zusammensetzung einer MAV

In den letzten zwei Amtsperioden und den dazugehörigen Wahlen hat es immer wieder die Problematik gegeben, dass es nicht genügend Kandidatinnen und Kandidaten gemäß § 8, der Zusammensetzung einer MAV, geben hat.

Es war bis dato rechtlich nicht möglich, da es keine Öffnungsklausel oder keine „Kann-Regelung“ gab, hiervon abzuweichen. Dieses ist nun durch das Einschieben des Absatzes 1a gegeben. Das bedeutet, wenn nicht ausreichend Wahlbewerberinnen oder Wahlbewerber zur Verfügung stehen, dass dann für die Dauer der nächsten Amtsperiode die Zahl von Mitgliedern des nächstniedrigen Staffelwertes genommen werden kann.

Beispiel: In Ihrer Einrichtung gibt es 180 wahlberechtigte Mitarbeitende. Hierzu können Sie dann 7 Mitglieder ordentlich wählen. Nun haben Sie auf Ihrem Wahlzettel aber keine 7 Kandidaten, so würde dann nach Feststellung dieses Sachverhalts der Wahlvorstand in die nächstniedrige, also in der Mitarbeiterzahl von 51 bis 150 schauen, und dann wären die Voraussetzungen, mindestens 5 Mitarbeitende zu haben.

Wahl der Mitarbeitervertretung

Im Abschnitt des MVGs, also die Wahl der Mitarbeitervertretung, wurde in § 9 die Möglichkeit der Wahlberechtigung in einer anderen Dienststelle, die bisher nur durch Abordnung möglich war, nun auch durch Zuweisen definiert.

Zu § 10 ist der Passus in Abs. 2, Buchstabe E, gestrichen worden, dass Ehegatten, Verwandte ersten Grades, die mit einem Mitglied der Dienststellenleitung verwandt sind, nicht wahlberechtigt sind. Dieser Passus ist ersatzlos gestrichen worden.

MV: Ausscheiden, Zurücktreten

Immer wieder kommt es vor, dass während der Amtszeit Kolleginnen und Kollegen ausscheiden oder zurücktreten. Hier gab es bis dato eine etwas kompliziertere Regelung hinsichtlich der Verfahren für die Neuwahl, und auch der Übergang und damit die Geschäftsführung einer Mitarbeitervertretung war unzureichend geregelt. Dies hat sich dahingehend geändert, dass bis zum Abschluss der Neuwahlen die bisherige Mitarbeitervertretung aus der neuen Gesetzgebung heraus die Aufgaben der Mitarbeitervertretung kommissarisch wahrt, wenn sie denn nicht von der Gesamtmitarbeitervertretung wahrgenommen bzw. für zuständig erklärt ist.

Mit der Änderung des § 18 Abs. 4 ist es nunmehr möglich, dass auch für nur eine Sitzung rechtssicher das Ersatzmitglied zu der Mitarbeitervertretung in deren Sitzung hinzugeladen und auch abstimmungsberechtigt ist. Bis-her gab es die Eingrenzung, dass dieser Vorgang nur möglich war, wenn denn die Beschlussfähigkeit gefährdet ist. Somit ist bei der Gewichtung festzustellen, dass die Sicherstellung der Beschlussfähigkeit gestrichen ist und die Mitglieder, die verhindert sind, sicher sein können, dass es inhaltlich und personell auch von ihren Vertretern oder Nachrückern mit aufbereitet und beschlossen wird.

Online-Mitarbeiterversammlung

An verschiedenen Stellen ist erstmalig in § 31, Mitarbeiterversammlung, aufgrund der Corona-Pandemie die Option einer Online-Mitarbeiterversammlung gesetzlich festgehalten.

Informationsrecht

Bei dem Thema Informationsrecht der Mitarbeitervertretung gemäß § 34 hat es auch eine Veränderung gegeben. Wir, die Rechtsschutzabteilung, haben in verschiedenen Rechtsstreitigkeiten immer wieder versucht, die Einsicht in die sogenannten Bruttoentgeltlisten zu bekommen. Hier wurde mehrfach kirchengerichtlich entschieden, >>>

>>> dass das Anrecht besteht. Offensichtlich aus diesem Tatbestand heraus hat die Synode dann beschlossen, dass Mitarbeitervertretungen auf ihr Verlangen hin bis zu zweimal im Jahr – und dann auch begrenzt nur zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung – Einblick in diese Bruttoentgeltlisten nehmen können. Festgeschrieben ist auch, dass die Bruttolisten dann die Namen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Grundentgelte sowie die tariflichen und außertariflichen Monatsbeiträge und die damit verbundenen festgelegten Zulagen enthalten müssen.

Aufgaben der Mitarbeitervertretung

Es stellt sich ja immer wieder die Frage nach den Aufgaben der Mitarbeitervertretung, die in § 35 MVG-EKD festgeschrieben sind. Hier wurde ergänzt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit gefördert werden soll, und auch die Entgeltvergleiche zwischen den Geschlechtern sollen bzw. sind als Aufgabe der Mitarbeitervertretung neu geschrieben worden. Rausgefallen dafür sind der besondere Schwerpunkt der Integration von ausländischen Mitarbeitenden und die Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und betriebliche Umweltschutzfragen. Diese wurden gelöscht.

Aufstellung von Stellenausschreibungen

Wenn wir nun in der Gesetzgebung weitertauen, was sich geändert hat, ist

Es geht auch um die Grundsätze der Aufstellung von Stellenausschreibungen.



der § 9 mit dem Buchstaben F hinzugekommen. Hier geht es um die Grundsätze der Aufstellung von Stellenausschreibungen.

Diese Grundsätze könnten theoretisch Fragen nach interner Ausschreibung, externer Ausschreibung hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit oder sonstige für den Betrieb, die Dienststelle wichtigen Informationen für das Anwerben von Fachkräften bedeuten.

Mobile Arbeit mittels Kommunikationstechniken

In den organisatorischen und sozialen Angelegenheiten, wo gemäß § 40 die Mitarbeitervertretung in der Mitbestimmung ist, hat sich ein neuer Buchstabe E ergeben, der beinhaltet, dass eine Mitbestimmung vorliegt, wenn der Dienstgeber oder die Mitarbeitenden eine mobile Arbeit mittels Kommunikationstechniken erbringen sollen. Das kennen wir über Homeoffice, alternierende Arbeit, mobile Arbeit oder wie immer die Dienstvereinbarungen mit ihren unterschiedlichen Ansätzen und mit ihren unterschiedlichen Regelungen definiert sind. Dieses ist aber nun gesetzlich festgehalten worden.

Besondere Mitarbeitergruppen

Unter dem Abschnitt IX geht es um die besonderen Mitarbeitergruppen, die z. B. Jugendliche und Auszubildende bzw. Schwerbehinderte sind.

Hier haben sich die Regelungen sowohl redaktionell als auch inhaltlich angepasst und modifiziert.

Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretung

Der Abschnitt X regelt die Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretung. Hier ist ergänzend hinzugefügt worden, dass über die Bildung und die entsprechend zuständigen Stellen und deren Tätigkeiten eine verbindliche Vereinbarung geschlossen werden soll. Diese Vereinbarung kann natürlich nur die Schriftform bedeuten.

Die in § 55 definierten Aufgaben des Gesamtausschusses haben eine Ergänzung erfahren, die bedeutet, dass Mitbestimmung an Maßnahmen, die in den Gliedkirchen oder den Untergliederungen verbindlich für alle oder nur

eine Vielzahl von Dienststellen getroffen werden, nun mit in den Aufgabenbereich des Gesamtausschusses gehört.

Berufung von Richtern

Für die Kirchengerichtsbarkeit und die im MVG festgeschriebenen Rechtsschutzansprüche hat § 59 a die Mitgliedschaft zur Berufung der Richter klarer definiert. So können Nichtmitglieder Richter des Kirchengerichtshof werden und sein, die Mitglied eines leitenden Organs der einzelnen Gliedkirchen sind und deren Zusammenschlüssen oder einem weiteren Organ angehören.

Einhaltung von Verpflichtung und Ordnungsgeld

Letzter geänderter Paragraph ist der § 63 a. Hier geht es um die Einhaltung von Verpflichtung und des damit verbundenen Ordnungsgelds. Unter der Voraussetzung, dass ein Dienstgeber durch das Kirchengericht eine Verpflichtung bzw. einen Bescheid über ein Ordnungsgeld erhalten hat, war dieses bis dato auf € 5.000,00 gedeckelt. Heute kann das Kirchengericht ein Ordnungsgeld von bis zu € 10.000,00 beinhalten, wobei es dann auch nochmal von einer gewissen Beschlussfassung des Kirchengerichts abhängig ist, wohin dieses Geld denn geht.

Das Kirchengericht zieht das Geld ein und ist dann gesetzlich verpflichtet, es einem kirchlichen oder sozialen Zweck zuzuführen.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, diese Einzelheiten sind insbesondere für die Mitarbeitervertretungen von Interesse, so dass wir, der SAAT e. V. in den kommenden Wochen eine spezielle Tagesschulung entweder schon gemacht haben oder machen werden.

Dieses könnt Ihr dann auf den Seiten des SAAT e. V. oder in unseren Newslettern lesen.

Ihr habt noch keinen Newsletter? Dann meldet Euch gerne über unsere Homepage www.kirchengewerkschaft.de über den Button Newsletter an. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Hessen-Norddeutschland

*Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,*

Was verbindet diese beiden Landesverbände – Landesverband Hessen und Landesverband Nord?

Auf den ersten Blick erstmal wenig, sowohl geografisch als auch arbeitsrechtlich.

Die Kollegen in der Diakonie Hessen aus den Landeskirchen des Bereiches Kurhessen-Waldeck und Hessen-Nassau und die Kollegen aus dem Bereich der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie Hamburg und Schleswig-Holstein haben einen Tarifvertrag. In beiden, und das ist die Schnittstelle, haben wir als Kirchengewerkschaft vereinbart, dass es einen sogenannten „Gewerkschaftstag“ gibt.

Kolleginnen und Kollegen, die im Kalenderjahr 2024 Mitglied der Kirchengewerkschaft in den beiden Landesverbänden sind und bei denen die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Hessen und die Tarifverträge TV-KB und KTD zur Anwendung kommen, haben einen zusätzlichen freien Tag.

Somit möchten wir einerseits daran erinnern und andererseits auch darauf hinweisen, dass Ihr diese Bescheinigung bekommt, wenn Ihr der Geschäftsstelle unter der E-Mail-Adresse beitrag@kirchengewerkschaft.de kurz mitteilt, dass Ihr diese Bescheinigung für Eure Landesverbände, oder besser gesagt für Eure Dienstgeber benötigt.

Dieser Gewerkschaftstag ist dauerhaft für jedes Kalenderjahr.

In beiden arbeitsrechtlichen Regelungen, sowohl in der AVR als auch in den verschiedenen Tarifverträgen, bedarf es immer eines aktualisierten Nachweises der Mitgliedschaft.

Auch wenn Ihr Kolleginnen und Kollegen auf eine aktive Mitgliedschaft in der Kirchengewerkschaft ansprecht und wenn sie innerhalb des Jahres Mitglied werden, haben sie für den Zeitraum, als hier Kalenderjahr 2024 und die folgenden, einen Anspruch auf diesen einen zusätzlichen freien Tag. ■

Mit herzlichen, gewerkschaftlichen Grüßen

— Hubert Baumann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist



Glückstädter
Werkstätten

Visitenkarten Broschüren Briefpapier Flyer
Notizblocks Hardcover Softcover Folde
der Mailing Textildruck **Digitaldruck** Offset
Einladungskarten SD-Sätze Visitenkarten
Briefpapier Flyer **Plakate** Notizblocks
cover Softcover Folder Kalender Mailing
druck Digitaldruck Offsetdruck Einladung
SD-Sätze Visitenkarten Briefpapier Flyer
Flyer Plakate Notizblocks Softcover Folde
Folder Kalender Mailing Textildruck Digit
Offsetdruck Einladungskarten **SD-Sätze** V
itenkarten Broschüren Briefpapier Flyer P
Notizblocks Hardcover Softcover Folder K
Mailing Textildruck Digitaldruck Offsetdr
Einladungskarten SD-Sätze Visitenkarten Br
Briefpapier Flyer Plakate **Notizblocks** Har
Softcover Folder Kalender Mailing Textild
igitaldruck **Offsetdruck** Einladungskarten
Visitenkarten Broschüren Briefpapier Fly
Notizblocks **Hardcover** Softcover Folde
der **Mailing** Textildruck Digitaldruck Offset
Einladungskarten SD-Sätze **Visitenkarten**
Briefpapier Flyer Plakate Notizblocks
cover Softcover Folder **Kalender** Mailing
druck Digitaldruck Offsetdruck Einladung
SD-Sätze Visitenkarten Broschüren Briefp
Flyer **Plakate** Notizblocks Hardcover Soft
Folder Kalender Mailing **Textildruck** Digit
Offsetdruck Einladungskarten SD-Sätze V
itenkarten **Broschüren** Briefpapier Flyer P
Notizblocks Hardcover **Softcover** Folder K

NGD

Glückstädter Werkstätten
Betriebsstätte DwerWerk
Emmy-Noether-Str. 9 | 25524 Itzehoe
T 04821 | 6854-13 | F 04821 | 6854-28
stefan.kuhr@glueckwerk.de
www.glucockstaedter-werkstaetten.de



Bei der Frage zwischen Betriebsverfassung und Mitarbeitervertretungsrecht haben Gewerkschaften eine interessante Rolle. Die Gewerkschaften sind integraler Bestandteil des Betriebsverfassungsgesetzes. Es ermöglicht ihnen, als branchenspezifische Arbeitnehmervertretung auch betrieblichen Zugang, Beratungs- und Klagerechte. Gewerkschaften sind aber im Mitarbeitervertretungsgesetz mit keinem Wort zu finden.

Betriebsverfassung kontra Mitarbeiter- vertretungsgesetz

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir haben in den letzten Ausgaben schon immer mal wieder darauf hingewiesen und darüber berichtet, dass im Koalitionsvertrag der zurzeit regierenden Ampel eine Überprüfung des Kirchlichen Arbeitsrechts unter den Parteien vereinbart ist.

Nun haben wir in den letzten Wochen immer wieder darüber nachdenken und reden müssen: Wollen wir, die kirchlichen Beschäftigten, eigentlich das Betriebsverfassungsgesetz, was hat es für Vorteile, oder hat es eher Nachteile? Mit dieser Fragestellung möchten wir nun versuchen, einige Unterschiede zu verdeutlichen.

Die einen oder anderen Kolleginnen und Kollegen waren in der privaten Wirtschaft und haben dort einen Betriebsrat und damit eine betriebliche Interessensvertretung gehabt.

Der Betriebsrat ist – das wissen, denke ich, alle – die Mitarbeitervertretung in kirchlichen Einrichtungen.

Hierbei ist es egal, wenn es um die Mindestzahl geht.

In beiden gesetzlichen Normen ist entweder der Betriebsrat oder die Mitarbeitervertretung ab fünf Beschäftigte gesetzlich geregelt.

In beiden Gesetzen ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Dienststelle bzw. mit dem Arbeitgeber verpflichtend im Gesetzestext eingearbeitet.

Auch weisen beide Systeme den Gremien die sogenannten Mitbestimmungs-

rechte in unterschiedlichen Stufen und unterschiedlichen Stärken zu.

Als wichtigste Voraussetzung haben Betriebsräte und Mitarbeitervertretungen gleichermaßen einen Anspruch darauf, umfassend vor der betrieblichen Maßnahme in allen betrieblichen Angelegenheiten informiert zu werden.

Die sogenannte Informationspflicht bzw. das Informationsrecht unterscheidet sich in beiden Rechtsformen nicht.

→ Wenn es aber um die Realisierung geht, gibt es zum Teil sehr große Unterschiede.

— Ein Betriebsrat kann beispielsweise bei wiederholten Verstößen des Arbeitgebers das staatliche Arbeitsgericht anrufen.

— Die Mitarbeitervertretung hat keinerlei Möglichkeiten, Verstöße, die nach ihrer Auffassung vom Arbeitgeber sanktioniert sind, gerichtlich überprüfen zu lassen.

→ Auch gibt es einen Unterschied zwischen der Mitarbeitervertretung und dem Betriebsrat, wenn es darum geht, Mitglieder in ihren Gremien wählen zu können.

In Einrichtungen, die nach unterschiedlicher Beschäftigungszahl gestaffelt sind, ist die Zahl der Mitarbeitervertretung, besser gesagt, die Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, einer Belegschaftszahl ab 50 dann unterschiedlich gestaffelt, und legt man die Zahlen zusammen, stellt man fest, dass die Gremienmitgliederanzahl in

der Mitarbeitervertretung regelmäßig kleiner ist als die Zahl der möglichen Betriebsratsmitglieder.

→ Auch bei der Befreiung von ihrer beruflichen Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung und/oder im Betriebsrat gibt es formale Freistellungen einzelner Mitglieder.

Dieses ist laut Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland, und dieses ist kompatibel mit der Mitarbeitervertretungsordnung in der Katholischen Kirche, im Umfang einer halben Stelle, wenn denn mindestens 151 Mitarbeitende im Unternehmen beschäftigt sind. Bei einer Beschäftigungszahl von 200 Kolleginnen und Kollegen werden auch Betriebsräte von der Erbringung ihrer Arbeitsleistung freigestellt und verfügen dann regelmäßig über 0,5 bis 1,5 Vollzeitstellen mehr an Freistellungen als ihre kirchlichen Kolleginnen und Kollegen.

→ Bei der Frage der Geschlechtergerechtigkeit ist festzustellen, dass im Betriebsverfassungsgesetz geregelt ist, dass bei Frauen und Männern entsprechend ihres zahlenmäßigen Verhältnisses im Betrieb der prozentuale Anteil bei der Wahl zum Betriebsrat berücksichtigt werden muss.

Dieses kennt weder das Mitarbeitervertretungsgesetz noch die Mitarbeitervertretungsordnung.

Es wird zwar immer von den Wahlvorständen darauf hingewiesen, aber es gibt keine gesetzliche Regelung hierfür.

>>>



Nachhaltig leben

Nachhaltig gut versichert.

Ihre Beiträge legen wir als VRK zu 100 % nach strengen ethischen, sozialen und ökologischen Nachhaltigkeitskriterien an.



Mehr erfahren
vrk.de/ethisch-nachhaltig

14

Sprechen Sie uns an –
gerne sind wir für Sie da!

Filialdirektion Nord
Alexander Plaumann
Steinbeker Berg 3
22115 Hamburg
Telefon 040 23804343
fd-nord@vrk.de

Kirchengewerkschaft Info 4__2022

→ Jedes Mitglied hat einen Schulungsanspruch. Bis dato galt, dass der Mitarbeitervertretung stets dafür höchstens vier Wochen pro Amtsperiode zur Verfügung stehen. Mit Datum 01.01.2024 hat es hier eine rechtliche Verschiebung gegeben dahingehend, dass das Gesamtvolume auf alle bzw. dann auch auf andere Kolleginnen und Kollegen übertragen werden kann.

Im Vergleich sind die Kolleginnen und Kollegen in den Betriebsräten auf ein Kontingent von drei Wochen für allgemeine Betriebsratsarbeit beschränkt, und wenn es sich aber um eine betrieblich erforderliche Schulung handelt, sind sie unbegrenzt im Zeitvolumen für qualifizierte Schulungen.

→ Im täglichen Leben einer Mitarbeitervertretung und/oder eines Betriebsrats sind die Mitbestimmungsrechte natürlich von zentraler Bedeutung. Das Spektrum, also die Breite, der Mitbestimmung sowohl in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten ist in unterschiedlichen Regelungsbereichen aufgeteilt.

Beispielsweise die Frage nach der Lage der Arbeitszeit, also Beginn und Ende der Arbeitszeit, aber auch die Frage der Arbeitsmethoden sind im Mitarbeitervertretungsgesetz geregelt. Darüber hinaus sieht das Betriebsverfassungsgesetz sieben Bereiche der Mitbestimmung vor.

Im Betriebsverfassungsgesetz ist geregelt, dass die betriebliche Arbeitszeit, der Ort, aber auch die Art der Auszahlung des Gehaltes und die Festsetzung von Prämien unter die Rubrik der Mitbestimmung fallen. Die Frage nach Auszahlung und Prämienzahlung finden wir weder im Bereich der Evangelischen oder der Katholischen Kirche als einen Tatbestand der Mitbestimmung.

→ Wenn wir gewichten wollen, ist im Bereich der Mitarbeitervertretung der Ev. und Kath. Kirche die Mitbestimmung in drei weiteren Bereichen als im Betriebsverfassungsgesetz zu lesen. Stichworte sind Hebung der Arbeitsleistung, Veranstaltungen für Mitarbeitende und die Grundsätze der Mitarbeitenden, Jahresgespräche.

→ Wir kennen aus den letzten Jahren die diskutierte Frage eines Wirtschaftsausschusses in Betrieben.

Das Mitarbeitervertretungsgesetz kennt hier nur die Kann-Regelung für die diakonischen Einrichtungen. Im verfassten kirchlichen Bereich ist dies offensichtlich nicht realisierbar bzw. denkbar.

Der Betriebsrat hingegen schreibt die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmenden zwingend vor.

→ Es ist zweifelsfrei, dass die ordentlichen Kündigungen in diakonischen und kirchlichen Einrichtungen, gleich welcher Konfession, immer mal wieder vorkommen.

Bei der ordentlichen Kündigung ist die eingeschränkte Mitbestimmung das Recht der Mitarbeitervertretung.

Im Gegensatz hat der Betriebsrat in diesen Fällen nur ein Anhörungsrecht.

Wir würden im Bereich der Evangelischen und Katholischen Kirche die Mitberatung sagen.

Der kirchliche Dienstgeber ist demnach für die Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder das Ersetzen der Zustimmung seiner jeweiligen Mitarbeitervertretung durch das Kirchengericht zwingend angewiesen. Hierbei ist zu beachten, dass der Widerspruch der Mitarbeitervertretung jedoch nur dann möglich ist, wenn die Kündigung gegen geltendes Recht verstößt.

Dieses ist ein Unterschied zur Betriebsräte Regelung.

Der Betriebsrat widerspricht in der Praxis einer Kündigung, hat zwar keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der Kündigung, allerdings hat der Gekündigte aufgrund der Betriebsratswiderspruchsbeschlusslage das faktische Recht, bis zur endgültigen Klärung weiter beschäftigt zu werden.

Diese Regelung kennen wir weder in Mitarbeitervertretungsgesetzen noch in der Mitarbeitervertretungsordnung.

→ Eine große Diskussion zwischen der Frage Betriebsrat oder Mitarbeitervertretung ist die gerichtliche Durchsetzbarkeit. So steht der Mitarbeitervertre-

tung zur Klärung von Konflikten die Anhörung des Kirchengerichts zur Verfügung. Dieses Kirchengericht, das dann jeweils gemäß seiner Zuständigkeit entschieden hat oder zu entscheiden hat, ob bei dem Antrag eine Rechtsverletzung vorgelegen hat.

Hierbei geht es nicht um eine eigenständige Regelung im Rahmen der Konflikte.

→ Wir kennen aus dem MVG als auch aus der Mitarbeitervertretungsordnung, dass das Kirchengericht bei Verstößen des Arbeitgebers ein Ordnungsgeld verhängen kann. Bis Dezember 2023 lag dieses bei € 5.000,00, es ist nun zum 01.01.2024 auf € 10.000,00 hochgesetzt worden.

Seit dem Jahr 2020 hat die Mitarbeitervertretung die Möglichkeit, eine innerkirchliche Einigungsstelle anzu rufen.

Betriebsräte hingegen wenden sich in Konfliktfällen zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsführung grundsätzlich an die betriebliche Einigungsstelle für alle innerbetrieblichen Schlichtungen, die mitbestimmungs relevante Tatbestände beinhalten.

In allen anderen Fällen steht dem Betriebsrat die staatliche Gerichtsbarkeit frei.

So kann also ein ordentliches Arbeitsgericht Sanktionsmittel und Vollstreckungsmöglichkeiten verfügen.

Wollten wir diesen Vorgang bei innerbetrieblichen Streitigkeiten bewerten, müsste man zu der Auffassung gelangen, dass aufgrund des schwächeren Rechtes der Mitarbeitervertretung die Position der Betriebsräte im Vergleich zu den Mitarbeitervertretungen definitiv stärker ist.

→ Zum 01.01.2024 gibt es nun auch die Möglichkeit einer kirchlichen unternehmerischen Mitbestimmung. In der Privatwirtschaft gibt es die Möglichkeit, in Aufsichtsgremien, also in einem Aufsichtsrat, mitzuwirken.

Das Betriebsverfassungsgesetz kennt die sogenannte Dittelbeteiligungs- >>>

gelung, die gesetzlich verankert ist, ab einer Arbeitnehmerzahl von 500.

Bei der gesamten Frage zwischen Betriebsverfassung und Mitarbeitervertretungsrecht haben Gewerkschaften eine interessante Rolle. Die Gewerkschaften sind integraler Bestandteil des Betriebsverfassungsgesetzes, so steht es in diesem geregelt. Es ermöglicht den Gewerkschaften als branchenspezifische Arbeitnehmervertretung auch betrieblichen Zugang, Beratungs- und Klagerechte. Gewerkschaften sind aber im Mitarbeitervertretungsgesetz mit keinem Wort zu finden.

Auch hat sich die Katholische Kirche im Rahmen ihrer Mitarbeitervertretungsordnung und der Grundordnung gegen eine aktive Beteiligung und Schaffung der gewerkschaftlichen unternehmerischen Vertretung durchgesetzt. In der Rechtsprechung, die es z.B. durch das Bundesarbeitsgericht gibt, sind auch in kirchlichen-diakonischen

Einrichtungen Zugangsrechte für Gewerkschaften ermöglicht worden, z. B. Teilnahme an Mitarbeiterversammlungen.

Wenn wir uns mit Blick auf das Betriebsverfassungsgesetz die Mitarbeitervertretungsstrukturen anschauen, ist festzustellen, dass sowohl im Mitarbeitervertretungsgesetz als auch in der Mitarbeitervertretungsordnung die Zusammenlegung von inhaltlichen oder dienstlichen räumlichen Zusammenhängen einer Gesamtmitarbeitervertretung oder einer Mitarbeitervertretung auf Kirchenkreise, auf Sprengel-Ebene oder Propsteien möglich sind. Diese Struktur sowohl inhaltlicher als auch organisatorischer Art ist im Betriebsverfassungsgesetz nicht möglich. Sollte die Ampelkoalition in der Diskussion entscheiden und das Ende des kirchlichen Arbeitsrechts und auch ein Ende der eigenen Mitarbeitervertretungsrechte oder der Mitarbeitervertretungsordnung beschließen, würden alle überregionalen Strukturen

aufgelöst werden müssen. Dieses hätte nicht nur inhaltliche Konsequenzen, sondern auch für die Freistellung für die Gesamtausschüsse der Arbeitsgemeinschaften der Gesamtmitarbeitervertretung personelle Konsequenzen. Dies sollte man bei der Frage und der Diskussion im Blick behalten.

Ordnungshalber sei erwähnt, dass es für die Kolleginnen und Kollegen, die Beschäftigte in ihren Landeskirchen sind, eigenständige landeskirchliche abweichende gesetzliche Regelungen geben kann.

Im Rahmen dieser gesamten Diskussion ist auch festzustellen, dass das Thema Personalvertretungsgesetz, das für die Beschäftigten des Bundes und der jeweiligen Länder gilt, offensichtlich nicht in der Diskussion ist und offensichtlich da auch nicht geführt werden sollte. ■

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

Für die Kolleginnen und Kollegen, die Beschäftigte in ihren Landeskirchen sind, kann es eigenständige landeskirchliche abweichende gesetzliche Regelungen geben.



Foto: AdobeStock/contrastwerkstatt

HINTERGRUNDWISSEN

Betriebsverfassung

Bei dem Betriebsverfassungsgesetz spricht man auch gerne von der Grundordnung, die die Zusammenarbeit zwischen dem Mitarbeitenden, dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber regelt.

Die Zusammenarbeit zwischen den Parteien wird durch den Arbeitgeber einerseits und andererseits durch die betriebliche Mitbestimmung des Betriebsrates und die anderen jeweils dazugehörigen Organen der Betriebsverfassung im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes gegliedert – es wird beraten als auch gestritten.

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt ausschließlich die Betriebsverfassung und auch die unternehmerische Verfassung, die die Beteiligung der Arbeitnehmer an den unterschiedlichen Organen dienst- und arbeitnehmerseitig regelt.

Bei der Frage der Unternehmensverfassung, also des Betriebsverfassungsgesetzes reden wir auch von dem Mitbestimmungsgesetz sowie dem montanen Mitbestimmungsgesetz. Das Betriebsverfassungsgesetz gilt in der gesamten Bundesrepublik Deutschland. Dieses sagt der §133 des Betriebsverfassungsgesetzes.

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt die Vorschriften für alle im Bundesgebiet eingerichteten Betriebe sowohl innerdeutsch als auch für alle Unternehmen in inländischen Zweigniederlassungen, die ursächlich ihr Mutterwerk als ausländisches Unternehmen firmieren und gesehen werden. Hierbei ist es uninteressant, ob der Hauptsitz in einem sogenannten Drittland ist. Hauptsache, die Zweigniederlassung befindet sich räumlich in der Bundesrepublik Deutschland.

Wer fällt aus dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes heraus

- Aus dem Geltungsbereich heraus fallen die Mitarbeitenden und Beschäftigten des öffentlichen Dienstes.
- Hier gibt es den Verweis auf das Personalratsgesetz, als auch sind die Religionsgesellschaften und ihre caritativen und erzieherischen Einrichtungen ausgenommen. Siehe §118 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz.
- Auch gilt das Betriebsverfassungsgesetz nicht für Kleinunternehmen. Wobei dieses Gesetz regelt, dass als Kleinunternehmen Betriebe mit weniger als 5 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern definiert sind.
- Auch sind die privaten Haushalte aus dem Betriebsverfassungsgesetz ausgenommen.

Das Betriebsverfassungsgesetz enthält Bestimmungen über die Zusammensetzung und die Wahl des Betriebsrats. Dieses Gesetz regelt für alle Betriebe einheitlich den Zeitpunkt für die regelmäßigen Betriebsratswahlen. Diese müssen stattfinden und finden alle vier Jahre statt.

Unter der Voraussetzung, dass ein Unternehmen aus mehreren Betrieben besteht, haben die Betriebsräte durch Entsendung einen Gesamtbetriebsrat zu bilden.

Des Weiteren öffnet das Gesetz die Möglichkeit für einen Konzern, einen Konzernbetriebsrat zu errichten.

Eine besondere Option ist innerhalb des Betriebsverfassungsgesetzes die Jugend- und Ausbildungsvertretung. Hierbei ist auch die Aufgabenstellung geregelt, die auf die besonderen Be-

dürfnisse, Belange als auch die besonderen rechtlichen Arbeitsschutzbedingungen für jugendliche Arbeitnehmer hinweist.

Alle Vierteljahre kann ein Betriebsrat eine Betriebsversammlung einberufen und dort ihren Tätigkeitsbericht den Kolleginnen und Kollegen, also der Belegschaft, erstatten.

Im sogenannten vierten Teil des Betriebsverfassungsgesetzes sind die Mitwirkungen und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer geregelt.

Dieser Teil enthält allgemeine Bestimmungen als auch spezifische Bestimmungen, die über eine Betriebsvereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber geschlossen sein können.

Diese Regelungen gelten juristisch betrachtet unmittelbar und zwingend. Dieses unmittelbar und zwingend gilt für alle Arbeitsverhältnisse.

Innerhalb des Betriebsverfassungsgesetzes werden noch einmal das individuelle Arbeitsrecht und die dazugehörigen Bestimmungen über das Mit- und Beschwerderecht eines einzelnen Arbeitnehmers gesondert geregelt.

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt die Mitwirkung und die Mitbestimmung des Betriebsrates bei allen sozialen Angelegenheiten und gleichzeitig die Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitsplatzfrage, der Arbeitsplatzgestaltung als auch den Arbeitsablauf und die Arbeitsumgebungen.

Natürlich gehören in das Betriebsverfassungsgesetz auch die rechtlichen Rahmenbedingungen für Angelegen- >>>

>>> heiten in personellen Fragen und die wirtschaftlichen Angelegenheiten zwischen dem Betriebsrat und dem Unternehmen.

In der juristischen Auslegung geht die Mitbestimmung dahingehend, dass sie notfalls auch gegen den Willen des Arbeitgebers oder gegen den Willen des Betriebsrates rechtlich durchsetzbar sein kann, wenn denn eine Einigung auf „friedlichem Konsenswege“ zwischen Arbeitgebern und Betriebsrat zu standegekommen ist. Eine innerbetriebliche Beilegung von unterschiedlichen Blickwinkeln und Interessen regelt die Einigungsstelle.

Die nächste Stufe wäre, und so sagt es das Betriebsverfassungsgesetz, dass, wenn weitere Streitigkeiten zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber vorhanden sind, dass in bestimmten Fällen die Angelegenheit auf Antrag entweder des Arbeitgebers oder auf Antrag des Betriebsrates von einem Arbeitsgericht entschieden werden kann.

Zur Entstehung des Betriebsverfassungsgesetzes

Dieses ist die aktuelle Fassung und Auslegung des Betriebsverfassungsgesetzes.

Gehen wir gedanklich und textlich einmal zurück, ist festzustellen, dass die ursprüngliche Fassung des Betriebsverfassungsgesetzes am 11.10.1952 gefasst worden ist. Diese trat dann am 14.11.1952 in Kraft.

Durch verschiedene Überarbeitungen und sogenannte Neufassungen hat dann die jetzt hier strukturierte Betriebsverfassung ihre Wirkung am 19.01.1972 erlangt.

Im Jahre 1952 haben sich Arbeiterausschüsse und Arbeiterräte erstmals freiwillig gebildet, die sich dann als Arbeiterausschuss mit einer ernsthaften Betriebsvertretung der Arbeitnehmer formiert und aufgestellt haben. Hierbei geht es geschichtlich betrachtet auf den sächsischen Druckereibesitzer Carl Degenkolb zurück. Der Betriebsinhaber Herr Degenkolb, so sagen es

die Geschichtsbücher, war schon im ersten deutschen Parlament von 1848 als Befürworter eines Gesetzentwurfes für die Einrichtung von Arbeiterausschüssen in deutschen Fabriken aufgetreten.

Der Berliner Jalousien-Fabrikant und Mitbegründer der Gesellschaft für soziale Reform Heinrich Freese räumte seinen Arbeitern mit dem 1884 gebildeten Arbeiterausschuss weitreichende Rechte für eine konstruktionelle Fabrik ein. Im Lauf der Jahre, Jahrzehnte wurden diese Arbeiterräte dann mit mehr oder weniger weitreichenden rechtlichen Bedingungen und Gesetzen ausgestattet.

In der Deutschen Verfassung, besser gesagt in der Weimarer Verfassung, wurden 1919 erstmals die Arbeiterräte offiziell konstituiert. Hier wurde dann auch der Begriff Betriebsrätegesetz in der Fassung vom 04.02.1920 als eine gewählte Interessensvertretung für Arbeitnehmer auf sozialen und personellen Gebieten geregelt.

Durch die Machtergreifung der Nationalsozialisten wurde im Jahre 1934, genauer gesagt am 20.01., das Betriebsrätegesetz aufgehoben und durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit ersetzt.

Nach 1945 wurde dann das nationale Arbeitsrechtsgesetz wieder aufgehoben und das Betriebsrätegesetz dann am 10.04.1946 in ihren Rahmenbestimmungen über eine Betriebsverfassung wieder in Kraft gesetzt.

Eine Namensänderung hat es dann am 14.11.1952 durch die Begrifflichkeit Betriebsverfassungsgesetz gegeben. Im Zuge dieser Gesetzesreform bzw. Betriebsrätegesetzreform fanden umfangreiche Informationskonsultations- und Mitbestimmungsrechte ihre neue Definition.

Gleichzeitig wurde auch hier die sogenannte „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat vorgeschrieben.

Im Jahre 1972 wurde das Betriebsverfassungsgesetz grundlegend novelliert.

Dieses trat dann am 18.01.1972 in Kraft. Seitdem ist das Gesetz noch einmal in zahlreichen Punkten überarbeitet und angepasst worden. Insbesondere wurde hierbei die Bildung von Betriebsräten in Kleinunternehmen erleichtert. Im Rahmen dieser Reform und Diskussion fiel auch die vielleicht von einigen noch kennende Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten.

Anfang der 70er Jahre, also wie genannt 1972, wurde mit dem neuen Gesetz und der neuen Fassung auch die Quotenregelung in das Betriebsverfassungsgesetz eingepflegt. Das bedeutet, dass dem in der Minderheit befindlichen Geschlecht nach einem bestimmten Schlüssel eine Mindestanzahl von Sitzen in dem Gremium zugeschrieben wird.

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt weiterhin auch den Zugang und die Öffnung der Türen für gewerkschaftlich organisierte Kolleginnen und Kollegen, aber auch für die Gewerkschaft an sich und die Gewerkschaftssekreträinnen und die Gewerkschaftssekreträte. ■

— Hubert Baumann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt auch den Zugang für gewerkschaftlich organisierte Kolleginnen und Kollegen.



Foto: Hubert Baumann

HINTERGRUNDWISSEN

Mitarbeitervertretungsgesetz

Im Jahr 1992 hat die Evangelische Kirche in Deutschland ein Kirchengesetz beschlossen, das regelt, wie die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland aufgestellt sind, welche Rahmenbedingungen, welche Mitbestimmung und welche Mitberatungsgesetze dann gelten sollen.

Die gleiche gesetzliche Grundlage hat die Synode der Evangelischen Landeskirche in Deutschland auch für ihre Diakonischen Werke beschlossen.

Das Mitarbeitervertretungsgesetz findet Anwendung in 17 evangelischen Gliedkirchen. Es dürfte jetzt dem einen oder anderen aufgefallen sein, dass dies nicht alle Gliedkirchen sind, da die Konföderation der Evangelischen Kirche Niedersachsen und die Evangelische Landeskirche in Württemberg eigene Mitarbeitervertretungsrechtliche Rahmenbedingungen und Gesetze haben, die zwar angelehnt sind, aber eigenständig in ihrer Ausformulierung sind.

Mit Abweichung hat die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau bereits 1988 ein eigenes Mitarbeitervertretungsgesetz geschaffen. Dieses dann 2012 durch das MVG, und hier das Anwendungsgesetz der Diakonie, für Hessen neu beschlossen, so dass dann auch das MVG der EKD übernommen wurde.

Eine ähnliche, aber modifizierte Form des MVGs wenden die selbstständigen Ev.-Luth. Kirchen an und die Heilsarmee, die in Deutschland organisiert ist.

Am 12.11.2013 wurde ein weiteres, das zweite, Kirchengesetz über Mitarbei-

tervertretungen in der Ev. Kirche in Deutschland herausgegeben und löste die bisherige Fassung ab. Aktuell haben wir, nachdem es jetzt verschiedene Synodenbeschlüsse gab, zum 01.01.2024 eine neue leicht modifizierte MVG-EKD-Regelung.

Der Grundsatz des MVGs ist analog der Betriebsverfassung zu sehen. Hierbei ist festzuhalten, dass das MVG für Mitarbeiter der Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Ev. Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen sowie ihrer Zusammenschlüsse und der Einrichtungen der Diakonie sowie der Gliedkirchen Diakonischer Werke und die ihnen angeschlossenen selbstständigen Werke und Einrichtungen sowie deren Geschäftsstellen gilt.

Also wenn wir diesen Gesetzestext zum Geltungsbereich lesen, ist mitzuteilen, dass alle Mitarbeitenden im Bereich der Ev. Kirche Deutschlands und der Diakonie in ihren Einrichtungen unter das Mitarbeitervertretungsgesetz fallen.

Das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD ist ein Kirchengesetz zur Regelung in den Dienststellen. Die Grundlage für diese eigenständige gesetzliche Regelung ist der Artikel 140 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland. Hier gibt es eine rechtliche Verbindung zum Artikel 137 der Weimarer Reichsverfassung.

Wie viele kirchliche Beschäftigte wahrscheinlich wissen, gewährt diese Grund- >>>

Der Grundsatz des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) ist analog der Betriebsverfassung zu sehen. Alle Mitarbeitenden im Bereich der Ev. Kirche Deutschlands und der Diakonie fallen in ihren Einrichtungen unter das Mitarbeitervertretungsgesetz.



>>> gesetzregelung i. V. m. der Weimarer Reichsverfassung, dass ein kirchliches Selbstbestimmungsrecht in Deutschland gegeben ist. Daraus hat sich also das Arbeitsrecht der Kirchen umfassend entwickelt.

Wie in dem anderen Beitrag schon erwähnt, sind das Betriebsverfassungsgesetz und das Bundespersonalvertretungsgesetz für die kirchlichen Einrichtungen ausgeschlossen (§ 118 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes, analog § 1 Abs. des Bundespersonalvertretungsgesetzes).

Es werden Mitarbeitervertretungen auf 4 Jahre gewählt,
 — deren Mitglieder vor ordentlichen Kündigungen geschützt sind, so eine der Grundaussagen des MVG-EKDs.
 — Die Mitarbeitervertretungen haben Informations- und Mitwirkungsrechte.
 — Sie können Dienstvereinbarungen abschließen und können bestimmte Maßnahmen verhindern, wenn sie denn ihre jeweilige Zustimmung, entweder die volle Mitbestimmung oder die eingeschränkte Mitbestimmung nutzen und hier dann ihre Zustimmung verweigern.

Streitigkeiten, die aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz entstehen, finden ihre Richter (m/w/d) in ihrer eigenen evangelischen Kirchengerichtsbarkeit. Hierfür sind in den einzelnen Landeskirchen Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten und z. T. auch kirchengerichtliche Schlichtungsstellen eingerichtet. Die Struktur dieser Gerichtsbarkeit geht von der Landeskirche über auf die EKD, wenn die Mitarbeitervertretungen und/oder die Dienstgeber mit der erstinstanzlichen Entscheidung nicht zufrieden waren. So kommt dann der Kirchengerichtshof, der seinen Sitz in Hannover hat, als 2. Instanz in Betracht. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Katholische Kirche – MAVO

Für den Bereich der Katholischen Kirche gibt es ein eigenes kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht

Für den Bereich der Katholischen Kirche ist, wie auch bei den Evangelien, die Besonderheit, dass aufgrund der Ausklammerung des Betriebsverfassungs- und des Personalvertretungsgesetzes die Katholische Kirche als Religionsgemeinschaft und ihrer caritativen Einrichtungen sowie ihrer erzieherischen Einrichtungen einen eigenen Geltungsbereich für Mitarbeitervertretungsrechtliche Fragen geschaffen hat.

Die Mitwirkung und die Mitbestimmung der Mitarbeitenden in der Katholischen Kirche richten sich also nach der kirchlichen Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO), die von dem jeweiligen Diözesanbischof für seine jeweilige eigene Diözese in Kraft gesetzt werden muss.

Nach der Mitarbeitervertretungsordnung ist in jeder Einrichtung sicherzustellen, dass eine MAV gebildet wird, soweit die formalen Mindestvoraussetzungen vorliegen.

Im Gegensatz zu den einzelnen Situationen der Betriebe auf weltlicher Ebene zwischen Handwerk und Handelskammer ist der prozentuale Anteil von

Mitarbeitervertretungen im Gegensatz zu Betriebsräten aufgrund des Betriebsverfassungsgesetzes im Bereich der Kirchen definitiv mit Abstand höher.

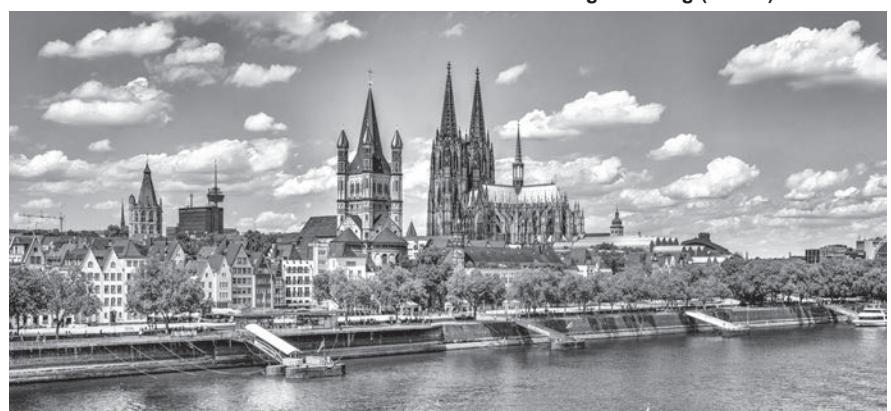
Die Mitbestimmungsrechte, die sich aus der Mitbestimmungsordnung der Katholischen Kirche ergeben, enthalten im Kern gleichwertige, oftmals wortlautidentische Beteiligungsrechte, wie z. B. das Mitbestimmungsrecht des Betriebsverfassungsgesetzes.

In bestimmten Bereichen gewährt die Kirche Mitarbeitervertretungsrechten sogar einen höheren Mitbestimmungsanspruch, also ein höheres Niveau, als wir das aus dem weltlichen Pendant kennen.

Wenn wir also alle drei Bereiche, besser gesagt vielleicht auch vier, zusammennehmen, ist der Grundkern der Mitbestimmung, der Mitberatung und der betrieblichen Interessensvertretung vergleichbar, hat aber je nach Konfession, Caritas, Diakonie dann auch im Verhältnis zum Personalvertretungsgesetz oder zum Betriebsverfassungsgesetz eigene Regelungen. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Die Mitwirkung und die Mitbestimmung der Mitarbeitenden in der Katholischen Kirche richten sich also nach der kirchlichen Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).





Verbinden Sie im VCH Bildungshaus St. Bernhard den Komfort von modernem Übernachten und Tagen mit einem reizvollen historischen Ambiente.



VCH-Hotels

VCH Bildungshaus St. Bernhard

Wohnen und Tagen im Herzen von Rastatt

Das VCH-Hotel St. Bernhard liegt im Herzen von Rastatt, in der Nähe des historischen Stadtzentrums. Rastatt bietet als ehemalige Residenz- und Garnisonsstadt sowie Schauplatz der „Badischen Revolution“ eine Vielzahl von historischen Sehenswürdigkeiten. Alle Sehenswürdigkeiten sind in nur wenigen Gehminuten vom VCH-Hotel St. Bernhard aus erreichbar. Bei einem Spaziergang entlang der „Historischen Route“ finden Sie beispielsweise 23 beeindruckende, geschichtsträchtige und sehenswerte Bauwerke. Von Brunnen über Kirchen, Parkanlagen bis zu Wirkungsstätten und natürlich die Barockresidenz. Lassen Sie sich von Rastatt beeindrucken!

Reizvolles Ambiente und herzlicher Service

Verbinden Sie im VCH Bildungshaus St. Bernhard den Komfort von modernem Übernachten und Tagen mit einem reizvollen historischen Ambien-

te. Mit einem vielfältigen Angebot an attraktiven Tagungsräumen sowie modern ausgestatteten Zimmern bietet das Hotel dabei einen ganz besonderen Rahmen. Für professionelle Tagungen, Veranstaltungen, Feierlichkeiten sowie erholsame Freizeiten. Das ehemalige Knaben- und Gymnasialkonzikt ist heute eines von insgesamt fünf Bildungshäusern der Erzdiözese Freiburg.

Sehenswertes in Rastatt und der Region

Für eine abwechslungsreiche Freizeitgestaltung halten das benachbarte Elsass und die Ausläufer des Schwarzwaldes eine Vielzahl von Ausflugsmöglichkeiten bereit. Da ist zum einen das Residenzschloss, nur ca. 650 m vom Hotel entfernt. Oder das riesige Museumsangebot. Viele kleine Heimat- und Waldmuseen, Heimatstuben dokumentieren auf unterschiedliche Art das frühere Leben der Menschen im Landkreis Rastatt.

Für Theater-/Musikinteressierte bietet die Region ebenfalls tolle Highlights. Beispielsweise erwähnt sind hier die Volkschauspiele in Ötigheim auf Deutschlands größter Freilichtbühne oder die Schwarzacher Münsterkonzerte.

Aktivitäten im VCH-Hotel St. Bernhard

Aber auch im Haus steht Ihnen zur Gestaltung Ihrer Freizeit eine Vielzahl an Angeboten zur Verfügung, die keine Langeweile aufkommen lassen: Minigolf, Outdoor-Bewegungspark, Aktiv-Raum, Außenschwimmbad. Also Abwechslung für jeden Geschmack. ■

Weitere Informationen/Links:

- Das Bildungshaus St. Bernhard ist Mitglied in der VCH-Hotelkooperation www.vch.de.
- Link zum Bildungshaus St. Bernhard: www.st-bernhard-rastatt.de
- Mitglieder der Kirchengewerkschaft erhalten für die Übernachtungen in allen VCH-Hotels Sonderpreise.



Keine gemeinsame ARK

*Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,*

wir haben ja an verschiedenen Stellen darüber berichtet, dass die Evangelische Kirche in Deutschland beabsichtigt hatte, eine einzige Arbeitsrechtliche Kommission über alle Landeskirchen hinaus zu gestalten.

Nicht nur wir, die Kirchengewerkschaft, sondern auch viele andere Organisationen haben sich kritisch zu diesem Vorhaben geäußert. So hat dann die Synode, der das zur Beschlussfassung vorlag, schon vor dieser 4. Tagung den Top wieder von der Tagesordnung genommen.

Es ist im Moment nicht bekannt, ob das Thema dann doch noch mal in geänderter Form zur 5. Tagung im November 2024 aufgerufen wird. Von daher müssen wir, die Kirchengewerkschaft, auch einen entsprechenden Blick auf die Begebenheiten und die Entwicklungen nehmen und unseren Druck entsprechend aufrechterhalten.

Eine tarifrechtliche Regelung für die Evangelische Kirche in Deutschland ist aus unserer Sicht unumgänglich und ist auch der Leitung der Synode angeboten worden. ■

Wir werden Sie/Euch auf dem Laufen-
den halten.

— **Hubert Baumann**, Gewerkschafts-
sekretär/Dipl. Jurist

Katholikentag



Erfurt

29. Mai – 2. Juni 2024

ZdK

„Herzlich willkommen zum 103. Deutschen Katholikentag“, so heißt die offizielle Einladung für Erfurt.

Vom 29.05. bis zum 02.06.2024 findet dieser Katholikentag im Stadtgebiet Erfurt statt.

Die Kirchengewerkschaft wird sich mit einem Stand auf der Kirchenmeile präsentieren.

Die Katholikentage, analog den Kirchentagen, haben eine lange Tradition. 175 Jahre gibt es sie schon, und sie finden alle zwei Jahre statt.

An den geplanten fünf Tagen werden mehrere 10.000 Katholikinnen, Katholiken und Gläubige aller anderen Konfessionen aus allen geografischen Ecken Deutschlands erwartet.

Auch Gäste aus Europa und der gesamten Welt werden in Erfurt sein.

Wir möchten mit unserem Stand uns, die Kirchengewerkschaft, präsentie-

ren, die Öffentlichkeit darüber informieren, dass es uns gibt und welche besonderen Ansätze wir im Bereich Kirchliches Arbeitsrecht haben.

— Es geht einerseits um die Arbeitsrechtsfragen,
— es geht um spezielle Berufsgruppen,
— nicht zuletzt um Fachkräftemangel,
— und wir werden uns mit den Besucherinnen und Besuchern über die Grundsätze des Kirchlichen Arbeitsrechts auseinandersetzen.

Die Vorbereitungsgruppe wird sich dazu noch darüber Gedanken machen, in welcher Form wir uns attraktiv präsentieren können und werden.

Somit hältet schon einmal diesen Termin frei und besucht uns gerne auf dem Gelände der Kirchenmeile in der Innenstadt von Erfurt. ■

— **Hubert Baumann**, Gewerkschafts-
sekretär/Dipl. Jurist

In Erfurt wird sich die Kirchengewerkschaft mit einem Stand auf der Kirchenmeile präsentieren. Wir werden die Öffentlichkeit darüber informieren, dass es uns gibt und welche besonderen Ansätze wir im Bereich Kirchliches Arbeitsrecht haben.



Wandel für alle.

Zukunft für mich.

Ich bin Viola.

Mit dem Umzug in das neue Verwaltungsgebäude hat sich unsere Arbeit extrem gewandelt. Die Veränderung hier in Bad Segeberg ist wirklich großartig. Sie zeigt, dass die Kirche als Arbeitgeber ein attraktives Arbeitsumfeld bieten kann.

Mehr von Viola und ihrer Geschichte unter www.eb.de/viola



Für Mitarbeitervertretungen in der katholischen und evangelischen Kirche



**Führende Fachzeitschrift mit fundierten
Beiträgen und hilfreichen Informationen für
die Praxis aus dem Bereich des kirchlichen
und staatlichen Arbeitsrechts seit über 30 Jahren**

ZMV Eder / Fey / Joussen / kifas GmbH / Schwendele (Hrsg.) DIE MITARBEITERVERTRETUNG

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

**Die ZMV informiert aktuell und verständlich mit
Basis- und Spezialwissen:**

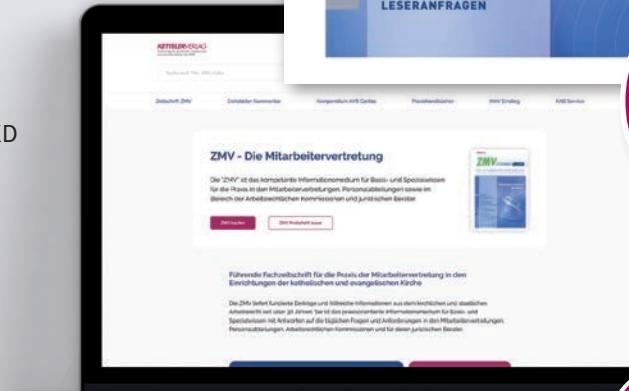
- ✓ Arbeitsrecht individual und kollektiv
- ✓ Mitarbeitervertretungsrecht MAVO und MVG-EKD
- ✓ Arbeitsrechtliche Kommissionen
- ✓ Tarifrecht des öffentlichen Dienstes
- ✓ Sozial- und Sozialversicherungsrecht
- ✓ Europarecht
- ✓ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ✓ Rechtsprechung mit wesentlichen
Entscheidungen der staatlichen und
kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit

Plus:

- ✓ Entscheidungen mit Leitsätzen für die tägliche Praxis
der MAV-Arbeit
- ✓ Gastkommentare zu aktuellen Fragen des (kirchlichen)
Arbeitsrechts
- ✓ Antworten auf Leseranfragen, Tipps zur arbeitsrecht-
lichen Praxis, Empfehlungen zu Fachliteratur
- ✓ Weitere Informationen, auch zur jährlich stattfindenden
Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht, unter
www.zmv-online.de

Zusätzlich beim Digital-Abo:

- ✓ Digitale Bibliothek – alle Ausgaben ab Jahrgang 2000
- ✓ Umfangreiche Suchfunktion



Für neue
und erfahrene
Mitarbeiter-
vertreter/
innen

NEU
2024

**Digitale Version auf neuer Plattform:
übersichtlicher, besser lesbar, bedienerfreundlicher,
mit optimierter Suchfunktion & Lesezeichen**

Abonnement Print ISSN 0939-8198	€ 119,80
Abonnement Digital ISSN 2363-7595	€ 119,80*
Preise für Mehrfachlizenzen auf Anfrage	
Für nur € 30,- mehr lesen Sie Print + Digital: Abonnement Kombi (Print + Digital)	€ 149,80*

6 Ausgaben pro Jahr. Mindestlaufzeit: 12 Monate.
Kündigungsfrist: 6 Wochen zum Ende eines Kalenderjahres.
* Abos Digital (einschließlich Abo Kombi = Print + Digital): Einzelplatz.
Bereitstellung sowie Berechnung ab aktueller Ausgabe bzw. nach
Vereinbarung. Zugriffsrecht bis Ende Vertragslaufzeit.

Kostenloses Probeheft Print/Digital: www.ketteler-verlag.de

Bestellen Sie einfach online unter www.ketteler-verlag.de oder rufen Sie uns an, wir beraten Sie gerne!

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

Stand 01/2024