

Info

1-2025

Offizielles Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft

Schwerpunkte

- **Teilzeitkräfte – Überstunden**
- **Imagefilm und Reels** (s.u.)



INHALT

Rekordkrankenstand 4-5

Ist nicht häufiges Blaumachen, laut Bundesärztekammer und einer neuen Studie zufolge der Grund für die plötzlich erhöhten Fälle von Krankschreibungen, sondern es sind die neuen digitalen Krankmeldung und verstärkte Infektionen.

Wolfgang Lenssen 6-7

Herzlichen Glückwunsch! 30 Jahre Mitglied der Kirchengewerkschaft

Kirchentag Hannover 9

KTD 10

Weitere Gehaltserhöhung im KTD zum 01.01.2025

Beitragsehrlichkeit 11

Aktionsbündnis Kita 12-15

Privat-Pkw als Dienstwagen 16-17

Digitalisierung 18-19

LV Mecklenburg-Vorpommern 20-21

„Vom diakonischen zum drakonischen Arbeitsrecht“ 20
Arbeitsrechtliche Kommission Kirchengewerkschaft – Landesverband Diakonie Mecklenburg-Vorpommern 21

VCH-Hotel Morgenland 22

SCHWERPUNKT:

Teilzeitkräfte

Überstundenzuschläge auch für Teilzeitkräfte! 2

Bundesarbeitsgericht: Urteil Teilzeitbeschäftigte 3

SCHWERPUNKT:

Imagefilm und Reels

Imagefilm 8

Image-Video und Reels 9

Beitrittserklärung 5

Impressum 7

Überstundenzuschläge auch für Teilzeitkräfte!

Anderslautende Tarifverträge und AVRen sind diskriminierend!

Abermals hat das BAG entschieden, dass ein Tarifvertrag, der Überstundenzuschläge erst bei Erreichen der Vollzeitquote gewährt, diskriminierend ist.

Das BAG hat, nach EUGH-Vorlage, mit Urteil vom 05.12.2024 entschieden, dass tarifvertragliche Regelungen, die unabhängig von der individuellen Arbeitszeit für Überstundenzuschläge das Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten voraussetzen, gegen das **Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter** nach § 4 Abs. 1 TzBfG verstoßen (Aktenzeichen 8 AZR 370/20).

Eine Ausnahme ist nur dann zulässig, wenn sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Außerdem liegt regelmäßig eine mittelbare **Benachteiligung** wegen des (weiblichen) Geschlechts gemäß dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz** (AGG) vor, wenn innerhalb der betroffenen Gruppe der Teilzeitbeschäftigte erheblich mehr Frauen als Männer vertreten sind.

Unsere Tarifkommission LV Nord hat im TV KB und KTD bereits erstritten, dass Überstunden auch bei Teilzeitarbeit zuschlagspflichtig sind. Hier wurden die tarifvertraglichen Regelungen bereits entsprechend angepasst.

Durch das aktuelle Urteil dürfen nun alle Tarifparteien und arbeitsrechtliche

Kommissionen angehalten sein, ihre Regelungen anzupassen. Anderslautende Regelungen, unter anderem im TVÖD und TV-L, dürfen diskriminierend und insoweit unwirksam sein.

Mitarbeitende in Teilzeit können somit die Zuschläge und ggf. AGG-Entschädigung beanspruchen. Es sind allerdings in der Regel Ausschlussfristen zu beachten.

Als Mitglied der Kirchengewerkschaft hast Du Rechtsschutz. Wir können Dich rechtlich begleiten und falls nötig, Deine Ansprüche auch gerichtlich durchsetzen.

Gewerkschaft war, ist und bleibt unentbehrlich, weil wir uns für die Stärkung Eurer Rechte einsetzen! ■

*Mit Dir sind wir eine*r mehr!*

— **Silvia Schmidbauer**, Syndikusrechtsanwältin der Kirchengewerkschaft



Foto: Christian Lucassen



In vielen Branchen, insbesondere im Bereich der – ambulanten – Pflege, gibt es kaum Vollzeitstellen.

Bundesarbeitsgericht: Urteil Teilzeitbeschäftigte

Vielen Tarifverträge, arbeitsrechtliche Regelungen im Bereich der evangelischen als auch in der katholischen Kirche sahen vor, dass die Überstundenzuschläge erst ab dem Zeitpunkt gezahlt wurden, wenn denn die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigen erreicht wurde.

Diese Praxis hat der Europäische Gerichtshof als unzulässig und damit als Diskriminierung beurteilt. Teilzeitbeschäftigte sind somit unverhältnismäßig benachteiligt, urteilte das EUGH und dann auch später das BAG. Insbesondere in Branchen mit hohen Frauenanteilen – wie wir sie ja im Bereich der Erziehungsdienste, der Pflege, ambulante und stationäre, haben – ist es hier eine mittelbare Geschlechtsdiskriminierung, und das wurde entsprechend eingestuft.

Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom Juli 2024 unter den Az. C-184/22 und C-185/22 betont, dass die Vergütung für Überstunden, und hier insbesondere im Bereich der individuellen, also der persönlichen Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigen, entsprechend proportional entsprechen muss. Eine gesetzliche und tarifrechtliche Regelung, die die Zuschläge nur bei Überschreitung der Vollzeitarbeitszeit vorsieht, widerspricht der EU-Richtlinie für Teilzeitbeschäftigte und dem Prinzip der Gleichbehandlung, so das EUGH.

Aufgrund der Entscheidung des EUGHs musste dann und hat dann auch das BAG bestätigt und in seiner Erklärung ausgeführt, dass die Kolleginnen und Kollegen, die unterhalb der Vollzeit arbeiten und bei Überschreitung der im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitszeit arbeiten, denselben Anspruch auf die entsprechenden Zulagen haben wie die Vollzeitkräfte.

Hierbei kann die Vollzeitkraft im Bereich des Stundenvolumens differieren. Wir gehen in der Praxis von einer 39-Stunden-Woche aus, kennen aber auch Tarifverträge und AVR-Regelungen, wo Arbeitnehmer:innen mit 36,7 bzw. in der Spurze 40 Stunden arbeiten müssen.

Das Bundesarbeitsgericht hat eine Diskriminierung festgestellt. Was bedeutet dies nun für die Beschäftigten?

In einigen Tarifverträgen im Bereich der evangelischen Kirche, der katholischen Kirche und im Bereich der AVRs mussten und müssen nun die Arbeitszeitregelungen und insbesondere das Vergütungssystem angepasst werden. Einige haben dieses schon. Hierbei geht es darum, den Blickwinkel, die Diskriminierung abzuschaffen. Somit muss ein Rechtsanspruch in den AVRs geschaffen werden, dass Teilzeitbeschäftigte ihre Rechte durchsetzen können, also einen Rechtsanspruch aus der Formulierung ableiten

können. Wenn sie dann Überstunden leisten, muss hierzu dann auch ein Zuschlag tarifiert oder in der AVR geregelt sein.

Die Rechtsabteilung der Kirchengewerkschaft geht davon aus, dass diese Entscheidung auf viele AVR-Verhandlungen und tarifrechtliche Verhandlungen in verschiedenen Branchen nun Einfluss haben wird und die entsprechenden ARKs, ADKs und die Tarifkommissionen, sofern sie es noch nicht umgesetzt haben, dieses zeitnah verhandeln und beschließen müssen.

Im Grundsatz stellen wir, die Kirchengewerkschaft, fest, dass diese Entscheidung eine echte Stärkung von Teilzeitbeschäftigten ist. Wir stellen gleichzeitig auch fest, dass in vielen Branchen, insbesondere im Bereich der Pflege, und hier noch einmal eingrenzt im Bereich der ambulanten Pflege, es kaum Vollzeitstellen gibt. Somit ist dann auch hier der EUGH-Entscheidung Rechnung getragen, wenn zeitnah die Dienstgeber im Bereich der Kirchen, evangelisch/katholisch, Caritas und Diakonie dieses in die Praxis umsetzen.

Uns ist bekannt, dass die Dienstgeber in einigen ARK-Verhandlungen noch nicht auf diesen Zug aufspringen wollen. Die Kirchengewerkschaft ist aktiv an diesem Thema dran und wird Sie auf dem Laufenden halten. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist



Die Einführung der elektronischen Krankschreibung (eAU) ersetzt den „gelben Schein“ vom Arzt.

Was wirklich dahintersteckt

Rekordkrankenstand und Karenztag

Wie die Deutsche Presse-Agentur Berlin (dpa) berichtet

Es ist nicht häufiges Blaumachen, laut Bundesärztekammer und einer neuen Studie zufolge der Grund für die plötzlich erhöhten Fälle von Krankschreibungen, sondern es sind die neuen digitale Krankmeldung und verstärkte Infektionen.

Ärztepräsident Klaus Reinhardt sagte in Berlin, es komme nach seiner Einschätzung „nicht in großem Stil vor“, dass Menschen nur krank spielen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland 2023 durchschnittlich 15,1 Arbeitstage krankgemeldet.

Bei den Fehltagen gab es erstmals von 2021 auf 2022 einen sprunghaften Anstieg – und zwar um fast 40 Prozent, wie die neue Studie der DAK-Gesundheit zeigt. Reinhardt erläuterte, in der Statistik seien die Krankschreibungen mit Einführung der elektronischen Krankschreibung (eAU) 2021 auf einen Schlag in die Höhe gegangen. Sie ersetzt den „gelben Schein“ vom Arzt, die Krankschreibung auf Papier.

Heute gebe es eine Erfassung sämtlicher Krankschreibungen zu 100 Pro-

zent, so der Ärztepräsident. „Die hatten wir bis zur Einführung der eAU nicht, weil der Versicherte (...) den Zettel, der an die Krankenkasse ging, häufig gar nicht weggeschickt hat, sondern nur den, der an seinen Arbeitgeber ging.“ Laut der DAK-Studie zum deutschen Rekordkrankenstand beträgt der Meldeeffekt – je nach Diagnose – rund 60 Prozent und mehr.

Die Erhebung liegt der Deutschen Presse-Agentur (dpa) vor. „Ein Drittel der zusätzlichen Fehltage ergibt sich seit 2022 zudem durch verstärkte Erkältungswellen und Corona-Infektionen“, so die DAK-Gesundheit weiter.

■ Studie: Meldeeffekt 60 Prozent

Untersucht wurde das Krankschreibe-Verhalten auch vom Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW): Deutschland weise „vermutlich eine der höchsten Fehlzeiten weltweit“ auf. Unterschiedliche Quellen zeigten einen starken Anstieg seit 2022. Zu den Hauptklärungen zählten Covid-19, mehr Infektionen, verändertes Fehlzeitenverhalten und eine verbesserte elektronische Datenübermittlung. „Es gibt starke Anhaltspunkte, dass der Großteil des Anstiegs der Fehlzeiten auf eine bessere statistische Erfassung der Fehlzeiten zurückzuführen ist.“

Zusätzlich erhöht sich auch die Zahl der Krankschreibungen durch den Arzt dadurch, dass viele Arbeitgeber eine Krankschreibung durch den Arzt ab dem ersten Tag der Krankmeldung verlangen

Karenztag

Der Allianz-Vorstandsvorsitzende Bäte hat eine Debatte über den Krankenstand in Deutschland angestoßen. Diese sei statistisch im internationalen Vergleich hoch. Bäte sprach sich in einem Interview dafür aus, die Lohnfortzahlung am ersten Krankheitstag zu streichen. Daraufhin hagelte es Kritik der Gewerkschaften. Die Kirchengewerkschaft warnte vor Folgekosten und Ansteckungs- und Unfallgefahren durch immer zahlreichere Fälle von krank bei der Arbeit erscheinenden Personen. In der Bundesrepublik gilt – anders als in einigen anderen Ländern – seit Jahrzehnten die Lohnfortzahlung ab dem ersten Krankheitstag. Auch der CDU-Sozialflügel warnte davor, daran zu rütteln.

DAK-Vorstandschef Andreas Storm forderte, die in der Arbeitswelt bestehende „wachsende Misstrauenskultur“ einzudämmen. „Unsere Studie zeigt, dass weder die telefonische Krankschreibung noch das Blaumachen die

wirklichen Gründe für den sprunghaften Anstieg sind.“ Der Statistikeffekt durch die eAU und Erkältungswellen hätten die zentralen Rollen gespielt.

Es ist zudem festzuhalten, dass sich seit der Corona-Pandemie mehr Menschen generell bei Infekt-Erkrankungen krankschreiben ließen. Der Aspekt des Nischensteckens hat eine andere Qualität gewonnen in den zwei, drei Jahren des Lockdowns und der Infektionsvermeidung. Weist ein Unternehmen besonders hohe Krankenstände auf, „muss man ins Unternehmen gehen und gucken, wie die Unternehmenskultur ist. Vor dem rein ärztlichen Hintergrund würde man sagen: Wenn jemand krank ist, ist er krank – wenn er nicht arbeitsfähig ist, dann ist er nicht arbeitsfähig.“

Erhöhter Druck, angemessene Lohnerhöhung durchzusetzen

Ein weiterer Aspekt zeigte sich schon in den 70iger-Jahren, hier gab es den Karenztag (keine Bezahlung durch den Arbeitgeber am ersten Krankheitstag). Viele Tarifverträge und AVR verhandelten die Bezahlung ab ersten Krankheitstag wieder weg durch entsprechende Regelungen in den Verträgen.

Diese Verhandlungen gingen meist auf Kosten einer stärkeren Lohnerhöhung. So soll dieser Vorschlag auch den Druck auf die Gewerkschaften erhöhen, angemessene Lohnerhöhung durchzusetzen. ■



— **Markus Karger**, Bundesvorsitzender Kirchengewerkschaft • Beitrag unter Verwendung der dpa Meldungen

Kirchengewerkschaft

Beitrittserklärung

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

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 _____



Wolfgang Lenssen (links) auf der Bundesdelegiertenkonferenz mit dem damaligen Vorsitzenden Günter Dolezich



Anfang der 2000er, damaliger Bundesvorstand (v.l.n.r.): Wolfgang Lenssen, Klaus-Dirk Wildoer und Holger Olesen

30 Jahre Mitglied der Kirchengewerkschaft

Herzlichen Glückwunsch, lieber Wolfgang! Wolfgang Lenssen hat am 25.01.1995 seine Beitrittserklärung zu dem damaligen VKM Baden unterzeichnet. Er hat dann gleich Verantwortung übernommen und war maßgeblich daran beteiligt, dass wir heute die Kirchengewerkschaft sind.

Dass wir heute die Kirchengewerkschaft sind, daran hatte Wolfgang Lenssen maßgeblich Anteil. Zwischenzeitlich war er als Vertreter des VKM Landesverband Baden mit dem seinerzeitigen Vorstand dafür verantwortlich, dass im Landesverband des VKM die politische Neuorientierung hin zur Gewerkschaft weg vom Verband vorangetrieben wurde.

Am 27.02.2003 war Wolfgang als Vertreter des Landesverbands bei der Gründung des VKM Deutschland, Gewerkschaft für Kirche und Diakonie, beteiligt, als sich der VKM Kurhessen-Waldeck und der VKM Nordelbien zur Gewerkschaft zusammengeschlossen haben. Es war ihm immer wichtig, die Bedürfnisse in arbeitsrechtlichen und wirtschaftlichen Belangen voranzutreiben. Unter der Gründungsurkunde am 03.05.2003 zum VKM steht sein Name.

Am 01.05.2004 wurde er auf der ersten Bundesdelegiertenkonferenz des VKM Deutschlands zum stellvertretenden Vorsitzenden mit dem Kollegen Holger Olesen und Klaus-Dirk Wildoer, der den Vorsitz übernahm, gewählt.

Durch seine intensive Diskussion hat sich der VKM Deutschland dann, und nicht zuletzt auch auf Initiative des seinerzeitigen Bundesvorstands, unter Federführung von Wolfgang Lenssen am 17.04.2013 in Kirchengewerkschaft, die Gewerkschaft für Kirche und Diakonie umbenannt.

Wolfgang hat sich einen Namen in der Landeskirche Baden gemacht durch seine Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung der Landeskirche Baden und nach der sich dann daraus resultierenden Wahl in der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die Arbeitsrechtliche Kommissi-

on wurde maßgeblich von ihm gestaltet, geführt und mit vielen kreativen Ideen mit viel Verhandlungsgeschick mit extrem viel Fachwissen vorangetrieben.

Wolfgang hat eine Leidenschaft zum weltweiten Netz WWW und die Homepage entwickelt, woraus er dann mit einer extremen Leidenschaft und einer Akribie die Infothek für das Arbeitsrecht in Deutschland publiziert hat.

Wir wissen aus verlässlichen Kreisen, dass auf diese Seite, die über den damaligen Landesverband Baden und dann über die Kirchengewerkschaft veröffentlicht wurde, auch viele Dienstgeber nicht nur in der Landeskirche Baden, sondern auch in anderen Landeskirchen zugegriffen haben. Es gab kaum eine Seite, die bezugnehmend auf das kirchliche Arbeitsrecht

so aktuell tiefgreifend war wie die, die er gepflegt hat. Hier ist ein ausdrücklicher Dank an Dich, lieber Wolfgang, geboten.

Zwischenzeitlich ist Wolfgang dann, zugegeben etwas verlängert, doch in den verdienten Ruhestand gegangen und hat seine lohnabhängige Beschäftigung zur Landeskirche Baden eingestellt, was implizierte, dass auch sein Mandat in der Mitarbeitervertretung endete. Diesen Zeitpunkt hat Wolfgang auch, aus meiner Sicht mit Bedauern, genutzt, um für den Bundesvorstand der Kirchengewerkschaft, dem er bis dahin angehört hat, nicht wieder zu kandidieren.

Lieber Wolfgang, was zeichnet Dich aus. Es zeichnet Dich aus, Deine extreme Ruhe, Dein extremes Fachwissen, Deine hohe Kompetenz und schwierige juristische Texte zu formulieren (hier sei erwähnt, dass Du kein Jurist bist). Im Laufe der Jahre hast Du Dich zum Experten für Satzungsfragen entwickelt, Du hast Dich zum Experten für bundesdeutsches kirchliches Arbeitsrecht entwickelt und hast dieses sehr konzentriert, sehr klar, sehr pünktlich auf den Punkt bringen können.

Auch warst Du uns, vielleicht auch besser gesagt mir persönlich, ein guter Berater, wenn es um Strategien ging. Dein Riesennetzwerk hat uns in vielen Bereichen nicht nur im Landesverband Baden geholfen und die eine oder andere positive Entscheidung zum Wohle der Mitarbeitenden herbeigeführt.

Lieber Wolfgang, ich bin davon überzeugt, dass ein einfaches „Danke, lieber Wolfgang“ nicht reichen wird. Wir haben aber keine anderen Worte dafür, als danke zu sagen, und im Süddeutschen sagt man ja gerne auch „vergelt's Gott“.

Wir, die Geschäftsstelle, der jetzige Bundesvorstand, aber auch ich persönlich danken Dir auf diese Weise und an dieser Stelle für 30 Jahre Engagement, 30 Jahre Leidenschaft und 30 Jahre ungezählte Stunden, die Du für die Beschäftigten und für Deinen Verband, für Deine Gewerkschaft eingebracht hast.

Lieber Wolfgang, pass gut auf Dich auf und bleib gottbehütet. ■

— **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: GENODEF1EK1
IBAN: DE46 5206 0410 0006 4048 63

Redaktion: Hubert Baalmann (verantwortlich),
Sabine Boysen, Martina Dalloul

Titelbild: Screenshot – Instagram-Account
der Kirchengewerkschaft

Layout und Satz:

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

Druck: Glückwerk, Betriebsstätte DwerWerk,
Itzehoe (www.glueckwerk.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>



KOHNNEN & KRAG
RECHTSANWÄLTE



LARS KOHNEN
RECHTSANWALT
FACHANWALT FÜR
ARBEITSRECHT

**Wir unterstützen Sie gerne
und kompetent bei:**

- sämtlichen Fragen zum MVG.EKD
- der Erstellung von Dienstvereinbarungen
- Verfahren vorm Kirchengericht
- sowie im individuellen Kirchenarbeitsrecht

**Rufen Sie uns gerne an,
wir freuen uns auf Sie!**

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

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

Imagefilm

*Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,*

die Kolleginnen und Kollegen, die in den sozialen Medien wie Instagram unterwegs sind, haben unseren Imagefilm bzw. einige Clips gesehen. Dieser Imagefilm bzw. die Clips sind von der professionellen Agentur von Mark Meyer zur Heide in Hamburg erstellt worden.

■ Einige von Ihnen wollten gerne wissen, wie denn dieser Film zu stande gekommen ist und wie er denn ankommt.

Fangen wir hinten an. Wie er ankommt, wissen wir noch nicht. Wir können nur sehen, dass er einige Hunderte Male angeklickt, aufgerufen worden ist. Auch die Miniclip auf Instagram haben bis zu 500 Klicks, wie man so schön in Neudeutsch sagt, erreicht.

Der Bundesvorstand und die Bundesdelegiertenkonferenz haben Anfang 2024 beschlossen, Geld in die Hand zu nehmen, um uns, die Kirchengewerkschaft, noch einmal anders in der Öffentlichkeit zu präsentieren. So haben wir mit dem Video-Creator Mark Meyer zur Heide, den wir aus einem privaten, persönlichen Kontext kannten, ein Konzept geschrieben. Gleichzeitig hat sich der Bundesvorstand damit beschäftigt, was wir denn transportieren wollen und wen wir erreichen wollen.

Dieser Prozess hat eine inhaltliche Diskussion herbeigeführt, die sowohl für den BVS (Bundesvorstand) von Intensität war. Aber es hat auch eine kleine Arbeitsgruppe gegeben, die sich mit dem Thema Öffentlichkeitsarbeit und neuen Medien auseinandersetzt hat.

So wurde relativ schnell klar, dass wir möglichst viele, und dann gerne auch junge Leute, ansprechen wollen, die die Kirchengewerkschaft als solches nicht kennen und auch keine Berührungen

bis dato mit gewerkschaftlicher Arbeit hatten.

Somit haben wir versucht, verschiedene Themen zu transportieren. Es ist uns – und wenn man sich den Film kritisch anguckt, ist es auch auffällig – nicht wirklich gelungen, hier ein extrem breites **Feld unserer Berufsgruppen** zu präsentieren. Dies ist geschuldet der Tatsache, dass, vielleicht gehören Sie ja auch dazu, Menschen sich nicht unbedingt vor der Kamera präsentieren. Ob es hier Lampenfieber, Angst ist oder auch „ich möchte mich nicht als Gewerkschafter outen“, vermag ich nicht zu beurteilen.

Wir haben zumindest, wenn wir die Kolleginnen und Kollegen persönlich angesprochen haben, immer wieder gehört „äh, nee, öh, möchte ich dann doch nicht“.

Gleichzeitig haben wir, das ist ganz offensichtlich der Tatsache geschuldet, dass wir Gewerkschaft sind, von vielen **Einrichtungen** eine Absage bekommen, wenn wir Einrichtungen – sei es eine Kita, ein Krankenhaus, Altenpflege, Büros oder so – mit den Kolleginnen und Kollegen filmtechnisch, videotechnisch festhalten wollten. Viele Dienstgeber haben uns die Dreherlaubnis verweigert. Einige hatten vielleicht gute Gründe dafür, andere auch weniger gute Gründe.

Dieses liegt natürlich im Auge des Betrachters, hat uns die Sache aber nicht wirklich leichter gemacht.

Somit haben wir, und dies ist vielleicht dem einen oder anderen Filmschauer schon aufgefallen, ein eingeschränktes Spektrum. Man kann bei aller Kritik, Eigenkritik feststellen, dass es uns nicht gelungen ist, die Idee, alle Berufsgruppen hier abzubilden, umzusetzen.

Was uns aber gelungen ist, dass wir, das glauben wir, hier eine sehr professionelle Leistung des Video-Creators Mark Meyer zur Heide auf unseren Mo-

nitoren sehen können. Wir haben eine gute Mischung zwischen Themen, Aussagen, Musik und inhaltlicher Transparenz und inhaltlicher Kommunikation.

■ Rückmeldungen

Zugegeben, es war nicht viel, aber es gab einige Rückmeldungen, die den Film lobend erwähnt haben. Es gab aber auch Menschen, die sagen, drei Minuten ist zu viel.

Dies spiegelt natürlich das Thema in den sozialen Medien wider, dass man mit 1:30 Minuten eine maximale Zeit der Kommunikation erreicht hat. Dies stellen wir auch bei unseren Reels (Videos) in den sozialen Median wie Instagram und Facebook fest. Viele werden bestätigen können, dass eine kurze knackige Ansage in der Regel schneller gesehen und geteilt wird, als eine dreiminütige Grundsatzberichterstattung.

Wir sind also bemüht, möglichst viel von unserer Arbeit auch durch Reels (Videos) zu kommunizieren.

■ Wenn Sie also weitere Ideen haben oder einen eigenständigen Clip erstellt haben, erstellen wollen, ...

senden Sie uns den gerne zu, und wir werden ihn auf unserer Instagram-Seite und auf unserer Homepage dann veröffentlichen. Vielleicht haben wir damit die Möglichkeit bzw. auch Sie in den Unternehmen, bei Mitarbeiterversammlungen oder bei Dienstbesprechungen, diesen Film zu präsentieren. Gerne übersenden wir dann auch einen weitergehenden Link, um den Film direkt aus dem Netz herunterzuladen.

Über weitere kreative Ideen, für Reels, Kommunikationsinformationen im sozialen Netzwerk würden wir, der Bundesvorstand und die Geschäftsstelle, uns sehr freuen.

Wir freuen uns auch, wenn Sie als Teil der Instagram-Community unsere Seiten teilen, verlinken oder Ihre Freundinnen und Freunde einladen, einen Blick auf unsere Seiten zu werfen. ■

In dem Sinne verbleiben wir mit kreativen Grüßen im Auftrage
— **Hubert Baalmann**, Gewerkschafts-
sekretär/Dipl. Jurist

Unser neues Image-Video ist da!

In unserer neuesten Video-Botschaft zeigen wir Dir, wie die Kirchengewerkschaft für bessere Arbeitsbedingungen, gerechte Bezahlung und die Unterstützung der Mitarbeitenden in Kirche, Diakonie und Caritas kämpft.

Wir setzen uns für Deine Rechte ein – denn Du verdienst es, gehört und respektiert zu werden. Gemeinsam sind wir stärker und erreichen mehr!

Werde jetzt Mitglied der Kirchengewerkschaft und profitiere von einer starken Gemeinschaft, die sich für Dich und Deine Arbeitswelt stark macht.

Teile dieses Video mit Deinen Kolleg:innen und Freund:innen und hilf uns, eine noch größere Gemeinschaft aufzubauen, die sich gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen stark macht. Je mehr wir sind, desto mehr können wir bewegen! ■



Screenshot des Instagram-Accounts der Kirchengewerkschaft, hier mit einigen der neuen auf den Seiten 8 und 9 besprochenen Image-Reels. Weitere Videos finden Sie unter: <https://www.instagram.com/kirchengewerkschaft>

Kirchentag Hannover

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

was machen Sie in der Zeit vom 30. April 2025 bis 04. Mai 2025?

Wir, die Kolleginnen und Kollegen der Kirchengewerkschaft, werden uns in dem Zeitraum auf dem Messegelände Hannover-Laatzen aufhalten. Dort ist der Ort „Markt der Möglichkeiten“. Die Kirchengewerkschaft wird sich wieder aktiv am Kirchentag beteiligen. In den Messehallen werden wir uns mit einem Informationsstand für alle interessierten Besucherinnen und Besucher des Kirchentages präsentieren.

Wir werden eine kleine Aktion vorbereiten, wir werden uns aktiv am ersten Mai beteiligen (Tag der Arbeit), und wir werden aller Wahrscheinlichkeit nach viele, viele, viele Gespräche führen.

Der Kirchentag, so die Internetseite, ist ein einmaliges, buntes Glaubens-, Kultur- und Musikfestival, eine Plattform für kritische Debatten und ein einzigartiger Anlass, um Gemeinschaft zu erleben.

All das können wir, die Kolleginnen und Kollegen, die schon seit Jahren, um nicht zu sagen Jahrzehnten, ihre Gewerkschaft präsentieren, bestätigen.

Wir würden uns freuen, wenn wir Sie auf dieser Großveranstaltung, die über fünf Tage geht, in Hannover begrüßen können.

Für alle lohnabhängig beschäftigten Kolleginnen und Kollegen sei noch einmal der Hinweis gegeben, dass aller Wahrscheinlichkeit nach der Kirchentag 2025 als Bildungsveranstaltung anerkannt wird. Zumindest war dies in

den letzten Jahren, Jahrzehnten, immer der Fall. Wie uns die Organisatoren des Kirchentages mitgeteilt haben, wurden die entsprechenden Anträge auf Anerkennung in den jeweiligen Bundesländern gestellt. Zum jetzigen Zeitpunkt, Redaktionsende 16.01.2025, lag noch kein abschließendes Ergebnis vor. Wenn Sie hier als Teilnehmende den Kirchentag als Bildungsurwahl nutzen wollen, schauen Sie gerne auf die Seiten des Kirchentages und dann Stichwort Bildungsurwahl, so werden Sie die entsprechenden Anerkennungsnummern für Ihren Antrag gegenüber dem Arbeitgeber finden können. ■

Liebe Kolleginnen und Kollegen, bis dahin freuen wir uns auf eine gute gemeinsame Zeit!

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

Weitere Gehaltserhöhung

im KTD zum 01.01.2025



Finja Jensen, Vorsitzende der Tarifkommission KTD:
„Zum 01.01.2025 erhöhen sich die Gehälter für alle Mitarbeitende (außer Ärzte) um weitere 2 %, für Azubis gibt es 100 Euro mehr.“

Zum **01.01.2025** erhöhen sich die Gehälter für alle Mitarbeitende (außer Ärzte) um weitere 2 %, für Azubis gibt es 100 Euro mehr.

Zeitgleich tritt die **Reform der Entgeltordnung** in Kraft. Dies bedeutet für viele Mitarbeitende nochmals einen Gehaltsgewinn. Die Höhe ist unterschiedlich, je nach Auswirkung in der jeweiligen Entgeltgruppe.

Diese Reform führt zu einer Aufwertung vieler Tätigkeiten in den Abteilungen 2 bis 4.

Im Erziehungs- und Sozialdienst kommen beispielsweise die Kolleg:innen aus ES 7 in ES 8. Alle SPAen sind nun endlich in der ES 5 eingruppiert.

In der Abteilung 4 Krankenhaus kommen nun alle Pflegenden der Normalstationen aus der EK 7 in die EK 8, alle KPH/APH kommen aus der EK 4 in die EK 5, die Pflegenden in der ZNA werden den Pflegenden der Intensivstationen gleichgestellt. Eine Pflegefachkraft bei-

spielsweise (EK 7, Stufe 3) profitiert durch die linearen Entgelterhöhungen (10 % zum 01.01.2024, 2 % zum 01.01.2025) und die Höhergruppierung insgesamt von einem Plus von rund 15,5 % (das entspricht ca. 540 Euro brutto monatlich). Für eine neu eingestellte Gesundheits- und Pflegeassistentin (EK 4 Stufe 1) steigt die Vergütung in diesem Zeitraum um ca. 18 % (das entspricht ca. 510 Euro brutto monatlich).

Eine Erzieherin (ES 7, Stufe 4) profitiert durch die linearen Entgelterhöhungen und die Höhergruppierung insgesamt von einem Plus von rund 19 % (das entspricht ca. 740 Euro brutto monatlich).

Für ein paar Kolleg:innen in der Verwaltung, Technik u.ä. ändert sich die Systematik in der Abteilung 1 des KTD.

Bei Fragen stehen wir Euch gerne zur Verfügung.

Der Tarifabschluss **KTD 2024/2025** stellt eine spürbare Verbesserung der finanziellen Situation unserer Kolleg:in-

nen dar. Zudem wurde die Entgeltordnung reformiert, um die Vergütungssystematik zu modernisieren und gerechter zu gestalten.

Hierfür hat die Tarifkommission der Kirchengewerkschaft hart gekämpft!

Ein besonders wichtiger Aspekt des Abschlusses ist die Aufwertung der Berufe in der Pflege und Erziehung. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Attraktivität dieser wichtigen Berufsgruppen zu erhöhen und deren Wertschätzung in der Gesellschaft zu stärken.

Je mehr sich gewerkschaftlich organisieren, umso mehr können wir erreichen!

Mit Dir sind wir eine:r mehr. ■

— **Finja Jensen**, Vorsitzende der Tarifkommission KTD

Ehrlichkeit

*Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,*

in einem anderen Beitrag in dieser Kirchengewerkschaft Info haben wir ja auf die steuerrechtlichen Vorteile Ihres Gewerkschaftsbeitrages hingewiesen.

Wir möchten Sie als Gewerkschaftsmitglied aber auch gerne bitten, uns davon in Kenntnis zu setzen, wenn sich Ihre persönlichen Arbeitsverhältnisse, insbesondere Ihre Vergütung durch mehr Verantwortung, durch Umgruppierung, durch Arbeitgeberwechsel oder vgl. ergibt, mitzuteilen.

Die Geschäftsstelle, insbesondere unsere Beitragsabteilung, bekommt nicht, wie viele vermuten, vom Arbeitgeber die Informationen, wenn es denn Veränderungen in der Entgeltordnung der jeweiligen AVR, ADK oder Tarifarbeits gibt.

Wir sind hier ausschließlich auf Ihre Informationen angewiesen. Von daher schauen Sie gern mal auf Ihre nächste Gehaltsabrechnung, was dort als Vergütung steht... — und senden diese Information bitte an uns: beitrag@kirchengewerkschaft.de.

— Oder Sie rufen bei uns an, um zu schauen, ob die auf Ihrer Gehaltsabrechnung angegebene Vergütung mit den bei uns im System hinterlegten Daten kompatibel ist.

Die Kirchengewerkschaft, die Geschäftsstelle, ihre unterschiedlichen Landesverbände und die Mandatsträger liefern, davon sind wir überzeugt, einen guten Job ab, der natürlich auch etwas kostet.

— Nicht nur, dass die Löhne und Gehälter der Geschäftsstelle und
— die Miete und die Betriebskosten bezahlt werden müssen,
— sondern auch die Arbeit der Ehrenamtlichen wird durch reine Erstattung der Reisekosten und Kaffee, Saft und hin und wieder Brötchen vergütet.
— Auch die gesamten Kosten für die Arbeitsrechtliche Kommission, für vorbereitende Sitzungen und die damit verbundenen Bewirtungskosten und Reisekosten müssen beglichen werden.

Von daher erinnern wir gerne an dieser Stelle an Ihre Beitragsehrlichkeit. ■

— Hubert Baumann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist



Visitenkarten Broschüren Briefp...
Flyer Plakate Notizblöcke Hardco...
Softcover Folder Kalender Mailing...
tildruck Digitaldruck Offsetdruck E...
ladungskarten SD-Sätze Visitenk...
Broschüren Briefpapier Flyer Pla...
Notizblöcke Kalender Softcover...
Kalender Mailing Textildruck Digit...
druck Offsetdruck Einladungskar...
SD-Sätze Visitenkarten Broschü...
Briefpapier Flyer Plakate Notizblö...
Hardcover Softcover Folder Kalen...
Mailing Textildruck Digitaldruck O...
setdruck Einladungskarten SD-S...
Visitenkarten Broschüren Briefpa...
Flyer Plakate Notizblöcke Hardco...
Softcover Folder Kalender Mailing...
tildruck Digitaldruck Offsetdruck...
ladungskarten SD-Sätze Visitenk...
Broschüren Briefpapier Flyer Pla...
Notizblöcke Hardcover Softcover...
Kalender Mailing Textildruck Digit...
druck Offsetdruck Einladungskar...
SD-Sätze Visitenkarten Broschü...
Briefpapier Flyer Plakate Notizblö...
Hardcover Softcover Folder Kalen...
Mailing Textildruck Digitaldruck O...
setdruck Einladungskarten SD-S...
Visitenkarten Broschüren Briefpa...
Flyer Plakate Notizblöcke Hardco...
Softcover Folder Kalender Mailing...
tildruck Digitaldruck Offsetdruck...
ladungskarten SD-Sätze Visitenk...
Broschüren Briefpapier Flyer Pla...
Notizblöcke Hardcover Softcover...
Kalender Mailing Textildruck Digit...

Glückwerk

Betriebsstätte DwerWerk
Emmy-Noether-Str. 9 | 25524 Itzehoe
T 0 48 21 - 68 54 13
grafik.dwerwerk@glueckwerk.de
www.glueckwerk.de



Das Kita-Aktionsbündnis Schleswig-Holstein hat dafür Sorge getragen, dass wichtige Standards bleiben. Durch den gemeinsamen Protest wurden im letzten Moment noch Änderungen vorgenommen, und die Strukturqualität der Kitas wurde erhalten.

Aktionsbündnis Kita



Der Landesverband Nord der Kirchengewerkschaft ist Teil des Kita-Aktionsbündnisses Schleswig-Holstein. Mit Beginn des Jahres 2024 wurde für das Kita-Gesetz Schleswig-Holstein in Aussicht gestellt, dieses zu verändern.

Nach einer längeren Erprobungsphase des Kitagesetzes Schleswig-Holstein gab es aus der politischen Diskussion heraus unter der Leitung der Sozialministerin Frau Touré (Grüne) den Auftrag, das bis dato geltende Kitagesetz auf ihre Praktikabilität und auf Standfestigkeit zu überprüfen.



2017 wurde der Protest der landesweiten Reform des Kitagesetzes gestartet. 2024 trat dieses dann in Kraft und lief als in der Praxis umgesetzt, aber als Projekt.

2024 wurde der Evolutionsbericht veröffentlicht. Daraus folgte dann die politische Konsequenz einer Anpassung des entsprechenden Gesetzes und der aus dem Evolutionsprozess heraus notwenigen Veränderungen.

Mehr zur Gründung des Kita-Aktionsbündnisses Schleswig-Holstein

Es liegt in der Natur der Sache, dass die Parteien im Land Schleswig-Holstein unter der Leitung der CDU- und Grünen-Regierung des Landes Schleswig-Holstein eine andere ist als die, die wir als Gewerkschaft und Vertreterin unserer Kolleginnen und Kollegen in den Kitas haben.

So wurde ein Bündnis gegründet unter der Federführung des Verbandes Evangelischer Kindertagesstätten Schleswig-Holstein, der Diakonie Schleswig-Holstein, der Landeselternvertretung, des Deutschen Roten Kreuzes, der AWO, der Lebenshilfe, der Caritas, der Paritätischen Wohlfahrt, dem Sozialforum, dem Kinderschutzbund, der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtsverbände, der GEW, ver.di und zuletzt der Kirchengewerkschaft.

Aktivitäten des Bündnisses

Das Bündnis hatte sich zum Ziel gesetzt, gemeinsam eine gute Kitaqualität in Schleswig-Holstein zu setzen. Da bekannt war, dass im November 2024 der Landtag Schleswig-Holstein darüber beschließen sollte, hat sich das Bündnis zur Aufgabe gemacht, alle 69 Landtagsabgeordneten zu erreichen und dafür Sorge zu tragen, dass die Beschäftigten auch gehört werden und ihre Praxiserfahrung das Kitagesetz einschließen muss.

Die Mitglieder des Bündnisses haben ihre organisierten Kolleginnen und Kollegen und ihre Mitglieder aufgefordert,



Lydia Reimers, Vorstandsmitglied Kirchengewerkschaft Landesverband Nord; Landesvorstandsmitglied der Berufsgruppe der Erzieherinnen

die vom Bündnis entwickelten Postkarten an die Landtagsabgeordneten zur Diskussion zu senden. So wurden über 30.000 Postkarten an die jeweiligen 69 Abgeordneten verschickt.

Parallel wurde durch die entsprechenden Posts in den Sozialen Medien auf die Thematik hingewiesen. Nicht zuletzt haben auch die Gespräche mit den Politikern sowie thematische Diskussionen auf den Elternabenden oder auch wie bei der Kirchengewerkschaft im Berufsgruppentreffen auf die Thematik, auf die Möglichkeiten und unseren Einsatz hingewiesen.

Ergebnisse

Der Landtag Schleswig-Holstein hat dann, wie ja schon berichtet, im November getagt und durch den großen Einsatz aller Bündnisteilnehmenden, nicht zuletzt durch die Kolleginnen und Kollegen der Kirchengewerkschaft, einiges erreicht.

Wie aus der Pressemitteilung des Bündnisses zu entnehmen ist, haben wir,

das Bündnis, dafür Sorge getragen, dass wichtige Standards bleiben. Durch den gemeinsamen Protest wurden im letzten Moment noch Änderungen vorgenommen, und die Strukturqualität der Kitas wurde erhalten. Diese Änderungen sind im Einzelnen: Zwei Fachkräfte pro Gruppe, Leitungsanteile, Verfügungszeiten, normierte Gruppengrößen und räumliche Vorgaben sind nun als Standard klar definiert. Die Mindestanwesenheit der Fachkräfte vor Ort wird erhöht.

Ausfallzeiten, wie z. B. für Leitungskräfte und Verfügungszeiten werden berücksichtigt.

Das Qualitätsmanagement und die Fachberatung werden finanziell refinanziert und damit finanziell ausgestattet.

Die Träger müssen für Standardqualitäten keine Eigenmittel mehr einbringen, sondern das wird über das Land Schleswig-Holstein refinanziert.

Es gibt keine Rückforderungen für kurzfristige Schließungen mehr.

>>>



Nachhaltig leben

Nachhaltig gut versichert.

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

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



Mehr erfahren
vrk.de/ethisch-nachhaltig

Mehr Zuverlässigkeit durch eine Flexibilität. Für die Eltern, und es war ja auch der Landeselternbeirat Teil des Bündnisses, ist gesetzlich geregelt, dass Beiträge nicht mehr erhöht werden. In der Konsequenz soll es ein häufigeres Monitoring geben, das künftig alle 2 Jahre die Wirkung des Gesetzes überprüft und notfalls hier nachgesteuert werden kann und gegebenenfalls auch nachgesteuert werden muss.

■ Was noch zu tun ist

Wie wir wissen, hat jede Medaille zwei Seiten. Also wissen wir aus unserer Berufsgruppe, dass noch andere Teile zu berücksichtigen sind, die nicht im Kitagesetz Schleswig-Holstein Einfluss genommen haben. Es bleiben notwendige Anpassungen aus. Die Risiken der Reform müssen benannt werden und Verbesserungen sind noch notwendig, so das Aktionsbündnis.

Hier ist zu nennen, dass die unrealistische kalkulierte Ausfallzeit bleibt. Durchschnittlich 15 Kalendertage werden gemäß des Kitagesetzes weiter finanziert. Aus der Praxis und den Statistiken wissen wir aber, dass im Durchschnitt pro Kalenderjahr 30 Arbeitsunfähigkeitstage in einer Kita finanziert werden müssen. Hier fehlt es durch diese Differenz an Vertretungspersonal.

Es muss noch weiterhin die Fachkräftestrategie überprüft und weiter feingestuft werden.

Es funktioniert in der Praxis nur mit Anleitung, Monitoring und Ressourcen. Diese müssen aber freigesetzt werden und freigehalten.

Kritisch zu betrachten ist, dass die Inklusion wieder auf der Strecke geblieben ist.

Dieses ist mit Sicherheit noch eine Baustelle, da die Chancengerechtigkeit für alle Kinder weiterhin das Ziel der Kitas ist und weiterhin bleiben muss.

■ Die gewerkschaftliche Sicht

Aus gewerkschaftlicher Sicht haben wir das Thema des Anstellungsschlüssels.

Frau Touré, die Sozialministerin, hatte ja mit Beginn ihrer Amtsperiode deutlich gemacht, dass es sowsas wie helfende Hände, also „unqualifiziertes“ Personal als Ergänzung geben wird, was auch zwischenzeitlich eingeführt worden ist.

Aus unserer Berufsgruppe heraus wird klar formuliert, dass es sich hierbei um einen echten Qualitätsverlust handelt. Das Land Schleswig-Holstein kann nicht erwarten, dass ausschließlich durch tarifrechtlich günstigere Mitarbeitende ein entsprechender Qualitätsstandard gehalten werden kann. Es ist und bleibt, dafür Sorge zu tragen, dass entsprechend ausgebildete SPAs, Erzieherinnen, Sozialarbeiter, Heilpädagogen, Kollegen und Kollegen mit Zusatzqualifikationen für die Qualität der Bildung nicht nur in Schleswig-Holstein eingesetzt werden.

Hier müssen sich die Träger, die Schulen, das Land über eine entsprechende Qualifizierungsoffensive, aber auch über eine gute Strategie der Motivation für die Tätigkeit in einer Kita Gedanken machen.

■ Aus der Berufsgruppe der Erzieherinnen

Die Berufsgruppe der Erzieherinnen, die im Aktionsbündnis über das Landesvorstandsmitglied Lydia Reimers vertreten wurde, sagte, dass eine gute Kita nur verlässlich ist, wenn sie die beste Qualität abgibt.

Lydia Reimers macht noch einmal deutlich, dass es nicht darum geht, Kinder „trocken und warm“ zu versorgen, sondern auch den Bildungsauftrag, den sich die Kitas in ihren Einrichtungen zu eigen gemacht haben, auch umzusetzen.

■ Sie bringen sich weiterhin ein: das Aktionsbündnis und die Berufsgruppe der Kirchengewerkschaft

Auf der Landespressekonferenz hat das Aktionsbündnis Kita Schleswig-Holstein noch einmal deutlich gemacht, dass es hier einen Erfolg gibt,



Lydia Reimers, Vorstandsmitglied Kirchengewerkschaft Landesverband Nord; Landesvorstandsmitglied der Berufsgruppe der Erzieherinnen

auch einen guten Erfolg gibt, aber es weitergeht.

Somit werden nicht nur die Kolleginnen und Kollegen aus dem Aktionsbündnis, sondern auch unsere Berufsgruppe sich weiterhin intensivst mit der tatsächlichen gesetzlichen Umsetzung auseinandersetzen, ihre Ideen weiterhin im Aktionsbündnis einbringen, aber auch direkt in die politische Diskussion mit einfordern.

Ein besonderer Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen, insbesondere Lydia Reimers für ihren konsequenten, sehr zeitintensiven Einsatz für die Rechte der Kolleginnen und Kollegen, sich einzusetzen. ■

Herzlichen Dank, liebe Lydia!

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

Mein Privat-Pkw als Dienstwagen?

In den letzten Wochen und Monaten gab es in der Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft die eine oder andere Anfrage, ob ich als Beschäftigter in einer Einrichtung verfasste Kirche oder Diakonie mit meinem Privatfahrzeug Dienstreisen und Hol- und Bringtätigkeiten erledigen muss.



Hintergrund dieser Frage, ob man als Beschäftigter in einer Einrichtung verfasste Kirche oder Diakonie mit seinem Privatfahrzeug Dienstreisen und Hol- und Bringtätigkeiten erledigen muss, ist, dass die Betriebskosten für einen privaten Pkw doch sehr gestiegen sind. Somit ist viel Finanzielles auf dem Prüfstand gelandet.

Hierzu ist festzustellen, dass es wenig gibt, was die betrieblichen Regelungen für dienstliche Nutzung von privaten Pkws regelt.

Grundsätzlich ist zu sagen, dass der Arbeitgeber nicht verlangen kann, dass ein Arbeitnehmer seine dienstlichen Fahrten mit dem privaten Pkw absolviert. Auch hier kommt der Spruch zur Geltung „Es kommt darauf an.“, es sei denn, er hat das ausdrücklich im Ar-

beitsvertrag vereinbart. Dies beinhaltet, dass ich als Arbeitnehmer nicht nur einen Führerschein vorhalten muss, sondern auch in meinem Arbeitsvertrag geregelt ist, dass ich meinen Privat-Pkw vorhalte, um dienstliche Fahrten zu erledigen.

Unabhängig von diesem Sachverhalt ist die betriebsübliche Regelung ohne schriftliche Vereinbarung, dass Arbeitnehmer für dienstliche Zwecke den privaten Pkw gegen eine Entschädigungsregelung in der Regel von € 0,30 pro gefahrenen Kilometer nutzen. Bei einer genauen Betrachtung finden einige Arbeitnehmer dieses vorteilhaft, da sie eine relativ hohe Flexibilität und freie Wahl des Fahrbeginns haben. Andernfalls müssten sie ja vorab in die Dienststelle mit ihrem privaten Pkw fahren, um dann dort ein ihnen überlassenes Dienstfahrzeug zu übernehmen.

Hierbei hören wir immer häufiger in der Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft, dass die derzeitige 30-Cent-pro-Kilometer-Regelung wirtschaftlich eine fragwürdige Größe ist.

Wenn wir den großen Automobilclubs Glauben schenken und auch der Verbraucherzentrale, betragen die Kosten für einen Mittelklassewagen mit Sprit, Versicherung, Abnutzung deutlich mehr als das Doppelte.

In solchen Fällen wird dann der Privatwagen somit zu einem Dienstwagen. Das ist für die Frage der Führerscheinkontrolle von besonderer Wichtigkeit, denn der Arbeitnehmer muss der Aufforderung des Arbeitgebers folgen, regelmäßig als Fahrzeughalter seinen Führerschein überprüfen zu lassen. Dies ergibt sich aus § 21 des Straßenverkehrsgesetzes. Danach macht sich der Halter eines Fahrzeugs strafbar, wenn er es unterlässt oder anordnet, dass jemand ohne gültigen Führerschein das Fahrzeug führt. Der Ablauf der Führerscheinkontrolle unterliegt nach unserer Rechtsauffassung § 40 Abs. k, weil es hier um eine Art der besonderen Kontrolle der Beschäftigten geht. Dieses liegt nach unserer Auffassung nahe, da der Dienstgeber die Pflicht zur Führerscheinkontrolle hat, auch und insbesondere für das Fahren von dienstlich genutzten privaten Pkws.

Entgegen steht der § 21 des Straßenverkehrsgesetzes. Daraus ergibt sich, dass nur der Halter des Fahrzeugs verpflichtet ist, zu kontrollieren, ob der Fahrer im Besitz einer gültigen Fahrerlaubnis ist.

Daraus lässt sich ableiten, dass der Arbeitgeber also keine Verpflichtung zur Führerscheinkontrolle hat.

Setzen wir voraus, dass der Arbeitgeber vom Führerscheinverlust des Mit-



Grundsätzlich kann der Arbeitgeber nicht verlangen, dass ein Arbeitnehmer dienstliche Fahrten mit dem privaten Pkw absolviert.

arbeisters erfährt, darf er, der Dienstgeber, dem Mitarbeiter keine dienstlichen Fahrten mit dem privaten Pkw überlassen.

Dieses gilt natürlich auch für Dienstfahrzeuge, die dem Dienstgeber gehören.

Wenn wir also hier eine genauere Prüfung vornehmen wollen und der Arbeitgeber sicher sein will, dass sein Arbeitnehmer im Besitz einer gültigen Fahrerlaubnis ist, müsste er, der Dienstgeber die Zustimmung des Beschäftigten zu einer freiwilligen Führerscheinkontrolle, die dann auch konform mit dem Umgang mit den Daten gemäß Datenschutzgrundverordnung liegt, einholen. Spätestens hier kommt dann die generelle Regelung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung ins Boot.

Besonderes Problem: Unfall bei der dienstlichen Nutzung eines Privatfahrzeugs

Eine besondere Problemanzeige ist, wenn durch die dienstliche Nutzung mein Privatfahrzeug verunfallt. In solchen Fällen kommt der § 670 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) zur Anwendung, da die Rechtsprechung entschieden hat, dass Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen Ersatzanspruch haben, wenn anlässlich einer Dienstfahrt mit dem privaten Pkw ein

Schaden entstanden ist. Hierbei stellt die Rechtsprechung fest, dass es sich um ein betriebliches Risiko handelt. Das betriebliche Risiko ist dann gegeben, wenn der Arbeitgeber eigentlich ein Dienstfahrzeug hätte zur Verfügung stellen müssen oder können und dieses aber dem Arbeitnehmer auf seinen Privat-Pkw abgegeben hat. Hierbei ist aber zu beachten, dass die Nutzung des Privat-Pkws für die Fahrt zur Arbeit und wieder nach Hause nicht unter diese Regelung fällt.

Das Bundesarbeitsgericht hat in mehreren Entscheidungen eine rechtliche Abstufung zur Frage der Betriebshafung und der Kosten des Arbeitgebers geurteilt. Wenn es sich um eine geringfügige und leichte Pflichtverletzung handelt, die, wenn wir es einmal allgemein sehen und auch die Sorgfaltspflicht des Arbeitnehmers betrachten, also es hätte jedem passieren können, gehört das zum Betriebsrisiko des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber hat dann den vollen Schaden am Privat-Pkw des Mitarbeiters zu ersetzen.

Unter der Abwägung aller Umstände, so sagt das BAG, müsste geschaut werden, ob es eine große Fahrlässigkeit oder sogar ein Vorsatz war, der zu dem Unfall geführt hat. In dem Falle müsste dann eine Teil- oder eine Vollhaftung des Arbeitnehmers für den entstandenen

Schaden bei seinem Privat-Pkw festzustellen sein.

Es gibt einige Tarifverträge bzw. AVR-Werke, die eine Besserstellung hinsichtlich der Haftung der Mitarbeitenden bei grober Fahrlässigkeit oder bei Vorsatz regeln. Hier müsste also jeder Lesende dieses Beitrages einmal in seine tarifrechtlichen oder AVR-rechtlichen Regelungen schauen, ob es dazu eine Formulierung gibt.

Das Thema Privatfahrzeuge für Dienstfahrten wird in vielen Einrichtungen vor dem Hintergrund der Kilometerpauschale gesehen.

Dieser Teil kann auch Bestandteil einer Diskussion und einer Initiative einer Mitarbeitendenvertretung sein. Hierzu bedarf es einer Regelung mit dem Arbeitgeber.

Es gilt abzuwagen und zu prüfen, auch seitens der MAVen: Wie viele Kolleginnen und Kollegen nutzen für dienstliche Fahrten ihren Privat-Pkw. Wir wissen ja zur Genüge, dass das Thema dann auf der Agenda steht, wenn es zu einem Schaden oder zu einem Streit kommt. Möglicherweise kann dieses schon vorab grundsätzlich geklärt werden. ■

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



Digitalisierung schreitet voran

In allen Einrichtungen der Diakonie und der Caritas ist das Thema Digitalisierung auf einem der Top-5-Plätze

In konfessionellen Einrichtungen schreitet die Digitalisierung mit großen Schritten voran.



Aus Sicht der mitarbeitervertretenen Gremien sind Beteiligungs- und die Gestaltungsrechte der Digitalisierung gegeben. In konfessionellen Einrichtungen schreitet die Digitalisierung mit großen Schritten voran. Viele Dienstgeber und Mitarbeitervertretungen sind entweder ganz gut darauf vorbereitet oder gar nicht vorbereitet.

Die technische und finanzielle Umsetzung scheint ein großes Problem zu sein. Auch die arbeitsrechtliche Realisierung ist in einigen Bereichen kritisch zu hinterfragen und zu durchleuchten.

■ **Informationsrecht**

Im Rahmen der Mitarbeitervertretung der evangelischen Kirche und der ka-

Digitalisierung: Wir empfehlen den Mitarbeitervertretungen, bei ersten Gerüchten einer entsprechenden Einrichtung der Software oder Hardware, den Dienstgeber darauf anzusprechen.

tholischen Kirche findet ein Informationsrecht in dem Punkt der Digitalisierung statt. Hier wird z. B. aus dem Informationsrechtskatalog die Rationalisierung, das Rationalisierungsvorhaben genannt oder auch die Änderung von Arbeitsmethoden. Durch die Digitalisierung werden häufig Synergieeffekte und Arbeitsmethoden dahingehend verändert, dass der Mitarbeitende seine bisherigen ausgeübten Arbeitsabläufe und Arbeitsvorgänge neu gestalten darf oder gestalten muss.

Eventuell, und dieses bedarf also der weitergehenden Prüfung einer Mitarbeitervertretung, ist der Wirtschaftsausschuss mit dem Thema zu beheligen. Der Wirtschaftsausschuss kann und muss regelmäßig die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrich-

tung erfahren. Unter dem Stichwort der Digitalisierung geht es ja häufig um das Thema, Gelder einzusparen, entweder weil die konfessionell gebundene Einrichtung in einer wirtschaftlich angespannten Lage ist oder, was auch ein großes Thema ist, es sind die Mitarbeitenden. Wir reden hier über Fachkräftemangel, wir reden hier über Arbeitsverdichtung, und wir reden hier über moderne neue Hilfsmittel, um die dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben schneller, effektiver und wirtschaftlich günstiger abarbeiten zu lassen.

Unabhängig davon ist für den Wirtschaftsausschuss von Interesse: Was kostet denn die Digitalisierung? Ob es nun die Software ist, die Hardware ist oder ob neue Clouds angelegt werden müssen, es kostet alles Geld und ist somit im Wirtschaftsausschuss und damit für die Mitarbeitervertretung bei der Planung in diesem oder in zukünftigen Jahren mit einzubeziehen.

MVG und MAVO

Aus dem Kommentierung sowohl des MVGs als auch der MAVO (katholische Kirche) sind die Einführung und die Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeitenden zu überwachen, genannt. Hierbei haben wir die Frage zu klären, insbesondere aus Sicht der MAVen, welche technischen Einrichtungen dazu bestimmt und geeignet sind, die Leistung der Mitarbeitenden zu beschleunigen, aber auch im gleichen Atemzug die Arbeit, das Verhalten und die Leistung der Mitarbeitenden zu überwachen. Eine einfache Software oder auch eine einfache Hardware ist relativ häufig in der Situation, die Mitarbeitenden zu überwachen. Hierbei geht es um Sammeln und Auswerten von Informationen von Daten, wann wie was wo zusammengestellt wurde, wie wann wo was gearbeitet und ob überhaupt mit der Technik gearbeitet wird. Hier geht es darum, die Vorschriften der Mitarbeitenden, insbesondere bei den jeweiligen individuellen Persönlichkeitsrechten und die damit besonderen Ge-

fahren, aus Sicht der Mitarbeitervertretung einzuschätzen und sie, die Mitarbeitenden beim Einsatz solcher technischen Einrichtungen zu schützen.

Dieses bedeutet, bevor die digitalen Arbeitsmittel eingeführt werden, bedarf es der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

Wenn die Mitarbeitervertretung nicht der Einführung entsprechender technischer Hilfsmittel oder neuer Software zustimmt, kann dann hier nur eine Entscheidung des zuständigen kirchlichen Arbeitsgerichts deren Zustimmung ersetzen.

Dabei sei noch einmal zwingend darauf hingewiesen, wenn die technischen Einrichtungen ohne die ausdrückliche Genehmigung und Zustimmung durch Beschluss der zuständigen MAV eingeführt wird, kann unter Umständen und unter bestimmten Voraussetzungen eine weitergehende juristische einstweilige Verfügung bei dem zuständigen kirchlichen Arbeitsgericht dafür Sorge tragen, dass diese Hardware/Soft-

ware bei der Anwendung nunmehr sofort gestoppt wird. Zugegeben, es ist ein äußerst komplexer juristischer Vorgang, aber wir wissen aus unserer Erfahrung der Rechtsschutzabteilung, dass es vorher interne kirchliche Lösungen, betriebliche Lösungen gibt, dieses zu verhindern.

Empfehlungen für die Mitarbeitervertretungen

Von daher empfehlen wir den Mitarbeitervertretungen, bei den ersten Gerüchten einer entsprechenden Einrichtung der Software oder Hardware, den Dienstgeber, sofern er nicht von sich aus auf die Idee kommt, darauf anzusprechen. Hier sehen wir, die Mitarbeitervertretung, die organisatorischen Störungen des Ablaufes. Diese könnten rechtzeitig durch den Dienstgeber und die damit verbundene frühzeitige Beteiligung der MAV verhindert werden. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Wenn die Mitarbeitervertretung nicht der Einführung entsprechender technischer Hilfsmittel oder neuer Software zustimmt, kann dann hier nur eine Entscheidung des zuständigen kirchlichen Arbeitsgerichts deren Zustimmung ersetzen.



„Vom diakonischen zum drakonischen Arbeitsrecht“

Im Kontext des Diakonischen Werks Mecklenburg-Vorpommern (DW M-V) manifestiert sich ein erheblicher Wandel im Arbeitsrecht, der von zahlreichen Herausforderungen und Auseinandersetzungen geprägt ist.

Der sog. „Dritte Weg“, der eine eigenständige Form der Regelung von Arbeitsverhältnissen innerhalb der kirchlichen Institutionen anstrebt, steht derzeit unter intensiver Beobachtung. Die Mehrheit der Arbeitnehmervertreter innerhalb des DW M-V zeigt sich skeptisch gegenüber Tarifverträgen und der notwendigen Verbesserung der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR).

Zentral für diesen Wandel ist die aufkommende Diskussion um die Kommission der Willigen innerhalb der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK). Während die Arbeitgeberseite eine klare Dominanz in der ARK beansprucht und den Einfluss der Arbeitnehmervertreter sowie der Gewerkschaften zunehmend einschränkt, sehen sich die Arbeitnehmervertreter einem schleichenden Verlust ihrer Mitbestimmungsrechte gegenüber. Dies geschieht unter dem Vorwand, die Ordnung der ARK neu zu gestalten, wobei bereits bestehende paritätische Besetzungen zwischen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertretern in Frage gestellt werden und nicht gegeben sind. Die Vorschläge zur Änderung der Sitzverteilung, insbesondere dass jede Gewerkschaft, unabhängig von ihrer Größe, lediglich einen Sitz erhalten soll, obwohl es zwei Sitze für Gewerkschaften insgesamt gibt – verdeutlichen die Intentionen der Arbeitgeberseite, die Mitbestimmung entscheidend zu untergraben.

Ein besonderes Augenmerk gilt den Arbeitnehmervertretern, die nicht unter den Geltungsbereich der AVR des DW M-V fallen. Ihre Mitarbeit in der ARK wirft grundlegende Fragen über die Fairness und Effizienz der Entscheidungsprozesse auf. Diese Personen sind

oftmals nicht in der Lage, die spezifischen Interessen ihrer Kollegen zu vertreten, was zu einer Verzerrung der tatsächlichen Verhältnisse führt und somit potenziell rechtliche und soziale Ungerechtigkeiten im Arbeitsumfeld schaffen könnte.

Die Ablehnung der Zusammenarbeit durch zahlreiche Gewerkschaften, abgesehen von der Kirchengewerkschaft, verstärkt die Komplexität der Situation. Dieses Verhalten zeigt nicht nur eine tiefgreifende Unzufriedenheit mit der gegenwärtigen Regelungslandschaft, sondern auch ein Misstrauen gegenüber den Absichten der Arbeitgeberseite. Der Widerstand gegen die Aufweichung der Mitbestimmungsstrukturen ist dabei ein deutliches Signal an die Arbeitgeber, dass der eingeschlagene Weg möglicherweise nicht tragfähig ist.

Die derzeitige Situation stellt einen Paradigmenwechsel im Arbeitsrecht

dar. Vom diakonischen Ansatz, der auf Zusammenarbeit und faire Bedingungen abzielt, bewegt man sich zusehends in eine drakonische Richtung, in der Rechte von Arbeitnehmern relativiert und untergraben werden. Der drohende Verlust an Einfluss und die ansteigende Kluft zwischen den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern könnten langfristige Folgen für die gesamte Struktur des DW M-V haben.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Druck auf die Arbeitnehmervertreter zunimmt und die Herausforderungen im Bereich der Arbeitsrechtlichen Kommission immer drängender werden. Es bedarf dringend neuer Ansätze, um eine Balance zwischen den Interessen aller Beteiligten zu schaffen sowie die Grundsätze des sozialen Miteinanders in der diakonischen Arbeit zu wahren. In Anbetracht der aktuellen Entwicklungen ist das diakonische Prinzip im DW M-V ernsthaft gefährdet, wenn kein Umdenken und keine Einigung gefunden werden. ■

— B. Gartz (Mecklenburg)

Unterwegs im Namen des Landesverbandes MV der Kirchengewerkschaft zur ARK in Rostock/Michaelshof: Rena Groß und Klaus Gryzbeck. Die Kolleginnen und Kollegen arbeiten hart und intensiv an den arbeitsrechtlichen Bedingungen der Diakonie Mecklenburg.



Foto: Rena Groß

Arbeitsrechtliche Kommission

Kirchengewerkschaft – Landesverband

Diakonie Mecklenburg-Vorpommern

*Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
liebe Interessierte,*

heute dürfen wir, die Kolleginnen und Kollegen aus dem Landesverband Diakonie Mecklenburg-Vorpommern, mitteilen, dass es für den Bereich der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern verschiedene aktuelle Beschlüsse für die Kolleginnen und Kollegen gibt.

Seitens der Kirchengewerkschaft waren die Eingruppierungen und Richtbeispiele „Psychologen“ jeweils ein großes Ansinnen der Dienstnehmer. Bedauerlicherweise ist es der Dienstnehmerseite, auch den Vertretern der Kirchengewerkschaft, bei der Abstimmung nicht gelungen, eine entsprechende Mehrheit für den Erhalt dieses Richtbeispiels zu erreichen.

Die Tarifkommission der Kirchengewerkschaft bedauert dies ausdrücklich.

Umso ärgerlicher ist es, dass mit Blick auf die AVR.DD, die die Dienstgebergerne für die AVR im Diakonischen Werk Mecklenburg anwenden, dieses Richtbeispiel dort enthalten ist.

Für die Entgeltsteigerungen wurde schon im September für den 01.10.2025 der Tabellenwert in der AVR geeint. Daraus ergibt sich, dass die Entgeltgruppen 1 bis 13 in der Anlage 2 (Entgelttabellen) in der Basisstufe um 5% angehoben werden, mindestens jedoch €150,00.

Die anderen Erfahrungsstufen 1 und 2 bzw. die Einarbeitungsstufe werden diesbezüglich ebenfalls prozentual angepasst.

Gleichzeitig wird zum 01.10.2025 der Tabellenwert der Anlage 8a, das sind die Ärzte und Zahnärzte, in jeder Stufe um 5%, jedoch mindestens €150,00 angehoben. Die Berechnungsgröße für



Oliver Kunst und Rena Groß • Beide sind Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission und gestalten hier aktiv das Arbeitsrecht.

die 5%-Regelung und die €150,00 ist der 01.10.2024.

Gleichzeitig werden 5%-Punkte für die Anlage 5 (Sonderstufenentgelte), die Anlage 7a für zuschlagsberechtigte Arbeiten sowie die Tabelle der Zeitzuschläge und des Überstundenentgeltes angehoben.

Des Weiteren wurde in der ARK festgelegt und geregelt, dass die Verweildauer, also die Zeit der Stufen, für die Entgeltgruppe 5 bis 13 von derzeit 72 auf 48 Monate herabgesetzt wird. In der Konsequenz bedeutet das, dass die nächste Stufe nicht nach sechs Jahren, sondern bereits nach vier Jahren fällig ist.

Ab dem 01.01.2026 beträgt die Erfahrungsstufe 1 dann nicht mehr fünf, sondern vier Jahre.

Die Dienstnehmer- und die Dienstgeberseite haben sich weiterhin darauf

verständigt, dass bis zum 30.09.2026 keine weiteren gehaltsrelevanten Forderungen, weder von der Dienstgeber noch von der Dienstnehmerseite, eingefordert werden.

ARK-rechtlich ist noch von Bedeutung, dass die Laufzeit dieser Vereinbarung 12 Monate beträgt.

Wie aus der Verhandlungsgruppe der Kirchengewerkschaft, der AVR-Kommission, mitgeteilt wurde, ist die Einigung nach vielen harten kontroversen Diskussionen mit einem Gesamtpaket von 6,4% auch im Landesverband auf Zustimmung gestoßen. ■

Für den Landesverband Diakonie Mecklenburg-Vorpommern

— Klaus Gryzbeck
— Renate Krajewski
— Rena Groß
— Oliver Kunst



Nicht weit weg von den quirligen Zentren Berlins, in ruhiger Umgebung gelegen, bietet das VCH-Hotel Morgenland den idealen Rahmen für Übernachtungen, Seminare, Feierlichkeiten.

VCH-Hotel Morgenland

Ruhender Pol in pulsierender Metropole

Wer nach Berlin reist, reist in eine Stadt, wie sie unterschiedlicher in ihrem Charakter nicht sein kann. Einerseits pulsierend, weltoffen, geschichtsprägend und Schmelzriegel vieler Kulturen. Andererseits mit grünen Oasen für Ruhe, Erholung und Entspannung.

In der pulsierenden Metropole gibt es Unterhaltung rund um die Uhr. Manche Stadtviertel, wie zum Beispiel Friedrichshain, sind als typische Ausgeviertel bekannt, mit vielen Cafés und Restaurants. Bars gibt es fast an jeder Straßenecke über die ganze Stadt verteilt.

Live-Konzerte, Comedy, Musical- und Theateraufführungen, weltbekannte Museen. Berlin bietet alles. Langweilig wird es in Berlin nie. Ständig passt irgendwo irgend etwas.

Gestern, heute, morgen

Sehenswert ist die Ausstellung BERLIN GLOBAL im Humboldt Forum, einem Ort für Kultur und Wissenschaft.

BERLIN GLOBAL zeigt auf 4.000 Quadratmetern, wie die Stadt und ihre Menschen mit der Welt verbunden sind. BERLIN GLOBAL erzählt nicht die Geschichte Berlins, sondern Geschichten aus Berlin. Zeigt, dass vieles, was in Berlin passiert ist, die Welt verändert hat und wie vieles, was in der Welt passiert ist, auf Berlin gewirkt hat.

Wohlfühlort mit wohltuendem Ambiente

Nicht weit weg davon, in ruhiger Umgebung gelegen, bietet das VCH-Hotel Morgenland den idealen Rahmen für Übernachtungen, Seminare und Feierlichkeiten.

Es ist ein Ort zum Wohlfühlen – unaufrüttlich, freundlich, ruhig und mit wohltuendem Ambiente. Es ist ein idealer Ort, um nach einem erlebnisreichen Tag zur Ruhe zu kommen und zu entspannen.

Tradition und soziale Verantwortung

Seit über einem Jahrhundert steht der Name „Haus Morgenland“ für Gast-

lichkeit, Freundlichkeit, Service und Behaglichkeit. Als Stammsitz der Morgenländischen Frauenmission war das Haus in allen Zeiten ein Ort geistiger Arbeit, internationaler Begegnung und Kommunikation.

Die Menschen, die für die Dienstleistung des Hauses stehen, verdienen besondere Aufmerksamkeit. Das VCH-Hotel Morgenland wird als Integrationsbetrieb geführt und beschäftigt auch Menschen mit Behinderungen. Mit Ihrem Aufenthalt unterstützen Sie diese diakonisch-sozialpädagogische Arbeit und die Schaffung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen. ■

Weitere Informationen/Links:

- Das 3* Hotel Morgenland ist Mitglied in der VCH-Hotelkooperation www.vch.de.
- Die Mitglieder der Kirchengewerkschaft erhalten für die Übernachtungen in allen VCH-Hotels Sonderpreise.

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 Mitarbeitendenvertretungen 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 Fey/Joussen/Schwendele (Hrsg.)
DIE MITARBEITERVERTRETUNG

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

Aktuelles Basis- und Spezialwissen für Ihre MAV-Arbeit:

- ✓ Individuelles und kollektives Arbeitsrecht
- ✓ Mitarbeitervertretungsrecht nach MAVO und MVG-EKD
- ✓ Basiswissen für die MAV-Arbeit, gerade auch für neu gewählte MAV-Mitglieder
- ✓ Fragestellungen und Informationen aus den Arbeitsrechtlichen Kommissionen
- ✓ Sozial- und Sozialversicherungsrecht
- ✓ Schwerbehindertenrecht
- ✓ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ✓ Rechtsprechung mit wesentlichen Entscheidungen der staatlichen und kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit, aufbereitet und verständlich dargestellt

Plus:

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

Zusätzlich beim Digital-Abonnement:

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



**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.

* 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 01/2025