

Info

2-2017

Offizielles Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft

Einkommensverteilung

...in der Bundesrepublik — S. 9-10



INHALT

Loyalitätsrichtlinie der Kirche	2
Editorial	3
Markus Karger: „Nichts ist unvergänglich, so etwas wie Solidarität muss jeden Tag erneut er- und geschaffen werden. Einen Teil dieses Schaffens finde ich in der Kirchengewerkschaft wieder.“	
ZKD	4-5
„Dass kirchliche Mitarbeiter/innen immer noch glauben, ihnen könne nichts passieren, sie seien ja „bei Kirchens“, kann man nur als Ausdruck grenzenloser Naivität bezeichnen.“	
Landesverbände...	5
Mitgliederversammlung	
Betriebsklima	6-7
Impressum	7
Seminare...	8
...der Kirchengewerkschaft	
Einkommensverteilung...	9-10
... in der Bundesrepublik	
Jubilare	10
Gastbeitrag: Stressprävention	11
Bundesdelegiertenkonferenz	12-13
Bericht über die 14. Bundesdelegiertenkonferenz der Kirchengewerkschaft in Kassel-Wilhelmshöhe	
Kindertageseinrichtungen	14
Personalausfälle in Schleswig-Holstein • Eine Studie des Deutschen Instituts für Sozialwirtschaft	
Tarifkommission	15-16
Arbeitsrechtliche Kommission	16-17
Baden	
Einheitliches Arbeitsrecht	18-19
Umkleidezeiten	20
LV Kurhessen-Waldeck	21
Steuer	21
EuGH zum Kopftuchverbot	22
Kirchengerichtshof	22

Über die Loyalitätsrichtlinie der Kirche

Verehrte Kolleginnen und Kollegen,

das Leitmotiv für die Fastenaktion „7 Wochen ohne“ war in diesem Jahr „7 Wochen ohne sofort“. Was für eine Verheißung... Man stelle sich das einmal vor. 7 Wochen lang seine Arbeit in Ruhe erledigen zu können, ohne zu hetzen; in Ruhe überlegen zu können, was als nächstes zu tun ist und wie es zu tun ist.

Nach dem, was uns viele Mitarbeitende berichten, bleibt es für sie eine schöne Verheißung. Die Aufgaben und Anforderungen werden eher mehr als weniger, und der Fachkräftemangel schlägt inzwischen im pädagogischen Bereich voll durch. Vor zwei Jahren habe ich Ihnen an dieser Stelle über die Loyalitätsrichtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland berichtet, die Inhalt unseres Tarifvertrages ist und unsere Pflichten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber unserem Arbeitgeber bestimmt. Unter anderem regelt die Loyalitätsrichtlinie, dass wir als Arbeitnehmer zumindest Mitglied in einer dem Arbeitskreis der christlichen Kirchen angeschlossenen Mitgliedskirche sein müssen. Sollte ein Mitarbeiter aus der Kirche austreten, so berechtigt das den Arbeitgeber, die Kündigung auszusprechen.

Um auf den eben angesprochenen Fachkräftemangel zu reagieren, wurde die Loyalitätsrichtlinie überarbeitet. Eine stärkere Öffnung von Kirche und Diakonie für die berufliche Mitarbeit von Andersgläubigen ist beabsichtigt, und auch Menschen, die nicht Mitglied einer christlichen Kirche sind, können nun unter bestimmten Voraussetzungen eingestellt werden. Für Aufgaben, die nicht im Bereich Seelsorge und Verkündigung liegen, können Menschen eingestellt werden, die keiner christlichen Kirche angehören. Bedenkt man, dass unser Arbeitgeber auch für Inklusion und Ökumene steht, ist das nur folgerichtig. Vielleicht sogar fortschrittlich?

Schauen wir einmal genauer hin. Es soll nun möglich sein, andersgläubige Menschen und Menschen, die nicht Mitglied einer Kirche sind, einzustellen.

Realistischerweise kann man nicht davon ausgehen, dass jeder bereits Mitarbeitende der Kirche auch gläubiger und/oder praktizierender Christ ist. Aufgrund der geänderten Loyalitätsrichtlinie könnte man ja nun auf die Idee kommen, dass Glauben Privatsache und seine Umsetzung eine ureigenste persönliche Angelegenheit ist und dass mein Arbeitgeber eben mein Arbeitgeber und nicht meine Kirche ist. Ist für einen Arbeitnehmer der Nordkirche ein Austritt aus der Kirche möglich?

Weit gefehlt, liebe Kollegen. Wenn Sie aus der Kirche austreten und nicht in eine andere Kirche eintreten, dann kann Ihnen nach wie vor gekündigt werden. Verstehen Sie mich richtig, ich fordere Sie nicht auf, aus der Kirche auszutreten. Was ich fordere ist Gleichbehandlung. Es kann doch nicht sein, dass einer Mitglied sein muss und die andere nicht. Ein Arbeitgeber, der es als konfessioneller Arbeitgeber für notwendig erachtet, seinen Mitarbeitenden anhand einer Loyalitätsrichtlinie Verhaltensrichtlinien mit auf den Weg zu geben, der steht auch in einer besonderen Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitenden. Und muss sich die Frage nach der Gerechtigkeit dieser Richtlinie gefallen lassen.

Vielleicht fragen Sie sich, was hat das mit mir und meinem Arbeitsalltag zu tun? Ganz einfach. Muss eine Erzieherin, eine Sozialpädagogische Assistentin Mitglied der Kirche sein? Arbeiten Sie in Verkündung und Seelsorge, oder ist es doch nur Unterweisung? Muss in der Kirche sein, wer auf dem Friedhof arbeitet? Wie ist es mit den Kollegen in der Verwaltung?

Ich frage mich, ob dem kirchlichen Gesetzgeber das Konfliktpotenzial seiner neuen Loyalitätsrichtlinie klar ist.

Wir sehen es als unsere Aufgabe an, diese Fragen mit den Arbeitgebern zu klären und auf Gleichbehandlung hinzuwirken.

Bis dahin Gottes Segen für Ihre Arbeit.

— **Heike Grunwald**, Freigestellte Mitarbeitervertreterin, Mitglied der Tarifkommission Landesverband Nord



Was möchtest Du zu Dir und Deiner Person erzählen?

Ich hab da mal 'ne Frage...

Markus Karger, ... geboren in Marburg/Hessen, seit 32 Jahren verheiratet. Seit 20 Jahren in der Mitarbeitervertretung engagiert, die überwiegende Zeit hiervon im Vorsitz. Seit 10 Jahren gewählter SBV im Lebenshilfswerk Marburg Biedenkopf e. V. Davon mehrere Wahlperioden im Gesamtausschuss Kursachsen Waldeck. Ehrenamtlich seit 1997 bei Radio Unerhört Marburg (Freies Radio, www.radio-rum.de) aktiv mit der Radiosendung Lumiere-Time, Kultur und Politik.

Was fällt Dir bei dem Stichwort „Kirche“ ein?

Das Wort Kirche ist abgeleitet vom griechischen Kyriaká und bedeutet ursprünglich „dem Herrn gehörig“. Noch häufiger findet sich in den Schriften des Neuen Testaments der aus dem Griechischen stammende Begriff Ekklesia, im Wortsinn „die Schar der Herausgerufenen“, der ebenfalls die Gemeinschaft der an Christus Glaubenden und damit die Kirche meint. So liest sich hieraus schon, dass Kirche von Menschen mit all ihrem Guten und Unzulänglichkeiten geprägt wird. Für mich bedeutet das, dass auch hier ein ewiges Ringen um den richtigen Weg besteht. Dafür braucht Kirche einen freien Geist und eine hinreichende Mitarbeit und Mitformung ihrer Mitglieder.

Welche Gedanken kommen dir bei dem Wort Diakonie? Und was ist deine Assoziation zum Thema Arbeitsrecht?

„Die Kirche hat nicht den Auftrag, die Welt

zu verändern. Wenn sie aber ihren Auftrag erfüllt, verändert sich die Welt.“ schrieb Carl Friedrich von Weizsäcker.

Unter Diakonie („Dienst“, von „Diener“) versteht man alle Aspekte des Dienstes am Menschen im kirchlichen Rahmen. Die christliche Theologie sieht in der Diakonie neben dem Zeugnis und der Gottesdienstgestaltung eines der Wesensmerkmale der Kirche.

Ich sehe Diakonie und Caritas als einen Weg der positiven Veränderung der Welt „durch sich kümmern“. Dieses Kümmern zum Positiven hin bedeutet in allen Ebenen der Diakonie und Caritas eine Verantwortung nicht nur für die Sache zu haben, sondern auch sich gegen Fehlentwicklungen und eine dunkle Seite in dem eigenen System stark zu machen. Dazu braucht es im Bereich des Arbeitsrechtes starke und gleichberechtigte mitentscheidende Mitarbeitervertretungen und die Kirchengewerkschaft! Ein Weg dahin können Tarifverträge mit Gewerkschaften sein.

Um gute Arbeit für Menschen zu leisten, brauchen wir gute Arbeitsbedingungen und engagierte Menschen. Die Arbeitsbedingungen vorfinden, mit denen sie gute Arbeit leisten können, ohne Raubbau an sich selbst zu betreiben. Gesundheitsschutz, Wertschätzung und gute Tarife sind dabei grundlegende Faktoren.

Glaubst du, dass Kirche und Diakonie sowie Caritas eine soziale Verantwortung haben?

Wenn ich das Zitat von C. F. von Weizsäcker von oben ernst nehme, dann stellt sich diese Frage nicht.

Soziale Verantwortung muss eine Feststellung sein. Kirche, Diakonie und Caritas haben eine durch ihren inneren Auftrag gehaltene soziale Verantwortung für die Gesellschaft im Widerspruch zu Entfremdung und unsolidarischen Entwicklungen in Staat und Gesellschaft. Mir wäre es lieber, wenn die Kirche öfters zu drängenden gesellschaftlichen und politischen Fragen Stellung beziehen würde.

Gibt es in Deutschland noch so etwas wie soziale Verantwortung?

Ohne diese Verantwortung landet eine Gesellschaft im Abseits der Unmenschlichkeit. Soziale Verantwortung heißt, nicht nur dem Menschen gegenüber, sondern vor allem Verantwortung für das Ganze zu übernehmen.

In Zeiten von Globalisierung und zunehmendem Nationalismus und Freiheitsbeschränkungen können nur Solidarität und soziale Verantwortung jedes Einzelnen eine Gesellschaft lebenswert gestalten.

Gesellschaft wird von Menschen gestaltet, und es liegt in seiner Verantwortung, für die Schöpfung der Gesellschaft in Verantwortung da zu sein. „Es rettet uns kein höheres Wesen, kein Gott, kein Kaiser, noch Tribun. Uns aus dem Elend zu erlösen, können wir nur selber tun!“ (Zitat: die Internationale)

Gibt es noch Solidarität bei kirchlichen Beschäftigten?

Diese erlebe ich tagtäglich, aber auch hier heißt es: Nichts ist unvergänglich, so etwas wie Solidarität muss jeden Tag erneut er- und geschaffen werden. Einen Teil dieses Schaffens finde ich in der Kirchengewerkschaft wieder.

Ist eine Gewerkschaft heute noch notwendig?

Die Geschichte von Gewerkschaften zeigt, dass ohne sie die Errungenschaften der humanen Arbeitswelt nie stattgefunden hätten. Leider ist das vielen Beschäftigten nicht immer bewusst. Eine Stärkung der Gewerkschaften durch Mitglieder setzt ein Zeichen, dass auch weiterhin ein gutes auskömmliches Arbeiten möglich ist.

Was ist Deine persönliche Perspektive in der Gewerkschaft als auch für die Gewerkschaft?

Durch die Mitarbeit an der, wie Josef Beuys sagt, sozialen Plastik der Gesellschaft, durch mein Engagement in der Kirchengewerkschaft und Mitarbeitervertretung will ich/nehme ich meine oben erwähnte soziale Verantwortung für das Gemeinwohl und dessen Verteidigung gegen Rückwärtsgewandtes und die Umsetzung von neuem Positiven wahr. ■

Zusammen im kirchlichen Dienst

– oder: Wer/was ist der ZKD e.V.?



Um gleich zu Beginn die Verwirrung auf die Spitze zu treiben – der ZKD ist nicht das ZdK. Letzteres ist das „Zentralkomitee der deutschen Katholiken“, ersteres ist der „Zentralverband der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen der katholischen Kirche“ – so der offizielle, etwas sperrige Titel, der seit einigen Jahren inoffiziell, aber umso prägnanter wiedergegeben wird mit „Zusammen im kirchlichen Dienst“.

Dieser Berufsverband besteht seit 1905. Ihm vorausgegangen war 1877 die Gründung des „Unterstützungsvereins römisch-katholischer Küster der Diözesen von Rheinland und Westfalen“, doch schon 1893 kooperierte man mit dem „Allgemeinen deutschen Organistenverein“, in dem sich evangelische, katholische und jüdische Organisten zusammengeschlossen hatten, jener Verein, der zu Preußens Zeiten mit Erfolg dagegen protestierte, dass die Kirchenmusiker als „niedere Kirchendiener“ einzustufen wären. 1924 gab man sich den Namen „Zentralverband deutscher katholischer Kirchenbeamter e.V.“, aber erst mit der Einsetzung „Geistlicher Beiräte“ 1930 standen dem Verband die Türen zur kirchlichen Verwaltung offen. 1933 erweiterten die deutschen Bischöfe den Zentralverband zu einem „Reichsverband der katholischen Kirchenangestellten“ und stellten ihn unter kirchliche Aufsicht. So konnte der Verband in Dritten Reich alle Gleichschaltungsbestrebungen durch die NS-

Arbeitsfront und die Reichsmusikkammer abwehren. Gleichzeitig wurde den Angestellten die Mitgliedschaft empfohlen, wobei mit „Angestellten“ exklusiv die im liturgischen Dienst, also Küster, Organisten und Chorleiter, gemeint waren, ihre weiblichen Pendants waren eher selten.

Das II. Vatikanische Konzil stärkte das Selbstverständnis der kirchlichen „Laien“ enorm. Das blieb nicht ohne Auswirkungen auf das Verhältnis Kirche – Angestellte. Der ZKD löste sich von der Kirchenaufsicht und verlangte Tarifhöheit. In dem damaligen Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz, dem Kölner Erzbischof und ehemaligen Soziologieprofessor Joseph Kardinal Höffner, gewann der Verband einen engagierten Fürsprecher. Allerdings erwartete die Bischofskonferenz, dass sich der ZKD nun auch für die anderen kirchlichen Berufe öffnete. Seitdem gehören dem Verband auch Erzieher/innen, Pfarrsekretär/innen und Mitarbeiter/innen der Caritas an.

Die Verhandlungen zum modernisierten Arbeitsrecht kamen Anfang der 70er Jahre so richtig in Fahrt. Übereinkunft wurde erzielt, dass die „Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO)“ wegen der „besonderen Erfordernisse der kirchlichen Dienste“ – so die Präambel – durch die jeweilige Regional-KODA („Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“) fortgeschrieben wird, also im Gegensatz zum

Tarifvertrag keine befristete Gültigkeit hat. Die Regional-KODA ist paritätisch aus „Dienstgeber- und Dienstnehmerseite“ besetzt. Die Mitglieder der Dienstnehmerseite werden zum Abschluss der fünfjährigen Legislaturperiode von den kirchlichen Mitarbeiter/innen per Urwahl gewählt. Die Entgeltsregelungen entsprechen im Wesentlichen den Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD-VKA).

Lange Zeit bestand Einvernehmen zwischen den Vertragsparteien über die Rechtssetzung per „Dritten Weg“, basierend auf dem verfassungsgemäßen Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht der Kirchen. Dieser Weg ist seit geraumer Zeit umstritten, erst recht nach dem sog. Erfurter Urteil, das die Exklusion der für den Zweiten Weg stehenden Gewerkschaften zwar ausschließt, aber den Dritten Weg prinzipiell bestätigt. Andererseits glaubt man auf Dienstnehmerseite gewisse Tendenzen Richtung Erster Weg („Gutsherrenart“) auf der Dienstgeberseite zu spüren. Wie dem auch sei – das kirchliche Arbeitsrecht ist im Umbruch und birgt möglicherweise noch manche Überraschungen.

„Dass kirchliche Mitarbeiter/innen immer noch glauben, ihnen könne nichts passieren, sie seien ja „bei Kirchens“, kann man nur als Ausdruck grenzenloser Naivität bezeichnen.“

Landesverbände: Mitgliederversammlung

Die Geschichte und die Vielzahl arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen auch und gerade heute sprechen eine andere, nicht desto weniger deutliche Sprache. Nicht selten gehen diese Prozesse durch mehrere Instanzen, sogar bis zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte. Die überwiegende Mehrzahl der vom ZKD unterstützten Verfahren (mindestens 90%) geht allerdings immer noch zu Gunsten der kirchlichen Dienstnehmer aus.

Für sich dem Wohl kirchlicher Arbeitnehmer/innen verpflichtet fühlende Organisationen – seien sie evangelisch, katholisch oder überkonfessionell – gilt es angesichts immer größer werdender Seelsorge- und Verwaltungseinheiten, immer weniger Mitarbeiter/innen und daraus resultierend zunehmender Span-

nungen und Auseinandersetzungen, Kräfte und Ressourcen zu bündeln und zusammenzuarbeiten. Ein erster Schritt wurde auf dem Leipziger Katholikentag 2016 getan, wo Kirchengewerkschaft und ZKD einen gemeinsamen Informationsstand betrieben.

Um zum Abschluss Burkard Schops zu zitieren („Kirchengewerkschaft Info“ 1-2017, S. 4): „Ist es ein gewagter Traum, eine überschwängliche Hoffnung: Ökumenische Kooperation aller Verbände, die sich um Vertretung der Interessen von Beschäftigten in Organisationen der verfassten Kirchen, der Diakonie und der Caritas bei Erhalt der jeweiligen Selbstständigkeit?“ Ich glaube nicht! ■

— **Dr. Josef Dahlberg**, Mitglied
des Bundesvorstand ZKD

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

schon heute sei angemerkt, dass in der nächsten Ausgabe mit dem Erscheinungsdatum 15. September 2017 die individuellen, persönlichen Einladungen für die Mitgliederversammlungen in Euren Landesverbänden veröffentlicht werden. Gleiches gilt für den Landesverband Nord, wo die Mitgliederversammlung Verbandsstag heißt. Die Daten sind bekannt bzw. werden auf den Internetseiten oder auf der Facebook-Page der Kirchengewerkschaft veröffentlicht.

Von daher legt schon heute einen besonderen Wert auf Eure nächste am 15. September 2017 erscheinende „Kirchengewerkschaft Info“. ■

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

Kirchengewerkschaft

Beitrittserklärung

Hiermit trete ich in die Kirchengewerkschaft
zum _____ ein.

Name – Vorname _____ geboren am _____

Straße – Hausnummer _____

PLZ – Ort _____

Telefon privat _____ Mobil _____

E-Mail dienstlich _____ E-Mail privat _____

Telefon dienstlich _____

Ich bin beschäftigt als (Beruf) _____

bei Arbeitgeber (siehe Arbeitsvertrag) _____

im Kirchenkreis _____

Datum – Unterschrift _____

Ich bin...

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

Kombimandat – Einzugsermächtigung und SEPA-Lastschriftmandat

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

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Kirchengewerkschaft, Zahlungen von 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 _____



Das Betriebsklima kann sich auswirken und wirkt sich auf das Arbeitsverhalten der Beschäftigten.

Das Betriebsklima

oft wird das Betriebsklima als sog. „weicher Faktor“ vernachlässigt. Nach neuesten Studien und Erfahrungen ist aber das Betriebsklima ein harter Fakt bei dem Unternehmenserfolg oder bei den Umsätzen. Dieses lässt sich zweifelsfrei ableiten.

Das Betriebsklima – und darum geht es – kann sich auswirken und wirkt sich aus auf das Arbeitsverhalten der Beschäftigten. Oftmals ist es auch das Führungsverhalten, das ausschlaggebend ist für das Einzel- bzw. das gesamte Klima und hier das Betriebsklima. Ist das Betriebsklima schlecht, sind Konflikte vorprogrammiert und kosten das Unternehmen bares Geld. Die Unternehmenskultur hat entscheidenden Einfluss auf die Gesundheit und den Krankenstand der Belegschaft. Dies hat in jüngster Zeit eine Studie der AOK bewiesen (AOK Fehlzeitenreport 2016).

Befragung von Beschäftigten

Für das Schwerpunktthema Unternehmenskultur und Gesundheit, Herausforderungen und Chancen wurden im Jahr 2016 mehr als 2.000 Beschäftigte zwischen 16 und 25 Jahren befragt.

Zwei Drittel der Mitarbeiter von Unternehmen mit schlechter Unternehmenskultur stellten einen Zusammenhang zwischen ihrer Arbeit und den psychischen

Beschwerden her. Für die Arbeitgeber ist das ein schlechtes Geschäft, denn rund ein Drittel der Mitarbeiter in Betrieben mit einer als schlecht empfundenen Unternehmenskultur ist im Durchschnitt mehr als 15 Tage pro Kalenderjahr arbeitsunfähig.

Im Fehlzeitenreport 2016 ist Stress nicht der entscheidende Punkt, der krank macht, sondern es ist die Unternehmenskultur. Die ausgewerteten Daten spiegeln wider, welche Faktoren entscheidend sind für die Gesundheit der Beschäftigten und für den Krankenstand im Unternehmen.

Für die Kultur und für die zwischenmenschlichen Beziehungen ist es wichtig, wie miteinander kommuniziert wird. Wird gebrüllt, oder werden Anweisungen im Kasernenton gegeben, oder wird in respektvollem, wertschätzendem Ton miteinander gesprochen?

Laut der Studie wird die Kommunikation häufig als ein Bruch zwischen privater und beruflicher Aktion deutlich, d. h. wenn der Ton im Unternehmen – und oftmals schärfer als Zuhause oder mit Freunden – ist, hat dieser direkte Auswirkungen. Das trifft vor allem die Kommunikation zwischen Führungskräften und Beschäftigten. Die Rangfolge hierarchische Struktur ist hier besonders betroffen.

Wie man aus der Studie weiter entnehmen kann, sind den Dienstvorgesetzten, den Chefs weiter Zahlen wichtiger als die Menschen, die dahinterstehen. Das wirkt sich nachteilig auf die Kommunikation aus. Führungskräfte sollten sich gerade in Zeiten des Fachkräftemangels darüber klar sein, dass alles, was sie sagen oder nicht sagen, von den Beschäftigten nach Angenehmem, Unangenehmem oder Unwichtigkeit bewertet wird.

Daraus erschließt sich die Frage: Was bedeutet gute Führung?

Gute Führung geht, so die Fachpresse, erst einmal von einer Selbstführung aus. Das meint eine hohe Selbstdisziplin und eine hohe Selbstreflexion der Führungskraft, denn zwischen Chef und Mitarbeiter herrscht eine asymmetrische Beziehung, d. h. die Beschäftigten werden die Führungskraft nie spiegeln und ihr sagen, dass diese Art der Kommunikation für sie nicht geht.

Bei der Untersuchung und Auswertung hat sich deutlich herausgestellt, dass gute Führung auch eine positive Fehlerkultur beinhaltet. Fehler werden akzeptiert und für die Weiterentwicklung von Mitarbeitern und Organisationen genutzt. So dürfte ein Satz lauten: Ein freundliches Wort ist weit mehr wert als es kostet.

In vertrauensvoller Kooperation

Hier geht es um die Ausrichtung einer Kultur in vertrauensvoller Kooperation.

Führung und Kultur sind zwei Seiten einer Medaille. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind keine arbeitsunwilligen Mängelwesen oder bloße Kostenfaktoren. Sie sind betriebswirtschaftlich zu bewerten als zentrale Quelle der Wertschöpfung, so sagen es Volkswirtschaftler.

Fördern Chefs eine Kultur vertrauensvoller Kooperation und Zusammenarbeit, erleichtert das auch die Findung und die Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, und es fördert Gesundheit und Produktivität sowie reduziert den Stress, die Fehlzeiten und die Fluktuation.

Wie feststellen – und was kann ich tun?

Sind Mitarbeiter demotiviert, so liegt es häufig am Führungsverhalten der Vorgesetzten. Das Projekt „psychische Gesundheit in der Arbeitswelt (psyGA)“ hat eine Checkliste herausgegeben, mit der die Vorgesetzten ihr Führungsverhalten überprüfen können. Unter www.psyGA.info.de sind die Ergebnisse im Netz zu finden.

Die schlimmste Motivationskiller

– schon einmal vorab gelesen...

Die schlimmsten Motivationskiller sind, schon einmal vorab für Sie gelesen:

- Intransparenz: Vorgesetzte sollten darauf achten, dass sie Änderungen im Unternehmen ihren Mitarbeitern sofort ankündigen und bei Fragen zur Verfügung stehen.
- Kontrollwut: Chefs sollten Mitarbeitern vertrauen und auf übermäßige Kontrolle verzichten. Auch wichtig: ansprechbar und für Beschäftigte erreichbar zu sein und nicht nur mit ihnen zu reden, wenn etwas schiefgelaufen ist.

Welchen Einfluss und welche Möglichkeiten haben Mitarbeitervertretungen?

Mitarbeitervertretungen können mit ihren Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechten den Anstoß liefern, dass sich die Kultur in Unternehmen, Einrichtungen klimatisch verbessert. Mitarbeitervertretungen können für gutes Betriebsklima sorgen, indem sie ihre Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte umfänglich nutzen.

Durch entsprechende Arbeitszeitregelungen kann Kommunikation unter den Beschäftigten gefördert werden. Die Kommunikationsfähigkeit von Führungskräften wertschätzend und im Konflikt vermittelnd können auf Initiative von Mitarbeitervertretungen hin geschult werden. ■

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

IMPRESSUM

Verlag: Kirchengewerkschaft

Glißmannweg 1
22457 Hamburg-Schnelsen
Telefon: 040-6514380

Telefax: 040-6511119

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),
Ingrid Luda, Sabine Boysen

Titelbild: Sabine Boysen

Layout und Satz: info@rosemarie-komossa.com (Kiel) für ComLog GmbH (www.comlog.de)

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

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

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



Wir sind auf Facebook:

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



Manfred Martens

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Eppendorfer Baum 23

20249 Hamburg

Tel.: (040) 82 22 82 0-0

Fax: (040) 82 22 82 0-22

www.mws.arbeitsrecht.de

info@mws.arbeitsrecht.de

SEMINARE

— Hier können Sie sich anmelden:

Kirchengewerkschaft
Glißmannweg 1
22457 Hamburg-Schnelsen
Telefon 040 6 51 43 80
Telefax 040 6 51 11 19
E-Mail info@kirchengewerkschaft.de

Bitte melden Sie sich bis spätestens 14 Tage vor Beginn des gewünschten Seminars an.

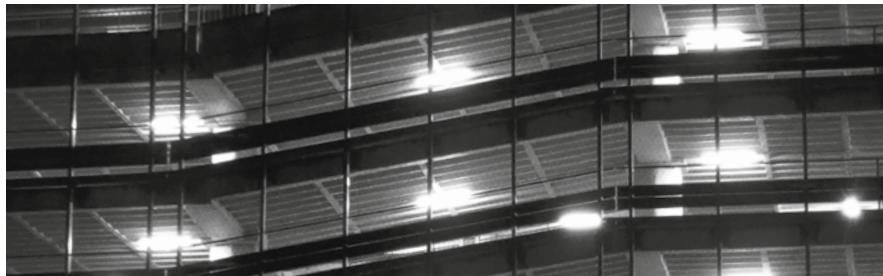
- Per Anmeldeformular:
.... www.kirchengewerkschaft.de/seminare/seminar-anmeldeformular
- Auch per Post, Telefon oder E-Mail nehmen wir Ihre Anmeldung gern entgegen.

Nach Eingang Ihrer Anmeldung wird diese von uns zeitnah schriftlich bestätigt.

Für den Rücktritt von einer erfolgten Anmeldung später als drei Tage vor Beginn der Veranstaltung:

- müssen wir eine Ausfallentschädigung in Höhe von 85 Prozent der Seminarkosten in Rechnung stellen.
- Kann der Platz mit einem Nachrücker besetzt werden, dann berechnen wir 30,00 Euro Verwaltungskosten.

Wir freuen uns auf Sie!
Herzlich willkommen!



Mediation – Bedeutung und Stellenwert in der Arbeit einer Mitarbeitervertretung

Konflikte sind auch in Kirche und Diakonie Bestandteil der täglichen Arbeit für Verantwortliche in der Personalarbeit. Dabei vermittelt die Mitarbeitervertretung in der Regel zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten sowie bei Auseinandersetzungen unter Kolleginnen und Kollegen. Irgendwann kommen hier auch erfahrene Mitarbeitervertreter an ihre Grenzen. Dieses zu erkennen und die Möglichkeit einer Mediation in Betracht zu ziehen sowie Methoden und auch praktische Übungen kennzeichnen dieses Seminar.

■ Seminar 2017/28

05. und 06. Juli 2017

Fulda/Parkhotel Kolpinghaus Fulda

Agieren statt reagieren

Regelmäßig erlebt die Mitarbeitervertretung, dass die Dienststellenleitung die Mitarbeitervertretung bei ihren Maßnahmen nur reagieren lässt. In diesem Seminar möchten wir diese Inhalte aufbereiten:

- Grenzen der Mitbestimmung
 - Ausüben der Mitbestimmung
 - Durchführung der Mitbestimmung
 - Initiativrecht
 - Dienstvereinbarung
 - Beschwerderecht
 - Grenzen der Agitation
 - kirchliche, gerichtliche Verfahren
- Seminar 2017/17
- 22. und 23. August 2017**
- Eisenach/Haus Hainstein, Haus der Ev. Kirche

Neu gewählt oder nachgerückt – Einführung in das Mitarbeitervertretungsgesetz

Seminarinhalte werden eine Zusammenfassung sein:

- als Basiskurs
- aus einfachen Beispielen
- aus einfachen Sachverhalten
- lesen von Literatur und Gesetzestexten

— Grundzüge der Mitbestimmung, Mitberatung und des Initiativrechts

■ Seminar 2017/12

6. September 2017

Oldenburg/City Club Hotel Oldenburg

Kündigung/Kündigungsschutz

Insbesondere Arbeitnehmer werden vor einer sozial ungerechtfertigten oder, bei Abwägung der beidseitigen Interessen, ungerechtfertigten harten Kündigung geschützt, so das Rechtslexikon. Die Mitarbeitervertretung hat gemäß § 35 MVG-EKD die Pflicht, die Belange der Mitarbeitenden zu fördern und darauf zu achten, dass geltendes Recht (z. B. Kündigungsschutzgesetz) eingehalten wird. Mit diesem Seminar möchten wir folgende Inhalte aufarbeiten:

- verschiedene Kündigungsarten
- betriebsbedingte Kündigung
- verhaltens-/personenbedingte Kündigung
- außerordentliche Kündigung
- Druckkündigung
- Abmahnungen

■ Seminar 2017/08

20. September 2017

Bad Herrenalb/Haus der Kirche, Ev. Akademie Baden

Eingruppierung

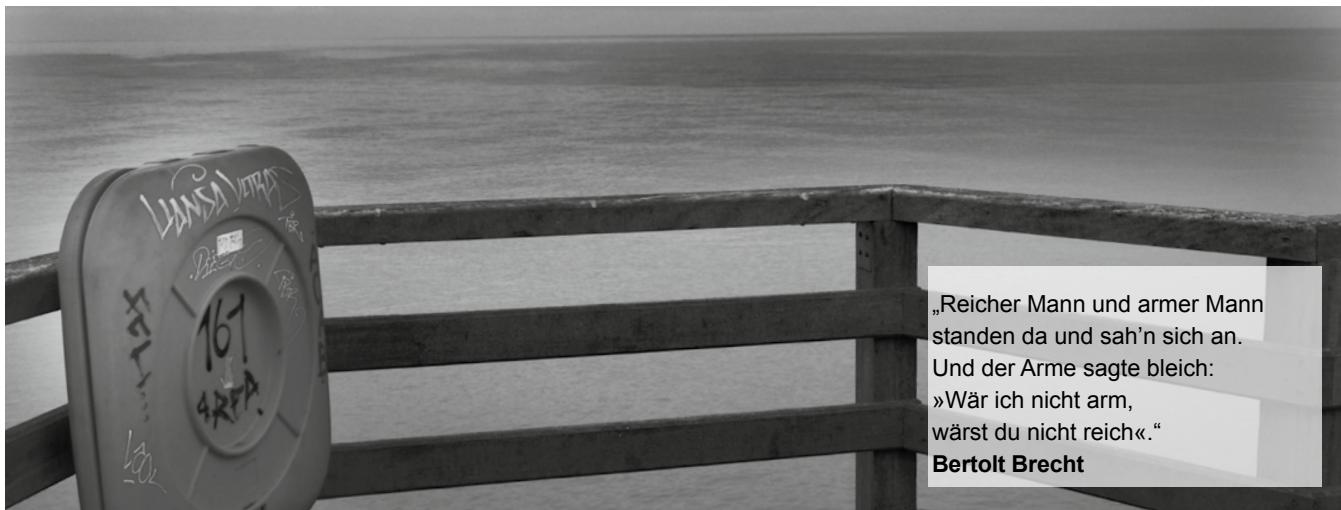
Mitarbeitervertretungen bekommen Anträge zur Mitbestimmung, zur Überprüfung, zur Bewertung von Kolleginnen und Kollegen bei Eingruppierungen entsprechend ihrer Arbeitsvertragsrichtlinien oder Tarifverträge. Die Inhalte des Seminars werden sein:

- Stellenbewertung, Aufbau, Strukturen, Spielräume und Grenzen der jeweiligen Eingruppierungsordnungen
- Praxisbeispiele
- Erfahrungsaustausch

■ Seminar 2017/32

25. September 2017

Kassel/Hotel „Schweizer Hof“



„Reicher Mann und armer Mann
standen da und sahn sich an.
Und der Arme sagte bleich:
»Wär ich nicht arm,
wärst du nicht reich.«“
Bertolt Brecht

Einkommensverteilung in der Bundesrepublik Deutschland

Jeder Zweite findet die Einkommensverteilung in der Bundesrepublik Deutschland ungerecht. Die meisten Menschen in Deutschland sprechen nicht gern über ihr Gehalt und decken über die Höhe ihres Einkommens lieber den Mantel des Schweigens. Es ist zu beobachten, dass Reichtum als erstrebenswert gilt und ein positiver Begriff in der bundesdeutschen Wirklichkeit ist. Ganz anders als sein Gegenteil: die Armut. Armut ist schamhaft; Bezieher eines geringen Einkommens sprechen nur ungern über sie.

Doch wer ist reich und wer ist arm?

Schauen wir auf den Spaltensteuersatz: Wir haben dieser Tage erfahren, dass in Deutschland jeder elfte Bürger den Spaltensteuersatz zahlt. Ist nun derjenige, der den Spaltensteuersatz zahlt, ein Spaltenverdiener? Der Spaltensteuersatz wird für einen alleinstehenden Menschen bei einem zu versteuernden Einkommen bei 52.152 Euro fällig und beträgt 42 Prozent. Hier ist ersichtlich, dass ein gut bezahlter Facharbeiter bereits den Spaltensteuersatz zahlt. Damit wird suggeriert, dass

sich mehr Menschen als Spaltenverdiener fühlen, auch wenn sie es nicht sind. Als Spaltenverdiener gilt nach dem Deutschen Institut für Wirtschaft das oberste Prozent der Steuerzahler.

Wer ist nun von Armut gefährdet?

Von Armut gefährdet sind Menschen, die über weniger als 60 Prozent des mittleren Nettoeinkommens verfügen. Es sind allein lebende Menschen, die monatlich über 942,00 Euro verfügen; es ist ein Erwachsener mit Kind, der über 1.225,00 Euro verfügt, es sind zwei Erwachsene mit zwei Kindern, die über 1.978,00 Euro verfügen.

Prof. Dr. Stefan Sell, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler an der Hochschule Koblenz, sagt in einer Reportage „Abgehängt! Diezemanns Reisen ins arme Deutschland“, dass die unteren 40 Prozent der Bevölkerung von der Gehaltsentwicklung abgekoppelt werden. Das sind Millionen von Arbeitnehmern wie Verkäuferinnen, Erzieherinnen, Krankenschwestern, Pfleger, Fernfahrer. Das sind jene, die knapp oberhalb der Schwelle zur Armutsgrenze liegen. Sie haben deutlich weniger Einkommen als Anfang der 90iger Jahre.

Sie werden von der gesellschaftlichen Einkommensentwicklung abhängig, obwohl sie verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen, sich immer mehr abstrampeln und unter Arbeitsverdichtung leiden.

Die Betrachtung der Einkommensentwicklung seit 1995 bis 2015 zeigt, dass die unteren 40 Prozent der Einkommensbezieher in diesem Zeitraum einen Lohnverlust bis zu 7 Prozent erleiden mussten. Dies hat zur Folge, dass die meisten von den 40 Prozent im Alter mit Armut rechnen müssen und jetzt schon unter einem enormen materiellen Stress stehen. Die oberen 60 Prozent hingegen konnten für sich einen Lohnzuwachs von bis zu 10 Prozent verbuchen.

Nur, was hat dies für uns als Kirchengewerkschaft zu bedeuten?

In der Kirchengewerkschaft sind kirchliche, diakonische und caritative Mitarbeiter beschäftigt. Viele dieser Mitarbeiter arbeiten nicht in den bestbezahlten Berufen. Wir vertreten eine große Anzahl an Mitgliedern, die auf Grund ihres geringen Lohnes – die häufigste Art des Einkommens – zu den unteren 40 Prozent der Bevölkerung zählen.

>>>

Jubilare

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

an dieser Stelle sei seitens der Geschäftsstelle und des Bundesvorstandes drei Kollegen besonders gratuliert.

Die Kollegin Gerda Pahl, Landesverband Nord, Kiel, ist seit 30 Jahren Mitglied der Kirchengewerkschaft.

Karin Jensen-Bundels, Landesverband Nord, Flensburg, Mitglied des vkm NE, heute Kirchengewerkschaft, seit 40 Jahren.

Auch Wilfried Thoma, Landesverband Baden, Tauberbischofsheim, ist seit 40 Jahren Mitglied der Kirchengewerkschaft, vormals vkm Baden.

Mögen diese drei Daten Vorbild für viele junge Kolleginnen und Kollegen sein.

Liebe Karin, liebe Gerda, lieber Wilfried, Euch einen herzlichen Dank für die Treue, für Euer Engagement und für Eure Leidenschaft. Möget Ihr eine gute, behütete Zeit haben und uns, der Kirchengewerkschaft, wohlgesonnen sein. ■

Ralf Reschke
...für den Bundesvorstand
Hubert Baalmann
...für die Geschäftsstelle

Danke!



>>> Der DBSH (Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e. V.) hat den Satz geprägt, dass nicht die durch das soziale Netz fallen dürfen, die es knüpfen. Mit der Lohnentwicklung seit 1995 findet dies jedoch für einen nicht geringen Teil der Beschäftigten des sozialen Sektors statt.

Als Gewerkschaft muss es uns ein Anliegen sein, den Lohn von Erziehern, von Pflegern, von Verwaltungsangestellten, von Hausmeistern und anderen so zu verbessern, dass diese nicht mehr von der gesamtgesellschaftlichen Lohnentwicklung abgekoppelt sind. Nur wie?

Koexistenz und Kooperation statt Konkurrenz

Als Christen und Gewerkschaftler sind wir der festen Überzeugung, dass die Menschheit nicht in allen Bereichen dem Prinzip des Wettbewerbes folgen darf und wir als Gesellschaft umdenken lernen müssen. Das menschliche Miteinander sollte vielmehr davon geprägt sein, sich gegenseitig zu unterstützen und gemeinsam zu handeln; das heißt, das Handeln an den Prinzipien von Koexistenz und Kooperation auszurichten.

Dies heißt für uns als Kirchengewerkschaft, Kontakte zu anderen Gewerkschaften, Arbeitnehmervertretungen, Berufsverbänden und auch zu den Kirchen mit ihrer Diakonie bzw. Caritas herzustellen. Die letztgenannten sind sowohl Partner in der Gestaltung des Sozialen als auch Dienstgeber und damit Vertreter der Dienstgeberinteressen. – Dies trifft auf die großen Gewerkschaften mit ihren vielen Angestellten natürlich ebenso zu.

Wie können wir Koexistenz und Kooperation gestalten?

Der Theologe Martin Buber und der Pädagoge Paulo Freire können uns dazu Impulse geben.

Die Kommunikation mit unseren Gesprächspartnern ist in unseren Augen darauf angewiesen, dass Menschen in ei-

nen echten Dialog miteinander eintreten. Für Martin Buber geschieht Begegnung, „wenn alles zurückgelassen wird, was an Vorverständnis mitgebracht wird, wenn alle Reserviertheit aufgegeben wird, wenn man sich auf den anderen einlässt, einen wirklichen Dialog mit ihm führt“. Dies erfordert Offenheit zum Anderen hin. In der Begegnung mit dem Anderen werden sich die Menschen über die eigenen Werte und über die des Anderen bewusst.

Auch für den brasilianischen Pädagogen Paulo Freire ist der Mensch ein „Dialogwesen, das mit seinen Mitmenschen über die Umwelt und mit der Umwelt durch den Dialog mit den Mitmenschen vermittelt ist“. Der Dialog gehört wesentlich zum Menschsein; der Mensch ist nicht nur auf sich selbst bezogen, sondern auf sein Gegenüber, auf die Welt. Darin liegt auch die Fähigkeit des Menschen begründet, die veränderbare Welt, in der er sich vorfindet, zu gestalten. Nach Professor Dabisch von der Paulo Freire Kooperation beinhaltet „Dialog (...) ein hohes Maß an Vertrauen in die Umwelt. Dialogisches Verhalten setzt die Subjektierung des Menschen voraus. Es beinhaltet die Fähigkeit zur Kompromissbildung und auch die Schwierigkeit, Kritik und unbequeme Fragestellungen auszuhalten. Dialog bedeutet die solidarische Begegnung aller Beteiligten, um die Humanisierung der Welt als menschliche Aufgabe zu definieren“.

Auf dem Weg der Koexistenz und der Kooperation öffnet eine solche Grundhaltung den Blick zum konkreten Anderen hin und zum „thematischen Universum“ (Freire) der Welt; sie unterstützt selbstreflexive und analytische Kompetenz, und sie eröffnet Vertrauen. In dieser Grundhaltung werden wir unsere Gesprächspartner weder verschrecken noch überrennen oder als Sünderbock nutzen. Wir würden die gesellschaftlichen Herausforderungen und die zu klärenden Fragen als gemeinsame Angelegenheit aufnehmen und Kompromisse als neue gemeinsame Lösung entdecken. ■

— Joachim Heinisch

— Burkhard Schops

Landesverband Hessen

Stress lass nach: Stressprävention im Berufsalltag

Speziell in sozialen Berufen sehen sich die Menschen mit einem drastisch wachsenden Druck in einer zunehmend komplexen Arbeitswelt konfrontiert. Beruflich und privat müssen Entscheidungen getroffen und Aufgaben bewältigt werden. Die Herausforderung, Beruf, Familie und eigene Bedürfnisse unter einen Hut zu bekommen, wird größer.

Als Entspannungspädagogin und Coach für Stressprävention unterstütze ich Menschen im Berufsalltag, mit dem Thema Stress eine gesündere Umgehensweise zu finden. Dazu biete ich Einzelberatungen, aber auch Seminare für Unternehmen an.

Inhalt meiner Seminare:

- Was ist Stress überhaupt?
- Was sind meine Stressoren?
- Erfassen individueller Ressourcen und Bewältigungsstrategien
- Entwicklung von persönlich bedeutsamen Zielen
- Selbstmanagement
- Veränderungsmanagement für den Alltag
- Vorstellung von Entspannungstechniken

In meinen Räumen in Hamburg-Niendorf gibt es die Möglichkeit, Kurse zum Thema „Autogenes Training“ oder „Bewegung und Entspannung“ wahrzunehmen. Als ausgebildete Pilatestrainerin arbeite ich ganzheitlich in kleinen Gruppen. Der Schwerpunkt in meinen Pilatesgruppen liegt auf Kräftigung von Körper, Geist und Seele. Das Ziel ist: Mit mehr Gelassenheit und innerer Stärke dem Leben zu begegnen.

Meine Arbeit beruht auf einem christlich werteorientierten Menschenbild, und ich würde mich sehr freuen, wenn Sie Interesse daran haben, Ihre Kollegen und Mitarbeiter „Stressfrei durch den Alltag“ zu begleiten. Schreiben Sie mich gerne an, so mache ich Ihnen, Ihrer Einrichtung, Dienststelle ein individuelles Angebot. ■



— bewegt.gesund
Nicole Dohrwardt
Tel.: 0176-56 78 23 88
info@bewegt-gesund.com
www.bewegt-gesund.com

Glückstädtter Werkstätten

Bericht über die 14. Bundesdelegiertenkonferenz der Kirchengewerkschaft in Kassel-Wilhelmshöhe

Bundesdelegiertenkonferenz

Die Bundesdelegiertenkonferenz begann nach der Begrüßung und Eröffnung mit einem Referat von Jürgen Klute. Jürgen Klute ist deutscher Politiker, Sozialpfarrer, Publizist und war im Zeitraum 2009 bis 2014 Mitglied des Europäischen Parlaments.

Thema des Referats von Jürgen Klute: „Klippen auf dem Weg zum einheitlichen Arbeitsrecht in der Kirche“

Jürgen Klute führte ein mit einem geschichtlichen Abriss. Die Frage war: Woher kamen und kommen das kirchliche Arbeitsrecht als gesondertes Arbeitsrecht und die damit verbundene Interessenbindung? Wann und wie hat es politische Veränderungen gegeben sowie die unterschiedlichen Reaktionen und Phasenaufstetliche Arbeitsrechtsentwicklungen und die dann daraus resultierenden Reaktionen der Kirchen darauf?

Für die Delegierten war es noch einmal von besonderem Interesse, dass die Berliner Friedhofsgärtner 1919 mit dem ersten Kirchenstreik einen Tarifvertrag erstritten hatten.

Im Rahmen der historischen Aufarbeitung kam von Jürgen Klute noch einmal die Definition, die ja mittlerweile unstrittig ist hinsichtlich der Begrifflichkeit Dienstgemeinschaft. Die Dienstgemeinschaft ist, wenn wir es historisch betrachten, eine Begrifflichkeit, die sich aus der Nazi-Diktatur formuliert hat und von der Kirche bis heute weiter genutzt wird.

Es seien noch einmal einige Schlagworte genannt, die für die Delegierten und die Zuhörer seines Referats von besonderem Interesse waren. So ist nach seiner Auffassung – und das wird von den Delegierten geteilt – eine gewisse tarifpolitische Orientierungslosigkeit bei der EKD und ihrer Diakonie festzustellen. Eine relative Klarheit besteht nur dar-

über, dass Tarife mehrheitlich nicht gewollt sind. Das Tarifvertragsgesetz, das aufgrund der gesetzlichen Regelung seit 1949 gilt, gilt auch für die Kirchen. Der Rat der EKD hat aber beschlossen, dass er – und dieses dann 1949 – vorläufig eine Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst einsetzt. So hat es immer wieder auf unterschiedlichen Ebenen der EKD oder auch ihren Landeskirchen den Versuch gegeben, Tarifverträge zu etablieren.

Die Kirchenkonferenz der EKD hat im Juni 2005 vorgeschlagen, den TVöD nicht zu übernehmen und stattdessen ein eigenständiges unter dem TVöD liegendes Tarifwerk zu installieren.

Jürgen Klute führte in seinen Ausführungen weiter den Tatbestand aus, dass anlässlich der Drohung von Streiks auch in kirchlichen Krankenhäusern durch den Marburger Bund und den VdDD in einer Presseerklärung am 18. August 2006 Stellung bezogen wurde, dass nach deren Auffassung das Miteinander im Dienste Gottes ausschließt, dass Dienstnehmer und Dienstgeber versuchen, durch offenen Druck gegeneinander die Änderung von Arbeitsbedingungen zu erzwingen. Deshalb haben sich Kirche und Diakonie dafür entschieden, Streik und Aussperrung als Mittel des Arbeitskampfes auszuschließen. Interessenkonflikte zwischen Dienstnehmer- und Dienstgeberseite werden auf paritätischer Verhandlungsebene gelöst, so der VdDD. Nicht nur Jürgen Klute, sondern auch die Delegierten waren sich darüber einig, dass dies nicht die Mehrheit in der Kirchengewerkschaft findet.

Nach Aussagen von Jürgen Klute ist einiges an grundsätzlichen Fragen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu diskutieren bzw. kritisch zu betrachten. So wurde unter den Delegierten die Frage

diskutiert: Wie können wir unsere Unternehmenskultur so gestalten, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren diakonischen Einrichtungen auch in finanziell angespannten Zeiten zuhause fühlen?

**Was wir brauchen sind
Modellprojekte, die uns
helfen, im Alltag quer
und neu zu denken, das
heißt angstfrei neue
Perspektiven einzuneh-
men, indem wir im Alltag
die entsprechenden
Lerninseln schaffen.**

Nach Jürgen Klute

Denkschrift des Rates der Evangelischen Kirche zur Arbeits- und Sozialpartnerschaft und Gewerkschaften (2015)

Ein besonderes Augenmerk kam dann durch die Denkschrift des Rates der Evangelischen Kirche zur Arbeits- und Sozialpartnerschaft und Gewerkschaften aus dem Jahre 2015.

Unter verschiedenen Zitaten wurde festgestellt, dass – wie ja auch schon im BAG-Urteil aus November 2012 mehrfach diskutiert – nach Auffassung der Kirche diese im 3. Weg den Gewerkschaften die Möglichkeit einer koalitionsmäßigen Beteiligung bietet.

Hier waren sich auch die Delegierten der Kirchengewerkschaft einig, dass dieses keine abschließende und ausreichende Möglichkeit ist, sondern, dass Gewerkschaften ihren Weg nicht im 3. Weg sehen.

Es kann und darf nicht außer Betracht gelassen werden, dass es zwischenzeitlich bzw. traditionell ja kirchengemäße Tarifverträge gibt, so in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, der Evangelisch-Lutherischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und seit geraumer Zeit in der Diakonie Niedersachsen.

Es ist dabei immer kritisch zu betrachten, was und wie das Wort kirchengemäß im 2. Weg definiert wird. Alle vorgenannten Tarifverträge haben mit den Dienstgebern und den Gewerkschaften eine verbindliche Schlichtung vereinbart. Ist dieses kirchengemäß, so wurde diskutiert? Nach fast 2-stündiger Diskussion und einer verdienten Pause ging es dann um die Regularien.

Jürgen Klute (l.), Sozialpfarrer, deutscher Politiker und Publizist, war Referent auf der Bundesdelegiertenkonferenz. Hier mit dem Bundesvorsitzenden Ralf Reschke.



Fotos: Hubert Baalmann

Regularien

Wir werden im Detail in der nächsten Ausgabe der „Kirchengewerkschaft Info“ darauf eingehen, weil die Themen, angefangen von der Feststellung der Be schlussfähigkeit, den Protokollerledi gungen und dem großen TOP 6: Berichte aus dem Bundesvorstand, der einzelnen Landesverbände wie Baden, Kurhes sen-Waldeck, Nord und Weser-Ems so wie der Rechtsschutzabteilung und der Geschäftsstelle, im Allgemeinen einen großen Raum in der Veranstaltung ein genommen haben.

ZKD

Ein zukunftsweisendes Thema wurde daraufhin diskutiert, und zwar eine Ko operation, ein Zusammensehen, gemeinsame Gespräche mit dem ZKD. Das ist der Zentralverband der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen der katholischen Kirche Deutschland mit seiner Bundesgeschäftsstelle in Köln.

Landesverbände

Auch hatten die einzelnen Landesverbände entsprechend den Satzungen form- und fristgerecht Anträge an die Delegiertenrunde eingereicht.

Themen waren die Beitragsstruktur, die Organe in der Satzung sowie die mög liche Strukturveränderung der Kirchen gewerkschaft. Hier geht es um die Fra ge, ob und in welcher Form die Kirchen gewerkschaft sich von ihrer Struktur der bisherigen Landesverbände verabschiedet und sich andere Grenzen als Organisationsgrenzen sucht.

Auch hierzu werden wir in der nächs ten Ausgabe der „Kirchengewerkschaft Info“ weiter berichten. ■

Mit dem besonderen Dank an die Dele gierten...

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

**Oben: Blick in das Arbeitsplenum
Unten: Die stellvertretende Landesvorsitzende, Landesverband Baden, Jacqueline Olesen, gratuliert Wilfried Thoma zu 40 Jahren Mitgliedschaft (s. auch Seite 10).**



Eine Studie des Deutschen Instituts für Sozialwirtschaft

Personalausfälle in Kindertageseinrichtungen in Schleswig Holstein

Am 22.11.2016 wurde in Rendsburg das Ergebnis der Kita-Studie „Personalausfälle in Kitas“ von Frau Prof. Dr. Petra Strehmel vorgestellt. Der Auftrag für diese Studie wurde vom Aktionsbündnis für Kinder (eine Interessenvertretung von Arbeitgeberverbänden, der Gesamtelternvertretung in Schleswig-Holstein und den Gewerkschaften) gegeben. Bei der Studie, die eine Online-Befragung in den Kindertagesstätten war, wurde eine Rücklaufquote von 72 % erreicht.

Ausgangspunkte der Befragung waren:

- dass Personalausfälle häufig nicht mit im Personalschlüssel berücksichtigt werden
- dass die gesetzlichen Vorgaben nicht immer eingehalten werden können
- dass Gruppenschließungen zunehmen, wobei es vermutlich noch mehr sein müssten

Fragestellungen waren:

- Wie stellt sich die Personalsituation in den Kitas der Freien Träger dar?
- Was bedeuten Personalausfälle für die betroffenen Kinder, päd. Fachkräfte und Leitungskräfte?

Es gab theoretische Vorüberlegungen, was päd. Fachkräfte brauchen, um eine gute päd. Arbeit leisten zu können:

- gute Aus-, Fort- und Weiterbildung
- gute Arbeitsbedingungen, z. B. um den Kindern einfühlsam Zuwendung zu geben und sie aufmerksam und sensibel in ihrer Entwicklung begleiten zu können.

Und was Leitungskräfte brauchen, um ihre Aufgaben gut zu bewältigen:

- gute Aus-, Fort- und Weiterbildung
- gute Arbeitsbedingungen
- ausreichende Ressourcen für die Einrichtung, z. B. um den päd. Fachkräften gute Arbeitsbedingungen zu bieten, die sie für eine gute Qualität ihrer pädagogischen Arbeit brauchen.

Es kann festgestellt werden, dass, wenn die Leitungskräfte Visionen und Fachkompetenz haben, sie gute Arbeitsbedingungen herstellen, sie ihr Personal

bzw. Team führen und Personalentwicklung betreiben, sie vernetzt sind und eine strategische Organisationsentwicklung betreiben, so dass sie dann eine hohe Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit beim Personal erleben.

Durch die Befragung konnte belegt werden:

- dass es bei den Rahmenbedingungen in der Ausstattung in der Trägerlandschaft große Unterschiede gibt
- dass die Ausfallzeiten bei 49 % der Kitas nicht in der Personalbemessung berücksichtigt werden

Festzuhalten ist, dass die Personalsituation in den Kitas sehr angespannt, um nicht zu sagen unzureichend ist. In jeder fünften Kita gibt es unbesetzte Fachkraftstellen, und die Verfügbarkeit von Vertretungskräften ist auch sehr begrenzt. Ursachen sind der Fachkräftemangel und die häufig limitierte Stundenzahl. Festgestellt wurde auch, dass der Krankenstand mit im Schnitt >17 Tagen pro Jahr sehr hoch ist. Zudem werden Verfügungszeiten nicht regelhaft berücksichtigt. Diese Faktoren sind kumulierte Risiken für eine gute pädagogische Arbeit bzw. die Aufrechterhaltung des Kita-Betriebes. Mittlerweile kam es in jeder fünften Kita schon zu Gruppenschließungen, bei mehr als 70 % der Einrichtungen wären Schließungen geboten gewesen.

Die Herausforderungen bei Personalausfällen im arbeitsorganisatorischen Bereich einer Kita sind:

- Besetzung der Früh- bzw. Spätdienste
- die Absicherung der Aufsichtspflicht
- dass keine Vertretungskräfte vorhanden sind
- die Kosten, die den Haushalt der Kita belasten

Im atmosphärischen Bereich:

- die schlechte Stimmung im Team, die für alle Beteiligten (Kinder, Eltern, Mitarbeitende) spürbar ist
- der Unmut bei den Eltern durch Ausfälle, Umbesetzungen etc.

Daraus resultieren Folgewirkungen, es leidet die pädagogische Arbeit, die Mitarbeiterinnen sind überlastet und somit entsteht ein Teufelskreis, der sowohl für die Kinder wie auch für Mitarbeitende sehr belastend ist.

Die Studie hat dabei klar herausgearbeitet, welche Belastungen sich für Kinder unter drei Jahren und für Kinder über 3 Jahren und für das pädagogische Personal plus Leitungskräfte ergeben. Daneben wurden auch Bewältigungsstrategien, Ressourcen (wer oder was kann helfen) und welche Unterstützung hilfreich wäre, abgefragt.

Als Resultat der Studie wurden als dringende Handlungsbedarfe folgende Punkte gesehen:

- schnelle wirksame Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel
- Sofortmaßnahmen zur Entlastung der Personalsituation
- Vertretungsregelungen zu verankern und finanziell abzusichern und einen Vertretungspool aufzubauen

Als weitere Handlungsbedarfe werden gesehen, den Stellenschlüssel in den Einrichtungen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern (Bezahlung, Leistungskompetenz, Personalbindungsstrategien) sowie ein betriebliches Gesundheitsmanagement zu verankern.

Auch dürfen diese Maßnahmen nicht abschließend sein. Ziel muss es sein, einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess für die Kindertagesstättenarbeit zu erreichen.

Spannend an der Auswertung ist, dass nun belegt wurde, was viele Mitarbeiter in diesem Bereich schon lange spüren: Das System Kita kann so auf Dauer nicht funktionieren, und die Handlungsbedarfe müssen in Angriff genommen werden. ■

— **Uschi Einsiedler**, Landesvorsitzende LV Nord und Mitglied der Tarifkommission, Erzieherin



„Ist zwar viel Arbeit, aber ein bisschen Spaß macht es trotzdem. Ernüchternd ist allerdings, dass man sich aufreibt und alle, auch die Nichtorganisierten, von meinem/unserem Einsatz profitieren. Schade, dass die nichtorganisierten Kolleginnen und Kollegen diese Arbeit nicht mit unterstützen.“

6 Monate Vorsitzender der Tarifkommission

Ein subjektiver Rückblick

Nach der Wahl der Tarifkommission am 12.10.2016 in Bordesholm ging es am 11.11. bei der ersten Sitzung der Tarifkommission um die Wahl des oder der Vorsitzenden. Es gab im Vorwege Überlegungen, ob eine Doppelspitze nicht sinnvoll wäre. Gewählt wurden dann Jörgen Schultz und ich, Thomas Marek. Wie ist es dazu gekommen.

2015 wurde ich gefragt, ob ich mir vorstellen könnte, für den Vorstand der Kirchengewerkschaft zu kandidieren. Ohne genaue Vorstellungen, wie aufwendig das wird, es war die Rede von acht Vorstandssitzungen im Jahr, sagte ich zu. Zu meiner Überraschung wurde ich sogar gewählt.

Während der ersten Fahrt nach Hamburg zur Vorstandssitzung erzählte mir Klaus-Dirk, dass zwei Kollegen aus dem Vorstand in die Tarifkommission berufen werden. Da ich die Vorstandskollegen kannte, wurde mir klar, dass ich der Einzige bin, der den KTD anwendet. Da wurde die Auswahl für den KTD-Bereich einfach. Na gut, nochmal acht Termine dazu, das wird schon.

In dem einen Jahr konnte ich dann die Tarifkommissionsarbeit so ein bisschen kennenlernen. Im Sommer machte unsere Vorsitzende Andeutungen, dass sie beide Vorstandssämter Landesvorstand und Vorsitz Tarifkommission nicht weitermachen will. Nun wurde die Idee des

Vorsitzes der Tarifkommission Bereich KTD an mich herangetragen. Das wird ja sportlich, im Vorstand des Landesverbandes und nun noch den Vorsitz der Tarifkommission für den KTD, dabei hatte ich noch nie an Tarifgesprächen teilgenommen, nur davon gehört. Optimistisch wie ich nun mal bin, stellte ich mich dann zur Wahl. Das Ergebnis steht ja am Anfang.

Nun gut, jahrelang habe auch ich davon profitiert, dass andere für mich mitverhandelt haben, dann ist es jetzt wohl an der Zeit, mal selber etwas dafür zu tun. Was soll ich nur meiner Frau erzählen, die Begeisterung für weitere Ehrenämter hält sich doch sehr in Grenzen.

Am 24.11. waren dann meine ersten Verhandlungen zur KTD-Tarifrunde. Am Tag zuvor ging es noch nach Travemünde zur Synode, und zwar im Auftrag des Gesamtausschusses und der Kirchengewerkschaft als Standbesetzung für unser Arbeitsrecht, nämlich ein Tarifvertrag für die ganze Nordkirche. Mir kamen so langsam ernsthafte Zweifel, ob das eine gute Idee war mit dem Vorsitz. Während der zweistündigen Fahrt zusammen mit Maren aus dem Vorstand und weiteren Gesprächen mit unseren Juristen habe ich viel mentale Unterstützung erfahren, die auch dringend notwendig war. Beiläufig erfuhr ich in der Woche, dass man zwar

als Kommission dort hinfährt, aber die Vorsitzenden der drei Fraktionen dort hauptsächlich reden, und da die Kirchengewerkschaft die Einladende war, durfte ich dann den Tag eröffnen.

Das nun auch noch, das mag ich gar nicht. Glücklicherweise hörte ich auf der Landessynode unserem Bischof mal genauer zu. Er zitierte dann Martin Luther: „Alle Macht der Kirche muss zur Besserung dienen“. Das passt ja super für morgen. Abends dann noch eine kleine Eröffnungsrede geschrieben, die mit diesem Zitat endete. Überhaupt war es eine interessante Veranstaltung. Wir waren mit sieben Kollegen dort und Verdi auch. Uns gegenüber dann acht Anzugträger und zwei adrette Damen.

Ich habe dann unsere Forderungen vor gestellt. Wir hatten mehrere Ideen für Verbesserungen, die Herr Kunst, Geschäftsführer des VKDA (Arbeitgeberverband: Verband Kirchlicher und Diakonischer Anstellungsträger in der Nordkirche) dann alle addiert hat – und landete bei vermeintlich 20-Prozent-Steigerung. War zwar so nicht gedacht, aber nun gut.

Überrascht war ich dann, als es um die Einführung einer 5. Stufe ging. Diese wurde nicht nur abgelehnt, nein die Begründung war schon ehrabschneidend. Ziemlich ernüchternd ging es dann zu Ende. Nächste Woche geht es weiter. Für sowas >>>

>>> (Tarifverträge) setze ich mich nun seit Jahren ein.

Das Wochenende wurde dann zur Vorbereitung für Tarifgespräche für den Margaretenhort in Hamburg genutzt und für KAT-Verhandlungen.

Fernsehen wird ja überbewertet, und so habe ich die Abende dann am Schreibtisch verbracht. Ja, so ist das mit den Ehrenämtern, und geärgert habe ich mich wegen der 5. Stufe. Ich bin ja schon über 20 Jahre dabei, aber die Bemerkung, dass ich ständig krank bin und mich seit Jahren beruflich nicht weiter entwickelt habe, ist schon frech. Man gut, dass ich in der Diakonie arbeite und nicht mehr auf dem Bau; da hätte es andere Antworten gegeben. Aber ich gehe davon aus, dass er mich nur in meiner Funktion und nicht als Privatperson Thomas Marek angesprochen hat. Die Woche war aber doch sehr abwechslungsreich. Drei Tage fuhr ich mit unserer Vorsitzenden für Verhandlungen durch Schleswig-Holstein und Hamburg. In diesen zehn Tagen kam meine normale Arbeit bald zum Erliegen. Mein Hauptjob ist MAV-Vorsitzender einer Jugendhilfeeinrichtung.

Die Verhandlungen wurden fortgesetzt, abgeschlossen, und es kehrte wieder die Normalität ein.

Nun folgten Vorstandssitzungen des Landesverbandes und die monatlichen Sitzungen der Tarifkommission sowie aktuelle Verhandlungen über eine Verbesserung des Erziehungsdienstes im KTD.

Ein bisschen Routine hat Einzug gehalten, aber es bleibt eine Herausforderung.

Danken möchte ich auch den vielen Unterstützern in den eigenen Reihen, vor allem Ursula Einsiedler, mit der ich viele Stunden verbracht habe, aber auch den zwei Kollegen von Verdi für ihre aufmunternden Worte nach den ersten Verhandlungen.

Ist zwar viel Arbeit, aber ein bisschen Spaß macht es trotzdem. Ernüchternd ist allerdings, dass man sich aufreibt und alle, auch die Nichtorganisierten, von meinem/unserem Einsatz profitieren. Schade, dass die nichtorganisierten Kolleginnen und Kollegen diese Arbeit nicht mit unterstützen. ■

— Thomas Marek, Landesverband Nord



Arbeitsrechtliche Kommission Baden

Abschnitt 6 – Einsatzleiterinnen und Einsatzleiter der Nachbarschaftshilfe/des Mobilen Sozialen Dienstes/des hauswirtschaftlichen Dienstes

Präzisierung des erforderlichen Lehrgangs für die EG 8 (400 Stunden)

Abschnitt 7 – Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone/Jugendreferentinnen und Jugendreferenten

redaktionelle Überarbeitung

Abschnitt 8 – Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer von Verwaltungs- und Serviceämtern

Herausnahme der bisher 1. Kategorie (gibt es nicht mehr, da die Ämter alle größer geworden sind – Fusionen) sowie inhaltliche Klarstellungen bei der Kategoriebemessung

Abschnitt 9 – Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer/Leiterinnen und Leiter von Kirchenverwaltungen

Herausnahme der ersten drei Fallgruppen (die dort beschriebenen kleinen Kirchenverwaltungen gibt es nicht mehr), Aufnahme der ständigen Vertreterinnen und Vertreter.

Abschnitt 10 – Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer von Diakonie- und Sozialstationen und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter

Herausnahme der Verwaltungsleiterinnen und -leiter, Vereinfachung und Aktualisierung der Kategoriebemessung

Abschnitt 11 – Mitarbeitende in der Organisierten Nachbarschaftshilfe, der Betreuung und in der hauswirtschaftlichen Versorgung (Organisierte Nachbarschaftshilfen und Diakonie-/Sozialstationen)

Aufnahme der Mitarbeitenden in der Tätigkeit einer Nachbarschaftshelferin oder eines Nachbarschaftshelpers sowie der Mitarbeitenden, die Aufgaben nach der Verordnung über die Anerkennung und Förderung von niederschwelligen Betreuungsangeboten übernehmen
Aktualisierung der Protokollerklärungen an die aktuelle Gesetzeslage

Abschnitt 12 – Kirchendienerinnen und Kirchendiener

Herausnahme von Hausmeisterinnen und Hausmeistern (sind in der Entgeltordnung des TVöD geregelt)
Aufnahme der „förderlich abgeschlossenen Berufsausbildung“ in die EG 5 (bisher EG 4)

Abschnitt 13 – Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

redaktionelle Überarbeitung gem. der Begrifflichkeiten im Kirchenmusikgesetz
Absenkung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit D-Prüfung in die EG 5 (bisher EG 6)

Anhebung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit C-Prüfung in die EG 8 (bisher EG 7)

Absenkung bei Aushilfen nach der AR-Einzelentgelt um eine EG

Aufnahme von Stellen mit „lokaler Bedeutung“ in die EG 11 (bisher z. T. in EG 10)

Aufnahme der Orgelsachverständigen in die EG 12 bzw. mit abgeschlossener wissenschaftlicher oder künstlerischer Hochschulbildung in die EG 14

Aufnahme von Stellen mit „künstlerischem Schwerpunkt“ sowie der Landesposaunenwartinnen und Landesposaunenwarte und der Beauftragten für Populärmusik in die EG 13

Aufnahme von Stellen mit „überregionaler Bedeutung“ in die EG 14

Wegfall der sechsjährigen Bewährungszeit bei Stellen mit landeskirchlichen Leitungs- und Fachberatungsfunktionen (EG 15)

Abschnitt 14 – Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer

aufgehoben

Abschnitt 15 – Leiterinnen und Leiter von stationären Einrichtungen der Altenhilfe

Anhebung der Leiterinnen und Leiter von Alteneinrichtungen um eine EG

Abschnitt 16 – Professorinnen und Professoren

Aufnahme der Professorinnen und Professoren der Evangelischen Hochschule für Kirchenmusik in Heidelberg

Abschnitt 17 – Prüferinnen und Prüfer beim Rechnungsprüfungsamt

Anhebung der beiden Fallgruppen um eine EG

Abschnitt 18 – Religionslehrerinnen und Religionslehrer an Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen, an Gymnasien und beruflichen Schulen

Aufnahme der Religionslehrerinnen und Lehrer, die in der Oberstufe an Gymnasien oder an beruflichen Schulen oder beruflichen Gymnasien unterrichten in die EG 13 (bisher EG 12)

Abschnitt 19 – Sekretärinnen und Sekretäre/Assistenz

Anhebung der Mitarbeitenden, die mindestens 50 v. H. schwierige Sekretariatsaufgaben wahrnehmen in die EG 7 (bisher bei 40 v. H. EG 6)

Abschnitt 20 – Sekretärinnen und Sekretäre im Pfarramt oder Dekanat

Aufnahme von Mitarbeitenden, die erweiterte Verwaltungsaufgaben von mindestens 50 v. H. wahrnehmen und eine einschlägige Berufsausbildung vorweisen in die EG 8 (bisher EG 7)

Abschnitt 21 – Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter/Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen

ungeändert

Abschnitt 22 – Sozialsekretärinnen und Sozialsekretäre

aufgehoben (werden nicht mehr eingestellt)

Abschnitt 23 – Mitarbeitende in Werkstätten für Menschen mit Behinderung und in therapeutischen Werkstätten

Absenkung der Mitarbeitenden mit abgeschlossener Berufsausbildung in die EG 5 (bisher EG 6)

Aufnahme der Bereichsleitungen für mindestens 240 Plätze in die EG 11 (bisher EG 10)

Aufnahme der Leiterinnen und Leiter mit mindestens 360 Plätzen in die EG 13 (bisher EG 12)

Abschnitt 24 – Mitarbeitende im Wirtschafts- und Küchendienst

Aufnahme von „einfachsten“ und „einfachen Tätigkeiten“ (EG 1 und 2)

Anhebung der staatlich geprüften Wirtschafterinnen und Wirtschafter, Meisterinnen und Meister im Wirtschafts- und Küchendienst jeweils mit entsprechender Tätigkeit in die EG 7 (bisher EG 6) und mit „größerer Verantwortung“ in die EG 8 (bisher EG 7)

Anmerkung:

Nicht alle Beteiligten waren zufrieden mit dem Gesamtwerk und hätten sich eine Anhebung der Tätigkeiten in den unteren Entgeltgruppen gewünscht. Es war jedoch in einigen Teilarbeitsbereichen – insbesondere bei denen der Diakonie – schwer genug, Absenkungstendenzen der Dienstgeberseite zu widerstehen und im Wesentlichen das bisherige Niveau zu erhalten. Immerhin sind hier und da sogar Entgeltgruppenanhebungen gelungen. Abzuwarten bleibt, wie die Diskussion um die Eingruppierung der Sozialarbeiterinnen und -arbeiter sowie der Sozialpädagoginnen und -pädagogen ausgehen wird: Hier möchte die Dienstgeberseite auf den SuE einschwenken, die Dienstnehmerseite allerdings will dieser Absenkung nicht zustimmen und bekräftigt ihre Position mit der Vergleichbarkeit anderer Hochschulabschlüsse (Kirchenmusikerinnen und -musiker, Religionslehrende und Gemeindediakoninnen und -diakone). ■

— Wolfgang Lenssen,
Landesverband Baden

Kommunikation, Gespräche zum einheitlichen Arbeitsrecht

Unter der Führung des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt (KDA Nordkirche) gab es in den letzten Wochen drei Erzähl-Cafés zu dem Thema „Einheitliches Arbeitsrecht in der Evangelisch-Lutherischen Kirche Norddeutschland (Nordkirche)“. Spätestens im Jahr 2018 müssen sich die dann gewählten Landessynoden mit dem Gesetz zur einheitlichen, arbeitsrechtlichen Regelung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie befassen. Die Kirchengewerkschaft und auch andere Verbände, Gruppierungen, Dienste und Werke sind seit langer Zeit mit diesem Thema inhaltlich beschäftigt. So hat der KDA für Hamburg, Breklum und Rostock interessierte Synodale, Verbände, Gewerkschaften, Mitarbeitervertretungen und Interessierte zu diesem Thema eingeladen. In einer jeweils zweistündigen Gesprächsrunde wurde unter zwei Impulsgebern die Diskussion eröffnet. Bei den Impulsgebern ging es um Menschen, die mit dem Arbeitsrecht in der Kirche beschäftigt waren bzw. sind. Einerseits Mitarbeitende, die den 3. Weg in den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern anwenden und aktiv mitgestalten, und andererseits Menschen, die sich für Tarifverträge aussprechen und im Rahmen des KAT und KTD am Verhandlungstisch sitzen.

Mit Gründung der Nordkirche wurde im Einführungsgesetz festgelegt, dass es nach sechs Jahren eine Bewertung geben soll und die Synoden dann, wie jetzt terminiert in 2018, eine Entscheidung treffen sollen. Es muss an dieser Stelle der gesetzliche Hinweis erfolgen, dass die jetzigen Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern im Rahmen des sogenannten Anwendungsgesetzes für sich dann noch einmal entscheiden dürfen bzw. entscheiden müssen, ob sie das Gesetz, das dann von der Landessynode beschlossen wird, auch zur Anwendung bringen. Wir nennen es ein sogenanntes Veto-Recht. Auf dieser Grundlage gibt es viele Begegnungen in den Einrichtungen und auch auf struktureller Ebene.

Wenn wir versuchen, die Situation objektiv zu bewerten, ist festzustellen, dass die Menschen im Tarifvertrag diesen für das Beste halten und Menschen mit einer arbeitsrechtlichen Kommission diese für das Beste halten.

„Wir wissen aus Erfahrung und Gesprächen nicht erst jetzt, dass die Überzeugung des jeweils Anderen äußerst schwierig ist.“

Bildlich gesprochen kann man hier von einem „Graben“ reden. Die Frage ist also, gibt es Möglichkeiten, dieses zusammenzufügen oder ist heute schon klar, dass alles beim Alten bleibt. Hier geht es nicht um Überzeugung, sondern hier geht es um Diskussion und mögliches Verstehen. Aus den Diskussionen an den drei Standorten hat sich zweifelsfrei ergeben, dass die Wahrnehmung und Denke der kirchlich Beschäftigten bzw. Funktionäre in den Kirchen Mecklenburg und Pommern geschichtlich eine andere ist als die in der ehemaligen Nordelbischen Kirche. Nach mehreren Jahrzehnten der Wiedervereinigung sowohl auf politischer als auch auf kirchlicher Ebene ist festzustellen, dass durch den historischen Hintergrund die Empfindungen und die Denkweise in und um das kirchliche Arbeitsrecht in Mecklenburg eine andere ist als die, die wir in der Nordelbischen Landeskirche erlebt haben. Es ist festzustellen, dass bei der Frage einer tarifrechtlichen Regelung das Thema Gewerkschaften in Kirche bzw. Gewerkschaften an sich einen negativen Beigeschmack hat. So wurde von einem Synodenbericht,

dass er bei einem der Gespräche sehr nett über die Arbeitsbedingungen bei Kirche diskutiert hat. Im Rahmen des Gespräches stellte sich dann heraus, dass es sich hierbei um einen Gewerkschafter handelte. Seine erste, emotionale Reaktion war dann: „Oh Gott, hier ist der Wahrhaftige!“

Ja, Gewerkschaften sind noch ein schwieriges Gebiet in dem Beitrittsgebiet, aber auch insbesondere bei Kirche. Kirchlich Beschäftigte haben, so stellen wir auch als Kirchengewerkschaft fest, den ersten Blick auf die Zufriedenheit. Geschichtlich kann man auch hier feststellen, dass im Bereich Mecklenburg und Pommern die Beschäftigten, die unmittelbar nach der Wende oder auch schon vor der Wende bei und in Kirche und ihrer Diakonie beschäftigt waren, sich in einem sicheren Arbeitsfeld befanden. Hier war nicht, insbesondere nach der Wende, die Frage, ob sie konfessionell sozialisiert sind oder waren, sondern dass die Kirche ein sozialpolitisches und soziales Engagement und die Verantwortung übernommen hat, wo diese dann ein Teil davon waren. Bei mehreren Gesprächen und Umfragen mit den und bei den Beschäftigten ist ein hoher Grad der Zufriedenheit festzustellen. Dass sie eine Arbeitsvertragsrichtlinie haben, im Volksmund vor Ort auch „einen Tarifvertrag“, ist schon viel mehr wert als bei vielen Menschen, die im Bereich der neuen Bundesländer ohne Vertrag arbeiten. Die Arbeitsbedingungen als solche im Vergleich zur freien Wirtschaft und zu Gehaltsvergleichen zwischen Ost und West sind im Bereich der Kirche mit ihrer Diakonie sowie der Caritas extrem hoch und positiv angesehen. Von daher ist festzustellen, dass nicht nur die Synoden, sondern auch viele Arbeitnehmer in den Einrichtungen erst einmal zufrieden sind und dieses damit für sie kein streitbares Thema ist. In all den Gesprächen hat sich aber auch herauskristallisiert, dass die Kommunikation auf eine Entscheidung nur unter den Funktionären und den „Professionellen“ stattfindet. Es wird

festgestellt, dass die Kommunikation zwischen den Beschäftigten in Mecklenburg-Pommern oder auch in den anderen Kirchenkreisen der Nordkirche äußerst schwierig bis gar nicht stattfindet. So hat sich als eine zentrale Frage herauskristallisiert, wie wir eine Meinung, die für einen Entscheidungsprozess möglicherweise verbindlich ist, bekommen. Es fehlen Stichworte wie Umfragen, Urwahlen und Begegnungen zwischen Arbeitnehmern und Synodenal. „Das Gelbe vom Ei“, die Lösung, ist noch nicht gefunden.

Ein weiterer, diskutierter Gedanke war: „Brauchen wir noch mehr Zeit?“ Die Kirchengewerkschaft ist der Auffassung, dass wir diese nicht mehr brauchen. Es sind in vielen Bereichen die Argumente ausgetauscht, die Positionen abgesteckt worden. Viele Kompromissmöglichkeiten liegen auf dem Tisch, so dass die Synodenal nun dem gesetzlichen Anspruch genügen müssten und es zu einer Entscheidung kommen sollte. Nach unserer Einschätzung kann es bei dieser Frage nur um eine Glaubensfrage gehen. Glaube ich, dass die Arbeitsrechtliche Kommission der bessere Weg ist und kann dieser von den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern gestaltet werden, oder glaube ich, dass die Gewerkschaften mit einer tarifrechtlichen Regelung die Arbeitsbedingungen gestalten könnten und sollten. Nach unserer Einschätzung muss auch der emotionale Teil bei dieser Diskussion mit Berücksichtigung finden. Diesen kann man nicht wegdiskutieren, den darf man nicht ignorieren oder ihn, von gleich welcher Seite, als nicht akzeptabel deklarieren. Auch wenn wir wissen, dass in vielen diakonischen und kirchlichen Einrichtungen Menschen, Kolleginnen und Kollegen arbeiten, die offiziell nicht der Evangelisch-Lutherischen Kirche oder einer ACK-Kirche angehören, gibt es doch einen hohen Grad der Loyalität und eine Nähe zur Kirche. Die Identität mit den diakonischen, caritativen und sonstigen kirchlichen Einrichtungen ist, so unsere Wahrnehmung, extrem hoch.

Der gläubende Christ spricht mit seinem Gott im Gebet, im Lied, in der Meditation und in der Andacht. So können wir letztendlich nur hoffen, dass der Heilige Geist in den nächsten Wochen und Monaten allen Beteiligten Zeichen sendet, die uns dann zu einer gemeinsamen, für beide Seiten akzeptablen, Lösung für ein gemeinsames, einheitliches, kirchliches Arbeitsrecht führt.

Persönlich hoffe ich, dass wir eine gemeinsame Lösung für einen kirchengemäßen Tarifvertrag finden, der sowohl den gesetzlichen Ansprüchen als auch den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen in „Ost und West“ Genüge trägt. ■

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

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

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

Präzise und verständlich informiert die ZMV über kirchliches und staatliches Arbeitsrecht, insbesondere:

- ✓ Mitarbeitervertretungsrecht MAVO und MVG.EKD
- ✓ kirchliche Arbeitsrechtssetzung in verfasster Kirche, Caritas und Diakonie
- ✓ kirchengemäße Tarifverträge
- ✓ Tarifrecht des öffentlichen Dienstes
- ✓ betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ✓ Steuer- und Sozialversicherungsrecht

Plus: Fallbeispiele aus der Praxis einer Mitarbeitervertretung mit Lösungsvorschlägen, Antworten auf Leserfragen, Tipps für Fachliteratur.

Das kompetente Informationsmedium für die Praxis in den Mitarbeitervertretungen, Personalabteilungen, im Bereich der Arbeitsrechtlichen Kommissionen und für juristische Berater.

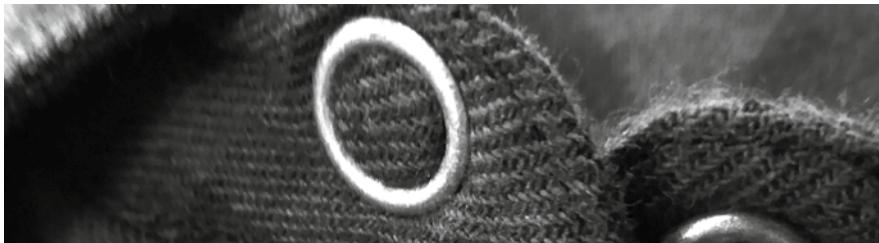
Eine Fachzeitschrift gehört zu den notwendigen Hilfsmitteln, die die MAV für ihre Arbeit braucht. Der Dienstgeber hat die Kosten für die Fachzeitschrift gemäß § 17 Abs. 2 MAVO bzw. § 30 MVG.EKD zu übernehmen.

Fordern Sie ihr Probeheft an – Print oder Digital!

◆ Abonnement Print	€ 9,80
inkl. CD-ROM „ZMV plus – Volltextarchiv ab Jahrgang 2000“ mit Rechtsprechungsdatenbank zu den Entscheidungen der kirchlichen Gerichtsbarkeit, katholischer und evangelischer Bereich, als regelmäßige Beilage in Heft 1 des Jahrgangs ISSN 0939-8198	
Abonnement Digital (Einzelplatz)	
inkl. Volltextarchiv ab Jahrgang 2000 • ISSN 2363-7595	
◆ Abonnement Digital zusätzlich	
zum bestehenden Print-Abo (Einzelplatz)	€ 0,00
◆ Abonnement Digital (Einzelplatz)	€ 9,80
◆ Abonnement Digital für Universitäten, Bibliotheken, Gerichte	
1 – 5 Zugänge, je Zugang	€ 9,80
6 – 10 Zugänge, je Zugang	€ 9,80

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

Umkleidezeiten



Der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat bekräftigt, dass das vom Arbeitgeber vorgeschriebene An- und Ablegen einer bestimmten Kleidung im Betrieb zur Arbeitszeit gehört. Die dafür erforderliche Zeit kann notfalls nach § 287 ZPO geschätzt werden (§ 287 ZPO Schadensermittlung – Höhe der Forderung).

In einer weiteren Entscheidung bestätigt der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts die Befugnis der Tarifvertragsparteien, nach allgemeinen Grundsätzen

als Arbeitszeit geltende Umkleidezeiten im Betrieb von der Vergütungsverpflichtung auszunehmen, wie im entscheidenden Fall aus der Metall- und Elektroindustrie generell geschehen; wer seine Schicht in Schutzkleidung fuhr, stempelte erst nach deren Anlegen ein und vor dem Ablegen aus.

Der 9. Senat stellt entgegen einer gerichtlichen Erstinstanz und in Teilen der Literatur vertretenden Ansicht klar, dass dieses auch dann gilt, wenn es sich um

arbeitsschutzrechtlich vorgeschriebene Schutzausrüstung handelt. Hiermit werden dem Arbeitnehmer keine Kosten für Maßnahmen des Arbeitsschutzes auferlegt.

Der Senat sprach freilich durch die Hintertür der Gleichbehandlung dem Kläger Vergütung der Umkleidezeiten zu, nachdem der Arbeitgeber bei Mitarbeitern, die normalerweise in Zivil arbeiten und nur für einige Zeit während einer Schicht in den vorgeschriebenen Schutzausrüstungen arbeiten müssen, wechselten, die Umkleidezeiten nicht abgezogen, obwohl die tarifrechtlichen Regelungen an sich auch für sie gegolten hätten. ■

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

Fotos: Rosemarie Komossa

BKK Diakonie
Krankenkasse für soziale Berufe

Für Sie:
460 €
Achtsamkeits-
budget

- Präventiv
- Zuverlässig
- Persönlich

Königsweg 8 | 33617 Bielefeld | Telefon 0521.329876-120 | Fax 0521.329876-190 | E-Mail info@bkk-diakonie.de | www.bkk-diakonie.de

LV Kurhessen-Waldeck

Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des § 37 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung • Vom 22. Februar 2017

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche und der Diakonie in Hessen und Nassau hat in ihrer Sitzung 9.2/2017 die folgende arbeitsrechtliche Regelung beschlossen:

— Artikel 1

§ 37 Absatz 7 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung vom 7. November 2013 (Abl. 2014 S. 38), zuletzt geändert am 10. Oktober 2016 (Abl. 2016 S. 338), wird wie folgt gefasst:

„(7) Endet das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Befristung oder wegen Bezugs einer Rente, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Sonderzahlung gemäß den Absätzen 2 bis 5 mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.“

— Artikel 2

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. April 2017 in Kraft. ■

Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des § 47 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung • Vom 22. Februar 2017

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche und der Diakonie in Hessen und Nassau hat in ihrer Sitzung 9.2/2017 die folgende arbeitsrechtliche Regelung beschlossen:

— Artikel 1

§ 47 Absatz 6 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung vom 7. November 2013 (Abl. 2014 S. 38), zuletzt geändert am 22. Februar 2017 (Abl. 2017 Nr. #), wird wie folgt gefasst:

„(6) Scheidet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Bezugs einer Rente aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat sie oder er Anspruch auf die Hälfte des vollen Jahresurlaubs, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte des Kalenderjahres endet. Scheidet sie oder er in der zweiten Jahreshälfte aus, so steht der volle Jahresurlaub zu. Kürzungen nach Absatz 5 bleiben unberührt.“

— Artikel 2

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. April 2017 in Kraft. ■

Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des § 46 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung • Vom 22. Februar 2017

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche und der Diakonie in Hessen und Nassau hat in ihrer Sitzung 9.2/2017 die folgende arbeitsrechtliche Regelung beschlossen:

— Artikel 1

§ 46 Absatz 2 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung vom 7. November 2013 (Abl. 2014 S. 38), zuletzt geändert am 22. Februar 2017 (Abl. 2017 Nr. #), wird wie folgt gefasst:

„(2) Der Urlaub ist bis zum 31. März des folgenden Jahres zu gewähren. Kann der Urlaub aus betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31. März angetreten werden, kann er bis längstens 30. Juni genommen werden. Hiervon kann durch Dienstvereinbarung oder durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag abgewichen werden. In Fällen fortdauernder Arbeitsunfähigkeit verfällt der gesetzliche Mindesturlaub spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.“

— Artikel 2

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. April 2017 in Kraft. ■

Auch 2 Euro-Cent wollen versteuert werden, ...

...so das Finanzgericht Neustadt (Rheinland-Pfalz) durch eine Entscheidung vom 8. November 2016.

Nach § 9 EStG (Werbungskosten) sind Reisekostenerstattungen des Arbeitgebers dann steuerfrei, wenn sie die Pauschalbeträge des Bundesreisekostengesetzes (BRKG) nicht überschreiten.

Leider kennt das BRKG allerdings im Gegensatz zu den Ländern Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg die „Mitnahmepauschale“ von 2 Euro-Cent je Kilometer und Mitfahrer*in nicht. Da die wegen der Mitfahrerpauschale gezahlten Erstattungen des Arbeitgebers nicht als Werbungskosten anerkannt werden könnten, sind sie auch nicht steuerfrei.

Also bitte nicht wundern, wenn auf der Gehaltsabrechnung (bei einem hier einmal angenommenen Steuersatz von 25 % und der Erstattung des Arbeitgebers für die Mitnahme einer Kollegin bei einer Dienstreise von 70 km) ein zusätzlicher Steuerabzug in Höhe von 35 Euro-Cent auftaucht.

km (70) • mal 2 Euro-Cent = Betrag (1,40 Euro) • Abzug bei Steuersatz von 25 % (0,35 Euro)

Die Revision zum BFH wurde nicht zugelassen. • Aktenzeichen: 3 K 2578/14 • Quelle: Pressemitteilung des FG Neustadt v. 22.11.2016

Ob die Erstattungsbeträge dann auch den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung unterliegen konnte bisher noch nicht eruiert werden!

Ebenso konnte bislang nicht ermittelt werden, ab wie vielen Kilometern Mitnahme einer/s Kolleg*in der Auszahlungsbetrag den Verwaltungskostenbetrag übersteigt! ■

— Wolfgang Lenssen,
Bundesvorstand/LV Baden



EuGH zum Kopftuchverbot

Nachdem das Bundesverfassungsgericht jüngst der Befolgung eines religiösen „Obenbedeckungsgebots“ durch eine Erzieherin in einer Kindertagesstätte als Ausübung der grundsätzlichen Gewährung von Glaubens- und Bekenntnisfreiheit nach Art. 4 des Grundgesetzes gegenüber verfassungsimmanenten Schranken stärker Raum gegeben hat, bewertet der EuGH nunmehr Kopftuchverbote privater Unternehmen bzw. Kündigungen wegen Nichtbefolgung in einem belgischen und einem französischen Fall als Licht, der durch den Art. 9 der europäischen Menschenrechtskonvention gewährleisteten Gewissens- und Religionsfreiheit und des einschlägigen Diskriminierungsverbots in Art. 2 der Gleichbehandlungsrichtlinie 2000/78 (veröffentlicht in der Zeitschrift für Tarifrecht Seite 94/2017).

Auch hier umfasst die Religionsfreiheit die Bekundung nach außen. Eine Regelung, die generell das sichtbare Tragen eines politischen, philosophischen oder religiösen Zeichens am Arbeitsplatz untersagt, enthält jedoch keine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion (Ungleichbehandlung). Sie können eine mittelbare Diskriminierung bedeuten, jedoch wäre diese durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt, und das Verbot wäre zur Erreichung des Ziels auch erforderlich – jedenfalls was Mitarbeiter mit Kundenkontakt betrifft.

Anders liegt es, wenn die Maßnahme des Arbeitgebers nicht auf dem Verstoß gegen eine solche generelle Regelung beruht, sondern wie im französischen Fall angenommen auf dem Wunsch eines Kunden, nicht mehr von einer Mitarbeiterin mit islamischem Kopftuch betreut zu werden. Hier handelt es sich dann nicht um eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im Sinne des Art. 4 der europäischen Richtlinie. ■

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

Kirchengerichtshof

Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland

1. Die Mitarbeitervertretung hat Anspruch auf Aushändigung einer Liste mit allen in der Dienststelle gezahlten Bruttovergütungen.
2. Davon ausgenommen sind nur die an Mitglieder der Dienststellenleitung gezahlten Bezüge.
3. Die zweimalige Vorlage einer Bruttolohnliste im Kalenderjahr ist rechtlich nicht zu beanstanden.

Auf die Beschwerde der Mitarbeitervertretung wird der Beschluss des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland – Kammern für Mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten – vom 8. März 2016 (II-2708/3-2016) abgeändert: Die Dienststellenleitung wird verpflichtet, der Mitarbeitervertretung zweimal jährlich eine Liste zur Verfügung zu stellen, aus der die monatlichen Bruttolohnzahlungen für alle Mitarbeiter/-innen, mit Ausnahme der Mitglieder der Dienststellenleitung, aufgeschlüsselt nach sämtlichen Entgeltbestandteilen, die nach der Vergütungsordnung der Dienststelle und außerhalb der Vergütungsordnung der Dienststelle gezahlt werden, ersichtlich sind.

- I. Die Beteiligten streiten über einen Anspruch auf Aushändigung von bzw. Einsichtnahme in Bruttolohnlisten. Die Dienststelle unterhält pädagogische Bildungseinrichtungen für Jugendliche, die Antragstellerin ist die für die Dienststelle gewählte Mitarbeitervertretung. Die Dienststelle vergütet nach einer auf dem ersten Weg zustande gekommenen Entgeltordnung, es werden Zulagen nach Ermessen der Dienststelle gezahlt. ■

Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland

Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)

Datum: 29.08.2016 • Aktenzeichen: KGH.EKD II-0124/24-2016

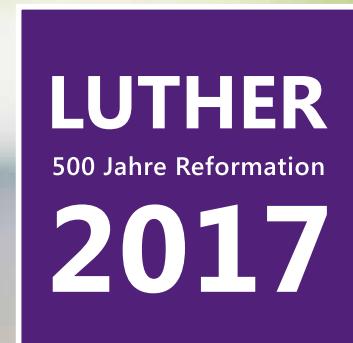
1. Bei Lehrkräften ist die Arbeitsbefreiung für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung regelmäßig auch durch angemessene Reduzierung der Regelunterrichtsverpflichtung umzusetzen.
2. Eine anderweitige Arbeitsbefreiung ist zulässig, wenn die vertraglich geschuldeten Lehrtätigkeiten dadurch nicht beeinträchtigt wird. Die Lehrtätigkeit wird beeinträchtigt, wenn die Dienststelle überwiegend nur ungebundene Arbeitszeiten, die der Unterrichtsvorbereitung dienen, für die Freistellung heranzieht.

Unter Zurückweisung der Beschwerde im Übrigen wird auf die Beschwerde der Mitarbeitervertretung der Beschluss der Schiedsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und der Diakonischen Werke evangelischer Kirchen in Niedersachsen, Oldenburg und Schaumburg-Lippe – Kammer Diakonisches Werk ev. Kirchen in Niedersachsen e. V. – vom 12. Februar 2016 - 1 VR MVG 36/15 – teilweise abgeändert:

Es wird festgestellt, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, der Mitarbeiterin Arbeitsbefreiung in Höhe von 2,0 Unterrichtsstunden wöchentlich zu gewähren.

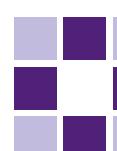
- I. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Beteiligte zu 3. für ihre Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung von ihrer Arbeit im Umfang von 2,4 Unterrichtsstunden wöchentlich befreit werden muss. ■

Uns verbinden Werte



**Am Anfang
war das Wort.**

Joh. 1, 1



**Evangelische
Bank**



**Versicherer im
Raum der Kirchen**

Bruderhilfe · Pax · Familienfürsorge

**VERANTWORTUNGSVOLL.
INVESTIEREN.**

Ethisch. Sozial. Ökologisch.

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

Filialdirektion Nord
Steinbeker Berg 3 · 22115 Hamburg
Telefon 040 23804343
www.vrk.de/alexander.plaumann

Menschen schützen.
Werte bewahren.