

Heftpreis: 2,45 Euro

C 8187

Kirchen

GEWERKSCHAFT

Info

2-2018

Offizielles Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft

Kirchenge- werkschaft und ZKD

Gemeinsam auf dem
Katholikentag — S. 14-16

Kirchengewerkschaft

INHALT

Editorial	2
Ralf Reschke: „Als Kirchengewerkschaft heißt das für mich, wir setzen uns für die Beschäftigten in beiden großen Kirchen sowie der Caritas und Diakonie ein, wir sind das Gegenüber, aber nicht Teil der Kirche.“	
Datenschutzgrundverordnung	3
(DSGVO)	
Der EuGH...	4-5
...und seine richtungsweisenden Urteile	
Mitarbeiter	6
Eltern in der Kita	6
Unfallversicherungsschutz	
LV Weser-Ems	7
Mitgliederversammlung	
VCH-Hotel Gotha	8
Gastbeitrag	
Gut sehen	9
LV Nord	10-12
Tarifarbeit der Nordkirche	
„Stellenausschreibung ...	12
... der besonderen Art“	
Nachruf	13
Ulrich (Uli) Butz	
Deutscher Katholikentag	14-16
Münster: 9. bis 13. Mai 2018	
Mitarbeitervertretungen	17-18
Grundausstattung	
Die Macht der Berührung	19
Gastbeitrag	
Bundesdelegiertenkonferenz	20-23
20. und 21. April 2018 in Gotha	
LV Hessen	24-26
Konstituierung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie	
Hessen macht Weg frei für gemeinsames Arbeitsvertragsrecht •	
ARK Diakonie Hessen hat sich konstituiert	
Impressum	7

„Es ist ein Kreuz mit dem Kreuz“

„Es ist ein Kreuz mit dem Kreuz...“, so titelt die FAZ am 28.4.2018. Gemeint ist der Aufruf des bayerischen Ministerpräsidenten Markus Söder, ein Kreuz in jeder Behörde. Besinnt sich da eine Partei auf ihre christlichen Werte? Nein, nein, es soll nur ein Symbol sein. So wie der türkische Halbmond. Geht's noch?

„Endlich geht's mit der Heimat voran. Kreuz in jeder Behörde kann nur ein Anfang sein.“ So die FAZ weiter. Sich so bei der rechten Wählerschaft anbiedern zu wollen, um bei der kommenden Landtagswahl möglicherweise zu punkten, ist meiner Meinung nach alles andere als christlich. Es trägt zur weiteren Spaltung der Gesellschaft bei und ist Wasser auf die Mühlen der AfD.

Die Kommentare der Kirchenleitungen fallen entsprechend kritisch aus:

- Der evangelische Landesbischof Heinrich Bedford-Strohm sagte: Entscheidend sei, dass das Kreuz nicht nur an der Wand hänge, sondern auch inhaltlich mit Leben gefüllt werde.
- Der katholische Münchner Erzbischof Reinhard Marx kritisierte den Erlass, weil er „Spaltung, Unruhe, Gegeneinander“ geschaffen habe. Das trifft eher meine eigene Einstellung. Wenn das Kreuz nur als kulturelles Symbol gesehen werde, habe man es nicht verstanden. „Dann würde das Kreuz im Namen des Staates enteignet.“ „Das Kreuz ist ein Zeichen des Widerspruchs gegen Gewalt, Unge rechtigkeit, Sünde und Tod, aber kein Zeichen gegen andere Menschen...“, betonte der Kardinal.

Es macht schon Sinn, dass wir in Deutschland eine Trennung von Kirche und Staat haben.

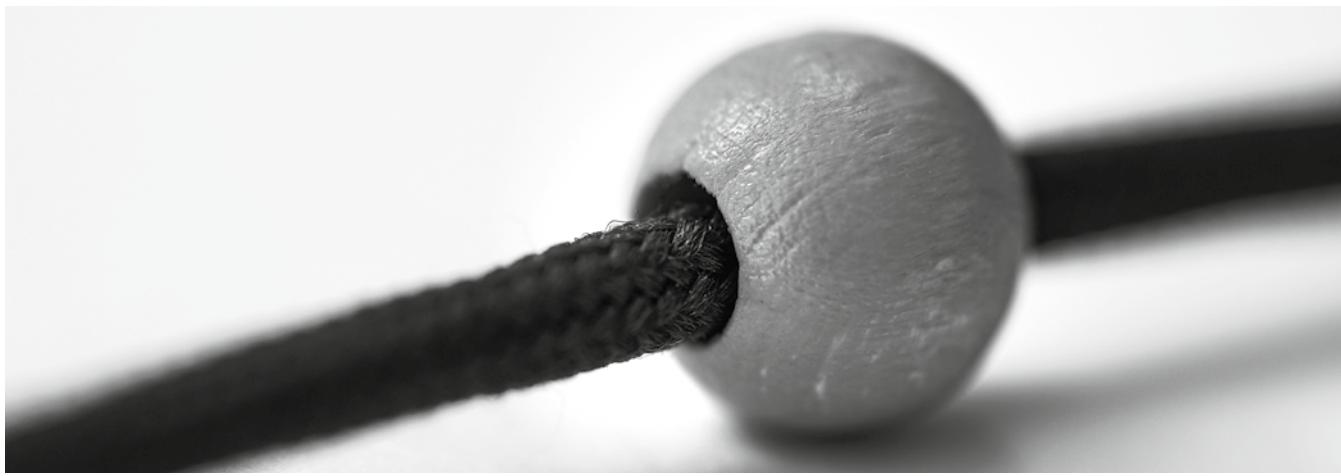
Als Kirchengewerkschaft heißt das für mich, wir setzen uns für die Beschäftigten in beiden großen Kirchen sowie der Caritas und Diakonie ein, wir sind das Gegenüber, aber nicht Teil der Kirche.

Im Gegenüber zeigt sich der Auftrag für uns als Gewerkschaft. Dieses Prinzip teilen wir mit anderen Gewerkschaften und Verbänden.

Da unsere Mitglieder vor Ort tätig sind und die Richtung unserer Arbeit als ehrenamtliche verantworten, verstehen wir die Sprache der anderen Seite. Das ist auch gut so. Das zeichnet uns als Kirchengewerkschaft aus. ■

— **Ralf Rescke**, Bundesvorsitzender
Kirchengewerkschaft





DSGVO: Alles richtig ein- und aufgefädelt?

Datenschutzgrundverordnung

*Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Mitglieder in der Kirchenge-
werkschaft!*

Auch für uns in der Kirchengewerkschaft gilt ab 25. Mai 2018 die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).

Wir speichern Ihre personenbezogenen Daten elektronisch, welche Sie uns über Ihre Beitrittserklärung mitgeteilt haben. Damit können wir auch elektronische Auswertungen fertigen.

Wir speichern:

- Vorname
- Name
- Adresse
- Telefonnummer (Festnetz und mobil)
- Postleitzahl und Ort
- Geburtsdatum
- E-Mail-Adresse
- Beruf
- Eintrittsdatum in die Kirchengewerkschaft
- Anstellungsträger
- Bankverbindung

Bei Rechtsschutzverfahren speichern wir zusätzlich:

- Beginn des Rechtsschutzfalls
- Grund der Auseinandersetzung
- Datum der Erledigung des jeweiligen Falls

Somit kommen wir dem Gebot der Datenminimierung (Art. 5 DSGVO) nach, indem wir nur die Daten speichern, welche zur Erledigung der durch Ihre Mitgliedschaft zu erwartenden Leistungen durch Ihre Kirchengewerkschaft zu erbringen sind. Damit die Daten auf aktuellem Stand sind, fordern wir Sie regelmäßig auf, uns Änderungen zeitnah mitzuteilen.

Da Gerichtsakten derzeit zehn Jahre aufbewahrt werden müssen, bewahren wir sämtliche oben angeführten Daten ebenso zehn Jahre im Archiv auf. So sind Sie und auch wir sicher, dass sämtliche möglichen gerichtlichen Auseinandersetzungen nicht durch „Aktenverlust“ unmöglich werden.

Sie haben seinerzeit Ihren Beitritt zur Kirchengewerkschaft erklärt und uns die erforderlichen Daten übermittelt. So dürfen wir davon ausgehen, dass Sie uns Ihre personenbezogenen Daten zur Verarbeitung des Zweckes der Mitgliedschaft in der Kirchengewerkschaft übermittelt haben.

Zu keinem anderen Zweck werden wir die uns zur Verfügung gestellten personenbezogenen Daten verwenden (Art. 6 DSGVO).

Die bei uns gespeicherten Daten werden in keiner Weise zum Profiling verwendet oder weitergeleitet.

Sie haben gem. Art. 15 DSGVO ein Auskunftsrecht darüber, welche Daten von Ihnen gespeichert wurden (welche Kategorien) und welche Verarbeitungszwecke damit beabsichtigt sind.

Nach Art. 16 DSGVO können Sie jederzeit die Berichtigung der bei uns gespeicherten Daten verlangen.

Über den Vollzug einer Datenänderung oder -korrektur werden Sie von uns informiert (Art. 19 DSGVO).

Da wir Ihre Daten nicht für Direktwerbung nutzen, entfällt das Widerspruchsrecht gem. Art. 21. DSGVO.

Sollten personenbezogene Daten aus unseren Systemen in unbefugte Hände gelangen (gehackt werden), so werden Sie gem. Art. 34 DSGVO von uns sofort und unmittelbar darüber benachrichtigt werden.

Die DSGVO (Datenschutzgrundverordnung) können Sie nachlesen auf: <https://www.datenschutz-grundverordnung.eu> In diesem Internetauftritt sind auch für jeden Artikel der DSGVO Hintergrundinformationen und weitere interessante Details hinterlegt. ■

— Wolfgang Lenssen



Eine Entscheidung hat der EuGH zum Thema Kirchenzugehörigkeit bei konfessionellen Arbeitgebern gesprochen.

Der EuGH und seine richtungsweisenden Urteile

Wie ja die einen oder anderen aus den anderen Medien, über unsere Internet- oder auch unsere Facebook-Seite erfahren haben, hat der EuGH die Frage zu klären, ob Rufbereitschaft Arbeitszeit ist.

Am 21. Februar 2018 hatte der EuGH unter dem Aktenzeichen EuGH, 21.02.28, C-58.18518/15 zu entscheiden, ob Rufbereitschaft Arbeit ist? Hintergrund für dieses Verfahren war der Fall eines Feuerwehrmannes in Belgien. Dieser war verpflichtet, sich in einer Woche pro Monat abends und am Wochenende für Einsätze bereitzuhalten. Das hieß in der Praxis, dass er so schnell wie möglich – jedenfalls unter normalen Umständen – in höchstens 8 Minuten auf der Feuerwache sein muss. Dieses Problem kennen viele, die Rufbereitschaft haben; vielleicht nicht in der kurzen Zeit, aber das grundsätzliche Thema ist vielen Leserinnen und Lesern unserer „Kirchengewerkschaft Info“ bekannt.

Den Feuerwehrmann störte es allerdings nicht, dass er innerhalb dieser kurzen Zeit da sein sollte, sondern es war eher die Frage, ob er diese Zeit bezahlt bekommt und ob diese Rufbereitschaft eine sog. aktive Zeit ist? Der Arbeitgeber, hier die Stadt Nivelles, sah es eher als einen Be- reitstand, der für den Arbeitgeber nicht zu vergüten ist.

Der Kläger forderte eine Entschädigung für die Zeit (Zeit der „passiven“ Rufbereitschaft).

In der ersten Instanz sah der Arbeitsgerichtshof Brüssel die Diskrepanz in der Arbeitszeitbegrifflichkeit und hat somit die Rechtsfrage an den EuGH weitergeleitet, um den Begriff der Arbeitszeit und dessen Auswirkung auf die etwaigen Vergütungsansprüche gemäß der Richtlinie 2003/88 auszulegen.

Dieses tat der EuGH dann auch in der Form, dass er der Auffassung war bzw. ist, dass auch passive Rufbereitschaft Arbeitszeit im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie der Europäischen Gemeinschaft ist. Die Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber zeitliche und/oder geografische Vorgaben macht, die den Arbeitnehmer während der „passiven“ Rufbereitschaft in seiner Freizeitgestaltung einschränkt.

Der EuGH war also der Auffassung, dass dieses auf jeden Fall in dem vorliegenden Rechtsstreit so gegeben ist, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, innerhalb von 8 Minuten am Arbeitsort zu sein und dieses zur Folge hat, dass er den Wohnort in der Nähe des Arbeitsortes wählen bzw. sich dort während der Rufbereitschaft aufzuhalten muss.

In der Gesamtheit hat also der EuGH seine bisherige Rechtsprechung zur Abgrenzung von Arbeit und Ruhezeiten fortgesetzt.

Arbeitszeit im Sinne der Arbeitszeitrichtlinien liegt demnach immer dann vor, wenn sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und diesem zur Verfügung ste-

hen muss, um sofort die Arbeitsleistung aufbringen zu können.

Hierzu gibt es Entscheidungen des EuGH vom 03.10.2000 unter dem Aktenzeichen C 303/98 sowie vom 09.09.2003 unter dem Aktenzeichen C 151/02 und abschließend vom 01.12.2005 unter dem Aktenzeichen C 14/04.

Aufgrund dieser europäischen Entscheidung müssen nun alle Tarifverträge/Arbeitsrechtsregelungen noch einmal dagehend kritisch geprüft werden.

Eine weitere Entscheidung hat der EuGH zum Thema Kirchenzugehörigkeit bei konfessionellen Arbeitgebern gesprochen.

Auch dies ist weit in der Presse, insbesondere in konfessionellen Medien diskutiert und besprochen worden. In der Quintessenz hat der EuGH festgestellt, dass kirchliche Arbeitgeber nicht bei jeder Stelle von Bewerberne eine Religionszugehörigkeit fordern dürfen.

Es gibt rund 1,3 Millionen Arbeitnehmer, die bei den beiden großen Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden beschäftigt sind. Nach heutigem Recht und Auffassung müssen alle Mitglied ihrer oder derjenigen Kirche sein. So war es bisher und so wird es auch bleiben. Zumindest offiziell sind konfessionslose oder anders gläubige Mitarbeiter die

Ausnahme in diakonischen, caritativen Einrichtungen.

Schauen wir in die Tiefe, so werden wir feststellen, dass dies häufig realitätsfern ist.

Der Europäische Gerichtshof hat aber in seinem Urteil festgestellt, dass jeder Einzelfall geprüft werden muss. Dabei ist, so der EuGH, die Leitfrage zu klären, ob die ausgeschriebene Stelle zu dem Verkündigungsauftrag der Kirche gehört bzw. ob es hier einen klassischen Zusammenhang gibt?

Der EuGH hat es in seinem Urteil so formuliert, dass ein anderes Gericht hinsichtlich des Verkündigungsauftrages überprüfen muss, ob eine „wesentliche, rechtmäßige und gereftfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation“ gegeben ist.

Somit hat der EuGH die daraus resultierenden Antidiskriminierungsrichtlinien der EU in ihrer Bedeutung noch einmal hervorgehoben.

Das bedeutet in der Praxis, dass wahrscheinlich zusätzlicher Aufwand bei kirchlichen Arbeitgebern getätigter werden muss bzw. eine konkretere Überprüfung ihrer Stellenanzeige bzw. eine extrem hohe Sorgfaltspflicht notwendig ist. Unter den vorgenannten Kriterien ist das Verfahren wieder zurückgegangen an das Bundesarbeitsgericht nach Erfurt, das der konfessionslosen Klägerin auf dieser Ebene die geforderten 10.000 Euro Schadensersatz zuspricht oder abspricht.

Hintergrund für diese Entscheidung war, dass die Evangelische Kirche, das evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung, eine Stelle ausgeschrieben hatte im Jahre 2012, die befristet war, auf die sich die Klägerin beworben hatte und nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden war. Die Klägerin ging und geht davon aus, dass ihre Qualifikationen explizit für diese Stelle geeignet sind und sie zumindest für ein Vorstellungsgespräch in Frage gekommen wäre. Da

sie zu ihrer Konfession keine Angaben machte und sie nicht eingeladen worden ist, hat sie somit dem Evangelischen Werk einen Verstoß gegen das Antidiskriminierungsgesetz vorgeworfen und einen Schadensersatzanspruch geltend gemacht.

Das Bundesarbeitsgericht wird in den nächsten Wochen das Verfahren erneut wieder aufnehmen, so dass wir dann beizeiten an gleicher Stelle über das Ergebnis berichten werden. ■

— Hubert Baalmann,
Gewerkschaftssekretär



Kirchengewerkschaft

Beitrittserklärung

Hiermit trete ich in die Kirchengewerkschaft
zum _____ ein.

Name – Vorname _____ geboren am _____

Straße – Hausnummer _____

PLZ – Ort _____

Telefon privat _____ Mobil _____

E-Mail dienstlich _____ E-Mail privat _____

Telefon dienstlich _____

Ich bin beschäftigt als (Beruf) _____

bei Arbeitgeber (siehe Arbeitsvertrag) _____

im Kirchenkreis _____

Datum – Unterschrift _____

Ich bin...

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

Kombimandat – Einzugsermächtigung und SEPA-Lastschriftmandat

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

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

Kapital eines Unternehmens sind die Mitarbeiter

Der Personaldienstleister Randstad hat eine Studie veröffentlicht, in der zu lesen ist, dass zwei von drei deutschen Industrieunternehmen ihre Mitarbeiter für das größte Kapital halten. Aus der Studie ist weiter zu entnehmen, dass die wirtschaftliche Stärke der Firmen in der Frauen- und Männerpower liegt.

Etwas mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen sieht gut ausgebildete Mitarbeiter als wichtigsten Faktor im Wettbewerb, gefolgt von guten Kontakten zu Lieferanten und der Qualität der Infrastruktur.

Zusammenfassend ist als Fazit in der Studie zu sehen, dass Unternehmen erkannt haben, dass qualifizierte Mitarbeiter der Garant für Erfolg und damit für den wichtigen Wettbewerbsvorteil sind. Nicht zuletzt hat die Kirchengewerkschaft die Tatsache festgestellt, dass die Rekrutierung von Fachkräften, insbesondere im Bereich der Pflege oder des Erziehungsdienstes aktuell die größte Herausforderung ist bzw. zukünftig sein wird.

Somit gibt es viele Unternehmen auch im Bereich der Diakonie und der Caritas, die dafür Sorge tragen, dass neue Mitarbeiter dadurch gewonnen werden können, dass diese dann auch eine weitere Qualifikation, eine spezifizierte Tätigkeit übernehmen können/sollen oder entsprechend dafür ausgebildet werden. Viele Arbeitnehmer werden durch die jeweiligen Arbeitgeber finanziell bei dieser Entscheidung unterstützt.

So ist aus der Randstad-Studie zu sehen, dass 72 % der Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland ein eigenes Ausbildungsprogramm für Einsteiger bzw. 67 % für die berufliche Weiterbildung ein entsprechendes Programm wirtschaftlich unterstützen. ■

— Hubert Baalmann,
Gewerkschaftssekreter



Es gibt viele Aktivitäten, bei denen Eltern den Nachwuchs in die Kita begleiten dürfen. Doch was, wenn dabei ein Unfall passiert?

Wieso, weshalb, warum – Unfallversicherungsschutz der Eltern in der Kita

Ob Sommerfest oder Ausflug in den Streichelzoo: Es gibt viele Aktivitäten, bei denen Eltern den Nachwuchs in die Kita begleiten dürfen. Doch was, wenn dabei ein Unfall passiert? Stehen Eltern dann auch unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung?

Kitas können bei besonderen Anlässen wie Feiern oder Exkursionen ihre Aufsichtspflichten nur schwer allein bewältigen. Werden solche Aufgaben ausdrücklich an Eltern übertragen, stehen auch diese unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Die Tätigkeit muss dafür weisungsgebunden ausgeübt werden. Welche Aufgaben damit gemeint sind, sollte im Vorfeld vereinbart werden, zum Beispiel in Form eines Helperplans. Dadurch werden die Erziehungsberechtigten wie Beschäftigte tätig, sodass ein Unfall infolge dieser Tätigkeit als Arbeitsunfall gilt.

„Nicht jeder Handgriff, den eine Mutter oder ein Vater in der Kita ausführt, ist eine ‚Wie‘-Beschäftigung, nur weil diese Tätigkeit auch eine Pflicht der Erzieher oder Erzieherin sein könnte“, erklärt Stef-

fen Glaubitz, Abteilungsleiter Rehabilitation und Leistungen der Unfallkasse Berlin. „Das Kuchenbacken oder die bloße Teilnahme am Sommerfest beispielsweise sind nicht gesetzlich unfallversichert. Hier greift die Krankenversicherung der Eltern.“

Welcher Unfallversicherungsträger zuständig ist, wenn Eltern „wie Beschäftigte“ tätig werden, hängt von der Trägerschaft der Kita ab – bei kommunalen Kitas ist es die Unfallkasse, bei privaten Kitas die Berufsgenossenschaft. Für echte übertragene Ehrenämter, die im Bereich der Kitas eher selten vorkommen, kann im Einzelfall auch die Unfallkasse zuständig sein. Die Personalstelle der Einrichtung sollte den Unfall an den Versicherungsträger melden. ■

— Die erste Ausgabe der Präventionszeitschrift „Kinder Kinder“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) in neuer, frischer Optik setzt weiterhin auf wichtige Themen rund um die Sicherheit und Gesundheit in der Kita.

— Neu ist auch der Internet-Auftritt unter www.kinderkinder.dguv.de.

Mitgliederversammlung

Landesverband Weser-Ems

Die Mitgliederversammlung der Kirchengewerkschaft, Landesverband Weser-Ems, fand am 19. April 2018 in Oldenburg statt.

Im Bericht des Vorstands ging es im Wesentlichen um die erstmalige Beteiligung an der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission. Hier sind wir als Landesverband seit November letzten Jahres mit einem Sitz beteiligt.

Danach folgte ein Vortrag zum Thema „Kita-Verband, pro und contra“. Mit diesen Überlegungen beschäftigen sich sowohl die Kindertagesstätten und deren Träger seit einiger Zeit. Macht es Sinn, sich zusammenzuschließen, oder bleibt man lieber bei einer Kirchengemeinde als Anstellungsträger? Als Referent stellte Vorstandsmitglied Ralf Vullriede die Argumente hierzu den interessierten Gästen, insbesondere KiTa-Leitungen, aber auch Vertretern der Anstellungsträger vor. Anhand eines Erfahrungsberichts aus dem Kirchenkreis Grafschaft Diepholz stellte Ralf uns die einzelnen Schritte zur Bildung eines Kita-Verbandes anschaulich dar. Im Einzelnen ging es um den Evangelisch-lutherischen Kindertagesstättenverband Syke-Hoya

mit sieben Kitas und dem Evangelisch-lutherischen Kindertagesstättenverband Grafschaft Diepholz. Die Anzahl der Betreuungsplätze: 1.600 mit 350 Beschäftigten. Bis es zu einer Einigung kam, gab es viele Gespräche und Versammlungen, um möglichst viele am Prozess zu beteiligen. Inzwischen sind die Verbände etabliert. Die positiven Effekte haben sich bewährheit. Hier sind insbesondere zu benennen:

- kurze Entscheidungswege
- schnelle Entscheidungsfindungen gegenüber Leitungen, Mitarbeitenden und Kommunen
- direkte Ansprechpartner mit Entscheidungskompetenz
- Pastoren sind behilflich bei religiöspädagogischen Fragen und nicht als Arbeitgeber in die Kita.
- verbesserte Öffentlichkeitsarbeit (einheitliches Auftreten)
- zentrale Personalgewinnung ■
- **Ralf Reschke**, Vorsitzender Landesverband Weser-Ems



IMPRESSUM

Verlag:

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

Herausgeber:

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

www.kirchengewerkschaft.de

E-Mail: info@kirchengewerkschaft.de

Bankkonto:

EB Kiel • BIC: GENODE1EK1
IBAN: DE46 5206 0410 0006 4048 63

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

Titelbild: Hubert Baumann

Layout und Satz:

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

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

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

Preis: Die Gewerkschaftszeitschrift der Kirchengewerkschaft ist für Mitglieder im 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



Schloss Friedenstein und das Museum aus der Vogelperspektive • Hier gegenüber liegt das privat geführte „Hotel am Schlosspark“.



Das Hotel am Schlosspark Gotha



Die großzügigen Zimmer und Suiten mit Ausblick auf den zauberhaften Schlosspark spiegeln Modernität, aber auch Klassik.

Hotel am Schlosspark Gotha



Familie Georg Döbbeler führt das 4-Sterne-Superior-Hotel

Die Residenzstadt Gotha, mitten im grünen Herzen Deutschlands, wird mit jedem Jahr für Urlauber aus dem In- und Ausland attraktiver. Gotha wirkt durch seine abwechslungsreiche Architektur, die wunderschönen Parkanlagen und eine Vielzahl an kulturellen Einrichtungen unbeschreiblich einladend für Besucher. In Gotha, der Wiege des Europäischen Hochadels, haben beinahe alle wichtigen Königshäuser bis hin zu Englands Königin ihre Wurzeln.

An erster Stelle direkt im 40 ha großen Schlosspark steht das Wahrzeichen Gothas, das Schloss Friedenstein. Und hier gegenüber liegt das privat geführte 4-Sterne-Superior „Hotel am Schlosspark“ und bietet Städtereisenden und Kulturliebhabern die Möglichkeit, Gotha kennenzulernen. Es besticht durch wohltuende Eleganz und angenehme Atmosphäre. Die großzügig gestalteten Zimmer und Suiten mit Ausblick auf den zauberhaften Schlosspark spiegeln Modernität, aber auch Klassik des benachbarten Schlosses Friedenstein wieder.

Seit über 20 Jahren wird das 4-Sterne-Superior-Hotel von Familie Georg Döbbeler mit größter Sorgfalt geführt, und neben Kultur sind Wellness und Kulinarik die beiden großen Themen des Hauses. Als echte Dauerbrenner im Angebotsreigen

gelten das Liebespaarmenü und das Wellness-Arrangement „Adel verpflichtet“.

Als von der DEHOGA mit dem Umweltcheck in Gold ausgezeichnetes Hotel, setzt das Inhaberehepaar zusätzlich ein Zeichen für Umwelt- und Klimaschutz. Vorzugsweise Produkte und Zutaten aus Thüringen zu verwenden, ist dabei selbstverständlich. Eine Ladestation für Elektroautos und der Einbau eines Blockheizkraftwerks runden das Konzept in Sachen ökologische Nachhaltigkeit ab. ■

Weitere Informationen/Links:

- Das Hotel am Schlosspark ist Mitglied in der VCH-Hotelkooperation www.vch.de.
- Die Mitglieder der Kirchengewerkschaft erhalten Sonderpreise für die Übernachtung in den VCH-Hotels.

Gut sehen

Für viele Arbeitsbereiche und Berufe ist das gute Sehen unabdingbar, hilfreich und notwendig. Hier unterscheiden wir grundsätzlich erst einmal zwei Bereiche, und zwar einmal die Bildschirmarbeit – also Bildschirmbrille – und die sog. Schutzbrille.

Wer also lange am Bildschirm arbeitet, so sagt es die Statistik, wird früher oder später eine Brille benötigen. Die Statistiker gehen davon aus, dass sich ab dem 45. Lebensjahr die Sehfähigkeit verringert. Nahes gut zu erkennen ist eine Fähigkeit, die offensichtlich nachlassen wird bzw. nachlässt (Selbsterfahrung).

Grundsätzlich können Personen bei der Arbeit vor Bildschirmen die gleichen Universalbrillen tragen wie in ihrem täglichen Leben. Ab einem Alter von 40 bis 45 Jahren benötigen viele die sog. Lesebrille. Da die Sehleistung bis etwa zum 60. Lebensjahr kontinuierlich abnimmt, muss auch die Sehhilfe fortlaufend angepasst werden.

Wenn man also im Laufe des Arbeitslebens – sprich am täglichen Bildschirm – feststellt, dass diese sog. Universalbrille nicht mehr ausreichend ist, kann eine sog. spezielle Bildschirmarbeitsplatzbrille erforderlich werden.

Der Betriebsarzt/Vertrauensarzt berät hierzu bei arbeitsmedizinischer Vorsorge gerne. Dieses gehört zu seinen ursächlichen Aufgaben.

Zum Thema Schutzbrille ist den meisten bekannt, dass es hier dann darum geht, wenn z. B. die Funken fliegen, der Staub aufgewirbelt wird oder die Augen oder das Gesicht durch andere chemische, thermische, mechanische oder optische Einwirkungen geschädigt werden können.

Es geht darum, Vorsorge zu tragen, den Schutz zu suchen, indem man die sog. Schutzbrille trägt. Diese kann sowohl als einfache Schutzbrille aber auch als Korrekturschutzbrille ausgeführt sein, d. h. Ihre individuelle Sehkraft wird wie bei einer normalen Sehhilfe (Brille) individuell ausgeglichen.

Als Schwerpunkt sagt z. B. die Berufsgenossenschaft, werden sowohl in der Glas- und Keramikbranche als auch in der holz- und metallverarbeitenden Industrie solche Schutzbrillen als ein notwendiges Arbeitsutensil zur Verfügung gestellt.

Sollten Sie an Ihrem Arbeitsplatz entweder Schutzbrillen oder Sehhilfen im Sinne einer Bildschirmbrille benötigen, sprechen Sie gern Ihren Betriebsarzt, Ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit oder auch uns als Gewerkschaft an. ■

BKK Diakonie
Krankenkasse für soziale Berufe

Nur hier:
460 €
Achtsamkeits-
budget

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

Servicetelefon 0521.329876-120



Tarifarbeit der Nordkirche: Das Interessanteste aus unserer gewerkschaftlichen Sicht dürfte sein, dass es eine Arbeitsgruppe gibt, die aus den Gewerkschaften besteht, dem Arbeitgeberverband, den Dienstnehmervertretern (Arbeitnehmer aus Mecklenburg und Pommern) sowie den Dienstgebervertretern aus Mecklenburg und Pommern.

Tarifarbeit der Nordkirche

*Liebe Leserinnen, liebe Leser,
liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,*

die Tarifarbeit der Nordkirche ist dreischneidig:

1. das Thema grundsätzlich Einheitliches Arbeitsrecht der Nordkirche,
2. Pflege des Mantels KAT,
3. neue Anlagen zum KTD.

Das einheitliche Arbeitsrecht der Nordkirche wird ja schon seit Jahren hin und her diskutiert. Es wird auf verschiedenen Ebenen, in verschiedenen Gremien, mit verschiedenen Experten und mit verschiedenen Entscheidungsträgern diskutiert und dokumentiert.

Hier geht es um die Kompetenz und Zuständigkeit der Nordsynode und der beiden Kirchenkreise Mecklenburg bzw. Pommern.

Kurz berichtet: Wenn die Landessynode, gleich wie, entscheidet, müssen die beiden vorgenannten Kirchenkreise im Rahmen eines sog. Anwendungsgesetzes noch entscheiden, ob sie das Gesetz und die Entscheidung der Landessynode der Nordkirche übernehmen oder ob alles beim Alten bleibt.

So gibt es auf verschiedenen Ebenen unterschiedliche Gespräche. Das Interessanteste aus unserer gewerkschaftlichen

Sicht dürfte sein, dass es eine Arbeitsgruppe gibt, die aus den Gewerkschaften besteht, dem Arbeitgeberverband, den Dienstnehmervertretern (Arbeitnehmer aus Mecklenburg und Pommern) sowie den Dienstgebervertretern aus Mecklenburg und Pommern, die sich bisher mehrere Male zusammengesetzt haben.

Im Rahmen dieser Arbeitsgruppe wurde benannt, dass es Bedingungen geben sollte, wie die Beschäftigten sich in einer tarifrechtlichen Regelung vertreten lassen sollten.

— So gab es die Idee der Arbeitsrechtlichen Kommission Mecklenburg und Pommern, die dieses offensichtlich gemeinsam erarbeitet hat, dass Mitglieder der zukünftigen tarifrechtlichen Regelung unbedingt Mitglied der evangelisch-lutherischen Kirche – hilfsweise einer ACK-Kirche – sein müssen.

— Die zweite Voraussetzung wäre aus deren Sicht, dass es ausschließlich Menschen sind, die auch bei Kirche und Diakonie beschäftigt sind.

Des Weiteren gibt es die Idee, dass sich der jetzige bestehende Arbeitgeberverband neu organisiert bzw. strukturiert. Zu dem letzten Punkt werden wir als Gewerkschaft nichts mitzureden haben, aber auch nicht mitreden wollen. Dies muss

ausschließlich die Dienstgeberseite klären.

Interessant ist, dass die beiden ersten Bedingungen sowohl in der Praxis als auch in der Theorie von uns, der Kirchengewerkschaft Landesverband Nord, schon vollends umgesetzt werden. Von daher haben wir dort keine Berührungsängste bzw. bedarf es noch nicht einmal einer Satzungsänderung.

Spannend bei dieser Frage ist aber, ob und in welcher Form Berufsverbände sich hier wiederfinden? In den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern wird die Arbeitsrechtliche Kommission über die Mitarbeitervertretungen und über Berufsverbände besetzt. Dies findet sich natürlich in einem Tarifvertragsmodus nicht wieder.

Aus den Reihen der Kirchengewerkschaft gibt es Kolleginnen und Kollegen, die in der Arbeitsrechtlichen Kommission sitzen, Mitglied der Kirchengewerkschaft sind und wenn diese es wollten, im Rahmen ihrer Mitgliedschaft sich in die Tarifkommission wählen lassen könnten.

Es ist nach unserer Rechtsauffassung unstreitig, dass bei einer tarifrechtlichen Regelung im Sinne des Tarifvertragsge setzes nur Mitglieder der Gewerkschaften bzw. die Gewerkschaften alleine die

Tarifkommission und die Verhandlungsgruppe besetzen.

Wir glauben aber als Tarifkommission und als Landesvorstand Nord der Kirchengewerkschaft, dass wir hier keine Schwierigkeiten haben werden, unsere Kolleginnen und Kollegen entsprechend zu motivieren bzw. mit einzubinden.

Parallel zu dieser vorgenannten Arbeitsgruppe gibt es eine, die versucht, mit einem kleinen arbeitsfähigen Kreis die Eckpunkte für eine mögliche theoretische Zusammenlegung der KAVO und des KATs als Mantel zu diskutieren. Hierbei ist aber festzustellen, dass es sich um eine Arbeitsgruppe handelt, die möglicherweise eine Argumentationsposition für eine tarifrechtliche Regelung sein kann, wenn es denn einen gemeinsam vorgeschlagenen Entwurf geben sollte.

Unstreitig dürfte aber auch an dieser Stelle sein, dass der eigentliche Mantel und insbesondere die Überleitung und die entsprechende Entgelttabelle dann von der gewerkschaftlichen Seite als auch von der Arbeitgeberseite (VKDA) zu verhandeln ist.

Die jetzt bestehende Arbeitsgruppe hat in dem Sinne kein Verhandlungsmandat.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, zu diesem Thema wird es nun auch in den nächsten Monaten noch einmal hoch spannend, weil Anfang 2019 die dann neu gewählte Synode dieses Thema zur Beratung und Beschlussfassung auf der Agenda hat. So werden wir, die Kirchengewerkschaft, keiner Situation, keiner Diskussion aus dem Wege gehen, um unsere Idee und unseren Auftrag der Kolleginnen und Kollegen für ein einheitliches Arbeitsrecht der Nordkirche zu diskutieren.

Die Tarifkommission der Kirchengewerkschaft beschäftigt sich gerade intensiv mit der sog. Tarifpflege für den KAT-Bereich. Der KAT als Kirchlicher Arbeitnehmerinnen-Tarifvertrag für den



Viele kennen das Problem: Sie fangen z. B. offiziell am 1. Mai 2018 an. Da dies aber ein Feiertag ist, beginnt die eigentlich praktische Arbeit am 2. Mai.

verfasst kirchlichen Bereich wird aktuell immer weiter gepflegt.

Da wir bis zum Redaktionsschluss zwar schon Verhandlungsergebnisse haben, die auch in einem sog. Tarifvertragsentwurf liegen, aber noch nicht unterzeichnet sind, ist alles, was nun folgt, unter Vorbehalt.

Bei den letzten Verhandlungen wurde z. B. über die Eingruppierung der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker gesprochen. Hier soll es eine Anpassung auch im Kontext zu dem Bereich Mecklenburg Pommern geben, und es sollen neue Definitionen für Kirchenmusiker A, B und C herbeigeführt werden.

Es gab noch einige Kleinigkeiten, die durch die Anpassung des Sozial- und Erziehungsdiestes in den Abt. 1 und 2 deutlicher formuliert werden mussten.

Eine spannende Diskussion mit den Dienstgebern gab es über die Frage von arbeitgebergeförderten E-Bikes. Hier ging es um die Grundsatzfrage, ob wir tarifrechtlich festhalten können, sollen oder müssen, dass der Arbeitgeber auf Wunsch des Arbeitnehmers den steuerlichen Rahmen für eine Fortbewegung durch ein E-Bike inkl. privater Nutzung erlauben soll.

Dies Thema wurde steuerrechtlich sehr interessant diskutiert, und es hat auch weitergedacht rentenrechtliche Auswirkungen.

Nach einigen Diskussionen hin und her haben sich die Tarifvertragsparteien – sprich unsere Tarifkommission und der VKDA – darauf verständigt, eine sog. Öffnungsklausel mit einzubauen, die den jeweiligen Mitarbeitervertretungen und den Dienstgebern vor Ort die Möglich-

keit gibt, eine betriebsinterne individuelle Möglichkeit herbeizuführen.

Viele kennen das Problem: Sie fangen z. B. offiziell am 1. Mai 2018 an. Da dies aber ein Feiertag ist, beginnt die eigentlich praktische Arbeit am 2. Mai. So wäre rein rechtlich der Fall gegeben, dass es sich um keinen vollständigen Monat im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes bzw. unseres Tarifvertrages handelt. Einige Arbeitgeber haben dies für sich entdeckt und daraus abgeleitet, dass es keinen Urlaubsanspruch geben würde. Dies haben wir im Einvernehmen mit der Arbeitgeberseite dahingehend neu formuliert, dass ein durch Wochenende oder Feiertag verzögter Beginn des Arbeitsverhältnisses bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs unschädlich ist.

Beispielhaft war hoch strittig die Frage, ob es eine Umformulierung im Tarifvertrag geben kann, die das Zeitsparkonto eines Arbeitnehmers neu definiert? Bisher gibt es die sog. Kann-Regelung. Nun sollte aufgrund der Forderung der Kirchengewerkschaft eine Änderung vorgenommen werden, die da heißen sollte, dass auf Wunsch des Arbeitnehmers ein entsprechendes Zeitsparkonto eingerichtet wird.

Hier ist es noch zu keiner abschließenden klärenden Regelung gekommen.

Genauso schwierig ist bis zum Redaktionsende das Thema der Eingruppierung von Heilerzieherinnen und Erzieherinnen, die in der Tätigkeit einer Heilpädagogin sind. Hier haben beide Parteien noch Klärungsbedarf, so dass dieses dann in der neu terminierten August-Sitzung 2018 weiter diskutiert wird.

>>>

„Stellenausschreibung der besonderen Art“

- Bist Du/sind Sie Mitglied der Kirchengewerkschaft?
- Hast Du/haben Sie Interesse an Arbeitsbedingungen/Arbeitsrecht?
- Nimmst Du/nehmen Sie in Deinem/Ihrem Berufsfeld Missstände wahr?
- Möchtest Du/möchten Sie mitgestalten und das, was nicht so gut läuft, verändern?

Wurde mindestens eine Frage mit ja beantwortet, dann bist Du/sind Sie „die richtige Frau/der richtige Mann“!!!

Wir suchen zur Unterstützung unseres Teams im Landesvorstand Nord Mitglieder, die in ihrer Berufsgruppe, in der Kollegenschaft und in der Region „Augen und Ohren“ öffnen und gewerkschaftliche Basisarbeit tun.

Wir bieten Unterstützung bei allen Fragestellungen durch unsere kompetente Geschäftsstelle sowie durch die Vorstandsmitglieder.

Mitgestalten macht Spaß – ich kann aus der „Grummelecke“ herauskommen!

Haben wir Interesse geweckt?

Dann bitte in der Geschäftsstelle melden – schriftlich, telefonisch oder per Mail.

Bewerbungen erwarten wir bis zum 01.08.2018, danach werden wir uns zu einem ausführlichen Gespräch treffen, um „alles“ miteinander zu besprechen.

Wir freuen uns auf Dich/Sie und auf eine gute Zusammenarbeit!!! ■

— Karin Jensen-Bundels, Mitglied des Vorstandes Landesverband Nord.



Es gibt eine Abteilung 4 Krankenhäuser – und es besteht Diskussionsbedarf.

>>> Der zurzeit arbeitsreichste Part der Tarifkommission ist der KTD.

Unter dem Stichwort Pflege gab und gibt es den Ehrgeiz der Tarifvertragsparteien, neue Abteilungen in den KTD einzubauen. Geschuldet ist dies der Tatsache, dass es in vielen pflegerischen Berufen neue Berufsbezeichnungen gibt, es mehr an Zusatzqualifikationen, Neustrukturierungen und an neuen Begrifflichkeiten gibt. Auch wissen wir, dass eine höhere Wertschätzung für die Kolleginnen und Kollegen in der stationären als auch in der ambulanten Pflege sowie in Akut-Krankenhäusern notwendig ist. Hier sei das Stichwort Fachkräftemangel benannt. So hat sich die Tarifkommission der Kirchengewerkschaft intensiv mit der sog. neuen Abteilung 3 als Entwurf für stationäre und ambulante Pflege auseinander gesetzt. Nach aktuellem Stand (9. April 2018) sind wir uns in 99 % aller Positionen einig geworden.

Den Entwurf werden/werdet Sie/Ihr in den nächsten Wochen über unser Online-System erfahren bzw. über die nächste „Kirchengewerkschaft Info“.

Wie ja schon benannt, gibt es eine Abteilung 4 Krankenhäuser.

Hier haben wir festgestellt, dass der Diskussionsbedarf besteht der einzelnen Entgeltgruppen, die dann nicht mehr E heißen, sondern Entgeltgruppe EK für K = Krankenhäuser.

Hier hat sich herauskristallisiert, dass es sowohl in der Ausbildung als auch in der Vergütung und in der Berufsbezeichnung Unterschiede gibt, die zum Teil über die Bundesländer hinweg anders refinanziert und anders anerkannt werden. Dies macht die Arbeit nicht unbedingt einfacher, weil wir nicht nur bei der Frage der einzelnen Entgeltgruppen zu diskutieren haben, sondern wir haben auch die jeweiligen Ausbildungen und den Umfang der Ausbildung zu berücksichtigen, die dann wiederum noch geprüft werden müssen, ob Hamburg oder Schleswig-Holstein anders aufgestellt sind.

Auch neue Berufsgruppen bzw. Berufsbezeichnungen werden hier einzupflegen sein.

Nach Einschätzung der Tarifkommission sind wir auf einem sehr guten Weg, aber hier ist definitiv das letzte Wort noch nicht gesprochen.

Hierzu können alle, die im Online-System unterwegs sind, das auf den Internetseiten oder im Newsletter verfolgen. Diejenigen, die nicht im Online-System unterwegs sind, haben die Option, sich in der Geschäftsstelle zu melden und jeweils um weitere aktuelle Informationen zu bitten oder die nächste „Kirchengewerkschaft Info“ abzuwarten. ■

— Hubert Baalmann,
Gewerkschaftssekretär



Glückstädter Werkstätten

Nachruf

Ulrich (Uli) Butz

Hans-Ulrich Butz schied 2009 zu seinem sechzigsten Geburtstag als Kirchenrechnungsführer aus dem kirchlichen Dienst aus.

Er arbeitete zwanzig Jahre für das Personal-, Haushalts- und Kassenwesen sowie für die Grundstücksbewirtschaftung der Paul-Gerhardt-Gemeinde in Kiel Neumühlen-Dietrichsdorf.

Dem gebürtigen Stettiner ist die Kirchengemeinde bereits seit seiner Zeit als Konfirmand bekannt.

Neben seiner hauptamtlichen Arbeit hat Butz sich ehrenamtlich für die Gemeinde als Jugend- und Pfadfindermitarbeiter eingesetzt. Ebenso hat er im Redaktionsteam des Gemeindebriefes und im Kirchenvorstand mitgewirkt. Dafür wurde Hans-Ulrich Butz von dem damaligen Probst Knut Mackensen für seine Verdienste um die Gemeinde mit dem Ansgar-Kreuz der Nordelbischen Kirche ausgezeichnet.

Hans-Ulrich Butz war stetes Mitglied im VKM. In der Regionalgruppe Kiel war er teilweise als Vorstandsmitglied und teilweise als Vorsitzender tätig. Für die Geschäftsstelle in Hamburg stand er gerne als Revisor zur Verfügung.

Den Mitglieder- und Berufsgruppentag in Kiel hatte Hans-Ulrich Butz im Jahr 2001 in Kiel organisiert. Rund 250 Mitglieder wurden dank seiner Organisation in seiner geliebten Paul-Gerhardt-Kirchengemeinde untergebracht.

Die ehrenamtliche Tätigkeit für die damals noch bestehende Regionalgruppe Kiel endete zum 30.06.2013.

„Ich kann mich an den Kollegen Butz als akribischen Kassenprüfer erinnern und zum Schluss als begeisternten Hobby-Fotograf. Grundsätzlich war er eine treue Seele und gerade in der Kirchenkreisgruppe Kiel sehr engagiert“. (Klaus-Dirk Wilder, damaliger Vorsitzender des VKM-Nordelbien) ■

— Ursula Herrmann, Kiel



Hohes Interesse auf dem Präsentationsstand der Kirchengewerkschaft und des ZKDs.

Deutscher Katholikentag

Münster 2018

Unter diesem Stichwort fand vom 9. bis zum 13. Mai 2018 der 101. Katholikentag in Münster statt. Für die Kirchengewerkschaft war es der zweite Katholikentag. Der zweite zusammen mit dem ZKD (Zentralverband der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen katholischer Kirchen Deutschland e. V.).

Wie beim 100. Katholikentag in Leipzig hatten sich der Bundesvorstand des ZKD und der Bundesvorstand der Kirchengewerkschaft im Rahmen eines ökumenischen Standes darauf verständigt, sich auf der Kirchenmeile zu präsentieren. Mit Kollegen aus dem Landesverband Hessen und Nord sind wir dann in gewohnter Weise auch vom Kirchentag am Tag vorher angereist, um unseren Stand aufzubauen und zu präsentieren.



Das Schloss Münster war in unmittelbarer Nähe und eine der Hauptaktionsflächen des Katholikentages.

Der offizielle Ablauf begann mit dem Abend der Begegnung am Mittwochabend mit dem offiziellen Eröffnungsteil. Die Kolleginnen und Kollegen der Kirchengewerkschaft sowie des ZKDs hat insbesondere die Eröffnungsrede des Bundespräsidenten Frank-Walter Steinmeier beeindruckt. Es ist ihm gelungen, in seiner kurzen, prägnanten Rede alle wichtigen Teile der Zeitgeschichte unter dem Thema Frieden zu benennen. So wurden das Unglück von Münster, die politische Diskussion des Weltfriedens, Atomabkommen, die Frage um das Kruzifix in den Behörden von Bayern sowie der offizielle Slogan des Katholikentags „Suche Frieden“ thematisiert.

Die Atmosphäre, wie man sie von den Katholiken- und Kirchentagen her kennt, war positiv beeindruckend.

Die Pressestelle des Katholikentages hat vermeldet, dass mehr als 75.000 Teilnehmer auf dem Katholikentag waren und dies der bestbesuchteste seit 1990, also nach dem Mauerfall in Berlin, war.

Die hohe Teilnehmerzahl haben wir natürlich auch auf unserem Stand gemerkt. Ausnahme war der Donnerstag (leider schwer verregnet), aber die Besucher-



Die Gruppe von Erzieherinnen hat großes Interesse an der Veränderung der Arbeitsbedingungen.

ströme nutzten unseren Stand, um einerseits solidarische Grüße zu übermitteln, andererseits ihre Situation zu benennen; aber auch, und dies war für die Standbesetzung des ZKDs und der Kirchengewerkschaft auffällig, um die Frage nach der Gewerkschaft in Kirche zu stellen und um Antworten zu erhalten. Wie wir es ja aus den letzten Jahren kennen, ist der Bekanntheitsgrad bzw. die zugegebene etwas skurrile Frage „Ist eine Gewerkschaft in der Kirche zulässig?“ in diesem Jahr wieder extrem häufig gestellt worden.

Eine weitere Frage war die Abgrenzung zwischen Gewerkschaft und Mitarbeitervertretung. Viele Standbesucher haben gesagt: „Nee, brauche ich nicht, weil ich ja eine Mitarbeitervertretung habe“. Als wir dann in vielen, wahrscheinlich Hunderten von Gesprächen mitgeteilt haben, worin der Unterschied liegt, gab es doch eine Verwunderung und ein höheres Interesse, sich doch einmal mit dieser Frage intensiver zu beschäftigen.

Wir haben festgestellt, dass sich die Problematik, ob sie sich im caritativen oder im diakonischen Bereich befindet oder in der katholischen oder evangelischen Kirche, in 90 % aller Fälle gleicht.

Kirche ist ein Wirtschaftsunternehmen, das, wenn wir es kritisch rückblickend betrachten, relativ rücksichtslos mit den Bedürfnissen der Beschäftigten in den diakonischen, caritativen, katholisch und evangelisch verfassten Kirchen umgeht. Dies sind Alarmzeichen, die auch viele Standbesucher durch die Mitnahme des Flyers oder weiterer Givings, die wir als Kirchengewerkschaft dabei hatten, zur Erinnerung dokumentierten.

Zur Erinnerung heißt nicht als Souvenir, sondern zur Erinnerung: „Ich werde das in den nächsten Tagen noch einmal lesen bzw. im Internet recherchieren.“

Schauen wir, einen Tag nach dem Katholikentag, auf unsere statistischen Zahlen, sowohl im Internet als auch auf unserer Facebookseite, so kann man durchaus einen höheren Zugriff vermelden. Ob sich diese Kolleginnen und Kollegen dann bei der Kirchengewerkschaft oder bei dem ZKD als Mitglieder im Rahmen einer Solidarität oder einer notwendigen Rechtsberatung melden, werden die nächsten Wochen zeigen.

Aus den Reihen der Standbesetzung wurde noch einmal deutlich, dass sich zumindest im Bereich der katholischen Kirche eine Berufsgruppe dringend organisieren muss, und zwar die verbeamteten Pastorinnen und Pastoren.

Aus dem Bereich der evangelischen Kirche wissen wir, dass es dort Pfarrerverbände und Pfarrerorganisationen gibt. Dies ist, so haben wir seitens der Standmannschaft recherchiert, im Bereich der katholischen Kirche nicht zu finden, was uns auch viele aus dem Bereich der katholischen Kirche bestätigten. Die Herausforderungen, die sie zu meistern haben, ist, als Theologe einen Verwaltungsapparat zu formen, aufrechtzuerhalten, zu verwalten, der durch die Zusammenlegung von einer Gemeinde zu bis zu 7/9 Kirchengemeinden eine echte menschliche, körperliche, psychische und physische Belastung ist.

So haben viele mitgeteilt, dass die Perspektive, dass ihre einzelnen Bischöfe gemäß Dekret voraussichtlich bis zum 75. >>>

>>> Lebensjahr den Dienst in der Kirche, katholischen Kirche, machen müssen, nicht unbedingt motivierende Wirkung gehabt hat. Auch wenn man sich die Krankheitsstatistiken der katholischen Pfarrer anschaut, sind auch diese alarmierend. Klar ist, dies ist kein Feld der Kirchengewerkschaft, es ist aber mit Sicherheit ein großes Thema im Bereich des Katholikentages gewesen.

Inhaltlich gab es natürlich auch viele Themen theologischer, wirtschaftlicher und arbeitsrechtlicher Natur, ob es um den Arbeitnehmergottesdienst ging, ob es um Arbeitnehmerfragen im Bereich der Pflege, der Erziehungsdienste ging oder um die Frage der Vergütungen mit Blick auf den Fachkräftemangel.

Auf dem Stand bei uns wurden viele Themen angesprochen, die einen regionalen Bezug haben. So war natürlich auch das Thema Tarifverträge in der Caritas ein großes Thema, sich viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dies wünschen, aber selber trotz ihres starken Glaubens in und an der Kirche nicht an einen Tarifvertrag im Bereich der katholischen Kirche sowie der Caritas glauben mögen oder glauben können. Hier geht es auch darum, dass der Organisationsgrad katholischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch viel geringer ist, als wir ihn im Bereich der evangelischen Kirche feststellen können.

Der Blick auf diese Realität zeigt noch einmal deutlich die Motivation der Standbesetzung, hier weiterhin ein genaues Augenmerk darauf zu werfen sowie mit anderen Berufsverbänden, mit anderen Organisationen, die sich in dem Bereich engagieren, ins Gespräch zu kommen, nach Zusammengehen, nach Koopera-

Durch die große Zeltbeschriftung wurde viel Interesse geweckt.



tionen oder nach Gemeinsamkeiten zu suchen. Der große Gedanke der Solidarität, den wir natürlich aus der Kirchengewerkschaft heraus kennen, muss – so die Kollegen der Standmannschaft – noch einmal neu aufgebaut werden.

bände wie z. B. den Verband der Pfarrhaushelferinnen, den Verband der Pfarrsekretärinnen oder auch noch andere Berufsverbände wie z. B. die der Küster, der Friedhofsmitarbeiter neu herausfordern müssen.

Der Zeitpunkt einer Mitgliedschaft in der Kirchengewerkschaft oder im ZKD...

Es mag am Katholikentag liegen, aber es gab schon bei uns das Gefühl, dass der Zeitpunkt einer Solidarität und damit einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder ggf. im ZKD groß sein könnte, wenn es denn in letzter Konsequenz die Kolleginnen und Kollegen auch so für sich mitnehmen und den letzten Schritt der Unterschrift einer Beitrittserklärung vollziehen.

So haben wir mit vielen Berufsgruppen sprechen können, die klar formuliert haben, sie möchten, dass ihre Berufsgruppe gestärkt wird. Das waren nicht nur die uns bekannten Erzieherinnen und Erzieher, die Pflegekräfte, sondern auch Pastoralreferenten, Gemeindereferenten, Heilpädagogen oder auch andere sehr katholisch spezifizierte Berufsgruppen.

In den kleinen Zwischengesprächen, die wir mit den Kollegen des ZKD hatten, und auch in den Feierabendgesprächen hat sich herauskristallisiert, dass auch wir den Anfang machen sollten, mehr gemeinsam zu tun. Hier gibt es aber durchaus noch viel Klärungsbedarf. Es sind noch viele Gespräche zu führen, und es müssen weitergehende Ideen, Strategien und Wünsche formuliert werden, die dann von den jeweiligen Bundesvorständen in ihren Gremien bis in die letzte Spalte Deutschlands kommuniziert werden müssen.

Wir wissen, dass dieses ein langer Weg ist, wir wissen, dass wir es wollen, und wir wissen, dass wir verschiedene Ver-

Die Tage Donnerstag, Freitag und Samstag, an denen wir von 10:30 Uhr bis 19:00 Uhr mit den Kollegen auf dem Schlossplatz in Münster diskutiert haben, waren immer wieder geprägt von großer Gemütlichkeit, von Ruhe und Genießen, da an den Tagen die Sonne ihr Bestes tat und auch die Kolleginnen und Kollegen sich zum Teil bei uns, dem Stand Kirchengewerkschaft/ZKD mit Kaffee, Süßwaren (gegen Unterzuckerung) sowie Mineralwasser versorgt haben.

Der Bundesvorstand wird nun die nächsten Wochen nutzen dürfen, sich intensiver mit den mitgebrachten Fragen, Wünschen und Anregungen auseinanderzusetzen und darüber nachzudenken, wie die gemeinsame Arbeit im katholischen Bereich mit anderen Verbänden, Organisationen und nicht zuletzt mit dem ZKD aussehen kann, aussehen wird oder aussehen soll. Sicher ist, wir haben bei vielen Eindruck hinterlassen, da eine Kirchengewerkschaft auf dem großen Schlossplatz definitiv „Aufsehen“ bei den kirchlich Beschäftigten/Mitarbeitenden hervorgerufen hat.

Im Verhältnis können wir sagen, dass es nicht nur der bestbesuchteste Katholikentag in der Statistik war, sondern wir als Standbesetzung haben auch im Verhältnis zu den ganzen Jahren viel mehr an Informationsmaterial verteilt, viel mehr Gespräche geführt, viel mehr Ideen mitgenommen, uns viel mehr ausgetauscht und viel mehr Kaffee und Wasser getrunken als in den letzten Jahren auf den Katholiken- oder Kirchentagen. Wir, die Standbesetzung, waren erschöpft, zufrieden, motiviert – und vielleicht sehen wir uns mit einer neuen Standbesetzung auf dem evangelischen Kirchentag oder dem nächsten Katholikentag wieder.

Mit solidarischen Grüßen und Wünschen
— Hubert Baalmann,
Gewerkschaftssekretär

Grundausstattung für Mitarbeitervertretungen

Nunmehr sind in fast allen diakonischen und kirchlichen Einrichtungen neue Mitarbeitervertretungen gewählt worden. Dies bedeutet für Neueinsteiger für die neue Amtszeit eine Menge an Arbeit. Gefragt ist Grundwissen zum Mitarbeitervertretungsrecht, zu Arbeitsvertragsrichtlinien, zur Kirchlichen Vertragsordnung oder dergleichen.

Wenn also die neugewählten Mandatsträgerinnen und -träger dieses Wissen nicht haben, bedarf es also einer entsprechenden Schulung und insbesondere Literatur, die die Neueinsteiger schnell in die jeweilige Thematik einführen.

Hier ist es von besonderer Bedeutung, dass kompetente Fachliteratur für die Mitarbeitervertretung angeschafft wird. Die entsprechenden Kosten für die Literatur, für die Onlineportale hat der Dienstgeber zu tragen.

Erkundigen Sie sich gern bei den älteren Kolleginnen und Kollegen, was aus ihrer Sicht gut und wichtig ist. Auch die Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft hält eine Literatur- und Onlineliste bereit, von der wir ausgehen, dass sie zu der Basisausstattung eines jeden Mitarbeitervertretungsbüros gehören sollte.

Was braucht denn die Mitarbeitervertretung?

Es gibt Sachmittel, Büroräume, Smartphone, Fachliteratur und Büropersonal.

Die Mitarbeitervertretung hat den Anspruch auf eine geeignete Ausstattung, um ihr Amt auszuführen, so sagen es das Mitarbeitervertretungsgesetz und die dazugehörige einschlägige Kommentierung. Zur Ausstattung gehören natürlich solche Basics wie Computer, Telefon, Büroräume – manches Mal aber auch Büropersonal. Ob die jeweiligen

Sachmittel erforderlich sind, ist in das Ermessen der Mitarbeitervertretung gestellt.

Nach der Rechtsprechung ist die Prüfung, ob ein Sachmittel zur Erledigung von Mitarbeitervertretungsaufgaben erforderlich ist und vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden muss, eine Ermessensentscheidung der MAV. Das bedeutet: Die Mitarbeitervertretung ist letztendlich der Entscheider.

Die Mitarbeitervertretung muss überlegen, ob die Kosten zum Zeitpunkt ihrer Verursachung bei der gewissenhaften Abwägung aller Umstände zur sachgerechten Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind, so sagt es die Rechtsprechung. Hierbei sind der Maßstab bei der Prüfung nicht die subjektiven Interessen und Bedürfnisse, sondern es sind die betrieblichen Verhältnisse und die der Mitarbeitervertretung gestellten Aufgaben.

Wie wir aus vielen Seminaren wissen, ist immer wieder die Frage schwierig, was denn die Normalausstattung eines Büros für die Mitarbeitervertretung ist. Hier kommt es nicht darauf an, ob es ein Mann, 5, 9 oder sogar eine 15-köpfige Mitarbeitervertretung ist. Der Anspruch ist für die Basis normal – sprich Büromaterial, Telefon, Faxanschluss, ein eigenes Telefaxgerät, abschließbare Schränke und Schreibtische.

Wichtig ist auch zu wissen, dass die Mitarbeitervertretung sich nicht auf eine Mitbenutzung der beim Arbeitgeber evtl. vorhandenen Arbeitsrechtsliteratur oder Mitbenutzung von anderen Büros einlassen muss.

Es geht darum, den Kolleginnen und Kollegen einen entsprechenden Schutzraum zu geben, der darauf hinweist, dass die Kolleginnen und Kollegen, die Beratungsbedarf haben aber auch die Mitarbeitervertretung selber in einem geschützten Rahmen ihre Arbeit verrichten können.

So hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein am 31.05.2017 unter dem Aktenzeichen: 1 TABV 48/16 entschieden, dass der überlassene Raum oder die Räume funktionsgerecht ausgestattet sein müssen.

In dem zu entscheidenden Fall ging es um einen sog. 13er-Betriebsrat, der durch diese LAG-Entscheidung Recht bekommen hat, dass ihm ein eigenes Büro, ein eigener Besprechungsraum und ein Konferenzraum zusteht.

Die Grundlage – und das ist noch einmal von besonderer Bedeutung – war für das Gericht die Arbeitsstättenverordnung. Diese legt als Grundlage fest, dass ein Büro mit 20 qm nicht überdimensioniert ist.

Von einigen Mitarbeitervertretungen wissen wir, dass Dienstgeber hin und wieder überlegen, in Ermangelung eigener Räume in der Dienststelle, diese extern anzumieten.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit hat aber entschieden, dass die Räume auch im Betrieb liegen müssen. Nur ausnahmsweise kann es eine externe Lösung geben, wenn der Fußweg nicht länger als 7,5 Minuten beträgt.

>>>



In der Gerichtsbarkeit wurde in einem Fall festgestellt, dass ein Fußweg, der länger als 7,5 Minuten ist, eine Behinderung der Betriebsratsarbeit darstellt.

>>> In der Gerichtsbarkeit wurde dann festgestellt, dass ein Fußweg, der länger als die vorgenannten 7,5 Minuten ist, eine Behinderung der Betriebsratsarbeit darstellt.

Häufig werden wir in der Rechtsschutzabteilung der Kirchengewerkschaft in der Geschäftsstelle angefragt, ob es einen Anspruch auf ein Smartphone oder ein Handy gibt?

Hier ist die Rechtsprechung noch nicht eindeutig und noch nicht abschließend. Man kann aber sagen, dass Betriebsräte und Mitarbeitervertretungen noch grundsätzlich keinen Anspruch darauf haben.

Worauf Sie aber einen Anspruch haben ist, dass es separate Telefon- und Internetanschlüsse gibt.

Also hat das Bundesarbeitsgericht in verschiedenen Fällen die Anspruchs-voraussetzungen entschieden.

Am 27.11.2002 (BAG E 104, 32) ist der Anspruch verfasst worden, dass ein Telefon mit Anrufbeantworter oder auch Telefone für jedes einzelne Betriebsratsmitglied gewährleistet sein muss.

Auch hatte das Bundesarbeitsgericht schon die Frage zu klären, ob Navigationsgeräte für die Fahrten in die ausgelagerten oder externen Dienststellen eine Erforderlichkeit und damit eine dienstgeberfinanzierte notwendige Hilfe sind. Es wurde dahingehend entschieden, dass die Erforderlichkeit nachgewiesen werden muss.

In der Regel, so wissen wir, werden wenige solche Anträge gestellt aber die meisten werden dann auch noch abgelehnt.

Bei einer erhöhten Reisetätigkeit von Mitarbeitervertretungsmitgliedern ist das Erfordernis eines Laptops oder Notebooks zum Arbeiten gegeben. Somit wäre hier der Nachweis erbracht und der/das Laptop/Notebook dienstgeberseitig zu bezahlen.

Unter dem Aktenzeichen 5 TABV 23/15 hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein die Frage zu klären gehabt, ob die Mitarbeitervertretung, in dem Falle der Betriebsrat ein eigenes Postfach erhält. Das Ansinnen des Betriebsrates sollte sein, dass die Kommunikation mit den Beschäftigten an verschiedenen Standorten verbessert werden würde. Zu diesem Zweck beabsichtigte der Betriebsrat eine bislang genutzte Mailadresse in ein Postfach umzuwandeln, um direkt über die E-Mail-Verteiler für die unterschiedlichen Standorte Mitteilungen an die Arbeitnehmer zu versenden.

Das Landesarbeitsgericht hat dahingehend entschieden, dass dieses Funktionspostfach den betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben des Betriebsrates dient und somit dienstgeberseitig einzurichten ist.

Mitarbeitervertretungen haben im Rahmen ihrer Tätigkeiten zum Teil einen sehr hohen verwaltungstechnischen und organisatorischen Aufwand. So kommt

häufiger die Frage auf, ob durch diese Aufgaben der Anspruch auf eine Schreikraft oder weiteres Büropersonal gegeben ist oder ob dieses zur Aufgabe der Freigestellten gehört?

Häufig sind Freigestellte, ohne ihnen zu nahe zu treten, nicht in der Lage, entsprechende Protokolle, Beschlüsse, Kommunikation, Schriftsätze, Argumente in die Kommunikationssoftware entsprechend einzupflegen. Somit ist es der/dem Mitarbeitervertretung/Betriebsrat auferlegt, den Bedarf festzustellen, ob und für welche Zeit sie/er jemanden zum Schreiben braucht.

Die Mitarbeitervertretungsmitglieder sind grundsätzlich nicht verpflichtet, anfallende Bürotätigkeiten selbst zu erledigen. Also bedarf es der detaillierten Feststellung, ob und ab wann die Arbeitsbelastung für den Betriebsrat/die Mitarbeitervertretung steigt.

Wenn also im Rahmen der Tätigkeiten die Erforderlichkeit von Bürotätigkeiten gegeben ist, weil es durch betriebliche Veränderungen zu einer höheren Arbeitsbelastung innerhalb der MAV kommt, kann und darf entsprechendes Büropersonal nicht vorenthalten werden.

Die Gerichtsbarkeit geht davon aus, dass, wenn ein oder zwei Betriebsratsmitglieder freigestellt werden, also für 200 bis 500 Beschäftigte, eine Vollzeitkraft gerechtfertigt sein dürfte.

So hat das Bundesarbeitsgericht am 20. April 2005 unter dem Aktenzeichen 7 ABR 14/04 geurteilt. ■

— Hubert Baumann,
Gewerkschaftssekretär

Wenn Sie als Mitarbeitervertretung hierzu Klärungsbedarf haben, sprechen Sie uns, die Rechtsschutzabteilung über unsere Syndikusrechtsanwältin Silvia Schmidbauer gerne an.

Wir prüfen und würden dann im Rahmen des Mitarbeitervertretungsgesetzes bzw. der Mitarbeitervertretungsordnung für Sie Ihre Rechte durchsetzen.

Die Macht der Berührung

Ob Babys, die von der Mutter gestillt werden, Liebespaare, die sich eng aneinanderschmiegen oder ein flüchtiger Begrüßungskuss: Körperkontakte begleiten unser Leben. Sie gehen buchstäblich unter die Haut, geben emotionalen Halt.

„Erst über den Körperkontakt zu anderen wissen wir, dass wir da sind“, erklärt Dr. Martin Grunwald von der Universität Leipzig, der sich intensiv mit der Macht der Berührung auseinandersetzt. Umso alarmierender die Diagnose, die er und andere Experten stellen: Berührung kommt heutzutage oft viel zu kurz. „Ich denke, ein Großteil unserer Erkrankungen ist die Folge von Vereinzelung und Vereinsamung, von Berührungs- und Körperlosigkeit“, ist der Psychologe und Haptik-Forscher überzeugt.

Was passiert im Körper? Um Berührungen in ihrer ganzen Komplexität wahrnehmen zu können, ist der Mensch mit einer feinsinnigen Empfangsanlage – der Haut – ausgestattet, die selbst kleinste Nuancen registriert. Mit ihrer Hilfe merken wir zum Beispiel, ohne hinzusehen, ob uns jemand liebevoll oder gedankenlos streichelt. Im liebevollen Fall wird das Hormon Oxytocin freigesetzt. Dieses ist auch als „Kuschel-Hormon“ bekannt und wirkt bei Menschen jeden Alters erwiesenermaßen spürbar wohltuend. Wenn wir jemanden umarmen, werden außerdem die Hormone Serotonin und Dopamin produziert, die Glücksgefühle, Wohlbefinden und Gelassenheit auslösen.

Während also Berührungen und körperliche Zuwendungen rarer zu werden scheinen, erfreuen sich „berührende“ Gegenbewegungen zunehmender Beliebtheit: Die „Free Hugs“-Kampagne zählt dazu. Sie wurde vom Australier Juan Mann begründet. Free Hugs heißt übersetzt Gratis-Umarmungen. Die Idee wurde erstmals 2001 mit dem Musikvideo „Everyday“ der Dave Matthews Band einer breiten Öffentlichkeit bekannt. 2004 begann Juan Mann in Sydney mit Free Hugs, indem er sich mit einem Schild in die Fußgängerzone stellte. Nachdem sich die ersten Leute dazu überwandten, den Fremden zu umarmen, erreichte seine Idee nach und nach Kultstatus. Dass diese und ähnliche Aktionen im Trend liegen, hat vermutlich auch etwas mit der ständig wachsenden Zahl an Singles zu tun. Laut einer Umfrage der Partnervermittlung „ElitePartner“ vermissen Singles Umarmungen mehr als Sex. ■

— Lucas Redecker, BKK Diakonie • Der vollständige Beitrag kann nachgelesen werden unter: <https://www.bkk-diakonie.de/die-macht-der-beruehrung/>

ZMV

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

DIE MITARBEITERVERTRETUNG

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

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



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

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

Abonnement-Umfang: 6 Ausgaben pro Jahr

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

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

Fordern Sie ihr Probeheft an – Print + Digital!

Unser kostenfreier Service für Sie:

Kirchliche Rechtsprechungsdatenbank mit Suchfunktion für die Entscheidungen beider Kirchen auf www.zmv-online.de.

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

Nutzen Sie ALLE Vorteile:

kompetent, einfach & schnell informieren & recherchieren

♦ Abonnement Print	€ 9,80
ISSN 0939-8198	

♦ Abonnement Digital	€ 0,00*
zusätzlich zum bestehenden Abonnement Print	
gilt nicht für Universitäten, Bibliotheken und Gerichte	

♦ Abonnement Digital	€ 9,80*
ISSN 2363-7595	
Preis für Mehrfachlizenzen auf Anfrage	

♦ Abonnement Print + Digital	€ 09,80*
------------------------------	----------

* Einzelplatz

Bestelladresse

KETTELER-Verlag GmbH, Niederlassung Waldmünchen

Schloßhof 1, 93449 Waldmünchen

Telefon 09972/9414-51, Fax 09972/9414-55

E-Mail: kontakt@ketteler-verlag.de

Internet: www.ketteler-verlag.de



Ein Plenum, das nachdenklich zuhört und mitdenkt.

Bundesdelegiertenkonferenz in Gotha

Am 20. und 21. April 2018 tagten die Delegierten der einzelnen Landesverbände auf der diesjährigen satzungsgemäßen Bundesdelegiertenkonferenz im VCH-Hotel Am Schlosspark in Gotha.

Die Delegierten hatten sich auf das Thema GEMEINWOHLÖKONOMIE verständigt – sowohl im Ganzen als auch in der Grundform, also was ist die Vision der GEMEINWOHLÖKONOMIE. So wurden als Referenten Dr. Anke Butscher und Manfred Jotter, beide aus Hamburg, geladen.

Die Referenten führten ein mit einem Fragebogen, aus dem eine Bewertung zwischen 0 und 10 Punkten für einzelne Bereiche der GEMEINWOHL-Matrix zu beantworten war. Hintergrund war, dass viele Kolleginnen und Kollegen sich noch nicht weiter mit diesem Thema beschäftigt hatten. So sollte darüber ein Einstieg gefunden werden.

Wenn wir über GEMEINWOHLÖKONOMIE sprechen, geht es um ein Wirtschaftssystem oder ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft?! Es gibt eine immer weiter steigende große Gruppe von Menschen unterschiedlicher Herkunft und mit unterschiedlichem Background, die

sich mit dem Wirtschaftssystem nicht nur in Deutschland, sondern europäisch und weltweit beschäftigt.

Der Mitinitiator der GEMEINWOHLÖKONOMIE-Bewegung, Christian Felber, hat in einem seiner Bücher geschrieben: „Unser jetziges Wirtschaftssystem steht Kopf. Das Geld ist zum Selbstzweck geworden, statt ein Mittel zu sein, für das was wirklich zählt: Ein gutes Leben für alle.“

Herr Jotter und Frau Dr. Butscher haben darauf aufmerksam gemacht, dass in vielen Verfassungen der politischen Länder festgeschrieben ist, sich um das Gemeinwohl der Menschen zu kümmern. So mit geht es um die Frage, was ist denn eine GEMEINWOHLÖKONOMIE? Sie bezeichnet ein Wirtschaftssystem, das auf Gemeinwohl-fördernden Werten aufgebaut ist. Es geht um Veränderungshebel auf wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Ebenen.

Zwischen der Gesetzgebung und der Gesellschaft liegen viele einzelne Bereiche, einzelne Teile, z. B. die einzelnen Unternehmen, unsere politischen sowie auch religiösen Gemeinschaften. Es liegen unsere Bildungseinrichtungen dazwischen, die sich insgesamt und gemeinsam um

unsere Zivilgesellschaft bewegen. Die GEMEINWOHLÖKONOMIE bestimmt sich aus verschiedenen Ebenen, z. B. Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Laut einer Studie aus dem Jahre 2010, welche die Bertelsmann-Stiftung durchgeführt hat, wünschen sich 88 % aller Deutschen und 90 % aller Österreicher eine neue ethische Wirtschaftsordnung, die den Schutz der Umwelt und des sozialen Ausgleichs in der Gesellschaft stärker berücksichtigt. Dieses hört sich gut an, ist eine gute These sowie auch eine ideologische Forderung.

So haben die Entwickler und Ideengeber der GEMEINWOHLÖKONOMIE eine Matrix erstellt, wobei dann jeder für sich sowie auch die einzelnen Unternehmen ihre eigenen Berührungspunkte überprüfen können und sollen, z. B.: Woher beziehen wir als Einzelperson, aber auch wir als Kirchengewerkschaft unsere Produkte, unsere Dienstleistungen? Achten wir immer darauf, ob die sog. Lieferanten menschenwürdige Arbeitsplätze vorhalten? Geht es in den Einrichtungen, bei den Dienstleistern, den Unternehmen auch um Solidarität, Gerechtigkeit – oder geht es ausschließlich darum, wirtschaftliche Rendite zu erzielen? Haben unsere Produkte eine ökologi-



Frau Dr. Anke Butscher GEMEINWOHLÖKONOMIE



Herr Manfred Jotter, Hamburg, Unternehmensberater und
GEMEINWOHL-Berater

sche nachhaltige nachweisbare Kette? Sind gemäß der GEMEINWOHLÖKONOMIE die Transparenz und die Mitentscheidung der einzelnen Beschäftigten in Unternehmen zu überprüfen?

Schauen wir einmal als Gewerkschaft auf den Bereich der Mitarbeitenden in den Unternehmen. Hier geht es nicht nur darum, auf den bösen kapitalisierten Markt, insbesondere den Online-Markt zu sehen, sondern auch in unsere Region, wo wir täglich unser Brot, unsere Milch und unseren Käse kaufen. Wie ist es hier mit der Menschenwürde am Arbeitsplatz? Wird dort vernünftig, insbesondere hinsichtlich von Arbeitszeiten und Entgelten mit den Beschäftigten umgegangen? Sind z. B. im Blickwinkel der Solidarität und Gerechtigkeit Tarifverträge an der Tagesordnung, oder bewegen sich die Unternehmen, von denen wir etwas beziehen, ausschließlich im sog. Ersten Weg ohne Tarifvertrag, ohne feste verbindliche unbefristete Arbeitsverträge? Wie ist es im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit? Werden das Verhalten und die Arbeit der Beschäftigten in Unternehmen auch ökologisch betrachtet, oder sind dies überhaupt keine Themen?

Natürlich dürfen wir als Gewerkschaft nicht den Blick auf die innerbetriebliche Mitentscheidung verwehren. Durch die Medien sowie durch unser eigenes Handeln bleibt die Frage zu klären, ob es Mitentscheidungsrichtlinien – sprich Betriebsräte oder Mitarbeitervertretungseinrichtungen gibt?

Ein Bezugs- und Berührungs punkt ist das gesellschaftliche Umfeld. Wo achten wir persönlich auf die Fragen des Sinns und der gesellschaftlichen Wirkung unseres Tuns, unserer Dienstleistung und unserer Produkte? Achten wir dabei auch auf die Unternehmen, wo wir unseren täglichen Einkauf und unseren Konsum erleben? Wie verhält es sich im gesellschaft-

lichen Umfeld mit dem Beitrag für das Gemeinwesen? Wird darauf geachtet, dass viele Sachen ausschließlich und auch alle Sachen ausschließlich eine ökologische Auswirkung haben? Gibt es den sog. ökologischen Rucksack, den wir im Blick haben, wenn es z. B. um unsere Lebensmittel geht? Auch müssten wir uns gesellschaftlich die Frage stellen: Inwie weit wird und ist dies alles transparent für uns? Hat der Konsument die Möglichkeit, hinter die Kulissen zu schauen? Können wir als Endverbraucher in irgendeiner Form die Auswirkungen beeinflussen?

Nach diesen Einstiegsfragen, Diskussionen und Klarstellungen zum Thema GEMEINWOHLÖKONOMIE wurde dann in vier Arbeitsgruppen schwerpunktmäßig darüber gearbeitet, diskutiert, gestritten: Was machen wir als Gewerkschaft damit? Wollen wir das für uns, wollen wir das für die Gesellschaft – oder ist dies nur eine tolle fixe Idee?

Natürlich müssen wir auch den gesunden Blick auf die Kirche sowohl im evangelischen als auch im katholischen Bereich werfen, und zwar auf solche Themen wie Arbeitszeiten, Gleitzeiten, um individuelle, z. B. familiäre Situationen zu lösen. Haben wir hierfür Lösungen? Ist dies mit Blick auf die Mitarbeitenden menschenwürdig geregelt? Des Weiteren gehört in diese Rubrik auch altersgerechtes Arbeiten. Können wir als Gewerkschaft z. B. fordern, dass jede diakonische oder caritative Einrichtung oder auch die Kirchenkreise und Landeskirchen zu ihren Jahresberichten auch Nachhaltigkeitsberichte abliefern?

Bei dem genauen Blick auf die Tätigkeiten der Geschäftsstelle wurden schon einige Punkte erreicht. Natürlich nicht alle und nicht die 100% aber wir stellen fest, dass seit längerer Zeit bei den Lieferanten, z. B. bei Strom, auf Nachhaltig-

keit geachtet wird. Bei den Mengen an Papier, die in der Geschäftsstelle verarbeitet werden, wird auch Nachhaltigkeit geachtet. Fast alle Produkte, die wir im Bereich der Printmedien herausgeben, lassen wir in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen produzieren. Auch haben wir im Laufe der letzten Jahre seitens der Geschäftsstelle immer darauf geachtet, dass unsere Highend-Geräte wie PCs, Drucker, Kopierer, Fax mit wenig Strom auskommen sowie gar keine bzw. extrem wenig Schadstoffe ausstoßen.

Das ist unser kleiner Beitrag, den wir bisher liefern.

Auch arbeitsrechtlich ist die Geschäftsstelle mit einer hohen Punktzahl versehen, da alle Beschäftigten tarifgebunden sind. Dies wurde dann in dem anschließenden Plenum noch einmal ausgewertet.

Nach dem sehr intensiven und diskussionsfreudigen Nachmittag ging es dann in die verdiente Abendruhe, wobei aber durchaus in vielen Köpfen noch weitergedacht und weiterdiskutiert worden ist.

Am Samstag hatte sich das Plenum gemäß der Einladung des Bundesvorstandes mit verschiedenen Regularien zu beschäftigen. Nachdem die Tagesordnung sowie das Protokoll der Bundesdelegiertenkonferenz aus Mai 2017 beschlossen worden waren, begann der Bundesvorsitzende Ralf Reschke mit seinem Bericht. Er berichtete von der Mitgliederentwicklung zur Zusammenarbeit mit dem ZKD. Der ZKD ist die Berufsgemeinschaft „Zentralverband der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen der katholischen Kirche Deutschlands e. V.“. Dieser hat seinen Sitz in Köln. Der ZKD und die Kirchengewerkschaft haben vor zwei Jahren das erste Mal gemeinsam die Standbesetzung auf dem Katholikentag in Leipzig durchgeführt. Dies wurde jetzt 2018 in Münster wiederholt. >>>

>>> Zwischenzeitlich hatte es, so Ralf Reschke, verschiedene Berührungspunkte/Treffen gegeben, wo es um Gemeinsamkeiten ging und auch um Klärung, was uns trennt, um daraus Perspektiven zu entwickeln, ob und in welcher Form es möglicherweise weitere Zusammenarbeit gibt.

Ein weiteres Thema im Bundesvorstand waren mögliche Strukturveränderungen. Hier ging es um die innergewerkschaftliche Diskussion, ob wir unsere Landesverbände neu organisieren müssten, ob wir weitergehende Strukturen schaffen müssten oder ob unsere Strukturen so reichen. Erreichen wir damit neue Mitglieder, insbesondere in den Regionen, in denen es zurzeit noch keine aktuelle Arbeit in Landesverbänden gibt?

Seitens des Bundesvorstandes wurde berichtet, dass der evangelische Kirchentag 2017 in Berlin auf dem Markt der Möglichkeiten unsere Arbeit vorgestellt hat. Hier haben viele gute Gespräche stattgefunden.

Darüber hinaus hat sich der Bundesvorstand intensiv mit der Frage beschäftigt, ob wir, die Kirchengewerkschaft Bundesebene und ihre Landesverbände, uns an der Arbeitsrechtsregelung der Diakonie Deutschland in der ARK beteiligen wollen? In allen Landesverbänden, auch wenn sie in ihrer regionalen ARK oder ADK sind, ist die Kirchengewerkschaft derzeit nicht bereit, als Gewerkschaft die Plätze zu besetzen.

Lobend wurde erwähnt, dass unsere Aktion zur Bundestagswahl 2017 in der Öffentlichkeit sowie bei den Mitgliedern großen Anklang gefunden hat. Der Bundesvorstand hatte allen Parteien, die sich zur Wahl gestellt hatten, fünf Fragen zu kommen lassen, die dann auf unseren Internetseiten veröffentlicht wurden so-

Zwei Delegierte des LV Baden



wie die jeweilige parteipolitische Stellungnahme dazu. Hier wurde viel darauf zugegriffen, und es hat auch viel Diskussion vor Ort zu den einzelnen politischen Aussagen gegeben.

Unter TOP 7.2 berichtete dann Wolfgang Lenssen aus dem Landesverband Baden, dass in der 17. KW ihre Landesversammlung stattfinden würde. Hier würde es einerseits um die Vorstandswahlen gehen sowie um die konkrete Arbeit in der Arbeitsrechten Kommission der evangelischen Kirche Baden. Vor Ort, so berichtete Wolfgang Lenssen, gäbe es viele individuelle Anrufe zu unterschiedlichen Rechtsfragen.

Nach diesem Bericht ergriff dann der Landesvorsitzende aus Hessen, Burkhard Schops, das Wort und teilte mit, dass sich, nach einer basisdemokratischen Abfrage, der Landesverband Hessen der Kirchengewerkschaft nun aktiv mit zwei ordentlichen Mitgliedern an der Arbeitsrechtlichen Kommission beteiligen wird. Parallel dazu hat der vkm aus Hessen-Nassau seine Teilnahme an der ARK zugesagt. Die konstituierende Sitzung folge noch, so dass dann abzuwarten wäre, welche gemeinsamen Ziele die Gewerkschaft und der Verband verfolgen können.

Darüber hinaus hat sich der Landesverband mit einer neuen Satzung bedacht. Auch wurden proportional viele neue Mitglieder gewonnen. Aktiv hat sich der Landesverband bei der Arbeitsrechtsregelungsordnung des Diakonischen Werkes Hessen beteiligt. So konnte dann auch aufgrund der bereits vorgenannten Entscheidung der Landesverband sich an der Arbeitsrechtsregelung beteiligen.

Innerhalb des Landesverbandes, so Burkhard Schops, gab es dann den Wunsch eines arbeitsrechtlichen Ausschusses. Die Idee, die dahintersteht ist, dass nicht nur die zwei ordentlichen und die zwei stellvertretenden Mitglieder in der ARK, sondern der gesamte Landesverband sich durch seine Mitglieder aktiv an der Entwicklung, an der Gestaltung und an der Zukunft eines Arbeitsrechts der Diakonie Hessen beteiligen kann.

Der Landesverband Nord wurde seitens der Moderation unter 7.4 aufgefordert,

seinen Bericht vorzutragen. Die Landesvorsitzende Ursula Einsiedler berichtete, dass auf dem letzten Verbandstag im Jahre 2017 schwerpunktmäßig das Thema Gesundheitsschutz, Gesundheitsmanagement behandelt worden ist. Der eigentliche inhaltliche Schwerpunkt ist zurzeit das einheitliche Arbeitsrecht der Nordkirche. Auch wenn man verfolgt, dass die Nordkirche seit sechs Jahren in ihrer jetzigen Form besteht, ist alles geregelt bis auf das einheitliche Arbeitsrecht. Streitig gestellt ist, ob die Synoden der Nordkirche sich im Jahr 2019 dann durch Kirchengesetzgebung auf ein einheitliches, tarifrechtliches Gesetzgebungsverfahren einigen können? Der Landesvorstand und einige Kollegen der Tarifkommission sind regelmäßig auf den synodalen Sitzungen, um dort mit den Entscheidungsträgern konkret zu debattieren.

Des Weiteren ist ein Schwerpunkt die Mitgliederentwicklung bzw. die Mitgliederwerbung. Hier hat sich eine eigene Arbeitsgruppe gebildet, die mit Professionellen nach Lösungen, Wegen und Umsetzbarkeit sucht.

In der Reihenfolge als letzter Landesverband hatte dann Weser-Ems das Wort. Auch hier hat zwischenzeitlich die Mitgliederversammlung stattgefunden. Das Schwerpunktthema war die mögliche Neugründung eines Kita-Verbandes im Bereich der Konföderation. Auch das Thema Mitgliedergewinnung ist ein aktives, großes Thema im Landesverband. So wurde viel Infomaterial versandt und auf verschiedenen Mitarbeiterversammlungen die Kirchengewerkschaft vorgestellt.

Auch im Bereich des Landesverbandes Weser-Ems nimmt diese mit einem ordentlichen Sitz an der Arbeits- und Dienstrechtskommission der Konföderation Niedersachsen teil. Die Kollegen der ADK aus dem Landesverband geben regelmäßig weitere Informationen über einen Newsletter heraus.

Nach diesen Wortbeiträgen aus Weser-Ems wurde dann die Syndikusrechtsanwältin, Frau Silvia Schmidbauer, um ihren Bericht gebeten. Anhand einer Grafik wurde noch einmal deutlich von Frau Schmidbauer vorgestellt, dass die



Die Vorsitzenden Ralf Vullriede und Ralf Reschke

Zahl der Rechtsberatungen im Vergleichsjahr 2017 wieder gestiegen ist. Dies einerseits im Bereich der individualrechtlichen Fragen, aber auffällig sind auch die Rechtsproblematik und die Rechtsfragen im Kollektivrecht (in Streitigkeiten aus den mitarbeitervertretungsrechtlichen Belangen). Da nicht alles so einfach auch in der ersten Instanz zu lösen sei, gab es Entscheidungen, die im Kirchengerichtshof anhängig waren und dort auch entschieden worden sind.

Seitens der Geschäftsstelle wurde unter dem Punkt 7.7 über die aktuelle Arbeit sowie anhand statistischer Zahlen den Delegierten vorgetragen.

Nach einer kurzen Pause rief die Tagungsleitung zum TOP Mitgliederwerbung auf.

Aus den einzelnen Landesverbänden wurden den Delegierten dann die unterschiedlichen Herangehensweisen, die unterschiedlichen Aktivitäten vorge tragen. Durch die professionelle Begleitung innerhalb des Landesverbandes Hessen wurde über Mitgliederwerbung, deren Nachhaltigkeit eine Kontinuität sowie die langfristige Bindung von Beschäftigten im Bereich der evangelischen, katholischen Kirche, Diakonie und Caritas berichtet und diskutiert.

Ein wichtiger Bestandteil, so waren sich alle Delegierten einig, ist die Mitgliederpflege. Ebenso ist zu überprüfen, ob das sog. „Kopfgeld“ für Werber in der Form so noch zeitgemäß ist?

Aus dem Landesverband Hessen wurde mitgeteilt, dass zurzeit darüber nachgedacht und geplant wird, einen sog. „Roadtrip“ zu initiieren, was bedeutet: Gewerkschaftskollegen reisen im Bereich der Diakonie Hessen von Einrichtung zu Einrichtung, stellen sich vor, diskutieren mit den Kollegen über ihre Bedürfnisse, ihre Sorgen und ihre Wünsche. Weiterhin gäbe es im Rahmen eines Brainstormings noch einmal die Idee, anders Werbung zu machen, wie z. B. durch einen Imagefilm für die sozialen Netzwerke sowie Werbung in speziellen Fachzeitschriften zu schalten.

Der Gewerkschaftssekreter und Geschäftsführer erläuterte dann die Finanzsituation. Im Geschäftszeitraum 2016

und auch 2017 (wir haben immer einen Doppelhaushalt) wurden im operativen Geschäft positive Zahlen geschrieben. Einige Wochen vor der Bundesdelegiertenkonferenz hatten sich die Kassenprüfer in der Geschäftsstelle eingefunden, um die Kassenprüfung gemäß Satzung vorzunehmen. Der Bericht der Kassenprüfung wurde unter dem TOP 10 vor gestellt, ein positives Ergebnis attestiert und den Kolleginnen in der Geschäfts stelle ein DANK für die umfangreiche vertrauensvolle Arbeit ausgesprochen.

Entsprechend der Regularien kam der Antrag unter dem TOP 11 Entlastung des Vorstandes für das Jahr 2017. Ein stimmig wurde dann bei Enthaltung des Bundesvorstandes, der den Haushalt zu verantworten hat, die Entlastung ins Protokoll geschrieben.

Die Mitglieder des Bundesvorstandes hatten für das Kalenderjahr 2018 und 2019 einen neuen Haushaltsentwurf vor gelegt, der dann den Delegierten vorge stellt und erläutert wurde. Nach verschie denen kleineren Diskussionen und Rück fragen wurde dann dieser Doppelhaus halt einstimmig beschlossen.

Mit Spannung erwartet wurde der TOP 12, in dem die einzelnen Landesverbände ihre Anträge an die Bundesdelegiertenkonferenz zu richten hatten. Die form- und fristgerechten Anträge 1) bis 3) wurden gemeinsam diskutiert, da sie sich in der Sache nicht viel unterschieden.

Es ging um die Frage der Zuordnung von Mitgliedern, die Umbenennung der verschiedenen Landesverbände sowie die Mitgliederentwicklung.

Der Bundesvorstand erhielt aus der Diskussion heraus den Auftrag, sich noch einmal intensiver mit der Frage der Zuordnung und Umbenennung zu beschäftigen, so dass die nächsten Monate für eine weitergehende konkrete Diskussion sorgen sollen, so dass vielleicht, wahrscheinlich die Bundesdelegiertenkonferenz 2019 sich abschließend damit beschäftigen und eine Beschlussvorlage erstellt werden sollte.

Der Bundesvorstand hat darüber hinaus dann unter dem TOP 13 mitgeteilt, dass

sich die Kirchengewerkschaft um einen Stand auf dem Kirchentag 2019 in Dortmund bemühen wird. So würden wir dann auf dem Markt der Möglichkeiten hoffentlich einen Stand erhalten.

Aufgrund der Verschiebung der Tages ordnung kam der neue TOP 14 „Kirchengewerkschaft Info“ auf die Tagesdiskussion. Der Kollege Vullriede hat in die Problematik und die Thematik eingeführt. Innerhalb des Bundesvorstandes sowie in vereinzelten Landesverbänden wird darüber diskutiert, ob die „Kirchengewerkschaft Info“ in dem Umfang/in der Form noch zeitgemäß ist oder ob sich die Kirchengewerkschaft insgesamt in ihren Publikationen neu aufstellen muss, z.B. ausschließlich online, oder ob die Landesverbände als Delegierte lieber ausschließlich die Online-Version hätten oder von beiden etwas? Auch hierzu wurde intensiv und kontrovers diskutiert. Im Ergebnis würde dies bedeuten, dass wir mit unserer „Kirchengewerkschaft Info“ sowohl im Print- als auch im Online-Bereich publizieren.

Somit sind für die nächste Bundesdelegiertenkonferenz, die voraussichtlich Anfang Mai 2019 stattfinden wird, verschiedene Aufgaben und Themen bereits heute klar.

Mit einem besonderen Dank für das engagierte Diskutieren, Nachdenken, An regen wünschte der Bundesvorsitzende ein schönes Restwochenende und eine gute Heimreise. ■

— **Hubert Baalmann,**
Gewerkschaftssekreter



Konstituierung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Hessen macht Weg frei für gemeinsames Arbeitsvertragsrecht

Konstituierung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Hessen macht Weg frei für gemeinsames Arbeitsver- tragsrecht

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach vier Jahren intensiver Gespräche und Vorbereitungen zeichnet sich mit der konstituierenden Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Hessen (ARK.DH) am heutigen Mittwoch in Frankfurt ein gemeinsames Arbeitsvertragsrecht für die Mitarbeitenden der Diakonie in Hessen sowie in Teilen von Rheinland-Pfalz und Thüringen (Schmal kalden) ab. Bisher waren in den beiden Kirchengebieten Hessen und Nassau sowie Kurhessen-Waldeck jeweils eigene

Kommissionen gemeinsam mit der jeweiligen Landeskirche tätig. Nunmehr ist es gelungen, eine eigene Arbeitsrechtliche Kommission für die Diakonie Hessen zu besetzen.

Die ARK.DH setzt sich paritätisch aus sieben Vertretern und Vertreterinnen der Mitarbeitenden (Dienstnehmerseite) sowie aus sieben Vertretern und Vertreterinnen von Leitungsgremien (Dienstgeberseite) aus dem Bereich der Diakonie Hessen zusammen. Auf Dienstnehmerseite kommen fünf Mitglieder vom Verband für Mitarbeitende in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, der Evangelischen Kirche in Kurhessen-Waldeck und im Diakonischen Werk in Hessen e.V. (VKM-HNKW) sowie zwei wei-

tere Mitglieder vom Landesverband Hessen der Kirchengewerkschaft. Die sieben Mitglieder und Stellvertretungen auf Dienstgeberseite wurden vom Aufsichtsrat der Diakonie Hessen entsandt.

Als erste richtungsweisende Entscheidung stand die Wahl zum Vorsitzenden auf der Agenda: Christoff Jung (Dienstgeberseite) wurde zum Vorsitzenden gewählt, zu dessen Stellvertreter Ralf Zeuschner (Dienstnehmerseite). „Wir sind sehr froh darüber, dass fünf Jahre nach der Fusion der beiden Diakonischen Werke in Hessen und Nassau sowie Kurhessen-Waldeck nun auch die ARK der Diakonie Hessen die Arbeit aufnehmen und sich den wichtigen inhaltlichen Themen widmen kann“, sagen der neue Vorsitzen-

de Christoff Jung und sein Stellvertreter Ralf Zeuschner unisono.

Parallel zur ARK.DH findet in Darmstadt die erste konstituierende Sitzung der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (ARK.EKHN) statt.

Hintergrund Arbeitsrechtliche Kommission

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat in erster Linie die Aufgabe, Arbeitsbedingungen der in einem Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeitenden zu regeln. Dies umfasst Regelungen zu Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen und gilt ergänzend für Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse sowie sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse.

Die ARK.DH wird daher insbesondere für die Weiterentwicklung der bisherigen Arbeitsvertragsrechte in der Diakonie Hessen und einer möglichen Zusammenführung zuständig sein. Für die Mitarbeitenden im Bereich der Diakonie in Kurhessen-Waldeck verweisen die Dienstverträge auf die Arbeitsvertragsrichtlinien für den Bereich des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck (AVR.KW). Eine Arbeitsrechtliche Kommission besteht für diesen Bereich seit Beginn des Jahres 2016 nicht mehr. Für die Mitarbeitenden im Bereich der Diakonie in Hessen und Nassau hat die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und der Diakonie in Hessen und Nassau (ARK.HN) die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie in Hessen und Nassau (AVR.HN) beschlossen. Die Amtszeit der ARK.HN endete am 31.03.2018. ■

Weitere Informationen:
www.diakonie-hessen.de

Pressestelle

Diakonie Hessen –
Diakonisches Werk in Hessen und
Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V.
Ederstraße 12
60486 Frankfurt am Main

ARK Diakonie Hessen hat sich konstituiert

Am Mittwoch den 25. April hat sich die arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Hessen konstituiert. Die arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Hessen besteht aus 14 Mitgliedern, davon sieben Arbeitgebervertretern und sieben Arbeitnehmervertretern, für jedes der 14 Mitglieder gibt es einen persönlichen Vertreter. Die Kirchengewerkschaft ist über ihren Landesverband Hessen mit zwei Mitgliedern vertreten. Wie ist es zu dieser Situation gekommen? Hier lohnt sich ein Weg zurück.

Am Donnerstag den 4. Juli 2013 fusionierten die beiden diakonischen Werke der Kirche in Hessen und Nassau und der Kirche auf dem Gebiet in Kurhessen Waldeck. Beide diakonischen Werke hatten bis dahin ihre eigenen arbeitsrechtlichen Kommissionen. Die Versuche, eine eigene arbeitsrechtliche Kommission für das gemeinsame Diakonische Werk die Diakonie Hessen im Jahre 2013 zu gründen, scheiterten am Widerstand der Gesamt ausschüsse der Mitarbeitervertretungen.

Daher arbeiteten die existierenden arbeitsrechtlichen Kommissionen der Diakonie der Kirche in Hessen und Nassau und der Kirche auf dem Gebiet in Kurhessen Waldeck ihre Arbeitsvertragsrichtlinien weiter aus. Die arbeitsrechtliche Kommission von Kurhessen Waldeck stellte ihre Arbeit jedoch zum 31.12.2015 ein. Bei Fehlen einer arbeitsrechtlichen Kommission bleiben die Arbeitsbedingungen unverändert, dies ist der Grund für die Stagnation der Löhne der Mitarbeiter in Einrichtungen des ehemaligen diakonischen Werkes von Kurhessen Waldeck.

Die arbeitsrechtliche Kommission der Kirche in Hessen und Nassau gestaltet ihr Arbeitsrecht weiter und verhandelte unter anderem Lohnerhöhungen. Dies war eine Situation, die zumindest für die Arbeitnehmer der Kirche auf dem Gebiet in Kurhessen Waldeck sehr unbefriedigend war.

Anfang des Jahres 2017 lud das Diakonische Werk Hessen die Gesamtausschüsse der MAVen, die Gewerkschaften GEW, >>>

Mit der jetzigen Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission befinden wir uns in einem Übergang zwischen dem Dritten Weg und Tarifverträgen (Zweiter Weg).





Auf einer zweitägigen Klausur in Stadtallendorf erarbeitete der arbeitsrechtliche Ausschuss der Kirchengewerkschaft Landesverband Hessen seine Hauptforderungen und seine Arbeitsweise für die arbeitsrechtliche Kommission. (Blick in das Ohmtal)

>>> Kirchengewerkschaft, Marburger Bund, Verdi und die Arbeitnehmer-Verbände DBSH und VKM ein, an Überlegungen zur Gestaltung der arbeitsrechtlichen Kommission teilzunehmen und mitzu-teilen, ob sie ab 2018 bereitstehen werden, in der arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Hessen mitzuarbeiten. Verdi machte deutlich, dass sie sich nicht am „Dritten Weg“ beteiligen werden; die GEW hat sich an den Gesprächen nicht beteiligt; der Verband kirchlicher Mitarbeiter (VKM Hessen-Nassau) sieht den „Dritten Weg“ als Erfolgsmodell und wird die arbeitsrechtliche Kommission besetzen; der Ärztebund Marburger Bund und der DBSH waren zurückhaltend; die Kirchengewerkschaft hat deutlich gemacht, dass ihre Beteiligung von einer Mitarbeiterbefragung abhängig ist und das Votum der Mitglieder ausschlaggebend für die Beteiligung sein wird; die Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen lehnen eine Beteiligung an der Arbeitsrechtlichen Kommission weiterhin ab.

In vier Sitzungen wurde über die Art und Weise verhandelt, wie man denn miteinander in Verhandlungen treten würde. Die letzte Entscheidung über eine Ordnung, nach der die arbeitsrechtliche Kommission arbeiten wird, lag bei den Kirchen. Zum Ende des Jahres 2017 wurde die sogenannte Arbeitsrechtsregelungsordnung (ARRO) beschlossen. Diese regelt die Gestaltung der Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Realitäten ins Auge sehen

Die Gesamtausschüsse der Mitarbeiter der Mitarbeitervertretungen und Verdi lehnen gemeinsam die neue Bildung einer arbeitsrechtlichen Kommission ab, arbeiten aktiv gegen ein Zustande-Kommen dieser. Die Kirchen und ihre Dia-

konie möchten weiterhin ihr Gestaltungsrecht auch in der Gestaltung des Arbeitsrechts wahrnehmen. Der Vorstand des VKM besuchte die Leitungen großer Einrichtungen, um unter anderem ihre Beteiligung an der neuen ARK zuzusagen. Aus vier MAVen großer Einrichtungen wurde der auf der letzten GAMAV Vollversammlung von Kurhessen Waldeck vorgestellte offene Brief verfasst, in dem für einen anderen Umgang als den in den letzten Vollversammlungen von der GAMAV Hessen erlebt geworben wurde. Ebenso wurde vorgestellt, dass die alten Beschlüsse nicht durch einen neueren Beschluss ersetzt worden sind und der alte GAMAV-Beschluss eine Beteiligung an der Arbeitsrechtlichen Kommission vorsah.

deck für die ARK gewonnen hatte und so das Verhältnis vier Kollegen aus Kurhessen Waldeck und drei Kollegen aus Hessen-Nassau ist.

Auf einer zweitägigen Klausur in Stadtallendorf erarbeitete der arbeitsrechtliche Ausschuss der Kirchengewerkschaft Landesverband Hessen seine Hauptforderungen und seine Arbeitsweise für die arbeitsrechtliche Kommission. Durch den kollegialen Zusammenhalt sind die Delegierten der Kirchengewerkschaft auf der konstituierenden Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Hessen nunmehr in die konkrete Arbeit eingestiegen.

Der Dritte Weg

Der Dritte Weg ist ein unbestimmter und umstrittener Begriff. In Bezug auf das kirchliche Arbeitsrecht beschreibt er, wie das kirchliche Arbeitsrecht gesetzt und die betriebliche Mitbestimmung geregelt ist. Die kirchliche Mitbestimmung wird über die Mitarbeitervertretungsgesetze oder Ordnungen geregelt. Für die Setzung des kirchlichen Arbeitsrechts waren im Dritten Weg ursprünglich die MAVen über die Gesamtausschüsse der MAVen direkt als Vertreter der Arbeitnehmer beteiligt. Sie bildeten mit den Arbeitgebernvertreter eine paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommission.

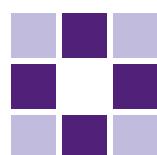
Mit der jetzigen Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission durch Arbeitnehmerverbände und Gewerkschaften befinden wir uns in einem Übergang zwischen dem Dritten Weg und Tarifverträgen (Zweiter Weg). ■

— Burkard Schops, Vorsitzender des Landesverbandes Hessen und stell. Mitglied der ARK Hessen

Uns verbinden Werte



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



Evangelische
Bank



**Versicherer im
Raum der Kirchen**

Bruderhilfe · Pax · Familienfürsorge

**VERANTWORTUNGSVOLL.
INVESTIEREN.**

Ethisch. Sozial. Ökologisch.

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

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

Menschen schützen.
Werte bewahren.