

Heftpreis: 2,45 Euro

C 8187

Kirchen
GEWERKSCHAFT

Info

2-2019

Offizielles Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft



Job-Rad und Entgeltumwandlung **S. 13-15**

INHALT

LV Nord	2
70 Jahre Kirchengewerkschaft Landesverband Nord	
Editorial	3
Markus Karger: „Wie werden wir in Zukunft arbeiten? Welche Rolle wird der Mensch noch spielen. Können wir als Gewerkschaften darauf Ein- fluss nehmen?“	
Kirchentag Dortmund	4
Hubert Baumann	4
...feierte sein 20jähriges Dienst- jubiläum	
Seminare...	5
der Kirchengewerkschaft	
Beitrittserklärung	5
Urteile	6, 7, 19
Gastbeitrag	8
Zu Fuß zum Ziel – Aus Vorsatz wird Gewohnheit	
LV Baden	9
Verkündigung des Wortes Gottes durch die Kirchenmusik gestärkt und in der Dienstordnung für Kirchenmu- sikerinnen und Kirchenmusiker be- stätigt	
AVR – Tarifrecht der Caritas	9
Gastbeitrag	10
Fit durch Fett	
Schichtarbeit	11
16. Bundesdelegiertenkonferenz	12-13
10. und 11. Mai in Göttingen	
Job-Rad und Entgeltumwandlung	13
Job-Rad: Pro – Contra	14-15
Arbeitsfähigkeit erhalten –	16-18
Mitarbeiter binden & finden	
Gastbeitrag	20-21
VCH-Hotel Michaelis	
Gastbeitrag	22
Rundherum sicher – Kreisverkehr	
Impressum	7



Design: Sven-Ole Greisen

70 Jahre Kirchengewerkschaft Landesverband Nord

23. Oktober 2019, Veranstaltungsort Conventgarten Rendsburg:

- 09:00 Uhr bis 12:30 Uhr – Verbandstag für alle Kirchengewerkschaftsmitglieder
- 14:00 Uhr bis 18:00 Uhr – öffentliche Veranstaltung



Leben / Alltag
in die arbeit
an die arbeit
bei der arbeit
von der arbeit ...Leben

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Wie werden wir in Zukunft arbeiten? Welche Rolle wird der Mensch noch spielen. Können wir als Gewerkschaften darauf Einfluss nehmen?

Dass es in Deutschland immer mehr alte Menschen und so immer mehr auf Pflege angewiesene Menschen geben wird, ist keine neue Erkenntnis. Ebenso gibt es kaum noch Familien, in denen nicht beide Elternteile berufstätig sind und mehr und mehr Kitaplätze, Ganztags-schulplätze, Nachmittagsbetreuungsplätze in den Schulen, für ihre Kinder gebraucht werden. Das sind nur einige Beispiele, dass im sogenannten sozialen Arbeitsfeld der Bedarf und die Ansprüche steigen. Dass zurzeit noch nicht das Chaos ausgebrochen ist, liegt an dem großen Engagement der im Sozialbereich Arbeitenden. Doch gerade dort, wo das Engagement sehr hoch ist – ist die Bezahlung prekär.

Nicht ohne Grund gehören diese Berufsgruppen zu denen mit den meisten Fehltagen aufgrund von Burn-out.

Nur kurzzeitig spielt immer wieder in der Politik das Thema der sozialen Arbeit und deren Zukunft eine Rolle. Wichtiger scheint im Moment das, was im allgemeinen unter dem Namen der digitalisierten Arbeit, der Industrie 4.0 diskutiert wird. Hier gibt es trotz der Aufbruchsstimmung und Technik-Euphorie erste Schätzungen, dass rund 42 Prozent der bundesdeutschen Beschäftigten in Berufen arbeiten, deren Tätigkeiten bald durch die Digitalisierung der Arbeit er-

setzt werden könnte. Und das schon in naher Zukunft.

Das heißt, dass sich diese Berufe ändern werden, nicht dass sie verschwinden. Nach den neuesten Studien betrifft das am wenigsten die sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufe.

Es sind Berufe, die Roboter und Computer nicht übernehmen können. In diesen Berufsfeldern sind in den nächsten Jahren rund 350.000 neue Stellen zu schaffen. (AOK)

Jetzt schon werden händeringend Sozialarbeiter, Streetworker, Krankenhausfachpersonal u. a. gesucht. Im Bereich der Krankenhäuser werden Fachkräfte mit Kopfprämien aus bestehenden Arbeitsverhältnissen abgeworben.

Gerade diesen Zuständen entsprechend müssten nun die teils prekären Bezahlungen in den Sozialberufen verschwinden...

Der große Kitastreik der letzten Jahre zeigt in Folge keine Nachhaltigkeit in der Lohnsteigerung und wenig Verbesserungen der Arbeitssituation. Unzufriedenheit macht sich breit, wenn man die riesigen Abstände zwischen den Löhnen der verschiedenen Berufsgruppen zum Barometer für Anerkennung macht. „Ingenieure verdienen im Durchschnitt 29 Euro pro Stunde, SozialarbeiterInnen 16 Euro – beide haben zuvor 15 Jahre Ausbildung in Schule und Hochschule verbracht. Zwölf Jahre beträgt die Bildungszeit für Techniker und AltenpflegerInnen; Letztere bekommen 12 Euro pro Stunde, die TechnikerInnen 18

Euro...“ (S. Punschner, P. Rauschenberger, Freitag 12/2016) Es ist immer noch ein Skandal, dass in den Berufen, in denen überzählig Frauen arbeiten, der Arbeitslohn pro Stunde um 8 Euro weniger ist als in den männerdominierten Berufen.

Gerade in Deutschland ist der Abstand zwischen durchschnittlichem Verdienst aller Beschäftigten und dem Verdienst in Gesundheits- und Pflegeberufen sehr groß.

Das mag auch an den wenig in Gewerkschaften organisierten Berufstätigen im Sozialbereich liegen. Für 60 Prozent der in der Altenhilfe tätigen Betriebe gibt es keine Tarife oder Vertragsrichtlinien.

Woher kommt es, dass sich gerade die, deren Arbeit in der Gesellschaft existenziell ist, nicht stärker organisieren? In Fachkreisen der Sozialwissenschaft wird eine „Zuneigungsgefangenschaft“ dafür angeführt. Wer Demente beruflich betreut, wer in Kitas Kinder betreut, wer in Krankenhäusern und Pflegediensten arbeitet, den kostet die Entscheidung für einen etwaigen Streik mehr Überwindung – Solidarität, Pflichtbewusstsein – die langjährige Beziehung erschweren es, die Arbeit niederzulegen oder sich einen neuen Job zu suchen.

Gerade das ist eine Aufgabe der Kirchengewerkschaft, hier stärker in das Wirken hineinzukommen. Mit den Menschen im Sozialbereich eine Perspektive zu entwickeln, die vor allem durch Nachhaltigkeit, mit Zukunftsgerechtigkeit punktet. Das heißt Überzeugungskraft an den Tag zu legen, gerade unter den oben beschriebenen Voraussetzungen. Gewerkschaft muss deutlich und mit den Beschäftigten ohne Denkverbote von Ideologie gemeinsam für die Zukunft neue Mitglieder und einen Weg für die Zukunft finden.

Ein weiter Weg?
Packen wir's an! ■

Markus Karger

Kirchentag Dortmund

Was für ein Vertrauen!
So ist die Lösung für den Kirchentag 2019 in Dortmund.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, ja, Sie können darauf vertrauen. Wir, die Kirchengewerkschaft, sind auch in diesem Jahr auf dem Kirchentag aktiv vertreten. Wir erwarten ein großes Publikum, geniale Stimmung, Kreativität und weitere Aussteller. Die Kirchengewerkschaft hat ihren Stand auf dem Markt der Möglichkeiten. Dieser befindet sich in der Westfalenhalle in Dortmund. Genau stehen wir in Halle 7 mit der Standnummer K09. Somit haben Sie die Möglichkeit, uns zu besuchen. Sie können mit uns diskutieren und sich austauschen, über unsere Ideen, unsere Vorstellungen von Kirche, Diakonie und Caritas hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Regelung, der sozialen Situation sowie zu speziellen Themen, wie dem Fachkräftemangel.

Es werden unterschiedliche Kolleginnen und Kollegen aus den einzelnen Landesverbänden der Kirchengewerkschaft vor Ort sein.

Von daher freuen wir uns riesig, wenn Sie Ihre, wenn Du Deine Zeit auf dem Kirchentag damit verbringst, auch den Präsentationsstand der Kirchengewerkschaft zu besuchen.

Wir sind da am Donnerstag, Freitag und Samstag, jeweils von 10.30-18.30 Uhr.

Bis dahin, die besten Wünsche! ■

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



Deutscher Evangelischer
Kirchentag Dortmund
19.-23. Juni 2019



Vielen Dank für 20 Jahre vollen Einsatz!

Hubert Baalmann feiert sein 20jähriges Dienstjubiläum

Am 01.04.1999 begann Hubert Baalmann seinen Dienst als Gewerkschaftssekretär beim VKM-Nordelbien, heute Kirchengewerkschaft. Und das ist ein guter Grund zu danken.

Am Samstag, den 6. April 2019, kamen wir daher in kleiner Runde, Mitarbeiterinnen, auch ehemalige Vorstandskolleginnen und -kollegen sowie Hubert Baalmann mit seiner Frau Annette zusammen, um ihn „gebührend“ zu feiern und ihm zu danken für zwanzig Jahre treue Tätigkeit und Gestaltung in seinem Dienst für unsere Kirchengewerkschaft. Wir haben die 20 Jahre Revue passieren lassen und anhand der Anfangsbuchstaben seines Namens versucht, einige Eigenschaften von Hubert Baalmann zu beschreiben.

H – humorvoll – und im Laufe der Jahrzehnte muss das Handy, welches immer parat ist, genannt werden, ohne Handy ist H. B. nicht „denkbar“.

U – überall dabei und immer ansprechbar

B – brennend für „Weltideen“; auf jeden Fall wurde alles zumindest versucht

E – einer, der immer zu seinem Wort steht

R – Rundumsicht wurde immer gezeigt

T – Taxi für jedermann, egal, in welcher „Notlage“ man sich befindet

B – BMW/Bahn müssen hier als „Leidenschaft“ genannt werden

A – allzeit bereit, was mit dem Zeitalter des Handys einfacher wurde, bei der Familie aber auch zu Unmut führen konnte

A – Arbeitsrecht sicher – wer immer dazu eine Frage/ein Anliegen hat, wird gut und sicher bedient

L – „locker im Schritt“ hat als Devise oft geholfen

M – mutig muss hier genannt werden – und niemals „hinten herum“

A – Arbeitstier könnte sein zweiter Vorname sein

N – neugierig und wissbegierig ist eine wichtige Eigenschaft

N – nicht kleinzuzeigen oder auch „Steh-auf-Männchen-Mentalität“.

Alle, die Hubert Baalmann im Laufe seiner 20jährigen Tätigkeit kennengelernt haben, mögen sich weitere Gedanken dazu machen – das soll keine „abschließende“ Bewertung und auch kein Zwischenzeugnis sein!

Hubert Baalmann – wo ist nur die Zeit geblieben?

Im Namen des Bundesvorstandes, der Geschäftsstelle und unzähliger Mitglieder bedanken wir uns bei Dir für die 20 Jahre mit den Worten:

„Danke schön! Ohne dich wären wir tatsächlich einer zu wenig!“ ■

— **Karin Jensen-Bundes**

SEMINARE

Hier können Sie sich anmelden:

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

Mit unseren Seminarangeboten möchten wir die Kolleginnen und Kollegen in den Mitarbeitervertretungen begleiten und sie mit einem breit aufgestellten Angebot qualifizieren und zu einzelnen Rechtsgebieten aktualisieren und informieren.

Seminar-Informationen:

— unter www.kirchengewerkschaft.de/seminare
— oder in unserer Geschäftsstelle.
— Gern senden wir Ihnen auch das vollständige Seminarprogramm 2019 zu.

			Seminar-Nr.
August			
20.- 22.08.2019	Frankfurt	Mitbestimmen – Mitwirken – Mitverantworten	27.
September			
03.09.2019	Ratzeburg	NEIN sagen muss gelernt werden	13.
05.09.2019	Rastatt	Teilzeit- und Befristungsgesetz	1.2
09.- 11.09.2019	Warnemünde	Arbeitsrecht von A (Arbeitsvertrag) bis Z (Zeugnis)	17.
17.09.2019	Berlin	Arbeitszeitgesetz	2.2
18.- 19.09.2019	Hamburg	Einführung in die Einfühlsame Kommunikation (GFK)	22.2
24.- 25.09.2019	Lübeck	Arbeitsvertragsgestaltung	18.
Oktober			
09.- 10.10.2019	Warnemünde	Konflikte erkennen u. konstruktiv bearbeiten – Mediation	23.2
22.- 23.10.2019	Wetzlar	Digitalisierung der Arbeitswelt	25.2
24.- 25.10.2019	Stadtallendorf	Argumentieren/Diskutieren	20.2

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 _____



Evangelische Kirche
in Deutschland



caritas

Diakonie
Deutschland

dok
deutsche ordensherrenkonferenz

WGKD

Die Einkaufsplattform
der Kirchen.



Einfach
günstig
einkaufen.

Rahmenverträge mit guten Konditionen

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

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

WGKD

Wirtschaftsgesellschaft der Kirchen in Deutschland mbH

www.wgkd.de

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

Kirchengericht: Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland

— Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)

— Datum: 24.09.2018

— Aktenzeichen: KGH.EKD I-0124/57-2017

— Rechtsgrundlage: MVG-Württemberg §§ 19, 20

— Vorinstanzen: Kirchengericht für Mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Landeskirche und Diakonie in Württemberg, 2 AS 18/2015 L

— Leitsatz:

1. Auch in Dienststellen, in denen die Mindestanzahl von Beschäftigten für die Freistellung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung nicht erreicht wird, kann eine Freistellung oder teilweise Freistellung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung von seiner beruflichen Tätigkeit in Betracht kommen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich ist und regelmäßig Tätigkeit der Mitarbeitervertretung in einem bestimmten, einer Pauschierung zugänglichen Mindestumfang anfällt. Hierzu müssen besondere Umstände vorliegen, die die besonderen organisatorischen und zeitlichen Belastungen bestimmt machen.
2. Die Beibringungslast für die besonderen Umstände kann nach dem „Beweis des ersten Anscheins“ durch eine sachkundige Stellungnahme für den kirchlichen Bereich erleichtert werden, die ein bestimmtes Freistellungs volumen ausweist.

— Tenor: Die Beschwerde der Dienststellenleitungen gegen den Beschluss des Kirchengerichts für Mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Landeskirche und Diakonie in Württemberg vom 12. Juli 2017, Az. 2 AS 18/2015 L wird zurückgewiesen. ■

Kirchengericht

Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland

___ Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)

___ Datum: 09.04.2018

___ Aktenzeichen: KGH.EKD II-0124/52-2017

___ Rechtsgrundlage: § 41 Abs. 2 MVG. EKD § 1 KSchG § 84 Abs. 2 SGB 9 (seit 1.1.2018 § 167 Abs. 2 SGB 9)

___ Vorinstanzen: Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, Beschluss vom 17. November 2017, Az. 2017-2 D

___ Leitsatz:

1. Das Kündigungsschutzgesetz ist eine Rechtsvorschrift i. S. von § 41 Abs. 2 MVG. EKD, auf dessen Verletzung eine Mitarbeitervertretung die Zustimmungsverweigerung stützen kann (vgl. KGH.EKD vom 31. August

2015 -II-0124/6-2015).

2. Unterlässt der Dienstgeber vor Auspruch einer krankheitsbedingten Kündigung die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB 9 (seit 1.1.2018 § 167 Abs. 2 SGB 9), obwohl die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, so ist die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt, es sei denn, der Dienstgeber legt dar, dass die Durchführung eines BEM objektiv nutzlos gewesen und zu keiner Veränderung der Krankheitszeiten geführt hätte (vgl. BAG 13. Mai 2015 – 2 AZR 565/14-).

___ Tenor: Auf die Beschwerde der Mitarbeitervertretung wird der Beschluss des Kirchengerichts für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 17. November 2017 - Az. 2017 - 2 D abgeändert:
Der Antrag wird zurückgewiesen. ■



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.)



KOHNEN & KRAG
RECHTSANWÄLTE

LARS KOHNEN

RECHTSANWALT

FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

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

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



Zu Fuß zum Ziel – Aus Vorsatz wird Gewohnheit

Sich gute Vorsätze zu machen ist einfach. Die Umsetzung scheitert jedoch meist ziemlich schnell. Im Rahmen der Kampagne „Zeit für gute Vorsätze – Mehr Bewegung“ wollen wir Ihnen zeigen, wie Sie sich richtig Ziele setzen, Motivation aufrechterhalten und Ihre eigenen Ressourcen aktivieren!

„Ab jetzt!“

Der klassische Neujahrsvorsatz: „Ich will mehr Sport machen.“ Und was passiert? Sie bewegen sich nicht mehr oder bewusster als bisher, denn der innere Schweinehund steht im Weg. Sie können sich sicher sein, dass es nicht nur Ihnen so geht. Eine Umfrage des Markt- und Meinungsforschungsinstituts YouGov zeigt: Jeder zweite Deutsche hat diesen Vorsatz.

Ihre Vorteile

Um nicht zu diesen 50 Prozent zu gehören, sollten Sie sich darüber bewusst werden, welche positiven Auswirkungen Sport für den Körper hat. Die Stärkung der Muskulatur beugt den häufigsten Ursachen für Rücken- und Gelenkschmerzen vor. Krankheitsrisiken für Herzinfarkt, Schlaganfall oder Thrombose werden gesenkt. Sport hat positive Auswirkungen auf unseren Energiestoffwechsel. Wer Sport treibt, verbrennt Kalorien. Der Gesamtenergiemodus wird sogar nachhaltig erhöht. Der Effekt von

Sport auf die Psyche ist beachtlich. Es wird sogar vermutet, dass durch regelmäßige Bewegung das Risiko, an Alzheimer zu erkranken, gesenkt wird.

Ihr Weg zur Gewohnheit

Diese Tipps helfen Ihnen, aus einem guten Vorsatz eine Gewohnheit zu machen:

- Setzen Sie sich ein für Sie realistisches und erreichbares Ziel. Kleinere Zwischenziele helfen, sich zu motivieren und am Ball zu bleiben.
- Anfangsschwierigkeiten sind normal. Sie werden merken, dass die positiven Gefühle bald überwiegen. Mit jeder sportlichen Tätigkeit gewöhnt sich das Herz-Kreislauf-System an die Belastung, so fällt Ihnen das Training schon nach kurzer Zeit leichter.
- Finden Sie die eine Sportart unter den zahlreichen Möglichkeiten, die Ihnen wirklich Spaß macht, und lassen Sie sich nicht entmutigen, weil Sie denken, dass Sie etwas nicht können.
- Bewegung soll kein Stress sein, sondern ein Ausgleich zum Alltag. Versuchen Sie, sich jeden Tag 30 Minuten Zeit für Bewegung zu nehmen. Das sind nur 3,5 von 168 Stunden pro Woche.

Ihr Mottoziel

Sie haben sich nun dazu entschieden, regelmäßiger Sport zu machen. Wo fangen Sie jetzt an? Unsere Broschüre „Zeit

für gute Vorsätze – Mehr Bewegung“ gibt Ihnen Hilfestellung. Neben ausführlicheren und weiteren wertvollen Informationen helfen wir Ihnen, ein Mottoziel zu finden und zu dokumentieren. Sie drücken eine innere Haltung aus und klingen eher ungewöhnlich. Eine Person, die den inneren Schweinehund besiegen will, sagt zum Beispiel: „Herausforderungen wecken den Löwen in mir.“ Sie stellen eines der mächtigsten Werkzeuge zur Erreichung eigener Ziele dar.

In unserer Broschüre bieten wir Ihnen weitere hilfreiche Tipps über handlungswirksame Vorsätze, Selbstbeeinflussbarkeit und die Aktivierung Ihrer eigenen Ressourcen. Alle Informationen wurden in Zusammenarbeit mit Diplom-Psychologe und Motivationstrainer Christoph Schalk sowie Physiotherapeut und Personal Trainer Peter Dörksen erarbeitet, um sie an Sie weiterzugeben. Bei Interesse senden wir Ihnen diese gern kostenfrei unter <https://www.bkk-diakonie.de/zfgv-mehr-bewegung> zu.

Kurz & knapp

Bewegung fördert Ihre Gesundheit und Lebensqualität. Mit den Expertentipps von Christoph Schalk und Peter Dörksen für die Zielsetzung, Achtsamkeit, Motivation und das Durchhaltevermögen helfen wir Ihnen, Vorsätze zur Gewohnheit zu machen. ■

— **BKK Diakonie**

Verkündigung des Wortes Gottes durch die Kirchenmusik gestärkt und in der Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker bestätigt

Gilt ab 1. Juli 2019

Über ein Jahr haben sich die Beratungen hingezogen. Am 3. April 2019 war es dann soweit: Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden hat einstimmig die Arbeitsrechtsregelung zur Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker beschlossen. Diese Dienstordnung löst die einseitig vom Evangelischen Oberkirchenrat erlassenen Dienstanweisungen für Kirchenmusiker, Bezirkskantoren und Landeskantoren aus den Jahren 1975, 1988 und 1997 ab. Somit gelten in der Evangelischen Landeskirche in Baden einheitliche Regelungen über die Rechte und Pflichten für die Arbeit als Kirchenmusikerin oder Kirchenmusiker, welche nicht einseitig durch die Kirchenleitung verändert werden können.

Mit der Arbeitsrechtsregelung zur Dienstordnung wurden auch den zentralen Anliegen aus dem Kirchenmusikgesetz von 2012 Rechnung getragen:

- 1 Singen und Musizieren sind elementare Äußerungen menschlichen Lebens, zugleich Möglichkeiten des Menschen, auf den Ruf Gottes zu antworten, Gott zu danken, vor ihm zu klagen und dem Glauben Ausdruck zu verleihen.
- 2 Kirchenmusik hat Anteil an der Verkündigung des Wortes Gottes. Anbetung und Gotteslob finden in der Kirchenmusik Ausdruck.
- 3 Kirchenmusik schenkt Gemeinschaft zwischen Musizierenden und Hörenden.
- 4 Eine stilistisch vielfältig gestaltete Kirchenmusik ermöglicht vielen Menschen Zugänge zur Kirche.
- 5 Darum hat Kirchenmusik eine besondere Bedeutung für das Leben der christlichen Gemeinde und der ganzen Kirche.

(Präambel) Heftige Diskussionen gab es bei den Beratungen dieser Arbeitsrechtsregelung über die Bestimmungen, welche die Zusammenarbeit zwischen Liturgin oder Liturg und Kirchenmusikerin oder Kirchenmusiker regeln sollen. In einer Arbeitsrechtsregelung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker können eben keine Verpflichtungen anderer (Liturgin oder Liturg) festgeschrieben werden. So sind die Einzelregelungen in der Dienstordnung zu diesem Bereich auch mehr als Aufforderung und Ermutigung der Beteiligten formuliert, sich kollegial und gegenseitig unterstützend zu verhalten: konkret ging es um die Frage, wann die Informationen über die Gottesdienstlieder weitergegeben werden sollen.

Für Vertretungsdienste gelten übrigens separate Regelungen, welche in der „Arbeitsrechtsregelung Einzelentgelt“ festgelegt sind.

Nachgelesen werden kann die neue Arbeitsrechtsregelung unter:
www.kirchengewerkschaft-baden.de/infothek/ar-do-kimu.htm
 Sie tritt zum 1. Juli 2019 in Kraft. ■

Foto: Wolfgang Lenssen



AVR – Tarifrecht der Caritas

Auf der Basis des kirchlichen Arbeitsrechts hat die Caritas ein eigenes Tarifwerk entwickelt. Die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes – kurz AVR – regeln die Rechte und Pflichten der rund 620.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie des Dienstgebers in den bundesweit rund 24.500 Einrichtungen und Diensten der Caritas.

Die AVR legen die Arbeitsbedingungen verbindlich fest. Sie enthalten unter anderem Bestimmungen über die Höhe der Entgelte und die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit, über den Umfang des Erholungspauschalentgelts und über die Absicherung im Krankheitsfall. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen Anspruch auf die darin beschriebenen Leistungen. Bei den AVR handelt es sich nicht um einen Tarifvertrag im klassischen Sinne. Für ihr Zustandekommen und ihre Anwendung gelten die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts. Sie werden durch schriftliche Bezugnahme Bestandteil des Arbeitsvertrages.

Alle Regelungen der AVR werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (AK) beschlossen. In diesem Gremium haben Mitarbeiter und Dienstgeber gleich viele Vertreterinnen und Vertreter. Beschlüsse zur Änderung der AVR brauchen eine Dreiviertelmehrheit. Bei arbeitsrechtlichen Meinungsverschiedenheiten können Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Dienstgeber kirchliche Schllichtungsstellen anrufen. Diese sollen eine gütliche Einigung herbeiführen. Darüber hinaus sind die staatlichen Gerichte zuständig.

Die komplette AVR gibt es für Caritas-Mitarbeiter in elektronischer Form kostenlos im CariNet. ■

Fit durch Fett oder: Worauf es bei Fetten und Ölen ankommt

Fette sind lebensnotwendige Bestandteile unserer Nahrung. 30 % unserer Energie wird aus Fetten gewonnen, weswegen eine (fett)bewusste Ernährung besonders wichtig ist. Aufgrund der großen Vielfalt an tierischen und pflanzlichen Fetten ist es besonders schwierig, den Überblick über die Vor- und Nachteile der verschiedenenartigen Fettsäuren zu behalten. Im folgenden Artikel sind die wichtigsten Fakten für Sie zusammengefasst.



Sie kennen sicher solche Aussagen wie „Fett macht fett“ oder „Iss nicht so fettig, sonst wirst du noch dick“. Fette und Öle werden aufgrund ihrer hohen Kaloriedichte gerne als Dickmacher verfeindet. Dabei erfüllen Fette im Körper lebenswichtige Aufgaben, können den Cholesterinwert senken und sogar beim Abnehmen helfen.

Die wichtigsten Fakten

Fette sind lebensnotwendige Bestandteile unserer Nahrung. Sie enthalten bestimmte Fettsäuren, die der Körper nicht selber herstellen kann. Neben den altbekannten traditionellen Fetten wie Butter, Margarine und Pflanzenölen, die häufig Verwendung im Haushalt finden, werden heute auch spezielle Brat- und Backfette und andere Spezialöle im Handel angeboten. Bei der Vielfalt der zur Auswahl stehenden tierischen und pflanzlichen Fette ist es schwierig geworden, den Überblick über die verschiedenartigen Fettsäuren zu behalten. Lebensmittel setzen sich meistens aus verschiedenen Fettsäuren zusammen, wobei häufig eine Form dominiert.

Vorkommen: Fettsäuren in Lebensmitteln

- Gesättigte Fettsäuren treten vor allem in Butter, Vollmilch, rotem Fleisch und Hartkäse auf.
- Mittelkettige Fettsäuren (MCT) findet man in Kokosöl, Weich- und Frischkäse, Milch und Joghurt.
- Einfache ungesättigte Fettsäuren kommen in Olivenöl, Avocados, Geflügelfleisch, Nüssen und Samen vor.
- Mehrfach ungesättigte Fettsäuren unterteilen sich in die Omega-3-Fettsäuren und die Omega-6 Fettsäuren.
- Omega-3-Fettsäuren kann man durch den Verzehr von fettem Fisch wie Hering, Lachs und Makrele, Leinsamen, Chiasamen und Nuss-, Hanf, Lein- und Rapsöl aufnehmen
- Omega-6-Fettsäuren kommen z. B. in Sonnenblumenöl vor.
- Transfette sind teilweise in Margarine, Fertigprodukten, frittierten Speisen, Kuchen und Gebäck.

Tipps für eine fettbewusste Ernährung

Da wir 30 % unserer Energie aus Fetten gewinnen, ist es besonders wichtig, auf die Herkunft und Qualität der Fette zu achten und sich fettbewusst zu ernähren. Schon beim Einkauf sollten Öle und Fette bewusst ausgesucht werden.

Gesättigte Fettsäuren

Butter, Vollmilch, rotes Fleisch und Hartkäse sollten nur in Maßen konsumiert werden, da die gesättigten Fettsäuren den Cholesterinspiegel erhöhen.

Transfette

Auf Fertigprodukte, frittierte Speisen und gekauften Kuchen und Gebäck sollte weitgehend verzichtet werden, da die Transfette den Cholesterinwert erhöhen und das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Diabetes steigern.

Mittelkettige Fettsäuren

Kokosöl, Weich- und Frischkäse, Milch und einfacher Joghurt können hingegen unbedenklich gegessen werden, da die mittelkettigen Fettsäuren die Fettverbrennung sogar ankurbeln und die Insulinempfindlichkeit erhöhen.

Mehrfach ungesättigte Fettsäuren

Bei der Aufnahme von mehrfach ungesättigten Fettsäuren sollte darauf geachtet werden, dass nicht mehr als fünfmal so viele Omega-6-Fettsäuren wie Omega-3-Fettsäuren aufgenommen werden. Die mehrfach ungesättigten Fettsäuren sind übrigens lebensnotwendig für den Körper, da der Körper die Fettsäuren nicht selber herstellen kann.

Fazit:

Eins ist also klar: Fett ist ein unentbehrlicher Nährstoff, und Fett ist nicht gleich Fett. Doch wie genau werden die Fette und Öle eigentlich gewonnen, und welchen Verwendungszweck haben sie? Unsere Broschüre „Fit durch Fett“, die in Zusammenarbeit mit der Ernährungsexpertin Sonja Brinkhege entstanden ist, liefert Antworten und weitere Informationen. Besonders praktisch ist ein kompaktes Lexikon pflanzlicher Öle, das einen Überblick über Sorten und Verwendungsmöglichkeiten gibt. In weiteren Tabellen werden die Anteile von Omega-6- und Omega-3-Fettsäuren in bestimmten Ölen aufgeschlüsselt. Die Broschüre können Sie kostenfrei online bestellen: www.bkk-diakonie.de/worauf-es-bei-fetten-und-oelen-ankommt

Kurz & Knapp:

- Fette sind lebensnotwendige Bestandteile unserer Nahrung.
- 30 % unserer Energie wird aus Fetten gewonnen.
- Transfette, die vor allem in Fertigprodukten und frittiertem Essen vorkommen, sollten aufgrund ihrer vielen gesundheitsschädlichen Eigenschaften weitestgehend vermieden werden.
- Andere Fette können durch ihre Eigenschaften beim Abnehmen helfen und das Diabetesrisiko senken. ■

— **BKK Diakonie**

Schichtarbeit

Kranke und alte Menschen gut zu versorgen ist nur eine von vielen Aufgaben, die keinen Feierabend kennen. Schichtarbeit löst vielfach Konflikte aus. Stehen Work-Life-Balance und Gesundheit der Beschäftigten unvereinbar betrieblichen Anforderungen gegenüber? Ja und nein: Zum einen lassen sich Auswirkungen auf die Betroffenen kaum vermeiden. Zum anderen kann sehr wohl mithilfe arbeitswissenschaftlicher Empfehlungen an einigen Stellschrauben gedreht werden. Es lohnt sich für Unternehmen, Führungskräfte und Dienstplangestaltende, auch bekannte Fakten zur Schichtarbeit genauer zu betrachten, um gemeinsam mit dem Beschäftigten einen besseren Zugang zu flexiblen und gesunden Arbeitszeiten zu finden.

1. Die innere Uhr lässt sich nicht umstellen • Der Mensch ist als tagaktives Wesen chronobiologisch auf den Wechsel von Helligkeit und Dunkelheit gepolt – und tagsüber deutlich leistungsfähiger als nachts. Wird es dunkel, schüttet der Körper das müde machende Schlafhormon Melatonin aus. Davon sind die sog. Nachteulen, die lange aufbleiben, nicht ausgenommen. In der Regel liegt das Leistungstief des menschlichen Organismus zwischen 3 und 4 Uhr morgens. Wer nachts arbeitet, muss gegen die innere Uhr ankämpfen. Das strengt an und erhöht das Unfallrisiko. Zudem leiden nachts Arbeitende häufig unter Schlafstörungen. Ihr Tagschlaf kann durch die Helligkeit und die Geräuschkulisse gestört werden, manchmal durch veränderte Esszeiten und nächtliches Kaffeetrinken. Darüber hinaus erschwert Schichtarbeit die Teilhabe am familiären und gesellschaftlichen Leben. Schichtarbeit wird mit zunehmenden Alter noch belastender, weil die Anpassungsfähigkeit an veränderte Wach- und Schlafphasen sinkt. Trotzdem ist auf Grund des demografischen Wandels die Zahl älterer Erwerbstätiger, die in einem Mehr-Schicht-System arbeiten, stark gestiegen.

2. Es geht um das Wohlergehen der Beschäftigten • Die körperlichen, mentalen, sozialen Herausforderungen, die Schicht- und Nachtarbeit mit sich bringen, können Gesundheit und Zufriedenheit beeinträchtigen. Das bestätigte jüngst wieder der Arbeitszeitreport Deutschland 2016 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). U. a. kam die BAuA zu diesen Erkenntnissen: Arbeit außerhalb des Zeitfensters 7 bis 19.00 Uhr geht tendenziell mit schlechterer Gesundheit und Unzufriedenheit einher. • Arbeit in Wechselschicht ist mit einem höheren Risiko verbunden als Arbeit in versetzten Arbeitszeiten, insbesondere, wenn Nachtanteile hinzukommen. • Bei Arbeiten an Sonn- und Feiertagen, bei Wechselschicht mit Nachtanteilen wird die Work-Life-Balance als stärker beeinträchtigt erlebt. • Änderung der Arbeitszeit aufgrund betrieblicher Erfordernisse geht einher mit schlechterer Einschätzung des Gesundheitszustandes. • Nicht-Vorhersehbarkeit von Arbeitszeit belastet Beschäftigte.

3. Schichtarbeit ist ein Arbeitsschutzthema • Nach §6 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) müssen Unternehmerinnen und Unternehmer die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten im Nacht- und Schichtdienst „nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit“ festlegen. Gleichzeitig gehört die Gestaltung der Arbeitszeit nach §5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) zum Themenkatalog der Gefährdungsbeurteilung.

Unternehmen stehen in Verantwortung, mit Blick auf Gesundheit und Sicherheit im Betrieb ausdrücklich auch das Themenfeld Arbeitszeiten und Schichtarbeit auf den Prüfstand zu stellen. ■

— BGW/Ausgabe 1/ 2017, Art. v. Sandra Bieler/Matthias Wilhelm
• Zusammenfassung Ursula Einsiedler, Landesvorstand Nord

Glückstädter Werkstätten



Auch zwischen den Arbeitseinheiten wurde in kleiner Runde diskutiert und argumentiert. Viel Papier, viele Grundlagen, Entscheidungen.

16. Bundesdelegiertenkonferenz

tagte am 10. und 11. Mai in Göttingen

Am Freitag und Samstag, den 10./11. Mai 2019, trafen sich die Delegierten aus den Landesverbänden der Kirchengewerkschaft zu ihrer jährlichen Bundesdelegiertenkonferenz in Göttingen.

Entsprechend der Tagesordnung gab es umfangreiche Berichte aus den einzelnen Landesverbänden Baden, Hessen, Nord, Weser-Ems und DW Mecklenburg-Vorpommern.

Die Landesverbände haben alle unabhängig voneinander berichtet, dass die Themen Mitgliederentwicklung sowie Arbeitsrechtsregelung entweder in ihrer ARK oder in ihrer Tarifkommission die meiste Zeit in Anspruch genommen haben.

Der Bundesvorstand hat sich darüber hinaus mit den klassischen Themen wie Geschäftsführung, Haushalt, politische Arbeit in verschiedenen Themen der einzelnen Landeskirchen sowie der EKD oder der Diakonie Deutschland beschäftigt.

Die Kirchengewerkschaft war auf Bundesebene auf dem Katholikentag in Münster aktiv und hat zur Mitgliederwerbung einige diakonische sowie kirchlich-verfasste Einrichtungen besucht. Hier hat es sehr gute Kontakte gegeben, so dass die inhaltliche Arbeit der Kirchengewerkschaft einen größeren Rahmen sowohl zeitlich wie auch inhaltlich in Anspruch genommen hat.

Die Landesverbände Diakonie Mecklenburg-Vorpommern und die Arbeitsrechtliche Kommission in Hessen sind durch ihre neuen Aktivitäten bei der Arbeitsrechtsgestaltung in einigen Bereichen in der Finanzierungsphase, und es werde durch die Kooperationspartner vor Ort versucht, neue und

klarere gewerkschaftliche Positionen zu beziehen.

Hervorzuheben ist, dass es in der Diakonie Hessen der Kirchengewerkschaft und seinem Landesverband gelungen ist, eine Diakonie-Sozialstation aus nicht gebundenen Arbeitsverhältnissen nunmehr in die AVR der Diakonie Hessen einzubinden. Dies ist ein Verdienst der Kolleginnen und Kollegen vor Ort.

Aus dem Landesverband Nord wurde schwerpunktmäßig über die Schwierigkeit der einheitlichen Arbeitsrechtsetzung in der Nordkirche berichtet. Hier wird seit nun fast drei Jahren auf eine Entscheidung der Nordsynode gewartet. Durch die Neuwahl der Synode ist dieses Thema erneut zeitlich weiter nach hinten gerutscht.

Die Landesvorsitzende Ursula Einsiedler hat den Delegierten berichtet, dass auf der letzten Verbandstagung eine politische Arbeit hinsichtlich der Pflegekräfte stattgefunden hat. Aktuell bereitet sich der Landesverband Nord auf seinen 70. Geburtstag und eine entsprechende Feier im Oktober 2019 vor.

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Kollegen aus dem Landesverband Baden ist intensiv mit Themen der Arbeitsrechtsetzung für die Beschäftigten der verfassten Kirche beschäftigt. Hier sind einige streitige Themen wie z. B. das Job-Fahrrad in der Entscheidungsphase.

Alle Landesverbände sind durch ihre hohe Präsenz vor Ort mit Themen wie

Öffentlichkeitsarbeit, Stellungnahmen zu bestimmten Themen beschäftigt oder in Diskussionen auch mit zurzeit nicht organisierten Kolleginnen und Kollegen.

Der Samstag wurde für die Bundesdelegiertenkonferenz sehr spannend, interessant und informativ, da sich die Delegierten in Arbeitsgruppen mit verschiedenen Themen auseinandergesetzt haben. So wurden die Frage nach der „Kirchengewerkschaft Info“, die Sie zurzeit in der Hand haben, diskutiert. Wohin soll sie gehen? Soll sie online oder in der Printform erscheinen?

Die Kirchengewerkschaft hatte dann auch für sich die Frage einer möglichen Strukturveränderung zu klären.

Wir werden in einigen Landeskirchen und Diakonischen Werken immer mehr Kolleginnen/Kollegen, die aber keine eigene Landesstruktur haben bzw. bei denen die jetzt bestehende Landesstruktur ein hohes Maß an Reisetätigkeiten für Gremienarbeit nach sich zieht.

Eine weitere Arbeitsgruppe hat sich intensiv mit Mitgliederwerbung auseinandergesetzt.

Spannende Fragen waren:

- Können/wollen/müssen wir mehr im sog. Online-Bereich und in den umstrittenen sozialen Netzwerken aktiver werden?
- Ist die Frage der Newsletter, der Informationspapiere und Broschüren noch

Job-Rad und Entgeltumwandlung

zeitgerecht? Können und werden wir darüber bekannter und können wir dort auch einzelne oder viele Mitglieder gewinnen?

— Natürlich hat sich der Bundesvorstand bei der Vorbereitung auf diesen Tag auch mit der Frage beschäftigt: Wo brauche ich Hilfe?

— Was kann die Geschäftsstelle leisten?

— Was können/dürfen/müssen und sollen die Ehrenamtlichen erhalten, damit sie dann auch entsprechend ihres möglichen Zeitbudgets motiviert und unterstützend arbeiten können?

Konkrete Ergebnisse mit einer 100%igen Umsetzung in der Form waren so nicht zu erwarten und auch nicht gewollt, aber die Delegierten haben sich inhaltlich darauf verständigt, durch verschiedene Gruppierungen, durch verschiedene Fachkräfte und durch klar abgegrenzte Zeitfenster diese einzelnen Themen voranzutreiben, zu unterstützen und auf der nächsten Bundesdelegiertenkonferenz 2020 als mögliche Beschlussvorlage dem höchsten Gremium der Kirchengewerkschaft vorzulegen.

Nachdem dann auch die Regularien wie Haushalt, Bericht der Kassenprüfung und die Entlastung des Vorstandes beschlossen wurden, kandidierte Peter Wallenwein aus dem Landesverband Baden als Kassenprüfer der Kirchengewerkschaft für weitere vier Jahre. Sowohl der Bundesvorstand als auch die Delegierten haben ihm das volle Vertrauen ausgesprochen und ihn mit der Kollegin Bärbel Faulhaber aus dem Landesverband Nord zur Kassenprüfung gewählt. ■

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



Foto: Hubert Baumann

...ja, es gibt die Möglichkeit, wenn es eine Regelung im Tarifvertrag oder in einer Arbeitsrechtsregelung dazu gibt

Also setzen wir uns dafür ein?

Zunächst sollten bei dieser Frage die Einzelheiten und Konsequenzen geprüft werden, um zu einer belastbaren Position zu gelangen.

Da das Niveau der gesetzlichen Rentenversicherung in den letzten 20 Jahren ständig gesunken ist, hat der Gesetzgeber neben der gesetzlichen Rentenversicherung und der betrieblichen Altersversorgung (bei Kirche, Diakonie und Caritas betriebliche Zusatzrente über die VBL, EZVK, KZVK) die „dritte Säule“ der Altersversorgung aufgebaut: Rieser-Rente oder private Rentenversicherung über die Entgeltumwandlung.

In gewissen Grenzen sind die Beiträge zur Privatrentenversicherung im Rahmen der Entgeltumwandlung steuer- und sozialversicherungsfrei.

Somit spart die/der Arbeitnehmer*in Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge für den monatlichen Beitrag und der Arbeitgeber seine Anteile in den Zweigen der Sozialversicherung.

Der Arbeitgeber muss allerdings nach den Regelungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes im Falle einer Einsparung diese der/m Arbeitnehmer*in bis zu 15 % weitergeben – den Beitrag um diesen Betrag erhöhen (für neue Verträge ab 1. Januar 2019, für bestehende Fälle erst ab 1. Januar 2022).

Die Einsparung bei den Zweigen der Sozialversicherung wirkt sich allerdings aus:

— weniger Rentenanspruch in der gesetzlichen und betrieblichen Rente,
— weniger Arbeitslosengeld.

Dies „Weniger“ allerdings ist logischerweise weniger als der neue Anspruch auf die private Rente:

Werden 100,00 Euro umgewandelt, so werden von 100,00 Euro weniger Gehalt Beiträge in die gesetzliche und betriebliche Rentenkasse bezahlt, in die private Rentenkasse allerdings fließen 100,00 Euro bzw. mit Arbeitgeberanteil 115,00 Euro.

Da kommt dann unter Berücksichtigung aller steuerlichen Regelungen für die zusätzliche Rente sogar bei einer 60-jährigen Kollegin, welche jetzt für die verbleibenden fünf Arbeitsjahre eine Rentenversicherung mit Entgeltumwandlung abschließt, immer noch eine Rendite von knapp 200 % heraus – allerdings nur unter der Bedingung, dass sie das Durchschnittsalter der „Sterbetafel“ von 85 Jahren einhält.

Zu beachten ist allerdings, dass sich das monatliche Auszahlungsentgelt um ca. 60 % (Steuer- und Sozialversicherungsbefreiung) des Beitrages in die Rentenentgeltumwandlung mindert (also bei 100,00 Euro Beitrag nur um 60,00 Euro weniger).

Bei all diesen Berechnungen ist auch der inflationsbedingte Kaufkraftverlust nicht berücksichtigt.

Und:

Volles Verständnis für diejenigen, welche sagen: „Ich brauche keine Entgeltumwandlungsrente, lieber esse ich jetzt etwas mehr, wer weiß, ob ich mit 65 noch Zähne habe!“ ■

Job-Rad: Pro – Contra

Mitarbeiter von Bosch, IBM, SAP, REWE oder der Bahn haben die Möglichkeit, Räder zu leasen, um damit unter anderem zur Arbeit zu fahren

B undesweit gibt es mehr als 200.000 geleaste Diensträder, Tendenz steigend. In Deutschland gibt es ca. 20 Mio. Berufspendler, von denen ca. die Hälfte weniger als 10 Kilometer zum Arbeitsplatz fährt.

Gesund und günstig sind zwei Kennzeichen des Radelns. 2009 belegte eine niederländische Studie, dass Mitarbeiter, die mit dem Rad zur Arbeit fahren, im Schnitt einen Tag weniger krank sind als Nichtradler. Klingt erst einmal nicht viel, ist es aber.

Würde nur 1% aller Arbeitnehmer mit dem Rad fahren (so die niederländische Studie), dann würden die Arbeitgeber 27.000.000 Euro pro Jahr sparen. Hochgerechnet auf Deutschland wären das sogar über 100.000.000 Euro.

Darüber hinaus ist Radfahren ein wertvoller Beitrag für die Umwelt. Unser Landesbischof Ralf Meister sagte auf der Landessynode 2018: „Klimaschutz muss zu unseren obersten Prioritäten gehören, wollen wir nicht das Vertrauen in unsere Glaubwürdigkeit verlieren.“

Somit gibt es gute Gründe für ein Job-Rad für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Viele Arbeitnehmer können sich allerdings nicht ohne weiteres ein hochwertiges Rad (E-Bike bzw. Pedelec) für z. B. 2.500 Euro oder 3.000 Euro leisten. Daher würden einige gern die Möglichkeit in Anspruch nehmen, ein Rad mit Unterstützung des Arbeitgebers zu leasen.

Ende 2012 begann der Run auf die Dienstfahrräder. Auslöser waren die obersten Finanzbehörden der Länder. Sie übertrugen das Modell des Dienstwagens auf das der Diensträder (gleichlautender Erlass der obersten Finanzbehörden der Länder vom 23.11.2012 S 2334 BStBl 2012/S.1224).

Durch die „1%-Methode“, eine Pauschalisierung, muss keine Privatnutzung angezeigt oder ein Fahrtenbuch geführt werden. Der Arbeitnehmer muss lediglich 1% auf den auf hundert Euro abgerundeten UVP (brutto) des Rades versteuern. Die Nutzung spielt keine Rolle. Es kann also auch 100% privat genutzt werden.

Lohnt sich das System Job-Rad?

Um das für sich zu bewerten, gilt es einiges zu berücksichtigen und abzuwegen. Insbesondere die Mitarbeiter aus Unternehmen des öffentlichen Dienstes,

tes, also auch die MitarbeiterInnen bei der Kirche, können nicht die Mehrwertsteuer von 19 % einsparen, da die Arbeitgeberin nicht vorsteuerabzugsberechtigt ist. Weiterhin werden durch die Reduzierung des Bruttogehaltes weniger Beiträge in die Sozialversicherungen eingezahlt. Das wirkt sich auf die Rentenleistung aus und kann sich auch bei Arbeitslosigkeit und längerer Krankheit negativ auswirken.

Eine Win-win-Situation entsteht dann, wenn der Arbeitgeber bereit ist, seinen Einsparungsanteil an den Arbeitnehmer weiterzugeben und darüber hinaus das Modell fördert.

Dies könnte u. a. durch die Übernahme der erforderlichen Vollkasko-Versicherung geschehen und durch einen echten Zuschuss zur Förderung der umweltfreundlichen und gesunden Mobilität.

Im Gegensatz zur Entgeltumwandlung zugunsten einer Privatrente wird beim Modell „Job-Rad“ die Entgeltumwandlung zum Erwerb eines Fahrrades genutzt. Das (meist hochwertige oder elektrische) Fahrrad wird vom Arbeitgeber geleast, die Leasingraten allerdings werden von den Arbeitnehmenden im Rahmen der Entgeltumwandlung bezahlt – und der Arbeitgeber spart zusätzlich anteilige Sozialversicherungsbeiträge.

Kurzfristig gesehen ist dieses Modell natürlich interessant. Für ca. 60% der monatlichen Raten kann das Fahrrad abgezahlt werden. Der Nettolohn und der Rentenanspruch der gesetzlichen und betrieblichen Rente allerdings sinken.

Zusätzlich werden dadurch die Öffentliche Hand (Lohnsteuer) und die Zweige der Sozialversicherung geschwächt.

Den Ausgleich bezahlen dann alle!

Sollte dem Arbeitgeber daran gelegen sein, die Vorteile der Dienstfahrräder zu nutzen (mehr Gesundheit, weniger Schadstoffausstoß, weniger Parkflächen etc.), so kann er diese über die Dienstwa-

Eine Empfehlung zur Entgeltumwandlung zum Erwerb eines „Job-Rades“ widerspricht aus der Sicht einiger Landesverbände der Kirchengewerkschaft den satzungsgemäßen Bestimmungen und Überzeugungen der Kirchengewerkschaft.



genregelung sozialversicherungs-un-schädlich verwirklichen.

Im Bereich der Konföderierten Kirchen Hannover, Braunschweig, Oldenburg und Schaumburg-Lippe ist aktuell keine Möglichkeit für das „Job-Rad“ gegeben.

In § 31 DVO ist die Entgeltumwandlung nur für die betriebliche Altersvorsorge möglich.

Hier gilt es in der ADK Rahmenbedingungen festzulegen, die das „Job-Rad“ attraktiv machen.

- 100% Weitergabe der eingesparten Sozialversicherungsleistungen an den Arbeitnehmer
- Übernahme der Vollkasko-Versicherung während der Leasingzeit
- Verfahren sind gebunden an eine Dienstvereinbarung zwischen Dienststelle und Mitarbeitervertretung
- Sicherheitsausstattung mit einem Fahrradhelm
- ...

Arbeitnehmer sind darüber hinaus mündige Bürger, die in der Lage sind, eigene Entscheidungen zu treffen und zu verantworten.

In der Präambel der Satzung der Kirchengewerkschaft steht:

„Präambel“

Die Kirchengewerkschaft dient dem Erhalt und der Verbesserung der wirtschaftlichen, sozialen und beruflichen Belange ihrer Mitglieder.“

Diesen Auftrag nachhaltig wahrnehmend kann sich die Kirchengewerkschaft für eine private Rentenversicherung im Rahmen einer Entgeltumwandlung aussprechen.

Eine Empfehlung zur Entgeltumwandlung zum Erwerb eines „Job-Rades“ allerdings widerspricht aus der Sicht einiger Landesverbände der Kirchengewerkschaft den satzungsgemäßen Bestimmungen und Überzeugungen der Kirchengewerkschaft. ■

Führungszeugnis

Immer wieder kommt es vor, dass ein Arbeitgeber von seinen Mitarbeitenden ein Führungszeugnis verlangt.

Was steht in einem Führungszeugnis?

Der Inhalt eines Führungszeugnisses ist abhängig davon, um welchen Typus es geht. In einem regulären Führungszeugnis stehen alle relevanten strafrechtlichen Verurteilungen (§ 32BZRG/ Bundeszentralregistergesetz). Das heißt, so genannte „Bagatellen“, die nur sehr gering gehandelt wurden, sind dort nicht vermerkt.

Daneben gibt es nach § 30a BZRG ein so genanntes „erweitertes Führungszeugnis“. Dieses kann über Personen erteilt werden, die beruflich, ehrenamtlich oder in sonstiger Weise kinder- oder jugendnah tätig sind oder tätig werden sollen. Das erweiterte Führungszeugnis weist grundsätzlich den gleichen Inhalt auf wie das reguläre Führungszeugnis, doch bestehen auch Abweichungen. So sind etwa bestimmte schwere Sexualstraftaten, vor allem der sexuelle Missbrauch von Kindern in das erweiterte Zeugnis immer aufzunehmen. Hier gibt es auch keine „Bagatellen“ wie im regulären Führungszeugnis.

Darf der Arbeitgeber überhaupt ein Führungszeugnis verlangen?

Dies ist nicht ohne weiteres zu beantworten, da es keine umfassende gesetzliche Regelung gibt. Man wird grundsätzlich davon auszugehen haben, dass der Arbeitgeber kein Recht dazu hat, von einem Bewerber beziehungsweise einer Mitarbeiterin ein Führungszeugnis zu verlangen. Das liegt daran, dass in einem Führungszeugnis auch solche Vorstrafen aufgeführt sind, die nicht arbeitsplatzbezogen sind. Die müsste ein Bewerber auch nicht aufdecken, wenn er danach gefragt werden würde.

Anders ist dies nur dann, wenn sich eine gesetzliche Regelung findet, die ein solches Recht gibt. Eine gesetzliche Anordnung zur Einforderung eines erweiterten Führungszeugnisses enthält aber der § 30a BZRG, der auch vom KAT § 3 Abs. 6 aufgegriffen wird.

Hier steht:

Der Anstellungsträger kann von der Mitarbeiterin, die in Bereichen, in denen mit Kindern und Jugendlichen gearbeitet wird, tätig ist, ein erweitertes Führungszeugnis verlangen. Wird dieser Anspruch im bestehenden Beschäftigungsverhältnis geltend gemacht, übernimmt der Anstellungsträger die Kosten.

Dies gilt für Arbeitgeber, die bei ihren Beschäftigten die persönliche Eignung nach § 72a SGB VIII prüfen müssen, also bei einer beruflichen oder ehrenamtlichen Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder einer Tätigkeit, die in vergleichbarer Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen. ■

— Artikel in der ZMV 1/16 Jacob Joussen • Zusammenfassung Ursula Einsiedler, Landesvorstand Nord

Arbeitsfähigkeit erhalten – Mitarbeiter binden & finden

Häufig sind beispielsweise Kitas das Abbild einer immer globaler werdenden Welt: geprägt von permanenten Veränderungen und Verunsicherungen, Technologisierung und Personalverknappung, so dass es für die einzelnen Mitarbeiter zunehmend wichtiger wird, erste Lösungsschritte und Strategien zu entwickeln, um dem Negativtrend der sowohl organisationsbedingten als auch individuellen Belastungen entgegenwirken zu können.

Die Aufgaben und Erwartungen von Kollegen, die Anspruchshaltung der Eltern und Kunden, die Einhaltung von Regeln oder auch das tägliche Miteinander... verändern sich in den Generationen. Überforderung, das Gefühl von mangelnder Wertschätzung und Mitsprache bis zur Demotivation untergraben die einstige „Lust auf Arbeit“ oder den „Teamgeist“.

Es ist an der Zeit für einen Paradigmenwechsel: weg vom Defizit- hin zum Kompetenzmodell. Einen Ansatz dazu bietet das bereits 2001 von Prof. Dr. Juhani Ilmarinen entwickelte Modell vom „Haus der Arbeitsfähigkeit“, das mit seinen vier „Stockwerken“ die Wechselwirkungen zwischen gesellschaftlichen, arbeitsbedingten und individuellen Faktoren

Grafik 2: Quelle nach Ilmarinen Tempel 2002, S. 237



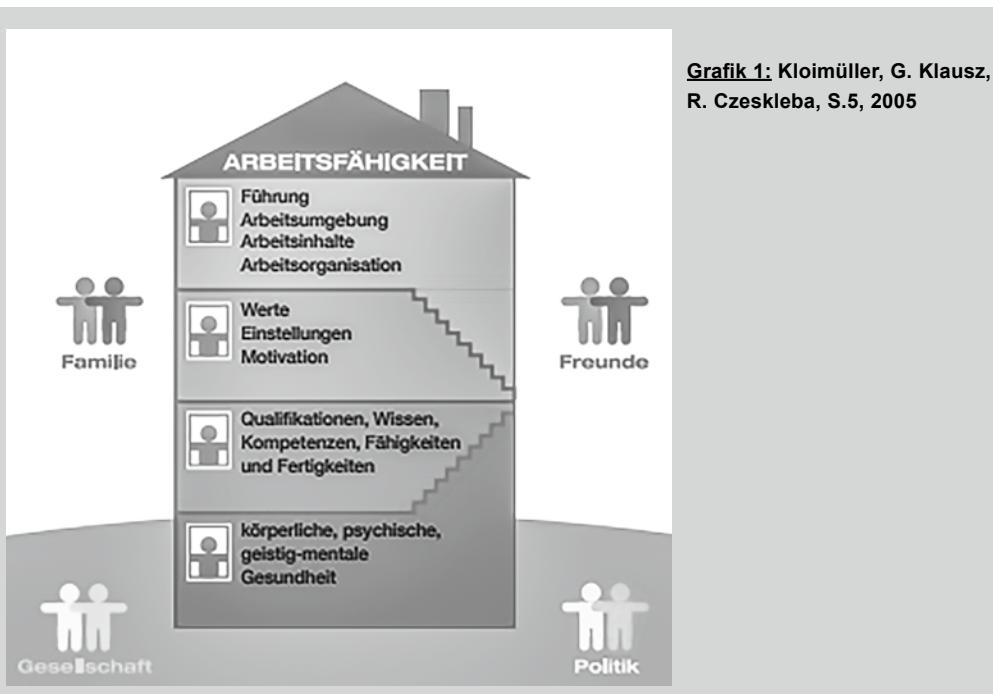
aufgreift. Ilmarinen hat seit den 1970 Jahren am Finnischen Institut für Arbeitsmedizin (Finnish Institute of Occupational Health) geforscht.

(Grafik 1)

Ziel des Konzeptes ist es, Organisationen Ansatzpunkte zur Stärkung der Arbeitsfähigkeit aufzuzeigen, z. B. durch eine lebensphasen-orientierte Organisations- und Personalentwicklung, die die Kompetenzen und Bedürfnisse der Mitarbeiter in den verschiedenen Generationen bzw. Lebensphasen berücksichtigt. Durch den Praxistransfer sollen sowohl das individuelle Wohlbefinden und die Lebensqualität als auch die Produktivität und Qualität der Arbeit verbessert werden. Ilmarinen befürwortet dazu, die Arbeit stärker an die individuellen Bedürfnisse und Möglichkeiten der Menschen anzupassen als umgekehrt!

Wie werden kirchliche Einrichtungen arbeitsfähig für die Zukunft?

Grundsätzlich fordert Ilmarinen Organisationen bzw. betriebliche Interessenvertreter und Führungskräfte auf, kollektive Interessen und individuelle Bedürfnisse besser mit einander zu verzahnen, um die Arbeitsfähigkeit zu steigern, d. h. auch für kirchliche Einrichtungen empfiehlt sich ein offener Dialog über hierarchische „Grenzen“ hinweg. **(Grafik 2)**



Ein Rundgang durch alle vier Stockwerke zeigt, wie die Kongruenz zwischen organisationsbedingten Anforderungen, individuellen Ressourcen und Kompetenzen gelingen könnte:

■ Erdgeschoss: Gesundheit & Leistungsfähigkeit: physische, psychische

und geistig-mentale Gesundheit müssen paritätisch betrachtet werden. Ohne Gesundheit gibt es keine Arbeitsfähigkeit – betriebliche Gesundheitsförderung kann dabei motivierend wirken.

■ 1. Stock: Qualifikation & Kompetenzen: Förderung fachlicher Qualifi-

kationen, sozialer & personaler Schlüsselkompetenzen (lebenslanges Lernen). Neben dem Individuum bedarf es der Förderung und Unterstützung durch die Führungskraft bzw. die Organisation.

>>>

Grafik 3

Hinweise für Störungen auf einzelnen Ebenen und mögliche Lösungsansätze

Stockwerk	Merkmale	Potenzielle Maßnahmen
Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> - Überdurchschnittliche viele / lange Krankheitsausfälle - verstärkt gesundheitliche Probleme von MA-/Gruppen 	<ul style="list-style-type: none"> • Verhaltensprävention (Kurse) • Verhältnisprävention (Arbeitszeiten, Arbeitsumgebung) • Einführung von Gesundheitscoachings • Gesundheitstag • Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)
Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> - Fachkräftemangel - Weiterbildungen nur für jüngere / höher qualifizierte MA - Weiterbildung nach „Gleißkannenprinzip“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Wissens-Tandems • Ausbildung von „Arbeitsfähigkeits-, Gesundheits-Multiplikatoren“ • Entwicklung eines strategischen Weiterbildungskonzeptes
Werte & Motivation	<ul style="list-style-type: none"> - sinkende Leistungsfähigkeit - schlechteres Klima im Team / Organisation - höhere Fluktuation 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsfähigkeits- & Gesundheitszirkel • Top-down / Bottom up-Kommunikation und Reflexion • Förderung horizontaler Karrieren • Einzelcoachings
Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> - zu schnell / zu viele Veränderungen ohne IST-Soll-Analysen - schlechte Führung - Misstrauenskultur - veraltete Abläufe & starre Strukturen - unausgewogene Personalstruktur 	<ul style="list-style-type: none"> • Change-Management • Prozessbegleitung • Trägerberatung • Leitbild- / Konzeptentwicklung • Führungskräfte weiterentwicklung • Aufbau einer werteorientierten Unternehmenskultur • moderne Öffentlichkeitsarbeit • Stärkung der Arbeitgeberattraktivität

>>> ■ ■ ■ **2. Stock: Werte, Einstellungen & Motivation:** Einstellungen prägen das individuelle Verhalten und beeinflussen somit die extrinsische & intrinsische Motivation. Wertschätzende Führung, ein gutes Klima im Team oder die Identifikation der Arbeit mit den eigenen Werten stärken die Arbeitsfähigkeit.

■ ■ ■ **3. Stock: Arbeitsplatz, Arbeitsanforderungen & Führung:** Es ist das größte Stockwerk mit einem sehr komplexen Aufbau, der sich aus allen den unterschiedlichen Faktoren zusammensetzt, die den eigenen Arbeitsplatz zu dem machen, was er ist: vom Mobiliar bis zu den Kollegen. Alles was hier passiert, wirkt sich auf die anderen Stockwerke aus.

Zusätzlich besteht zwischen den Faktoren aus dem persönlichen Umfeld und der Arbeit eine Wechselwirkung, auf die eine Organisation jedoch nur bedingt Einfluss hat (z. B. Vereinbarkeit von Beruf & Familie), die es zukünftig insbesondere

unter dem Aspekt des Bindens und Findendes von Fachkräften zu berücksichtigen gilt. Für einen Transfer in den Arbeitsalltag können folgende Merkmale und Maßnahmen zielführend wirken.

(Grafik 3)

Hinweise für Störungen auf einzelnen Ebenen und mögliche Lösungsansätze

Qualitäten und Ziele einer Arbeitsfähigkeitsanalyse

Fazit: Egal in welchem Stockwerk Sie beginnen, Sie sollten immer das ganze Haus der Arbeitsfähigkeit im Blick behalten, da alle Stockwerke einander bedingen – vom Fundament (Gesundheit) bis zum Dachgeschoss (Arbeitsanforderungen). Dabei erstreckt sich eine nachhaltige Arbeitsfähigkeit über alle Ebenen: angefangen bei der Selbverantwortung und Selbstfürsorge des Individuums und damit auch der Haltung gegenüber dem

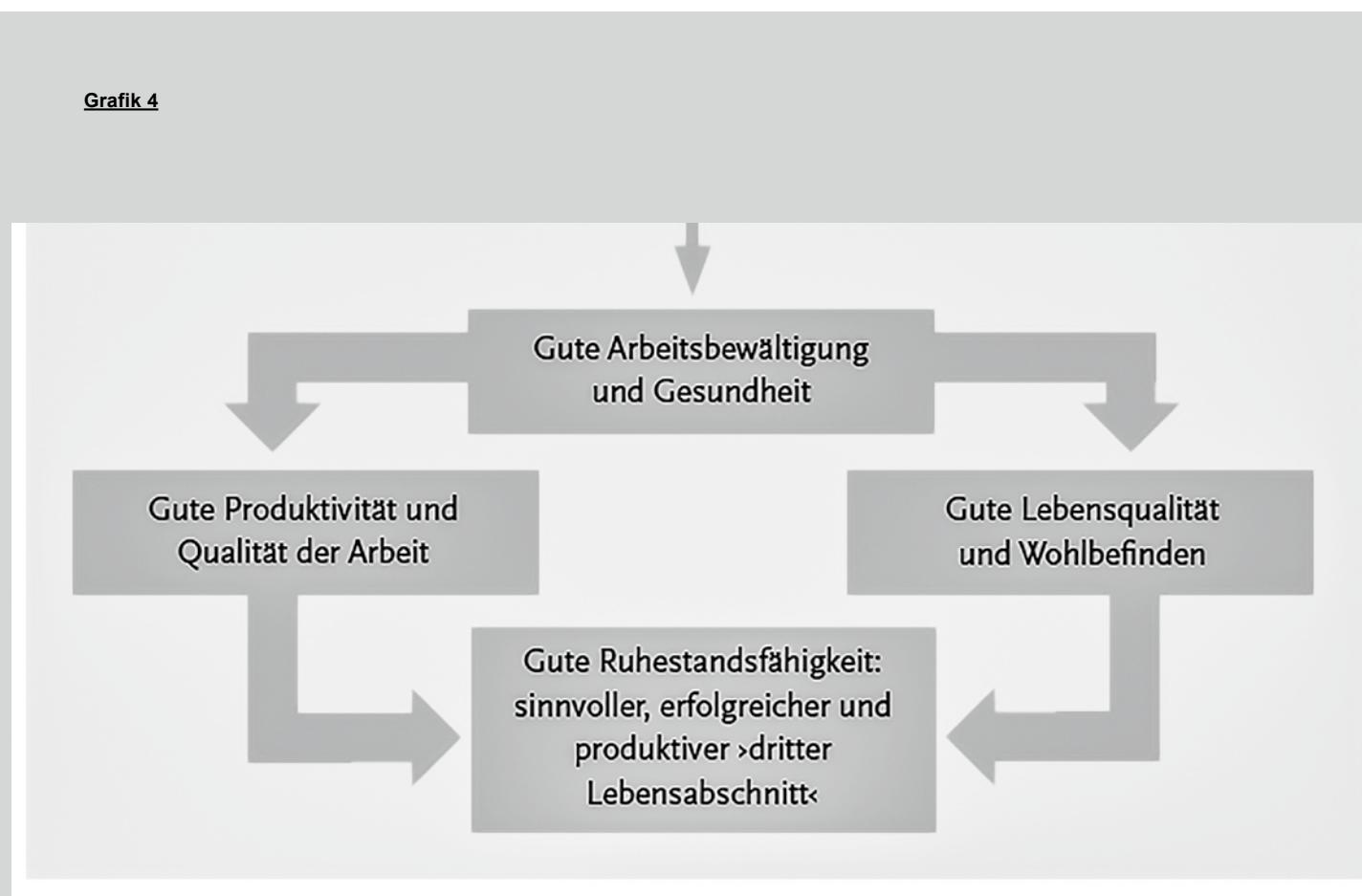
eigenen Team, einer vertrauensvollen und wertschätzenden Führungs- und Unternehmenskultur bis hin zu den organisationsbedingten Rahmenbedingungen. ■

(Grafik 4)

— **Autorin:** Diplom Soziologin Sibyl Backe-Proiske, Agentur für Gesundheit + Management, Lübeck, www.agfm.de, s.proske@agfm.de, 0451-292 66 59



Grafik 4



Quelle: nach Ilmarinen/Tempel 2002, S. 237

Kirchengericht: Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland

- Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)
 — Datum: 19.06.2018
 — Aktenzeichen: KGH.EKD II-0124/6-2018
 — Rechtsgrundlage: § 34 MVG-EKD

— Schieds- und Schlichtungsstelle des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz e.V., Beschluss vom 23. Oktober 2017, Az.: II-12/17

— Leitsatz:

1. Die Mitarbeitervertretung hat nach § 34 Absatz 3 Satz 1 MVG-EKD einen Anspruch darauf, dass die Dienststelle die zur Durchführung ihrer Aufgabe erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung stellt; dies beinhaltet einen Anspruch auf zur Verfügungstellung von Listen, die den Bruttolohn der Mitarbeiter/innen ausweisen (Bestätigung von KGH.EKD vom 5. Dezember 2016 – II-0124/34-2016).
2. Diakonische Einrichtungen sind verpflichtet, kirchengerichtliche Entscheidungen zu respektieren und umzusetzen.

— Tenor: Die Beschwerde der Dienststellenleitung gegen den Beschluss der Schieds- und Schlichtungsstelle des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V. vom 15. Januar 2018 – Az. II-12/17 – wird nicht zur Entscheidung angenommen. ■

Die Mitarbeitervertretung hat einen Anspruch darauf, dass die Dienststelle die zur Durchführung ihrer Aufgabe erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung stellt.



Foto: Christian Lucassen

KETTELERVERLAG

Fachverlag für kirchliches Arbeitsrecht
 Serviceunternehmen der KAB

Ihr Vorteil
 im Digital-Abo:
 umfangreiche
 Suchfunktion



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

ZMV

DIE MITARBEITERVERTRETUNG

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

Recherchieren Sie einfach und schnell

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

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

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

Abonnement Print	€ 89,80
ISSN 0939-8198	

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

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

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

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

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

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

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

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



Die individuellen VCH-Hotels sind christlich orientierte Häuser im Drei- bis Vier-Sterne-Bereich mit dem besonderen Maß an Gastfreundschaft. Die Gäste sollen sich auch unterwegs wie zu Hause fühlen.



VCH-Hotel Michaelis

Leipzig von seinen schönsten Seiten

Wer die Stadt Leipzig besucht, findet genauso eine dynamische Wirtschafts- und Kulturmetropole wie eine Stadt mit einer über 1.000 Jahre alten Geschichte.

Die Stadt hat so viel zu bieten, dass jeder auf seine Kosten kommt:

- Einmal eine Oper im berühmten Gewandhaus erleben.
- Eine Shoppingtour durch alte, wunderschön restaurierte Passagen und Höfe oder aber auch in modernen Kaufhäusern
- Ein Besuch im Theater, einer Musikveranstaltung
- Ein genussvoller Bummel durch den großzügig angelegten Zoo
- Ein Blick in eines der vielen Museen oder in eine Galerie

Leipzig bietet alles. Hier trifft Tradition auf Dynamik, ursächsische Gemütlichkeit auf Hightech-Business, klassische Kultur auf Avantgarde.

Und 2019 lohnt sich der Besuch von Leipzig besonders, denn die Stadt feiert den 200. Geburtstag von Clara Schumann genauso wie 100 Jahre Bauhaus, 500 Jahre Leipziger Disputation, den 206. Geburtstag der Völkerschlacht und den 30. Jahrestag der Friedlichen Revolution.

Was Sie auch in Leipzig erleben, lassen Sie sich nach einem ereignisreichen Tag in das 4-Sterne VCH-Hotel Michaelis einladen. Entspannen und verweilen Sie in einem unserer 62 individuell und stilvoll eingerichteten Gästezimmer. In



der eleganten Harmonie des Interieurs, die sich in großzügiger und komfortabler Ausstattung zeigt, werden Sie sich wohl fühlen.

Nach einem erfüllten Tag in der Stadt gibt es nichts Schöneres, als sich im Restaurant Michaelis verwöhnen zu lassen. Der Leitsatz „Kochen ist eine Kunst“ wird Sie überzeugen. Genießen Sie die exquisiten Gaumenfreuden der Gourmetküche in dem eleganten Restaurant oder auf der wunderschönen Sommerterrasse.

Inspiriert von regionalen Delikatessen und saisonalen Spezialitäten kreieren die Küchenchefs Mirko Brückner und Patrick Schellenberger ständig neue, überraschende Kompositionen. Harmonisch darauf abgestimmt verwöhnt Sie ein ausgesuchtes Sortiment an edlen nationalen und internationalen Spitzenweinen. ■

Weitere Informationen/Links:

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



Entspannen und verweilen Sie in einem unserer 62 individuell und stilvoll eingerichteten Gästezimmer.

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



Rundherum sicher – Kreisverkehr

Für Unfallforscher ist es bewiesen: Kreisverkehre sind sicherer als Ampelkreuzungen! Es wundert also nicht, dass die Zahl der Kreisverkehre in Deutschland kontinuierlich steigt. Damit an Kreisverkehren tatsächlich weniger passiert als an Ampelkreuzungen, müssen alle Verkehrsteilnehmer die Regeln kennen und sich richtig verhalten.

— Wann ist ein Kreisverkehr ein Kreisverkehr?

Ein Kreisverkehr ist an allen Zufahrten mit einem blauen, runden Verkehrsschild mit sich folgenden Pfeilen und einem „Vorfahrt achten“-Schild gekennzeichnet.

— Wer hat Vorfahrt?

Gemäß Paragraph 8 der Straßenverkehrsordnung hat im Kreisverkehr der Verkehrsteilnehmer Vorfahrt, der sich im Kreisverkehr befindet.

— Wann muss ich blinken?

Geblinkt wird rechts und rechtzeitig, wenn man den Kreisverkehr verlassen will. Bei Missachtung drohen 10 Euro Verwarngeld.

— Gilt die Vorfahrt auch für Radfahrer im Kreisverkehr?

Vorfahrt haben auch die Radfahrer im Kreisverkehr. Bei den sogenannten begleitenden Radwegen, also Wegen in einem Abstand von weniger als 5 Meter zum Kreisverkehr, gilt Folgendes: Kreuzen ein aus dem Kreisverkehr ausfah-

render Autofahrer und ein Radfahrer auf einem solchen Radweg, hat der Radfahrer Vorrang, es sei denn auf dem Radweg setzt ein „Vorfahrt achten“-Schild diese Regel außer Kraft.

— Haben Fußgänger am Kreisverkehr Vorrang?

Ohne Zebrastreifen haben Fußgänger nur Vorrang vor einem den Kreisverkehr verlassenden Fahrzeug. Fahrzeuge, die auf den Kreisverkehr zufahren, sollten zwar besonders aufmerksam sein und Rücksicht nehmen, müssen Fußgängern jedoch nicht den Vorrang lassen.

— Was gilt bei mehrspurigen Kreisverkehren?

In mehrspurigen Kreiseln hat grundsätzlich die äußere Spur Vorrang. Fahrer dürfen alle Spuren des Kreisverkehrs nutzen. Wer den Kreisverkehr gleich nach der Einfahrt wieder verlassen will, wählt sinnvollerweise die äußere Spur. Wer den Kreisverkehr später verlassen will, nutzt die innere Spur. Bei Spurwechsel von innen nach außen kommt der Blinker zum Einsatz. Ist der Spurwechsel ohne Gefahr und Behinderung anderer Verkehrsteilnehmer nicht möglich, ist es besser, noch eine Runde zu drehen. Ohne Grund ist dies allerdings nicht erlaubt.

— Andere Länder andere Regeln
In Spanien, in Portugal, in der Schweiz und in Polen gilt ebenfalls die Vorfahrt für die Verkehrsteilnehmer im Kreisverkehr.

In Italien und Frankreich gilt rechts vor links, diese Regel kann aber durch Verkehrsschilder aufgehoben sein.

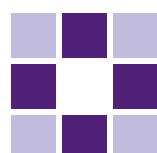
Daher gilt in jenen Ländern und ebenso wie in Großbritannien besondere Vorsicht. Im dortigen Linksverkehr fährt man im Uhrzeigersinn in den Kreisverkehr. Nimmt man die erste Ausfahrt, blinkt man sofort links, nimmt man die zweite Ausfahrt blinkt man kurz davor links, und beim Ausfahren an der dritten Ausfahrt blinkt man erst rechts, ordnet sich innen ein und blinkt dann zum Ausfahren links. ■

— BAVC

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.