

Info

2-2020

Offizielles Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft

Mithilfe der Gewerkschaft

Mehr Geld für systemrelevante
Kolleginnen und Kollegen
durchsetzen S. 3-5

OPEN



Wichtige Mitteilung...

...des Vorstands Landesverband Nord zum Verbandstag 2020:
Aus aktuellem Anlass wird der für den 23.09.2020 geplante Verbandstag des Landesverbands Nord auf den 24.03.2021 verschoben. ■

INHALT

Editorial 2

Wolfgang Lenssen über die Erfahrungen nach dem Corona-bedingten Shutdown: Wir haben uns ganz schnell an eine andere Umgebung, an andere Arbeitsbedingungen anpassen und gewöhnen müssen.

Veränderung 3-5

Müssen und wollen wir als Kirchengewerkschaft nicht dafür Sorge tragen, dass die systemrelevanten Personen, Kolleginnen und Kollegen mehr Geld bekommen?

Agiles Arbeiten 6-7

Eine neue Arbeitsmethode, die auch die Mitarbeitervertretungen vor neue Herausforderungen stellt.

MAV-Gremien 8-9

In naher Zukunft, spätestens bei der nächsten MAV-Wahl, wird es einen Generationswechsel geben.

VCH-Hotel Augustinenhof 10-11

„Humane Arbeitswelt“ 12-13

Neues Seminarangebot

Postkarten-Aktion 13

...der Kirchengewerkschaft

Wegeunfall 14

...in der gesetzlichen Unfallversicherung

Altersvorsorge 15-16

LV Mecklenburg-Vorpommern

Weitreichende Verbesserungen für die Mitarbeitenden in den sozialen Diensten der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern 17

Landesverband Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern 18-19

Recht 20-21

Zuschläge für freigestellte Betriebsratsmitglieder

Rentnerinnen und Rentner 22

Für unsere Rentnerinnen und Rentner gibt es mehr Geld

Luftfisch im Fliederbusch



Ein Fisch gehört ins Wasser. Nur dort kann er Fisch sein und nur dort kann er überleben. Aber mein Luftfisch hängt schon seit gut einem Jahr bei mir im Garten im Fliederbusch, und außer den Alterserscheinungen (Rostflecken) scheint es ihm doch gut zu gehen.

Manchmal komme ich mir nach dem Corona-bedingten Shutdown vor wie der Luftfisch. Von heute auf morgen herausgerissen aus den vertrauten Arbeitsroutinen. Keine Präsenzsitungen, kein Religionsunterricht, keine Geburtstagsbesuche, keine Kindergartengruppe, Pflegekontakte nur mit weltraumähnlichen Schutzanzügen – und im Hinterkopf die Angst, sich möglichst selbst und die anderen nicht anzustecken.

Ebenso wie der Luftfisch auch, haben wir uns ganz schnell an eine andere Umgebung, an andere Arbeitsbedingungen anpassen und gewöhnen müssen. Telefon- und Videokonferenzen, Andachten und Gottesdienste als Video ins Netz stellen, Bastelideen und -anleitungen für die Kita-Kinder via E-Mail versenden, Selbstlernpäckchen für die Schüler:innen einstellen, statt Besuche das Telefon benutzen und in der Pflege mit allen Mitteln Abstand und Schutzmöglichkeiten einhalten.

Ich bin mir sicher: Wenn mein Luftfisch das geschafft hat, so schaffen wir alle dies auch. Vielleicht lasse ich den Luftfisch – wenn alles vorbei ist – den Rhein hinunter in die Nordsee schwimmen.



PS: Damit ich keine Computerviren mitschicke, habe ich für meinen Bildschirm eine MNS-Maske gebastelt.

Da der PC allerdings in Baden-Württemberg weder in ein Ladengeschäft noch in den öffentlichen Nahverkehr geht, habe ich die Maske wieder abgenommen. So lässt es sich wieder leichter arbeiten. ■

— Wolfgang Lenssen



Wie sich doch das Leben verändert

Ende September 2019 gab es die ersten Meldungen im Nachrichtenblock, dass ein kleines Virus in China entdeckt wurde. Die Zahlen in China stiegen immer mehr – am 27. Januar 2020 hatten wir in Deutschland den ersten Fall: Corona-positiv.

Diese Meldung hat uns seinerzeit kurzfristig aufgeschreckt, aber man ahnte nicht die Konsequenzen, die sich daraus für jeden Einzelnen persönlich ergeben würden.

Ich will jetzt nicht an dieser Stelle noch einmal alles wiederholen, was durch die Presse gegangen ist, was wir persönlich erlebt haben, was Sie persönlich erlebt haben, aber aus meiner Sicht gibt es einige Punkte, die wir gewerkschaftlich neu und anders betrachten und interpretieren müssen.

„Systemrelevante Personen“: ein neuer Titel

Wir haben plötzlich mit Menschen zu tun, die in Quarantäne müssen, wir ha-

ben mit Menschen zu tun, die plötzlich einen neuen Titel haben. Systemrelevante Personen.

Wer hätte das vor einem Jahr gedacht, dass die, für die wir schon seit Jahren um mehr Anerkennung und mehr Gehalt, mehr Wertschätzung kämpfen, plötzlich unser System aufrechterhalten.

Natürlich reden wir hier über die Krankenpflege, die Altenpflege, aber auch die LKW-Fahrer, die Kassiererin, die Kassierer, die Postverteiler – sie haben plötzlich eine Wertschätzung erhalten, von der sie selber nicht geahnt haben, dass sie hier positiv in den Fokus geraten würden.

Die Gesellschaft hat sich dahingehend verändert, dass wir aufgrund von behördlichen Beschlüssen, Verfügungen in unserer Reisefreiheit, in unserer Ortswahl und unserem sozialen Verhalten eingeschränkt werden.

Dieses hat auch etwas mit der Arbeit der betriebsinternen Arbeitnehmervertretung, also der Mitarbeitervertretung zu tun. Plötzlich tauchen Fragen auf, von denen kein Mensch auf dieser Welt gedacht hat, dass sie einmal Thema werden.

Schauen wir auf den Tatbestand, dass wir und insbesondere die Rechtsschutz-

Die Gesellschaft hat sich dahingehend verändert, dass wir aufgrund von behördlichen Beschlüssen, Verfügungen in unserer Reisefreiheit, in unserer Ortswahl und unserem sozialen Verhalten eingeschränkt werden.

abteilung die Mitarbeitervertretungen beraten und begleiten und dabei feststellen, die können sich gar nicht mehr treffen. Diese Treffen müssen aber, so die Gesetzgebung, möglich gemacht werden, damit gesetzlich auch Beschlüsse in den Einrichtungen umgesetzt werden können, z. B. Beschlüsse über veränderte Arbeitszeiten, über veränderte Hygienebestimmungen, über veränderte Rahmenbedingungen.

Plötzlich werden arbeitgeberseitig Möglichkeiten geschaffen, wo Mitarbeiter schon seit Jahren darum kämpfen. Ich nenne die Stichworte „Homeoffice“, flexible Arbeitszeiten, psychische und physische Belastungen am Arbeitsplatz, Arbeitgeberfürsorge als großes Thema.

All das wurde jetzt binnen Tagen und Stunden umgesetzt. Hier wurden Mitbestimmungsrechte zum Teil aufgrund von politischen Beschlüssen ausgehebelt und somit umgesetzt.

Viele Dienstgeber haben, so nach unserer Einschätzung aus der Rechtsabteilung, die Option genutzt, in einer neuen anderen Form mit den Mitarbeitervertretern zu kommunizieren.

Wer hätte noch vor einem Jahr gedacht, dass Kommunikation über eine Tele- >>>

Ist der Schwung der sozialen Verantwortung unserer Gesellschaft und der Werte-anerkennung der geleisteten Arbeit wieder verpufft? Solidarität, Sozialverhalten aller Beschäftigten, nicht nur im Bereich von Kirche, Diakonie und Caritas, ist gefordert.

>>> fonkonferenz läuft, dass Kommunikation über Video-Konferenzen läuft und dass es hierfür binnen Stunden die technischen Voraussetzungen und die technische Erlaubnis mit Blick auf die Datenschutzgrundverordnung gibt, dieses auch umzusetzen.

Auch haben in der Krise viele Dienstgebervertreter, entweder die Geschäftsführer oder die Leiter der Personalabteilung, eine neue Art der Kommunikation auch des friedlichen Miteinanders gefunden, um gemeinsam diese Krise zu bewerkstelligen.

Das hohe Gut des gesundheitlichen Schutzes ist binnen Tagen und Wochen zu einem Gut geworben, das der Arbeitgeber umzusetzen hat.

Wir kennen nunmehr die Schutzmaßnahmen mit 1 1/2 Metern Abstand. Wir kennen die Plastikscheiben zwischen den Arbeitsplätzen. Wir kennen die andere Raumaufteilung, und wir kennen die Laptops, die zu Hause nunmehr installiert wurden.

All das hat uns einen gesellschaftlichen, aber auch gewerkschaftlichen Ruck gegeben.

Kommen wir noch einmal zurück auf die Wertschätzung der Kolleginnen und Kollegen.

Unsere veränderte Gesellschaft hat sich Formen ausgedacht, wie wir kommunizieren können.

Wir haben in einigen Städten, Straßenzügen Menschen auf dem Balkon gehabt, die geklatscht haben. Geklatscht haben für die systemrelevanten Kolleginnen und Kollegen.

Hier könnte ich und will ich auch polemisch darauf reagieren und sagen, bei dem Klatschen, bei den Schokoladen sowie dem Essen for free kann es sich nur um eine kleine symbolische Art des Dankes handeln.

Müssen und wollen wir als Kirchengewerkschaft nicht dafür Sorge tragen, dass die systemrelevanten Personen, Kolleginnen und Kollegen mehr Geld bekommen?

Wenn wir auch unsere gewählten Politiker, egal ob auf kommunaler, Landes- oder Bundesebene hören, ist der Wille zu einer besseren Bezahlung grundsätzlich bejaht worden. Nunmehr müssen nicht nur die politischen Gremien, sondern auch die Geschäftsführer der diakonischen, caritativen Einrichtungen

dafür Sorge tragen, dass die Zahlen, die in der Öffentlichkeit diskutiert wurden, auch verhandelbar werden. So gibt es ja offizielle Positionen von Politikern, die sich eine Gehaltsanhebung für systemrelevante Personen in der Pflege um 30% vorstellen können.

Auch gibt es systemrelevante Personenkreise, die eine Einstiegsgrundvergütung von 4.000 Euro brutto bei Vollbeschäftigung erhalten sollen.

Darüber hinaus gibt es zumindest auf der kommunalen Ebene Tarifverträge, die den Kolleginnen und Kollegen eine einmalige Prämie in Höhe von 1.500 Euro zukommen lassen sollen.

Dies sind alles Forderungen und Wünsche, die wir uns als Kirchengewerkschaft in unseren Arbeitsrechtlichen Kommissionen und Tarifkommissionen ohne Wenn und Aber sofort zu Eigen machen können und auch werden.

Diskutieren wir dies aber in den Telefonkonferenzen und/oder Videokonferenzen, wird relativ schnell klar: „Äh nee, wir wissen gar nicht, wie das refinanziert wird.“ Also ist der Schwung der sozialen Verantwortung unserer Gesellschaft und der Werte-anerkennung der geleisteten Arbeit wieder verpufft?

Müssen wir nicht auch dafür Sorge tragen, dass, sofern und sobald ein verhältnismäßig normaler Gang und Weg für Gespräche und AVR-/Tarifverhandlungen möglich ist, wir diese Diskussion wieder eröffnen?

Nach meiner/unserer Einschätzung kann es nicht sein, dass wir in der Not, in der Krise den Menschen mit Applaus und Schokolade danken, sie dann aber nach geleisteter Arbeit wie „eine heiße Kartoffel“ wieder fallen lassen.

Jetzt ist der Kreis der Pflegenden sowohl in der Alten- sowie in der Akut-Pflege im Verhältnis zu anderen Arbeitsplätzen relativ gering, aber hier wird doch unsere gesamte Solidarität gefordert. Solidarität oder auch Sozialverhalten aller Beschäftigten, nicht nur im Bereich von Kirche, Diakonie und Caritas, ist hier gefordert.

Wir stellen fest, dass ein solidarischer Schritt sein kann und sein muss, dass möglichst alle, bestenfalls möglichst viele Mitglied der Kirchengewerkschaft werden, damit wir auch ein entsprechendes Machtpotenzial durch Organisationsstärke und Organisationsgröße haben.

So lassen Sie dieses Thema in Ihren Einrichtungen, in Ihrem persönlichen Umfeld, in Ihrem Freundeskreis diskutieren. Auch Sie können heute schon diskutieren, indem Sie in den Telefona-

ten, in den Mails und vielleicht auch auf einer Postkarte die Kollegen auf diese Thematik, auf diese Problematik und auf Ihre Wünsche ansprechen. ■

In dem Sinne verbleibe ich mit herzlichen solidarischen Grüßen

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



Kirchengewerkschaft

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

Beitrittserklärung

Hiermit trete ich in die Kirchengewerkschaft zum _____ ein.

Name – Vorname _____ geboren am _____

Straße – Hausnummer _____

PLZ – Ort _____

Telefon privat _____ Mobil _____

E-Mail dienstlich _____ E-Mail privat _____

Telefon dienstlich _____

Ich bin beschäftigt als (Beruf) _____

bei Arbeitgeber (siehe Arbeitsvertrag) _____

im Kirchenkreis _____

Datum – Unterschrift _____

Ich bin...

- 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 _____

Agiles Arbeiten – probieren geht über studieren

Bei „Agilen Arbeiten“ handelt es sich um eine in Gänze neue Arbeitsmethode, die auch die Mitarbeitervertretungen vor neue Herausforderungen stellt. Hier gilt es zu gestalten, statt den Entwicklungen hinterherzuhechten.

Ziel des agilen Arbeitens

Ziel des agilen Arbeitens ist es, mit Flexibilität, Schnelligkeit und Zielorientiertheit auf die immer schnellen erfolgenden Veränderungen in der Arbeitswelt zu reagieren.

Eines der Arbeitsmodelle

Eines der Arbeitsmodelle des agilen Arbeitens ist das „Scrum“, das ursprünglich für die Softwareentwicklung kreiert wurde. Letztendlich geht es darum, zu komplexe Projekte nicht stringent durchzuplanen, sondern sie Schritt für Schritt zu entwickeln. Was bedeutet, dass die Anforderungen und die Lösungsansätze zu Beginn unklar sind. Erst die schrittweisen gewonnenen Zwischenergebnisse beseitigen die Unklarheiten. Diese Methode wird oftmals mit LEGO-Steinen verglichen. Einzelne Steine wer-

den entwickelt, und erst später wird klar, was daraus gebaut oder gestaltet werden kann.

Eine weitere Methode

Eine andere Methode des agilen Arbeitens ist das „Design Thinking“. Hierbei werden Menschen mit unterschiedlichsten Qualifikationen in einem kreativen Umfeld zusammengebracht, um gemeinsam ergebnisoffene Konzepte zu kreieren, die durch die unterschiedlichen Professionen und somit auch unterschiedlichen Blickwinkel überprüft werden. Designen versteht sich hier als eine Mischung von Beobachtungen und dem kreativen Findungsprozess von Ideen. Durch den Verzicht auf lange Planungsprozesse und das kontinuierliche Überprüfen der Ideen werden Probleme und Fehler schnell erkannt und somit ineffiziente Ansätze bereits in einem frühen Stadium verworfen.

Noch andere Ansätze

Es existieren auch noch andere Ansätze des agilen Arbeitens, doch letztendlich ist allen gemein, dass am Beginn der Arbeit das Ergebnis des Prozesses noch

nicht feststeht. Der schnelle, dynamische Wechsel von Findung und Überprüfung kann zu rapiden und radikalen Veränderungen führen, welche die Nachverfolgung von außen, in unserem Fall der Mitarbeitervertretungen, erheblich erschwert.

Einbeziehen der Mitarbeitervertretung

Insofern ist es für alle Beteiligten wichtig, die Mitarbeitervertretung bereits möglichst früh im Rahmen des § 34 MVG-EKD dem Informationsrecht mit einzubeziehen. Nach § 19 Absatz 3 MVG-EKD ist es der Mitarbeitervertretung gestattet, sich über die neu einzuführende Arbeitsmethode fortzubilden und nach § 25 Absatz 2 MVG-EKD sich sachkundige Personen ins Gremium einzuladen, um sich selbst mit der neuen Methode vertraut zu machen.

Die Mitarbeitervertretung tut gut daran, dem Arbeitgeber bereits im Vorfeld zu verdeutlichen, in welchen Bereichen ihre Mitbestimmung eingeholt werden muss, bereits bei kleinen Schritten, und das nicht erst im Nachhinein, wenn der Prozess abgeschlossen ist. Die gewollte Planlosigkeit des agilen Arbeitens darf nicht zu einer Aushöhlung oder Umge-



Die Kirchengewerkschaft (vormals: „vkm – Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“) ist seit über siebzig Jahren die Interessenvertretung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche, Diakonie und Caritas. Das aktuelle Thema „Agiles Arbeiten“ liegt uns am Herzen. Auch die Mitarbeitervertretungen werden damit vor neue Herausforderungen gestellt.

hung von Mitbestimmungsrechten seitens der Mitarbeitervertretung führen.

Worauf ist zu achten

Ähnlich der Methode der Vertrauensarbeitszeit, besteht auch beim agilen Arbeiten die Gefahr der Ignoranz von bestehenden Arbeitszeitgesetzen und Tarifrechten. Für Mitarbeitervertretungen bedeutet dieses, Ausgleichszeiträume und die Grenzen der Arbeitszeiten zu definieren und Kontrollmechanismen für deren Einhaltung festzulegen.

Wie findet Agiles Arbeiten statt

Agiles Arbeiten findet zumeist in Gruppen statt, die weitgehend eigenverant-

wortlich arbeiten. Gruppenarbeit kann aber auch schnell mal zu Kommunikationsproblemen und damit verbundenen Disharmonien führen. Aus diesem Grund ist bereits bei der Einführung der neuen Arbeitsmethode nach § 40 h) MVG-EKD die Mitarbeitervertretung zu beteiligen. Hierbei können Grundsätze für die Durchführung dieser Arbeitsmethode festgelegt werden, z. B. die Gruppengröße, damit man nicht am Ende größere ungeplante böse Überraschungen erlebt. ■

— **Andrea Eggers**, TK LV Nord
und Freigestelltes MAV Mitglied

Andrea Eggers



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: Christian Lucassen

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>



Wir sind auf Instagram:

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



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

MAV-Gremien sollten auch morgen noch erfolgreich sein

In naher Zukunft, spätestens bei der nächsten MAV-Wahl wird es einen Generationswechsel geben. Dieser Generationswechsel beinhaltet nicht nur, dass liebgewonnene Kolleginnen und Kollegen in den hoffentlich verdienten, erholsamen Ruhestand und in die Rente gehen, sondern es bedeutet auch, dass Wissen und Erfahrungswerte verlorengehen können.

Wir wissen, dass viele Kolleginnen und Kollegen auch das „lebende Archiv“ genannt werden. So ist es umso wichtiger, dass dieser Transformationsprozess im Rahmen des Generationswechsels langfristig und gut vorbereitet wird.

Nach unserer Einschätzung werden die Möglichkeiten des sog. Wissenstransports nicht vollends ausgeschöpft. Dieses bedeutet, dass ein Risiko besteht, dass die Kontinuität der Mitarbeitervertretungsarbeit und damit die Arbeits- und Handlungsfähigkeit nicht unbedingt in der alten, gewohnten Form gesichert ist.

So sollte der Blick auf nachfolgende Situationen gerichtet werden, sofern sie vorhersehbar sind, dass ggf. auch zurzeit aktive gewählte Kolleginnen und Kollegen sich grundsätzlich vorstellen können, weiter zu kandidieren und dann natürlich auch gewählt werden – dass diese schon so weit wie möglich in den Wissensstand mitgenommen werden.

Mitarbeitervertretungsmitglieder verfügen über unterschiedliches Fachwissen und spezielle Fachkompetenzen. So haben sich viele Kolleginnen und Kollegen in bestimmte Bereiche eingearbeitet wie z. B. den Arbeitsschutz, Kita-Rechte, Küsterinnen und Küster oder auch in den Bereich der Jugendhilfe. Für den Bereich der Dienstplangestaltung gibt es auch immer wieder spezialisierte Mitarbeitervertretungsmitglieder.

Es geht darum, reines Fachwissen zu übertragen und die damit weitaus grö-

ßere Herausforderung, dieses Erfahrungswissen auszutauschen. Es ist personengebunden und kompetenzgebunden und kann ohne Frage nicht 1:1 aufgenommen, übernommen oder aufgeschrieben werden.

Die Mitbestimmungserfolge sind im Rahmen und im Laufe der Zeit gewachsen. Die Ergebnisse vergangener Ereignisse und Verhandlungen münden in einem Gespür für die Sache und die Intuition, also in die klare Handlungskompetenz. Wissen zu organisieren ist eine komplexe Aufgabe und bedarf eines strukturierten Umgangs mit dem Wissen, um daraus dann auch Erfolge erzielen zu können.

Es bietet sich nach unserer Einschätzung an, das Wissen und die Verantwortung für bestimmte Themenbereiche, auch fachspezifische Kenntnisse auf breite Schultern zu verteilen und dies nicht nur ausschließlich auf freigestellte Kolleginnen und Kollegen abzuwälzen.

Mit Blick auf den Generationswechsel halten wir es für angebracht, auch einen Bildungsplan zu erstellen. Die Frage ist also, welche Seminare sind schon besucht? Wo haben wir Kompetenzen? Wo haben wir Defizite, insbesondere die entstehen, wenn dann einzelne Kolleginnen und Kollegen altersbedingt nicht wieder für die Mitarbeitervertretung zur Verfügung stehen. Diese möglicherweise auch individuellen Bedürfnisse müssen erfasst und systematisch vorbereitet werden.

Auch ist es wichtig, sog. Mitarbeitervertretungssitzungen mit einem festen

Punkt, der einen Generationswechsel vorausschauend sieht, zu bedenken. Es macht möglicherweise Sinn, dass „altgediente“ Kolleginnen und Kollegen aus ihren persönlichen Erfahrungen mit dem Mitarbeitervertretungsgesetz oder damit verbundenen kirchenrechtlichen Gesetzen und Entscheidungen jeweils dieses Wissen in Form eines Tagesordnungspunktes oder einer kurzen thematischen Einführung diskutieren. So hat dann das gesamte Gremium Zeit, die Sitzung dahingehend zu nutzen, auch punktuell unerfahrene Mitglieder in diese Thematik einzuarbeiten oder sie für diese bestimmten Themen zu sensibilisieren.

Nach unserer Auffassung ist es auch wichtig, eine Wissensdokumentation zu erarbeiten. Hier kann es um Prozessabläufe gehen, es kann um Routineaufgaben gehen, es kann aber auch um Kontaktnetzwerke gehen. So macht es Sinn, dass, wenn sich die freigestellten Kolleginnen und Kollegen z. B. mit Kündigungsverfahren, mit Einstellungsverfahren und deren formalen Procedere auseinandersetzen, hier dann auch vorbereitend jüngere Mitglieder – unabhängig davon, ob sie nun einmal freigestellt werden oder nicht – mit einzubinden.

Langjährig Freigestellte haben häufig im positiven Sinne ein Monopol von Fachwissen und die Kontakte zu den Gewerkschaften, hier z. B. zu den Kirchengewerkschaften, zu bestimmten Fachanwälten für kirchliches Arbeitsrecht oder zu anderen relevanten Netzwerkern. Es ist aus unserer Sicht kein Problem und unterliegt auch keiner betrieblichen oder MVG-Verschwiegen-

heit, wenn diese Kontakte, dieses Wissen, diese Thematik schriftlich fixiert und als ein Arbeitspapier oder Ablaufpapier für die MAV dokumentiert hinterlegt werden.

Die Mitarbeitervertretung in der offensichtlich jetzt zurzeit aktiven Zusammensetzung muss nach unseren Erfahrungen gleichmäßig Verantwortung übernehmen. Es muss nicht sein, dass immer die gleichen – in der Regel die freigestellten – MAV-Kolleginnen und -Kollegen die Verantwortung übernehmen, sich zutrauen, die Geschäftsleitung oder die Personalabteilung oder eine Dienst- oder Fachaufsicht anzusprechen. Auch dieses kann ggf. unter Begleitung und Einführung von jüngeren Kolleginnen und Kollegen vorgenommen, erprobt und durchgeführt werden.

Das beinhaltet aber auch im Umkehrschluss, dass die älteren Mitglieder lernen müssen bzw. sich darauf einlassen, ihre Herangehensweise preiszugeben und Ungewohntes zuzulassen, loszulassen und dann auch möglicherweise den einen oder anderen Fehler zu sehen, zu korrigieren oder auch zuzulassen. Denn nur so können die Kolleginnen und Kollegen lernen.

Nach unserer Auffassung müssen und sollten die jeweiligen Gremien für sich überlegen, was mit ihrem Wissen, mit ihrem Generationswechsel für sie gut und hilfreich ist und was dann im Sinne der Wissenstransformation umgesetzt werden kann. Auch mag es hilfreich sein, sich schon frühzeitig mit bestimmten Zeitfenstern zu beschäftigen, da nach unserer Auffassung diese begleitende Arbeit, dieses begleitende Denken zum normalen Alltagsgeschäft dazugehört und auch hier integriert werden muss.

Es ist wichtig, dass Wissen aktualisiert und weiterentwickelt werden muss.

Gefährliches Halbwissen ist für die Dynamik einer Mitarbeitervertretung nicht zeitgemäß und eher hinderlich.

Von daher halten wir es für notwendig, Mitarbeitervertretungen regelmäßig zu schulen.

Aus diesem Grunde hat die Kirchengewerkschaft ihren eigenen Fortbildungsverein SAAT e.V., der sowohl als Seminar- aber auch als Inhouse-Schulung genutzt werden kann.

Erfahrungswissen ist besonders viel wert, wenn es mit innovativer Freude von den nachrückenden Kolleginnen und Kollegen weitergeführt wird. ■

— Hubert Baumann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist



WGKD

Die Einkaufsplattform
der Kirchen.



Einfach günstig einkaufen.

Rahmenverträge mit guten Konditionen

- für kirchliche Einrichtungen
- etliche auch für die kirchliche Mitarbeiterschaft 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



Das VCH-Hotel Augustinenhof in Berlin ist eines der wenigen Hotels in der Hauptstadt, die man tatsächlich „Berliner Original“ nennen kann.



VCH-Hotel Augustinenhof

Ruhig und doch mitten in Berlin Mitte

So eine moderne, quirliche, bewegte und alte Stadt wie Berlin kann man eigentlich nicht beschreiben. Aber muss man das überhaupt?

In Berlin kann jeder das Berlin nach seinem Geschmack erleben: Sehenswürdigkeiten, Museen, Veranstaltungen, shoppen, Weltstadtatmosphäre, Insider-Tipps, Szene-Lokale, Politik hautnah, bummeln, Mauerbau und Mauerfall, Schlösser, Hinterhöfe, mehr Brücken als in Venedig und eine unendlich grüne Stadt. Berlin hat einfach alles und ist mehr als nur eine Reise wert.

Mitten im Berliner Stadtteil Mitte liegt das VCH-Hotel Augustinenhof. Es ist der ideale Ausgangspunkt, um die Sehenswürdigkeiten Berlins zu Fuß zu erkunden. Entdecken Sie in unmittelbarer Nähe alles, was Sie von Postkar-

ten und Prospekten her kennen. Z. B. die jüdische Synagoge, den prachtvollen Boulevard „Unter den Linden“, das Brandenburger Tor, den Reichstag, die weltberühmte Museumsinsel und vieles, vieles mehr. In der unmittelbaren Umgebung des Hotels befinden sich zudem u. a. der Monbijoupark, das jüdische Viertel in Berlin, Clärchens Ballhaus sowie unzählige Restaurants und Bars.

Am Abend brauchen Sie sich übrigens nur einige Schritte vom Hotel zu entfernen, und Sie befinden sich mitten im bunten und quirlichen Nachtleben Berlins. Zahlreiche Cafés, Restaurants und Bars unterschiedlichster Couleur finden Sie auf der Oranienburger Straße sowie am Hackeschen Markt. Die Hackeschen Höfe sind ein Mix aus Unterhaltung, Kultur und Restauration und auf alle Fälle einen Besuch wert.

Glückstädter Werkstätten

Das VCH-Hotel Augustinenhof in Berlin ist übrigens eines der wenigen Hotels in der Hauptstadt, die man tatsächlich „Berliner Original“ nennen kann. Inmitten des Oranienburger Viertels gelegen, liegt das Hotel in einer ruhigen Seitenstraße. Die insgesamt 66 Hotelzimmer im VCH-Hotel Augustinenhof überzeugen durch ihre in warmen Farben gehaltene Ausstattung, die ihnen dabei ein südländisches Flair verleihen. Hohe Decken, teilweise mit Stuck verziert sowie die typischen schönen Holzdielen verleihen den Zimmern einen ganz besonderen Charme.

Typisch VCH: Als ein Unternehmen der Berliner Stadtmission unterstützt der Augustinenhof mit seinen Einnahmen ihre wertvolle Arbeit.

Auch die Gäste haben die Möglichkeit, Gutes zu tun. Mit nur 20,- Euro sichern Sie einem Berliner Obdachlosen einen gefahrlosen Schlafplatz und eine warme Mahlzeit! Als Gast können Sie also nicht nur sich selbst ein „Dach über dem Kopf“ buchen, sondern auch gleich dasselbe für einen Wohnunglosen tun. Und in der warmen Jahreszeit ermöglichen wir gemeinsam mit Ihnen Kindern aus sozialschwachen Familien einen Urlaub im Gussower Erlebnis Camp (GEC) der Berliner Stadtmission. ■

Weitere Informationen:

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

Links:

- www.hotel-augustinenhof.de
- www.vch.de/hotels/vch-hotel-augustinenhof

Neues Seminarangebot zum Thema „Humane Arbeitswelt“

Wir auf einen Blick



Monika Mayer, Ergotherapeutin, Medizinpädagogin BA, Interkulturelle Trainerin IQM



Florence Kranz, Ergotherapeutin (Bc. OT), M. A. Gesundheitsmanagement



Joachim Heinisch, Dipl. Pädagoge, Dipl. Supervisor, Fachberater für Psycho-traumatologie, ISEF

Uns verbindet ein humanistisches Menschenbild und die tiefe Überzeugung, dass Menschen teilhaben und sich weiterentwickeln wollen. Deshalb setzen wir uns dafür ein, Veränderungsprozesse in Einrichtungen hin zu einer gesunden Arbeitswelt anzustoßen und ressourcenorientiert zu begleiten. Als Fachkräfte aus dem pädagogischen, beratenden, therapeutischen und medizinischen Bereich bringen wir ein großes Repertoire an Leitungs-, Projekt-, Lehr- und Praxiserfahrungen mit. Dabei haben wir uns auf verschiedenen beruflichen Ebenen sowie in Theorie und Forschung intensiv mit der Frage beschäftigt, wie die psychische Gesundheit von Arbeitnehmern geschützt und gefördert werden kann. Ein Themenfeld, das im internationalen Raum mit dem Begriff der „Workplace Mental Health Promotion“ bezeichnet wird. Mit unserem Seminarangebot möchten wir zu einer gesunden und humanen Arbeitswelt beitragen und für Möglichkeiten sensibilisieren, psychisches Wohlbefinden und Lebensqualität am Arbeitsplatz zu stärken.



Psychisches Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Die Forderung nach einer humanen Arbeitswelt wird von der WHO postuliert, die das psychische Wohlbefinden des Menschen als grundlegenden Bestandteil seiner Gesundheit betrachtet. Demnach ermöglicht ihm eine gute psychische Gesundheit, sein Potenzial auszuschöpfen, mit den normalen Belastungen des Lebens umzugehen und produktiv zur Gemeinschaft beizutragen. Wie uns auch die Corona-Krise eindrucksvoll vor Augen führt, verlangt die Eskalation globaler Probleme ebenfalls nach Antworten, die über Umweltschutz, Frieden, Handel und Energie hinausgehen und die psychosoziale Gesundheit der Menschen stärker in den Fokus nehmen. Im Rahmen unserer Seminare „Psychisches Wohlbefinden am Arbeitsplatz“ möchten wir den Teilnehmenden evidenzbasiertes Hin-

Postkarten-Aktion

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

viele von Ihnen verschicken vielleicht gerne Grüße mit einer Postkarte. So hat die Geschäftsstelle in enger Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen in den letzten Wochen Sprüche gesammelt, entwickelt und diese druckreif in eine Postkartenform gebracht. Sie haben nun die Möglichkeit, diese komplette Serie oder auch einzelne Modelle kostenfrei bei uns in der Geschäftsstelle zu bestellen (solange der Vorrat reicht).

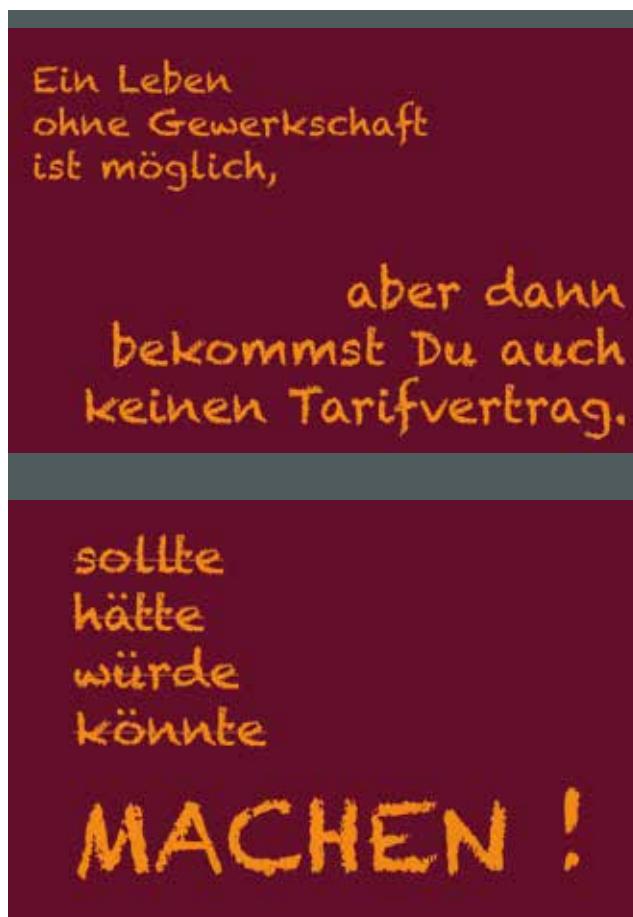
Mit diesem Projekt „Postkarten“ möchten wir unsere Meinung äußern, möchten aber auch gleichzeitig Werbung für die Kirchengewerkschaft machen. Einige Karten sind provokativ, polemisch und/oder klar in ihrer Aussage. Von daher nutzen Sie dieses und senden Ihre, bei uns georderten, Postkarten gerne an die Kolleginnen und Kollegen als Erinnerungsstütze, dass sie doch gerne im Rahmen der Solidarität Mitglied der Kirchengewerkschaft werden sollten.

Wir werden im Laufe der nächsten Monate weitere Postkarten mit weiteren Sprüchen entwickeln und sind daher sehr dankbar, wenn Sie uns in die Geschäftsstelle Ihre Ideen für einen Postkartenspruch zukommen lassen würden.

Wir würden uns sehr freuen, wenn es uns gelingen würde, diese breitflächig zu streuen, um damit unseren Bekanntheitsgrad und daraus schlussfolgernd auch unseren Organisationsgrad nachhaltig positiv zu steigern. ■

— Hubert Baumann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Die Bestelladresse: Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft, Glißmannweg 1, 22457 Hamburg – oder per E-Mail an: info@kirchengewerkschaft.de



Zwei Motive aus der ersten Postkartenserie der Kirchengewerkschaft.

Wir werden im Laufe der nächsten Monate weitere Postkarten mit weiteren Sprüchen entwickeln und sind dankbar, wenn Sie uns Ihre Ideen für einen Postkartenspruch zukommen lassen würden.

tergrundwissen vermitteln sowie konkrete Instrumente und Methoden an die Hand geben, damit sie sich vor Ort für eine psychisch gesunde Arbeitswelt stark machen können. Um die Lebensqualität am Arbeitsplatz ganzheitlich zu verbessern, gilt es, sowohl an den Individuen als auch an den Organisationen anzusetzen. Indem Arbeitsbedingungen, -prozesse und -interaktionen differenziert beleuchtet werden, lassen sich Ansatzpunkte für Veränderungsprozesse identifizieren und gezielt nutzen. Eine humane Arbeitswelt schafft dabei – im Sinne des jeweiligen Auftrages – auch Raum für individuelle und kollektive Beteiligungs- und Entfaltungsprozesse. Damit trägt sie zu einer nachhaltigen und innovativen Entwicklung bei, die gleichermaßen positiv auf die Mitarbeitenden und Einrichtungen zurückwirkt. Das bedeutet Nachhaltigkeit, Wirtschaftlichkeit und Investition in die Zukunft der Arbeitswelt.

Auf Wunsch planen wir Angebote und Module auch zielgruppenspezifisch oder als Inhouse-Schulung. Wir freuen uns über Anregungen und stehen für Anfragen gerne zur Verfügung. ■

— Monika Mayer, Florence Kranz,
Joachim Heinisch



Wegeunfall in der gesetzlichen Unfallversicherung

Beim Tanken auf dem Heimweg ausgerutscht, Sprunggelenk gebrochen – Arbeitsunfall?

„Der Wegeunfall ist in der gesetzlichen Unfallversicherung eine Form des Arbeitsunfalls. Wegeunfälle sind Unfälle auf dem Weg von oder zu dem Ort der versicherten Tätigkeit, also typischerweise zwischen der Wohnung und der Arbeitsstätte. Versichert sind auch Wege abseits der direkten Strecke, wenn Kinder wegen der beruflichen Tätigkeit der Eltern zur Kinderbetreuung gebracht werden. Ferner sind Umwege im Rahmen von Fahrgemeinschaften versichert.“

Das SGB VII definiert die Wege nach und von dem Ort der gesetzlich unfallversicherten Tätigkeit bereits als eine versicherte Tätigkeit. Deshalb handelt es sich bei Unfällen während eines solchen Weges um Arbeitsunfälle.“

(https://www.haufe.de/sozialwesen/sgb-office-professional/wegeunfall_idesk_PI434_HI522513.html)

Bei der durch das Bundessozialgericht zu entscheidenden Rechtssache ging es um einen Unfall auf dem Weg von der Arbeitsstelle nach Hause durch Ausrutschen auf einem Treibstoffleck beim Gang zur Kasse der Tankstelle. Die Kollegin hat sich dabei eine Sprunggelenkfraktur zugezogen und wollte diese als Arbeitsunfall anerkannt haben.

Weit gefehlt:

Zur Begründung hat das Landessozialgericht Thüringen im Vorverfahren ausgeführt, das Tanken sei allgemein nur in eng auszulegenden Ausnahmefällen

eine versicherte Tätigkeit, wenn das Tanken unvorhersehbar notwendig werde. Das Tanken sei hier zwar notwendig gewesen. Es sei jedoch nicht objektiv und subjektiv unvorhersehbar gewesen. Dies sei nur der Fall, soweit sich die Notwendigkeit zum Tanken aus unerwarteten Verkehrsbehinderungen, Umleitungen oder Fahrzeugdefekten ergebe.

Und das Bundessozialgericht führt dazu weiter aus:

Soweit der Senat in der Vergangenheit Tanken in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung einbezogen hat, wenn es auf dem Weg notwendig wurde, um den versicherten Endpunkt zu erreichen, wird klargestellt, dass hieran nicht festgehalten wird. Ausgangspunkt, auch in der älteren Rechtsprechung des Senats, war stets, dass Tanken örtlich und zeitlich nicht festgelegt ist und es dem Versicherten überlassen ist, wann er tankt. Angesichts dessen gehört das verbrauchsbedingte Auftanken bei wertender Betrachtung zu der rein eigenwirtschaftlichen Risikosphäre des Versicherten. Der vorliegende Fall bietet keinen Anlass dazu, Ausnahmen von diesem Grundsatz zu erörtern. Es besteht auch keine im öffentlichen Interesse liegende Pflicht zum Tanken. Die Unterbrechung war nicht nur geringfügig, weil das Tanken eines Kfz nicht im „Vorübergehen“ erledigt werden kann. Vielmehr stellen das Anhalten, Ausstei-

gen, Betanken und Bezahlen eine äußerlich beobachtbare und von der Rücklegung des Weges deutlich unterscheidbare neue Handlungssequenz dar. Als die Klägerin auf dem Weg zum Bezahlen ausrutschte, hatte die Unterbrechung des Weges bereits begonnen, weil sie ausgestiegen war und getankt hatte, sodass sie ihre auf das private Tanken gerichtete Handlungstendenz in ein objektives Handeln umgesetzt hatte. Die Unterbrechung war zum Unfallzeitpunkt auch noch nicht beendet und der Versicherungsschutz nicht erneut entstanden. Dazu hätte der ursprünglich geplante und unterbrochene Weg wieder fortgeführt werden müssen. Das private Kfz ist schließlich kein Arbeitsgerät iS von § 8 Abs 2 Nr 5 SGB VII.

Wäre die Materie nicht so ernst und folgenreich, so hätte ich diese Angelegenheit liebend gerne in einer Satire zum Besten gegeben – hier habe ich mich aber zurückgehalten.

Mir fehlt die Phantasie, wie scharf die Messer für diese Haarspaltereien sein müssen! ■

Quellen:

<https://is.gd/KyX3Gq>
<https://is.gd/boLGly>
<https://is.gd/TdDKFJ>

— Wolfgang Lenssen



Altersvorsorge

In Stellenanzeigen der Diakonie wird die betriebliche Altersvorsorge stets angeführt, um die Attraktivität des angebotenen Arbeitsplatzes aufzuwerten, die Ausgestaltung derselben ist in arbeitsrechtlichen Verhandlungen aber häufig ein Streitpunkt.

In der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Hessen beteiligen wir uns aktuell an der Erarbeitung einer einheitlichen Fassung der Arbeitsvertragsrichtlinien, wodurch die bisher unterschiedlichen Versionen für Kurhessen-Waldeck und Hessen-Nassau abgelöst werden sollen. Wie auch an vielen anderen Stellen, weichen die Versionen in Bezug auf die Altersvorsorge inhaltlich voneinander ab, während Hessen-Nassau bereits eine Eigenbeteiligung der Versicherten vorsieht, werden die Beiträge in Kurhessen-Waldeck ausschließlich vom Dienstgeber getragen, was jetzt natürlich auf dem Prüfstand steht. Der VKM Hessen hat dazu eine Tabelle über

die Beitragsgestaltung in neun unterschiedlichen Zusatzversicherungen erstellt, die wir etwas näher betrachtet haben.

Die Versicherer finanzieren Ihre Leistungen über das Kapitaldeckungs- und Umlageverfahren, die entweder einheitlich oder parallel angewendet werden.

Das Kapitaldeckungsverfahren ist ein Kalkulations- und Finanzierungsverfahren, in dem die Sparanteile aus den Beiträgen der Versicherten am Kapitalmarkt angelegt werden und für jeden einzelnen Versicherten ein Deckungskapital

Der materielle Wert einer betrieblichen Altersvorsorge für Menschen mit Lust am Reisen

gebildet wird, das nach dem Ansparen die zu zahlenden Leistungen finanzieren soll. Alle laufenden und zukünftigen Ansprüche werden aus diesem individuellen Deckungskapital in entsprechender Höhe bedient. Der Deckungsgrad gibt darüber Auskunft, zu wie viel Prozent die Verpflichtungen mit Vermögenswerten abgedeckt sind.

Eine Alternative ist das Umlageverfahren, bei dem die eingezahlten Beiträge unmittelbar zur Finanzierung der Leistungsberechtigten herangezogen, also an diese wieder ausbezahlt werden. Dabei können vom Versicherungsträger in geringem Umfang Rücklagen gebildet werden (z. B. Nachhaltigkeitsrücklage der gesetzlichen Rentenversicherung). Für seine Beitragsleistung erwirbt der Beitragszahler einen Anspruch auf Leistung in Fällen der Arbeitslosigkeit, Erwerbsminderung, Krankheit und letztlich Alter.

>>>

>>> Im Unterschied zum Umlageverfahren werden beim Kapitaldeckungsverfahren die Beiträge angespart und verzinst oder in andere Anlageformen investiert, um im Leistungsfall ausgezahlt zu werden.

Für uns stand bei der Betrachtung allerdings die Beitragsgestaltung im Fokus und dabei die prozentuale Verteilung auf Dienstgeber und Dienstnehmer, ausgehend von der Evangelischen Zusatzversorgungskasse Darmstadt.

1. EZVK Darmstadt (Evangelisch-Lutherische Kirche und Diakonie)

Die EZVK arbeitet ausschließlich im Kapitaldeckungsverfahren. Ab dem 01.01.2019 beträgt der Beitragssatz 5,6 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Arbeitgeber können, wenn die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen, jedoch auch den verminderten Beitragssatz von 4 % leisten. Damit verringern sich allerdings proportional auch die Leistungen für die Versicherten. Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist grundsätzlich der steuerpflichtige Arbeitslohn. Eine Reihe von Entgeltbestandteilen, die steuerpflichtig sind, gelten jedoch nicht als zusatzversorgungspflichtig (vgl. § 62 unserer Satzung). Sonderzahlung: Die zum Umstellungsstichtag am 01.01.2002 bestehenden Rentenansprüche und Rentenanwartschaften werden aus dem zum Stichtag vorhandenen Altvermögen der Kasse finanziert. Da dieses Vermögen hierfür aber nicht ausreicht, wird vorübergehend zusätzlich zu den Pflichtbeiträgen ein Sanierungsgeld erhoben, um die vorhandene Deckungslücke zu schließen. Neu eintretende Beteiligte betrifft das Sanierungsgeld nur insoweit, als sie Mitarbeiter mit Anwartschaften in der Zusatzversorgung aus der Zeit vor dem 01.01.2002 beschäftigen. Inkl. der Sonderzahlung liegt der Beitrag bei 7,3 %.

Der Pflichtbeitrag kann lt. Satzung auf der Grundlage einer arbeitsrechtlichen Regelung bis zur Hälfte als Eigenbeteiligung der/des Pflichtversicherten an die Kasse geleistet wer-

den, also maximal 2,8 %. AG-Anteil KW 7,3 %

2. KZVK Hannover (ZVK Detmold, Evangelisch-Lutherische Kirche und Diakonie Hannover)

Kapitalgedeckt, Beitrag 5,3 %, Eigenbeteiligung 0,65 % (jeweils die Hälfte dessen, was 4 % überschreitet). AG-Anteil 4,65 %.

3. KZVK Dortmund (Evangelisch-Lutherische Kirche und Diakonie im Rheinland und Westfalen)

Kapitalgedeckt, Beitrag 6,0 %, sonst keine verwertbaren Angaben!

4. KZVK Köln (Katholische Kirche und Caritas)

Kapitalgedeckt, Beitrag 6,0 %, Eigenbeteiligung 0,4 % (jeweils die Hälfte dessen, was 5,2 % überschreitet). AG-Anteil 5,6 %.

5. VBL Karlsruhe (Bund und Länder)

Versorgungskonto I – Umlage
Versorgungskonto II – Kapitaldeckung
Umlage inkl. Sanierungsgeld aktuell 8,26 %, Arbeitnehmeranteil lt. Satzung bei 1,41 % plus 0,4 % als zusätzlicher Arbeitnehmerbeitrag = 1,81 %, Einzelheiten nach arbeitsrechtlichen Regelungen. Sanierungsgeld wird ausschließlich vom Arbeitgeber getragen. AG-Anteil 6,45 %.

6. ZVK Darmstadt (Kommunen Darmstadt)

Abrechnungsverband I: Umlage inkl. Sanierungsgeld 8,5 %, Eigenbeteiligung 0,5 %. AG-Anteil 8 %.
Abrechnungsverband II: Beitrag inkl. Sonderzuschlag AG 6,35 %, Eigenbeteiligung 0,4 %. AG-Anteil 5,95 %.

7. KVK Kassel (Kommunen Kurhessen-Waldeck)

Abrechnungsverband I: Umlage inkl. Sanierungsgeld 6,5 %, Eigenbeteiligung 0,65 %. AG-Anteil 5,85 %.
Abrechnungsverband II: Beitrag inkl. Sonderzuschlag AG 6,6 %, Eigenbeteiligung 0,4 %. AG-Anteil 6,2 %.

8. KDZ Wiesbaden (Kommunen Wiesbaden und Montabaur)

Abrechnungsverband I: Umlage inkl. Sanierungsgeld 9,3 %, Eigenbeteiligung 0,9 %. AG-Anteil 8,4 %.

Abrechnungsverband II: Beitrag inkl. Sonderzuschlag AG 6,4 %, Eigenbeteiligung 0,4 %. AG-Anteil 6,0 %.

9. KVBW Karlsruhe (Kommunen Baden-Württemberg)

Abrechnungsverband I: Umlage inkl. Sanierungsgeld und Zusatzbeitrag 8,54 %-10,54 %, Eigenbeteiligung 0,55 %. AG-Anteil 7,99 %-9,99 %.
Abrechnungsverband II: Beitrag 6 %, Eigenbeteiligung 0,4 %. AG-Anteil 6,3 %.

Im Vergleich ergibt sich ein durchschnittlicher AG-Anteil von 6,4 % und eine durchschnittliche Eigenbeteiligung von 0,64 %. Anhand dieser Gegenüberstellung sehe ich daher für uns keine Notwendigkeit, den AG-Anteil unter 6 % anzusetzen, dann läge bei hälftiger Teilung der Differenz zu den 7,3 % die Eigenbeteiligung bei 0,65 % und so in etwa beim Durchschnitt. Damit wäre dann die Attraktivität eines Arbeitsplatzes in der Diakonie Hessen wenigstens noch „durchschnittlich“. ■

— **Zusammengestellt von Harald Bausen,**

LV Hessen



Foto: Horst Saalbach



Weitreichende Verbesserungen für die Mitarbeitenden in den sozialen Diensten der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern

Ein deutliches Zeichen setzt die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) des Diakonischen Werkes (DW) Mecklenburg-Vorpommern (M-V) für ihre mehr als 15.000 Mitarbeitenden mit dem Beschluss der Weiterentwicklung der Arbeitsvertragsrichtlinien DW M-V (AVR DW M-V) für die Jahre 2021/2022.

Die monatlichen Grundentgelte werden in drei Schritten um insgesamt 12,5 % erhöht. Die Laufzeit beträgt 24 Monate. Der ergebnisunabhängige Teil der Jahresrasonderzahlung steigt 2021 auf 75 % und ab 2023 auf 87,5 %. Der Urlaubsanspruch verbessert sich für alle Mitarbeitenden ab 2021 auf 30 Tage. Nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit erhöht sich der Anspruch auf 31 Tage. Diese Verbesserungen wurden auf der Grund-

lage der 40-Stunden-Woche als Maß für eine Vollzeitstelle vereinbart. Gleichzeitig wurde festgelegt, dass die Mitarbeitenden deren Betriebliche Altersversorgung über Verträge mit der KZVK Dortmund gewährleistet wird, in angemessener Weise an den Beitragszahlungen zu beteiligen sind.

Dieser weitreichende Beschluss vom 20. April 2020 wurde nach langen und durch die Corona-Krise zusätzlich erschwertem Beratungen erreicht. Er ist ein wichtiger gemeinsamer Schritt von Dienstnehmern und Dienstgebern zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Diakonie M-V, zur Angleichung der Vergütungen der Diakonie im gesamten Bundesgebiet und ein unübersehbares Zeichen der Wertschätzung für die gesamte Mitarbeiterschaft.

Die Mitglieder der ARK und der beteiligten Fachausschüsse sind vereint in dem Bestreben, gemeinsam alles Notwendige zu unternehmen, um eine angemessene Vergütung aller Mitarbeitenden zu sichern und die Zukunftsfähigkeit der diakonischen Angebote im M-V zu gewährleisten.

Die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern (ARK DW M-V) beschließt auf dem sogenannten Dritten Weg paritätisch zwischen Dienstnehmer- und Dienstgeberseite über Gehälter für die Mitarbeitenden unter dem Dach der Diakonie in Mecklenburg-Vorpommern. Sie besteht aus 12 Mitgliedern; davon sechs Dienstnehmer und sechs Dienstgeber. ■

Ein deutliches Zeichen setzt die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) des Diakonischen Werkes (DW) Mecklenburg-Vorpommern (M-V) für ihre mehr als 15.000 Mitarbeitenden mit dem Beschluss der Weiterentwicklung der Arbeitsvertragsrichtlinien DW M-V (AVR DW M-V) für die Jahre 2021/2022. (Auf dem Bild: der Schweriner Dom)



**Klaus Gryzbeck, Vor-
sitzender Vorstand
Landesverband Diakonie
Mecklenburg-Vorpommern
Kirchengewerkschaft**

Landesverband Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern

Mein Name ist Klaus Gryzbeck, ich bin Vorsitzender Vorstand Landesverband Diakonie Mecklenburg-Vorpommern Kirchengewerkschaft. Unser Verband hat sich im Januar 2019 gegründet und hat sich zur Aufgabe gestellt, an den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern mitzuwirken.

Dies ist eine Besonderheit, da speziell Gewerkschaften Arbeitsrechtsetzung im 2. WEG verfolgen.

In Mecklenburg-Vorpommern ist weiterhin die Besonderheit, dass die Mitglieder des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern ebenfalls den 3. WEG für sich in einem Abstimmungsverfahren demokratisch bevorzugt haben.

Die Kirchengewerkschaft bekam durch aktive Mitglieder mitgeteilt, dass es aber dennoch Arbeitnehmervertreter in Mecklenburg-Vorpommern gibt, die den 2. Weg für sich als richtig erachten und Unterstützung benötigen. Deshalb gründete sich der Landesverband und teilte die Bereitschaft nach Abstimmung mit, in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitzuarbeiten.

Deshalb erfolgte die Entscheidung der Kirchengewerkschaft, aktiv bei Veränderungen der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes M-V teilzunehmen.

Der Landesverband der Kirchengewerkschaft in Mecklenburg-Vorpommern hätte sich gern mit anderen Gewerkschaften und Berufsverbänden dieser Aufgaben gestellt. Wie sicherlich bekannt sein wird, ist das Interesse der

zeit nicht vorhanden durch bekannte Arbeitsrechtsetzung im 3. Weg.

Der Landesverband der Kirchengewerkschaft MV sieht die Nordkirche in der Pflicht, das Versprechen von 2012, eine einheitliche Arbeitsrechtsregelung zu schaffen und umzusetzen in der Verfassten Kirchen und der Diakonie in Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein.

Nach 30 Jahren Wiedervereinigung und 8 Jahren Nordkirche ist dieser Klassenunterschied aus Sicht unserer Mitglieder nicht mehr zumutbar und nicht mehr vermittelbar. Deshalb muss endlich eine Einheitlichkeit geschaffen werden.

Nun ist bereits ein Jahr vergangen, dass sich der Landesverband der Kirchengewerkschaft zum ersten Mal mit den Mitgliedern des Fachausschusses der

KETTELERVERLAG

Fachverlag für kirchliches Arbeitsrecht
Serviceunternehmen der KAB



Führende Fachzeitschrift
mit fundierten Beiträgen
und hilfreichen Informationen
für die Praxis aus dem
Bereich des kirchlichen
und staatlichen Arbeits-
rechts seit fast 30 Jahren.



Ihr Vorteil
im Abo Digital:
Digitale Bibliothek ab
Jahrgang 2000

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

Alle Vorteile in Print + Digital: informieren & recherchieren

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

- 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: Antworten auf Leseranfragen, Tipps zur arbeitsrechtlichen Praxis, Empfehlungen zu Fachliteratur
Kostenfreier Service: Datenbank „Kirchliche Rechtsprechung“ auf www.zmv-online.de

Abonnement Print	€ 99,80
ISSN 0939-8198	
Abonnement Digital zusätzlich zum bestehenden Abonnement Print	€ 20,-*
gilt nicht für Universitäten, Bibliotheken, Gerichte	
Abonnement Digital	€ 99,80*
ISSN 2363-7595	
Preise für Mehrfachlizenzen auf Anfrage	
Abonnement Kombi (Print + Digital)	€ 119,80*
6 Ausgaben pro Jahr. Mindestlaufzeit: 12 Monate.	
Kündigungsfrist: 6 Wochen zum Ende eines Kalenderjahres.	
* Abos Digital (einschließlich Abo Kombi = Print + Digital):	
Einzelplatz. Bereitstellung sowie Berechnung ganzjährig.	
Zugriffsrecht bis Ende Vertragslaufzeit.	Stand 02/2020

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

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

Dienstnehmervertreter zur konstituierenden Sitzung
getroffen hat.

Die ungewohnte Situation war für alle Mitglieder des Fachausschusses der Dienstnehmervertreter ein Abstauen und Kennenlernen, welche Sichtweisen teilen die Mitglieder oder gibt es hier und da grundsätzlich unterschiedliche Ansichten.

Die Schlussfolgerung des ersten Jahres in der Zusammenarbeit soll sein, dass es der Kirchengewerkschaft weiterhin wichtig ist, Tarifverträge auch in Mecklenburg-Vorpommern zu implementieren und weiter die Mitglieder der Kirchengewerkschaft zu unterstützen sowie bei positiven Veränderungen mit dem Fachausschuss der Dienstnehmervertreter in die ARK auf den Weg zu bringen.

Weiterhin muss das Ziel sein, die outgesourceten Unternehmensteile wieder in die Diakonie zurückzuführen und endlich diese Klassengesellschaft zu beenden.

Als Vorsitzender des LV der KG M-V möchte ich mich herzlich bedanken beim Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern, dem Fachausschuss der Dienstnehmervertreter und den Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. für diese interessante Erfahrung im 3. Weg und weiterhin für das Verständnis für die Zielsetzung der Kirchengewerkschaft, den 2. Weg auch in Mecklenburg-Vorpommern zu implementieren.

Weiterhin bedanke ich mich bei den Mitgliedern der Kirchengewerkschaft für ihre Unterstützung und das ehrenamtliche Engagement der Mitglieder der AVR-Kommission und den Teilnehmenden an der ARK und Fachausschuss der Dienstnehmer aus den Reihen der Kirchengewerkschaft M-V.

„Dein Lohn soll nicht nur Dienen sein!“ ■

— **Klaus Gryzbeck**, Vorsitzender Vorstand,
Landesverband Diakonie Mecklenburg-Vorpommern



Zuschläge für freigestellte Betriebsratsmitglieder



Das Arbeitsgericht Dresden hat mit Urteil vom 27.02.2019 unter dem Aktenzeichen -13 Ca 2259/2018- die Frage zu klären gehabt, ob freigestellte Betriebsratsmitglieder Zuschläge bekommen, wenn sie in ihrem ursächlichen Arbeitsbereich Nachtarbeit geleistet hätten.

Im Rahmen der gerichtlichen Auseinandersetzung hatte ein Arbeitnehmer, der mehr als 20 Jahre im Unternehmen beschäftigt war, sich als Betriebsratsvorsitzender voll freistellen lassen.

Im Rahmen seiner ursächlichen Tätigkeit arbeitete er im 4-Schicht-System. Für dieses 4-Schicht-System erhielt er eine Schichtzulage. Aufgrund der Freistellung als Betriebsratsvorsitzender hat er somit nur tagsüber gearbeitet, wie die meisten Arbeitnehmer des Unternehmens.

Im Rahmen seiner ursächlichen Tätigkeit hat der Kläger Zuschläge für Zeiterhörschwernisse und sonstige Zuschläge zu seinem monatlichen Brutto erhalten. Die monatlichen Zuschläge beliefen sich auf eine Höhe von 1.191,91 Euro.

Nachdem der Kläger als Arbeitnehmer und freigestellter Betriebsratsvorsitzender einige Monate seine Tätigkeit im Rahmen der ehrenamtlichen Betriebsratsarbeit schon erbracht hatte, hat der Arbeitgeber dann mitgeteilt, er würde nur noch 200,00 Euro Zuschläge zahlen.

Als Begründung für diese Zahlung wurde vom Beklagten mitgeteilt, dass aufgrund seines Ehrenamtes er nicht besser bezahlt werden dürfe als alle anderen Arbeitnehmer.

Der Arbeitnehmer sah dieses nicht ein und klagte auf Zahlung seiner alten monatlichen Zuschläge.

Das zuständige Arbeitsgericht Dresden hat Recht gesprochen, in dem es dem Betriebsratsvorsitzenden den Zuschlag zugesprochen hat und der Arbeitgeber die restliche Bezahlung nebst Zinsen für die abgelaufenen 7 Monate leisten musste.

Das Gericht sprach in seiner Begründung davon, dass Betriebsratsmitglieder nicht wegen ihres Ehrenamtes weder bevorzugt noch benachteiligt werden dürfen. Daher darf auch das Gehalt von



Das Arbeitsgericht Dresden hat mit Urteil vom 27.02.2019 unter dem Aktenzeichen - 13 Ca 2259/2018 - die Frage zu klären gehabt, ob freigestellte Betriebsratsmitglieder Zuschläge bekommen, wenn sie in ihrem ursächlichen Arbeitsbereich Nacharbeit geleistet hätten.

Betriebsratsmitgliedern durch die Betriebsratstätigkeit nicht verringert werden.

Gleichwohl haben freigestellte Betriebsratsmitglieder, so das Arbeitsgericht Dresden, Anspruch darauf, die Gehaltserhöhungen vergleichbarer Arbeitnehmer im Betrieb mit nachzuvollziehen.

Das heißt, der Arbeitgeber darf das Gehalt nicht über Jahre einfrieren. ■

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

BKK Diakonie
Krankenkasse für soziale Berufe

750€
FÜR DEINE
GESUNDHEIT

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

Servicetelefon 0521.329876-120



Die Rentenanpassung reicht für mindestens ein Stück Kuchen mit Kaffee pro Woche.

Für unsere Rentnerinnen und Rentner gibt es mehr Geld

In der heutigen Zeit ist es schön, wenn es positive Nachrichten gibt. Eine positive Nachricht ist mit Sicherheit für rund 21 Millionen Rentnerinnen und Rentner in Deutschland, dass diese ab dem 01.07.2020 eine spürbare Erhöhung ihrer Bezüge erhalten. Das Bundeskabinett hat am 22.04.2020 beschlossen, diese anzuheben.

2016 gab es letztmalig die größere Rentenerhöhung in der Form, dass es zum 01.07.2016 in den alten Bundesländern 2,4% und in den neuen Bundesländern 5,95% Rentenanhebung gab. Nunmehr gibt es für unsere Kolleginnen und Kollegen im Bereich der „gebrauchten“ Bundesländer Westdeutschlands eine Rentenanpassung um 3,45% und für die Kolleginnen und Kollegen in der Rente in den neuen Bundesländern 4,2%.

Die Grundlage für diesen Bundeskabinettsbeschluss ist geschuldet der Tatsa-

che der Lohnentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland, da für die Rentenanpassung die relative Lohnsteigerung zugrundegelegt wird. Diese betrug 3,28% in den alten Bundesländern und 3,83% in den neuen Bundesländern.

Diese Zahlen basieren auf der Datenerfassung des Statistischen Bundesamtes, die nach der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung betrachtet werden. Darüber hinaus wird die beitragspflichtige Entgeltentwicklung der Versicherten berücksichtigt, die für die Einnahmesituation der gesetzlichen Rentenversicherung entscheidend ist. Für die neuen Bundesländer gilt das sogenannte Rentenüberleitungsabschlussgesetz. Daraus ergibt sich, dass dafür Sorge zu tragen ist bzw. Sorge zu tragen war, dass ein aktueller Rentenwert zwischen Ost und West, mindestens 97,2% des Westwertes, erreicht werden musste. Somit ist rein statistisch auch festzustellen, dass der aktuelle Rentenwert, also der Vergleichspunkt, gegenwärtig von 33,05 Eu-

ro auf 34,19 Euro in den alten Bundesländern und von 31,89 Euro auf 33,23 Euro angehoben wird.

Diese Information mag auch noch einmal ein Hinweis sein, dass wir Sie in der Geschäftsstelle in der Rechtsschutzabteilung rentenrechtlich beraten können, dieses auch tun, mit Ausnahme der individuellen Rentenberechnung.

Sollten Sie also darüber nachdenken, in Rente zu gehen, hierzu sozialrechtliche Fragen haben oder Sie einen Rentenbescheid erhalten haben, der für Sie nicht nachvollziehbar ist, helfen wir Ihnen gerne weiter.

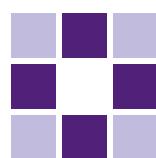
— Wenden Sie sich hierfür gern via Internet an uns über rechtsschutz@kirchengewerkschaft.de
— oder rufen Sie direkt die Geschäftsstelle – Rechtsschutzabteilung – an. ■

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

Uns verbinden Werte



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



Evangelische
Bank



Versicherer im Raum der Kirchen

Schutz,
erfahren



Ein Baum
für Ihren Vertrag!



vrk.de/waldmeister

vrk.de/kfz-versicherung

Filialdirektion Nord

Steinbeker Berg 3 · 22115 Hamburg
fd-nord@vrk.de
www.vrk.de

Folgen Sie uns

