

Schwerpunkte

■ **Verbandstag LV Nord**

■ **Betriebliche Machtfaktoren**



INHALT

Weihnachten 2024

Beitrag von Holger Kückner,
LV Nord, Mitglied des Vorstands ____ 2-3

Beitrag von Prof. Carsten Klomp,
Hochschule für Kirchenmusik,
Heidelberg (Landesverband Baden) ____ 3

Beitrag von Karin Loos, Vorsitzende
des Landesverbands Nord ____ 4

Beitrag von Hubert Baalman,
Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist ____ 5

Kirchengewerkschaft/Mitgliedschaft

Mitglied sein ____ 4

Beitrittserklärung ____ 5

Dank an die Kirchengewerkschaft ____ 6

Ruheständler und Gewerkschaft ____ 6

Imagefilm ____ 7

SCHWERPUNKT

Betriebliche Machtfaktoren ____ 8-11

Einfluss nehmen in und
Dynamiken in Unternehmen

Korrektur ____ 11

Kirchengewerkschaft Info 1-2024

SCHWERPUNKT

Landesverband Nord ____ 12-18

Verbandstag am 10.10.2024

Antrag I ____ 19

Antrag II ____ 19

Danke an die Tarifkommission ____ 19

LV Weser-Ems

Tarif Konföderation Niedersachsen ____ 20

Stellungnahme zum Bericht ____ 20

VCH-Hotel ____ 21

VCH-Hotel Haus Hainstein,
Eisenach

Jubiläen ____ 22

Impressum ____ 7



Zunächst: Weihnachten ist das Fest der Geburt Jesu. Im Text betrachtet Holger Kückner, Mitglied des Vorstands LV Nord, das Fest aus seiner Warte als ehemaliger Landwirt.

Weihnachten 2024

Mich bewegen zurzeit viele Gedanken, die irgendwie zusammengefügt werden müssen, um ein passendes Bild abzugeben, was zurzeit gesellschaftlich in unserem bunten Deutschland sich bewegt, und/oder wo sich die Probleme aufzeigen, mit denen wir es oft zu tun haben.

Zunächst:

Weihnachten ist das Fest der Geburt Jesu. Es ist Nachwuchs angekommen in einer jungen Familie. Diesem Nachwuchs möchten/sollten die Eltern ganz generell beste Möglichkeiten bieten, ein gutes Leben führen zu können.

Die besten Möglichkeiten hängen auch mit dem Einkommen der Eltern zusammen.

- ___ Sind Eltern im Mindestlohnsektor beschäftigt, ist die Frage, ob noch andere Vermögenswerte das monatlich verfügbare Geld stützen können. Vermögensverteilungs-Schere in Deutschland. (Erbschaftsteuer ja/nein)
- ___ Wie sieht die Chancenverteilung aus in der frühkindlichen Förderung und in den allgemeinbildenden Schulen. (Kita Reform und Demos 2024)
- ___ Unterschiede in Stadt- und Landbevölkerung
- ___ Wie hilft der Staat? Staatliche Hilfen und staatlicher Finanzhaushalt. (Politik der Refinanzierung sozialer Berufe)
- ___ Demografischer Wandel und ansteigender Druck im Fachkräftemangel
- ___ Zuwanderung und Qualifizierung der Zuwanderer als Kompensation? Angsthäsen-Rechtsruck und Populismus...

Ich kann diese Fragen nur aus meiner Warte als ehemaliger Landwirt betrachten:
Der Erhalt und die Fortführung eines landwirtschaftlichen Familienbetriebes



ist nur möglich, wenn ein Hofnachfolger vorhanden ist, der sich zudem hat vorzüglich ausbilden lassen für seinen Beruf, und der einen Betrieb durch seine Vorfahren für die heutige Zeit derart gut aufgestellt vorfinden kann, dass sich das Anfangen auch lohnt für seine eigene Zeit der wirtschaftlichen Tätigkeit auf und mit dem Hof.

Landwirtschaft geht über EU-Recht und EU-Finanzhilfen (Unwort „Subventionen“). Der Markt ist international verwoben, Globalisierung der Handelsbeziehungen und Märkte. In Deutschland wird oder sollte die soziale Marktwirtschaft Ziel sein. Kapitalistische Ansprüche habe ich auch in der Landwirtschaft kennengelernt:

- „Wachsen oder Weichen“ // „Wer nicht mit der Zeit geht, geht mit der Zeit.“ Die Ansprüche an eine erfolgreiche langfristige Betriebsführung hin zur nächsten Generation sind sehr komplex geworden.
- „Burn-out“ ist ein Spiegel, eine Reaktion auf diese hohen Ansprüche. Helfen würde Bürokratie-Vereinfachung... Frustserlebnis hierbei: Sie findet nicht statt, oder es werden neue Bürokraten-Sessel geschaffen, um Bürokratie-Vereinfachung zu gestalten. (Irrwitz!!)

Und ich komme immer wieder auf den einen Punkt zurück, minimalistisch vereinfacht betrachtet: Es ist ein gutes Stück Ackerland vorhanden, welches bewirtschaftet werden soll. Die Bodengüte ist gut, der Nährstoffgehalt ist gut, das Klima ist gut. Also machen wir uns an die Arbeit!

- Es wird gepflügt oder gegrubbert, um die Erntereste der vorherigen Vegetation einzuarbeiten und um ein Saatbeet herzustellen, welches gute Voraussetzungen für die Keimung und den Aufgang der neuen Saat bieten soll.
- Die neue Saat wird optimal im Termin und Bodenzustand eingebracht.
- Sie läuft auf, zeigt ihre ersten grünen Spitzen schon wenige Tage nach der Saat. Schon bei der Sortenwahl kann man Einfluss nehmen auf die später zu erwartende Ernte-Menge und Qualität.
- Pflegemaßnahmen (ob nun konventionell oder mechanisch biologisch) werden im Wachstumsverlauf ebenso terminlich optimal durchgeführt, um die Ernte zu sichern.
- Doch auch schon in der Anbauplanung ist festzulegen, was ich überhaupt ernten möchte: Benötige ich Futter für das Vieh (Veredlung), oder soll die Ernte der direkten Rohstoffherzeugung für menschliche Nahrungsmittel dienen?

Es sind vom Betriebsleiter Entscheidungen zu treffen, jeden Monat, jede Woche, jeden Tag. Weil die Natur nicht stillsteht.

Wir, liebe Gewerkschaftsmitglieder, wollen auch nicht stillstehen. Wir sind Teil der Gesellschaft, die mit offenen Augen und Ohren wahrnehmen und aktiv sein wollen für Entscheidungen, die unsere Gesellschaft insgesamt zusammenhalten sollen und für sozialen Frieden wirken wollen.

Denn dieser Friede ist es, der unseren Nachkommen beste Zukunftsaussichten bringen kann. ■

— **Holger Kückner**, LV Nord, Mitglied des Vorstands

Künstliche Weihnachten

KI ist in aller Munde. Nachdem ich zahlreiche Texte über die schier unglaublichen Möglichkeiten einer KI-Nutzung gelesen habe, wollte ich es selbst ausprobieren und was könnte in der Weihnachtsausgabe des FORUM KIRCHENMUSIK passender sein, als ein Weihnachtsgedicht.

Die Aufgabe für Chat-GPT hieß: Bitte [man ist ja höflich] schreibe mir [hätte ich die KI siezen müssen?] ein christliches Weihnachtsgedicht mit 3 Strophen a 4 Zeilen und dem Reimschema ABAB.

Und hier ist sie, sozusagen die Gedichtversion eines Kunststoff-Weihnachtsbaumes mit Plastikschnee:

*In stiller Nacht, im Kerzenschein,
Erfüllt von Frieden, hell und rein,
Geboren ward das göttlich Kind,
Das uns den Weg zum Heiligtum find'.*

*Die Hirten auf dem Feld, so weit,
Erfuhren von der Engel Herrlichkeit,
Sie eilten hin zum Stall so klein,
Um anzubeten das Kindlein fein.*

*Die Weisen aus dem Morgenland,
Folgen dem Stern, der leuchtet so grand,
Sie bringen Gaben, kostbar und rein,
Dem König der Könige, dem Heiland allein.*

*So feiern wir in dieser Zeit,
Die Geburt des Herrn, voll Freudigkeit,
Lasst uns vereinen Herz und Sinn,
Und preisen Gott, der Liebe bringt hin.*

Gut. Strenggenommen sind das nicht wirklich drei Strophen, das Reimschema ist auch nicht ABAB und der „grand“ leuchtende Stern will sich mir bestenfalls als Zwangs-Reim erschließen. Auf ersteren Umstand aufmerksam gemacht, entschuldigt sich die KI höflich („Entschuldigung für das Missverständnis. Du hast recht, das Gedicht hat tatsächlich vier Strophen. Hier ist eine Version mit drei Strophen.“) und schreibt das gleiche Gedicht noch einmal, nur ohne die letzte Strophe.

Mein höflicher Dank wurde mit der schönen Sentenz beantwortet: „Derzeit ist unser Chat stark ausgelastet. Bitte haben Sie etwas Geduld oder nutzen Sie die Vollbildversion unter <https://chatgptx.de>“. Weihnachtlicher hätte ich es nicht ausdrücken können. ■

— **Prof. Carsten Klomp**, Hochschule für Kirchenmusik, Heidelberg (Landesverband Baden)

Mitglied der Kirchengewerkschaft sein

Was hat DICH eigentlich überzeugt, in die Gewerkschaft einzutreten?

Diese Erfahrungen von jedem Mitglied können wir gut gebrauchen.

Wir möchten eine Gewerkschaft für alle sein. Für die Mitglieder mit viel (Lebens-)Erfahrung und auch für die vielen Kolleginnen und Kollegen, die am Beginn ihres Berufsweges stehen.

Womit konnte man DICH überzeugen, dass die Kirchengewerkschaft für Dich ein wichtiger Punkt im Berufsleben ist?

Alle profitieren von einer großen Gemeinschaft. Diese kann umso bedeutender auftreten, je mehr „Mitspieler“ dabei sind.

Dass die Gewerkschaften gut verhandeln können, können dieses Jahr alle auf ihren Abrechnungen lesen.

Von ganz allein wären die Arbeitgeber sicherlich nicht auf die Idee gekommen, so einen guten Abschluss zu verhandeln.

Teile uns bitte in einer kurzen Mail DAS Argument mit, das Dich überzeugen konnte.

Wir sind gespannt und berichten in der nächsten Ausgabe von Euren Ideen. ■

— Karin Jürgensen, Mitglied des Landesvorstands Nord



Weihnachtsgrüße vom Landesverband Nord

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wieder einmal liegt ein spannendes, aufreibendes Jahr hinter uns.

In unzähligen Tarifgesprächen und Verhandlungen haben wir uns für gute Tarifaabschlüsse und verbesserte Arbeitsbedingungen stark gemacht – die Ergebnisse können sich sehen lassen.

Der Landesvorstand ist nun seit einem Jahr im Amt und hat gerade in dieser Besetzung seinen 1. Verbandstag organisiert und durchgeführt.

...und es wird der letzte mit diesem Namen sein, denn einem Antrag auf Namensänderung von „Verbandstag“ in „Gewerkschaftstagung“ wurde am 10.10.2024 mit großer Mehrheit zugestimmt.

An der Arbeit der Tarifkommission, der Bundesdelegiertenkonferenz, dem Aktionsbündnis KiTa, Berufsgruppentreffen etc. haben wir teilgenommen.

Die Herausforderung der Mitgliedergewinnung bleibt eine zentrale Aufgabe.

Mit jedem (neuen) Mitglied wird die Stimme der Kirchengewerkschaft lauter – wann machst Du mit?

Für Fragen zu unserer Arbeit kannst Du Dich gerne an die Mitglieder des Landesvorstandes, der Geschäftsstelle oder Mitglieder aus Deinem Kolleg:Innen-/Bekanntenkreis wenden.

Wir freuen uns auf DICH!

Mit der Adventszeit ist nun eine Zeit gekommen, um kurz innezuhalten.

Ich wünsche Euch eine wunderschöne Adventszeit, ein besinnliches Weihnachtsfest und einen guten Start in das Jahr 2025. ■

*bleibt gesund und zuversichtlich!
Für den Landesvorstand*

— Karin Loos, Vorsitzende des Landesverbands Nord

Und sonst so?

*Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
liebe Lesende unseres Newsletters,*

Sie kennen die Kirchengewerkschaft als Ihre Gewerkschaft oder als Sympathisant für Kirchliches Arbeitsrecht in der Ausgestaltung der Arbeitsvertragsrichtlinien oder des Tarifvertrages.

Sie bekommen durch Ihre Mitgliedschaft eine Rechtsauskunft und einen Rechtsschutz.

Des Weiteren bekommen Sie aber auch bei unseren Vertragspartnern Sonderkonditionen. Es lohnt sich also, Mitglied der Kirchengewerkschaft zu sein.

Der Verband Christlicher Hotels e. V. (VCH-Hotels) hat mit uns, der Kirchengewerkschaft, einen Rahmenver-

trag, der beinhaltet, dass Mitglieder, die in einem der Hotels, die Sie unter www.vch.de finden, Übernachtungen buchen, einen Preisnachlass von 10 % auf den Zimmerpreis sowie einen reduzierten Frühstückspreis, z. T. je nach Hotel das gebuchte Frühstück inklusive, erhalten.

Des Weiteren gibt es einen Rahmenvertrag mit einer finanziellen Sonderkondition bei dem BAVC-Bruderhilfe e. V. Hierbei handelt es sich um einen unabhängigen Automobilclub mit überzeugender Leistung und attraktiven Konditionen. Es ist nicht nur das Auto versichert im Rahmen von Mobilschutz, sondern auch Ihr Fahrrad, insbesondere Ihr E-Bike.

Die entsprechenden Konditionen können Sie als Interessierte auf der Homepage erfahren.

Wir würden uns freuen, wenn Sie sich beide Angebote genauer ansehen und

diese auch gerne nutzen. Beides funktioniert nur im Rahmen einer von der Geschäftsstelle bestätigten Mitgliedschaft der Kirchengewerkschaft.

Also, es lohnt sich mehrfachst, Mitglied der Kirchengewerkschaft zu sein.

Sollten Sie noch nicht Mitglied der Kirchengewerkschaft sein, können Sie dieses hier sofort erledigen: Sie finden eine Beitrittserklärung auf dieser Seite in dieser Ausgabe der „Kirchengewerkschaft Info“.

Wir wünschen allen, die sich jetzt schon im Urlaub befinden und die sich auf den Urlaub vorbereiten, eine gute erholsame Zeit.

Für die Kolleginnen und Kollegen, die dann doch arbeiten dürfen/müssen, erfolgreiches zufriedenes Schaffen. ■

Für den Bundesvorstand

— **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...

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

Kombimandat – Einzugsermächtigung und SEPA-Lastschriftmandat

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

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Kirchengewerkschaft, Zahlungen von meinem 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 meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Meine Bankverbindung lautet:

Kontoinhaber _____

Kreditinstitut _____

IBAN _____

BIC _____

Ort, Datum _____

Unterschrift _____

Kirchengewerkschaft ■ Glißmannweg 1 ■ 22457 Hamburg
Telefon (0 40) 6 51 43 80 ■ Fax (0 40) 6 51 11 19
E-Mail: info@kirchengewerkschaft.de ■ www.kirchengewerkschaft.de

Bankverbindung:

IBAN: DE90 5206 0410 0106 4048 63 ■ BIC: GENODEF1EK1

Danke!

Als mir unerwartet die Aufhebung meines Arbeitsvertrags angeboten und mir der Boden unter den Füßen weggezogen wurde, standen mir zwei unterstützende Kräfte wunderbar zur Seite: die mav und die Kirchengewerkschaft – im Duo unschlagbar.

Letztere hatte ich nicht auf dem Zettel und war umso überraschter von der kurzfristigen und überaus kompetenten Hilfe in juristischen Fragen. Auf die folgenden Verhandlungen wurde ich sehr gut vorbereitet und konnte mit dem Ergebnis gut meinen Frieden machen. Alle Einschätzungen von Silvia Schmidbauer lagen richtig und nahmen mir das Gefühl, der Situation ausgeliefert zu sein.

Für die folgende Phase der Arbeitslosigkeit wurde der Mitgliedsbeitrag äußerst fair ermäßigt und in Vorbereitung auf den neuen Job konnte ich den Vertragsentwurf prüfen lassen.

Eine runde Sache.

Für all das ein riesiges und herzliches Dankeschön! ■

— Joachim Neu, Hamburg, 09.09.2024



Brauche ich als Ruheständler überhaupt noch eine Gewerkschaft?

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

aus unserer täglichen Arbeit wissen wir, dass sich viele unserer Mitglieder bei einem Wechsel in den Ruhestand überlegen, ob es weiterhin Sinn macht, Mitglied der Kirchengewerkschaft zu bleiben. Was bringt eine Mitgliedschaft nach dem Ausscheiden aus dem aktiven Berufsleben? Welche Leistungen kann Ihnen die Kirchengewerkschaft auch im Ruhestand bieten?

Die Antwort: *Eine ganze Menge!*

Rechtsschutz und Beratung zum Thema Ruhestand

Das Ausscheiden aus dem aktiven Berufsleben kann infolge der beruflichen Tätigkeit oder deren Folgen zu verschiedenen Problemen führen. Zum Beispiel, wenn es um die Berechnung und Geltendmachung der Pensionen und Renten oder auch um Beihilfeanlässen geht. Unsere Rechtschutzabteilung berät Sie hier gerne in allen sozialrechtlichen Angelegenheiten und unterstützt Sie dabei, Ihr Recht gegebenenfalls auch gerichtlich durchzusetzen, und dieses bis zur letzten Instanz.

Die Kirchengewerkschaft berät Sie natürlich auch, wenn Sie beabsichtigen, in den Vorruhestand oder in die Altersteilzeit zu gehen und beantwortet hierzu gerne Ihre Fragen.

Die Kirchengewerkschaft hält Sie auf dem Laufenden

Als Mitglied der Kirchengewerkschaft werden Sie zweimal im Jahr durch un-

sere „Kirchengewerkschaft Info“ frei Haus über aktuelle Gewerkschaftsthemen, Politik sowie Aktuelles aus Ihrem ehemaligen Berufsfeld informiert. Weiterhin informieren wir unsere Mitglieder über unsere regelmäßigen Newsletter, unsere Homepage sowie auf unsere registrierungsfreien Facebook- und Instagram-Seiten.

Einsatz für eine gute Rente und Versorgung

Die von der Kirchengewerkschaft erzielten Tarifabschlüsse wirken sich auch positiv auf die Renten aus, deren Höhe sich – wie bekannt – an der allgemeinen Einkommensentwicklung orientiert.

Die Kirchengewerkschaft leistet somit auch einen wichtigen Beitrag im Kampf gegen die Altersarmut.

Geringer Mitgliedsbeitrag

Als Ruheständler genießen Sie all dies zu einem günstigen, reduzierten Mitgliedsbeitrag. Der Monatsbeitrag im Ruhestand beträgt nur noch 5,00 Euro. Die Voraussetzung hierfür ist natürlich, dass Sie uns Ihren Eintritt in den Ruhestand auch mitteilen. Dies können Sie einfach und bequem per Mail an beitrag@kirchengewerkschaft.de erledigen. ■

— Die Kirchengewerkschaft lebt von der Solidarität ihrer Mitglieder untereinander.

— Auch als Ruheständler ist es doch ein schönes Gefühl, Solidarität zu erfahren und weiterzugeben.

Imagefilm

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

im Frühjahr 2024 hat die Bundesdelegiertenkonferenz, das höchste beschlussfassende Gremium der Kirchengewerkschaft, beschlossen, einen Imagefilm zu drehen.

Die Idee und die mittlerweile umgesetzte Fassung soll uns als Kirchengewerkschaft vorstellen.

Hier geht es nicht darum, den Schwerpunkt auf Kirche zu setzen, sondern den Kolleginnen und Kollegen in den Einrichtungen mitzuteilen, dass es uns, die Gewerkschaft für kirchliche Beschäftigte gibt.

Der Film ist über die Homepage bzw. über die Geschäftsstelle herunterzuladen.

Gerne könnt Ihr ihn auf Euren Mitarbeiterversammlungen, auf Eurem Intranet oder auf sonstigen Versammlungen oder natürlich auch im privaten Bereich weiterversenden.

Unser Ziel ist es, hier ein Medium zu nutzen, um in knapp drei Minuten die Arbeit der Gewerkschaft für Menschen, die im Bereich Diakonie und Caritas,

der evangelischen, der katholischen und der sonstigen Freikirchen arbeiten, mitzuteilen, was wir denn alles so leisten.

Macht von dieser Präsentation regen Gebrauch.

Wir danken allen Kolleginnen und Kollegen, die aktiv daran teilgenommen haben, sich zur Verfügung gestellt haben, sich positioniert haben und an der Gestaltung dieses, wie wir finden sehr guten, Films eingebracht haben. ■

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



IMPRESSUM

Verlag:

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

Herausgeber:

Kirchengewerkschaft
Glißmannweg 1
22457 Hamburg-Schnelsen
Telefon: 040-6514380
Telefax: 040-6511119
www.kirchengewerkschaft.de
E-Mail: info@kirchengewerkschaft.de

Bankkonto:

EB Kiel • BIC: GENODEF1EK1
IBAN: DE46 5206 0410 0006 4048 63

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

Titelbild: AdobeStock/Robert Kneschke

Layout und Satz:

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

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

Erscheinungsweise: Zweimal jährlich
zum 15. März und 15. Dezember

Preis: Die Gewerkschaftszeitschrift der
Kirchengewerkschaft ist für Mitglieder im
Beitrag erhalten.

Für Nichtmitglieder kostet die „Kirchengewerkschaft Info“ pro Ausgabe € 2,45.



Wir sind auf Instagram:

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



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

Betriebliche Machtfaktoren:

Einfluss nehmen in und Dynamiken in Unternehmen

In jedem Unternehmen spielen Machtfaktoren eine wesentliche Rolle. Sie beeinflussen, wie Entscheidungen getroffen werden, wie Ressourcen verteilt sind und wie die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern und Abteilungen funktioniert.

Für die Mitarbeitervertretung ist es wichtig, die Entscheidungs- und Machtstrukturen zu befassen. Die MAV ist ein wichtiger integrierter Teil der betrieblichen Machtstruktur. Sie steht als Mitarbeitervertretung auf gleicher Stufe wie die Leitung des Unternehmens.

Es lohnt sich für die Mitarbeitervertretung, sich genauer mit den Strukturen eines Betriebs auseinanderzusetzen. Formelle und Informelle Strukturen herauszuarbeiten, um die eigene Stellung besser wahrzunehmen und evtl. auch strategische Entscheidung besser vorzubereiten.

Oder den aktuellen Standort der MAV im Betrieb zu verorten und zu verändern.

Um Entscheidungsprozesse in den verschiedenen Strängen der betrieblichen Machtstrukturen sichtbar zu machen, lohnt es sich, anhand des offiziellen Organigramms des Betriebs, eigene Erfahrungen mit einzuarbeiten. Also eine Kombination aus Hierarchischer Organisationsstruktur und Netzwerk Organisationsstruktur zu erstellen.

Im folgenden noch einige Hinweise zum Thema.

Macht in einem Betrieb manifestiert sich auf verschiedene Arten und kann sowohl positiv als auch negativ wirken.

1. Formale Machtstrukturen

Die formale Machtstruktur eines Unternehmens ist oft in der Organisationshierarchie Organigrammen verankert. Hierzu zählen:

Hierarchische Positionen: Führungskräfte und Manager besitzen formale Autorität, die ihnen durch ihre Position im Unternehmen verliehen wird.

Richtlinien und Verfahren: Unternehmen verfügen über spezifische Regeln und Prozesse, die Machtstrukturen unterstützen. Wer diese Regeln kontrolliert oder beeinflusst, besitzt einen erheblichen Machtvorteil.

2. Informelle Machtfaktoren

Neben den formalen Strukturen existieren in jedem Unternehmen auch

informelle Machtstrukturen, die oft weniger sichtbar, aber genauso wirksam sind und die somit wichtig für die MAVen sind:

Netzwerke und Beziehungen: Persönliche Beziehungen und Netzwerke innerhalb eines Unternehmens können großen Einfluss haben.

MAVen, die gut vernetzt sind, können Informationen schneller austauschen und Unterstützung für ihre Anliegen gewinnen.

Expertenmacht: Fachwissen und Expertise sind wichtige Machtquellen. Mitarbeiter, die über spezialisiertes Wissen verfügen, werden oft als unverzichtbar angesehen und können dadurch ihre Position stärken.

3. Ressourcenkontrolle

Die Kontrolle über wichtige Ressourcen ist eine weitere bedeutende Machtquelle:

Budgetkontrolle: Wer das Budget kontrolliert, bestimmt maßgeblich, welche Projekte realisiert werden können.

Information: Der Zugang zu wichtigen Informationen und die Fähigkeit, diese zu interpretieren und zu nutzen, verschafft einen erheblichen Vorteil. Informationsasymmetrien können genutzt werden, um Einfluss zu nehmen.

4. Kulturelle Faktoren

Die Unternehmenskultur beeinflusst ebenfalls die Machtverteilung:

Werte und Normen: Die in einem Unternehmen gelebten Werte und Normen bestimmen, was als angemessenes Verhalten gilt und wer Einfluss hat. Eine Kultur, die Innovation und Offenheit fördert, kann andere Machtverhältnisse hervorbringen als eine, die auf Tradition und Hierarchie setzt.

Symbolische Macht: Symbole und Rituale, wie die Gestaltung des Büros oder die Teilnahme an wichtigen Meetings, können Macht demonstrieren und verstärken.

5. Psychologische Faktoren

Auch psychologische Aspekte spielen eine Rolle:

Charisma und Überzeugungskraft: Führungskräfte mit Charisma und guter Überzeugungskraft können Mitarbeiter motivieren und ihre Zustimmung gewinnen, unabhängig von ihrer formalen Position.

Manipulation und Kontrolle: In einigen Fällen können Machtspiele und Manipulation eingesetzt werden, um persönliche Ziele zu erreichen. Dies kann jedoch das Vertrauen und die Moral innerhalb des Unternehmens beeinträchtigen.

Auswirkungen betrieblicher Machtfaktoren

Die Machtverhältnisse in einem Unternehmen beeinflussen die Arbeitsatmosphäre und die Effizienz der Arbeitsprozesse. Positive Machtstrukturen, die auf Transparenz und Fairness basieren, können Innovation und Zusammenarbeit fördern. Negative Machtstrukturen hingegen, die auf Manipulation und Angst basieren, können zu Misstrauen und geringer Arbeitsmoral führen.

So sind betriebliche Machtfaktoren vielfältig und komplex. Sie resultieren aus formalen Hierarchien, informel-

len Netzwerken, der Kontrolle über Ressourcen, kulturellen Werten und psychologischen Einflüssen. Ein tiefes Verständnis dieser Machtfaktoren ist entscheidend für Führungskräfte und Mitarbeitervertretung, um eine gesunde und produktive Arbeitsumgebung zu schaffen. Nur durch ein ausgewogenes und gerechtes Machtmanagement können Unternehmen langfristig erfolgreich sein und das Potenzial ihrer Mitarbeiter voll ausschöpfen.

Der Betriebliche Machtfaktor: Gewerkschaften

Gewerkschaften sind eine bedeutende Kraft in der Arbeitswelt und spielen eine zentrale Rolle bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Löhne und der sozialen Sicherheit der Beschäftigten. Sie sind die kollektive Stimme der Arbeitnehmer und ein wesentlicher Machtfaktor in Unternehmen und Gesellschaften. Im folgenden beleuchten wir hier die verschiedenen Aspekte des betrieblichen Machtfaktors Gewerkschaft und analysieren deren Einfluss auf Arbeitsverhältnisse und betriebliche Dynamiken.

Historische Entwicklung und Bedeutung

Gewerkschaften entstanden im Zuge der industriellen Revolution als Reaktion auf die oft miserablen Arbeitsbedingungen und die ungleiche Machtverteilung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Seitdem haben sie sich zu starken Institutionen entwickelt, die nicht nur die Interessen ihrer Mitglieder vertreten, sondern auch zur Stabilität und Fairness in der Arbeitswelt beitragen.

Durch Tarifverhandlungen, Arbeitskämpfe und politische Lobbyarbeit haben Gewerkschaften wesentlich dazu beigetragen, dass Arbeitnehmerrechte gestärkt und soziale Standards verbessert wurden. Beispiele hierfür sind die Einführung des Achtstundentags, bezahlter Urlaub, Mutterschutz und Kündigungsschutz.

Funktion und Aufgaben von Gewerkschaften

Gewerkschaften verfolgen mehrere zentrale Ziele und Aufgaben:

1. Tarifverhandlungen: Eine der wichtigsten Aufgaben von Gewerkschaften ist die Aushandlung von Arbeitsvertragsrichtlinien und Tarifverträgen mit den Arbeitgebern. Löhne, Arbeitszeiten, Urlaubstage und andere Arbeitsbedingungen wären nicht so wie sie sind ohne die Einflussnahme der Gewerkschaften. Durch kollektive Verhandlungen können Gewerkschaften bessere Konditionen für ihre Mitglieder erreichen, als es Einzelpersonen möglich wäre.

2. Arbeitsrechtlicher Schutz: Gewerkschaften bieten ihren Mitgliedern rechtlichen Schutz und Unterstützung in arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen. Sie stellen Rechtsberater und Anwälte zur Verfügung, die im Falle von Konflikten mit dem Arbeitgeber Unterstützung leisten.

3. Bildungs- und Weiterbildungsangebote: Viele Gewerkschaften bieten Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen an, um ihre Mitglieder in arbeitsrechtlichen Fragen, Tarifverhandlungen und anderen relevanten Themen zu schulen.

4. Politische Einflussnahme: Gewerkschaften engagieren sich auch politisch, um gesetzliche Rahmenbedingungen zugunsten der Arbeitnehmer zu gestalten. Sie nehmen Einfluss auf die Arbeitsmarktpolitik, Sozialgesetzgebung und andere gesellschaftliche Themen.

Gewerkschaften als Machtfaktor im Betrieb

Im Betrieb agieren Gewerkschaften als wesentlicher Machtfaktor, indem sie die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber der Unternehmensführung vertreten. Dies geschieht auf verschiedenen Ebenen:

1. Mitarbeitervertretungen/Betriebsräte: In Deutschland haben Gewerkschaften das Recht, in Betrieben mit >>>

>>> Gewerkschaftsmitgliedern tätig zu sein. In Mitarbeitervertretungen oder Betriebsräten tätig zu sein, um die Interessen der Belegschaft auf Betriebsebene zu vertreten. Mitarbeitervertretungen haben Mitbestimmungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten und sind somit ein wichtiger Hebel zur Einflussnahme auf betriebliche Entscheidungen.

2. Arbeitskampfmaßnahmen: In Konfliktsituationen können Gewerkschaften zu Arbeitskampfmaßnahmen wie Streiks aufrufen, um Druck auf die Arbeitgeber auszuüben. Diese Maßnahmen können erhebliche Auswirkungen auf den Betrieb haben und sind oft ein starkes Mittel, um Forderungen durchzusetzen.

3. Mitbestimmung und Partizipation: Durch Mitbestimmungsgremien und Partizipationsmodelle können Gewerkschaften Einfluss auf strategische Entscheidungen im Unternehmen nehmen. Dies fördert nicht nur die Demokratisierung des Arbeitsplatzes, sondern trägt auch zu einer besseren Arbeitsatmosphäre und höherer Zufriedenheit der Beschäftigten bei. So ist es wichtig für die Mitarbeitervertretung, auch gewerkschaftlich organisiert zu sein. Eine gute Kommunikation zwischen Mitarbeitervertretung und Gewerkschaft ist ein wichtiges Gut für beide.

Herausforderungen und Zukunftsperspektiven

In Zukunft stehen wir als Gewerkschaft vor zahlreichen Herausforderungen. Der technologische Wandel und die Veränderung der Arbeitswelt durch Digitalisierung und flexible Arbeitsmodelle stellen uns vor neue Aufgaben. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Leiharbeit und die Zunahme von Solo-Selbstständigen erfordern neue Ansätze und Strategien.

Zudem sehen sich Gewerkschaften oft mit einem Mitgliederschwund konfrontiert, besonders in Branchen, die stark von neuen Arbeitsformen be-

troffen sind. Um weiterhin eine starke Stimme für die Arbeitnehmer zu sein, müssen Gewerkschaften innovative Wege finden, um ihre Relevanz und Attraktivität zu erhalten.

Gewerkschaften sind und bleiben ein zentraler Machtfaktor in der Arbeitswelt. Sie haben entscheidend zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen beigetragen und spielen auch weiterhin eine wichtige Rolle bei der Sicherstellung fairer Arbeitsverhältnisse. Angesichts der sich wandelnden Arbeitswelt stehen Gewerkschaften vor der Herausforderung, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und neue Strategien zu entwickeln, um den Interessen der Arbeitnehmer gerecht zu werden. Ihre Bedeutung als Vertreter der kollektiven Interessen der Beschäftigten und als Gegengewicht zu unternehmerischer Macht bleibt dabei ungebrochen.

Der betriebliche Machtfaktor Mitarbeitervertretung in kirchlichen Einrichtungen

In kirchlichen Einrichtungen müssen Mitarbeitervertretungen eine bedeutende Rolle bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Vertretung der Interessen der Beschäftigten spielen. Im Unterschied zu weltlichen Betrieben sind die Rahmenbedingungen und Strukturen in kirchlichen Einrichtungen durch das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen geprägt, was zu besonderen Herausforderungen und Machtkonstellationen führt.

Einfluss und Gestaltungsspielraum

Trotz der genannten Herausforderungen haben Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Einrichtungen durchaus Gestaltungsspielraum und Einflussmöglichkeiten. Sie sind wichtige Akteure in der innerbetrieblichen Mitbestimmung und tragen zur Schaffung eines fairen und gerechten Arbeitsumfelds bei.

Erfolgreiche Mitarbeitervertretungen zeichnen sich durch ein hohes Maß an **Kommunikationsfähigkeit, Ver-**

handlungsgeschick und Verständnis für die spezifischen kirchlichen Rahmenbedingungen aus. Auch hierzu ist es wichtig, die Strukturen und Beziehungen der Entscheidungsprozesse im Betrieb klar zu sehen und zu nutzen.

Die Mitarbeitervertretung ist ein bedeutender betrieblicher Machtfaktor, trotz spezifischer Herausforderungen und Rahmenbedingungen. Durch ihre Arbeit tragen sie maßgeblich zur Wahrung der Interessen der Mitarbeiter und zur Schaffung eines harmonischen und produktiven Arbeitsumfelds bei. Angesichts der besonderen kirchlichen Loyalitätspflichten und ethischen Vorgaben bedarf es einer sensiblen und zugleich durchsetzungsstarken Vertretung, um den vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden.

Politische Einflussnahme und gesellschaftlicher Wandel der Gewerkschaften

Neben den direkten betrieblichen Auswirkungen nehmen wir als Gewerkschaft auch auf die politische Ebene Einfluss. Sie wirken als Sprachrohr der Arbeitnehmer und setzen sich für politische Rahmenbedingungen ein, die die Arbeit in sozialen Berufen aufwerten und verbessern. Insbesondere in der Diakonie, die als Teil des sozialen Sektors eine wichtige gesellschaftliche Funktion erfüllt, muss dieser politischen Einflussnahme eine bedeutende Rolle zukommen.

Durch die Lobbyarbeit von Gewerkschaften werden Themen wie die Finanzierung der Pflege, die Vergütung von sozialen Diensten und die Schaffung von gesetzlichen Mindeststandards für soziale Berufe in die politische Diskussion eingebracht. Gewerkschaften fordern beispielsweise eine bessere staatliche Unterstützung für soziale Berufe, um die Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden zu senken und gleichzeitig die Qualität der Betreuung und Pflege sicherzustellen. Auf diese Weise tragen sie dazu bei, dass sich die Rahmenbedingungen in der Diakonie und anderen sozialen Einrichtungen im Sinne der Arbeitnehmer verbessern.

Die Kirchengewerkschaft als Machtfaktor, speziell für Arbeitnehmer in kirchlichen Institutionen tätig, muss auf gesellschaftliche und politische Prozesse Einfluss ausüben können.

Einflussmöglichkeiten und Machtpotenzial

Obwohl Streiks offiziell im Rahmen des kirchlichen Arbeitsrechts oft nicht vorgesehen sind, nutzt die Kirchengewerkschaft andere Wege der Einflussnahme, wie:

- **Verhandlungen** mit kirchlichen Arbeitgebern auf Basis von Kommissionen
- **Öffentlichkeitsarbeit**, um auf Missstände hinzuweisen
- **Mitarbeitervertretungen**, die den Betrieb in säkularen Unternehmen ersetzen

Dadurch haben sie durchaus Potenzial, Druck auf Arbeitgeber auszuüben und als Machtfaktor aufzutreten.

Insgesamt sind Kirchengewerkschaften besonders in der Diakonie ein relevanter Machtfaktor, der sowohl auf politischer als auch auf gesellschaftlicher Ebene eine Rolle spielt, vor allem durch ihren Einfluss auf den kirchlich gebundenen Sozial- und Gesundheitssektor. Und so ist die Kirchengewerkschaft auch ein betrieblicher Machtfaktor, den es auszuweiten gilt. ■

— **Markus Karger**, Bundesvorsitzender, Kirchengewerkschaft, Mitglied Betriebsrat Lebenshilfe Marburg

Korrektur Fehler

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

einen herzlichen Dank an die Menschen, die unsere „Kirchengewerkschaft Info“ aufmerksam lesen und Fehler finden.

Auf der S. 10 in der linken Spalte mit der Überschrift „Aufgaben der Mitarbeitervertretung“ ist der letzte Satz „Diese wurden gelöscht.“ falsch.
Wir bedauern diesen Fehler sehr.

Richtig ist, dass die Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der betrieblichen Umweltschutzfragen weiterhin Bestand haben, aber in der Auflistung und in der Reihenfolge neu gesetzt wurden.

Wir bedauern diesen Fehler, hoffen aber, dass viele MAven in der Sache aktiv weiterarbeiten. ■

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



**Glückstädter
Werkstätten**

Ihr Printmedien- Partner



Glückstädter Werkstätten
 Betriebsstätte DwerWerk
 Emmy-Noether-Str. 9 | 25524 Itzehoe
 T 04821 | 6854-13 | F 04821 | 6854-28
 stefan.kuhr@glueckwerk.de
 www.glueckstaedter-werkstaetten.de



Bild ganz oben: Blick in das Plenum

Bild oben: (von links nach rechts) Finja Jensen, Sven-Ole Greisen, Claudia Müller, Jörgen Schulz, Gunhild Frei, Alexander Voß, Silvia Schmidbauer, Anke Rath • Das sind die gewählten Kolleginnen und Kollegen der Tarifkommission.



Bild oben: (von links nach rechts) Holger Kückler, Lydia Reimers, Karin Loos, Claudia Müller und Karin Jürgensen • Dies ist der amtierende Landesvorstand Nord.



Bild oben: Frau Weitkunat von der BKK Diakonie referiert über betriebliches Gesundheitsmanagement.



Bild oben: Der Vorstandstisch lauscht der Referentin.

Verbandstag des Landesverbands Nord am 10.10.2024

*Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,*

am 10.10.2024 hat der Landesverband Nord seine Mitglieder nach Rendsburg eingeladen, um den Verbandstag durchzuführen.

In den Räumen des Verbandes Evangelischer Kindertagesstätten Schleswig-Holstein tagten dann die Kolleginnen und Kollegen gemäß der Satzung mit dem Beginn eines Referats.

Das einleitende Referat wurde von Frau Weitkunat von der BKK Diakonie gehalten. Thema war das betriebliche Gesundheitsmanagement.

Der Landesvorstand hatte sich im Vorfeld Gedanken dazu gemacht, wie sich denn die gesundheitliche Situation und die gesundheitliche Fürsorge in den einzelnen Dienststellen darstellen und welche Optionen es eigentlich gibt, dieses positiv für die Kolleginnen und Kollegen zu verändern.

Natürlich geht es nicht darum, den Dienstgeber in irgendeiner Form besonders zu belasten, aber der Dienstgeber hat eine Arbeitnehmerfürsorge. Diese Dienstgeberfürsorge beinhaltet, dass er dafür Sorge zu tragen hat, dass es körperlich, psychisch und physisch den Beschäftigten gut geht. Wir wissen aus vielen Studien, dass die hohe Belastung, egal, ob sie körperlich, physischer oder psychischer Natur ist, Auswirkungen auf die Arbeit, auf das Team, auf die

Beschäftigung, aber auch auf die hohen Arbeitsunfähigkeitstage hat. Hier müsste, so auch die Teammanagerin der BKK Diakonie, eine gleichsamen Verantwortung sein.

Natürlich gibt es viele Programme der BKK, die dafür Sorge tragen, dass sich jeder einzelne Versicherte oder auch Nicht-Versicherte bei der BKK gesundheitlich individuell aufstellt. Hier können es die regelmäßigen Besuche im Sportverein, in der Gruppe im Mannschafts- oder im Einzelsport sein. Es können aber auch die Besuche in den, wie im Volksmund genannt: „Muckibuden“, also den Sportstudios, sein.

Hier ist aber zu berücksichtigen, dass in der Regel der Mitarbeiter, den wir, die Kirchengewerkschaft, vertreten, mehrere Stunden am Arbeitsplatz ist. Diese Arbeitsplätze sind sehr unterschiedlich gestaltet, also von viel gehen, laufen und Stress haben, z. B. im Bereich von Akutkrankenhäusern, stationärer Altenhilfe oder auch von der ambulanten Pflege.

Im Gegenzug gibt es die Kolleginnen und Kollegen, die ganztätig auf einem Bürostuhl sitzen und auf den Rechner gucken. Hier kann und muss individuell geschaut werden, welche Angebote es vom Arbeitgeber zum Wohle des Mitarbeitenden gibt, die unterstützend eingesetzt werden.

Es gibt die bewegte Mittagspause, die wahrscheinlich eher für die Kollegin-

nen und Kollegen in sitzender Tätigkeit anzusiedeln ist, aber es gibt auch die Bewegungspause, die für andere Berufsgruppen von Interesse ist.

Seitens der Krankenkasse wird auch das sogenannte Power-Napping als solches als gesundheitsfördernd angesehen und anempfohlen. Das bedeutet, gerne mal in der Pause 10 Minuten die Augen zu schließen oder auch für die Entspannung mal den Blick für einige Sekunden in die Ferne gleiten lassen, also aus dem Fenster heraus oder durch Werkshallen, um sich dann mit den Augen, mit dem Körper zu entspannen.

Es gilt dafür Sorge zu tragen, dass ein ausgewogener Arbeitstag für den Mitarbeitenden möglich zu machen ist. So kann natürlich auch eine Mitarbeitervertretung dafür Sorge tragen, z. B. durch die Initiierung von Gesundheitstagen, dass die Themen Gesundheit, das eigene Wohl und die eigene Zufriedenheit in den Fokus genommen werden.

Wie aus dem Plenum heraus zu hören war, gibt es verschiedenste Angebote und Möglichkeiten von Anbietern, die diese sowohl kostenlos als auch kostengünstig für die Beschäftigten anbieten.

Hierbei ist natürlich auch zu betrachten, dass ein Betriebsklima von besonderer Bedeutung sein kann. So kann eine bewegte Mittagspause oder die Nutzung von sowieso im Unternehmen vorhandenen Sportgeräten, Fitnessab-

>>>



Versicherer im Raum der Kirchen



Nachhaltig leben

Nachhaltig gut versichert.

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



Mehr erfahren
vrk.de/ethisch-nachhaltig

Sprechen Sie uns an – gerne sind wir für Sie da!

Filialdirektion Nord
Alexander Plaumann
Steinbeker Berg 3
22115 Hamburg
Telefon 040 23804343
fd-nord@vrk.de

teilungen gefördert werden. Auch wenn es sich etwas altbacken anhört: Betriebssportgruppen oder, nennen wir es mal Neigungsgruppen innerhalb des Betriebes, können auf Initiative und durch die Mitarbeitervertretung angeregt, aber auch konkretisiert angeboten werden.

Hierbei müsste dann abgewägt werden, ob der Dienstgeber bereit ist, Stunden – nennen wir es mal zu „seinen Lasten“ – zu investieren. Aus Sicht der Krankenkassen und der Gesundheitsmanager geht es natürlich auch darum, durch solche geplanten und organisierten Aktionen sowohl die mentale Verfassung als auch die gesundheitliche Situation von Beschäftigten positiv zu beeinflussen.

Denkbar ist natürlich auch, dass es Menschen im Unternehmen gibt, die sich um das seelische Wohl kümmern. Wir wissen, dass viele Kolleginnen und Kollegen durch familiäre Situationen sehr angespannt, angestrengt, aber auch zum Teil arbeitsunfähig sind. Hier könnte, so die Aussage der Krankenkasse, dafür Sorge getragen werden, dass der Dienstgeber Räumlichkeiten, aber auch Personal oder ansprechbare Beratungsstellen, initiiert anbietet, wo der Mitarbeitende sich dann kurzfristig, gern kostenfrei, Unterstützung holen kann. Die Unterstützung kann sehr breit aufgestellt sein, von einer echten Beratung bis zu einer individuellen Begleitung und Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen.

Mit diesen Themen und den Rückfragen hat sich dann das Gremium der allgemeinen Tagesordnung auseinandergesetzt.

Es begann mit dem Bericht des Bundesvorstandes. Aufgrund von persönlicher Situation konnte der Bundesvorsitzende nicht teilnehmen. Die Berichterstattung erfolgte dann über das stellvertretende Mitglied Sven-Ole Greisen.

Der Bundesvorsitzende Markus Karger hat in seiner schriftlichen Berichterstattung mitgeteilt, dass die

Kirchengewerkschaft im hier ersten Halbjahr 2024 in einer stabilen Verfassung ist.

— Natürlich ist, so der Kollege Karger, noch viel Luft nach oben, wenn es darum geht, die Kolleginnen und Kollegen in der Gewerkschaft für kirchliche Beschäftigte mit einzubinden.

— Der Bundesvorstand berichtete dann von der derzeitigen (Oktober 2024) Entwicklung des Imagefilms und der Neufassung der Homepage. Es wird die Hoffnung ausgedrückt, dass sich die Mitglieder bzw. Interessierte und Neugierige dann zum Beitritt in die Gewerkschaft motivieren können. Natürlich will auch der Bundesvorstand, so Markus Karger, weitere Handreichungen, weiteres Material oder Givings zur Verfügung stellen.

— Markus Karger dankte dann allen Ehrenamtlichen, sei es dem Landesvorstand, den Menschen in den Berufsgruppen, der Tarifkommission, für ihr Engagement im Bereich der Kirche, Diakonie und der aus seiner Sicht zwingend dazugehörigen Kirchengewerkschaft.

Die Arbeit in Kirche und Diakonie ist etwas Besonderes. Es geht nicht nur darum, einen Job zu machen oder eine Aufgabe zu erfüllen, sondern es geht um Fürsorge, Menschlichkeit und das tatsächliche Streben danach, das Leben anderer Menschen zu verbessern.

Diesen Anspruch hat auch die Kirchengewerkschaft. Sie möchte die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Kirche, Diakonie und Caritas verändern, verbessern und dadurch auch aktiv konstruktiv mitgestalten.

Markus Karger wertete die Arbeit dahingehend, dass unsere Arbeit in den diakonischen, caritativen und kirchlichen Einrichtungen einer Anerkennung bedarf, die nicht nur durch faire Löhne und Arbeitsbedingungen, sondern auch als politisches Sprachrohr zu werten ist. Und diese Stimmen sind, so Markus Karger weiter, zusammen stark.

— Bei der Gesamtbewertung nicht nur im Landesverband Nord ist festzustel-

len, dass die aktuellen Veränderungen in der Arbeitswelt und die daraus resultierenden tarifrechtlichen oder AVR-rechtlichen Regelungen nicht ohne uns laufen können oder z. T. auch nicht laufen.

Hierbei ist aber nicht von einer Überheblichkeit zu reden, weil es nicht darum geht, die Welt über Nacht zu verändern, aber jeder auch noch so kleine Schritt bringt uns dem Ziel näher.

— Die Tarifverhandlungen, das Engagement jedes Einzelnen, all das zeigt, wir lassen uns nicht einfach abspeisen. Wir stehen zusammen, weil wir wissen, dass wir gemeinsam mehr erreichen können. Mit diesen Worten dankte Markus Karger allen engagierten und organisierten Kolleginnen und Kollegen in der Kirchengewerkschaft.

So wurde dann der erste Entwurf des Imagefilms dem Landesverband vorgestellt.

Nach einer intensiven konstruktiven und kreativen Rückmeldung und Kritik konnten dann einige Punkte mit aufgenommen werden. Diese Punkte müssen nun mit dem Video-Creator umgesetzt werden.

Der nächste Tagesordnungspunkt folgte durch den Bericht des Landesvorstands.

Der Landesvorstand hat durch seine Vorsitzende Frau Karin Loos berichtet, dass sie sich nach der Wahl in einer Klausur intensivst mit der Arbeit für die nächsten vier Jahre beschäftigt hat.

— Natürlich war das Top 1-Thema die Mitgliedergewinnung. So hat sich der Landesvorstand aktiv in der Bundesdelegiertenkonferenz dafür eingesetzt, dass es diesen Film, dass es Werbematerial gibt und dass es Arbeitsgruppen gibt, die sich intensivst mit diesen Fragen beschäftigen.

— Des Weiteren hat der Landesvorstand aktiv an vielen repräsentativen Arbeiten und Terminen teilgenommen. Sei es der Gesamtausschuss der Mit-

>>>



Während des Plenums wurde auch immer wieder heiß in den Reihen diskutiert.



Unsere Syndikusrechtsanwältin Silvia Schmidbauer (zweite von links) hat aus den Reihen immer einen scharfen Blick ins Plenum. Links im Bild Nesbojsa Stevanovic; ganz rechts: Susanne Weitz und Heike Carstensen

>>> arbeitervertretung oder die AG MAV-
en der Mitarbeitervertretung inner-
halb der Diakonie.

— Die politische Auseinandersetzung
mit den Diakonischen Werken Ham-
burg, Schleswig-Holstein, aber auch
z. T. Mecklenburg, hat sporadisch statt-
gefunden, da eine Terminierung im-
mer äußerst schwierig ist. Der Landes-
vorstand ist aber dran, hier einen regel-
mäßigen Austausch durchzuführen.

— Eine Besonderheit ist, dass der Lan-
desvorstand Nord regelmäßig die Kol-
leginnen und Kollegen telefonisch kon-
taktiert, die neu in die Kirchengewerk-
schaft eingetreten sind. Diese Idee ist

vom alten Vorstand, so Frau Loos, über-
nommen worden und zeigt eine durch-
aus absolut positive Reaktion. Die kon-
krete Ansprache und das erste Wahr-
nehmen der neuen Mitglieder ist aus-
schließlich durch positive Reaktionen
bestärkt.

— Der Landesvorstand Nord hat sich,
und noch einmal das politische The-
ma, durch aktives Dazutun im Aktions-
bündnis Kita beteiligt. Hierzu wird,
so die Kollegin Karin Loos, noch ein-
mal ein gesonderter Bericht erfolgen.

**Fließend ging die Berichterstattung
dann weiter mit dem Bericht zum KTD.**

Der KTD, Kirchlicher Tarifver-
trag Diakonie, wird geführt von der Kol-
legin Finja Jensen, die als Nachfolge-
rin von Thomas Marek gewählt wur-
de. Finja Jensen bedankte sich als ers-
tes noch einmal bei Thomas Marek für
seine geleistete Arbeit.

— Elfmal, also jeden zweiten Diens-
tag im Monat trifft sich die Tarifkom-
mission im Jahr und berät die aktuel-
len tariflichen, arbeitsrechtlichen Be-
dingungen für die diakonische Arbeit.

— Hier geht es um die aktuelle Pflege
des Tarifvertrages, aber es geht auch um
den Tarifaabschluss.

So gilt dieser, so führte Frau Jensen
aus, noch bis zum 31.12.2025 aktiv, aber
am 01.01.2025 tritt der zweite Teil des
Tarifaabschlusses in Kraft. Erstens, es
gibt 2 % mehr Gehalt und 100 Euro
mehr für die Auszubildenden als auch
das Inkrafttreten der Reform der Ent-
geltordnung. Diese Reform entstand
aus dem Impuls bzw. der Grundidee
der Auswertung der systemrelevanten
Berufe am Beispiel Erzieherin und Fach-
personal. Die Kollegin Finja Jensen
führte weiter aus, dass es durch diese
Wahrnehmung und Feststellung in al-
len Abteilungen und in allen Berufs-
gruppen zu Bewegungen gekommen ist.

— Die systemrelevanten Berufe wur-
den in dem neuen Zeitfenster Corona
herausgearbeitet und als solche fest-
gestellt. Dieses sind z. B. Erzieherinnen
und Pflegepersonal. In der Konsequenz
ist es der Tarifkommission gelungen,
hier das Fachpersonal von der Entgelt-
gruppe 7 in die 8 höherzugruppieren,
Assistenten von der 4 in die 5. In der
Abteilung 1, also die Abteilung für All-
gemeines, geht es um die Definition
und die Neudefinition Konkretisierung
der Entgeltgruppen über die Ausbil-
dungsberufe und die Ausbildungsdau-
er. Hierbei geht es auch um die Defini-
tion von abstrakten Beschreibungen
bis unbestimmte Rechtsbegriffe.

— Wir haben, so führte die Kollegin
Jensen weiter aus, sehr viel über die
neuen Berufsbezeichnungen, die neu-
en strukturierten Ausbildungen eine
tarifliche Eingruppierung herbeifüh-
ren können.

— Ein weiteres Thema im Bereich der Diakonie war das Zeitwertkonto. Aufgrund der gesetzlichen Regelungen musste das bisherige Zeitsparkonto in ein Zeitwertkonto umgesetzt werden. Hierzu gibt es in dieser „Kirchengewerkschaft Info“ dann auch noch weitere Informationen.

— Mit der Perspektive der positiven Veränderung sind die Themen Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und der Tarifvertrag Ausbildung gerade aktuell auf der Tagesordnung.

— Die Tarifkommission verhandelt mit der Arbeitgeberseite auch über die Frage der Streichung der Anlage 4. Hier geht es um die Sonderregelung von Krankenhäusern.

— Die Tarifkommission unter der Leitung von Finja Jensen geht davon aus, dass im Sommer 2025 der Einstieg in die nächste Gehaltsverhandlung erfolgen soll.

— Durch eine gute kurze Überleitung wurde dann die Berichterstattung des Kollegen Jörgen Schulz von den Delegierten gehört. Der Kollege Jörgen Schulz ist Verhandlungsführer für den Bereich des TVKB.

— Er führte aus, dass es nun nach jahrelangen Verhandlungen diesen TVKB gibt, der im Mantel seit Juli 2024 aktiv ist. Was wir, so der Kollege Schulz, nun auf der Agenda haben, ist die Entgeltordnung. Die Entgeltordnung beinhaltet eine Zusammenfügung der Entgeltordnung aus dem Bereich der KAVO, der Kirchlichen Vertragsordnung, den Bereichen Mecklenburg und Pommern. Diese werden nun in kleinsten Schritten und langen Verhandlungen mit dem VKDN zu einem neuen Tarifwerk zusammengebunden. Der Start erfolgte in einer zweitägigen Klausur, die die Kirchengewerkschaftstarifkommissionsmitglieder und die Tarifkommissionsmitglieder des Arbeitgeberverbands in Schwerin Anfang des Jahres durchführten.

— Des Weiteren ist die 6. Stufe ein brennendes Thema. Die Kirchengewerkschaft hat dem VKDN eine For-

derungsliste, eine Idee, vorgelegt, die aber aus uns nicht ganz bekannten Gründen, führt der Kollege Jörgen Schulz aus, noch keinen Widerhall gefunden hat. Möglicherweise wird es in den nächsten Tagen hier einen Erfolg geben.

Unter dem Top 3.5 berichtete der Gewerkschaftssekretär Hubert Baalmann aus der Geschäftsstelle.

— Zu berichten gibt es, dass die Mitgliederzahlen stagnieren und, wie wir ja gerne sagen, noch viel Luft nach oben ist.

— In der Geschäftsstelle werden nicht nur der hier berichtende Landesverband Nord betreut, begleitet, sondern auch die anderen Landesverbände, wie Baden, Hessen, Weser-Ems und die Diakonie Mecklenburg-Vorpommern. In der Geschäftsstelle wird, auch wenn die Mitgliederzahlen stagnieren, eine viel höhere Anfrage für Rechtsberatung wahrgenommen. Hierbei ist nicht nur der Ideenreichtum und die Gangart des Arbeitgebers rechtlich zu bewerten, auch sind viele Kolleginnen und Kollegen aufgrund von tarifrechtlichen Regelungen, AVR- oder ADK-Regelungen, sowohl positiv, aber auch mit negativen Einschätzungen ihrer Situation mit der Geschäftsstelle in Kontakt.

— Als Schnittstelle zwischen den Ehrenamtlichen und den Hauptamtlichen als auch hinsichtlich der Umsetzung der jeweiligen Beschlüsse der Landesverbände ist das Thema Öffentlichkeitsarbeit – sagen wir mal wieder das Stichwort „Imagefilm“, Werbegivings – das Herzstück der Arbeit.

— Ein besonderer Dank gilt den Kolleginnen Sabine Boysen und Martina Dalloul, die die Sachbearbeitung in den unterschiedlichen Bereichen in der Geschäftsstelle gestalten.

— Ein besonderer Dank, aber auch ein Glückwunsch, so der Kollege Baalmann, geht an die Syndikusrechtsanwältin Silvia Schmidbauer. Sie ist 10 Jahre lang Beschäftigte in der Rechts-

schutzabteilung. 10 Jahre konnte im Kalenderjahr 2024 auch Frau Sabine Boysen, die zuständig ist für die Mitgliederverwaltung und die Buchhaltung als auch die Betreuung der Tarifkommissionen und ARKs/ADKs, feiern.

Hierzu auch in diesem Rahmen und an diesem Ort nochmal den herzlichsten Glückwunsch und einen ausdrücklichen Dank für die bis hierhin geleistete sehr gute Arbeit.

Die Geschäftsstelle beinhaltet auch den Fortbildungsverband SAAT e. V.

— Hier hat es in den letzten Wochen einen Personalwechsel gegeben. Frau Baureiß hat aus persönlichen beruflichen Gründen das Arbeitsverhältnis ihrerseits beendet, und so wurde dann Frau Ossenköpp zum 01.09.2024 eingestellt.

— Der SAAT e. V. als solches ist inhaltlich und wirtschaftlich im Moment sehr gut aufgestellt und wird jetzt auch viel häufiger für Inhouse-Schulungen gebucht.

Ein weiterer Bericht erfolgte dann durch die Kollegin Lydia Reimers, Sozialpädagogische Assistentin in einer Kita. Sie vertritt den Landesvorstand im Aktionsbündnis Kita Schleswig-Holstein.

Dieses Aktionsbündnis hat sich vor einigen Monaten neu zusammengefounden, um der Landespolitik Schleswig-Holstein mitzuteilen, dass die Arbeitsbedingungen durch die gesetzlichen Regelungen des Kita-Gesetzes Schleswig-Holstein zwingend verändert werden müssen. In diesem Bündnis, so Frau Reimers, sind der Verband der evangelischen Kindertagesstätten, die Diakonie Schleswig-Holstein, das Deutsche Rote Kreuz, die Caritas, die Lebenshilfe, die Parität, die Landeselternvertreter und wir als Gewerkschaft als Bündnis zusammengeführt.

— Aktuell läuft eine Postkartenaktion an die Landtagsabgeordneten. Hier geht es darum, ihnen deutlich zu machen, dass die geplante Gesetzesände-

>>>

>>> rung in der Praxis nicht realistisch ist und somit keine guten Arbeitsbedingungen, aber auch keine gute pädagogische Entwicklung und kein Bildungsauftrag im Sinne der Kinder erfolgen kann. Mit Blick auf die anstehenden Wahlen geht das Bündnis davon aus, dass wir hier ernstgenommen werden.

— Die Kollegin Reimers führt weiter aus, dass jedes organisierte Mitglied der Kirchengewerkschaft im Bereich Schleswig-Holstein über dieses Bündnis, sei es die Gewerkschaft oder ein Arbeitgebervertreter (VEK), die Postkarten anfordern und dann auch versenden kann. Somit wird in den nächsten Tagen noch ein Newsletter zu dem Thema erscheinen.

Nach einer verdienten Pause ging es weiter unter dem Stichwort Wahlen.

Hier wurde gemäß Satzung die Tarifkommission neu gewählt. Nach vierjähriger Amtszeit scheidet die komplette Tarifkommission aus. Es stellten sich 10 Kandidatinnen und Kandidaten dem Plenum vor, die sich bereit erklärten, zu kandidieren. Nach geheimer Wahl wurden von den abgegebenen Stimmen gewählt: Frau Finja Jensen, Herr Jörgen Schulz, Herr Sven-Ole Greisen, Frau Silvia Schmidbauer, Frau Anke Rath, Herr Alexander Voß, Frau Gunhild Frei und Frau Claudia Müller.

Die beiden anderen Kandidaten Nesbojsa Stevanovic und Andrea Eggers konnten nicht genügend Stimmen auf sich vereinen. Aber ihnen galt der ausdrückliche Dank des Wahlvorstandes als auch dem Plenum für die geleistete Arbeit und für die Kandidatur.

Nach diesem Tagesordnungspunkt und der Beglückwünschung der Gewählten übernahm Karin Jürgensen das Mikrofon mit dem Tagesordnungspunkt Berufsruppen.

In den letzten Wochen hat der Landesvorstand Nord zwei Berufsgruppentreffen online angeboten. Hier ging es einerseits um die Berufsgruppe der Erziehungsdienste und andererseits um

Frau Claudia Oxsenius aus Hamburg wurde durch den Bundesvorstand, Sven-Ole Greisen, für 40 Jahre Mitgliedschaft geehrt.



den Bereich der Verwaltung. Wir haben in den letzten Monaten, so die Kollegin Jürgensen, festgestellt, dass es offensichtlich Bedarf geben würde, aber bei diesen Treffen war die Teilnehmerzahl doch sehr übersichtlich.

Frau Jürgensen hat noch einmal grundsätzlich mitgeteilt, dass der Landesvorstand Nord hier weiter aktiv sein möchte. Es wird eine Interessiertenliste im Plenum herumgereicht. Diese soll und wird der Landesvorstand dann auf seiner nächsten Sitzung auswerten. Karin Jürgensen sagt zu, in Form von Mails oder Papier mit den Interessierten zeitnah Kontakt aufnehmen zu wollen.

Unter dem Tagesordnungspunkt 7.1 werden der Antrag 1 und der Antrag 2 an und für die Mitglieder des Verbands-tages gestellt.

— Im Antrag 1 ging es um die Frage des Wortes „Verbandstag“. Der Landesvorstand, ausgelöst durch die Diskussion auf dem letzten Verbandstag, hielt es für angemessen und konsequent, auch hier die gewerkschaftliche Nuance in der Satzung neu zu formulieren. Somit hat der Landesvorstand den Antrag an das Plenum gestellt, den „Verbandstag“ gemäß der Satzung § 3 Abs. 1, Ziff. 1, durch „Gewerkschaftstagung“ zu ersetzen. Diesem Antrag wurde bei drei Enthaltungen entsprochen.

— Der Antrag 2 war dann die logische Konsequenz, dass der Landesvorstand

die entsprechenden satzungsmäßigen und redaktionellen Änderungen vornehmen kann.

Dieser Antrag wurde einstimmig genehmigt.

Der konkrete Wortlaut und die damit notwendigen Satzungsänderungen werden auf einer gesonderten Seite in dieser Kirchengewerkschaft Info veröffentlicht (s. Seite 19).

Dann wurde es noch ein bisschen feierlich.

Die Kollegin Claudia Oxsenius aus Hamburg hat sich vor sage und schreibe 40 Jahren dazu entschieden, Mitglied damals des VKMs, heute der Kirchengewerkschaft zu sein. Das Mitglied des Bundesvorstandes Sven-Ole Greisen gratulierte ihr zu diesem zugegeben außergewöhnlichen Jubiläum. Der Kollege Greisen führte aus, dass Frau Oxsenius, soweit er sich erinnern kann, seit Jahrzehnten regelmäßig Mitglied des Verbandstages, ab jetzt Gewerkschaftstagung, war und sich aktiv eingebracht hat. Auch hierzu gilt unser besonderer Dank, so der Kollege Greisen. Mit Standing Ovations gratulierte das Plenum.

Nach einem kurzen Reisesegen durch die Kollegin Claudia Müller wurde die Sitzung 2024 beendet. ■

Für den Bericht:

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

Antrag I

Der Verbandstag der Kirchengewerkschaft, Landesverband Nord, möge beschließen:

Änderung der Satzung, § 3 Abs. 1, Ziff. 1:

Das Wort „Verbandstag“ wird ersetzt durch den Namen „Gewerkschaftstagung“.

Begründung:

In den letzten Jahren, insbesondere auf dem Verbandstag 2023 wurde angeregt, aufgrund unserer grundsätzlichen gewerkschaftlichen Struktur den Verbandstag umzubenennen. Der Verbandstag spiegelt in der Satzung den Verband wider, der seinerzeit als Verband Kirchlicher Mitarbeiter Nordelbien bzw. Verband Kirchlicher Mitarbeiter Deutschlands entstanden ist. Um hier eine gesamte gewerkschaftliche Struktur auch in der Namensgebung der Satzung widerzuspiegeln, hat sich der Landesvorstand intensiv damit beschäftigt und schlägt dem Verbandstag als oberstes Organ den Namen „Gewerkschaftstagung“ vor. Der Gewerkschaftstag, der auch in der Diskussion stand, fand im Landesvorstand keine Zustimmung, da es hier mögliche kausale Zusammenhänge in der Beantragung des zusätzlichen freien Tages, im Volksmund Gewerkschaftstag, geben würde.

Bei einer positiven Zustimmung dieses Antrages wäre deutlich, dass die Gewerkschaftstagung nicht der zusätzliche freie Tag gemäß TV-KB und KTD ist.

Der Landesvorstand bittet die teilnehmenden, stimmberechtigten Gewerkschaftsmitglieder, diesem Antrag zuzustimmen.

Bei 3 Enthaltungen genehmigt. ■

Antrag II

Bei einer positiven Beschlussfassung des Antrags I. der Namensänderung wird folgender Antrag gestellt:

Redaktionelle Änderung der Satzung der Gewerkschaft der Mitarbeitenden in Kirche, Diakonie, Caritas, Kirchengewerkschaft Landesverband Nord:

In § 2 Abs. 2 „Verbandsvertrag“ wird grundsätzlich in allen Absätzen ersetzt durch „Gewerkschaftstagung“.

In § 3 Abs. 4, Satz 8, wird „Verbandstag“ ersetzt durch „Gewerkschaftstagung“.

Einstimmig genehmigt. ■

Wir sagen danke!

In dem Bericht zum Verbandstag, neu bestimmt Gewerkschaftstagung im Landesverband Nord, wurde die Tarifkommission neu gewählt. Dieses ehrenamtliche Gremium, das aus einem Pool von acht gewählten Mitarbeitenden besteht, hat eine Laufzeit von vier Jahren.

Somit haben sich nun nach z. T. mehreren Wahlperioden Kolleginnen und Kollegen nicht wieder zur Wahl aufgestellt bzw. sind nicht wiedergewählt worden.

Es ist diesen Kolleginnen und Kollegen ausdrücklich zu danken.

■ Die Kollegin **Hanna Schulze** aus dem Bereich des TV KBs hat aktiv in der letzten Wahlperiode mitgearbeitet. Hanna hat sich sehr engagiert für die Kolleginnen und Kollegen aus dem Erziehungsdienst und zum Schluss bei der Neuentwicklung des TVKBs.

■ Die Kollegin **Andrea Eggers**, die sowohl den Bereich des TV KB und den KTD im Rahmen ihrer eigentlichen beruflichen Tätigkeit hat, ist in der abgelaufenen Wahlperiode für viele unterschiedliche Berufsgruppen inhaltlich stark in die Verhandlungen und Gespräche mit eingestiegen.

■ Der Kollege **Nesbojsa Stevanovic** aus dem Bereich des KTDs hat sich als Anwender im Bereich der stationären Pflege für diese Berufsgruppe besonders eingebracht und engagiert. Er war aktiv beteiligt an der Einführung des KTDs in seiner großen Pflegeeinrichtung in Hamburg.

■ Des Weiteren hat sich der Kollege **Christian Lucassen**, der aus dem Arbeitsfeld des KTDs kommt, über mehrere Wahlperioden hinaus für den Bereich der Erziehungshilfe,

der Jugendhilfe, aber insbesondere auch über den gesamten KTD nebst Weiterentwicklung und Sonderregelungen besonders engagiert. Mit seinem Know-how, aber auch mit seiner positiven Umgangsart mit Exceltabellen, hat er sich in der Tarifkommission einen besonderen Namen gemacht.

■ Bedauerlicherweise, und dies muss man ausdrücklich noch einmal erwähnen, ist **Thomas Marek** ausgeschieden. Der Kollege Thomas ist seit Jahren in der Tarifkommission aktiv gewesen und war und ist für den Bereich des KTDs für die Überleitungsverhandlungen im Laufe der letzten Wahlperioden viel durch Hamburg und Schleswig-Holstein gereist. Thomas war über 1 ½ Wahlperioden hinaus auch Vorsitzender und Verhandlungsführer für den Bereich des KTDs.

Allen Kolleginnen und Kollegen, die für die Legislaturperiode 2024 bis 2028 nicht wieder kandidiert haben oder nicht wiedergewählt worden sind, gilt unser ausdrücklicher Dank.

Nicht nur die Tarifkommission, sondern auch alle Kolleginnen und Kollegen aus dem Tarifbereich bedanken sich für die geleistete Arbeit, für die vielen vorbereitenden, nachbereitenden Sitzungen, für die Verhandlungen, für die unendlich vielen Kilometer und die vielen Online-Sitzungen, die durchgeführt worden sind. ■

Wir verbleiben mit herzlichen, solidarischen Grüßen im Namen des Landesvorstandes, des Bundesvorstandes, der Tarifkommission und der Geschäftsstelle

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

Ergänzung zum Bericht von Ralf Vullriede

Als aktuelle Information aus der ADK möchte ich dazu ergänzen, dass es nach über 2 Jahren intensiver Verhandlungen, Änderung der DVO, Überleitung der Anlagen und das Berechnen der Entgelttabellen, nicht gelungen ist, das einheitliche Tarifwerk zu beschließen, sondern das Gegenteil ist der Fall. Die drei Landeskirchen möchten den TVöD nicht für alle Beschäftigten einführen aufgrund der finanziellen Lage in den Landeskirchen, und es ist wohl jetzt erst deutlich geworden, dass es mit höheren Kosten verbunden ist als erwartet.

Dazu kommt ganz aktuell, dass der 2. Teil des Tarifabschlusses für den öffentlichen Dienst der Länder vom 9.12.23, die Übernahme der linearen Entgelterhöhungen ab dem 1.11.24 und ab 01.02.2025 nicht zum 01.11.2024 beschlossen werden kann, weil die Redaktionsverhandlungen noch nicht abgeschlossen sind.

Die Landeskirche beabsichtigt allerdings, im Vorgriff folgende Teile im Dezember zur Auszahlung zu bringen, um Fachkräfte zu halten.

- Die Tabellenentgelte des TV-L einschließlich der Beträge aus einer individuellen Zwischen- oder Endstufe sowie der Tabellenwerte für die Entgeltgruppen 2 Ü, 13 Ü und 15 Ü werden zum 1. November 2024 um 200 Euro erhöht.
- Die monatlichen Ausbildungsentgelte der Auszubildenden nach dem TVA-L BBiG, dem TVA-L Pflege, dem TVA-L Gesundheit sowie die Entgelte der Praktikantinnen und Praktikanten nach dem TV Prakt-L werden zum 1. November 2024 um einen Festbetrag in Höhe von 100 Euro erhöht. ■

— **Ehla Hausmann**, Landesverband Weser-Ems, Mitglied der ADK-Konföderation Niedersachsen

(K) Ein Tarif für alle in der Konföderation Niedersachsen?

Beschäftigte bei den Kirchen in Niedersachsen werden grundsätzlich nach der gültigen DVO (Dienstvertragsordnung) beschäftigt. Ihr Entgelt orientiert sich dabei an einem Tarifwerk des öffentlichen Dienstes.

In der Vergangenheit war überwiegend das Tarifwerk TV-L (Tarifvertrag der Länder), hier das des Landes Niedersachsen. Die evangelische Kirche hat sich als Landeskirche sehr am Land Niedersachsen orientiert. Dabei handelt es sich aber nicht um eine Landeskirche sondern um drei, nämlich die Landeskirchen Oldenburg, Braunschweig und Hannover.

Die Letztere ist auch die größte der 20 evangelischen Landeskirchen hier in Deutschland. Neben diesen Landeskirchen, die sich zu einer Konföderation zusammengeschlossen haben, sind auch noch die Landeskirche Schaumburg-Lippe und die Mehrzahl der Reformierten Kirchen aus Ostfriesland angeschlossen. Sie bilden zusammen eine ADK (Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission), in der die Arbeitsrechtssetzung für die ca. 20.000 Beschäftigten der Kirchen stattfindet.

Hier wird der Inhalt der oben genannten DVO gestaltet. Beim Entgelt orientiert man sich aber am Tarif des TV-L. Diese führte insbesondere bei den Mitarbeitenden aus den Kindertagesstät-

ten zu massiven Widerständen. Ihre Kolleginnen und Kollegen in den kommunalen Kitas verdienten doch deutlich besser. Nach einer Demonstration vor der Synode in Hannover wurden die Entgelte der Mitarbeitenden aus dem SuE Bereich (Sozial- und Erziehungsdienst) nun nicht mehr auf Grundlage des TV-L, sondern nach dem TVöD (Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes) berechnet.

Dieses Tarifwerk wird in den Kommunen der Städte, Landkreise und Gemeinden angewendet. Seither werden Mitarbeitende nach unterschiedlichen Tarifwerken bezahlt. Das wiederum führte zu Verwirrungen und Unzufriedenheit bei den Mitarbeitenden. Die Forderung, alle auf einer Grundlage zu bezahlen wurde immer lauter.

In der ADK war man sich einig, dass dauerhaft eine einheitliche Lösung der beste Weg sei. Nach Analyse der o.g. Tarife war schnell klar, dass der TV-L nicht geeignet ist. Bei diesem Landestarif werden überwiegend Beamte berücksichtigt wie Lehrer oder Polizeibeamte. Beim TVöD sind eher die Merkmale der Beschäftigten zu finden, die in der Kirche ihren Dienst tun. Die Verhandlungen zur Überleitung zu einem Tarifvertrag wurden also aufgenommen. Ziel ist es, möglichst bis 2025 alle Mitarbeitenden in das Tarifwerk des TVöD überzuleiten.

Klar ist aber auch, solange es bei Kirche den Dritten Weg gibt, gibt es keine echten Tarifverträge, sondern nur eine Orientierung an bestehenden Tarifwerken. Dass es auch anders geht, beweist die Nordkirche, zu der Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern gehören, aber auch die Kirche in Berlin, Brandenburg und der Schlesi-schen Oberlausitz, denn hier gibt es echte Tarifverträge! ■

— **Ralf Vullriede**, Mitglied des Landesvorstandes Weser Ems



Foto: privat



Seit über hundert Jahren gehört das heutige 3-Sterne Superior VCH-Hotel Haus Hainstein zum Stadtbild Eisenachs. Es ist ruhig vis-à-vis der Wartburg gelegen.



VCH-Hotels

VCH-Hotel Haus Hainstein

Erholen und Tagen in besonderem Ambiente am Fuß der Wartburg

Seit über hundert Jahren gehört das heutige 3-Sterne Superior VCH-Hotel Haus Hainstein zum Stadtbild Eisenachs. Ein Kurzurlaub im VCH-Hotel Haus Hainstein bietet Ihnen die perfekte Gelegenheit, diese Stadt und die Region zu erkunden.

Reizvolles Ambiente und herzlicher Service

Genießen Sie bei Ihrem Aufenthalt den Charme eines von der Jahrhundertwende geprägten, aber stilvoll modernisierten VCH-Hotels. Ebenfalls zum Hotel gehört dabei eine romanische Kapelle, die für Trauungen und andere Anlässe genutzt werden kann. Lassen Sie sich von der herzlichen Gastfreundschaft des Teams vom VCH-Hotel Haus Hainstein verwöhnen.

Sehenswertes in Eisenach und der Region

Ruhig, am Waldrand, vis-à-vis der Wartburg gelegen, ist das Zentrum von Eisenach in nur 10 Gehminuten zu erreichen. Das Lutherhaus sowie das

Bachhaus und die historische Altstadt mit ihren Fachwerkhäusern sind einen Besuch wert.

Besuchen Sie die berühmte Wartburg, ein UNESCO-Weltkulturerbe, wo Martin Luther das Neue Testament in das Deutsche übersetzte. Genießen Sie die idyllische Natur im Thüringer Wald.

Genussvolle Auszeit am Fuße der Wartburg

Lassen Sie einen erlebnisreichen Tag im Restaurant eines der traditionsreichsten Hotels Eisenachs ausklingen. Mit kulinarischen Genüssen und wundervollen Momenten an einem herzlich gedeckten Tisch. Genießen Sie die Qualität, Regionalität und Individualität der Küche.

Kreative und inspirierende Umgebung

Haus Hainstein bietet auch hervorragende Bedingungen für Tagungen und Seminare. Die ruhige Lage und die idyllische Umgebung sorgen für eine ungestörte Atmosphäre, die Kreativität und Konzentration fördert. Die Ta-

gungsräume bieten Platz für verschiedene Gruppengrößen. Die individuelle Betreuung des engagierten Teams des VCH-Hotels Haus Hainstein steht Ihnen bei der Planung und Durchführung Ihrer Veranstaltung jederzeit zur Seite.

Entdecken Sie die Schönheit Eisenachs und Thüringens. Oder nutzen Sie das inspirierende Ambiente für eine erfolgreiche Tagung. Verbringen Sie unvergessliche Tage im VCH-Hotel Haus Hainstein. Herzlich willkommen. ■

Weitere Informationen/Links:

- Das 3-Sterne Superior VCH-Hotel Haus Hainstein ist Mitglied in der VCH-Hotelkooperation www.vch.de
- Link zum 3-Sterne Superior VCH-Hotel Haus Hainstein: <https://www.vch.de/hotels/vch-hotel-haus-hainstein>
- Die Mitglieder der Kirchengewerkschaft erhalten für Übernachtungen in allen VCH-Hotels Sonderpreise.

Jubiläen

Die Stärke der Kirchengewerkschaft ist jedes einzelne Mitglied –
die Stärke jedes einzelnen Mitglieds ist die Kirchengewerkschaft!

Auch in diesem Jahr feiern wir mit großer Freude und Dankbarkeit unsere JubilarInnen, die uns bereits seit 25, 30, 40 und sogar 50 Jahren – wir sprechen hier von insgesamt 1.285 Jahren Mitgliedschaft in der Kirchengewerkschaft – die Treue halten.

Es ist der Moment, an dem wir Euch als Kirchengewerkschaft „Danke“ sagen möchten.

Eure langjährige Mitgliedschaft in unserer Gewerkschaft ist ein Zeichen für Engagement, Solidarität und den unermüdlichen Einsatz für die Belange der Beschäftigten in der Kirche, Diakonie und Caritas. Euer Einsatz und Eure Stimme haben dazu beigetragen, die Rechte und Arbeitsbedingungen unserer Mitglieder zu verbessern.

In einer Zeit, in der Veränderungen und Herausforderungen allgegenwärtig sind, sind es Menschen wie Ihr, die die Kirchengewerkschaft stark machen. Eure Mitgliedschaft und Euer aktives Mitwirken sind von unschätzbarem Wert. Wir danken Euch daher für Eure Treue und Unterstützung über all die Jahre und freuen uns darauf, gemeinsam mit Euch in die Zukunft zu gehen. ■

Unser Dank gilt folgenden Mitgliedern:

50-jähriges Jubiläum

Anders, Ilse, Itzehoe

40-jähriges Jubiläum

Hauser, Maria, Kraichtal
Rabe, Henning, Scharbeutz
Ramm, Dietmar, Itzehoe
Schley, Ulrich, Hamburg

30-jähriges Jubiläum

Bethke, Hartmut, Itzehoe
Feldmann, Iris, Bad Krozingen
Filipiak, Margarete, Flensburg
Goldschmidt, Angela, Schleswig
Grote, Hans-Peter, Hamburg
Herzog, Joachim, Itzehoe
Karstens, Gabriele, Epenwörden
Klischat, Martina, Großhansdorf
König, Ingo, Osterrönfeld
Kreft, Christel, Kappeln
Luge, Jörg, Kiel

Mitnacht, Frauke, Harrislee
Müller, Käthe, Hamburg
Nübel, Eva, Herrischried
Panzlau, Barbara, Weddingstedt
Plöckl, Stephan, Ahrensburg
Schacht, Larissa, Großhansdorf
Schübel, Volker, Hamburg
Storm, Elk, Krusau - DK
Thomassen, Jan, Flensburg

25-jähriges Jubiläum

Andresen, Maren, Großsolt/Estrup
Becker, Birgit, Kiel
Benoit, Gundula, Ettlingen
Brekke, Maria, Mannheim
Hagemann-Loll, Maren, Hamburg
Hämel, Susanne, Steinau
Jochimsen, Bernd, Gelting
Klepper-Folck, Anne, Kaltenkirchen
Lempelius, Arnd, Brunsbüttel
Loeck, Doris, Scheggerott

Löffler, Angelika, Eberbach
Meyer, Hannelore, Ellerbek
Püttjer, Martina, Hamburg
Scheerer, Waltraud, Herbolzheim
Schneck, Uwe, Sandesneben
Schröder, Christel, Wees
Schultz, Wiebke, Trennewurth
Tobiesen, Elke, Goldebek
von Geisau, Gabriela, Flensburg

Wandel für alle. Zukunft für mich.

Ich bin Viola.

Mit dem Umzug in das neue Verwaltungsgebäude hat sich unsere Arbeit extrem gewandelt. Die Veränderung hier in Bad Segeberg ist wirklich großartig. Sie zeigt, dass die Kirche als Arbeitgeber ein attraktives Arbeitsumfeld bieten kann.

Mehr von Viola und ihrer Geschichte unter www.eb.de/viola



Evangelische
Bank

Für eine nachhaltig lebenswerte Gesellschaft

Für Mitarbeitervertretungen in der katholischen und evangelischen Kirche



**Führende Fachzeitschrift mit fundierten
Beiträgen und hilfreichen Informationen für
die Praxis aus dem Bereich des kirchlichen
und staatlichen Arbeitsrechts seit über 30 Jahren**


ZMV Fey / Jousen / kifas GmbH / Schwendele (Hrsg.)
DIE MITARBEITERVERTRETUNG

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

Aktuelles Basis- und Spezialwissen für Ihre MAV-Arbeit:

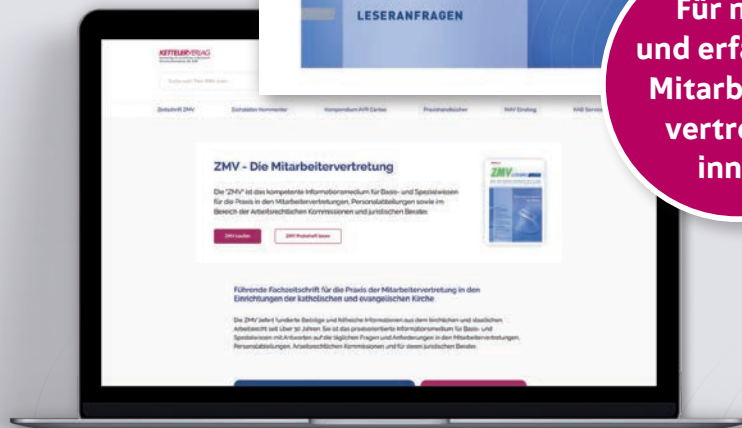
- ✓ Arbeitsrecht individual und kollektiv
- ✓ Mitarbeitervertretungsrecht MAVO und MVG-EKD
- ✓ Fragestellungen und Informationen aus den
Arbeitsrechtlichen Kommissionen
- ✓ Sozial- und Sozialversicherungsrecht
- ✓ Schwerbehindertenrecht
- ✓ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ✓ Rechtsprechung mit wesentlichen
Entscheidungen der staatlichen und
kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit

Plus:

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

Zusätzlich beim Digital-Abonnement:

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



**Digitale Version auf neuer Plattform:
übersichtlicher, besser lesbar, bedienerfreundlicher,
mit optimierter Suchfunktion & Lesezeichen**

Abonnement Print ISSN 0939-8198 **€ 119,80**

Abonnement Digital ISSN 2363-7595 **€ 119,80***

Preise für Mehrfachlizenzen auf Anfrage

**Für nur € 30,- mehr lesen Sie Print + Digital:
Abonnement Kombi (Print + Digital) € 149,80***

6 Ausgaben pro Jahr. Mindestlaufzeit: 12 Monate.

Kündigungsfrist: 6 Wochen zum Ende eines Kalenderjahres.

* Abos Digital (einschließlich Abo Kombi = Print + Digital): Einzelplatz.

Bereitstellung sowie Berechnung ab aktueller Ausgabe bzw. nach
Vereinbarung. Zugriffsrecht bis Ende Vertragslaufzeit.

Kostenloses Probeheft Print/Digital: www.ketteler-verlag.de 

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

KETTELER-Verlag GmbH, Niederlassung Waldmünchen, Schloßhof 1, 93449 Waldmünchen

Tel: 09972/9414-51, kontakt@ketteler-verlag.de