

Kirchen
GEWERKSCHAFT

Info

3-2017

Offizielles Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft

Mitgliederversammlungen/
Verbandstag: Einladungen
der Landesverbände __ S. 20-21

Gemeinwohl- Ökonomie

Ein wichtiges Fundament für
die Zukunft der Wirtschafts-
und Sozialpolitik __ S. 3, 6-7



INHALT

Mitglieder werben Mitglieder	2
Editorial	3
Rolf Reschke: Als Gewerkschaft wollen wir damit anfangen, uns sehr intensiv mit der Gemeinwohl-Ökonomie zu beschäftigen.	
Arbeitszeitgestaltung	4-5
Das Arbeitszeitgesetz soll überarbeitet und dem „Zeitgeist“ angepasst werden.	
Gemeinwohl-Ökonomie	6-7
Die Kirchengewerkschaft hat sich auf der letzten Bundesdelegiertenkonferenz das erste Mal intensiver damit beschäftigt.	
Impressum	7
Frauen in der Arbeitsarmutsfalle	8
Steuerungsgruppe Dialog...	8
....„Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“	
Arbeit „bei Kirche“	9
Wo evangelische Kirche draufsteht muss auch evangelische Kirche drin sein?!	
Arbeit „bei Kirche“	10-11
Darf Religion berufliche Anforderung sein?	
Gewerkschaft	12-15
Warum Du dieses Jahr 2017 einer Gewerkschaft beitreten solltest?	
Kirchentag 2017 in Berlin	15-16
Gastbeitrag	17
Das VCH CJD Bonn Castell und das CJD Bonn Godesberg	
LV Hessen	18-19
Mitgliederversammlungen	20-21
ZKD und Kirchengewerkschaft	21
LV Nord	22



Die Solidarität der Kirchengewerkschaftsmitglieder im verfassten, diakonischen und caritativen Bereich sowie in der katholischen Kirche ist wichtiger denn je.

Mitglieder werben Mitglieder – Aktionswochen

vom 15. September bis zum 15. November 2017

Werben Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen für die Mitgliedschaft in der Kirchengewerkschaft! (Mehr Informationen finden Sie hier: S. 12-15)

Die Solidarität der Kirchengewerkschaftsmitglieder im verfassten, diakonischen und caritativen Bereich sowie in der katholischen Kirche ist wichtiger denn je.

Um Ihnen/Euch eine zusätzliche Motivation und ein Argument an die Hand zu geben, hat der Bundesvorstand beschlossen, in dem Zeitraum vom 15. September bis 15. November 2017 alle Kolleginnen und Kollegen, die ein, zwei, drei oder mehr Mitglieder werben, als Werber und Geworbene in die große Lostrommel zu werfen und aus dieser Lostrommel heraus dann einzelne Sachpreise, die uns unsere Partner freundlicherweise zur Verfügung gestellt haben, zu verlosen.

— Die Preise sind seitens des BAFC – Atlanten, Reiseführer, Warndreiecke, Warnwesten sowie kostenfreie Mitgliedschaften im BAFC.
— Des Weiteren hat uns unser Partner

VCH-Gruppe zwei Hotelgutscheine für zwei Übernachtungen in einem ihrer Hotels zur Verfügung gestellt. Hierzu ein besonders herzlicher Dank unsererseits.

Sie könnten jetzt ja denken, ich gewinne ja sowieso nichts, also vernachlässige ich das. Es sei aber nochmal darauf hingewiesen, dass unabhängig von diesem Aktionszeitraum jeder Werber eines neuen Mitglieds aus der Geschäftsstelle 20,00 Euro Bonus/pro neu geworbenem Mitglied erhält.

Die Geschäftsstelle ist vorbereitet, die Mitglieder in Massen aufzunehmen, so dass wir nach dem 15. November die Lostrommel bemühen und dann per Mail/Postkarte/Brief die Gewinner informieren werden. ■

— **Hubert Baalmann,**
Gewerkschaftssekretär

Eine Ökonomie, die allen zugute kommt



6. und 7. März 2016 waren Teile des Bundesvorstands und der Geschäftsstelle in Eichstätt. Die Fakultät für Soziale Arbeit der Katholischen Universität und die Zeitschrift „ZMV“ hatten zur 20. Fachtagung nach Bayern eingeladen. Die Bundesweite Fachtagung stand unter dem Motto: „Arbeitsrecht in der Kirche zukunfts-fähig gestalten“. Rund 500 Teilnehmer, unter anderem viele Betriebsräte und Mitglieder der Mitarbeitervertreter, machten sich auf den Weg.

Die Tagung versteht sich als Forum für Vertreter von Mitarbeiter- und Arbeitgeberseite, die über aktuelle Herausforderungen für das Arbeitsrecht im Bereich der evangelischen und katholischen Kirche diskutieren.

Die technischen Veränderungen der Arbeitswelt, die mit „Arbeiten 4.0“ um-

schrieben werden, scheinen zu gravierenden Veränderungen des Arbeitsrechts und der Arbeitswelt zu führen. So ein großes Thema auf der Veranstaltung. Führt das zu Arbeitnehmerüberlassung und Fremdpersonaleinsatz und zu ungleichen und auch ungerechten Arbeitsbedingungen? Werden wirtschaftliche Interessen immer mehr alle Arbeitsbereiche bestimmen?

Als Gegenpol gab es danach einen Vortrag von Christian Felber aus Wien. Mit seinen Forderungen nach einer neuen Wirtschaftsordnung gab er wichtige Impulse auch für die Sozialwirtschaft. Seine Kernaussage: „Die Wirtschaft steht Kopf.“ Sprach's – und machte einen Kopfstand auf der Bühne. Belohnt mit viel Beifall. Seine These: Wir brauchen eine Wirtschaftsform, die allen zugute kommt. Gewinne müssen dem Gemein-

wohl dienen und nicht einigen Aktiönen. Wie oft haben wir applaudiert und gedacht, es muss sich wirklich was ändern. Die Frage ist nicht Kapitalismus oder Kommunismus, sondern eine Ökonomie, die allen zugute kommt. Damit wir auch morgen und übermorgen eine Gesellschaft haben, die Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit belohnt und Arbeitsplätze erhält und vielleicht sogar schafft.

Damit sich etwas ändert, wollen wir als Gewerkschaft damit anfangen, uns sehr intensiv mit der Gemeinwohl-Ökonomie zu beschäftigen. Dies war auch der Auftrag der letzten Delegiertenversammlung. ■

— **Ralf Reschke**, Bundesvorsitzender
Kirchengewerkschaft, Landesverband
Weser-Ems



Fotos: Hubert Baalmann



Am 6. und 7. März 2016 trafen sich der Bundesvorstand und die Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft in Eichstätt. In einem Vortrag formulierte Christian Felber aus Wien Forderungen nach einer neuen Wirtschaftsordnung und gab wichtige Impulse auch für die Sozialwirtschaft.



Erfahrungswerte sind, dass das derzeitige Arbeitsschutzgesetz bereits genügend Raum für die Tarifpartner zum Experimentieren bietet.

Arbeitszeitgestaltung – der neue Experimentierraum

Es wird angedacht, das Arbeitszeitgesetz zu überarbeiten und dem „Zeitgeist“ anzupassen.

Die Gestaltung der Arbeitszeit wird immer individueller und flexibler. Dem Arbeitnehmer wird dabei vermeintlich immer mehr Gestaltungsfreiheit zugesprochen, diese seinen individuellen Bedürfnissen und Lebensphasen anzupassen. Ausgeblendet wird dabei, dass die Flexibilität der Arbeitszeit, durch die Zerstörung der bisherigen Schutzzäume im Arbeitszeitgesetz, mehr den Arbeitsgebern als den Arbeitnehmern zugutekommt.

Der Dialogprozess hierüber wurde Ende 2016 mit der Veröffentlichung des „Weißbuches 4.0“ des Bundesarbeitsministeriums über die Zukunft der Arbeit eröffnet. Neben vielen Denkanstößen wird es sehr konkret durch die in Aussicht gestellte Öffnung der Flexibilisierung von Ruhezeiten und Höchstarbeitszeiten durch den Gesetzgeber.

Richtungsentscheidungen z. B. bezüglich Mitbestimmung und Teilhabe

oder verbriegte Rechtsansprüche werden dagegen vermieden, mit Ausnahme des geplanten Rechtsanspruchs auf befristete Teilzeitarbeit. Dieser soll besonders Frauen zugutekommen, die aufgrund von Kindererziehung ihre Arbeitszeit befristet zurückfahren wollen, um für einen begrenzten Zeitraum mehr Zeit für die Familie zu haben.

Allerdings soll die Flexibilisierung der Höchstarbeitszeit und der Ruhepausen gewissen Konditionen unterworfen werden. So wird erwartet, dass das Interesse an einer gesetzlichen Öffnungsklausel von beiden Tarifpartnern formuliert werden soll. Zusätzlich sollen Wahlarbeitskonzepte mit Regelungen zur Dokumentierung der Arbeitszeit und der Durchführung von Gefährdungsanalysen in Form von Dienstvereinbarungen festgeschrieben werden. Sogar individuelle Zustimmungen und Erörterungsrechte bezüglich der Lage und des Ortes der Ar-

beitszeit sind im Gespräch. Selbstverständlich soll alles nach einer festgelegten Frist ausgewertet werden.

Dass eine Flexibilisierung der Ruhepausen und Höchstarbeitszeit den Gesundheitsschutz und die Zeitsouveränität der Arbeitnehmer nicht beeinträchtigen wird, darf bezweifelt werden. Das Bundesarbeitsministerium verbindet mit einer Öffnungsklausel, die auf die Absenkung von Arbeitsschutz abzielt, gleichsam eine Stärkung der Tarifstrukturen.

Zwar streben Tarifverträge grundsätzlich eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen über die gesetzlichen Standards der Beschäftigten an, bergen jedoch gleichzeitig die Gefahr der Lockerung der Standards aufgrund von Arbeits- und Leistungsdruck. Kompromisse bezüglich der Beschäftigungszeiten, haben in der Vergangenheit zumeist der Sicherung von Arbeitsplätzen gedient. Dieser Blickpunkt wird angesichts der fort-

schreitenden Digitalisierung und der Rationalisierung von Arbeitsplätzen in der Zukunft nicht unwichtiger.

Die Ausweitung von Arbeitszeiten, verbunden mit dem Voranschreiten von Arbeitsverdichtung erhöht die gesundheitlichen Belastungen.

Hinzu kommt die gesteigerte Nachfrage nach hoher Mobilität bei zunehmender

Erreichbar- und Verfügbarkeit, welche die Gefahr von arbeitsbedingten Fehlbelastungen und Gesundheitsbeeinträchtigungen erhöht. Verdächtig sollte uns erscheinen, dass gerade die Arbeitgeberverbände die zunehmende Flexibilisierung der Arbeit favorisieren.

Natürlich ist es für eine junge Mutter praktisch, in den Zeiten, wo ihr Kind schläft, im Rahmen des Home-Office ihr Geld zu verdienen, doch ist es erstrebenswert, dass die Arbeitnehmer bis tief in die Nacht arbeiten, nur um am nächsten Tag etwas früher gehen zu können? Differenzierte Arbeitszeitwünsche und -Bedürfnisse benötigen neue Formen der Arbeitsorganisation. Die Kreierung solcher individuellen Strukturen bedarf einer weitreichenden Mitsprache und Möglichkeit der Durchsetzung von Arbeitnehmeransprüchen bei der Arbeitszeit-

gestaltung. Das bisher im „Weißbuch“ sogenannte Erörterungsrecht ist im Endeffekt gar keine Form der Mitsprache, sondern entspricht eher einem Plädoyer an den Arbeitgeber.

Unsere Erfahrungswerte sind, dass das derzeitige Arbeitsschutzgesetz bereits genügend Raum für die Tarifpartner zum Experimentieren bietet. Innovative Gestaltungsideen, was die Arbeitszeit angeht, können von Anfang an gemeinsam mit den Arbeitnehmern und den betrieblichen Mitarbeitervertretungen zusammen entwickelt werden, auch im derzeitig gesetzlichen Rahmen. ■

(Literaturquelle Zeitschrift – Gute Arbeit 3/2017)

— **Andrea Eggers**, Mitarbeitervertreterin und Mitglied der Tarifkommission im LV Nord

Kirchengewerkschaft

Beitrittserklärung

Hiermit trete ich in die Kirchengewerkschaft zum _____ ein.

Name – Vorname _____ geboren am _____

Straße – Hausnummer _____

PLZ – Ort _____

Telefon privat _____ Mobil _____

E-Mail dienstlich _____ E-Mail privat _____

Telefon dienstlich _____

Ich bin beschäftigt als (Beruf) _____

bei Arbeitgeber (siehe Arbeitsvertrag) _____

im Kirchenkreis _____

Datum – Unterschrift _____

Ich bin...

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

Kombimandat – Einzugsermächtigung und SEPA-Lastschriftmandat

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

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Kirchengewerkschaft, Zahlungen von meinen Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Kirchengewerkschaft auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinen Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Meine Bankverbindung lautet:

Kontoinhaber _____

Kreditinstitut _____

IBAN _____

BIC _____

Ort, Datum _____

Unterschrift _____

„Wir müssen aufhören zu glauben, dass der eigene Wohlstand unabhängig vom gemeinschaftlichen Wohlstand existiert.“

Anna Mercadé, Direktorin der Unternehmerinnen-Vereinigung in der Handelskammer von Barcelona

Universaler Leitwert



Die Kirchengewerkschaft hat sich auf der letzten Bundesdelegiertenkonferenz das erste Mal intensiver mit der Gemeinwohl-Ökonomie beschäftigt. (S. a. Seite 3)

Der Begriff des Gemeinwohls war lange Zeit in Vergessenheit geraten, seit einiger Zeit rückt er wieder mehr in das öffentliche Bewusstsein. Im Abendland genießt er eine lange Tradition seit den alten Griechen. In praktisch allen Kulturen gibt es äquivalente Konzepte, wie das „buen vivir“ in Lateinamerika, „Ubuntu“ in Afrika, „Dharma“ im Buddhismus oder „happiness“ im Bhutan. Die Universalität des Gemeinwohl-Wertes zeigt sich auch darin, dass er in zahlreichen Verfassungen moderner Demokratien fest verankert ist.

„Die gesamte wirtschaftliche Tätigkeit dient dem Gemeinwohl.“ (Bayrische Verfassung, Art. 151)
„Kapitalbildung ist nicht Selbstzweck, sondern Mittel zur Entfaltung der Volkswirtschaft.“ (Bayrische Verfassung, Art. 157)

„Eigenum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohl der Allgemeinheit dienen.“ (Deutsches Grundgesetz, Art. 14)

„Das Gesetz bestimmt die Wirtschaftspläne, damit die öffentliche und private Wirtschaftstätigkeit nach dem Allgemeinwohl ausgerichtet werden können.“ (Verfassung Italiens, Art. 41)

„Der gesamte Reichtum des Landes in seinen verschiedenen Formen und unbeschadet seiner Trägerschaft ist dem allgemeinen Interesse untergeordnet.“ (Verfassung Spaniens, Art. 128)

„Die wirtschaftliche Aktivität und die Privatinitiative sind frei, innerhalb der Grenzen des Gemeinwohls.“ (Verfassung Kolumbiens, Art. 333)

„Offenkundig besitzt jede Sprache

rund um den Globus ein Wort für Gemeinwohl. Zudem nennt jemand eine Gesellschaftstheorie, die ohne Gemeinwohlbezug auskommt. Es gibt sie schlicht nicht!“ (Timo Meynhardt: „Ohne Gemeinwohl keine Freiheit. Zur Psychologie des Gemeinwohls“ in Papier/Meynhardt [Hrsg.])

Gute Gründe für die GWÖ (Gemeinwohl-Ökonomie)

Laut einer Umfrage der Bertelsmann-Stiftung im Jahre 2010 wünschen sich 88% aller Deutschen und 90% aller ÖsterreicherInnen eine neue und ethischere Wirtschaftsordnung, die den Schutz der Umwelt und den sozialen Ausgleich in der Gesellschaft stärker berücksichtigt. Studie Umweltbewusstsein Deutschland 2014: Eine große Mehrheit (67%) sieht eine neue Ausrichtung des Wirt-

schaftssystems – weg vom BIP-Wachstum, hin zur Lebenszufriedenheit – als wichtigstes Ziel der Wirtschafts- und Sozialpolitik. Hohe Zustimmungswerte gab es unter den jungen Menschen. Hier wünschen sich sogar 70% anstelle des Bruttosozialprodukts die Messung des Bruttosozialglücks als neuen Indikator. Die Studienautoren empfehlen neue Wohlstandsindikatoren als zeitgemäße Weiterentwicklung, der sich die Politik annehmen soll.

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) hat die Stellungnahme „Gemeinwohl-Ökonomie – ein nachhaltiges Wirtschaftsmodell für den sozialen Zusammenhalt“ am 15. September 2015 mit 86% Ja-Stimmen angenommen. Der EWSA erachtet die GWÖ als geeignet, in den Rechtsrahmen der Union und ihrer Mitgliedstaaten integriert zu werden und fordert die Europäische Kommission auf, Maßnahmen zu setzen, um Unternehmen zu belohnen, die eine höhere ethische Leistung vorweisen können.

„Die Orientierung am Gemeinwohl ist für mich das wichtigste Fundament der Zukunft.“ (Helmut Lind, Bankbetriebswirt, Vorstandsvorsitzender der Sparda-Bank München und GWÖ-Botschafter.)

Die Kirchengewerkschaft hat sich auf der letzten Bundesdelegiertenkonfe-

renz im März 2017 das erste Mal intensiver mit dem Thema Gemeinwohl-Ökonomie beschäftigt. (S. a. Seite 3) Ausgelöst wurde diese Diskussion durch ein sehr interessantes, aber auch spektakuläres Referat im Rahmen der Arbeitsrechtlichen Fachtagung der katholischen Fakultät Eichstätt und ZMV in Eichstätt. Hier war es ein Mitbegründer, Christian Felber, der die Sozialökonomie vorgestellt hat. Es geht darum, die Wirtschaft rein praktisch auf den Kopf zu stellen, anders nachzudenken und andere Prioritäten zu setzen.

So haben sich die Vordenker der Gemeinwohl-Ökonomie eine Gemeinwohlbilanz als Matrix vorgestellt und erarbeitet, die da wären als Werte: Menschenwürde, Solidarität, ökologische Nachhaltigkeit, soziale Gerechtigkeit und demokratische Mitbestimmung und Transparenz. Diese Daten werden z. B. bei einem der großen zertifizierten Gemeinwohlanwender wie der Sparda-Bank München eG in ihren Punkten wie Lieferanten, Geldgeber, Mitarbeiterinnen inklusive Eigentümer, Kunden, Produkte, Dienstleistungen, gesellschaftliches Umfeld wie Religion, zukünftige Generationen und Sozialwirtschaft sowie auch negative Kriterien in die Matrix eingepflegt. ■

— Ralf Reschke, Bundesvorsitzender der Kirchengewerkschaft

IMPRESSUM

Verlag: Verein SAAT (Schulung, Arbeitsrecht, Aktivität und Training)
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 Baumann (verantwortlich),
Ingrid Luda, Sabine Boysen

Titelbild: Rosemarie Komossa

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

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

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

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



Wir sind auf Facebook:

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



MARTENS
RECHTSANWÄLTE
WIENEKE-SPOHLER

Manfred Martens
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Eppendorfer Baum 23
20249 Hamburg
Tel.: (040) 82 22 82 0-0
Fax: (040) 82 22 82 0-22
www.mws.arbeitsrecht.de
info@mws.arbeitsrecht.de

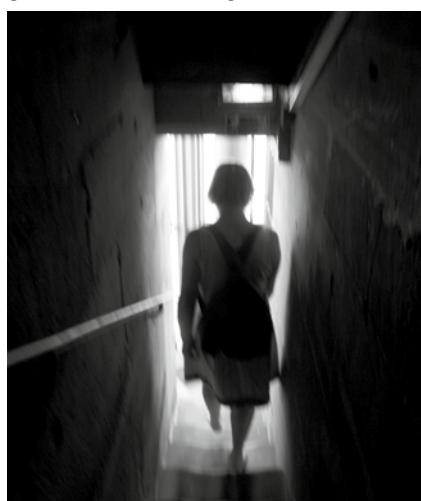
Frauen weiter in der Arbeitsarmutsfalle

Die zunehmende Altersarmut von Frauen wird von der Politik seit Jahrzehnten hingenommen und vorangetrieben. Solange die ungerechte Lohnschere zwischen Frauen- und Männerberufen nicht entscheidend bekämpft wird, solange trägt die Politik die Verantwortung für die steigende Altersarmut von Frauen und Alleinerziehenden. Dass die Lohnlücke nur langsam schrumpft, ist auf das Versagen der Politik zurückzuführen.

Nach Angaben des statistischen Bundesamtes verdienten weibliche Beschäftigte im letzten Jahr im Schnitt 21 % weniger als männliche. Der leichte Rückgang im Vergleich zum Vorjahr ist offensichtlich der Einführung des Mindestlohnes geschuldet, der Frauen gerade in dem Niedriglohnbereich eine bessere Vergütung erreichen lässt. Der jetzige Mindestlohn muss deshalb alterssichernd um mindestens 10,00 Euro angehoben und die Umsetzung stärker kontrolliert werden, so sind die Erkenntnisse der Organisationen des Equal-Pay-Day. ■

— Hubert Baalmann,
Gewerkschaftssekretär

Die zunehmende Altersarmut von Frauen wird von der Politik seit Jahrzehnten hingenommen und vorangetrieben.



Ziel ist es, im Lichte aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse wirksame Umsetzungsschritte für die Gestaltung einer gesundheitsgerechten Arbeitswelt zu vereinbaren.

Konstituierende Sitzung der Steuerungsgruppe des Dialogs „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“

Am 5. Juli 2017 traf sich die Steuerungsgruppe des Dialogs „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ zur ihrer ersten gemeinsamen Sitzung.

Ziel des Dialogprozesses ist es, im Lichte aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse wirksame Umsetzungsschritte für die Gestaltung einer gesundheitsgerechten Arbeitswelt zu vereinbaren. Der Dialog ist vom Selbstverständnis getragen, auf Grund der hohen Relevanz der arbeitsbedingten psychischen Belastungen für die Gesundheit der Beschäftigten als auch für die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe bis Ende 2018 die gemeinsame konzeptionelle Arbeit abzuschließen.

Staatssekretärin Fahimi:

Die Folgen psychischer Belastung in der Arbeitswelt sind evident. Wenn wir hier zu Verbesserungen kommen wollen, müssen wir über den reinen Arbeitsschutz hinausdenken und ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement voranbringen. Hierbei sind alle Handlungsebenen – Politik, Sozialpartner, Betriebe – gefordert, ihren Beitrag zu leisten.

Der Dialog knüpft an die Ergebnisse der wissenschaftlichen Standortbestimmung der Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ und die, von BMAS, DGB und BDA geschlossene, „Gemeinsame Erklärung: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ aus dem Jahr 2013 an. Alle teilnehmenden Dialogpartner sehen sich in der Pflicht, einen eigenen Beitrag zur Erreichung der gemeinsam vereinbarten Ziele zu leisten.

In der Steuergruppe sind:

- das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, vertreten durch Frau Staatssekretärin Yasmin Fahimi,
- die Arbeitgeberverbände AGV Banken, BAVC, BDA, DEHOGA, Gesamtmetall, HDE, VKA, ZDB, ZDH,
- die Gewerkschaften DGB, IG BAU, IG BCE, IG Metall, GdP, NGG, ver.di,
- die Sozialversicherungsträger DGUV, DRV-Bund, GKV Spitzenverband
- sowie die Länder, vertreten durch den Vorsitzenden des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)/der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK)
- und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA) vertreten. ■

Wo evangelische Kirche draufsteht muss auch evangelische Kirche drin sein!?

So wird häufig seitens der Verantwortlichen in der evangelischen Kirche in Deutschland argumentiert

In vielen Stellenausschreibungen der Kirche heißt es, dass die Mitgliedschaft in einer Kirche Voraussetzung ist, um die Stelle zu erhalten – hilfweise kann eine Mitgliedschaft in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen als Mindestvoraussetzung angenommen werden. Dieses sorgt bei abgelehnten Bewerbern oder Interessierten auf eine interessante, inhaltlich spannende, lukrative Stelle häufig für Unmut.

Zurzeit wird vor dem Europäischen Gerichtshof in Luxemburg die Frage juristisch geklärt, ob für eine konfessionslose Frau, die sich beim Evangelischen Werk der Diakonie in Berlin beworben hatte und abgelehnt worden ist, das Argument rechtlich haltbar ist. Das Urteil wird erst im November erwartet, aber wird in so genannten Kirchen-Insider-Kreisen heiß diskutiert. Ob die ACK-Klausel noch zeitgemäß ist, lässt sich streitig stellen.

Es gibt sowohl Dienstgeber als auch Mitarbeitervertretungen, die dafür stehen, dass Beschäftigte einer evangelischen Kirche angehören. Eine Argumentation ist, dass die diakonische Arbeit ein Ver-

kündungsauftrag und damit eine professionalisierte praktische Nächstenliebe ist, die nur von christlich sozialisierten und motivierten Kolleginnen im Sinne eines biblischen Auftrages ausgeführt werden kann. Nach Auffassung von Kirchenvertretern wird das weitergehend interpretiert, dass dieses dazu beitrage, von Menschen, die im Betreuungsdienst sind, die in der Pflege sind, aber auch für die, die die kirchlichen Räume putzen.

Werfen wir einen Blick in die einzelnen Landeskirchen, so ist festzustellen, dass zwar alle Landeskirchen diese Klausel in ihren Arbeitsvertragsregelungen haben, dass aber häufig anders argumentiert und praktisch gelebt wird.

Die sozialen Herausforderungen, welche die Kirche mit ihren diakonischen, aber auch im katholischen Bereich caritativen Aufgaben erlebt, sind häufig so vielfältig, dass dieses von evangelischen Christen oder Christen mit einer ACK-Sozialisierung nicht geleistet werden kann, da hier keine potenziellen, fachlich kompetenten, sprachlich oder kulturellen Hintergründe auf der Bewerbungsliste stehen.

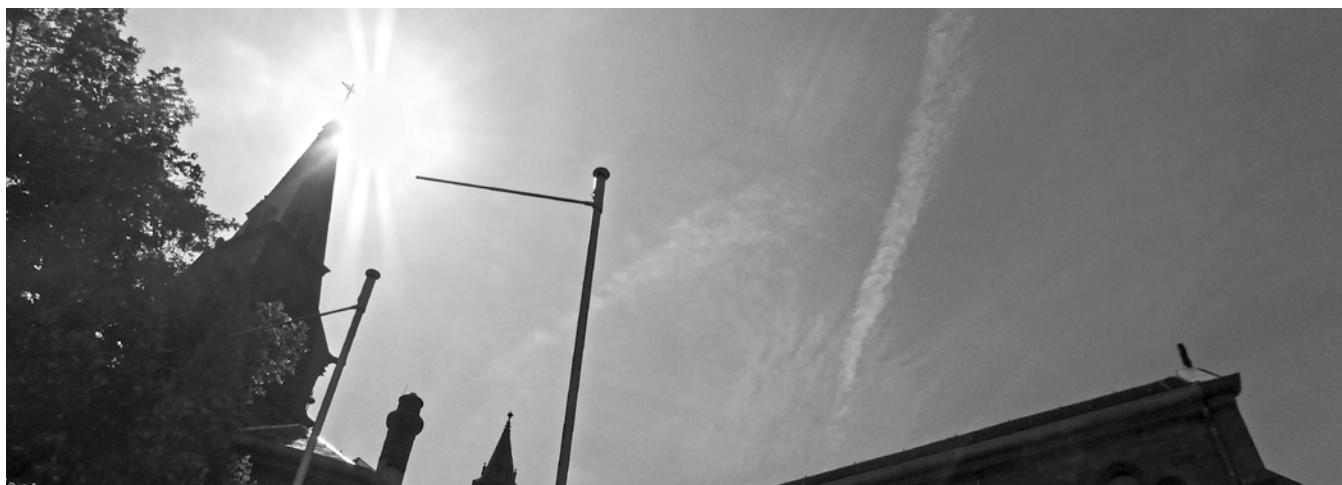
Das klassische Beispiel ist immer – und dieses trifft ja sehr häufig zu – eine muslimische Erzieherin in einer Kita mit hohem Migrationsanteil. Hier wird sehr häufig die Kirchengewerkschaft um eine Rechtsauskunft angefragt. Man darf dann zu Recht fragen, ob und welches dann das evangelische Profil ist?

Ob es je ein evangelisches Profil gibt – oder ob es darum geht, eine Kita am Leben zu erhalten, weil es gar keine evangelisch sozialisierten Kinder mehr gibt, muss nach unserer Auffassung dezi diert und im Einzelfall angeschaut werden. Wir stellen aber häufig fest, dass sich diese Frage eigentlich erübrigkt, da eine große reine Personalnot die einzelnen Träger sowie die Landeskirchen zu einer weiteren Öffnung zwingt. Somit ist festzustellen, dass Ausnahmen heute schon nahezu überall festzustellen sind.

Wenn das Urteil des EuGH vorliegt, werden wir dieses an entsprechender Stelle hier auch veröffentlichen. ■

— Hubert Baalmann,
Gewerkschaftssekretär

In vielen Stellenausschreibungen der Kirche heißt es, die Mitgliedschaft in einer Kirche sei Voraussetzung, um die Stelle zu erhalten.



Fotos: Rosemarie Komossa



Erstmals behandelte der Europäische Gerichtshof am 18.07.2017 einen Fall, der die sehr besondere Stellung der Kirchen in Arbeitsverhältnissen betrifft. In einigen Monaten wird ein Urteil erwartet. Es könnte für Deutschland eine maßgebliche Bedeutung haben.

Darf Religion berufliche Anforderung sein?

Erstmals behandelt der Europäische Gerichtshof einen Fall, der die besondere Stellung der Kirchen in Arbeitsverhältnissen betrifft. Das Urteil könnte für Deutschland eine maßgebliche Bedeutung haben.

In Deutschland ist das Selbstverwaltungsrecht der Kirchen in Artikel 140 des Grundgesetzes verankert. Das bedeutet zum Beispiel, dass Kirchen entscheiden können, wen sie einzustellen. Das sei eine Besonderheit in Europa, sagt die Expertin für Religions- und Rechtsfragen Doris-Maria Schuster. In den meisten anderen EU-Staaten sei die Position der Kirchen nicht verfassungsrechtlich geschützt. Während das Bundesarbeitsgericht in Deutschland die Sonderstellung der Kirchen bereits in mehreren Urteilen bestätigte, ist das auf europäischer Ebene nicht der Fall.

Zum ersten Mal verhandelt am Dienstag (Anm.: am 18.07.2017) der Europäische Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg darüber, ob es nach europäischem Recht eine Diskriminierung darstellt, wenn ein Bewerber bei einem kirchlichen Arbeitgeber wegen seiner Konfessionslosigkeit ausgeschlossen wird.

Geklagt hat Vera Egenberger. Sie bewarb sich beim Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. auf eine Referentenstelle zur UN-Antirassismuskonvention. Die Ausschreibung enthielt u. a. die Angabe, dass die „Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der ACK angehörenden Kirche und die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag“ vorausgesetzt werde. Die Konfession musste im Lebenslauf angegeben werden. Die Bewerbung von Egenberger war nach einer ersten Sichtung zwar noch im Auswahlverfahren verblieben. Zu einem Vorstellungsgespräch wurde sie aber nicht eingeladen.

Entschädigung gefordert

Egenberger ist der Auffassung, dass sie wegen ihrer Konfessionslosigkeit diskriminiert wurde. Sie sieht darin einen Verstoß gegen die europäische Gleichbehandlungs-Richtlinie, die EU-Mitgliedstaaten in nationales Recht umsetzen müssen. Im Gegensatz zu einer Verordnung geben Richtlinien den Staaten die Möglichkeit, die EU-Vorgaben an nationale Gegebenheiten anzupassen. In Deutschland ist die Richtlinie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umgesetzt.

Paragraf 9 dieses Gesetzes regelt unter anderem, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen Religion oder Weltanschauung in Deutschland zulässig ist, wenn die Religionszugehörigkeit nach dem Selbstverständnis der Kirche für die Stelle wesentlich ist. Egenberger argumentiert, dass diese weite Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie im AGG

in Deutschland nicht europakonform sei. Sie fordert deswegen eine Entschädigung von mindestens 9.788,65 Euro, weil sie die Stelle nicht bekam.

Artikel 4, Absatz 2 der Richtlinie aus dem Jahr 2000 sieht jedoch auch vor, dass eine Ungleichbehandlung wegen der Religion keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion eine „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ für die Tätigkeit oder die Umstände ihrer Ausübung sei. Zudem können demnach Regeln beibehalten werden, die zum Zeitpunkt der Annahme der Richtlinie in den Staaten schon bestanden. Die Richter des Bundesarbeitsgerichts wollen nun vom EuGH wissen, ob Artikel 4 dahingehend ausgelegt werden kann, dass die Kirchen selbst bestimmen können, wann Religion eine berufliche Anforderung ist.

Für Schuster hat das Urteil eine „maßgebliche Bedeutung“ für Deutschland. „In Frage steht, wie weit das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen in Arbeitsverhältnissen reicht“, so Schuster. Im Kern gehe es darum, ob Arbeitgeber selber bestimmen können, ob die Religionszugehörigkeit eine wesentliche berufliche Anforderung sei oder ob es immer einen Bezug zu der Art der Tätigkeit oder den Umständen der Ausübung geben müsse, der für ein Gericht überprüfbar sei, so Schuster.

Sensible kulturelle Fragen

Die Juristin verweist dabei auf Artikel 17 der Arbeitsweise der EU. Die Arbeitsweise der EU sei Ende 2009 und damit nach der Gleichbehandlungsrichtlinie in Kraft getreten und betone, dass die EU den Status, den Kirchen nach nationalem Recht haben, achtet und nicht beeinträchtigt.

Ein Gespür für solche sensiblen kulturellen Fragen haben die Richter des EuGH im März bewiesen. Beim Urteil zum Kopftuchverbot in Unternehmen betonten sie, dass die lokalen Umstände beachtet werden müssten, um die „Beschränkungen der in Rede stehenden Freiheiten auf das unbedingt Erforderliche zu begrenzen“.

An diesem Dienstag (18.07.2017) findet zunächst eine mündliche Verhandlung statt, bei der die Parteien ihre Argumente austauschen. Anschließend arbeitet ein Richter Empfehlungen aus, denen das Gericht folgen kann, aber nicht muss. Erst in einigen Monaten wird es ein Urteil geben. ■

— Von Franziska Broich (KNA)

Glückstädt Werkstätten

Fotos: Rosemarie Komossa



Warum man 2017 einer Gewerkschaft beitreten sollte: Damit die Interessen der Arbeitnehmer nicht unter die Räder kommen, bedarf es einer starken Gewerkschaft, die Sie in der Kirchengewerkschaft gefunden haben bzw. finden werden.

Warum Du dieses Jahr 2017 einer Gewerkschaft beitreten solltest?

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

All die, die diesen Artikel jetzt lesen, sind Mitglied der Kirchengewerkschaft. Von daher sind die Adressaten dieses Beitrags noch nicht so wirklich zu 100 % getroffen – aber Sie als Leserin und Leser haben Kolleginnen und Kollegen, die noch nicht Mitglied der Kirchengewerkschaft sind. Dieser Artikel ist für diesen Fall eine Argumentationshilfe bzw. bietet die Möglichkeit,

ein Gesprächsthema zu schaffen. Parallel dazu verweisen wir hinsichtlich der Mitgliederwerbung für die Kirchengewerkschaft auf unseren Aktionszeitraum und auf das Ausloben einer gesonderten Prämie. (S. a. Seite 2.)

In der Öffentlichkeit kennen wir die Gewerkschaften als eine Gruppe von Menschen, die mit Trillerpfeifen, Transparenten und Fahnen durch die Straßen zieht. Dies ist das Bild in der Öffentlichkeit, das zugegeben zwar statistisch belegt in den letzten Jahren weniger gewor-

den ist – aber das Markenzeichen von Gewerkschaften ist weiterhin die Demonstration in der Öffentlichkeit.

Arbeiterbewegung, Solidarität und Klassenkampf, das waren die Worte aus einer anderen Zeit, oder?

Ältere Herren, die in Büroräumen Runde um Runde minimal mehr Lohn verhandelt haben, sind häufig auch Geschichte.

So ziemlich das Gegenteil ist der Fall. Agile Unternehmensführung bedeutet,

dass es branchenübergreifend oft in den Lohnverhandlungen oder in den Arbeitnehmerschutzrechten zum Stillstand gekommen ist bzw. dass der Stillstand droht. Häufig lautet die Begründung der unternehmerischen Seite, dass die Transparenz, die Flexibilität, die flache Hierarchie und die Orientierung am Markt heute das Wichtigste sind. Das bedeutet, dass die Bezahlung äußerst weit nach hinten rutscht.

Wir können aber feststellen, dass die einzelnen Kollegen, die sich schlecht bezahlt fühlen, nicht das Verkaufstalent und das Verhandlungsgeschick haben, mit ihrem Chef über eine eigene Gehaltsanhebung zu verhandeln, oder? Dazu brauchen wir dann im Jahre 2017 noch Gewerkschaften.

Viele Menschen interessieren sich für Politik. Alle kennen zumindest die großen Züge der Politik – und einige die Details aus dem Betriebsverfassungsgesetz.

Das Betriebsverfassungsgesetz oder, im Bereich der Kirche, das Mitarbeitervertretungsgesetz oder die Mitarbeitervertretungsordnung geben die Möglichkeit der Mitbestimmung. Dies wird im Verhältnis zur gewerkschaftlichen Arbeit sehr häufig aktiv genutzt. Dieser Tatsache steht entgegen, dass jedoch kaum jemand in der Gewerkschaft ist. Das liegt mit Sicherheit nicht daran, dass alle wunschlos glücklich sind mit ihren Arbeitsverhältnissen.

Es kam und kommt den meisten häufig nicht in den Sinn, Mitglied der Gewerkschaften zu werden. Dabei sollten sie sich dringender denn je genau dafür interessieren. Es sind nämlich genau diese Menschen und diese Gewerkschafter, die mit ihren Arbeitgebern über höhere Löhne, mehr Urlaub und Planungssicherheiten sprechen, verhandeln und bei Zeiten streiten.

Wie wichtig eine starke Gewerkschaft ist, wird deutlich, wenn man sich die letzten Jahre zurückblickend anschaut.

Die unternehmerischen Wachstumszahlen steigen stetig. Das Renditebaro-

meter steigt nach oben. Das Bruttoinlandsprodukt wuchs in den letzten Jahren sehr. Auch im Bereich der Kirche, der Diakonie und ihrer Caritas ist ein Wachstum in vielen Branchen (zugegeben nicht in allen) festzustellen und nachweislich.

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern scheint dieses Wachstum allerdings nicht anzukommen. Im Durchschnitt ist die Steigerungsrate im Bruttoinlandsprodukt sowie in der unternehmerischen Rendite nicht der gleiche Prozentsatz, den die Arbeitnehmer als Gehaltszahlung erhalten haben. Ob und dass sich da bald etwas ändert, ist nach unserer/meiner Auffassung nicht unbedingt abzusehen.

Somit sind wir am Kern des Problems. Arbeitnehmer haben keine starke Lobby, insbesondere nicht die Kolleginnen und Kollegen, die am Menschen arbeiten wie Erzieher, Krankenpfleger, Altenpfleger oder Altenpflegehelfer. Die Gewerkschaften (wir sprechen hier jedoch nicht von unserer Gewerkschaft, der Kirchengewerkschaft) sind historisch in diesem Bereich schwach und haben hier kaum ein gutes gesellschaftliches Image. Hinzu kommt, dass dieses wenig gute Image der Gewerkschaften insbesondere in den „neuen“ Bundesländern geschichtlich noch schlechter ist.

Zur Zeit des Sozialismus waren alle Angestellten zwangsweise Teil einer Gewerkschaft, obwohl diese ihren wichtigsten Aufgaben nicht nachgehen konnte: die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber den Arbeitgebern und dem Staat zu vertreten, die Löhne zu verhandeln und kollektive Aktionen zu organisieren, wie z. B. einen Streik. Stattdessen dienten die Gewerkschaften dem Regime als verlängerter Arm in den Betrieben. Das Institut der deutschen Wirtschaft fasst diese Unterschiede in Deutschland zusammen; zudem sind die angesprochenen Gewerkschaften im Osten strukturell anders aufgestellt als die früheren westlichen Gewerkschaften. Anstatt eine ganze Branche zu verhandeln, sitzen die Basisorganisationen in den Betrieben direkt ihren Chefs gegenüber. Den Konflikten, die daraus entstehen können, will sich nicht jeder aussetzen.

Hier reden wir im Bereich der Diakonie, der Caritas und der verfassten Kirche von dem Dritten Weg.

Die kirchlichen, diakonischen und caritativen Arbeitgeber müssen sich ohnehin nicht allzu viele Sorgen darüber machen, dass es zu einer Konfrontation, Auseinandersetzung um mehr Lohn und Urlaubstage kommen könnte, denn, wenn wir die Statistiken bemühen: Die OECD hat für ganz Europa festgestellt, dass im Jahr 2013 nur rund 13% aller Mitarbeiter in einer Gewerkschaft organisiert waren bzw. sind. Im Vergleichszeitraum 10 Jahre zuvor waren es noch über 50% in Deutschland. So liegt im Vergleich der OECD der Gewerkschaftsorganisationsgrad bei knapp 18%.

Wir erinnern uns noch sehr gut daran, wie groß der Aufschrei war, als die Lokführer gestreikt haben. Im öffentlichen Fokus stand dann 2017 auch der Streik der Erzieherinnen und Erzieher, so dass die Eltern vor der Tür stehenblieben und ihrem eigentlichen Job nicht nachgehen konnten. Das brachte große Aufregung in der Bundesrepublik.

Die deutschen Gewerkschaften sind weniger stark als man denkt.

Seit der deutschen Einigung hat sich der Organisationsgrad von Mitarbeitern in einer Gewerkschaft halbiert. Diese Entwicklung konnte erst vor einigen Jahren nahezu angehalten werden. Die Fähigkeit der Gewerkschaften, in Tarifverhandlungen gegenüber den Arbeitgebern gute Ergebnisse durchzusetzen, ist im Vergleich zu der Zeit vor 10 oder 15 Jahren deutlich herabgesetzt.

Wir können beobachten, dass es viele Branchen gibt, in denen als Tarifvertrag bezeichnete Vereinbarungen zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgebern oder anderen Verbänden als „Haistarif“ oder als „betriebliche Vereinbarung“ durch Beschlüsse veröffentlicht werden, in denen die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten hinsichtlich der Arbeitszeitregelung, Urlaubsansprüche oder Kündigungsfristen vereinbart wurden.

Theoretisch bindet ein Tarifvertrag ausschließlich die teilnehmenden Partei- >>>



Gewerkschaften wiederum sind für die Arbeitgeber nur dann ein ernstzunehmender Verhandlungspartner, wenn sie dann die breite Mitgliederbasis hätten. Somit wünschen wir uns bzw. fordern alle Nichtorganisierten auf, sich in der Kirchengewerkschaft einzubringen und ein Zeichen der Solidarität zu zeigen.

>>> en, den Arbeitgeber oder dessen Arbeitgeberverband einerseits sowie die Gewerkschaften und deren Mitglieder andererseits an den Tarifvertragsinhalt.

Im Bereich der Kirche, ihrer Diakonie und der Caritas werden Tarifverträge verhandelt bzw. Arbeitsvertragsregelungen oder Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen der deutschen Caritas erarbeitet, die dann unabhängig von einer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft für alle gelten. Das bedeutet, das Ergebnis wird in das gesamte Unternehmen gestreckt.

Schauen wir einmal genauer in die diaconischen, caritativen Einrichtungen hinein, so stellen wir fest, dass es viele Menschen mit einem sog. atypischen Beschäftigungsverhältnis gibt. Hier sind es Minijobber, überwiegend teilzeitbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen, die ihren Dienst am Menschen tun.

Somit benötigten eigentlich diese atypischen Beschäftigungsverhältnisse der Kolleginnen und Kollegen bessere Arbeits- und Rahmenbedingungen. Dieses bräuchte eine starke Interessensvertretung, weil häufig die Arbeitsbedingungen schlecht sind. Das muss zwar nicht in jedem Fall so sein; viele Teile im Bereich der Kirchen sind aber diesbezüglich schlecht dotierte, flexibel einzusetzende Arbeitsverhältnisse.

Daraus ergibt sich aber die große Frage: Wer ist dafür verantwortlich, für bessere Arbeits- und Rahmenbedingungen? Wer ist in die Pflicht zu nehmen, dass sich die Bedingungen für Gewerkschaftsmitglieder bzw. nicht organisierte Kolleginnen und Kollegen verbessern?

Lesen wir in der Hans Böckler Stiftung zum Thema Europäische Arbeitsbeziehungen, so ist festzustellen, dass der Staat verpflichtet ist – und dieses wird unsererseits ausdrücklich erwähnt: dass der Staat andere Rahmenbedingungen schaffen muss. Oder bedarf es bei den Gewerkschaften eines anderen inhaltlichen Aufstellens? Oder müssen wir, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, lernen, uns auch einmal gegen Widerstände durchzusetzen?

Im Grundsatz trifft alles zu. Es müssen nur für jede Gruppe Lösungen geschaffen werden.

So ist aus unserer Sicht die Politik dahingehend gefordert, dass die Gesetze, die es ja bereits gibt, auch durchgesetzt werden. So ist es z. B. in Deutschland verboten, die Gründung eines Betriebsrates zu be- oder verhindern. Trotzdem wird genau das immer wieder massenhaft getan, und es ist in allen Medien, sei es Online oder Print, nachzulesen. Es gibt viele echte, direkte Kontakte und Berichte zu diesem Thema, wie schwer

es ist, dies umzusetzen, mit welchen Repressionen gerechnet werden muss – bis hin zu Kündigungen von möglichen zukünftigen Betriebsräten.

Die Gewerkschaften müssen besser werden und mehr tun, damit nicht nur die Betriebsratsgründung unterstützt wird.

Wir stellen in unserer Geschäftsstelle fest, dass viele Beschäftigte nicht wissen, ob sie das Recht haben, eine Mitarbeitervertretung zu gründen oder ob ihre outgesourcete Beteiligung in der Diakonie und Caritas eine eigene Mitarbeitervertretung haben kann bzw. gemäß Mitarbeitervertretungsgesetz und Mitarbeitervertretungsordnung diese verpflichtend eingesetzt werden muss.

Die Mitarbeitenden der großen Konfessionen und ihrer Diakonie und Caritas wissen oft nicht, welche Rechte sie haben, was sie hinsichtlich einer Mitarbeitervertretung tun dürfen/müssen oder was der Dienstgeber tun muss oder darf. Hier sind ihre Ansprüche nur unzureichend befriedigt. Hier bedarf es einer großen breiten Aufklärung der Beschäftigten.

Es wird als Selbstverständlichkeit hingenommen, es ist aber häufig auch Unwissenheit: Der Lohn, den Ihr bekommt, auch wenn Ihr krank seid, dass Ihr zu-

mindest 20 Tage, in der Regel sogar 30 Werkstage, auf Betriebskosten Urlaub habt, dass am Wochenende Zeit für die Familie bleibt und dass Ihr nicht am Fließband die Zeit verbringen müsst – all das verdankt Ihr als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer den Gewerkschaften. Auch hier ist eine Aufklärung notwendig.

Es ist immer noch festzustellen, dass Gewerkschaften von außen so gesehen werden, als ob sie in den Strukturen der 1950er Jahren stehen geblieben seien.

Schauen wir uns geschichtlich an, was den typischen Gewerkschafter ausgemacht hat, so kann man auf ein veröffentlichtes Schreiben der IG Metall, Regensburg, verweisen, die systemisch festgestellt haben, dass das typische Gewerkschaftsmitglied lange Zeit männlich und in einem Großbetrieb angestellt war. Diese Zeit ist doch in der deutschen Arbeitswelt verändert worden.

Durch die Zerstückelung der Diakonie und/oder der Caritas haben sich neue Strukturen und neue Modelle entwickelt, so dass sich immer häufiger die Frage einzelner Beschäftigter ergibt: Wer ist für uns als Mitarbeitervertretung/als Betriebsrat eigentlich zuständig? Wo finde ich den – und was kann der für mich tun?

Eingangs dieses Textes lautete die Frage: Warum deutsche Löhne nicht schneller steigen?

Dies ist eines der großen Rätsel der Wirtschaft. In Deutschland kann man feststellen, dass die Zahl der Arbeitslosen auf dem niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung ist, dass aber die bundesweit zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geschlossenen Tarifverträge – gleich in welcher Branche – insgesamt nur 0,9% ausmachen. Den Gewerkschaften fehlen Mitglieder, so dass perspektivisch die Legitimation, für Arbeiter und Angestellte sprechen zu können, nicht mehr gegeben ist.

Wie eingangs ja schon einmal erwähnt, sind die in Deutschland verhandelten

Tarifverträge auch in der Diakonie solche Tarifverträge, die für alle Beschäftigten in den Einrichtungen gelten. Wenn man es faktisch und salopp beschreiben würde, ist festzustellen, dass für die Gewerkschaften die sog. Trittbrettfahrer ein Problem sind. Die Gewerkschaftsmitglieder schaffen durch ihre Beiträge, durch die Bereitschaft, Tarifverträge zu verhandeln und notfalls auch in den Streik zu gehen, ein Kollektivgut. Davon profitieren dann in der Konsequenz immer alle, insbesondere auch diejenigen, die nichts dazu beigetragen haben.

Welches ist die richtige Gewerkschaft?

Forschungsbefunde belegen, dass Betriebsräte/Mitarbeitervertretungen ihre Aufgabe nur dann wirklich gut ausfüllen können, wenn sie in den Gewerkschaften eine starke überbetriebliche Unterstützung haben.

Gewerkschaften wiederum sind für die Arbeitgeber nur dann ein ernstzunehmender Verhandlungspartner, wenn sie dann die breite Mitgliederbasis hätten. Somit wünschen wir uns bzw. fordern alle Nichtorganisierten auf, sich in der Kirchengewerkschaft einzubringen und ein Zeichen der Solidarität zu zeigen.

Ohne das Geschäft mit der Angst zu beginnen, ist zweifelsfrei festzustellen, dass mit zwei in branchenüblichen Ausnahmen das Arbeitsleben vor einem zunehmenden Unsicherheitsfaktor steht. Die Arbeitsverhältnisse, in denen diakonisch, caritative sowie kirchlich Beschäftigte arbeiten, sind zunehmend von Unsicherheit geprägt. Jobs von jungen Leuten sind fast nur noch befristet und meistens mit einer geforderten Flexibilität des Einsatzes gespickt. Gleichzeitig geraten die Löhne unter dem Argument der internationalen Konkurrenzfähigkeit oder der Privatwirtschaft immer mehr unter Druck.

Damit die Interessen der Arbeitnehmer nicht in diesem Sinne unter die Räder kommen, bedarf es einer starken Gewerkschaft, die Sie in der Kirchengewerkschaft gefunden haben bzw. finden werden. ■

— Hubert Baalmann,
Gewerkschaftssekretär

Kirchentag 2017 in Berlin

Wer einmal auf dem Kirchentag war, hat viel zu erzählen. Unser Stand in diesem Jahr: rechts neben uns der DGB – und Kolping vor uns. Hinter uns – die Stäko (Ständige Konferenz der Gesamtausschüsse). Und einige Reihen dahinter – der VKM.

Die Besucher unseres Standes gliederten sich grob in zwei Gruppen: Die Gummibär-Interessierten und die, die sich ganz bewusst zu uns auf den Weg gemacht haben.

Eine Feststellung kam immer wieder: Kirchengewerkschaft? So was gibt es? Oder: Kirchengewerkschaft? Davon habe ich noch nie etwas gehört.

Nun sind solche Aussagen nicht annähernd repräsentativ, zeigen aber, dass wir gut daran tun, uns öffentlich zu präsentieren.

Ich dachte immer: Kirche darf nicht streiken, gehörte ebenfalls zu den Statements der engagierten Besucher unseres Standes. Nein, trotzdem sind wir Gewerkschaft, so unsere verkürzte Erwiderung.

Warum, fragte ein Besucher, sollte ich bei Euch Mitglied werden? Was unterscheidet Euch vom VKM? Nun, so unsere Antwort, in erster Linie, dass wir unsere Arbeit ohne jegliche Mittel von Arbeitgebern finanzieren. Das macht uns unabhängig und ist typisch für eine echte Gewerkschaft.

Zurück zu den Gummibärchen: Es wurden gut vier Kilogramm vernascht. Nicht alles nur von den Besuchern. ■

— Ralf Reschke, Bundesvorsitzender





Besuch auf dem Stand der Kirchengewerkschaft (v.l.): Dietrich Kreller – Referent des Präsidenten der Nordkirche, Karin Jensen-Bundels – Bundesvorstand Kirchengewerkschaft, Dr. Tietze – Präsident der Nordkirchensynode, Ralf Reschke und Ralf Vullriede – Bundesvorstand Kirchengewerkschaft



Kanzleramtsminister Peter Altmaier (CDU) schaute kurz bei der Kirchengewerkschaft vorbei.

Kirchentag in Berlin

Mehr als 150.000 Menschen allen Alters, unterschiedlicher Religionen und Herkunft kamen dieses Jahr zum deutschen evangelischen Kirchentag nach Berlin und Wittenberg. Auch die Kirchengewerkschaft war auf dem Kirchentag auf dem Markt der Möglichkeiten mit einem Stand präsent.

Wie der regelmäßige Leser der „Kirchengewerkschaft Info“ ja weiß, sind diese drei Tage, an denen der Markt der Möglichkeiten stattfindet, von unzähligen Begegnungen, Gesprächen, Argumenten, Kontaktpflege und -ausbau geprägt.

Die Standmannschaft hatte sich sowohl optisch als auch inhaltlich gut vorbereitet, so dass es nicht nur um die Verteilung von Süßwaren ging, sondern auch um die Verteilung von Informationen. Auffällig war, dass wir mit der Begrifflichkeit „Kirchengewerkschaft“ einen relativ erstaunten Blick der Besucherinnen und Besucher der Markthalle 1 ernteten.

Wir haben von vielen Problemen einzel-

ner Beschäftigter, aber auch von vielen Problemen einzelner Kirchengemeinden gehört. Wir haben über die Schwierigkeiten, Herausforderungen und über die Gesamtlage von Mitarbeitervertretungen in der evangelischen Kirche gehört. Auch sind wir sehr häufig von den katholischen Kolleginnen und Kollegen angesprochen worden, da es in dem Bereich so gut wie keine gewerkschaftliche Organisation gibt, die sich engagiert und die sich dann auch präsentiert.

Wir haben auch Diskussionen führen können mit der sog. Dienstgeberseite. Viele Kirchengemeinderäte, Geschäftsführer oder Verbandsvertreter waren vor Ort.

Darüber hinaus bietet sich der Markt der Möglichkeiten auch immer wieder an, mit anderen Organisationen, Gruppierungen, Gewerkschaften, politischen Vertretern, aber auch mit Partnern der Kirchengewerkschaft ein kurzes, mittelkurzes oder auch langes Gespräch bei Kaffee oder auch bei einem Glas Wasser zu führen.

Somit sind wir, die Kolleginnen und Kollegen, die wir diese Tage in Berlin verbracht haben, die wir diese Gespräche geführt haben, zufrieden mit dem, was dort geschehen ist und auch, wie es passiert ist.

Katholikentag 2018: Kirchengewerkschaft und ZKD gemeinsam

Der Bundesvorstand der Kirchengewerkschaft hat mit den Kollegen des ZKD beschlossen, im Mai 2018 gemeinsam auf dem Katholikentag in Münster vertreten zu sein.

Kirchentag 2019

Und dann werden wir – und das können Sie gern auch schon in Ihrem Kalender eintragen – 2019 den Kirchentag in Dortmund wieder mit unserer Anwesenheit beglücken.

Somit sind die Termine gesetzt, und wir freuen uns schon heute auf diese kommenden Tage. ■

— **Hubert Baumann,**
Gewerkschaftssekretär

Das VCH CJD Bonn Castell und das CJD Bonn Godesberg

CJD = das Christliche Jugenddorfwerk Deutschlands e.V.

Das VCH CJD Bonn Castell

Drei Buchstaben, die für etwas Großartiges stehen: CJD = das Christliche Jugenddorfwerk Deutschlands e. V. bietet jährlich 155.000 jungen und erwachsenen Menschen Förderung, Begleitung, Bildung und Ausbildung an. Entstanden nach dem Zweiten Weltkrieg für Jugendliche, die ohne Anhang nach Deutschland geflohen sind. Als eines von zwei Tagungs- und Gästehäusern ist das VCH CJD Bonn Castell ein Haus, das den internationalen und weltoffenen Spirit seiner Dachorganisation lebt. „Wir fahren zweigleisig“, betont Bodo Westhoff, Leiter des Hauses.

„Wir geben 60 Menschen mit Rehabilitationsstatus die Chance einer geförderten beruflichen Ausbildung, die diese dankbar aufgreifen. Im direkten Gästekontakt spiegelt sich diese Menschlichkeit wieder: Da kümmert sich mal wirklich jemand!“

Im Mittelpunkt des Engagements, das sich am christlichen Menschenbild orientiert, steht der Mensch („Keiner darf verloren gehen“). Es ist gelebte, gesellschaftliche Verantwortung, die Inklusion einschließt.

Das CJD VCH Bonn Castell engagiert sich in der Stadt Bonn und der Region und ist so Teil eines aktiven Gemeinwesens.

Doch das Gästehaus ist kein klassisches Hotel, einiges läuft hier anders. „Wir sind nicht uniformiert, sondern ein individuelles Haus und pflegen ein vertrauensvolles Verhältnis zu unseren Gästen. Ab 21 Uhr ist die Rezeption nicht mehr besetzt, da vertrauen wir unseren Gästen. Nach dem Essen räumen die Gäste den Tisch selbst ab, wir haben kein A-la-carte-Restaurant.“ Nichtsdestotrotz wird für das leibliche Wohl der Gäste bestens gesorgt mit einem reichhaltigen Frühstücksbuffet und einer Voll- und Seminarverpflegung, die keine Wünsche offenlässt. Ob Antipasti, Fingerfood, vegetarisches oder rustikales Buffet – alle Wünsche werden gern vom engagierten Küchenteam erfüllt.

In zehn Seminarräumen können 10 bis 80 Personen bequem tagen, ein teilbarer Konferenzsaal bietet bis zu 200 Plätze, und der Speisesaal fasst 150 Plätze, so dass hier auch für größere Veranstaltungen der passende Rahmen geboten wird. Gern wird das Haus von Gästen frequentiert, die für ansässige Unter-

nehmen tätig sind. Viele Tagungen greifen das Thema der politischen Jugendarbeit auf.

Das CJD Bonn Godesberg

Das CJD betreibt in Bad Godesberg ein weiteres Tagungs- und Gästehaus (CJD Bonn Godesberg). Durch seine attraktive Lage unweit des Rheinufers und nahe der Innenstadt, kann man im Gästehaus mit seinen 59 Einzel- und 33 Doppelzimmern gut der Hektik des Alltags entfliehen. Und wen es denn doch in die Stadt zieht, der hat die Qual der Wahl zwischen Beethoven-Haus, Museumsmeile mit dem Haus der Geschichte, Kunstmuseum oder dem Botanischen Gärten der Uni. ■

Die Mitglieder der Kirchengewerkschaft erhalten in den VCH Hotels Deutschland Sonderpreise für die Übernachtung. Gern senden wir Ihnen mehr Informationen zu.

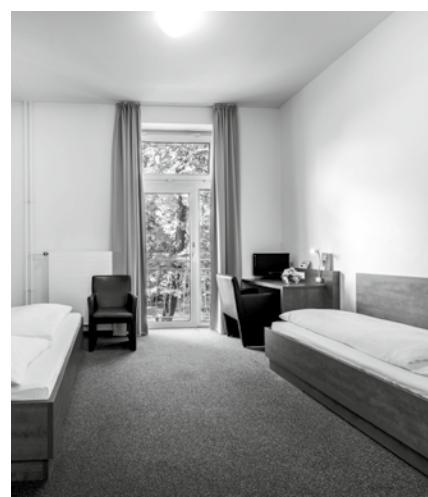
— **Kontakt:** Annett Rieger • Tel.: 03375-529203 oder verkauf@vch.de

— **Weitere Informationen unter:**
www.vch.de/hotel-info/cjd-bonn.html

Das VCH CJD Bonn Castell (CJD = das Christliche Jugenddorfwerk Deutschlands e. V.)



Das VCH CJD Bonn Castell



Bekanntmachung –
Kirchliches Amtsblatt
der Ev. Kirche von
Kurhessen-Waldeck

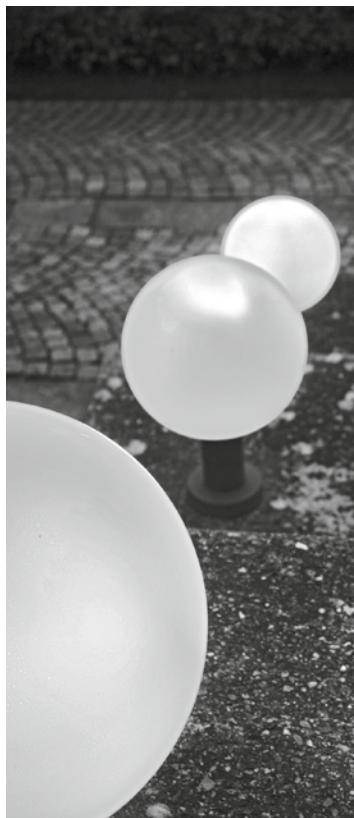
**Berufung der stellvertretenden
Vorsitzenden der Kammer des
Kirchengerichts für mitarbeiter-
vertretungsrechtliche Streitig-
keiten der Evangelischen Kirche
von Kurhessen-Waldeck**

Die 13. Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat während ihrer dritten Tagung in Hofgeismar am 25. April 2017 Frau Richterin am Arbeitsgericht Dr. Esther Graf als stellvertretende Vorsitzende in die Kammer des Kirchengerichts für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck berufen.

— Kassel, den 16. Juni 2017 •

Dr. Hein Bischof

Kassel



Kassel

Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission über die Übernahme der Tarifeinigung für die Beschäftigten der Länder vom 17. Februar 2017 für die Beschäftigten in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (ARK 02/17)

Am 4. Mai 2017 hat die Arbeitsrechtliche Kommission die grundsätzliche Übernahme der Tarifeinigung im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) für die Beschäftigten in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck beschlossen.

Im Einzelnen sieht die Tarifeinigung unter anderem die Erhöhung der Tabellenentgelte des TV-L ab 1. Januar 2017 um 2,0 v. H. und ab 1. Januar 2018 um weitere 2,35 v. H., mindestens aber um 75,00 Euro, vor.

Die monatlichen Ausbildungsentgelte der Auszubildenden nach dem TVA-L BBiG sowie die Tarifentgelte der Praktikantinnen und Praktikanten nach dem TV Prakt-L werden ab 1. Januar 2017 um 35,00 Euro und ab 1. Januar 2018 um weitere 35,00 Euro erhöht.

Die Umsetzung der Tariferhöhungen erfolgt rückwirkend zum 1. Januar 2017.

Der Urlaubsanspruch für Auszubildende nach TVA-L BBiG sowie für Praktikanten nach TV Prakt-L wird bei der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche einheitlich auf 29 Tage im Kalenderjahr festgelegt.

Für Beschäftigte in Kindertagesstätten, im sonstigen Sozial- und Erziehungsdienst sowie in der Gemeinde- und Bildungsarbeit werden neue Entgeltgruppenzulagen eingeführt.

Die Übernahme der konkreten Tarifvertragsänderungen erfolgt gesondert.

Der Beschluss wird gemäß § 4 Absatz 3 ARRG.EKKW veröffentlicht, von der Veröffentlichung der Textfassung der Tarifeinigung wird abgesehen. ■

— Kassel, den 15. Mai 2017 Landeskirchenamt • Dr. Anne-Ruth Wellert, Landeskirchenrätin

Beschluss der Arbeitsrechtlichen
Kommission über die Übernahme
der Tarifeinigung für die Beschäftigten
der Länder vom 17. Februar 2017
für die Beschäftigten in der
Evangelischen Kirche von Kurhessen-
Waldeck (ARK 02/17)

1. Die für den Bereich der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder am 17. Februar 2017 vereinbarte und als Anlage beigefügte Tarifeinigung für die Jahre 2017 und 2018 wird für den Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck mit Ausnahme des Abschnitts V Nr. 5.1 soweit zutreffend übernommen und findet bereits vor der formalen Übernahme der einzelnen Tarifänderungen zu den in der Tarifeinigung vereinbarten Terminen entsprechende Anwendung.

Dienstgeber- und Dienstnehmervertreter wirken darauf hin, dass Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens zwölf Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, soweit nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. Vorstehender Satz gilt nicht, soweit die Verwaltung beziehungsweise der Betrieb über Bedarf ausgebildet hat.

2. Der Beschluss tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2017 in Kraft. ■



Fotos: Hubert Baalmann

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

DIE MITARBEITERVERTRETUNG

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

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

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

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

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

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

Fordern Sie ihr Probeheft an – Print oder Digital!

<ul style="list-style-type: none"> ◆ Abonnement Print inkl. CD-ROM „ZMV plus“ – Volltextarchiv ab Jahrgang 2000* mit Rechtsprechungsdatenbank zu den Entscheidungen der kirchlichen Gerichtsbarkeit, katholischer und evangelischer Bereich, als regelmäßige Beilage in Heft 1 des Jahrgangs ISSN 0939-8198 ◆ Abonnement Digital (Einzelplatz) inkl. Volltextarchiv ab Jahrgang 2000 • ISSN 2363-7595 ◆ Abonnement Digital zusätzlich zum bestehenden Print-Abo (Einzelplatz) € 0,00 ◆ Abonnement Digital (Einzelplatz) € 9,80 ◆ Abonnement Digital für Universitäten, Bibliotheken, Gerichte 1 – 5 Zugänge, je Zugang € 9,80 6 – 10 Zugänge, je Zugang € 9,80 	€ 9,80
--	---------------

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

Mitgliederversammlungen

Verbandstag der Kirchen-gewerkschaft Landesverband Nord: 11.10.2017

Datum__ 11.10.2017,
09:30 Uhr bis ca. 16:00 Uhr
Ort____ Hotel Carstens, Holstenstraße 23, 24582 Bordesholm

Vorläufige Tagesordnung:

1. Begrüßung und Lesung
2. Inhaltlicher Teil:
Vortrag/Workshop: „Stress, was kann ich konkret tun?“ • Referentin: Frau Rinke-Pahl, Entspannung und Konzentration, Fahrdorf ->
In dem Referat geht es um Stresssituationen am Arbeitsplatz, Stress in den Einrichtungen, und wie kann ich dem entgegentreten?
Hier werden nicht nur Theorien, sondern auch kleine praktische Hinweise und Übungen in begeisternder Form vorgetragen.
3. Genehmigung der vorläufigen Tagesordnung
4. Berichte:
 - 4.1 ... Bericht des Landesvorstandes Nord
 - 4.2 ... Bericht aus der Tarifkommission
 - 4.3 ... Bericht aus der Geschäftsstelle
 - 4.4 ... Bericht des Bundesvorstandes
5. Mitglieder gewinnung
6. Anträge
7. Verschiedenes
8. Reisesegen

Änderungen sind möglich. ■

In Vertretung des Landesvorstandes

— Ursula Einsiedler,
Landesvorsitzende



Mitgliederversammlung LV Baden: 13.10.2017

Datum__ 13.10.2017,
15:00 bis 17:30 Uhr
Ort____ Karlsruhe, Verwaltungsgebäude der W&W Versicherungen am Friedrich-Scholl-Platz, Raum B 04

Tagesordnung:

1. Begrüßung
.... Referat von Klaus Worm, DRV, Deutsche Renten Versicherung, Niederlassung Karlsruhe, zum Themenfeld: „Altersteilzeit und Flexi-Rente“
.... Aussprache
2. Bericht des Vorstands
3. Aussprache zu dem Bericht
4. Wahl des Landesverbandsvorstandes (§ 3 Abs. 2 Satzung)
5. Wahl der Delegierten für die kommenden Bundesdelegiertenkonferenzen
6. Verschiedenes

Ende der Landesverbandsversammlung (gegen 17:30 Uhr geplant) ■

— Für den LV Baden – Wolfgang Lensen



Mitgliederversammlung LV Weser-Ems: 25.10.2017

Datum__ 25.10.2017,
15:00 Uhr
Ort____ Oldenburg • Elisabethstift (Friedas-Frieden), Philosophenweg 17, neben dem Oberkirchenrat in Oldenburg

Herzliche Einladung zur Mitgliederversammlung der Kirchengewerkschaft, Landesverband Weser-Ems am 25.Oktober 2017. Gäste sind herzlich willkommen!

Ein Musterantrag zur Arbeitsbefreiung kann in der Geschäftsstelle gern angefordert werden (am einfachsten per Mail).

Eine Anfahrtsskizze finden Sie unter: Friedas-Frieden-Stift, Altenpflegeheim

Tagesordnung:

Öffentlicher Teil: 15:00 Uhr

1. Eröffnung und Begrüßung
2. Wissenswertes zum Thema: „Gemeinwohl Ökonomie“



GEMEINWOHL ÖKONOMIE

Ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft

Danach Mitgliederversammlung (nicht öffentlich)

1. Feststellung der ordnungsgemäßen Ladung und Beschlussfähigkeit
2. Beschluss über die Tagesordnung
3. Rechenschaftsbericht des Vorsitzenden Ralf Reschke
4. Arbeitsrechtliche Kommission
5. Verschiedenes

Ende der Landesverbandsversammlung (gegen 17:30 Uhr geplant) ■

— Für den LV Weser-Ems – Ralf Reschke, Landesvorsitzender



**Mitgliederversammlung
LV Hessen: 22.09.2017**

Datum 22.09.2017
16:00 Uhr
Ort Ev. Kirchengemeinde am
Richtsberg Emmaus-Kirche,
Leipziger Straße 11,
35039 Marburg

- 1. Begrüßung**
- 2. Feststellen der Beschlussfähigkeit**
- 3. Info Situation Diakonie Hessen**
- 4. Aktuelles aus dem Landesverband**
- 5. Aktuelles aus dem Bundesverband**
- 6. Nachwahl eines Schriftführers**
- 7. Mitgliederressourcen**
- 8. Beschluss der Satzung**

Für den LV Hessen – Burkhard Schops,
Landesvorsitzender

ZKD und Kirchengewerkschaft trafen sich in Köln

Am 18. und 19. Juli 2017 trafen sich Vertreter der Bundesvorstände der Kirchengewerkschaft und des Zentralverbandes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen der katholischen Kirche Deutschlands e.V. (ZKD) in Köln. Die Kirchengewerkschaft vertritt die Beschäftigten in der katholischen und evangelischen Kirche mit ihren Einrichtungen in Caritas und Diakonie.

Es ging um einen inhaltlichen Austausch der Arbeitsrechtsregelungen bei der großen Kirchen sowie der Caritas und Diakonie. Gleichzeitig wurden die Strukturen der beiden Organisationen differenziert betrachtet und verglichen. Es wurden sowohl Übereinstimmungen als auch Unterschiede festgestellt.

Inhaltlich wurden diskutiert die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträ-

gen, das Für und Wider des zweiten und dritten Weges sowie individuelle Bedürfnisse kirchlicher Beschäftigter. Zukünftig wollen beide Organisationen enger zusammenarbeiten, z. B. bei einem gemeinsamen Stand beim Katholikentag 2018 in Münster.

Weitere Informationen finden Sie:

— auf unseren Internetseiten:

.... ZKD: zkd-online.de

.... Kirchengewerkschaft:

www.kirchengewerkschaft.de

— in unseren Zeitschriften

— und im Newsletter der Kirchengewerkschaft ■

— Für den ZKD: Herbert Böhmer

— Für die Kirchengewerkschaft:

Ralf Reschke

BKK Diakonie
Krankenkasse für soziale Berufe

Für Sie:
460 €
Achtsamkeits-
budget

- Präventiv
- Zuverlässig
- Persönlich

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

Neue Beitragsstruktur für Rentner

**Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,**

im Laufe der letzten Monate haben wir, die Kirchengewerkschaft, immer wieder über das Thema Armut und Altersarmut gesprochen. Auch wir haben in unseren Reihen Kolleginnen und Kollegen, die ein sehr geringes Renteneinkommen haben und sehr häufig noch ergänzender Hilfe bedürfen.

Dies war Anlass – und das konnten Sie in der letzten „Kirchengewerkschaft Info“ lesen – und Thema auf der letzten Bundesdelegiertenkonferenz. Die Bundesdelegiertenkonferenz hat somit beschlossen, zum 15. September 2017 ausschließlich für Rentnerinnen/Rentner/Pensionäre den Beitrag auf deren Wunsch hin zu reduzieren.

Das bedeutet in der Praxis: Kolleginnen und Kollegen, die eine Pension oder eine gesetzliche Rente erhalten – und wenn diese unter 450,00 Euro liegt –, sollten dieses durch einen kopierten Bescheid an die Geschäftsstelle senden, faxen oder mailen; so würde die Beitragsabteilung sodann den monatlichen Betrag auf 3,50 Euro senken.

Alle anderen Kolleginnen und Kollegen, die über 450,00 Euro Rente/Pension erhalten, bleiben bei den 5,00 Euro Mitgliedsbeitrag. ■

— Hubert Baalmann,
Gewerkschaftssekretär



Zum G20-Gipfel hatte die Kirchengewerkschaft ihre Mitglieder dazu aufgefordert und gebeten, sich an diesem Bündnis und der machtvollen Demonstration zu beteiligen.

„Hamburg zeigt Haltung“

Am 8. Juli 2017 trafen sich Vertreterinnen und Vertreter der wichtigsten Wirtschaftsnationen und der internationalen Organisationen in Hamburg berühmt, berüchtigt als G20-Gipfel.

Die Kirchengewerkschaft hatte ihre Mitglieder dazu aufgefordert und gebeten, sich an diesem Bündnis und der machtvollen Demonstration zu beteiligen. Einige Kolleginnen und Kollegen waren vor Ort.

Durch die Geschehnisse der Nächte vorher merkte man, dass eine Unsicherheit und eine jetzt erst recht friedliche Demonstration in der Luft lagen.

Nach einem sehr guten, bewegenden international aufgestellten ökumenischen Gottesdienst sind 10.000 Menschen aus Parteien, Kirchen, Organisationen, Gewerkschaften und sportlichen und kulturellen Organisation von der Kirche St. Katharinen zum Fischmarkt gelaufen. Der Demonstrationszug wurde begleitet von einem Weltschal. Hier waren in den letzten Monaten Frauen in einem Projekt damit beschäftigt, alle Nationen und deren Flaggen zusammen zu einem 350 Meter langen Schal zusammenzubinden.

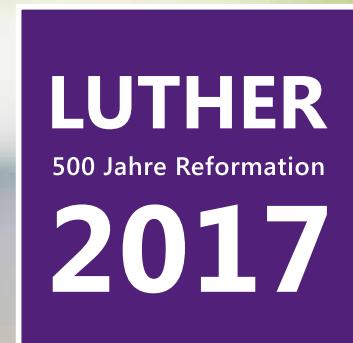
Nach dem Demonstrationszug gab es mehrere Reden, unter anderem von Bischof Fehrs, Hamburg, Frau Gesine Schwan – und als Hauptredner war der Bürgermeister von New York City, Bill de Blasio, angereist. Sie sprachen vor den Teilnehmenden. Im Rahmenprogramm wurden Kultur, Musik und Information präsentiert.

Die Hamburgerinnen und Hamburger sowie viele Menschen aus dem nahen und weiteren Umfeld hatten ihre politischen Botschaften für demokratische Werte und Prinzipien auf Schilder geschrieben und zur Demonstration mitgebracht.

Wenn man in den Reihen der mitgelaufenen Demonstrantinnen und Demonstranten das Gespräch suchte, wurde relativ häufig mitgeteilt, dass es ihnen aufgrund der Ereignisse der Vortage wichtig war, durch die Anwesenheit jetzt erst recht Haltung zu zeigen für eine friedliche Form der Auseinandersetzung. ■

— Hubert Baalmann,
Gewerkschaftssekretär

Uns verbinden Werte



**Am Anfang
war das Wort.**

Joh. 1, 1





**Versicherer im
Raum der Kirchen**

Bruderhilfe · Pax · Familienfürsorge

**VERANTWORTUNGSVOLL.
INVESTIEREN.**

Ethisch. Sozial. Ökologisch.

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

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

Menschen schützen.
Werte bewahren.