

Kirchen
GEWERKSCHAFT

Heftpreis: 2,45 Euro

C 8187

Info

3-2018

Offizielles Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft

Arbeitsrecht der Nordkirche

Unwort des Jahres 2018 –
oder Perspektive für 2019_S. 3-4

INHALT

Editorial	2
Ralf Vullriede, Bundesvorstand, aus dem LV Weser-Ems: „Für uns als Kirchengewerkschaft ist klar, dass wir nur zusammen etwas bewirken können.“	
Arbeitsrecht der Nordkirche	3-4
Gehaltsverhandlungen	5
Eigene Gehaltsverhandlungen sind schwierig	
Print und/oder Online	6
Umfrage	
Sachgrund-Ketten-Befristungen	7
LV Hessen	8-9
Arbeitsunfähigkeit...	10-11
...und Krankschreibung	
Grundsicherung	12
AK-Jahresbericht 2018: „Die Grundsicherung braucht ein menschenzugewandtes Gesicht“	
Post an den Innenminister	13-14
E-Mails schreiben...	15-16
...im Betrieb	
LV Baden	17-20
Deutsche Seemannsmission	21-22
„Die Deutsche Seemannsmission Kiel und ich“; von Gerda Pahl	
Impressum	7

...First

Denken wir dabei nicht zuerst an den Wahlkampslogon von Präsident Donald Trump: „America First“? Erst einmal wir, oder erst einmal ich und dann lange nichts, bevor dann vielleicht irgendwer anders kommt. Immer stärker machen die Populisten sich verunsicherte Menschen zu willigen Wählern. Ob in der Türkei, Polen, Ungarn, Italien oder Österreich. „Geiz ist geil“, „wenn jeder an sich denkt, ist an jeden gedacht“ – der Egoismus wird salonfähig gemacht, und Menschen, die sich um andere kümmern, als „Gutmenschen“ verhöhnt.

Flüchtlinge werden nicht mehr als Menschen gesehen, sondern nur noch als Problem und Kostenfaktoren. Dabei haben wir ein echtes Flüchtlingsproblem, das der „Steuerflüchtigen“, die Finanzen in Milliardenhöhe an der Solidargemeinschaft vorbeischleusen.

Dass diese Einstellung zu neuen Krisen führt, wird aktuell gerade bei dem entstehenden Handelskrieg zwischen den USA und Europa sowie China deutlich. Auch die Briten fühlen sich nach ihrem Brexit-Entscheid immer unsicherer. Europa hat nur eine Chance, wenn es zusammensteht. Daher ist Solidarität mehr denn je gefragt, auch wenn das, so scheint es, gegen den Trend läuft.

Für uns als Kirchengewerkschaft ist klar, dass wir nur zusammen etwas bewirken können. Der einzelne Arbeitnehmer ist chancenlos gegenüber den Arbeitgebern, die nicht nur das Kapital, sondern auch über die Produktionsmittel verfügen. Gemeinsam können wir unsere Arbeitskraft so vermarkten, dass wir gerechte Entgelte erhalten und vernünftige Arbeitsbedingungen. Nur der solidarische Zusammenhalt schützt uns, und daher ist es umso besser, je mehr organisierte Mitglieder wir haben. Denn „mit dir sind wir einer mehr“! Dafür vielen Dank!

In der Seefahrt hieß es bei Gefahr immer: „Frauen und Kinder zuerst“, und: „der Kapitän verlässt als letzter das Schiff“. In diesem Sinne wollen wir für die eintreten, die unsere solidarische Unterstützung verdient haben. In diesem Sinne ist auch ein Beitrag über die Seemannsmission in Kiel in diesem Heft zu lesen (s. Seiten 21 und 22). ■

— **Ralf Vullriede**, Bundesvorstand, aus dem LV Weser-Ems



Fotos: Hubert Baalmann

Arbeitsrecht der Nordkirche

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es bleibt die Frage: Ist das Arbeitsrecht der Nordkirche das Unwort des Jahres 2018 – oder ist es die Perspektive für 2019?

Viele Gremien der Arbeitnehmerorganisationen, insbesondere auch der Kirchengewerkschaft, beschäftigten sich seit fast zwei Jahren mit diesem Thema. Genauso beschäftigen sich viele synodale Gremien im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihre Kirchenkreise mit diesem Thema.

Entscheidungen eventuell verschoben

Wie Sie ja möglicherweise wissen, sollte im Jahre 2018 (Herbst) eine Entscheidung fallen. Diese Entscheidung wird jetzt möglicherweise in 2019 fallen.

Hintergrund ist, dass sich die neu hinzugekommenen Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern aufgrund des Errichtungsvertrages der Nordkirche mit der Überleitung der AVR-Regelungen

in eine tarifrechtliche Regelung äußerst schwertun.

Nunmehr hat sich die Problematik dahingehend verändert, dass auch die Fragen: Wie sieht ein Arbeitgeberverband aus, welche Rechtsstruktur hat er, welche Kompetenzen hat er, oder muss es wie im Bereich der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz ausschließlich über die Kirchenleitung erfolgen?

Der Landesverband Nord der Kirchengewerkschaft hat sich ausdrücklich und ausschließlich dazu entschieden, nur auf der Basis des Tarifvertragsgesetzes geregelte tarifrechtliche Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Die Nordkirchen-Kirchenkreise, insbesondere Mecklenburg und Pommern haben sich auch in ihren Synoden intensiv und sehr positiv wohlwollend mit der Frage beschäftigt.

Hakelig ist die Frage, inwieweit die Gewerkschaften ausschließlich die Arbeitsrechtsbedingungen aller Beschäftigten

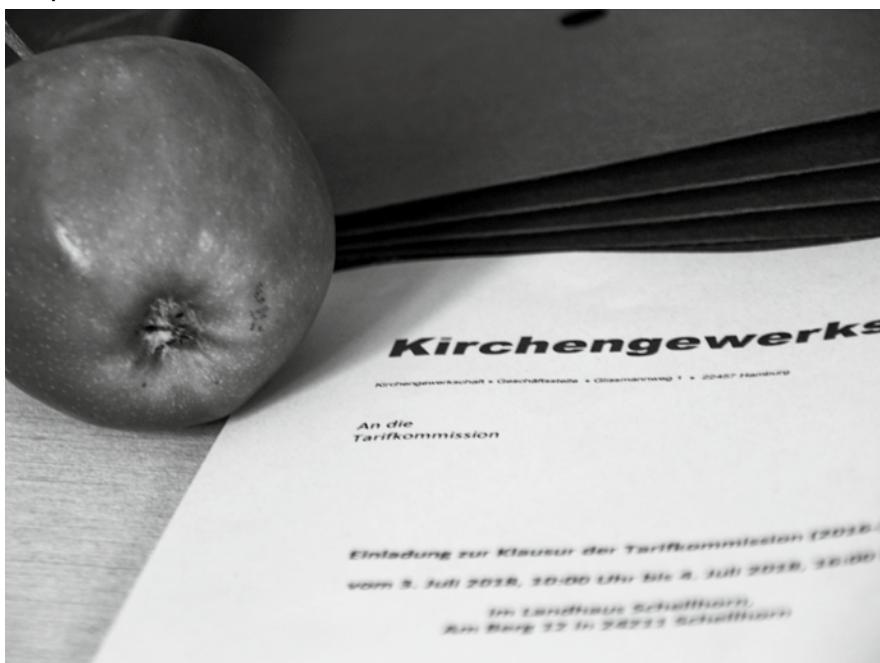
mit dem Arbeitgeberverband (zurzeit VKDA) verhandeln und tarifieren? Dienstgeberseitig, und nicht zuletzt in der Rechtsabteilung des Landeskirchenamtes, gibt es hier Bedenken. Die Bedenken sind offensichtlich der Tatsache geschuldet, dass in den letzten Jahrzehnten die Arbeitsrechtliche Kommission Mecklenburg und Pommern für sich betrachtet und von sich überzeugt gute Arbeit geleistet hat. Somit wird – wie auch in vielen anderen Landeskirchen – der Tarifvertrag sehr skeptisch und sehr kontrovers diskutiert.

Für eine tarifrechtliche Regelung

Interessant bei dieser Diskussion ist, dass alle Arbeitnehmerorganisationen, seien es die Vertreter der Arbeitsrechtlichen Kommission dienstnehmerseitig und die Tarifvertragsparteien, Unmengen an Mitarbeitervertretungen sowie einzelne Kolleginnen und Kollegen sich ausschließlich für eine tarifrechtliche Regelung aussprechen.

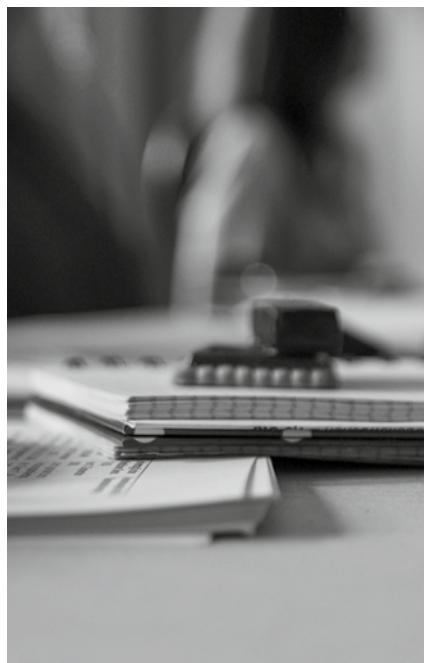
>>>

Ist das Arbeitsrecht der Nordkirche das Unwort des Jahres 2018 – oder ist es die Perspektive für 2019?



Fotos: Hubert Baumann

Für Anregungen, Diskussionen, Beiträge jeglicher Art sind wir offen.



>>> Hier könnte man relativ zeitnah mit den Gewerkschaften, insbesondere mit der Kirchengewerkschaft, eine Überleitung verhandeln. Dieses ist aber zurzeit noch nicht realisierbar.

Realisierbar war aber, dass seitens eines synodalen Arbeitskreises die Frage an die Dienstnehmervertreter, sowohl die Gewerkschaften als auch die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommissionsmitglieder, sich mit den Dienstgebervertretern in der Arbeitsrechtlichen Kommission und dem VKDA mehrfach zusammengesetzt haben und die einzelnen Tarifverträge KAT/KAVO und TVöD nebeneinandergestellt haben, um dann daraus den kleinsten gemeinsamen Nenner zu entwickeln.

Dieses eingesetzte Gremium hat aber keine Berechtigung, abschließend eine Regelung herbeizuführen. Dies ist der Rechtsstruktur geschuldet, dass eine Arbeitsrechtliche Kommission auf der Ebene des Arbeitsrechtsregelungsgrundgesetzes bzw. aufgrund des Kirchen gesetzes eingesetzt wird, um hier dann für eine tarifvertragliche Regelung zu offiziellen Verhandlungen einzutreten. All dies ist nicht geschafft, ggf. auch nicht gewollt, aber das Signal auch der Kirchengewerkschaft „Wir sind bereit, mit Euch über einen Tarifvertrag, neuen Tarifvertrag, zu verhandeln“ ist als starkes Signal gesetzt.

Eine neu gewählte Synode muss sich in die Thematik einarbeiten

Hinzu kommt nun die Problematik, dass mit September 2018 die aktuelle Synode durch eine neu gewählte Synode sich in die Thematik/Problematik einarbeiten muss. So geht der Landesvorstand der

Kirchengewerkschaft davon aus, dass hier dann erneut wieder viel Aufklärungsarbeit zu leisten ist.

Die Aufklärungsarbeit wird von den Kolleginnen und Kollegen des Landesvorstandes und der Tarifkommission durch eine regelmäßige Präsenz auf der Synode umgesetzt. Hier haben schon viele interessante, gute, aufklärende Gespräche stattgefunden, und die Kolleginnen und Kollegen der Kirchengewerkschaft haben die Ängste und Bedenken der beschlussfassenden Synoden hören können und auch diskutieren dürfen.

Wenn wir versuchen, objektiv zu schauen, ist festzustellen, dass doch ein großer überwiegender Teil der ehrenamtlichen Synoden die Tragweite und die Reichweite nicht erkennen können. Wir haben die Problematik, dass die auch ehrenamtlichen Synoden häufig im Rahmen ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit natürlich auch Dienstgeber sind und damit nicht den Blick der Arbeitnehmerschaft realisieren können. Darüber hinaus sind viele, überwiegend alle Synoden, nicht bei Kirche beschäftigt (es sei denn, sie sind Pastoren oder über die Mitarbeiterschaft dort gewählt), so dass die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsverhältnisse bei Kirche nicht auf der vordersten Agenda stehen.

Verfasste Kirche – Diakonische Werke

Liebe Leserinnen und liebe Leser, dazu kommt – und dies ist Ihnen möglicherweise aufgefallen –, dass wir hier ausschließlich von Kirche sprechen. Mit Kirche meinen wir die verfasste Kirche, da die Thematik eines einheitlichen Arbeitsrechts in der Diakonie aus unserer Sicht gefühlt noch weiter weg ist. Hierzu kommt die Problematik, dass wir zur

zeit drei große Diakonische Werke mit dem DW Hamburg, DW Schleswig-Holstein und DW Mecklenburg Pommern haben, die alle autark arbeiten.

Was wichtig ist, dass in allen drei Satzungen der Diakonischen Werke steht, dass ein Tarifvertrag zur Anwendung kommen muss. Hier ist dann in der Satzung offen gelassen, ob es möglicherweise auch eine AVR ist.

Der eine oder andere Dienstgeber innerhalb der Diakonischen Werke hat sich aber für den berühmt-berüchtigten 1. Weg entschieden, also fernab von jeglicher Arbeitsrechtsregelung.

Somit sind diese Baustelle und das Brett, das hier zu bohren ist, natürlich um einiges größer und härter, als die vermeintliche Regelung im verfasst kirchlichen Bereich.

Zum Ende dieser Redaktionszeit (Ende Juli 2018) gab es noch keine weiteren konkreten Ergebnisse.

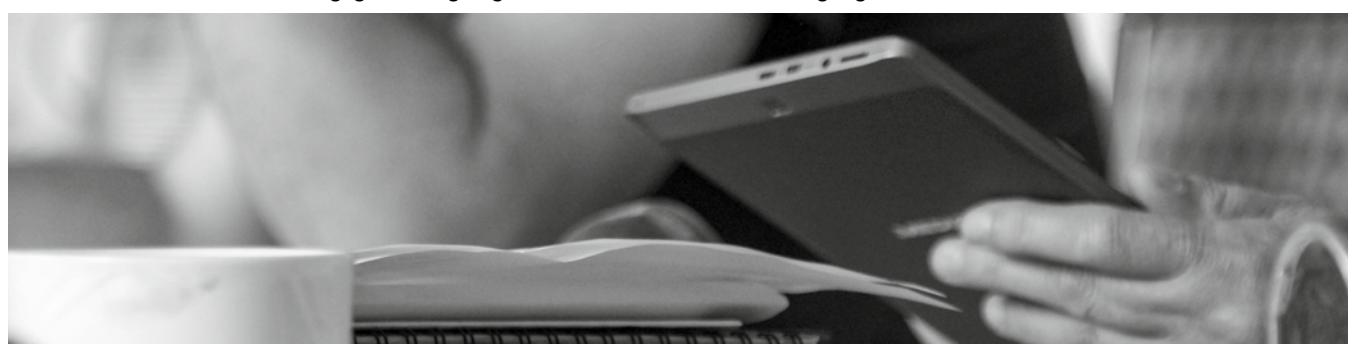
Weitere aktuelle Diskussionsstände

Wenn Sie, geschätzte Leserinnen und Leser, weitere aktuelle Diskussionsstände haben möchten, tragen Sie sich gern in unseren Newsletter über unsere Website www.kirchengewerkschaft.de ein, oder schauen Sie auf die Internetseite unter „Aktuelles“.

Für Anregungen, Diskussionen, Beiträge jeglicher Art sind wir offen, so dass wir diese dann auch in der nächsten Ausgabe der „Kirchengewerkschaft Info“ gern breiter öffentlich stellen wollen. ■

— Hubert Baumann,
Gewerkschaftssekretär

Der Landesverband Nord der Kirchengewerkschaft hat sich ausdrücklich und ausschließlich dazu entschieden, nur auf der Basis des Tarifvertragsgesetzes geregelte tarifrechtliche Arbeitsbedingungen zu schaffen.



Fotos S. 4, 5: Hubert Baumann

Eigene Gehaltsverhandlungen schwierig

Das Forsa-Institut, eines der renommier- testen Forschungsinstitute, hatte den Auftrag herauszufinden, wie es sich bei den Gehaltsverhandlungen mit dem eigenen Verhandeln von nicht tarifgebundenen Kolleginnen und Kollegen verhält.

- Wenn Gewerkschaften die Gehaltsverhandlungen übernehmen, wie jüngst im öffentlichen Dienst oder auch in kirchlichen Tarifverhandlungen oder den AVR/ADK, bringt dieses Sicherheit für die Arbeitnehmer.
- Wenn jedoch die Kolleginnen und Kollegen im sog. 1. Weg (der Dienstgeber bestimmt) über ihr Geld verhandeln, tun sich die Kolleginnen und Kollegen schwer.

Dies hat die aktuelle Umfrage von Forsa ergeben.

Wenn wir die Zahlen genauer lesen, ...
— so sind 36 % der Deutschen mit ihren eigenen Gehaltsverhandlungen oft überfordert und fühlen sich dem nicht gewachsen.

— Die Hälfte der Befragten, 43 %, sagt, dass sie sich bei diesen Verhandlungen oft über den Tisch gezogen fühlen.

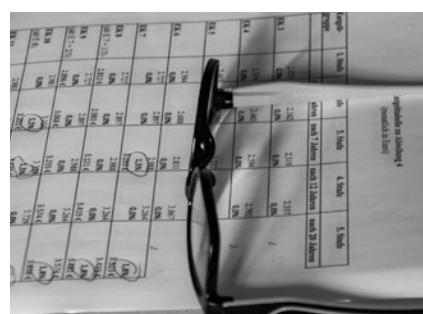
Wenn wir, die Kirchengewerkschaft, nun diese Zahlen interpretieren, spricht es eindeutig dafür, dass Sie, liebe Leserinnen und Leser und Mitglieder der Kirchengewerkschaft, genau dies mit Ihren Kolleginnen und Kollegen besprechen und Bezug nehmen auf die repräsentative Forsa-Studie.

Nur, wenn wir eine*r mehr sind, können wir auch mehr erreichen.

Gehaltsverhandlungen sind das Wichtigste, was Sie offensichtlich in Ihren Einrichtungen, Betrieben und Unternehmen wünschen. ■

— Hubert Baalmann,
Gewerkschaftssekretär

Wenn Gewerkschaften die Gehaltsverhandlungen übernehmen, dann bringt das Sicherheit für die Arbeitnehmer.



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 _____

Zukunft der „Kirchengewerkschaft Info“

- Ich bin für eine gedruckte Form.
- Ich bin für eine reine Onlineform.
- Ich möchte sowohl gedruckt als auch online die Zeitschrift lesen.
- Ich habe folgende weitere Idee: _____

Im frankierten Fensterumschlag

bis 04.10.2018 senden an:

Kirchengewerkschaft

Glißmannweg 1

22457 Hamburg

Vorname + Nachname

Straße + Hausnummer

Postleitzahl + Ort

Unterschrift + Datum

Print und/oder Online

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

sowohl der Bundesvorstand als auch die Bundesdelegiertenkonferenz haben sich in den letzten Monaten intensiv mit der Frage unserer „Kirchengewerkschaft Info“ beschäftigt. Einerseits geht es um die Lesbarkeit, andererseits um die Akzeptanz und um die Kostenfrage.

Diskutiert wird der Punkt, ob die Kirchengewerkschaft-Zeitschrift perspektivisch online zu lesen sein soll, oder ob Sie, liebe Leserinnen und Leser dieser Zeitschrift, sie gern weiterhin in der Printform hätten.

Das könnte wie folgt bedeuten:

- Die Kirchengewerkschaft-Zeitschrift wird ausschließlich auf der Internetseite der Kirchengewerkschaft veröffentlicht, so dass Sie über einen Klick dann die entsprechenden Texte erhalten würden.
- Die zweite diskutierte Idee ist, die Kirchengewerkschaft-Zeitschrift in gewohnter Weise in Papierform zu erstellen und Ihnen diese persönlich nach Hause zu schicken.
- Die dritte Version ist, dass sie sowohl in der gedruckten als auch in der Onlineform für Sie lesbar ist.

Da der Bundesvorstand dieses zurzeit nicht einschätzen kann, möchten wir Sie/Euch herzlich bitten, uns, der Geschäftsstelle, hierzu Rückmeldungen zu geben.

Dankbar wären wir, die Antworten bzw. Ihre Meinungen dazu bis zum 4. Oktober 2018 zu erhalten.

Hierzu füllen Sie bitte die oben eingedruckte Karte aus und senden Sie diese gern per Post (am einfachsten in einem frankierten Fensterumschlag), per Fax oder online an die Geschäftsstelle zurück. Wir werden das Ergebnis der Umfrage dann in der Dezember-Ausgabe der „Kirchengewerkschaft Info“ veröffentlichen. ■

— **Hubert Baumann,**
Gewerkschaftssekretär

Die „Kirchengewerkschaft Info“ weiterhin in gedruckter Form lesen? Oder nur noch online via Monitor/Smartphone/Tablet?
Oder möchten Sie beides: gedruckt und online?



Fotos S. 6: Rosemarie Komossa • Fotos S. 7: Christian Lucassen

Sachgrund-Ketten-Befristungen

Insbesondere im Schulbereich erleben auch wir, dass Kolleginnen und Kollegen über Jahre hinaus jeweils für ein Schuljahr befristet eingestellt werden oder ihr Deputat erhöht wird.

Der „Sachgrund“ nach § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) variiert dabei: Erhöhter Bedarf (über Jahre hinaus), Vakanz Vertretung, Elternzeitvertretung etc.

Jeder einzelne jeweilige Sachgrund mag dabei gerechtfertigt sein, in der Kettenbefristung allerdings – so urteilte das Bundesarbeitsgericht (BAG) schon vor einem Jahr – müsse im Einzelfall eine Kontrolle erfolgen, ob nicht „instituptioneller Missbrauch“ vorliege (Verstoß gegen § 242 BGB „Treu und Glauben“).

Sollte dies der Fall sein, kann von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ausgetreten werden. Gleicher gilt für das höhere Deputat.

Vor allem dann, wenn die Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses acht Jahre übersteigt ODER mehr als zwölf Vertragsverlängerungen vereinbart wurden, sei diese Kontrolle geboten – so das BAG. Gleicher gilt, wenn das Arbeitsver-

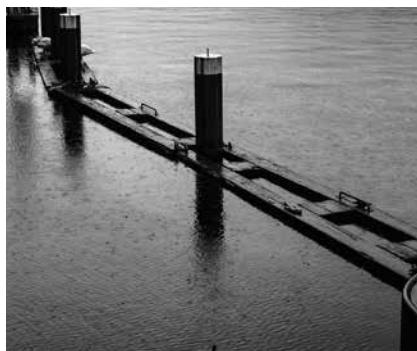
hältnis die Gesamtdauer von sechs Jahren überschreitet UND ZUSÄTZLICH mehr als neun Verlängerungen vereinbart wurden.

Aktiv werden müssen allerdings die Kolleginnen und Kollegen selbst – die jeweilige Mitarbeitervertretung hat hier keine Handlungsmöglichkeit (höchstens moralische Appelle an die jeweilige Arbeitgeberin). ■

— Nachzulesen unter:
http://www.vkm-baden.de/infothek/tzbfg_kom14_1.htm

— und das Urteil des BAG unter:
http://www.vkm-baden.de/infothek/7_AZR_420-15.pdf

— Wolfgang Lenssen



IMPRESSUM

Verlag:

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

Herausgeber:

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

www.kirchengewerkschaft.de

E-Mail: info@kirchengewerkschaft.de

Bankkonto:

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

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

Titelbild: Hubert Baumann

Layout und Satz:

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

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

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

Preis: Die Gewerkschaftszeitschrift der
Kirchengewerkschaft ist für Mitglieder im Bei-
trag 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

Neues aus dem Landesverband Hessen

Kolleginnen und Kollegen

Wir möchten euch heute mitteilen, was uns bewegt und was wir bis heute getan haben.

Wir, das sind Markus Karger vom Bundesvorstand und Burkhard Schops und Joachim Heinisch vom Landesvorstand.

An erster Stelle wollen wir uns vor allem bei unserer Geschäftsstelle in Hamburg für die hervorragende Unterstützung unserer Arbeit bedanken. Ohne sie wäre die Arbeit der Kirchengewerkschaft gar nicht denkbar. Sie haben stets ein offenes Ohr für die Belange der Mitglieder der Kirchengewerkschaft.

Markus und Burkhard haben zu Beginn des letzten Jahres an der ARRO (Arbeitsrechtsregelungsordnung der Diakonie Hessen) mitgearbeitet. Die Arbeitsrechtsregelungsordnung regelt, wie die Diakonie Hessen in der arbeitsrechtlichen Kommission arbeiten möchte.

In der arbeitsrechtlichen Kommission Hessen werden die Arbeitsbedingungen für die Diakonie Hessen geregelt. Wir konnten dort einige Ideen einbringen, so ist zum Beispiel das Konsensprinzip

in der ersten Abstimmung festgeschrieben. In einer Mitgliederversammlung im Herbst vergangenen Jahres wurden die Ergebnisse vorgestellt, und die Frage wurde erörtert, ob sich die Kirchengewerkschaft an einer arbeitsrechtlichen Kommission in Hessen beteiligt. Die im Dezember durchgeführte Mitgliederbefragung ergab einen eindeutigen Auftrag an den Landesvorstand, die Beteiligung wirklich in Gewerkschaft in der arbeitsrechtlichen Kommission zu organisieren. Es fanden sich sechs Kollegen, die bereit waren, in die arbeitsrechtliche Kommission zu gehen. Mit dem VKM Hessen-Nassau wurde in mehreren Gesprächen darüber verhandelt, wieviele Kollegen vom VKM beziehungsweise der Kirchengewerkschaft in die arbeitsrechtliche Kommission entsandt werden.

Wir einigten uns auf fünf Mitglieder des VKM und zwei der Kirchengewerkschaft. Mittlerweile hat sich die arbeitsrechtliche Kommission konstituiert und ihre Arbeit aufgenommen sowie die ersten Beschlüsse gefasst. Wir haben beschlossen, einen arbeitsrechtlichen Ausschuss zu bilden, an dem alle Kirchengewerkschaftsmitglieder mitarbeiten können. Dieser Ausschuss beschließt die Themen und den Handlungsrahmen, welche unserer Mitglieder in die arbeits-

rechtliche Kommission einzubringen haben. Die arbeitsrechtliche Kommission tagt jeden dritten Donnerstag im Monat. Um sich darauf vorzubereiten, hat die Arbeitnehmerseite beschlossen, dass sich die Mitglieder an jedem zweiten Donnerstag im Monat treffen. Auch dort bringen sich die Mitglieder unserer Kirchengewerkschaft konstruktiv ein. Damit dies auch weiterhin gut gelingt, haben wir festgelegt, dass sich der arbeitsrechtliche Ausschuss an jedem vierten Donnerstag im Monat treffen wird, um die Ergebnisse der ARK zu reflektieren und das weitere Vorgehen der Kirchengewerkschaft zu besprechen. Für die Mitglieder der ARK sind diese Treffen verbindlich; für alle anderen Mitglieder der Kirchengewerkschaft ist die Teilnahme natürlich freiwillig. Aber eine kontinuierliche Teilnahme ist durchaus erwünscht.

Wir würden uns freuen, wenn sich Kolleginnen und Kollegen bereit erklären, dort mitzuarbeiten, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Unsere Mitglieder in der arbeitsrechtlichen Kommission sind die Kollegen Markus Karger und Joachim Heinisch. Sollten sie verhindert sein, werden sie von Burkhard Schops und Jens Kretschmer vertreten.

Mit viel Aufwand haben sich Joachim Heinisch und Burkhard Schops um gemeinsame Treffen mit dem VKM bemüht, um eine Zusammenarbeit herbeizuführen. Sie fuhren zu einem gemeinsamen Treffen nach Darmstadt, die Gegeneinladung in Marburg wurde nicht angenommen. Eine Zusammenarbeit über die ARK der Diakonie Hessen hinaus erscheint nicht erwünscht. In der Teilnahme an der Bundesdelegentenkonferenz haben auch zwei Mitglieder unseres Landesverbandes an der Präsentation der Kirchengewerkschaft auf dem Katholikentag teilgenommen.

In einer Diakoniestation bei Marburg wird seit vielen Jahren nicht nach dem

ARK DW KW-Besetzung: Joachim Heinisch, Jens Kretschmer, Markus Karger, Burkhard Schops, vertreten die Interessen der Mitglieder aus der Kirchengewerkschaft.



Fotos: Hubert Baalmann

in der Diakonie gültigen Tarif des AVR bezahlt. Durch die Organisation einiger Mitarbeiter dieser Diakoniestation in der Kirchengewerkschaft ist es nun der Kirchengewerkschaft gelungen, mit dem Geschäftsführer ins Gespräch zu kommen. In einem ersten Gespräch wurde ausgelotet, wie eine weitere Zusammenarbeit mit dem Ziel der tarifgemäßen Bezahlung gestaltet werden kann. Dazu wurden drei weitere Termine festgelegt.

Dies ist ein Beleg dafür, dass die Mitgliedschaft von Mitarbeitern in der Kirchengewerkschaft die Voraussetzung für das gelingende Vertreten der eigenen Interessen am Arbeitsplatz ist. Und es ist ein Appell an alle Mitarbeiter, Kirchen, Diakonie und Caritas, der Kirchengewerkschaft beizutreten, um gemeinsam und kraftvoll die eigenen Interessen in sinnvoller Art und Weise gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten. Dass nun, nach über 15 Jahren, Gespräche über eine Rückkehr in den anzuwenden Tarif geführt werden, ist für uns ein großer Erfolg.

Für die Gestaltung der Homepage der Kirchengewerkschaft suchen wir für die Abteilung Landesverband Hessen eine(n) Kollege(n)in, die/ der Freude hat, diesen Teil der Homepage zu gestalten. Sie wird von der Geschäftsstelle in die technische Umsetzung eingewiesen, kann die Homepage in Zusammenarbeit mit dem Vorstand frei gestalten. Wir bieten eine Zusammenarbeit mit dem Vorstand, Möglichkeit zum kreativen Handeln, freie Zeiteinteilung, keine Bezahlung, und Mitarbeit in einem multi-professionellen, engagierten und humorvollen Team. Wer daran Interesse hat, darf sich gern in der Geschäftsstelle melden. ■

— Burkard Schops,
Vorsitzender LV Hessen

BKK Diakonie
Krankenkasse für soziale Berufe

Nur hier:
460 €
Achtsamkeits-budget

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

Servicetelefon 0521.329876-120

Arbeitsunfähigkeit und Krankschreibung

Es ist nicht schön, wenn man arbeitsunfähig ist, seine Krankheit hat, sei es der Schnupfen, die Migräne oder sogar ein Freizeitunfall. Hierbei sind aber verschiedene arbeitsrechtliche Themen der betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu beachten.



Reicht es, wenn sich der Kranke nach dem Arztbesuch krank meldet? NEIN, dies geht nicht.

Der berühmte gelbe Zettel

Die meisten Tarifverträge sagen im Wortlaut die gleiche Regelung wie das Entgeltfortzahlungsgesetz, dass der Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (der berühmte gelbe Zettel) erst vorlegen muss, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Tage dauert.

Einige Dienststellen und Einrichtungen haben allerdings die Regelung – und dies kann der Arbeitgeber ohne Angabe von Gründen bestimmen – dass eine Vorlage zu einem früheren Zeitpunkt beim Arbeitgeber erfolgen muss. So ist es nicht unüblich, dass schon am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit der Nachweis erbracht werden muss.

Rechtlich ist es möglich, dass weitergehende Regelungen in einer Dienstvereinbarung oder sogar im Arbeitsvertrag geregelt sein können.

In der Rechtsschutzabteilung wird immer einmal wieder die Frage gestellt, ob es

reicht, wenn ich, der Kranke, mich nach dem Arztbesuch krank melde? NEIN, dies geht nicht.

Sowohl das Entgeltfortzahlungsgesetz als auch der Tarifvertrag und viele betriebliche Regelungen sagen, dass die Pflicht besteht, das krankheitsbedingte Fernbleiben unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden. Das heißt, dass ich vor Dienstbeginn den Arbeitgeber über die Arbeitsunfähigkeit per Telefon oder per Fax informiere. Die dann erfolgte mögliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss dem Arbeitgeber dann schnellstmöglich nach dem Arztbesuch übermittelt werden.

Das Entgeltfortzahlungsgesetz sieht keine besondere Form der Krankmeldung vor, so dass der eine oder andere Kollege schon glaubt und dieses auch tut, sich bei seinen Kollegen krank zu melden.

Dieses kann sowohl mündlich als auch schriftlich, meist telefonisch, per E-Mail

oder SMS übermittelt werden. Gleichzeitig kann der kranke Kollege auch seine Angehörigen bitten, die Information an den Arbeitgeber weiterzugeben.

Auch ist es immer wieder gegebene Praxis, dass der Arbeitgeber nicht erreichbar ist. So ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die jeweilige Vertretung von der Arbeitsunfähigkeit in Kenntnis zu setzen.

Das sog. Übermittlungsrisiko, das heißt die Information, dass diese beim Arbeitgeber ankommt, liegt alleine und ausschließlich bei dem Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber kann die Regelung zur Krankmeldung näher konkretisieren, zum Beispiel wann, wie und bei wem die Anzeige zu erfolgen hat.

Wenn es also dahingehend abweichende Regelungen gibt, so unterliegt dies aber der Mitbestimmung (Dienstvereinbarung).

Ein offensichtlich anhaltender Mythos ist das Gerücht, dass der Arbeitgeber mich während meiner Arbeitsunfähigkeit nicht kündigen kann. Der Arbeitgeber kann Ihnen während der Arbeitsunfähigkeit kündigen, muss aber sicherstellen, dass Sie als Arbeitsunfähiger den Briefkasten regelmäßig leeren.

Während der Arbeitsunfähigkeit müssen Sie für den Arbeitgeber nicht erreichbar sein. Es besteht keine Arbeitsverpflichtung des Arbeitnehmers.

Ausnahmefälle

In Ausnahmefällen hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Arbeitnehmer dazu verpflichtet sein können, auch während der Arbeitsunfähigkeit an einem Personalgespräch teilzunehmen, wenn hierfür ein dringender betrieblicher Anlass besteht, der einen Aufschub der Weisung auf einen Zeitpunkt nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit nicht gestattet und die persönliche Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb dringend erforderlich ist und ihm zugemutet werden kann (Bundesarbeitsgericht 02.11.2016, 10 AZR 596/15).

Wenn das leibliche Kind krank ist

Häufig ist in der Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft die Frage zu beantworten, ob der Arbeitnehmer eine eigene Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung benötigt, wenn sein leibliches Kind krank ist und gepflegt werden muss? Diese Frage wird mit NEIN zu beantworten sein.

Hierfür gibt es zwei Regelungen:

- 1 Der § 616 BGB, wonach der Arbeitnehmer, der ein krankes Kind pflegen muss, für bis zu 5 Tage im Kalenderjahr Anspruch auf eine bezahlte Freistellung von der Arbeit hat (dies findet sich auch in einigen Tarifverträgen/AVR wieder).
- 2 Dies überschneidet sich zum Teil mit dem Anspruch aus § 45 SGB V, der eine unbezahlte Freistellung mit Zahlung von Krankengeld für bis zu 10 Tagen pro Kind im Kalenderjahr gewährt.

In allen Fällen bedarf es keiner Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arbeitnehmers.

Soweit der Arbeitgeber einen Nachweis fordert, kann dieser über eine ärztliche Bescheinigung der Erkrankung des Kindes erfolgen. ■

— Hubert Baumann,
Gewerkschaftssekretär

Glückstädtter Werkstätten

AK-Jahresbericht 2018: „Die Grundsicherung braucht ein menschenzugewandtes Gesicht“

Die Arbeitskammer empfiehlt eine grundlegende Reform des SGB II. Die Zumutbarkeitsregeln bei der Vermittlung von Arbeit müssen an sozialversicherungspflichtiger Arbeit und tariflicher Entlohnung ausgerichtet werden, erworbene Qualifikationen sind zu schützen. Das bestehende Sanktionsregime mit existenzbedrohenden Sanktionen, z. B. wenn Arbeitsuchende Termine versäumen oder Jobangebote ablehnen, muss überwunden werden.

Die Arbeitskammer (AK) fordert eine grundlegende Neuausrichtung des SGB II an arbeitsmarktpolitischen und sozialpolitischen Zielen. Das geht aus dem Jahresbericht der Arbeitskammer hervor, der am 22. Juni veröffentlicht wurde. Aktuell sollen Hartz IV-Empfänger möglichst schnell vermittelt werden. „Es geht um Masse statt Klasse“, so Jörg Caspar, Vorsitzender der Arbeitskammer. „Das muss sich ändern.“ Beim SGB II müsse Wert auf eine Vermittlung in gute Jobs gelegt werden. Dazu gehören unter anderem angemessene Bezahlung, Tarifbindung, Sozialversicherungspflicht, familienfreundliche Arbeitszeiten und der Verzicht auf eine Befristung. Die AK kritisiert: „Mit der aktuellen Vermittlungspraxis fördern staatliche Behörden wie

die Jobcenter auch unterbezahlte, prekäre Arbeit.“ Neben der individuellen Vermittlung müsse das SGB II auch grundsätzliche arbeitsmarktpolitische Ziele wie Verbesserung der Beschäftigtenstruktur oder mehr Beschäftigung in „Guter Arbeit“ verfolgen.

Dazu gehört auch, Hartz-IV-Empfänger öfter und qualitativ besser weiterzubilden. Weiterbildung braucht einen höheren Stellenwert in der Arbeitsvermittlung, weil der technologische und strukturelle Wandel nur durch mehr Investitionen in die Fähigkeiten der Menschen zu bewältigen ist. „In die Zielsteuerung des SGB II ist deshalb für Arbeitslose das Erreichen eines beruflichen Abschlusses aufzunehmen“, fordert Caspar.

Insgesamt fordert die AK, das Hartz-IV-System grundlegend zu reformieren. Das Prinzip „Fordern“ vor dem „Fördern“ ist gescheitert, Probleme wie die verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit sind nicht gelöst. Caspar: „Die Grundsicherung braucht ein menschenzugewandtes Gesicht“. Im Fokus sollten dabei die Fähigkeiten der Arbeitsuchenden stehen und das Ziel, sie im Umgang mit persönlichen Problemen und sozialen Herausforderungen zu fördern sowie sie beim Zugang in Gute Arbeit zu unterstützen.

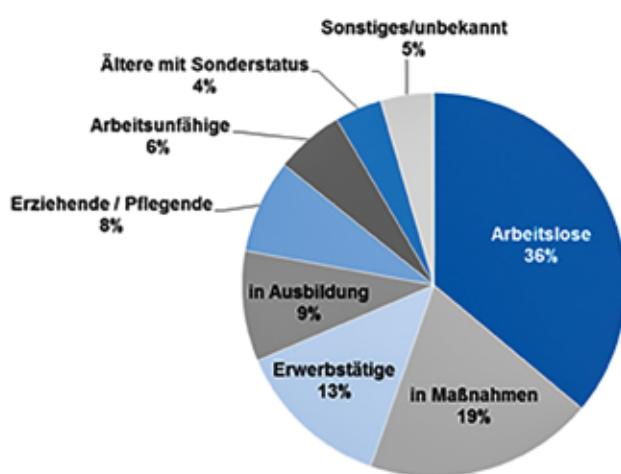
Die Arbeitskammer empfiehlt daher, stärker die Betroffenen und ihre sozialen Zusammenhänge in den Blick zu nehmen. Eingliederungsvereinbarungen sollen gleichberechtigt und auf freiwilliger Basis ausgehandelt werden. Die Zumutbarkeitsregeln bei der Vermittlung von Arbeit müssen an sozialversicherungspflichtiger Arbeit und tariflicher Entlohnung ausgerichtet werden und erworbene Qualifikationen schützen. Voraussetzung für diesen Politikwechsel ist zudem eine angemessene und qualifizierte Betreuung in den Jobcentern.

Hierzu muss die Unterfinanzierung beendet werden. Mit dem Ausbau öffentlich geförderter Beschäftigung kann die soziale Teilhabe an Erwerbsarbeit für diejenigen sichergestellt werden, die bereits heute und auch auf dem „Arbeitsmarkt der Zukunft“ nicht mithalten können. Das bestehende Sanktionsregime mit existenzbedrohenden Sanktionen, zum Beispiel wenn Arbeitsuchende Termine versäumen oder Jobangebote ablehnen, muss überwunden werden.

Die Grundsicherung ist aber nicht nur Bestandteil der Arbeitsmarktpolitik, sondern auch ein zentrales Element des staatlichen Fürsorgesystems. Hartz IV hat für viele Menschen in unterschiedlichen Notlagen die Sozialhilfe abgelöst. Von den erwerbsfähigen Leistungsbeziehern im Saarland ist „nur“ ein gutes Drittel arbeitslos (**siehe Grafik**).

In ihrem Jahresbericht spricht sich die Arbeitskammer deshalb dafür aus, langjährig Versicherte im Versicherungssystem abzusichern und damit die Grundsicherung zu entlasten. Zudem sind die vorgelagerten Hilfesysteme wie Wohn geld, Kinderzuschlag und Ausbildungsförderung auszubauen. Die Hartz-IV-Leistungen sind zu knapp bemessen, um eine gleichwertige soziale Teilhabe der Leistungsbezieher sicherzustellen. Um einen wirksamen Schutz vor Armut zu garantieren, fordert die Arbeitskammer, dass die Regelsätze neu ermittelt und bedarfsgerecht erhöht werden. ■

Hartz IV: Auffangbecken für viele Lebenslagen von den erwerbsfähigen Hartz-IV-Beziehern im Saarland sind ...





**„Was ihr getan habt einem von diesen meinen
geringsten Brüdern, das habt ihr mir getan.“**

— Mt 25, 40





Zuerst einmal muss die Frage gestellt werden, wem gehört das Gerät (der PC, das Smartphone oder sonstige elektronische Geräte)?

E-Mails schreiben im Betrieb

Im Zeitalter der Schnelligkeit der Online-Systeme hat sich die digitale E-Mail durchgesetzt. Häufig ist nun in den letzten Wochen in der Geschäftsstelle die Frage aufgetaucht: „Darf ich eigentlich private Mails im Büro schreiben? Was ist erlaubt? Was kann der Arbeitgeber mir verbieten?“

Hierzu gibt es verschiedene Rechtsauffassungen. Wie der Jurist sagt, kommt es immer darauf an, und zwar auf die Frage: Gibt es betriebliche Regelungen? Haben Sie in Ihrer Dienststelle eine Dienstvereinbarung, die den Umgang mit dem Internet, E-Mails oder anderen elektronischen Geräten regelt?

Es gibt einige Dienstvereinbarungen, die sowohl das eine als auch das andere regeln. So muss zuerst einmal die Frage gestellt werden, wem gehört das Gerät (der PC, das Smartphone oder sonstige elektronische Geräte)?

In der Dienstvereinbarung müsste dann auch erklärt werden, ob und welchen Teil Sie davon privat nutzen können. Dürfen Sie über den Internetanschluss des Ar-

beitgebers auf Ihren privaten E-Mail-Account zugreifen? JA oder NEIN? Dies ist alles dort, wenn möglich, geregelt.

Grundsätzlich ist zu sagen, dass, gibt es keine Betriebsvereinbarung oder ist auch sonst privat/persönlich zwischen Ihnen und der Geschäftsleitung nichts geregelt, die private Nutzung dieser dienstlichen Geräte verboten ist. Hier gibt es auch keine Ausnahmen.

Wir wissen, dass in einigen Betrieben die private Nutzung sowohl kurzfristig als auch längerfristig vom Arbeitgeber einfach geduldet wird. Hier laufen Sie aber Gefahr, dass Ihnen der Arbeitgeber dies plötzlich und zu Recht untersagt. Man muss sich darüber im Klaren sein, dass es sich hierbei um ein dienstliches Gerät für dienstliche Belange handelt und

es für keine private Kommunikation zulässig ist.

Dazu gehört auch, dass z. B. der Ehemann oder die Ehefrau kurzfristig über das dienstliche Smartphone/das dienstliche Telefon mitteilt, dass er/sie möglicherweise später kommt, um sie/ihn abzuholen oder Sie dem Partner mitteilen, dass Sie länger arbeiten müssen. Dieses über die dienstlichen Kommunikationswege ist rechtlich sehr streitig.

Darf der Arbeitgeber E-Mails mitlesen bzw. überwachen

Des Weiteren gibt es die Frage, ob der Arbeitgeber die E-Mails mitlesen bzw. überwachen darf?

Arbeitsrechtlich müssen Sie seitens des Arbeitgebers davon in Kenntnis gesetzt >>>

>>> werden sein, dass es, sofern vorhanden, eine spezielle Kontroll-Software gibt, mit der z. B. der Arbeitgeber in der Telefonanlage ohne Ihr Wissen auslesen könnte, von welchem Apparat zu welcher Telefonnummer in welcher Zeit und wie lange telefoniert worden ist. So könnte der Arbeitgeber, sofern er es will, diese Nummer nachverfolgen und Ihnen dann ggf. auch eine privatrechtliche private Tätigkeit nachweisen.

Die neue EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) verlangt seit einigen Wochen eine Bekanntgabe und Information über jegliche Kontrollmaßnahmen, die der Arbeitgeber durchführen könnte, und zwar unabhängig davon, ob er es tut. Aber wenn die technischen Voraussetzungen für eine entsprechende Kontrolle gegeben sind, bedarf es einer ordentlichen Information.

Darüber hinaus ist die Rechtsprechung soweit, dass der Arbeitgeber die E-Mails, die Sie auch dienstlich verfassen und diese auch rein dienstlich sind, nicht ohne Weiteres von Ihnen einlesen und kontrollieren darf. Er darf maximal stichprobenartig Überprüfungen des Mailsystems vornehmen, um möglicherweise Straftaten, wie das Weiterleiten von Geschäftsgeheimnissen, zu verhindern oder das Einhalten der IT-Sicherheitsregeln, die er damit kontrollieren will/kann oder muss, zu überprüfen. Eine umfassende oder automatische Überwachung von E-Mails ist unzulässig.

Unter der Voraussetzung, dass es die Erlaubnis gibt, vom Dienst-PC private E-Mails zu schreiben, zu lesen und dass dies ausdrücklich erlaubt ist, sind die E-Mails für den Arbeitgeber grundsätzlich tabu.

Es gilt hier strikt der Schutz des Fernmeldegeheimnisses, dem auch die E-Mails unterliegen.

Will der Arbeitgeber eine Kontrolle durchführen oder Einsicht nehmen, bedarf es ausdrücklich der Zustimmung des Arbeitnehmers. Sollte dem Arbeitgeber – warum auch immer – etwas Außergewöhnliches auffallen und er einen möglicherweise konkreten Verdacht hegen, dass eine Straftat vorliegt, darf er auch

dann noch nicht eingreifen und diese kontrollieren, da der Arbeitgeber ja nicht die Kriminalpolizei ist.

Nun passiert es, dass der Arbeitnehmer länger erkrankt ist und seine E-Mails von ihm persönlich nicht gelesen, bearbeitet und weiter versandt werden können. So sollte immer ein Vertreter benannt werden, der Ihre persönlichen dienstlichen E-Mails auslesen kann; oder der E-Mail-Account sollte so eingestellt sein, dass E-Mails automatisch weitergeleitet werden. Oft wird der Betroffene ermächtigt, eine solche Person seines Vertrauens aus dem Kollegenkreis zu benennen.

Ist es in Ihrem Unternehmen auch so? Wie wird es gehandhabt? Überprüfen Sie es.

Ist nämlich kein Vertreter bekannt, kann es äußerst schwierig werden. Dann gibt es das sog. „überwiegende Arbeitgeberinteresse“. So kann sich der Arbeitgeber über das System in seiner Funktion als Arbeitgeber in den E-Mail-Account einloggen und dann alle Mails, die dort auflaufen bzw. aufgelaufen sind, einlesen.

kommunikationspraxis über E-Mails, so wird man der Mitarbeitervertretung aber auch das Recht einräumen müssen, im Rahmen ihrer Kompetenz E-Mails an alle versenden zu dürfen.

Die Grenze solcher Aktion ist erst erreicht, wenn der Betriebsablauf/Betriebsfrieden gestört wird oder messbare wirtschaftliche Nachteile für den Arbeitgeber eingetreten sind.

Im Rahmen der Mitarbeitervertretung ist zu fragen, welche Mitbestimmungsrechte die MV eigentlich hat? So ist mittlerweile klar, dass Mitarbeitervertretungen weitreichende Mitbestimmungsrechte haben, da, wie ja schon vorgenannt, eine sog. drohende Totalüberwachung im Unternehmen eintreten könnte. Hier ist die Mitbestimmung dahingehend, dass die MV dem entgegenwirken muss.

Immer dann, wenn der Arbeitgeber eine technische Einrichtung installieren will, die auch nur potenziell geeignet ist, das Verhalten oder die Leistung des Beschäftigten zu überwachen, muss die Mitarbeitervertretung ihr OK geben.

So hat es in der neusten Rechtsprechung eine Entscheidung dahingehend gegeben, dass der Dienstgeber keine Rechtsmittel einsetzen kann, wenn er eine Lesebestätigung für E-Mails anfordert. In dem streitigen Fall hat der Arbeitgeber davon Gebrauch gemacht, die Lesebestätigungen seiner Mails an die Beschäftigten als versteckte Zeiterfassung zu benennen, um daraus dann arbeitsrechtliche Konsequenzen ziehen zu können. Dies ist nicht zulässig.

Sie haben Fragen oder benötigen Unterstützung? Wir sind für Sie da!

Sollten Sie weitere Fragen zu dem Thema haben oder Hilfe benötigen, um entsprechende Dienstvereinbarungen zu dem Thema Internet, E-Mails, Smartphones zu erstellen, stehen wir, die Kirchengewerkschaft mit ihrer Rechtschutzabteilung, Ihnen/Euch sehr gern zur Verfügung. ■

— Hubert Baumann,
Gewerkschaftssekretär

Mitgliederversammlung

Landesverband Baden

Die Mitgliederversammlung der Kirchengewerkschaft Landesverband Baden fand am 27. April 2018 in Karlsruhe statt.

Auf der Tagesordnung standen neben dem Bericht des Vorstandes Neuwahl des Vorstandes und der Delegierten.

Nach der Begrüßung und der Feststellung der Beschlussfähigkeit, wurde der Bericht des Vorstandes vorgestellt. Haupttätigkeitsschwerpunkt war und ist die Beratung der Mitglieder sowie die Beteiligung bei der Setzung von Arbeitsrecht in der ARK. Ebenso dazu gehört die Teilnahme am Bundesvorstand und an der Delegiertenversammlung. Zur Diskussion kam es vor allem über den Beschluss der Landessynode der Ev. Kirche in Baden im Frühjahr 2018; darin geht es darum, dass die Synode sich nicht für Tarifverträge im Bereich der Diakonie aussprach, sondern für eine Stärkung des Dritten Weges. Immerhin sprachen sich 16 von 44 Synodenal für Tarifverträge, also den 2. Weg aus. Aus Sicht der Kirchengewerkschaft ist die Synodenentscheidung bedauerlich und ein Schritt in eine falsche Richtung. Generell ergibt die Aussprache ein Votum für Flächentarifverträge, nicht jedoch für Haustarifverträge, die ja eine weitere Tarifzersplitterung unweigerlich zur Folge hätten.

Über die Erfahrungen mit der Neuregelung soll auf der Frühjahrssynode 2020 berichtet werden. Also ist die Diskussion über einen Weg mit Tarifverhandlungen noch lange nicht zu Ende, und die Diskussion wird weitergeführt werden.

Die Wahlen ergaben folgendes Ergebnis:

— Zum Vorstand des Landesverbandes Baden gehören: Wolfgang Lenssen (1. Vorsitzender), Jacqueline Olesen (2. Vorsitzende), Heidrun Mansch, Max Weiß, Regina Bossler-Hertrampf und Wilfried Thoma.

— Als Delegierte wurden gewählt:

Wolfgang Lenssen, Heidrun Mansch, Jacqueline Olesen, Holger Olesen, Max Weiß, Peter Wallenwein

— Als Vertretungen wurden gewählt:

Ulrike Kutzner und Jens-Martin Lötz

— In den Verbandsrat wurden gewählt:

Regina Bossler-Hertrampf und Wilfried Thoma

Im Weiteren ging die Diskussion der Anwesenden um das Thema Mitgliederwerbung und Öffentlichkeitsarbeit. Beide Bereiche sollen verstärkt und ausgebaut werden.

Mit einem Reisesegen wurde die Mitgliederversammlung geschlossen. ■

— Jacqueline Olesen, 2. Vorsitzende Landesverband Baden

KETTELERVERLAG

Fachverlag für kirchliches Arbeitsrecht
Serviceunternehmen der KAB



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

ZMV

DIE MITARBEITERVERTRETUNG

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

Recherchieren Sie einfach und schnell

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

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

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

Abonnement Print	€ 89,80
ISSN 0939-8198	

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

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

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

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

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

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

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

KETTELER-Verlag GmbH, Niederlassung Waldmünchen,

Schloßhof 1, 93449 Waldmünchen

Tel: 09972/9414-51, Fax: 09972/9414-55,

kontakt@ketteler-verlag.de, www.ketteler-verlag.de

Pauschalierung der Nachtarbeitszuschläge für Gemeindediakon*innen und Bezirksjugendreferent*innen



Sein beinahe 25 Jahren haben sich der vkm-Baden (Vorgänger der Kirchengewerkschaft Landesverband Baden) und die für diese Berufsgruppen zuständige Mitarbeitervertretung dafür eingesetzt, die tariflichen Stundenzuschläge für Arbeiten an Samstagnachmittagen und zur Nachtzeit pauschaliert auszuzahlen. Zuschläge für Dienste an Sonn- und Feiertagen waren ohnehin durch die „Arbeitsrechtsregelung für den Dienst an Sonn- und Feiertagen [AR-SoFeil]“ durch Zeitausgleichsregelungen abgegolten.

„Keinen Handlungsbedarf“ sah die Dienstgeberseite viele Jahre. Erst als einige Kolleg*innen die von der Kirchengewerkschaft im Internet angebotenen Abrechnungsformulare eingereicht hatten, bewegte sich auf der Dienstgeberseite die Einsicht, dass eine Pauschalierung der Art des Dienstes an Samstagnachmittagen und zur Nachtzeit wesentlicher richtiger wäre.

So gab es seit zwei bis drei Jahren Verhandlungen über eine derartige Pauschalierung. Verhandelt wurde dabei die Höhe der monatlichen Pauschale sowie die Auswahl der hiervon betroffenen Berufsgruppen.

Gab sich die eine Seite bei einem Thema kompromissbereit, mauerte die andere Seite beim anderen Thema.

Doch schließlich wurde die Arbeitsrechtsregelung, nachdem diese in erster Lesung am 2. Mai 2018 keine erforderliche Mehrheit erhalten hatte, in der Sitzung am 18. Juli 2018 mit der erforderlichen Mehrheit beschlossen.

Diese Regelung tritt für zunächst befristet für zwei Jahre, bis zum 31. Dezember 2020, ab 1. Januar 2019 in Kraft.

Die wesentlichen Regelungsinhalte sind im §4 Nr. 8 zu Nr. 8 TVöD der AR-M niedergeschrieben:

1. Abweichend von §8 Abs. 1 Satz 1 und 2 Buchstabe b) und f) TVöD-Bund erhalten Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone, sowie Jugendreferentinnen und Jugendreferenten anstelle der stundenweisen Zeitzuschläge für die Sonderform der Nacht- und Samstagsarbeit ein pauschales Entgelt in Höhe von 75,- Euro monatlich. Anstelle von Satz 1 kann formlos beantragt werden, das pauschale Entgelt ab dem Monat, der auf die Antragstellung folgt, einzustellen. Ab diesem Zeitpunkt können die stundenweisen Zeitzuschläge gemäß §8 Abs. 1 Satz 1 und 2 Buchstaben b) und f) beansprucht werden. Ein Wechsel zur pauschalen Abgeltung ist dann wiederum nur im Einvernehmen mit dem Anstellungsträger möglich.
2. Dieses pauschale Entgelt nimmt an den jeweiligen Entgeltherhöhungen teil.
3. Teilzeitbeschäftigte erhalten das pauschale Entgelt zeitanteilig. Mitarbeitende mit zusätzlichen Dienstaufträgen, die keine Arbeiten nach Ziffer 1 erfordern, erhalten das pauschale Entgelt für den Teil der Tätigkeit nach Ziffer 1.
4. Die pauschalen Entgelte unterliegen der betrieblichen Zusatzversorgung und der Bemessung zur Jahressonderzahlung.“

In der Begründung zur am 18. Juli 2018 beschlossenen Arbeitsrechtsregelung heißt es:

Gemäß §8 TVöD erhalten Beschäftigte im öffentlichen Dienst und damit auch die kirchlichen Mitarbeitenden für tatsächlich geleistete Arbeit Zeitzuschläge für die in §8 Absatz 1 Satz 2 TVöD abschließend aufgeführten Sonderformen der Arbeit. Deren Höhe bemisst sich in Verbindung mit dem jeweils ausgewiesenen Prozentsatz nach dem auf eine Stunde entfallenden Anteil des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe des Mitarbeitenden.

Eine pauschale Abgeltung von tariflichen Ansprüchen, die auf Zuschlägen zum Grundentgelt beruhen, setzt aus sachlichen Gründen voraus, dass die tariflichen Zuschläge regelmäßig und in der ausgewiesenen Höhe zu erwarten sind. Damit wird einerseits der Erfüllung des tariflichen Anspruchs des Beschäftigten und andererseits der Einhaltung des haushaltswirtschaftlichen Sparsamkeitsprinzips durch den Anstellungsträger Rechnung getragen. Diesen Anforderungen wurde in unserem kirchlichen Arbeitsrecht bislang durch die alleinig bestehende Arbeitsrechtsregelung über den Dienst an Sonn- und Feiertagen Rechnung getragen, die für Beschäftigte zur Anwendung kommt, die regelmäßig wöchentlich Sonntagsdienste zu versehen haben. In diesen Fällen stehen anstelle der anfallenden Zeitzuschläge jährlich sechs dienstfreie Wochenenden zusätzlich zum Urlaub zu.

Die jetzt zur Erprobung zeitlich befristete Arbeitsrechtsregelung soll regelmäßig zu erwartende Nachtarbeit (Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr) und Samstagsarbeit von 13 bis 21 Uhr pauschal abgeltten. Der Zuschlag für diese Arbeit beträgt pro Stunde 20 v. H.. Ausgehend von der Entgeltgruppe 10 Stufe 3 mit einem Stundenentgelt von 21,44 Euro (Stand 1.1.2018) beträgt der Zeitzuschlag je Stunde 4,29 Euro. Demnach wird bei einer Pauschale von monatlich 75 Euro vorausgesetzt, dass rund 17,5 Stunden Vollzeitstunden Nachtarbeit oder Samstagsarbeit, die nicht im Zusammenhang mit Sonntagsdiensten stehen, monatlich zu erwarten sind.

Für den in der Regel vollzeitlich beschäftigten Personenkreis der Gemeindediakone und Jugendreferenten ist das durch die Dienstaufträge regelmäßig der Fall.

Diese werden im Gegensatz zu den arbeitsrechtlich üblichen Dienstplänen nicht zeit-, sondern aufgabenorientiert erstellt.

Zeitorientiert ist ein Dienstplan dann, wenn Beginn und Ende der jeweiligen täglichen Arbeitszeit mit Beginn und

Ende der zu erbringenden Arbeitszeit im Dienstplan festgelegt sind. Eine solche Festlegung ist bei den Berufsgruppen der Gemeindediakone und der Jugendreferenten nicht sachgerecht. Je nach Aufgabe aus dem jeweiligen Dienstplan planen, organisieren und führen diese in eigener Verantwortung die dafür erforderlichen Arbeiten aus. Dabei sind sie in besonderem Maße auf die zeitliche Verfügbarkeit Ehrenamtlicher angewiesen. Mit Blick auf eine sachgerechte Erfüllung des Arbeitsauftrages verzichtet die Landeskirche als Arbeitgeberin deshalb darauf, die Arbeitszeiten der Gemeindediakone und Bezirksjugendreferenten konkret festzulegen. Stattdessen werden in die Dienstpläne wöchentliche Arbeitszeiten eingetragen, die sich aus einem definierten jährlichen durchschnittlichen Arbeitseinsatz eingeben. Die Abrechnung der konkreten Arbeitszeiten, die sich aus dem zuvor beschriebenen aufgabenorientierten Dienstplan ergeben, ist mit dem tariflich vorgesehenen Regelungswerk nur mit großem verwaltungstechnischen Aufwand möglich. Hinzu kommt der persönliche Aufwand für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter, die Abrechnung zuschlagsberechtigter Arbeitszeiten zu gewährleisten, indem diese schriftlich jeweils mit den entsprechenden Unterschriften der vorgesetzten Person dokumentiert werden.

Die Regelung spricht keiner Mitarbeiterin und keinem Mitarbeiter das Recht ab, den tariflich vorgesehenen Ausgleich für geleistete Arbeit zu besonderen Zeiten in Anspruch zu nehmen. Art. 1 Abs. 1 Ziffer 1 Satz 2 bestimmt insoweit als Kompromiss, entweder die Pauschale oder eine stundenweise Spitzabrechnung der Zeitzuschläge einzufordern.

Der in Artikel 2 bestimmte Erprobungszeitraum dient der Evaluation, ob neben der Berufsgruppen der Gemeindediakone und Jugendreferenten weitere Beschäftigte der Landeskirche regelmäßig Nacht- und Samstagsarbeit im Umfang von 17 Stunden leisten und es daher ge rechtfertigt ist, diese in die Regelung zur pauschalen Abgeltung zuschlagspflichtiger Arbeitszeiten einzubeziehen. ■

— Wolfgang Lenssen

Schlichtungsverfahren über Eingruppierung von Kinderpfleger*innen, insbesondere im Qualifizierungsverfahren

Sowohl am 29. November 2017 in erster als auch am 2. Mai 2018 in zweiter Lesung erhielt die Vorlage der Dienstnehmerseite leider nicht die erforderliche Mehrheit.

Nach TVöD SuE (und damit auch nach badischer Arbeitsrechtsregelung) werden Kinderpfleger*innen folgend eingruppiert:

S 3 • Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

S 4 • 1. Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

S 8a • Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 5)

In der Regel werden den Kinderpfleger*innen die schwierigen fachlichen Tätigkeiten zugebilligt, da sie sowohl in der Randzeitbetreuung als auch für Aufgaben einer Gruppenleitung eingesetzt werden.

Nach Ansicht der Dienstnehmerseite allerdings erfüllen sie im Alltag oft die Aufgaben einer Gruppenleitung. Durch die seit Jahren sich immer ändernden Profile in den Kindertagesstätten lassen sich die einzelnen Tätigkeiten nur schwerlich trennen und differenzieren.

Daher forderte die Kirchengewerkschaft:

Die Entgeltgruppe S 7 wird um folgende Fallgruppe erweitert:

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger in Kindertagesstätten mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, in der Funktion als pädagogische Fachkraft.

Die Entgeltgruppe S 8a wird um folgende Fallgruppe erweitert:

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger in Kindertagesstätten mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, in der Funktion als pädagogische Fachkraft mit mindestens zweijähriger Berufserfahrung und einer mindestens 60 Stunden umfassenden Fortbildung zu Bildung und Pädagogik in Kindertageseinrichtungen

Nach dem in der Schlichtungsordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission in der Evangelischen Landeskirche in Baden vorgesehenen „Gütegespräch“ der/des Vorsitzenden der Schlichtungskommission mit der Arbeitsrechtlichen Kommission am 18. Juli 2018 zeichnete sich keine Einigung der beiden Seiten (Dienstgeber und Dienstnehmer) ab.

Die Voten beider Seiten allerdings lassen einen Kompromiss möglich erscheinen, dass die Kinderpfleger*innen, welche die mindestens 60 Stunden umfassende Fortbildung zu Bildung und Pädagogik absolvieren, während dieser Zeit eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen S 7 und S 4 erhalten.

Auf den im laufenden Schlichtungsverfahren vorgesehenen Vorschlag des Schlichters darf man gespannt sein. Über den Ausgang wird in der nächsten „Kirchengewerkschaft Info“ berichtet werden. ■

— Wolfgang Lenssen

Interview mit dem Stellv. Vorsitzenden der ARK Baden Wolfgang Lenssen (gleichzeitig Vorsitzender der Kirchengewerkschaft LV Baden und Mitglied des Bundesvorstandes) zum Thema Arbeitsrecht der Badischen Landeskirche und ihr dritter Weg.

Frage: Ist der Synodenbeschluss ausschließlich auf den Bereich der verfasserten Kirche festgelegt?

Wolfgang Lenssen: Die badische Landeskirche hat ja mit wenigen Spezifikationen das Arbeitsrechtsregelungsgrundgesetz der EKD (ARGG) für Baden in Kraft gesetzt (verfasste Kirche + Diakonie). Das entsprechende Gesetz ist das Zustimmungs- und Anwendungsgesetz zum ARGG (ZAG ARGG EKD). Dies Gesetz war bis 31. Dezember 2018 befristet. Mit der nun überall zitierten Gesetzesänderung hat die badische Landesynode neben „Nebelkerzen“ (Berichtspflicht der in die ARK entsendenden Organisationen, Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit, Nachdenken über das Entsendungsmodell (Urwahl?)) schlicht und einfach die Befristung des Gesetzes gestrichen. Somit ist in Baden der Dritte Weg mit der ARK auf Dauer festgeschrieben (vorerst). Deshalb hat sich der „runde Tisch“ (Gesamtausschuss, ver.di, Kirchengewerkschaft unter Moderation KDA Baden) verabredet, um zu überlegen, wie jetzt politisch weitergearbeitet werden kann.

Frage: Gibt es bei Euch ein Kirchengesetz, das festlegt, dass es eine tarifrechtliche Regelung geben muss, wobei die Kirche – und so kennen wir es aus dem Bereich der Nordkirche und der Diakonie – als Tarif auch die AVR oder vergleichbares anerkennt? Gibt es so eine kirchengesetzliche Regelung bei Euch, oder ist es jedem Dienstgeber freigestellt, wo und wie er bezahlt?

Lenssen: Nein, ein solches Gesetz gibt es nicht: In der Grundordnung und im ZAG ARGG EKD ist nur festgelegt, dass die Arbeitsbedingungen etc. durch die Arbeitsrechtliche Kommission beschlossen werden. Zentrale Arbeitsrechtsregelung dabei ist die „Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiter*innen“ (AR-M) www.vkm-baden.de/infothek/tvoedarm.htm

Im §1 der AR-M ist die Ausnahmemöglichkeit der Diakonie für die AR-AVR geregelt (AVR DD nach badischer Fassung). Durch die Satzungsbestimmungen der Diakonie Baden konnten die Betriebe allerdings in der Vergangenheit auch die AVR DD direkt anwenden. Dies ist nun nicht mehr möglich, es wird aber auch kein Betrieb zurückgeholt! Im §2 der AR-M ist für alle anderen (verfasste Kirche und Diakonie, die keine AVR anwenden) geregelt, dass der TVöD-Bund und – wo nötig – besondere Teile des TVöD-VKA Anwendung finden unter Berücksichtigung der in den folgenden §§ der AR-M aufgeführten besonderen kirchlichen Regelungen. (In der Datei www.vkm-baden.de/infothek/tvoedarm.htm synoptisch dargestellt)

Frage: Beim Lesen ist noch einmal aufgefallen, dass alle, der GA sowie ver.di, sich explizit auf die tarifrechtlichen Regelungen aus dem öffentlichen Dienst fixieren. Habt Ihr als Kirchengewerkschaft Landesverband Baden oder in der Arbeitsrechtsregelung für die Kirchengewerkschaft einmal darüber nachgedacht oder sogar eine Beschlussfassung getroffen, ob der TVöD auch für Euch das Maß der Dinge ist oder ob es sogar die Idee gäbe, sich eigenständig etwas zu erarbeiten?

Lenssen: In der Vergangenheit (bei dem Wechsel vom BAT zum TVöD im Jahre 2005) gab es diese Überlegungen. Damals geisterte von der EKD ins Spiel gebracht eine sogenannte KADAVO (nein, nicht „Kadaver“!) herum, spielte eine gewisse Rolle. Sehr schnell allerdings wurde klar, dass es kein Gremium gab, welches dies „Niedriglohnitarifwerk“ weiter pflegen und entwickeln sollte.

Somit war und ist für die beteiligten Gruppierungen in der ARK Baden dieser Weg keine Option, der TVöD immer noch Leitwährung.

In vielen Arbeitsfeldern stehen wir als Kirche und Diakonie im direkten oder indirektem Vergleich zum öffentlichen Dienst. Mit der Leitwährung TVöD haben wir in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) einerseits „Bandagen“ (TVöD), andererseits aber auch Freiräume, um die besonderen Bedingungen diakonischen und kirchlichen Dienstes entsprechend in die Änderungen zum TVöD einzupflegen und die Rückendeckung der Entgeltverhandlungen durch die Tarifvertragsparteien des TVöD. So mit sind wir – was diesen Bereich anbelangt – „Trittrettfahrer“. Andererseits machen wir allerdings dadurch dem öffentlichen Dienst auch keine Konkurrenz. Und dies sehe ich z. B. im Hinblick auf die Verhandlungen mit den politischen Gemeinden bei der KiTa-Finanzierung als dickes PLUS. Zudem gibtes für den TVöD Kommentierungen, Arbeitsgerichtsurteile etc., die sowohl uns als Gewerkschaft, den Mitarbeitervertretungen als auch den Arbeitgebern in der Anwendung Hilfe und Rechtssicherheit geben.

Frage: Ich danke für die Antworten und wünsche Euch in der Runde extrem viel Spaß.

Lenssen: Na ja, ob dies Engagement „vergnügungssteuerpflichtig“ wird, wage ich zu bezweifeln.

Wenn wir allerdings gerechte und auskömmliche Arbeitsbedingungen und Entgelte im Bereich der selbständigen Diakonie (Unternehmensdiakonie) erreichen wollen, so ist ein gemeinsames Vorgehen mit allen daran und dabei Beteiligten unabdingbar. Wenn der TVöD für die selbständige Diakonie (Unternehmensdiakonie) nicht in Frage kommt und die Betriebe auf die AVR-DD ausweichen können, so müssen wir gemeinsam für Tarifverhandlungen für einen Tarifvertrag Soziales kämpfen. ■

— Die Fragen stellte Hubert Baumann



Oben links und rechts: Die Seafarer's Lounge am Ostseekai

Unten: Der Lotsenchor „Knurrhähne“ gestaltet die Andacht unter dem Leuchtturm musikalisch.

Unten: Das freundliche Küchenteam beim Empfang nach der

Andacht unter dem Leuchtturm im Seemannsheim Holtenau.
Von links: Marlene Weltz, Regina Knutzen, Ewa Hellmann, Elfriede Michel, Marie-Luise Bröde, Suzanne Fell

Die Deutsche Seemannsmission Kiel und ich

Wir kennen uns schon lange, die Deutsche Seemannsmission (DSM) und ich. Während meiner 30-jährigen Dienstzeit im Kirchenamt war ich zuständig für die DSM der NEK bzw. später Nordkirche und ihre Vereine in Kiel, Brunsbüttel, Lübeck, Altona, Harburg und Rostock. Eine Aufgabe, die mir sehr viel Spaß gemacht hat. Während der Andacht unter dem Leuchtturm in Holtenau am Mittwoch in der Kieler Woche 2015, als mir plötzlich deutlich wurde, dass ich ab November dieses Jahres in die Rente gehen würde, habe ich mich für ehrenamtliche Mitarbeit in der DSM Kiel angemeldet. So würde ich den Kontakt nicht verlieren.

Fotos: Gerda Pahl, Seemannsmission

Aufgaben gibt es ausreichend: Das Seemannsheim in Kiel-Holtenau beherbergt durchfahrende Seeleute und gibt auch Raum für Veranstaltungen. Im Haus auf der Schleuse in Kiel-Wik stehen freundliche Mitarbeiter/-innen rund um die Uhr bereit, um den durchfahrenden Seeleuten, die in Kiel entweder das Schiff verlassen, um nach Hause zu fliegen oder einen Tag zuvor anreisen, um ein durch den Kanal fahrendes Schiff zu besteigen, eine Übernachtung zu bieten und natürlich auch, sie zu versorgen. In der Zeit von April bis Oktober laufen Kreuzfahrtschiffe den Ostseekai an. Während der Liegezeit bieten wir den Crews dieser Schiffe ein kleines Stück Heimat. In unserer Sea-

farer's Lounge können sie zur Ruhe kommen, Kaffee trinken, sie können uns ihre Sorgen und Freuden erzählen, und wir bieten in unserem kleinen Shop zu günstigen Preisen asiatische Snacks, Hygieneartikel, Telefonkarten zum stressfreien Einkauf an oder auch kostenfrei Internet zum Telefonieren oder zum Skypen, einen Service, den sie brauchen für den Alltag an Bord oder während der Hafenliegezeiten.

„Seafarers's Dignity“, die Würde der Seeleute, steht für uns alle als Motto im Vordergrund. Ganz früher war die soziale Verelendung der ausgebeuteten Seeleute an der Tagesordnung; dazu gehörte vor

allem auch die Ausbeutung in den Häfen durch Gastwirte mit überreichten Unterkünften und Hurenhäuser, die den Seeleuten die letzte Heuer aus den Taschen zogen.

Heute stehen (überwiegend ausländische) Seeleute bei ihren Reisen oft vor dem Problem der Vereinsamung und vor einer „modernen“ Art der Ausbeutung, je nachdem, wie gut oder schlecht sie bezahlt werden. Sie fahren zur See, weil sie an Bord zwar wenig, aber immer noch deutlich mehr verdienen als in der Heimat. Ein junger philippinischer Seemann in der Seafarer's Lounge, Vater von vier Kindern, sagte mir mal: „Ich bin studierter Lehrer, aber ich würde mit dem Lehrerergehalt nicht einmal ein Viertel von dem verdienen, was ich als Deckschaft verdiene.“ Die regelmäßigen Geldüberweisungen in die Heimat (auch ein Service der Seemannsmission) sind für die ganze Groß-Familie wichtig, ohne die gibt es keine teuren Arztbesuche, keinen Schuldenabtrag, kein Schulgeld, kein Studium für die älteren Kinder und letzt- >>>



Dienst in der Seafarer's Lounge: (von links) Seemannsdiakonin Stefanie Zernikow, Claire Neumann, Gerda Pahl

>>> lich auf Dauer auch keine vernünftige gesunde Ernährung usw. Staatliche Armenunterstützung gibt es in diesen Ländern oft gar nicht oder nur so wenig, dass es nie reichen würde. Die Seeleute sind nicht drei Monate, sondern oft sechs Monate und länger unterwegs und sehen ihre Kinder nur über Facebook oder andere Internetverbindungen.

In den Häfen sollen diese Seeleute bei den kurzen Liegezeiten ein Stück „Würde“ erleben, das Gefühl, wirklich willkommen zu sein in der Fremde. Denn an Bord haben sie einfach nur zu „funktionieren“. „Wir sind nur für euch da“, signalisieren wir ihnen, wo auch immer sie zu uns kommen: im Seemannsheim Holtenau, im Haus auf der Schleuse und in der Seafarer's Lounge. Es gehören natürlich auch Bordbesuche zu unseren Aufgaben, denn viele Seeleute, insbesondere in der Schleuse, können das Schiff nicht verlassen. Unsere Bordbetreuer bringen ihnen Telefonkarten, Zeitungen in ihrer Sprache und Kleinigkeiten aus dem Shop. Vor allem aber bringen sie ihnen Zeit zum Zuhören und Reden. Besuche in Krankenhäusern, wenn Seeleute verletzt oder anderweitig erkrankt sind, gehören ebenfalls zu den Aufgaben. Und wenn ein Seemann sich nicht traut, eine Krankheit oder ein Unwohlsein zugeben – er könnte ja sonst seine Berechtigung, an Bord zu bleiben und seine Heuer verlieren, – verfrachten wir ihn kurzerhand in unseren Bus und fahren ihn ins Klinikum, wo er vorrangig behandelt wird. So haben wir das ausgehandelt. So kommt er nach Behandlung und ggfs. Versorgung mit Medikamenten wieder rechtzeitig an Bord.

Es dreht sich, wie in vielen Vereinen, auch bei uns zwar nicht alles, aber vieles ums Geld. Und so kam ich dann fast unmittelbar nach Beginn meiner ehrenamtlichen Mitarbeit zu einem neuen Job. Das Amt des Schatzmeisters bzw. der Schatzmeisterin war gerade frei geworden. Meine „Amtsvorgänger“ hatten in

den vergangenen Jahren Jahr um Jahr jeweils „das Handtuch geworfen“. Jetzt bekam ich die Gelegenheit, meine jahrzehntelange Erfahrung mit Haushalts- und Wirtschaftsplänen, mit Zahlungsverkehr und anderen finanziell relevanten Vorgängen einzusetzen. Zusammen mit der Seemannsdiakonin, die ihren Dienst am 1.1.2016 in Kiel begonnen hatte, habe ich mich eingearbeitet. Und jetzt, nach über zwei Jahren, bin ich noch immer dabei, die vielfältigen Aufgaben der Kieler Seemannsmission kennenzulernen.

Bis auf den Personalkostenzuschuss der Landeskirche für unsere Seemannsdiakonin, die übrigens die einzige Vollzeitbeschäftigte in unserem Verein ist, sind wir fast ausschließlich auf Spenden, freiwillige Abgaben der Schiffsfahrt und auf Mitgliedsbeiträge angewiesen.

Seit ca. fünf Jahren gibt es begrenzte Fördermittel vom Bundesarbeitsministerium auf der Grundlage des ILO-Abkommens (Seearbeitsgesetz), weil dort auch geregelt wurde, dass jeder Vertragsstaat für „Sozialstationen“ in den Häfen sorgen soll. Diese Fördermittel beantragen wir seit drei Jahren für Personalkosten, so dass wir damit wenigstens etwa ein Zehntel der Personalkosten unserer im Haus auf der Schleuse nach dem Mindestlohnsgesetz bezahlten Mitarbeitenden abdecken können.

Neben der Finanzarbeit möchte ich auch weiterhin für die Mitarbeit in der Lounge zur Verfügung stehen. Der Kontakt mit den Seeleuten ist mir wichtig. Mit ihnen zu reden, öffnet den Blick in die Ferne. Die meisten Seeleute, die ich treffe, sind Philippinos. Wenn ich am Anfang meinte, ich könnte sie nicht auseinanderhalten, kenne ich sie inzwischen gut. Und sie kennen mich auch. Das erstaunt mich immer wieder neu: Da erscheint der Philippino, mit dem ich mich bisher immer auf Englisch verständigt habe, plötzlich und sagt: „Guten Tag, Hallo. Da bin ich wieder“. Er hat inzwischen Deutsch gelernt. Daran erkenne ich, dass die Seeleute wirklich gerne zu uns kommen.

Um unsere DSM Kiel bekannt zu machen, reist unsere Seemannsdiakonin durch die Stadt und ins Land (wir sind zuständig für die Häfen in Kiel, Rends-

burg und Flensburg) und hält Vorträge und lädt ein zu Führungen und predigt. Als Schatzmeisterin habe ich die Ehre, während unserer traditionellen Gottesdienste, z. B. Andacht unter dem Leuchtturm in der Kieler Woche, Tag der See-fahrt in der St. Nikolai-Kirche zu Kiel oder anderer wichtiger Gottesdienste, den Menschen „das Geld aus der Tasche zu ziehen“. Die DSM Kiel präsentiert sich bei vielen Gelegenheiten, z. B. beim Tag der offenen Tür der Militärseelsorge, beim Tag am Thiessen-Kai, bei Flensburg Dampf, beim Punschverkauf mit den Lions an den Adventswochenenden am Europa-Platz in Kiel, beim Adventsmarkt in Bosau, zusammen mit den Kieler Bläsern auf der Schleuse beim Weihnachtskonzert am Heiligabend und zu vielen anderen Gelegenheiten.

Übrigens feiern wir in diesem Jahr 2018 das 120-jährige Jubiläum der Kieler Seemannsmission. Das ist ein guter Grund, einmal wieder neu dankbar zu sein, dass unsere Arbeit zum Wohle der Seeleute mit vielen ehrenamtlichen und wenigen angestellten Mitarbeitenden so gut ankommt. Wir sind dankbar für alle Menschen, die für unsere Arbeit spenden und die ihre Mitgliedsbeiträge treu und regelmäßig zahlen. Es macht immer wieder froh, wenn ich z. B. die Nachricht erhalte: „Ich (die Seemannsdiakonin) habe in der ... Kirche gepredigt, die Kollekte in Höhe von 350 Euro wird uns überwiesen.“ oder: „Nach einem Vortrag in der Uni wurde uns eine Spende in Höhe von ... Euro zugesagt.“ oder: „Wir haben auf der Schleuse für Herrn... seine Abschiedsfeier ausgerichtet. Neben den zu erstattenden Auslagen überweist er uns eine Spende von 850 Euro.“ Da kann ich nur dankbar staunen, wie viele Menschen uns unterstützen. Da ist zum Beispiel auch die Sekretärin, die Monat für Monat fünf Euro überweist, und das treu Jahr um Jahr. Wie bei Kirche oder auch anderen Vereinen gilt: Jeder Cent zählt. Wir danken allen, die diese soziale Arbeit unterstützen, und mit uns danken die Seeleute, denen das alles zugutekommt.

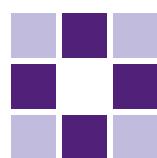
Ich freue mich, dass ich mich für diese ehrenamtliche Tätigkeit entschieden habe und freue mich über jede und jeden, die es auch tun. ■

— Gerda Pahl

Uns verbinden Werte



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



Evangelische
Bank



**Versicherer im
Raum der Kirchen**

Bruderhilfe · Pax · Familienfürsorge

**VERANTWORTUNGSVOLL.
INVESTIEREN.**

Ethisch. Sozial. Ökologisch.

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

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

Menschen schützen.
Werte bewahren.