

Heftpreis: 2,45 Euro

C 8187

Kirchen
GEWERKSCHAFT

Info

3-2019

Offizielles Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft

Mitarbeitervertretung

...und Personalplanung

S. 20-22



INHALT

Einladung	2
Feier in Rendsburg; 70 Jahre Kirchengewerkschaft, früher auch VKM genannt	
Editorial	3
Hubert Baalmann: „Nur eins ist sicher, wenn wir uns gemeinsam aufstellen für, gegen und mit dem Arbeitgeber, haben wir eine realistische Chance, was zu bewegen und etwas zu verändern.“	
Urteil	4
Pauschalvergütung von Überstunden durch Betriebsvereinbarung	
Seminare...	5
der Kirchengewerkschaft	
Beitrittserklärung...	5
zur Kirchengewerkschaft	
Midi-Job	6
Einkommensgrenze der Gleitzone zum 1. Juli 2019 gestiegen	
LV Baden	7, 19
Neue Schlichtungsordnung; gilt ab 5. Juni 2019	7
Ombudsstelle in der Evangelischen Landeskirche in Baden	19
Gastbeitrag	8
Unfallrisiko Blindflug	
Katholische Kirche	9
Sachgrundlose Befristung – die Dritte	
Körperlich harte Arbeit...	9
in Deutschland	
VCH-Tagungsstätte Hofgeismar	10-11
Kirchentag 2019	12-14
Erfahrungsbericht der Stand-Stammmannschaft der Kirchengewerkschaft	12
Persönliche Eindrücke von Jacqueline und Holger Olesen	13
Häufige Sätze am Stand der Kirchengewerkschaft auf dem Kirchentag – von Ralf Reschke	14
Feedback zum Kirchentag in Dortmund – von Wilfried Thoma	14
Thema „Diskriminierung“	15
Hass und Hetze entgegentreten	
LV Hessen	16-17
Aus dem Ergebnis der Verhandlungen Tabellenentgelt im DW Hessen	
Mitarbeitervertretung	17-18
Das Büro der MAV	
Bei Personalplanung...	20-22
sollte die Mitarbeitervertretung dabei sein	



Eine Demonstration von vielen in der Geschichte der Kirchengewerkschaft:
Oktober 2008 in Hamburg

Einladung

Seit 70 Jahren gibt es uns nun schon: die Kirchengewerkschaft, früher auch VKM genannt.

In all diesen Jahren haben wir das Geschehen rund um das Arbeitsrecht in Nordelbien bew. der jetzigen Nordkirche maßgeblich mitgeprägt.

Ja, und nicht nur das, wir hatten immer ein offenes Ohr für die Anliegen unserer Mitglieder und haben es natürlich auch heute noch!

Wir sind in diesen 70 Jahren gewachsen, sind groß geworden und haben viel erreicht.

Für uns Grund genug, auf diese 70 Jahre zurückzublicken und es gebührend „krachen“ zu lassen und zwar am:

23.10.2019 ab 14.00 Uhr in Rendsburg im Konventgarten

An diesem Nachmittag werden wir :

- Grußworte hören
- Zurück und nach vorne blicken
- Miteinander ins Gespräch kommen
- Schmunzeln und lachen können
- Kaffee und Kuchen genießen
- Kaltgetränke
- und vieles mehr

Wir freuen uns, Euch an diesem Nachmittag begrüßen zu dürfen, um eine schöne Zeit miteinander zu verbringen.

Lasst Euch dieses Fest nicht entgehen, und feiert mit uns.

Eine persönliche Einladung bekommt Ihr „im Landesverband Nord“ noch per Post. Seid gespannt. ■

— Ursula Einsiedler, Landesvorsitzende

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

liebe Leserinnen und liebe Leser,

während ich dieses schreibe, beträgt die Temperatur in meinem Büro knapp 35 Grad Celsius. Veröffentlicht wird dieser Text dann aber in der Herbstausgabe unserer „Kirchengewerkschaft Info“.

Der Herbst ist ein meteorologischer Zeitraum zwischen Sommer und Winter. Dies gibt auch die Arbeit der Kirchengewerkschaft wieder.

Wir liegen zwischen den Zeiten, wir liegen zwischen guter, vielfältiger Arbeit, die wir vor dem Sommer begonnen haben.

Ob es hier um die Arbeitsrechtsfragen ging, ob es um Arbeitsrechtliche Kommissionen ging, wir uns um psychische Belastungen am Arbeitsplatz gekümmert haben oder ob wir die individuellen Rechte einzelner Kolleginnen und Kollegen in der Kirchengewerkschaft vertreten haben.

All dieses war vor dem Sommer.

Dann gab es die etwas ruhigere Zeit, die wir Sommerpause nennen, und nun fahren wir wieder hoch mit der Sicherheit, der Herbst wird heiß.

Heiß nicht unbedingt vom Wetter – vielleicht doch wegen des Klimawandels –, aber er wird mit Sicherheit heiß, was die einzelnen Themen angeht.

Es gilt zu ernten und das, was symbolisch von den Bäumen gefallen ist, aufzusammeln.

Wir müssen und sollten unsere Kolleginnen und Kollegen, die nicht in der Kirchengewerkschaft organisiert sind,

mit aufnehmen in diese Solidargemeinschaft.

Wir haben in der Geschäftsstelle für Euch/für Sie viel angeschoben und möchten die Früchte nun mit Euch und Ihnen ernten.

Lassen Sie uns dafür Sorge tragen, dass von dieser Ernte – wie reichhaltig sie auch immer ist – die anderen Kollegen auch profitieren und sich dann klar für eine gemeinsame, solidarische Gemeinschaft entscheiden.

Nur eins ist sicher, wenn wir uns gemeinsam aufstellen für, gegen und mit dem Arbeitgeber, haben wir eine realistische Chance, was zu bewegen und etwas zu verändern.

Dass wir nun in großen Schritten auf den dunklen Herbst zugehen, muss uns nicht davon abhalten, weiter aufrechten Ganges für die Kirchengewerkschaft einzustehen.

Wir sollten Gegenpole setzen, wir sollten motivieren, wir sollten brennen für die notwendigen und vielfältigen Änderungen im Bereich der Kirche, Diakonie und Caritas.

In dem Sinne wünsche ich uns eine gute gemeinsame Herbstzeit und eine reichhaltige Ernte unserer Arbeit, so dass wir gemeinsam die nächsten notwendigen Schritte gehen können.

Solidarische Grüße

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



Pauschalvergütung von Überstunden durch Betriebsvereinbarung



Eine tarifvertragsersetzende Gesamtbetriebsvereinbarung zwischen einer Gewerkschaft und ihrem Gesamtbetriebsrat ist unwirksam, soweit sie bestimmt, dass Gewerkschaftssekretäre, die im Rahmen vereinbarter Vertrauensarbeitszeit regelmäßig Mehrarbeit leisten, als Ausgleich hierfür pauschal eine näher bestimmte Anzahl freier Arbeitstage im Kalenderjahr erhalten. Sie bestimmt die Voraussetzungen des Mehrarbeitsausgleichs nicht hinreichend klar und verletzt zudem den betriebsverfassungs-

rechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Der Kläger ist bei der beklagten Gewerkschaft als Gewerkschaftssekretär mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden beschäftigt. Die Parteien haben „Vertrauensarbeitszeit“ vereinbart, d.h. der Kläger hat über Beginn und Ende der Arbeitszeit grundsätzlich selbst zu entscheiden. Auf das Arbeitsverhältnis finden die in Form einer Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossenen „Allgemeinen Arbeitsbedingungen für die ver.di-Beschäftigten“ (AAB) Anwendung. Diese sehen vor, dass Gewerkschaftssekretäre, die regelmäßig Mehrarbeit leisten, als Ausgleich neun freie Arbeitstage im Kalenderjahr erhalten. Die anderen Beschäftigten haben dagegen für jede geleistete Überstunde Anspruch auf einen Freizeitausgleich von einer Stunde und achtzehn Minuten (=30% Überstundenzuschlag) bzw. auf eine entsprechende Überstundenvergütung.

Der Kläger hat für vier Monate, in denen er neben seinen sonstigen Aufgaben in einem Projekt arbeitete, die Vergütung von Überstunden in Höhe von 9.345,84 Euro brutto verlangt. Unter Berufung auf von seinen Vorgesetzten in dieser Zeit abgezeichnete Zeiterfassungsbögen hat er vorgetragen, er habe in diesen Monaten insgesamt 255,77 Überstunden geleistet. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, sämtliche Überstunden des Klägers seien mit den neun Ausgleichstagen nach den AAB abgegolten. Zudem hat sie bestritten, dass der Kläger Überstunden in dem von ihm behaupteten Umfang geleistet habe und diese von ihr angeordnet, gebilligt oder geduldet worden seien.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Die Revision des Klägers war vor dem Bundesarbeitsgericht <https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document....> Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolgreich. Die AAB sind teilunwirksam, soweit sie für bestimmte Gewerkschaftssekretäre eine Pauschalvergütung von Überstunden vorsehen. Der Anwendungsbereich der Norm verstößt mit der Voraussetzung „regelmäßiger Mehrarbeit“ gegen das Gebot der Normenklarheit, weil für die Beschäftigten nicht hinreichend klar ersichtlich ist, in welchem Fall eine solche anzunehmen ist und in welchem Fall nicht. Außerdem genügt die Regelung nicht dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Eine – wie auch immer geartete – „Regelmäßigkeit“ von Überstunden ist kein taugliches Differenzierungskriterium dafür, ob die Vergütung von Überstunden pauschaliert oder „spitz“ nach den tatsächlich geleisteten Überstunden gezahlt wird. Der Kläger hat deshalb Anspruch auf Vergütung der Mehrarbeitsstunden zzgl. des in den AAB vorgesehenen Zuschlags von 30%. Über die Höhe der dem Kläger noch zustehenden Vergütung konnte der Senat anhand der bisher getroffenen Feststellungen nicht entscheiden und hat deshalb die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses wird nun feststellen müssen, wie viele Überstunden der Kläger im Streitzeitraum tatsächlich geleistet hat. ■

— Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. Juni 2019 - 5 AZR 452/18 -Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 12. April 2018 - 3 Sa 221/17 –

SEMINARE

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

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

Seminar-Informationen:

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

			Seminar.-Nr.
Oktober			
09.- 10.10.2019	Warnemünde	Konflikte erkennen und konstruktiv bearbeiten – Mediation	23.2
22.- 23.10.2019	Wetzlar	Digitalisierung der Arbeitswelt	25.2
24.- 25.10.2019	Stadtallendorf	Argumentieren/Diskutieren	20.2
November			
05.11.2019	Hamburg	MAV-Wahlen 2020	10.1
06.11.2019	Rastatt	Pflegezeitgesetz	3.
13.- 14.11.2019	Hamburg	Gesprächsführung Grundlagen und praktische Übungen	24.2
14.- 15.11.2019	Stadtallendorf	Teambildung/Teamfindung	19.2
19.11.2019	Hannover	Teilzeit- und Befristungsgesetz	1.3
27.11.2019	Osnabrück	MAV-Wahlen 2020	10.2



Kirchengewerkschaft

Beitrittserklärung

Hiermit trete ich in die Kirchengewerkschaft zum _____ ein.

Name – Vorname _____ geboren am _____

Straße – Hausnummer _____

PLZ – Ort _____

Telefon privat _____ Mobil _____

E-Mail dienstlich _____ E-Mail privat _____

Telefon dienstlich _____

Ich bin beschäftigt als (Beruf) _____

bei Arbeitgeber (siehe Arbeitsvertrag) _____

im Kirchenkreis _____

Datum – Unterschrift _____

Ich bin...

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

Kombimandat – Einzugsermächtigung und SEPA-Lastschriftmandat

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

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

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

Meine Bankverbindung lautet:

Kontoinhaber _____

Kreditinstitut _____

IBAN _____

BIC _____

Ort, Datum _____

Unterschrift _____

Midi-Job

Die Einkommensgrenze der Gleitzone ist zum 1. Juli 2019 gestiegen.



Ab 1. Juli 2019 wurde die Obergrenze für die Midi-Jobs auf 1.300 Euro angehoben.

Viele Kolleginnen und Kollegen, die vorher im Bereich der Diakonie, Caritas und Kirche beschäftigt waren, wird ein Angebot auf sog. 450 Euro gemacht. Bisher kannte man diese Begrifflichkeit als sog. Gleitzone. Die Gleitzone wird im Gegensatz zu Mini-Jobbern über einen längeren Zeitraum berechnet. Der klassische Mini-Job ist bis 450 Euro – was bekannt sein dürfte.

Der Unterschied zum Midi-Job liegt darin, dass in der sog. Gleitzone Sozialversicherungspflicht besteht. Der Anteil zur gesetzlichen Sozialversicherung ist allerdings vom Bruttoarbeitsentgelt abhängig. Die Arbeitnehmerbeiträge für die Sozialversicherung werden aber nach einer reduzierten Beitragsbemessungsgrenze berechnet. In der Praxis bedeutet das, je weniger der Arbeitnehmer verdient, desto größer ist beim Midi-Job die Entlastung beim Versicherungsbeitrag. Der Arbeitgeberanteil an die Sozialversicherung bei einem Midi-Job bleibt konstant hoch.

Ab 1. Juli 2019 wurde die Obergrenze für die Midi-Jobs auf 1.300 Euro angehoben.

Dadurch werden künftig deutlich mehr Geringverdiener entlastet, denn Arbeitnehmer müssen erst mit einem Monatseinkommen ab 1.300 Euro die vollen Sozialabgaben zahlen.

Darüber hinaus ändert sich auch die Begrifflichkeit im Gesetz. So ist ab dem 1. Juli 2019 von einem „Übergangsbereich“ die Rede, und der Begriff der „Gleitzone“ ist entfallen.

Interessant ist nunmehr auch, dass die Rentennachteile beim Mini-Job nicht mehr bestehen. Vor der Änderung hatten die Beschäftigten in der Gleitzone aufgrund des reduzierten Beitrags auch nur reduzierte Rentenanwartschaften. Die Mini-Jobber konnten das nur verhindern, indem der Mini-Jobber der Deutschen Rentenversicherung mitteilt,

te, dass er auf die Anwendung der sog. Gleitzenregelung verzichten wolle. In diesem Falle wurde vom Arbeitgeber der Rentenversicherungsbeitrag auf den vollen Arbeitslohn angerechnet bzw. errechnet.

Das neue Gesetz zur Leistungsverbesserung und Stabilisierung hat dieses Problem ausgeräumt.

Die Entelpunkte für die Beitragszeiten aus der Beschäftigung im Übergangsbereich – also früher Gleitzone – werden ab dem 1. Juli 2019 generell aus den tatsächlich erzielten Arbeitsentgelten ermittelt.

Was heißt das in der Praxis für schwankendes Entgelt?

Ein Beispiel: Ein Mitarbeiter verdient in einigen Monaten 400 Euro, in anderen 1.400 Euro und dann wieder 800 Euro. Nach der neuen Regelung liegt er mit seinem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt grundsätzlich im Übergangsbereich. In den Monaten, in denen der Mitarbeiter mit seinem Entgelt unterhalb oder oberhalb der Midi-Job-Zone liegt, kann die Beitragsbemessungsgrundlage für die Arbeitnehmerbeiträge aber nicht nach der Formel berechnet werden.

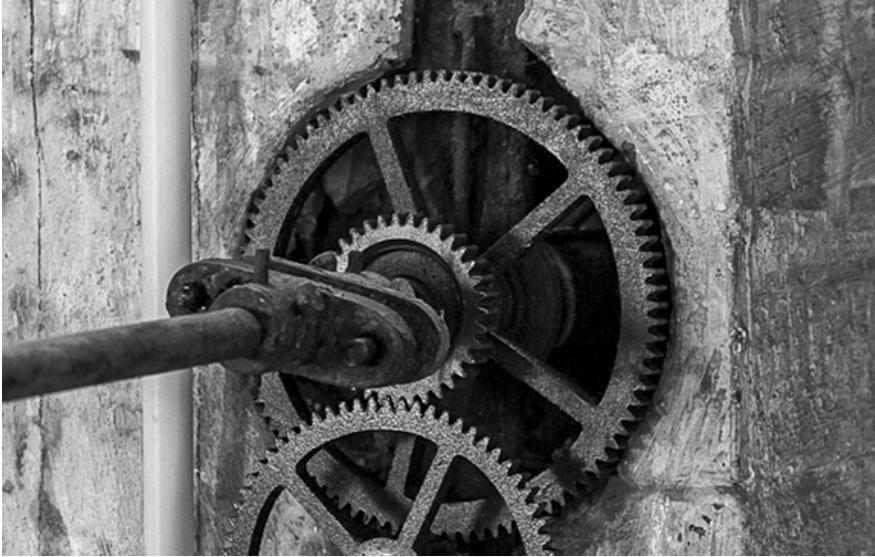
Das bedeutet, das Entgelt liegt beispielhaft unter 450 Euro, also der Mini-Job-Grenze.

Der Arbeitgeber berechnet die beitragspflichtigen Einnahmen, indem er das tatsächliche Arbeitsentgelt mit dem Faktor F, also 0,7566 multipliziert.

Liegt das Entgelt über 1.300 Euro, wie in dem vorherigen Beispiel schon einmal benannt, müssen sowohl der Arbeitnehmer- als auch der Arbeitgeberbeitrag nach dem tatsächlichen Arbeitsentgelt berechnet werden.

Für weitere Rückfragen steht Ihnen ggf. die Mini-Job-Zentrale aber auch die Rechtsschutzabteilung der Kirchengewerkschaft zur Verfügung. ■

— Hubert Baalmann, Dipl.-Jurist/Gewerkschaftssekretär



Die neue Schlichtungsordnung ist gegenüber der bisherigen sehr schlank und deutlich abgespeckt.

Neue Schlichtungsordnung beschlossen • gilt ab 5. Juni 2019

Mit nur einer Enthaltung hat die ARK am 5. Juni 2019 ihre neue Schlichtungsordnung beschlossen.

Das Besondere daran ist, dass sich die Arbeitsrechtliche Kommission selbst auf ein Verfahren für eine „Streitschlichtung“ einigt. Üblicherweise wird dies durch den Gesetzgeber gegeben (Zivilprozessordnung u. a.). Nicht so allerdings im von den Kirchen und ihrer Diakonie praktizierten „3. Weg“.

Dies zeugt von einer sehr hohen Eigenverantwortlichkeit und Ernsthaftigkeit für die konsensual angelegte Gestaltungsweise der Arbeitsbeziehungen in Kirche und Diakonie. Die Akteure selbst

schaffen die Regelungen für eine Lösung für die Fälle, für welche eine Lösung strittiger Fragen alleine nicht möglich erscheint.

Die neue Schlichtungsordnung ist gegenüber der bisherigen sehr schlank und deutlich abgespeckt. In nur vier Paragraphen werden die Einrichtung und die Vorgehensweise des Schlichtungsausschusses definiert. ■

Nachzulesen ist die Schlichtungsordnung demnächst im Kirchenrecht Baden unter der Ordnungsnummer 900.320 und schon jetzt unter:

<http://www.kirchengewerkschaft-baden.de/infothek/schlichtO.htm>

LV Baden | Impressum

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: Rainer Hirschler

Layout und Satz:

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

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

Erscheinungsweise: Vierjährlich

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 „Regis- trieren“ 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.)



KOHNNEN & KRAG
RECHTSANWÄLTE

LARS KOHNEN

RECHTSANWALT

FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

Bergstraße 26

20095 Hamburg

Tel. 040/20 90 52 74

Fax 040/21 99 72 62

info@kohnen-krag.de

www.kohnen-krag.de



Diakonie
Deutschland



WGKD

Die Einkaufsplattform
der Kirchen.



Einfach günstig einkaufen.

Rahmenverträge mit guten Konditionen

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

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

WGKD

Wirtschaftsgesellschaft der Kirchen in Deutschland mbH

www.wgkd.de

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

Unfallrisiko Blindflug

Nebelbänke? Aquaplaning? Sturmböen? Glätte? Weit gefehlt. Grell blendendes Sonnenlicht ist Ursache Nr. 1 der witterungsbedingten Unfälle. Das belegen Zahlen des statistischen Bundesamtes. So passieren zwei Drittel aller schweren Verkehrsunfälle, die durch Wettereinflüsse verursacht werden, weil grelles Sonnenlicht die Sicht behindert.

Im Spätsommer und zum Ende der Winterzeit ist die Gefahr, geblendet zu werden, besonders groß. Etwa, wenn in den Morgenstunden und am späten Nachmittag die tiefstehende Sonne plötzlich hinter hohen Häusern hervorbricht. Wenn ihr Licht nach Passieren eines Waldstücks seitlich durch die Scheibe schießt oder bei Erreichen einer Anhöhe frontal ins Auge sticht. In solchen Situationen haben die Augen keine Chance, sich an das Licht zu gewöhnen. Die Fahrt wird hochriskant. Wer bei Tempo 50 nur eine Sekunde geblendet ist, legt dabei 14 Meter im Blindflug zurück.

Zwar geschehen die meisten blendungsbedingten Unfälle innerorts. Doch bei Unfällen außerhalb geschlossener Ortschaften sind die Folgen aufgrund des höheren Tempos besonders schwerwiegend. Wer einen Unfall verursacht, weil er durch die Sonne geblendet wurde, kann hierfür vor Gericht keine mildernden Umstände geltend machen. Denn als Autofahrer sind Sie dazu verpflichtet, Ihre Fahrweise der Situation anzupassen. Alles andere kann als Fahrlässigkeit ausgelegt werden.

Um das Blindflugrisiko zu reduzieren, empfiehlt der BAVC, neben einer vorsichtigen Fahrweise, immer eine Sonnenbrille an Bord und griffbereit zu haben und auch die Sonnenblenden zu nutzen. Außerdem sollten Sie darauf achten, dass Front- und Seitenscheiben Ihres Wagens sauber sind. Denn Schmutzfilm und Schlieren verstärken den Blendeffekt zusätzlich. Und falls Sie einmal nicht erkennen können, ob die Ampel vor Ihnen rot oder grün ist: Aussteigen und nachsehen. Das Recht dazu haben Sie. ■

— BAVC • www.bavc-automobilclub.de



Foto: Hubert Baumann



Katholische Kirche

Sachgrundlose Befristung – die Dritte

Nachdem im Herbst des vergangenen Jahres der Antrag der Mitarbeiterseite zur „Abschaffung der sachgrundlosen Befristung“ von Arbeitsverhältnissen im kirchlichen Dienst in der Kommission gescheitert war, fand auch der inzwischen erarbeitete Vermittlungsvorschlag keine ausreichende Mehrheit in der Kommission.

Der Vermittlungsausschuss der Zentral-KODA hatte Ende April den Regelungsvorschlag erarbeitet und der Kommission zugestellt:

„Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen

1. Befristete Arbeitsverträge dürfen ohne Sachgrund einmal für die Dauer von bis zu 15 Monaten abgeschlossen werden. Der Abschluss mehrerer sachgrundlos befristeter Arbeitsverhältnisse nacheinander – auch durch Verlängerung des Ursprungsvertrags – ist ausgeschlossen. Während der Dauer eines derart befristeten Arbeitsverhältnisses sind ordentliche Kündigungen möglich. Hierfür sind die allgemeinen arbeitsrechtlichen und die jeweiligen kirchenarbeitsrechtlichen Bestimmungen maßgebend.
2. Die Regelungen unter Ziffer 1. gelten für alle befristeten Arbeitsverträge, die seit dem Tag des Wirksamwerdens dieser Neuregelung in ihrem Geltungsbereich abgeschlossen werden und verdrängen von diesem Zeitpunkt an regionale Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung.
3. Die vorstehenden Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung treten spätestens 12 Monate nach dem Inkrafttreten des Gesetzes außer Kraft, wenn der Gesetzgeber eine Neuregelung zur sachgrundlosen Befristung trifft.“

Zur Beschlussfassung über den Vermittlungsvorschlag war für den 27. Juni eine Sondersitzung der Zentralen Kommission einberufen worden. Die Abstimmung erbrachte nicht die ausreichende Zustimmung.

Unmittelbar nach der Abstimmung rief die Kommission den Vermittlungsausschuss erneut an. Das so eingeleitete Verfahren kann zu einer Regelung des Anliegens durch ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses führen. ■

— Zentral Koda Caritas 27.06.2019



Harte Arbeit

Das Bundesamt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat unter dem Titel „Körperlich harte Arbeit in Deutschland – immer noch weit verbreitet“ ein Faltblatt herausgegeben. Aus diesem Faltblatt kann man entnehmen, und dieses ist statistisch erhoben, dass die körperliche Belastung bei der Arbeit für mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in Deutschland Normalität ist.

54 % der Beschäftigten geben an, dass sie häufig im Stehen arbeiten müssen. Dies empfinden 27 % als Belastung. Jeder achtete, so gibt die Statistik her, empfindet das Heben und Tragen schwerer Lasten als negativ. Insbesondere kommt diese körperliche Belastung im Bereich der Pflege und Gastronomie sowie im Bau- und Gartengewerbe vor.

Wenn wir der Statistik weiter folgen, können wir entnehmen, dass Männer am häufigsten dieser harten Arbeit ausgesetzt sind. In Teilenbereichen, insbesondere bei körperlichen Belastungen in der Pflege, sind Frauen betroffen. Das Bundesamt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat gleichzeitig festgestellt, dass Frauen, unabhängig welche Stundenzahl sie arbeiten, körperliche, harte Arbeit im Vergleich zu Männern als belastender erleben. ■

Die genauen Auswertungen und weitere Hintergründe sind zu lesen beim Bundesamt unter der Adresse:
www.baua.de

— Hubert Baalmann, Dipl.-Jurist/Gewerkschaftssekretär



Die Evangelische Tagungsstätte Hofgeismar ist eine Einrichtung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.



VCH Evang. Tagungsstätte Hofgeismar

Dornröschenstadt in der Mitte von Deutschland

Die Dornröschenstadt am Reinhardswald Hofgeismar sagt den meisten Menschen wahrscheinlich nichts, aber sie ist absolut eine Reise wert. Seit ca. 7.000 Jahren gibt es eine ununterbrochene Besiedlung des Stadtgebietes. Der stadtumspannende Grüngürtel lässt die ehemals starke Befestigung der Stadt erahnen. Schließlich war Hofgeismar im Mittelalter nicht nur Mittelpunkt eines großen Kirchensprengels, sondern auch Sitz der weltlichen Macht. Der historische Stadt kern und viele Sehenswürdigkeiten zeugen noch heute von der ehemaligen Stellung der Stadt.

Hofgeismar lädt ein, durch die Fußgängerzone zu bummeln. Oder machen Sie einen Ausflug in die wundervolle hessische Umgebung. Viele Rad- und Wanderwege sind rund um Hofgeismar gut ausgeschildert. Genießen Sie die Natur in dem Märchenland Reinhardswald.

Keine 30 Kilometer entfernt und unbedingt sehenswert ist der Park Wilhelms Höhe mit seinen Wasserspielen, die zum UNESCO-Welterbe gehören. Jedes Jahr sind vom 1. Mai bis zum 3. Oktober die Wasserspiele zu bewundern. Über fünf Stationen fließt das Wasser in die Tiefe und baut dabei so viel Druck auf, dass

es schließlich in Form einer großen Fontäne in die Höhe schießt.

Wer lieber Kultur und Stadt erleben möchte, ist von Hofgeismar in 30 Minuten in der documenta-Stadt Kassel. Auch wenn gerade keine documenta ist, können Sie in der Neuen Galerie Werke vergangener documenta-Ausstellungen bewundern. Zahlreiche Museen zeigen Historisches: von Kunst über Mobiliar bis hin zu Technik. Oder Sie tauchen ein in die Welt der Brüder Grimm. Spätestens jetzt wird klar, warum Hofgeismar als Dornröschenstadt bezeichnet wird.



Der Brunnentempel in Hofgeismar • Im Brunnentempel sprudelt das Wasser in einer großen Schale.

In Hofgeismar liegt die historische Tagungsstätte der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.

Auf dem Gelände finden Sie ein ehrwürdiges Schlösschen, einen großzügigen Schlosspark und eine mit alten Bäumen beschattete Teichanlage. Abends sollen Sie unbedingt einen Spaziergang zu dem wunderschön beleuchteten Gesundbrunnen machen.

Die VCH Evang. Tagungsstätte Hofgeismar begrüßt Sie mit 111 funktionalen und modernen Hotelzimmern. Alle Zimmer haben Dusche und WC, einen Schreibtisch, Telefon und kostenfreies WLAN. Die Küche der Tagungsstätte kocht saisonal und mit regionalen Produkten. Und in der Snackbar finden Sie viele Fair-Trade-Produkte.
Und es gibt kostenfreie Parkplätze. ■

- **Die Evangelische Tagungsstätte Hofgeismar ist Mitglied in der VCH-Hotelkooperation:**
www.vch.de
- **Die Mitglieder der Kirchengewerkschaft erhalten für die Übernachtungen in allen VCH-Hotels Sonderpreise.**

Glückstädter Werkstätten

Was für ein Vertrauen



Kirchentag 2019 in Dortmund

Das war wieder der Slogan für den Kirchentag 2019 in Dortmund. 130.000 Menschen aus der ganzen Welt, so kann man schon sagen, haben sich dort getroffen. Aus der Tradition heraus begann der Kirchentag mit einem Eröffnungsgottesdienst und dem Abend der Begegnung. Dieser ist immer sehr informativ, aber auch sehr kulinarisch. Viele Gemeinden, Einrichtungen und Dienststellen bieten den Kirchentagsbesuchern an, sich ihre Projekte, ihre Gemeinden anzuschauen und dann für bestimmte Projekte regionale und überregionale Speisen zu kaufen. So ist das Potpourri der Angebote äußerst vielfältig, und man kann durchaus sagen: „sehr, sehr lecker“.

Für die Stammmannschaft der Kirchengewerkschaft war der Mittwoch sowohl der Anreise- als auch der Aufbautag in den Messehallen in Dortmund. Donnerstag bis Samstag war dann der Markt der Möglichkeiten, wo wir uns mit unserem Stand, mit unserer Gewerkschaft und mit unseren Ideen präsentiert haben. Wie aus den einzelnen Feedbacks, die Sie auf den folgenden Seiten sehen und lesen können, zu erkennen, hat es sehr viele Kontakte gegeben.

Konkrete und klare Themen an unserem Stand in Dortmund

Wenn wir die letzten Kirchentage sowie den Katholikentag oder den ökumenischen Kirchentag in Vergleich setzen, ist für Dortmund festzuhalten, dass die Themen an unserem Stand um einiges kon-

kreter und klarer waren. Einige Besucherinnen und Besucher kamen mit sehr konkreten arbeitsrechtlichen oder sozialrechtlichen Fragen auf uns zu.

Aufgrund der Tatsache, dass wir mit unserem Stand genau an der Schnittstelle zwischen zwei Hallen befanden und dass wir, die Stammmannschaft der Kirchengewerkschaft, der sogenannte Erstkontakt waren, gab es viele, denen wir helfen konnten, wenn es darum ging, die aus unserer Sicht doch relativ bescheidene Ausschilderung in den Messehallen zu konkretisieren. Somit hatten die Menschen viel Vertrauen in unsere wegweisenden Worte.

Besuch von Kolleginnen und Kollegen aus den Landesverbänden

Viele Kolleginnen und Kollegen aus den unterschiedlichen Landesverbänden haben uns auf dem Kirchentag besucht. So waren es zum Teil freundschaftliche Begegnungen, ein Wiedersehen, ein Treffen, zum Teil auch sehr familiäre Begegnungen.

Inhaltlich ging es natürlich um das einzelne Arbeitsrecht, die vermeintlich hohe Unzufriedenheit von Beschäftigten in den diakonischen, aber auch in den caritativen Einrichtungen. Interessant war aus unserer Sicht auch, welche Berufsgruppen sich auf dem Kirchentag so treffen. Der oder die Sozialarbeiterin, die Erzieherin, die Bauwerker, aber auch der Schäfer haben sich bei uns gemeldet und wollten für sich verschiedene Fragen geklärt haben.

Mitarbeiter(un)zufriedenheit

Wenn wir ein überwiegendes Thema fixieren sollten, muss man bedauerlicherweise sagen, dass die Motivation und die Begeisterung der Kolleginnen und Kollegen im Bereich der Diakonie/Caritas und der verfassten Kirche, hier dann aber überwiegend evangelisch, mit ihren Dienstgebern, entweder in Person ihres Vorgesetzten oder mit der Doppeldeutigkeit zwischen politischen Themen und gesellschaftlichen Themen

nicht gegeben sind. Das Stichwort „Mitarbeiterzufriedenheit“, besser gesagt „Mitarbeiterunzufriedenheit“, war, so denken wir, das größte Maß der Diskussionen. Überschattet wurde die Diskussion von der parallel laufenden Menschenrettung von Sea-Watch. Auch hier hörten wir immer wieder, dass Kirche doch eine besondere Verantwortung habe und sie sich doch genauer, konkreter und durch praktisches Tun von allen anderen Diskussionen absetzen könnte.

Immer wieder haben wir Menschen angesprochen, die sich dann als Mitglieder von Kirchengemeinderäten vorstellten, als Mitglieder von Kirchenvorständen oder die bei sonstigen entscheidungsfähigen und entscheidungstragenden Organen und Strukturen der Kirche Mitglied waren. So gab es unterschiedliche Diskussionen ob der Notwendigkeit der Gewerkschaft in Kirche. Viele Diskussionen gab es zum Thema „Mitbewerber“ von Gewerkschaften im Bereich der Kirche. Es hat aber auch einiges an Zuspruch für die Kirchengewerkschaft gegeben. So kann man auch im Nachgang sagen, dass sich die einen oder anderen bei uns gemeldet haben, indem sie konkret Mitglied geworden sind oder sich auf die Liste für unseren kostenlosen Newsletter eingetragen haben. Somit könnte man zusammenfassend sagen, durch unsere Präsenz auf dem Kirchentag in Dortmund ist die Zahl der Menschen größer geworden, die nun wissen, wer oder was die Kirchengewerkschaft ist.

Kirchentag 2021 in Frankfurt

Mit Ausblick auf die nächsten Kirchentage dürfen wir verkünden, dass der nächste Kirchentag mit dem Katholikentag ein ökumenischer Kirchentag wird, und zwar – tragen Sie sich das bitte gerne in Ihren Kalender ein – vom 12. bis 16. Mai 2021 in Frankfurt.

Dort wird die Kirchengewerkschaft mit Sicherheit wieder vor Ort sein. ■

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



Kirchentag Dortmund

Persönliche Eindrücke

Was für ein Vertrauen

Vertrauend darauf, dass die Kräfte des Körpers ausreichen, machen wir uns auf den Weg, fünf Tage Kirchentag zu erleben.

Ankommen in Dortmund, das „Grün“ nimmt langsam das Straßenbild in Besitz, fröhliche Menschen begegnen uns, der Eröffnungsgottesdienst mit der Botschaft: „Vertraue darauf, dass das, was du tust richtig ist, lass dich nicht entmutigen.“ Weitere Veranstaltungen eröffnen neue Sichtweisen, bestätigen das Vermutete, singen und beten stärken den Glauben, machen nachdenklich und beschwingt.

Schade, dass die Begeisterung, die in den Gottesdiensten zu spüren ist, so wenig in den Gemeinden zu Hause anhält. Eine Frage der Nachhaltigkeit – wie kann das gelingen?

Dann Standdienst – tolle Gespräche, diesmal nicht die Frage: „Darf ich das, Gewerkschaftsmitglied sein?“

Aber häufiger:

„Ja, kenn ich noch vom letzten Kirchentag.“ – Also wir sind bekannt, zumindest bekannter als vor zwei Jahren
 „Danke, dass Sie mich angesprochen haben, das wusste ich alles noch nicht.“
 „Das war wirklich gut, Ihnen zu zuhören.“

ren – ich denke darüber nach.“

„Nein, ich habe keine Zeit.“ – Geht weiter, bleibt stehen, zögert, kommt zurück – „Ich muss diese Info jetzt aber doch mitnehmen und zu Hause lesen.“

Ja, eigentlich ist das alles schon wichtig.

Aber auch:

Erschrecktes Hände-abwehrend-Hochhalten,

„Nein!!“

„Ich bin bei Verdi.“

„Mein Verband macht das alles.“

„Ich bin bei der MAV.“

Am Kreuzungspunkt zu den verschiedenen Hallen bekommt man mit der Zeit einen Blick für die unausgesprochenen Fragen der Besucher „Wo bin ich jetzt?“ – „Sie sind in Halle 7.“

Wir waren ein tolles Team, endlich mal Zeit, auch miteinander zu reden, die BDK ist immer so kurz irgendwie. Nach drei, vier Stunden am Stand ist der Mund trocken, die Zunge schwer – und doch ein gutes Gefühl.

Es ist wichtig, präsent zu sein. Das nächste Mal sollten wir wieder etwas zum Machen haben, das erleichtert den Gesprächseinstieg.

*Herzliche Grüße,
Jacqueline und Holger Olesen*



Oben: Der Stand der Kirchengewerkschaft

Mitte: Pastor und Bundespräsident a. D. trafen den Ministerpräsidenten Armin Laschet.

Unten: Musical Martin Luther King; im oberen Rang 2.000 Chorsänger

Häufige Sätze am Stand auf dem Kirchentag in Dortmund

- Ist das hier Halle 7?
- Gibt es die Kirchengewerkschaft wirklich?
- Schön, dass es so was wie Euch gibt.
- Warum gibt es so viele Organisationen?
- Was könnt ihr besser als Verdi?
- Gewerkschaft ohne Streik, wie geht das?
- Gibt es Euch auch in Dortmund?

Am Stand war es auch ein wenig wie mit dem Regen: Das meiste geht daneben. Viele Menschen, aber nur wenige blieben stehen. Die, die anhielten, nahmen sich gerne einen Bleistift oder was zu naschen. Ernste Gespräche gab es natürlich auch. Viele davon hatten seelsorgerlichen Hintergrund. Stress mit dem Arbeitgeber oder Kollegen.

Einige konnten sich auch eine Mitgliedschaft vorstellen. Einer hatte dies bereits am Stand unterschrieben. Warten wir es ab. Gut, dass wir gezeigt haben, es gibt uns. ■

— Ralf Reschke

Gemeinsames Abendessen vor einer Gemeindekirche in Dortmund



Der Stand der Kirchengewerkschaft war sowohl von der Höhe her als auch um die Ecke herum zu erkennen.



Warteschlange zum Einlass einer musikalischen Veranstaltung in die Westfalen-Halle in Dortmund (auf dem Foto fehlen noch mindestens 400 Meter nach hinten heraus)

Feedback zum Kirchentag in Dortmund vom 19.-23.06.2019

Die Atmosphäre war sehr positiv und beeindruckend. Sowohl der Standauf- als auch der Standabbau auf dem Markt der Möglichkeiten war von Hubert Baalmann sehr gut durchorganisiert und verlief wie gewohnt problem- und reibungslos.

Die Standmannschaft hat sich zeitlich sehr gut abgestimmt.

Viele Besucher unseres Standes waren überrascht, dass es eine Kirchengewerkschaft gibt. Andere zweifelten zunächst an, ob man überhaupt eine Kirchengewerkschaft brauche, da ja die Mitarbeitervertretung bzw. die AGMAV sich um alles kümmere. Die klare Abgrenzung zwischen MAV und Gewerkschaft musste in vielen Einzelgesprächen erörtert werden.

Häufig wurde auch gefragt, in welchen Landeskirchen bzw. Einrichtungen die Kirchengewerkschaft tätig ist und ob bzw. warum wir uns sowohl an Tarifverträgen als auch am Dritten Weg beteiligen.

Die ausgehändigte Flyer wollten sich doch einige zu Hause in aller Ruhe anschauen, um noch mehr über die Kirchengewerkschaft zu erfahren.

Um die StandbesucherInnen aktiver mit einzubeziehen und somit besser ins Gespräch zu kommen, wäre zu überlegen, künftig wieder ein Glücksrad o. ä. aufzustellen.

Ich denke, dass es gut war, am Kirchentag präsent gewesen zu sein. ■

— Wilfried Thoma, TBB, den 25.06.2019

Hass und Hetze entgegentreten

In der Belegschaft eines Unternehmens kann man schon sagen, dass dies die Schnittmenge der Gesellschaft ist. Ändert sich die Stimmung innerhalb der Bevölkerung, führt das zwangsläufig dazu, dass diese Themen auch im Betrieb diskutiert werden.

In den letzten Wochen wurde intensiv über Sea-Watch 3, die möglicherweise illegale Anlandung auf europäischem Gebiet einer norddeutschen Kapitänin, diskutiert. Hier gehen die Meinungen auseinander, und das führt dann zur Wahrnehmung, dass der eine oder andere Kollege die Äußerung als rassistisch und diskriminierend empfindet. So gab es einige Anfragen, ob und in welcher Form hier zum Beispiel Mitarbeitervertretungen einwirken können. Für Mitarbeitervertretungen geht es um den Betriebsfrieden. So haben Arbeitgeber und Mitarbeitervertretungen die gesetzliche Verpflichtung, Diskriminierung zu unterbinden. Eine Diskriminierung im Betrieb kann viele Gesichter haben. Von Ausgrenzung bis hin zur Hetze, von Parolen, Sprüchen und direkten persönlichen Abneigungen. So sind wir der Auffassung, dass die Beschäftigten bei Themen wie „Rassismus und Sexismus“ mit einbezogen und sensibilisiert werden sollten.

Diskriminierung zu unterbinden ist nach Ansicht des Gesetzgebers eine explizite Aufgabe vom Arbeitgeber und der Mitarbeitervertretung. Gerade der MAV kommt hier eine besondere Rolle zu. Während der Arbeitgeber häufig als erstes wirtschaftliche Interessen verfolgt, sollte die Mitarbeitervertretung stets den Menschen im Mittelpunkt sehen.

Die Aufgaben sind insoweit klar, dass der Schutz und die gezielte Förderung besonderer Personengruppen nicht nur nebenbei ein Tatbestand der täglichen

MAV-Arbeit sind, sondern es ist zwingende Pflicht. Auch gehört zu den zentralen Aufgaben der Mitarbeitervertretung die Einhaltung geltender Rechtsnormen, diese zu überwachen und zum Beispiel die Persönlichkeitsrechte einzelner sowie das Antidiskriminierungsgebot im besonderen Blick zu haben.

Diese Fragen haben auch eine gesellschaftspolitische Dimension. Es geht auch um die Frage, der Diskriminierung aufgrund der gesetzlichen Grundlagen, hier dem Grundgesetz, ihre Schranken aufzuzeigen. Für eine betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung sollte es klar sein, dass Menschen nicht aufgrund von Hautfarbe, Nationalität, Herkunft, Geschlecht, Lebensweise, sexueller Orientierung oder religiöser Zugehörigkeit unterteilt werden dürfen. Die Mitarbeitervertretung hat nach unserer Auffassung darauf zu achten und dafür Sorge zu tragen, dass in allen Bereichen die gleichen Bedingungen innerhalb der Belegschaft gelten.

Wenn also in Ihren Einrichtungen eine Art von Diskriminierung innerhalb der MAV wahrgenommen wird, sollte die Mitarbeitervertretung aktiv dagegen vorgehen. Dies beinhaltet aus unserer Sicht, das eigene Verhalten der Mitarbeitervertretung einmal zu hinterfragen. Wurden alle Beschäftigten gleich behandelt? Sind auf den letzten Mitarbeiterversammlungen alle Bereiche angesprochen und mit eingebunden worden und haben sie sich auch wiedergefunden? Wie war es mit den eigenen Sprüchen und Witzen in dem Gremium? Die Mitarbeitervertretung sollte Haltung gegen Rassismus und Menschenfeindlichkeit zeigen und dieses auf keinen Fall als Eintagsfliege sehen. Dabei muss das Gremium Mitarbeitervertretung Überlegungen anstellen, wie das Thema dauerhaft bearbeitet werden kann. Nach unserer Auffas-

sung ist der erste Schritt wichtig, der da heißen könnte: Die Mitarbeitervertretung hat einen eigenen Standpunkt und hat diesen auch gegenüber den Kolleginnen und Kollegen klar und deutlich aufgezeigt. Die Mitarbeitervertretung sollte gemeinsame Werte formulieren, diese dann auch artikulieren, aufzeigen und immer wieder daran erinnern, warum es wichtig ist, Toleranz und Mitgefühl zu zeigen und dies auch für wertvoll zu halten. Die Beschäftigten, die Kolleginnen und Kollegen in den einzelnen Einrichtungen, sollten in das Thema mit eingebunden werden, beispielsweise durch entsprechende Fragebögen auf Mitarbeiterversammlungen oder, wenn vorhanden, auf eigenen Homepages oder auch durch optische Stimmbilder in der Einrichtung.

Es obliegt auch der Mitarbeitervertretung, zu diesen Themen Informationsveranstaltungen innerbetrieblich anzubieten, zum Beispiel in einer eigens einberufenen Mitarbeiterversammlung, wo die örtlichen Institutionen, wie Geflüchtetenhilfe, Frauenhäuser, Schwulen- oder Lesbeninitiativen, Integrationsämter oder auch die entsprechenden Tafeln eingeladen werden könnten.

So hat die Mitarbeitervertretung an dieser Stelle ihren Beitrag, und den regelmäßig, im Blick zu behalten, dass sich die Belegschaft nicht aufspaltet. ■

— Hubert Baumann, Dipl.-Jurist/Gewerkschaftssekretär



Wichtigstes aus dem Ergebnis der Verhandlungen

Tabellenentgelt im DW Hessen

*Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,*

als Vorab-Info schon einmal die wichtigsten Punkte der gestrigen Einigung in der ARK DW Hessen zur Tabellensteigerung.

Datum	Hessen Nassau	Kurhessen Waldeck	Bemerkung für Kurhessen Waldeck
01.04.2019	Erh. 3,3%	-	Ausgenommen Altenpflege + 1 AVR Tag*
1.10.20419	-	Erh.1,2 %	
1.04.2020	Erh. 3,2	Erh. 3,2	+ 1 AVR Tag
1.10.2020	-	Erh. 2,0%	+ 1 AVR Tag
			(= 1 AVR Tag in 2019 2 AVR tage in 2020)
	Eigen Beteiligung Zusatzversorgung	<u>Keine</u> Eigen Beteiligung Zusatzversorgung	
		Kindergeldzuschlag Erhöhung auf 130 Euro/ M	
	Erhöhung der Ausbildungsentgelte	Erhöhung der Ausbildungsentgelte	
	Verlängerung der Möglichkeit die Anlage 17 (AVR HN, Notlagenregelung) bis Ende Laufzeit	Verlängerung der Möglichkeit die Anlage 17 (AVR HN, Notlagenregelung) bis Ende Laufzeit	
Laufzeit	31.03.2021	31.03.2021	

*AVR Tag: Tag zur freien Verfügung, gleich den AZV-Tagen früher



Ein erstes Rundschreiben mit weiteren Informationen aus der ARK dazu wird Anfang der Woche eingehen.

Ich denke, wir haben in der ARK vor allem in KURHESSEN WALDECK auf die Bedürfnisse der Alten- und Behindertenhilfe Rücksicht genommen und trotzdem ein akzeptables Ergebnis erzielt.

Eine Kompensation für die geringe und spätere Erhöhung des Tabellengeltes in KURHESSEN WALDECK in 2019 konnte mit den 3 AVR-Tagen (zusätzlich freie Tage) erreicht werden.

Eine Presseerklärung der ARK DW Hessen sowie einzelne Veröffentlichungen und Bewertung der Kirchengewerkschaft und des Verbands kirchlicher Mitarbeiter Hessen folgt jeweils einzeln.

Für Rückfragen stehe ich gerne zu Verfügung.

Das erst einmal in Kürze dazu.

Mit freundlichen Grüßen

— Markus Karger

Ein wichtiges Thema ist das Büro der Mitarbeitervertretung.

Das Büro

Wir, die Kolleginnen und Kollegen der Kirchengewerkschaft, sowohl haupt- als auch ehrenamtlich, werden regelmäßig von Kolleginnen und Kollegen in den einzelnen, insbesondere kleineren MAVen, zur Beratung, Unterstützung und kollegialen Hilfe eingeladen.

Ein interessantes, wichtiges, häufiges Thema ist immer das Büro, das Büro der Mitarbeitervertretung.

Jede Mitarbeitervertretung benötigt Büroräume, in denen sie ihrer Arbeit nachgehen kann.

In diesen Räumen ist es, muss es und soll es möglich sein, ihre Schreibarbeiten und sonstige Verwaltungsarbeiten zu erledigen, vertrauliche Gespräche zu führen und ihre Unterlagen sicher, datenschutzrechtlich zu verwahren.

Die jeweilig gewählte Mitarbeitervertretung hat das Recht, von ihrem Arbeitgeber zu verlangen, dass für die Erfüllung ihrer Aufgaben entsprechende Räume zur Verfügung gestellt werden.

Lehnt der Arbeitgeber eine entsprechende Überlassung ab, so ist das im Sinne des Mitarbeitervertretungsgesetzes eine Behinderung der Arbeit.

Wir erfahren in den Diskussionen relativ häufig, dass die Arbeitgeber in den Gesprächen die Aufgaben und die Arbeit der Mitarbeitervertretung nicht in Frage stellen oder sie auch nicht behindern.

Es steht jedoch oft im Streit, in welchem Umfang eigene Büroräume erforderlich sind und inwieweit diese vom Arbeitgeber für die Mitarbeitervertretung überlassen werden?

Ein häufig gehörtes Argument ist, wir haben gar keine Fläche, wir haben keine Büroräume, die wir separat für die MAV zur Verfügung stellen können.

>>>

>>> Immer wieder – und hier scheint es wohl „Arbeitgeberabsprache zu sein“ – heißt es dann, „Sie können ja in die Sozialräume, in die Kantine oder in den Container vor dem Gebäude einziehen“.

Es ist unstreitig, dass durch entsprechende Bereitstellung von Räumen und die notwendigen Büroutensilien Arbeitgeber Kosten entstehen. Nur dieses ist das Recht der MAV, um eine ordnungsgemäße Wahrnehmung ihrer Aufgaben umzusetzen.

Das Mitarbeitervertretungsgesetz legt dabei selbst fest in der Kommentierung und der Interpretation des Gesetzes, dass Mitarbeitervertretungsbüros Orte sein sollen, um Sitzungen durchzuführen, Sprechstunden abzuhalten und laufende Geschäftsführung stattfinden zu lassen.

Wenn man aber von Sitzungen spricht, geht es nicht nur um die eigene wöchentliche oder zweiwöchentliche Mitarbeitervertretungssitzung, nein, es geht auch um Sitzungen der Ausschüsse, die möglicherweise in den Einrichtungen bestehen.

Es geht auch darum, Sitzungen und Mitarbeiterversammlungen durchzuführen oder diese vorzubereiten. Es geht darum, einen Raum vorzuhalten, wo z. B. Besprechungen mit externem Personal wie den Beauftragten der Gewerkschaften oder anderer Rechtsberater durchgeführt werden können.

Wenn der Dienstgeber dann einen entsprechenden Raum vorhält und diesen auch gerne der Mitarbeitervertretung zur Verfügung stellt, ist wieder die Frage, was gibt es für Mobiliar? Ist es das einfache, billige aus dem Discounter, oder gibt es hochwertiges aus dem Exklusivbüroausstattungsunternehmen?

Schauen wir in die Rechtsprechung, so ist festzustellen, dass das Bundesarbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein festgelegt haben, dass jede Mitarbeitervertretung für ihre laufenden Geschäfte mindestens einen Schreibtisch, einen Schreibtischstuhl,

einen Telefonanschluss, einen PC und den Internetzugriff haben muss.

Des Weiteren ist für die ordnungsgemäße Verwahrung der Unterlagen vom Arbeitgeber ein verschließbarer Schrank zur Verfügung zu stellen.

Diese Räumlichkeiten müssen die Ge-währ bieten, dass die Mitarbeitervertretung sowohl ihre Sitzungen, Besprechungen als auch Sprechstunden dort abhalten kann.

So kann man zusammenfassend sagen, dass beispielsweise eine 13-köpfige MAV mit drei freigestellten Mitarbeitervertreter/innen einen Büraum mit drei Arbeitsplätzen, ein Besprechungszimmer sowie einen Raum für die Mitarbeitervertretungssitzungen mit entsprechender Anzahl von Stühlen für die MAV, die Jugendvertretung, die Schwerbehinder-tenvertretung und die teilnahmeberech-tigten Gewerkschaftsvertreter sowie mög-licherweise Sachverständigen benötigt.

Das Mobiliar, um dieses noch einmal ab-schließend zu sagen, muss dem betriebs-üblichen Standard entsprechen. Dieses bezieht sich insbesondere auf die Qua-lität des Mobiliars.

So ist in einer oder anderen Kommen-tierung nachzulesen, dass ein Blick in die Personalabteilung, in die Geschäftsführungsabteilung mit besonderem Aug-enmerk auf das Mobiliar und die Aus-stattung reichen würde, um adäquat ver-gleichbare Büroausstattungen durch den Arbeitgeber zu erwerben.

Nicht ganz uninteressant ist die Tatsache, dass die Mitarbeitervertretung einen An-spruch hat, dass die ihr überlassenen Räu-me, sowohl optisch und als auch akustisch abgeschirmt sind. Das bedeutet: Es kann und darf kein Durchgangszimmer sein; es dürfen keine hellhörigen Räu-me sein, die es theoretisch ermöglichen würden, von außen Gespräche mit zu verfolgen.

Die Büro- und Sitzungsräume müssen also den Anforderungen aus der Arbeits-stättenverordnung entsprechen.

Fassen wir es also einmal zusammen:

Die Mitarbeitervertretung braucht sich nicht mit Räumlichkeiten abfinden, die den Anforderungen nicht entsprechen. Die MAV muss sich nicht mit der Nut-zung von Sozialräumen, Kabinetten oder Containern zufriedengeben oder dahin verweisen lassen, weil sie keine vertrau-lichen Gespräche dort führen geschwei-ge denn Büroarbeiten ordnungsgemäß erledigen können.

Wenn es hart auf hart kommt, muss die Mitarbeitervertretung notfalls ihr Recht für die Überlassung ordnungsgemäßer Räume und deren Ausstattung kirchen-gerichtlich durchsetzen. ■

— Hubert Baumann, Dipl.-Jurist/Gewerk-schaftssekretär

Die Mitarbeitervertretung braucht sich nicht mit Räumlichkeiten abfinden, die den Anforderungen nicht entsprechen.

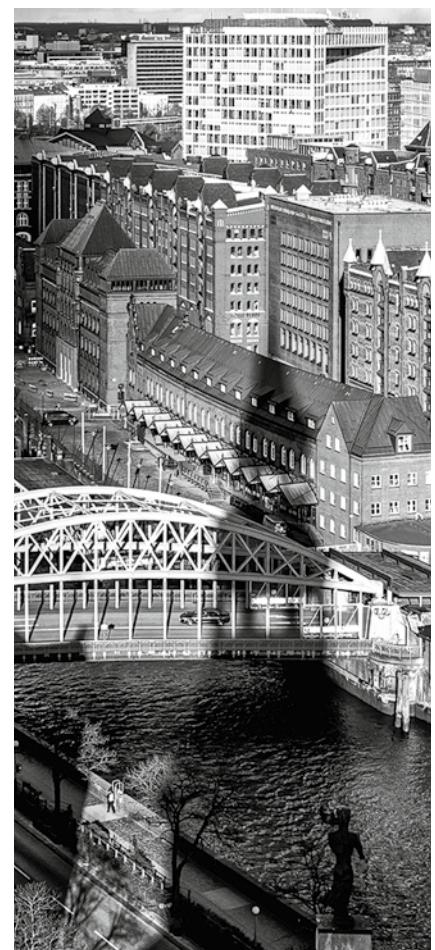


Foto: Rainer Hirscher

Ombudsstelle in der Evangelischen Landeskirche in Baden

Der Landeskirchenrat hat in seiner Sitzung am 15. Mai 2019, gemäß Artikel 2 §4 Abs. 4 ZAG-ARGG-EKD Herrn Hans Hilgers und Herrn Daniel Obst als Ombudsmänner auf die Ombudsstelle der Evangelischen Landeskirche in Baden berufen.

Aufgabe der Ombudsstelle ist es, Beschwerden von Mitarbeitenden der Landeskirche und ihrer Körperschaften, sowie der rechtlich selbstständigen Mitglieds-einrichtungen des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden, hinsichtlich der Anwendung des ZAG-ARGG-EKD durch die jeweilige Körperschaft oder Mitgliedseinrichtung entgegenzunehmen und die von der Beschwerde betroffene Körperschaft oder Mitgliedseinrichtung aufzufordern, der Beschwerde nachzugehen (Artikel 2 §4 Abs. 2 ZAG-ARGG-EKD).

Herr Hans Hilgers ist für den Kirchenkreis Prälatur Südbaden zuständig. Der Kirchenkreis Prälatur Südbaden umfasst nachfolgend aufgeführte Kirchenbezirke.

Kirchenbezirk	Sitz
Baden-Baden und Rastatt.....	Baden-Baden
Breisgau-Hochschwarzwald ...	Bad Krozingen
Emmendingen	Emmendingen
Freiburg	Freiburg
Hochrhein	Waldshut-Tiengen
Konstanz.....	Konstanz
Markgräflerland	Lörrach
Ortenau.....	z. z. wechselnd
Überlingen-Stockach	Überlingen
Villingen	Villingen-Schwenningen
Herr Hans Hilgers ist unter folgenden Kontaktdata erreichbar: E-Mail ____ hans.hilgers@law-school.de Telefon ____ 0721/926 3923	

Herr Daniel Obst ist für den Kirchenkreis Prälatur Nordbaden zuständig. Der Kirchenkreis Prälatur Nordbaden umfasst nachfolgend aufgeführte Kirchenbezirke.

Kirchenbezirk	Sitz
Adelsheim-Boxberg	Rosenberg
Bretten-Bruchsal	Bretten
Heidelberg.....	Heidelberg
Karlsruhe.....	Karlsruhe
Karlsruhe-Land	Ettlingen
Kraichgau	Sinsheim
Ladenburg-Weinheim	Weinheim
Mannheim.....	Mannheim
Mosbach	Mosbach
Neckargemünd-Eberbach.....	Eberbach
Pforzheim-Land	Neulingen
Pforzheim-Stadt.....	Pforzheim
Südliche Kurpfalz	Wiesloch
Wertheim.....	Wertheim
Herr Daniel Obst ist unter folgenden Kontaktdata erreichbar: E-Mail ____ office@judgedan.de Telefon ____ 0163/6226232	



KETTELERVERLAG
Fachverlag für kirchliches Arbeitsrecht
Serviceunternehmen der KAB

Ihr Vorteil im Digital-Abo:
umfangreiche Suchfunktion



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

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

Recherchieren Sie einfach und schnell

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

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

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

Abonnement Print ISSN 0939-8198	€ 89,80
Abonnement Digital zusätzlich zum bestehenden Abonnement Print gilt nicht für Universitäten, Bibliotheken, Gerichte	€ 20,-*
Abonnement Digital ISSN 2363-7595 Preise für Mehrfachlizenzen auf Anfrage	€ 89,80*
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	



Vorweg kann man sagen, dass die Mitarbeitervertretung bei der Personalplanung dabei sein sollte.

Zu wenig Personal?!

Es gibt kaum noch eine Branche, in der man nicht zu hören bekommt, „wir finden kein Personal“ oder „wir haben zu wenig Personal“. Somit möchten wir nun einen Blick auf die Frage richten: Welche Instrumente hat die Mitarbeitervertretung gegenüber der als Folge erscheinenden Überlastung der Beschäftigten durch die Arbeitsverdichtung.

Mitarbeitervertretung sollte bei Personalplanung dabei sein
Vorweg kann man sagen, dass die Mitarbeitervertretung bei der Personalplanung dabei sein sollte, um eventuell konkrete Vorschläge zur Personalsituation mit einzubringen und mitzustalten. Es mag sich absurd anhören, aber auch die Mitarbeitervertretung hat die Möglichkeit, und sollte sie nutzen, auf Personalplanung Einfluss zu nehmen. Personalplanung heißt, Dienstpläne einsehen, welche Kolleginnen und Kollegen sind besonders belastet, sind alle gleichzeitig und gleichmäßig eingesetzt, werden Kolleginnen und Kollegen über das Maß der Dinge hinaus in bestimmte Zeiten verplant?

Aus unserer Erfahrung heraus könnte man sagen, dass Mitarbeitervertretungen häufig gar nicht alle Möglichkeiten kennen und nutzen, um ihre mitarbeitenden Kolleginnen und Kollegen von den Folgen sowohl körperlicher als auch psychischer Überlastung zu schützen. Dies kann und darf kein Vorwurf sein. Es liegt in der Natur der Sache, da auch diese in der Regel unter einem erheblichen Druck stehen. Besonders auffällig ist der Bereich der Altenpflege. Egal wo wir seitens der Kirchengewerkschaft hinhören – Norden, Süden, Westen oder Osten sowie in der Mitte –, hören wir immer, dass ein erheblicher Druck in den Einrichtungen und insbesondere bei den Kolleginnen und Kollegen vorherrscht.

Mitbestimmungsfragen für Mitarbeitervertretungen
Die Entwicklungsplanung für den Personalbedarf und der Personalbedarf an sich ist ein Teil der Mitbestimmungsfragen für Mitarbeitervertretungen. Hierbei handelt es sich um ein Informations- und Mitberatungsrecht, die die Mitarbeiterver-

tretung nutzen sollten. Die Informationspflicht seitens des Arbeitgebers liegt darin, dass sowohl die aktuelle und künftige Personalsituation zusammenhängend dargestellt werden müssen als auch Probleme frühzeitig erkannt werden müssen. Hier sind insbesondere die Schichtkolleginnen und -kollegen gemeint, in dem schwierigen Lesen von Dienstplänen, Erkennen von Fallstricken – aber auch die Kolleginnen und Kollegen sind, insbesondere in Bezug auf Mehrarbeitsstunden, in Schutz zu nehmen. So erfahren wir, die Kolleginnen und Kollegen der Kirchengewerkschaft, aus den Einrichtungen der Altenpflege, den ambulanten sowie stationären Einrichtungen, dass es bei dem Thema Mehrarbeitsstunden oder Überstunden ein breites Grinsen gibt und die Kolleginnen und Kollegen feststellen: „Alles unter 100 ist Kindergarten“. Bei 100 meinen wir Überstunden/Mehrarbeitsstunden.

Mitarbeitervertretung sollte Maßnahmen vorschlagen

So kann und sollte die Mitarbeitervertretung Maßnahmen vorschlagen, um das bestehende Personal zu halten, zu schützen und weiterhin zu motivieren. So können beispielsweise Vorschläge zur Qualifikation von „minderqualifizierten“ Kolleginnen und Kollegen eine Motivation darstellen, aber auch kurz-, mittel- und langfristig einen anderen Personalbestand vorhalten.

Eine echte Motivationsbremse sind natürlich alle befristeten und insbesondere die sachgrundlosen befristeten Arbeitsverträge. Eine mögliche Stundenerhöhung, verbunden, sofern sie nicht tarifgebunden sind, mit einem Vergütungsanreiz. Wir hören und lesen immer wieder, dass Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich mitteilen, dass für die Mehrarbeitsstunden und/oder die Überstunden keine Zuschläge gezahlt werden. Dann finden wir, dass es in der Natur der Sache liegt, dass die Kolleginnen und Kollegen ihre Motivation, wenn es um den reinen monetären Bereich geht, hier nicht finden.

Neue Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter finden

Wie finden wir denn neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Hier gibt es keine Grundsatzlösung, hier gibt es keine Pauschalisierung. Man müsste gucken, ob und welches Alleinstellungsmerkmal die diakonische, caritative oder kirchliche Einrichtung hat. Gibt es noch keins, sollte man darüber nachdenken, eins zu schaffen. Denkbar wäre zum Beispiel, für die Entlastung im Krankheitsfall eine sogenannte „Springergruppe“ einzurichten, die als Ersatz zur Verfügung steht. Wir hören auch häufig, dass Kolleginnen und Kollegen in den Zeiten, in denen sie nicht arbeiten müssen, ihr Telefon ausgestellt haben, und, sofern sie noch ein Festnetz haben, nicht an dieses gehen, weil sie die Gefahr laufen, durch die Pflegedienstleitung oder die Geschäftsführung kurzfristig zur Arbeit herangerufen zu werden.

Es darf auch nicht unerwähnt bleiben, dass viele Kolleginnen und Kollegen gerne bereit sind, in Ausnahmefällen für Erkrankte oder kurzfristig verhinderte Kolleginnen und Kollegen einzuspringen. Häufig wird, und dies kann eine echte Motivation sein, dafür Sorge getragen, dass, wenn eine Kollegin und ein Kollege aus dem Frei gerufen wird, sie einen besonderen Zuschlag für ihren Einsatz erhält. Auch hier gibt es natürlich

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

[f](#) [t](#) [i](#)



Die Mitarbeitervertretung und die Dienstgebervertretung können über verbindliche Vereinbarungen, sprich Dienstvereinbarungen, Abhilfe, Vorstellungen und/oder konkrete Abhilfen schaffen.

>>> Beispiele, die uns dann vorrechnen, der Teil ist für mich wirtschaftlich nicht lukrativ, da ich die vermeintlich schlechtere Lohnsteuerklasse habe. Aber, das kann nach unserer Auffassung nicht das Beispiel sein, weil es sich bei der Frage zu den Beschäftigten auch immer um Teams handelt. Das heißt, der eine ist von dem anderen abhängig und könnte schon in den nächsten Tagen in eine vergleichbare Situation kommen. Auch kann das Spannungsfeld zwischen PDL und Einsatzleitung dadurch gemindert werden, wenn auf der anderen Seite des Telefons jemand überhaupt den Hörer in die Hand nimmt.

Gefährdungsanzeige

Ein besonderer Bereich ist die Gefährdungsanzeige. Häufig, so stellen wir fest, scheuen die Beschäftigten aus Angst vor Nachteilen, das Mittel der Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige. Viele wissen dieses auch nicht, rufen in der Geschäftsstelle an und erfragen Muster und Modelle. Mit der konkreten Fragestellung: Was genau müssen wir wann warum einsetzen, was ist wichtig.

Natürlich wissen wir in der Rechtsschutzabteilung, dass Arbeitgeber dann gerne gegenüber den Kolleginnen und Kollegen, die eine Überlastungsanzeige geschrieben haben, aussprechen, dass sie glauben, dass der Arbeitnehmer durch eine solche vorliegende Anzeige die vertragsgemäße Tätigkeit nicht mehr leisten kann. Dies ist nach unserer Auffas-

sung in 99 % aller Fälle ein Trugschluss. Hier sollte die Mitarbeitervertretung konkret helfen und Aufklärung betreiben. Eine Sanktion, weil man eine Gefährdungsanzeige geschrieben hat, kann, darf und wird es aller Wahrscheinlichkeit auch nicht geben, sofern hier in enger Absprache und im Rahmen ihrer Möglichkeiten die MAV einwirken wird.

Im Härtestfall könnte man das Instrument der Beschwerde gegenüber dieser betrieblichen Praxis der personellen Unterbesetzung sowie Vorenthalterung von Zulagen in den Mauern der Diakonie, Caritas und der jeweiligen verfassten Kirche einlegen.

Somit ist die Beschwerde ein Instrument mit Schattendasein.

In der Praxis könnte das bedeuten, dass sich die Mitarbeitervertretung der Beschwerde annimmt, dies zu ihrem Thema macht und konkret mit dem Arbeitgeber sowohl zur Abhilfe als auch Vermeidung in die Diskussion und in die konkreten Absprachen geht.

Bei besonderer Häufigkeit entsprechender Beschwerden können und sollten Maßnahmen überlegt werden, die kurz- und mittelfristig zum Wohle der Beschäftigten umgesetzt werden. Im Rahmen dieser Beschwerdearbeit kann eine Mitarbeitervertretung auch weitergehende Abhilfen fordern. Hier könnte zum Beispiel ein Thema die Mitarbeiterentleihung sein. Dies müsste genau

eruiert werden. Auch könnte sich die Mitarbeitervertretung die durchschnittlichen Quoten der Fehlzeiten mit und für das Stammpersonal geben lassen. Es ist kein Geheimnis festzustellen und zu wissen, dass, je höher die Fehlquote ist, es insgesamt umso schwieriger im Betrieb ist. Die Statistiken gehen im Moment von einer Fehlquote durch Arbeitsunfähigkeit von 8-10%, je nach Unternehmen, aus. Wir, die Rechtsschutzabteilung der Kirchengewerkschaft, kennen Einrichtungen, die schon froh sind, wenn die Arbeitsunfähigkeitsquote bei 20% liegt. Dieses kann weder für das Unternehmen noch gar nicht für die Beschäftigten gesund sein.

Einigungsstelle

Es obliegt der Mitarbeitervertretung vor Ort, ob und in welcher Form sie konkret zu diesen Themen Beschlüsse fasst. Wenn sie Beschlüsse fasst, sollten diese praxisnah, realisierbar und mit einer hohen Effizienz beschlossen werden. Auch gibt es zwischenzeitlich die Einigungsstelle. Nach meinem Dafürhalten haben die wenigsten oder auch gar keine Einigungsstelle in ihren Einrichtungen oder auf der nächsten überregionalen Ebene.

Zu dem Thema Einigungsstelle bedarf es noch einer weitergehenden Erläuterung der Tatsache, dass dieses Mittel nur wenige bis gar keine Einrichtungen betrifft. Besonders betroffen sind hier die Kolleginnen und Kollegen der Altenpflege, die ihren Dienst am Patienten, am Bewohner tätigen.

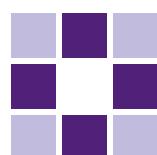
Die Dienstgeber müssen sich die Frage gefallen lassen, wenn alle Prognosen auch nur zu 60% eintreten, die die sogenannten Wirtschaftsweisen getätig haben, wo liegt ihr Mittel, ihre Verantwortung und wo liegt ihre Verantwortung für die Beschäftigten im Sinne der Arbeitgeberfürsorge.

Bei dieser großen, breiten Gemengelage können die Mitarbeitervertretung und die Dienstgebervertretung über verbindliche Vereinbarungen, sprich Dienstvereinbarungen, Abhilfe, Vorstellungen und/oder konkrete Abhilfen schaffen. ■

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.