

# Info

## 3-2023

Offizielles Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft

### 01.07.2023 – Ein historischer Moment

Der „Dritte Weg“ im Bereich der Nordkirche,  
verfasste Kirche, ist abgeschafft — S. 2-3



**INHALT****Ein historischer Moment** \_\_\_\_\_ 2-3

Der „Dritte Weg“ im Bereich der Nordkirche, verfasste Kirche, ist abgeschafft.

**LV Nord** \_\_\_\_\_

Tarifvertrag Nord-Ost \_\_\_\_\_ 4-5

**Arbeitsrechtliche Kommission** \_\_\_\_\_ 6-7

Projekt: Gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission Landeskirchen – Fachtag am 20. Juni 2023 und 6. Juli 2023

**Arbeitszeit** \_\_\_\_\_ 8

Statement aus dem Online-Forum „Gott würfelt nicht“ des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt in der Badischen Landeskirche am 21.6.23 zum Thema: „Was ist die richtige Arbeitszeit?“

**Austausch mit der GKD** \_\_\_\_\_ 9**Zukunftswerkstatt** \_\_\_\_\_ 10**Frührente und Arbeit** \_\_\_\_\_ 11**Kirchentag 2023** \_\_\_\_\_ 12-16**ADK-Info 1/2023** \_\_\_\_\_ 17**KTD** \_\_\_\_\_ 18

Reform des KTDs im Bereich Arbeitszeit und Zulagen...

**Tarifrunde KTD** \_\_\_\_\_ 19**LV Hessen** \_\_\_\_\_

29.09.2023: Gewerkschaftstag  
Landesverband Hessen \_\_\_\_\_ 19

Diakonie Hessen zahlt

Inflationsausgleichsprämie \_\_\_\_\_ 20

**LV Mecklenburg-Vorpommern** \_\_\_\_\_

Der LV MV hat seine erste interessante Legislaturperiode in der ARK DW MV erfolgreich vollzogen. \_\_\_\_\_ 20

**VCH-Hotel** \_\_\_\_\_ 21

Das 3 Sterne Superior VCH-Hotel  
Landschloss Korntal

**LV Baden** \_\_\_\_\_

Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden und ihrer Diakonie (ARK) \_\_\_\_\_ 22

**Deutschlandticket** \_\_\_\_\_ 22

Betreff: Arbeitsrechtsregelung  
Deutschlandticket

**Impressum** \_\_\_\_\_ 7

# 01.07.2023 – Ein historischer Moment

Der „Dritte Weg“ im Bereich der Nordkirche, verfasste Kirche, ist abgeschafft.

*Liebe Kolleginnen,  
liebe Kollegen,*

die Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland hat durch den Tarifvertrag zwischen dem VKDA (Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger) und der Kirchengewerkschaft einen einheitlichen Tarifvertrag für alle Beschäftigten der Kirchenkreise, der Kirchengemeinden, der kirchlichen Körperschaften öffentlichen Rechts und der rechtlichen unselbständigen Dienste, Werke und Einrichtungen im Gebiet der jeweiligen Kirchenkreise innerhalb der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland. So heißt es im Originaltarifvertrag.

Somit ist der „Dritte Weg“ im Bereich der Nordkirche, verfasste Kirche, abgeschafft.

Wir, die Tarifkommission, sind stolz auf dieses Ergebnis und freuen uns, dass nun auch unsere Kolleginnen und Kollegen der Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern eine tarifliche Bindung haben.

**Nach 11 Jahren** \_\_\_\_\_

Zugegeben, 11 Jahre hat es gedauert, bis dieses Papier nun unterschriftsreif zur Anwendung kommt.

In der Entstehung haben die Tarifvertragsparteien in Abstimmung mit den Dienstnehmervertretern der Arbeitsrechtlichen Kommission Mecklenburg und Pommern einen Tarifvertrag entwickelt, der das Bestmögliche für die Beschäftigten tarifiert.

Die Regelungen des alten KAVO-MP (Kirchliche Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg und Pommern) sind in einigen Bereichen mit in den neuen TVKB überführt worden.

Gleichzeitig sind Regelungen aus dem alten KAT (Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag) mit in den TVKB überführt worden.

Der TVKB heißt nun „Tarifvertrag für kirchlich Beschäftigte in der Nordkirche“.

**Die wichtigsten Eckpunkte und Sonderheiten** \_\_\_\_\_

Wir können an dieser Stelle nicht unbedingt den gesamten Tarifvertrag erklären und kommentieren, würden aber hier gerne einmal die wichtigsten Eckpunkte und Sonderheiten regeln.

Für die Kolleginnen und Kollegen aus dem KAT-Bereich ändert sich im Rahmen der Besitzstandswahrung nichts.

Die Kolleginnen und Kollegen aus den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern werden in einen speziellen Tarifvertrag übergeleitet.

Bedauerlicherweise konnten wir während der Verhandlungen aus unterschiedlichen Gründen keine einheitliche gemeinsame Entgeltordnung entwickeln, die dann auch zum 01.07.2023 gegolten hätte.

Somit haben sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, dass die Entgeltordnung des KATs so weitergeführt wird und die Eingruppierungen der KAVO in die KAT-Entgeltordnung erfolgen werden.

Zugegeben, dies kann noch etwas heikel werden, da viele Kolleginnen und Kollegen die KAVO zur Anwendung hatten, die in der Entgeltordnung feinteiliger und mit anderen Begrifflichkeiten belegt war.

Die Tarifvertragsparteien haben ihre volle Verantwortung genutzt und mit vielen Kolleginnen und Kollegen aus Mecklenburg und Pommern gesprochen, so dass aufgrund dieses Erfahrungsschatzes dann auch eine hoffentlich gütige, gerechte Umgruppierung erfolgen kann.

Wir wissen mit Sicherheit, dass das eine oder andere zu verhandeln ist. Auch dieses haben wir im Tarifvertrag berücksichtigt, indem wir sogenannte Einzelfallentscheidungen tarifrechtlich zulassen.

Vielleicht auch von besonderer herausragender Bedeutung ist, dass die sogenannte außerordentliche Kündigung aufgrund von Austritt aus der Kirche weggefallen ist.

Dieser Passus, den wir aus dem Bereich des Kündigungsparagrafen kannten, ist nun in § 3 vorgezogen worden, der nur darauf hinweist, dass, wenn ein kirchlich Beschäftigter aus der Kirche austritt, dieses dem Arbeitgeber mitzuteilen ist, also eine Mitteilungspflicht.

Für die Kolleginnen und Kollegen, die neu kommen und direkt unter den TVKB fallen, besteht ein geänderter Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfalle. 6 Wochen sind gesetzlich geregelt, aber es gibt den Anspruch auf Krankengeldzuschuss, der bis zu 13 Wochen dauern wird.

Hier ist nun neu, dass ein Krankengeldzuschuss schon beansprucht werden kann bei einer Beschäftigungszeit, die mindestens 12 Monate gedauert hat.

Eine neue veränderte Regelung gibt es auch hinsichtlich der Beschäftigungszeiten.

Hier haben wir zusätzlich aufgenommen, und das kam aus der KAVO-MP, dass bei einem Wechsel von einem kirchlichen oder diakonischen Dienstgeber im Geltungsbereich des TVKB

die Zeiten von dem vorherigen Arbeitgeber als Beschäftigungszeiten berücksichtigt werden, sofern die Berücksichtigung bei dem Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich zugesagt worden ist.

Also von hier aus der Hinweis, dass darauf zu achten ist, dass die Beschäftigungszeiten einerseits überprüft und andererseits schriftlich hinterlegt werden.

Eine besondere Herausforderung bei den Tarifverhandlungen war das Thema Treueleistung.

Der KAT kannte keine Entgeltzahlung für die Beschäftigungszeiten, also die Treuezeit, wohingegen die KAVO die freien Tage in der Form so nicht kannte. Somit haben wir dann in leicht veränderter Form für die Beschäftigungszeit von 10 Jahren 5 arbeitsfreie Tage, bei 20 Jahren Beschäftigungszeit 7 und bei 30 Beschäftigungsjahren 9 und bei 40 Jahren 11 Tage einmalig als zusätzlichen Erholungsschlaf tarifiert.

Hierbei handelt es sich um einen Kompromiss zwischen dem KAT und der KAVO-MP-Regelung.

Alle Beschäftigten, die am 30.06.2023 ein Beschäftigungsverhältnis nach KAT hatten, bleiben bei der alten Treueleistungsregelung.

Dieses sind aus unserer Sicht die entscheidendsten Knackpunkte mit vielen anderen Regelungen, die von Bedeutung sind, wie z. B. Zeugnis, Fort- und Weiterbildung, Erholungsschlaf, Rufbereitschaften, Sonderformen der Arbeit und und und.

#### **Dieses werden wir Euch gerne in Euren Einrichtungen, Dienststellen erläutern oder Eure Mitarbeitervertretungen schulen.**

Die Mitarbeitervertretung hat nämlich im Rahmen der Mitbestimmungsrechte die gesetzliche Verpflichtung, die Überleitung, insbesondere die Neumengruppierung aufgrund des Überleitungstarifvertrages zu überprüfen und dann hinsichtlich der Entgeltgruppe und der Entgeltstufe ihre Zustimmung zu erteilen, dies zu verweigern oder in die Erörterung zu gehen. Da dieses nun in der Form relativ kurzfristig veröffent-

licht ist, gehen wir davon aus, dass die eigentliche praktische Umsetzung und die Ausweisung der jeweiligen Regelungen nach TVKB erst im September erfolgen werden.

Dieses ist unproblematisch, da der rechtliche Anspruch auf möglicherweise Korrektur von Fehlern, Ungenauigkeiten oder sonstiges 6 Monate nach Kenntnis ist.

Diese Regelung kennen wir sowohl aus der KAVO-MP als auch aus dem KAT. Von daher freuen wir uns erstmal, dass es so weit gekommen ist und dass nun die Personalabteilung die jeweiligen individuellen Arbeitsverträge anpassen kann.

Ausgenommen aus dieser Regelung des TVKB sind die Arbeitsverhältnisse der Lehrerinnen und Lehrer in der Evangelischen Schulstiftung. Hier haben wir einen Sondertarifvertrag machen müssen, da hinsichtlich der Arbeitszeiten, der Lage der Arbeitszeiten, der Urlaube und sonstige kleinere Regelungen diese sich nicht in dem TVKB widerspiegeln lassen würden.

#### **Wenn gewünscht: per Mail Berechnung und Umrechnung der Entgelte**

In einer gesonderten Mail können und werden wir, wenn es denn von Euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, gewünscht ist, die Berechnung und die Umrechnung der Entgelte, was passiert, wenn ich mehr Entgelt hatte, als es jetzt bei der Eingruppierung ist, was passiert, wenn ich weniger habe, was passiert mit den Kinderzuschlägen und und und, Euch gerne dann erläutern.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, diese Informationen für Euch vorab mit dem Angebot, dieses in Euren Dienststellen und Einrichtungen vor Ort zu erläutern, Klarheiten zu schaffen und Unklarheiten zu lösen, stehen wir, die Tarifkommission der Kirchengewerkschaft, Euch gerne zur Verfügung. ■

*Gewerkschaftliche Grüße  
— Jörgen Schulz, Vorsitzender  
Tarifbereich TV KB*

# Tarifvertrag Nord-Ost

30 Jahre nach der Wende, 11 Jahre nach Gründung der Ev.-Luth. Kirche  
in Norddeutschland, gibt es einen einheitlichen Tarifvertrag für die  
Beschäftigten der Landeskirche, der Kirchenkreise und Gemeinden.



**S**einzeit, also vor 11 Jahren, stand in dem Gründungsvertrag, dass das einheitliche Arbeitsrecht, das für den Bereich der ehemaligen Nordelbischen Kirche und der ehemaligen Landeskirchen Mecklenburg und Pommern auf der Basis des Dritten Weges basierte, nicht vereinheitlicht werden konnte.

Es war im Vertrag festgehalten, dass es nach zwei Jahren eine Überprüfung geben sollte, die dann entweder zu einer Regelung des Dritten Weges oder des Zweiten Weges erfolgen sollte.

Es war über Jahre Stillstand, aber dann plötzlich kam Bewegung ins Spiel, und innerhalb von zwei Jahren ist es der Tarifkommission der Kirchengewerkschaft in Kooperation mit den Dienstnehmervertretern der Arbeitsrechtlichen Kommission Mecklenburg-Pommern und dem Arbeitgeberverband gelungen, eine Lösung herbeizuführen.

## Wie muss ich mir das in der Praxis vorstellen?

Die Tarifvertragsparteien haben sich die KAVO, den KAT und auf Wunsch Einzelner auch den TVÖD angesehen und die vermeintlich beste Lösung aus Dienstnehmersicht, aber auch aus Dienstgebersicht, zusammengefügt und verhandelt.

Es wurden an der einen oder anderen Stelle Kompromisse gemacht, die dann

auch auf Kompensation für ein gegenseitiges Geschäft herausliefen.

Es ist den Tarifvertragsparteien nicht gelungen, bis zum Datum 01.07.2023, an dem dieser Tarifvertrag nun in Kraft tritt, eine entsprechende Entgeltordnung zu vereinheitlichen. Geschuldet ist dies der Tatsache, dass die KAVO in einigen Bereichen feingliedriger ist, in anderen Bereichen gar keine Anwendung hat, und gleiches gilt für den KAT. Natürlich wollten die Tarifvertragsparteien, hier die Kirchengewerkschaft, auch im gleichen Atemzug eine Überarbeitung auch für die Kolleginnen und Kollegen im Bereich Hamburg und Schleswig-Holstein erzielen. Dies war aber in der Kürze der Zeit (auch innerhalb von zwei Jahren) nicht möglich. Somit war es unser Anliegen, schnellstmöglich zumindest den Kolleginnen und Kollegen aus den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern, den Körperschaften öffentlichen Rechts und den Kirchengemeinden doch die aus unserer Sicht bessere Lösung eines Tarifvertrages zukommen zu lassen. Somit haben sich die Parteien darauf verständigt, dies dann in Form eines Überleitungstarifvertrages rauszunehmen und im Laufe der nächsten Monate, tendenziell nächsten Jahre, hier eine einheitliche Lösung herbeizuführen.

In der konkreten Praxis bedeutet das, dass es einen sogenannten Änderungstarifvertrag Nr. 16 gibt, der regelt, dass es den KAT nicht mehr geben wird und es dafür den Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TVKB) ab 01.07.2023 geben wird. Die Arbeitsrechtliche Kommission Mecklenburg-Pommern für den verfasstkirchlichen Bereich hat beschlossen, dass sich ihre KAVO zum 30.06.2023 auflöst und dann alle Beschäftigten in den TVKB überführt werden.

## Ein zugegebener historischer Moment

Durch den gesonderten Überleitungstarifvertrag für die Kollegen aus Mecklenburg und Pommern haben wir uns dann die jetzige bestehende Entgeltordnung des KATs zugrunde gelegt und in feingliedrigen und z. T. großen Zügen die Tätigkeiten und die Qualifikationen aus der KAVO in die jetzige TVKB-Entgeltordnung durch eine Tabelle überführt.

Zugegeben, kein einfaches Spiel, weil wir für die Kolleginnen und Kollegen in Mecklenburg, insbesondere für die Gemeindepädagogen und die Diakone, eine völlig andere Regelung hatten, und es wird hier zu vielen Einzelfallentscheidungen kommen müssen. Die Mitarbeitervertretungen sind nun gefordert, da gemäß Mitarbeitervertretungsgesetz diese im Rahmen der Mitbestimmungsrechte sowohl die Entgeltgruppe als auch die Entgeltstufe mitbestimmen müssen.

## Für die Personalabteilung ist es jetzt doch ziemlich sportlich

Auch wissen wir, die Kirchengewerkschaft, dass einige Fragen offen sind und dass einige Kolleginnen und Kollegen sich jetzt erstmal genauer ihre Gehaltsabrechnung und ihre Umstellungsmitteilung ansehen werden.

Da es für die Personalabteilung jetzt doch ziemlich sportlich ist, gehen wir davon aus, dass zwar zum 01.07. umgestellt wird, dass aber im August, vielleicht erst im September, aus den Personalabteilungen die individuelle Umstellungsmitteilung, die im Tarifvertrag verbindlich geregelt ist, erfolgen kann. Dies ist aber aus unserer gewerkschaftlichen Sicht unproblematisch, da wir eine Ausschlussfrist von sechs Monaten vereinbart haben, so dass jeder Kol-

lege, nachdem er dann die Umstellungsmitteilung erhalten hat und möglicherweise eine Besitzstandswahrung oder andere Regelungen in seiner Gehaltsabrechnung wiederfindet, diese dann auch überprüfen lassen kann. Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen aus der Kirchengewerkschaft, aber auch aus der GKD, sind dann auf der sicheren Seite, da die jeweiligen Syndikusrechtsanwältinnen hier allen zur Verfügung stehen.

**Wir beraten, informieren, begleiten:  
Kirchengewerkschaft, Tarifkommission, Rechtsschutzabteilung**

Die Kirchengewerkschaft und die Kolleginnen und Kollegen aus der Tarifkommission sowie aus der Rechtsschutzabteilung sind gerne bereit und schon an der einen oder anderen Stelle verabredet, die Kolleginnen und Kollegen vor Ort sowohl in Mecklenburg und Pommern, aber auch in Hamburg und Schleswig-Holstein zu beraten, zu informieren und gegebenenfalls

auch Mitarbeitervertretungen bei der Überprüfung der Eingruppierung fachgerecht, juristisch zu begleiten und zu beraten.

**Kirchengemäße Zeichen sind gesetzt**

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, die Verhandlungsgruppe sowohl von der Arbeitsrechtlichen Kommission arbeitnehmerseitig und der Tarifkommision sind der Auffassung, dass mit diesem Tarifvertrag TVKB auch kirchengemäße Zeichen gesetzt worden sind. Hier geht es um die Spezifika der individuellen Tätigkeiten in verfasstkirchlichen Gemeinden und Körperschaften öffentlichen Rechtes als auch unselbstständiger Bereiche, die wir in Mecklenburg und Pommern vorfinden.

Wir möchten aber auch alle Leserinnen und Leser dieses Artikels motivieren, sich gewerkschaftlich zu engagieren und ihre Gewerkschaft auch bezüglich der Rechtsberatung entsprechend zu nutzen.

Genauso wird sich der TVKB in den nächsten Monaten und Jahren weiterentwickeln müssen.

Wir könnten nun darüber diskutieren, ob der TVÖD das Maß der Dinge ist, oder ob wir als Gewerkschaften, hier die Kirchengewerkschaft und auch die GKD, besondere Akzente setzen können. Dieses können wir aber nur bei einer starken Gewerkschaft. Somit freuen wir uns über jedes Mitglied, das sich engagiert und auch seine Rechte einfordert.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, vielleicht ist dieses eine kleine Motivationspritze für die Diskussion und die Überlegung, aber insbesondere für die Entscheidung, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden. ■

Solidarische, gewerkschaftliche Grüße

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

# Kirchengewerkschaft

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

## Beitrittserklärung

Hiermit trete ich in die Kirchengewerkschaft zum \_\_\_\_\_ ein.

Name – Vorname \_\_\_\_\_ geboren am \_\_\_\_\_

Straße – Hausnummer \_\_\_\_\_

PLZ – Ort \_\_\_\_\_

Telefon privat \_\_\_\_\_ Mobil \_\_\_\_\_

E-Mail dienstlich \_\_\_\_\_ E-Mail privat \_\_\_\_\_

Telefon dienstlich \_\_\_\_\_

Ich bin beschäftigt als (Beruf) \_\_\_\_\_

bei Arbeitgeber (siehe Arbeitsvertrag) \_\_\_\_\_

im Kirchenkreis \_\_\_\_\_

Datum – Unterschrift \_\_\_\_\_

### Ich bin...

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

### Kombimandat – Einzugsermächtigung und SEPA-Lastschriftmandat

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

**SEPA-Lastschriftmandat:** Ich ermächtige die Kirchengewerkschaft, Zahlungen von 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 \_\_\_\_\_

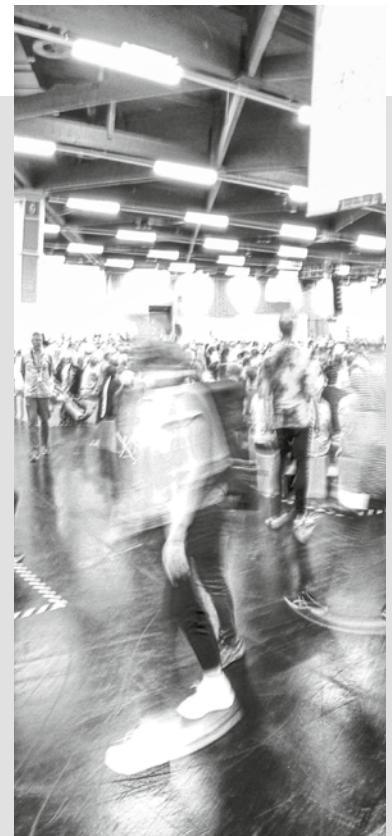
Ort, Datum \_\_\_\_\_

Unterschrift \_\_\_\_\_

## **Projekt:**

# **Gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission Landeskirchen – Fachtag am 20. Juni 2023 und 6. Juli 2023**

Das Referat Arbeitsrecht, kirchliche Werke und Einrichtungen, Organisationsberatung des Kirchenamtes der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) lud zu einem Fachtag zum Thema Entwurf eines Kirchengesetzes über eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission in der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Hannover ein.



Im Einladungsschreiben zu den Veranstaltungen am 20. Juni 2023 sowie am 6. Juli 2023 heißt es u. a.:

*Die Sitzung der Leitenden Juristinnen und Juristen hatte sich am 8. März 2023 nachdrücklich dafür ausgesprochen, dass auf der Ebene der Evangelischen Kirche in Deutschland eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission gebildet wird, der sich die Gliedkirchen und ggf. die Diakonie anschließen können. Diesem Ziel dient der Entwurf des Kirchengesetzes. Durch eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission soll für die daran beteiligten Gliedkirchen der Aufwand im Arbeitsrecht verringert werden. Weiterhin soll dadurch das kirchliche Tarifrecht wieder näher zusammengeführt werden.*

*Bislang folgt das kirchliche Tarifrecht prinzipiell der Landkarte der evangelischen Kirche. Das Tarifrecht ist dementsprechend komplex, kompliziert und ausgesprochen zersplittert geregelt.*

Aus diesen Gründen hat der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland in seiner Sitzung am 28. April 2023 den

Entwurf eines Kirchengesetzes über eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission in der EKD beschlossen und das Gesetzgebungsverfahren eröffnet. In diesem Rahmen fanden die beiden überwiegend von Dienstnehmendenvertreterinnen und -vertretern besuchten Veranstaltungen statt.

Herr Detlev Fey führte jeweils in die Thematik bzw. in das Gesetzgebungsverfahren ein und stellte sich anschließend den Fragen der Teilnehmenden. Die Struktur der Arbeitsrechtsetzung und die Tariflandschaft in der EKD ist gekennzeichnet von der protestantischen Vielfalt und der Zersplitterung bzw. Unübersichtlichkeit. In 18 Arbeitsrechtlichen Kommissionen und 4 Tarifvertragsbereichen findet zurzeit die Arbeitsrechtsetzung statt. In der verfassten Kirche gelten zurzeit prinzipiell die Tarife des öffentlichen Dienstes mit relativ geringen Modifikationen und Ergänzungen.

Die Initiative zur Bildung einer gemeinsamen Arbeitsrechtlichen Kommission auf der Ebene der EKD ging von den Leitenden Juristinnen und Juristen aus,

betont Herr Fey und führt weiter aus, die EKD sei lediglich „Verrichtungsgehilfe“. Jede Landeskirche und gegebenenfalls Teile der Diakonie können sich freiwillig dieser Kommission anschließen. Als Referenztarifvertrag sei der TVöD/VKA vorgesehen.

**Der Oberkirchenrat wertet es schon als ein Erfolg, wenn sich 5 bis 10 der 20 Landeskirchen beteiligen würden.** Durch eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission würden gleiche Arbeitsbedingungen für gleiche Tätigkeiten geschaffen, und der Aufwand in der Rechtsentwicklung und -anwendung würde reduziert. Das neue Gesetz soll von der EKD-Synode in ihrer Novemberversammlung 2023 beschlossen werden, so dass bei gutem Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens im ersten Halbjahr 2025 die Konstituierung der gemeinsamen Arbeitsrechtlichen Kommission stattfinden könnte.

**In der anschließenden Diskussion werden folgende Punkte angesprochen:**

- Wer ist für die Überleitung vom bisherigen Recht zu neuen zuständig, und wie soll dies gestaltet werden?

## 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](http://www.kirchengewerkschaft.de)  
**E-Mail:** [info@kirchengewerkschaft.de](mailto:info@kirchengewerkschaft.de)

### Bankkonto:

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

**Redaktion:** Hubert Baumann (verantwortlich),  
Sabine Boysen, Martina Dalloul

**Titelbild:** AdobeStock/Peter Atkins

### Layout und Satz:

[www.rosemarie-komossa.com](http://www.rosemarie-komossa.com)  
für ComLog GmbH ([www.comlog.de](http://www.comlog.de))

**Druck:** Glückstädter Werkstätten, Itzehoe  
([www.druckerei-itzehoe.de](http://www.druckerei-itzehoe.de))

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

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



**Wir sind auf Instagram:**

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

Dies müsste von der Arbeitsrechtlichen Kommission Baden geregelt werden. Die Überleitung wird in den Landeskirchen noch manche Fragen aufwerfen.

- Es wird betont, dass das Projekt nur im Rahmen einer Sozialpartnerschaft vorangegangen werden kann.
- Laut Herrn Fey ist an eine Verschlechterung der „tariflichen“ Regelungen nicht gedacht > Besitzstandswahrung.
- In der Diskussion werden die unterschiedlichen Haltungen deutlich: Während die anwesenden Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgebenden zum Gesetzesvorhaben positive eingestellt sind, wird das Projekt bei den anwesenden Dienstnehmervertreterinnen und -vertretern skeptisch gesehen.
- Von sehr vielen Teilnehmenden werden die fehlende Transparenz des bisherigen Gesetzgebungsverfahren sowie die enorme Geschwindigkeit des weiteren Procedere kritisiert. Aus diesem Grunde wird vorgeschlagen, die Geschwindigkeit des Verfahrens zu entschleunigen, um sogenügend Zeit für eine zielführende Diskussion zu erhalten. Dies würde bedeuten, dass die Synode erst im nächsten Jahr über den Gesetzesentwurf befinden würde. Herr Fey empfiehlt deshalb, in der bald-

möglichst abzugebenden Stellungnahme einen Passus aufzunehmen, der auf den unbedingt benötigten erhöhten Zeitbedarf hinweist, da die Zeit viel zu eng gestrickt ist. Ob es zu einer Zeitausdehnung kommen wird, ist fraglich.

- Der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) sieht die Einführung des TVöD/VKA als Referenztarifvertrag kritisch.
- Es wird kritisch darauf hingewiesen, dass die kleinen Landeskirchen mit derselben Anzahl von Mitgliedern in der gemeinsamen Arbeitsrechtlichen Kommission vertreten sein sollen wie die großen.
- Die Rolle der Diakonie in der neuen gemeinsamen Arbeitsrechtlichen Kommission muss noch geklärt werden.
- Es wird vorgetragen, dass hier ein einseitiges Recht entstehen würde, da die Landeskirchen, in denen unbedeute Dienstnehmerseiten in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitarbeiten, einseitig der neuen gemeinsamen Arbeitsrechtlichen Kommission beitreten könnten.

Eine weiterführende Tagung ist im Spätsommer in Berlin vorgesehen. ■

— Andreas Deecke

— Andreas Schächtele

ARK Landeskirche in Baden



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](mailto:info@kohnen-krag.de)  
[www.kohnen-krag.de](http://www.kohnen-krag.de)

Statement aus dem Online-Forum „Gott würfelt nicht“ des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt in der Badischen Landeskirche am 21.6.23 zum Thema:

# „Was ist die richtige Arbeitszeit?“



Die Regelung der Arbeitszeit gehört zu den elementarsten Gegebenheiten für Arbeitnehmer:innen und auch Arbeitgeber:innen. Sie sind Grundlage für die Arbeit, für die Zufriedenheit mit der Arbeit und deren beidseitigen Ertrag. Sie entscheidet mit, wie gut Menschen ihr Leben gestalten können und wie erfolgreich Unternehmen sind. Arbeitszeitregelungen sind aber auch von höchstem Interesse für die Gesamtkonomie und -gesellschaft. Arbeitszeit ist ein Teil der gemeinsamen und individuellen Zeitpolitik. Hierbei ist auf der einen Seite der „Ertrag der Arbeit“ (im Verhältnis zur aufgebrachten Zeit) das Wesentliche und auf der anderen Seite das, was zur Arbeitszeit als „weitere Zeit“ (Freizeit, Leben) zur Seite steht. Beides ist starken Dynamiken und verschiedenen Interessen unterworfen. Was hier gilt, gelten soll und muss, ist je neu auszuhandeln.

Hauptfelder der Aushandlung sind: Arbeitszeitmodelle, Arbeitszeitfestlegung (incl. Pausen/Urlaub), Arbeitszeiterfassung, Wochenarbeitszeit und Lebensarbeitszeit. Die Entwicklung zeigt – dem gesellschaftlichen Trend folgend – immer stärker flexibler und individueller gefasste Arbeitszeiten, was immer auch zu Fragen der Veränderung des Rahmens einer allgemein geltenen fixen Arbeitszeit (Stunde-Woche,

Rentenalter) führt. Die Frage nach Verkürzung (Forderung nach 4-Tage-Woche) oder Verlängerung von Arbeitszeit gerät ins Zentrum der öffentlichen Diskussion.

Da Arbeitszeit zu den elementaren individuellen und gesellschaftlichen Grundlagen gehört, muss Kirche zu ihrer Begründung und Ausgestaltung Stellung nehmen. Dabei ist ihr eigenes Zeitverständnis leitend. Nach christlichem Verständnis geht es weniger um die Quantität als um die Qualität der Zeit. Zeit ist Geschenk Gottes, sie ist endlich und vergänglich, sie zielt auf Erfüllung (für sich und andere). Zusammengefasst wird dies im biblischen Motiv „Meine Zeit steht in Gottes Händen“ (Psalm 31). Dies ist auch auf die Arbeitszeit zu beziehen.

So ist aus kirchlicher Sicht bei der Arbeitszeitgestaltung das Prinzip der Qualität der Zeit im Blick zu behalten. Zeit und ihr Takt dürfen nicht zum Selbstzweck und Diktat werden und der Arbeits- und Gesundheitsschutz, der vor negativen Ausformungen eigener und gemeinsamer Arbeitszeit (aus)nutzung schützt, müssen steter prägender Begleiter der Arbeitszeit sein. Arbeitszeiten, die systematisch die Gesundheit schädigen, sind zu vermeiden. Die Arbeitszeit muss so gestaltet werden,

**Aus kirchlicher Sicht ist bei der Arbeitszeitgestaltung das Prinzip der Qualität der Zeit im Blick zu behalten.**

dass sie (im Zusammenspiel von Freiheit und Begrenzung) zu einem möglichst erfüllenden Zeit- und Arbeits- (er)leben führt. Dabei ist stets das „Gegenüber“ zur Arbeitszeit zu beachten. Erfüllung ist ein ganzheitliches Erleben; deswegen kann erfüllte Arbeitszeit nur gewonnen werden, wenn Freizeit und Leben und deren „Erfüllbarkeit“ im Blick sind. Kirchliches und gesellschaftliches Real-Symbol für all das ist der Sonntag und dessen unbedingter Schutz.

Die derzeit stark diskutierte Frage nach einer generellen Arbeitszeitverkürzung („4-Tage-Woche“) nimmt die von der Kirche zu vertretende Endlichkeit und Erfüllung der Zeit ernst. Wenn es nicht zu einer Komprimierung des in weniger Zeit zu Zutenden auf der einen Seite kommt und auf der anderen Seite (wie zu erwarten) die ökonomische Produktivität nicht leidet, unterstützt die Kirche diese Arbeitszeitverkürzung, da sie die Chance auf ein Mehr an Zeitqualität in sich trägt. Zudem wäre sie ein Schritt zum generellen und nötigen Umdenken in der Zeitpolitik: Angesichts des drängenden Klimawandels muss es auch zu einer „Transformation“ des Umgangs mit Zeit kommen und Zeit und deren Nutzen muss darauf fokussiert werden, dass und wie sie zum Verhindern des Klimawandels etwas beiträgt. Hierbei muss die Kirche vorangehen; denn für sie ist alle Zeit Teil der erhaltenswerten Schöpfung Gottes. ■

— Pfarrer Dr. Jochen Kunath, Leiter Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA) Baden und Studienleiter Wirtschaft und Arbeitswelt in der Evangelischen Akademie Baden

# Gewerkschaftlicher Austausch mit der GKD

In der Lutherstadt Wittenberg haben sich die Vertreter des Bundesvorstandes der Kirchengewerkschaft am 24.04.2023 mit den Kollegen des Bundesvorstandes der GKD getroffen. Die GKD ist die Gewerkschaft für Kirche und Diakonie mit Sitz und Schwerpunkt in Berlin, Brandenburg, Schlesische Oberlausitz.

Seit Jahren gibt es schon Kontakte unterschiedlicher Ausprägungen. Es gab viel guten Austausch in den letzten Jahren, so dass der Bundesvorstand der Kirchengewerkschaft hieran wieder anknüpfen wollte.

Dies erfolgte nun am 24.04.2023 mit den Kollegen des Bundesvorstandes aus der GKD, Frau Gerlinde Uffrecht, Christian Hannasky und Uwe Marth. Seitens unseres Bundesvorstandes, der Kirchengewerkschaft, haben teilgenommen: Joachim Heinisch und Hubert Baalmann.

## Die aktuelle Situation in den jeweiligen regionalen Bezügen

Es ging einmal um die aktuelle Situation in den jeweiligen regionalen Bezügen, hier insbesondere Berlin, Brandenburg, Schlesische Oberlausitz und das Thema Gewerkschaften in Kirche. Die Kollegen der GKD haben natürlich andere Herausforderungen, historisch für das Gebiet Brandenburg und Schlesische Oberlausitz, mit schwereren Bedingungen, als wir sie aus den, nennen wir sie „alten Bundesländern“ kennen.

Grundsätzlich ist aber festzustellen, dass Tarifarbeits in Kirche, egal in welcher Landeskirche, ein politisches heiß diskutiertes Thema ist, wo es galt, uns noch einmal gegenseitig upzudaten. Inhaltlich waren wir in der Frage unserer Schnittmenge für den Bereich der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland im Austausch und nunmehr in der finalen Wirkung eines einheitlichen Tarifvertrages für den gesamten Bereich der Mecklenburgischen und Pommerschen Kirchenkreise in das Tarifrecht TVKB (Tarifvertrag Kirchlich Beschäftigter).

## Diskussion hinsichtlich der von der EKD angestoßenen Änderungen

Eine weitere inhaltliche Diskussion gab es hinsichtlich der von der EKD angestoßenen Änderungen, z. B. die Mitarbeitendenrichtlinie, die Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes, aber auch die Frage der Belastbarkeit und Belastung kirchlicher Beschäftigter.

## Wunderbarer inhaltlicher Austausch

Seitens des Bundesvorstandes haben wir mit den Kolleginnen und Kollegen der GKD einen wunderbaren inhaltlichen Austausch führen können. In vielen Punkten waren wir inhaltlich sehr dicht und sehr einig. Wir sind zu der gemeinsamen Auffassung gelangt, in unseren jeweiligen Bundesvorständen darüber Klarheit zu schaffen, dass unabhängig von der unterschiedlichen Ausrichtung

der GKD hinsichtlich der regionalen Bezüge und der Kirchengewerkschaft die Themen enger vernetzt werden sollten und müssen.

Gleichzeitig gibt es gemeinsamen Diskussionsbedarf z. B. bei dem politischen Thema ob der Abschaffung eines kirchlichen Sonderweges hinsichtlich des Mitarbeitervertretungsgesetzes. Politisch wird jagemäß des Koalitionsvertrages aktuell in den Parteien diskutiert, ob diese Sonderwege der Kirche mit ihrer eigenen Gesetzgebung und der eigenen Gerichtsbarkeit, hier insbesondere die Kirchengerichtsbarkeit und die Mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten, noch zeitgemäß sind.

Dieses Thema kann von vielen Seiten beleuchtet werden und muss nun von uns beiden mit den Entscheidungs-



Hubert Baalmann (l.), Kirchengewerkschaft, und Christian Hannasky (r.), GKD



Joachim Heinisch (l.), Kirchengewerkschaft, und Gerlinde Uffrecht (r.), GKD. Leider nicht mit auf den Bildern: Uwe Marth

trägern, hier den Parteien der aktuellen Koalition, diskutiert und entsprechend beraten werden.

Möglicherweise ist es auch unser Job, so die Teilnehmenden dieser kleinen Konferenz, noch mehr Lobbyarbeit für kirchliche Beschäftigte zu machen.

Wir sind uns im Grundsatz darüber einig, dass die Abschaffung des Sonderweges der Kirchen nicht nur eine positive Entwicklung, sondern auch vieler kritischer Punkte im Nachgang bedeuten würde.

Wir werden uns diesem Thema weiterhin aktiv widmen und werden Euch, liebe Leserinnen und Leser, auf dem aktuellen Stand halten. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

# Zukunfts werkstatt

*Liebe Kolleginnen und Kollegen der Kirchengewerkschaft,*

wie Ihr ja in den anderen Kirchengewerkschaft Infos schon gelesen habt, haben der Bundesvorstand und die interessierten Kolleginnen und Kollegen der einzelnen Landesverbände sich in den letzten Monaten mit der Zukunfts werkstatt beschäftigt.

Die Zukunfts werkstatt hatte nach einem Input dann die Verabredung, an bestimmten Themen weiterzuarbeiten. So hatten sich zwischenzeitlich unter der Federführung unseres Bundesvorstandes drei Arbeitsgruppen gebildet. Hier möchten wir Euch kurz einmal über die Arbeit und die Aufgabenstellung informieren.

## AG Öffentlichkeitsarbeit

Die Kirchengewerkschaft hat ja, wie Ihr sie zurzeit in der Hand haltet, die Kirchengewerkschaft Info.

Dies ist das offizielle Mitteilungsblatt der Gewerkschaft, wo alle wichtigen, unwichtigen, interessanten Berichte in Printform nachzulesen sind.

Wir stellen fest, dass die Produktionskosten nicht ganz unerheblich sind, und wir haben uns die Frage gestellt, wie werden diese Hefte gelesen, genutzt und gegebenenfalls auch als weiteres Werbemittel verteilt.

Hier gibt es leidenschaftliche Diskussionen sowohl für als auch gegen dieses Heft.

Wenn Ihr eine Meinung dazu habt, lasst sie uns, den Bundesvorstand, über die Geschäftsstelle gerne wissen.

Es wird darüber nachgedacht, so ist der Arbeitsauftrag, ob man die Auflage von 4 x im Jahr reduziert und/oder ob man sie nur online anbietet.

Wir wissen, dass hier viele Kolleginnen und Kollegen dann nicht mehr in der Lage wären, dies zu lesen, da nicht alle einen entsprechenden Onlinezugang haben.

Gleichzeitig sind wir in den sozialen Medien zurzeit über Instagram und unsere Homepage aktiv.

Viele von Euch lesen regelmäßig diese sogenannten Reels und auch Stories als auch unsere Homepage.

Auch hier wird darüber nachgedacht, ob dieses professionalisiert und optimiert werden kann bzw. optimiert werden muss.

Darüber hinaus wird in dieser Arbeitsgruppe über weitere Werbemittel oder vgl. als Präsentationsmöglichkeit der Kirchengewerkschaft in der Öffentlichkeit nachgedacht.

Wer also Lust hat, hier nochmal weiter mitzudenken, oder seine Ideen einzubringen, recht herzlich gerne. Einfach in der Geschäftsstelle melden, und wir nehmen Euch in den Verteiler auf.

Die Sitzungen sind alle online.

## AG Verknüpfung

In dieser Arbeitsgruppe geht es darum, sich mit anderen Verbänden, Gewerkschaften, Berufsverbänden, Gruppierungen im Bereich der unterschiedlichen Regionen und unterschiedlichen Konfessionen zu vernetzen, um eine inhaltliche Arbeit und damit auch eine stärkere Lobbyarbeit für kirchliche Beschäftigte zu erstellen.

Zurzeit gibt es aktive Gespräche mit der GKD, Gewerkschaft Kirche und Diakonie, mit Sitz in Berlin.

Des Weiteren gibt es Gespräche zum inhaltlichen Austausch mit dem ZKD, Zentralverband der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen der Katholischen Kirche Deutschlands e.V. Da wir, die Kirchengewerkschaft, auch Kolleginnen und Kollegen aus dem katholischen Bereich und der Caritas bei uns organisiert haben, könnten wir frei berichten, dass wir die einzige ökumenische Gewerkschaft sind, die sich mit kirchenspezifischen Themen auseinandersetzt.

Gleichzeitig hat die Arbeitsgruppe den Auftrag, sich mit verschiedenen Berufsverbänden, z. B. den Gemeindesekretärinnen, den Erzieherinnen, den Pflegenden, den Kirchenmusikern und/oder den Küstern, zu bestimmten Inhalten auszutauschen und gegebenenfalls Gemeinsamkeiten zu entwickeln.

Auch hier besteht die Möglichkeit, sich aktiv einzubringen. Die Kontakte erhalten Ihr – wie in der anderen Arbeitsgruppe schon erwähnt – in der Geschäftsstelle.

## AG Mitglieder stabilisieren/verdoppeln

Hier geht es darum, nicht nur die Kolleginnen und Kollegen, alle, die im kirchlichen Dienst sind, bei uns zu organisieren, sondern es geht auch um Mitgliederpflege. Was wollen die Kolleginnen und Kollegen innerhalb der Gewerkschaft, was wollen sie erreichen, wo wollen sie sich engagieren, wo soll sich die Kirchengewerkschaft engagieren, und wo und wie können wir weitere kirchliche Beschäftigte, egal welcher Konfession und ob Caritas oder Diakonie, gewinnen, dass sie unserer Solidargemeinschaft beitreten.

Auch wieder der freundliche Hinweis, wer mitdenken will, Ideen hat, Empfehlungen hat, jederzeit gerne an die Geschäftsstelle wenden.

Wir werden Euch auf diesem Wege, aber auch online, und hier sei noch einmal der Hinweis auf den Newsletter und unsere Homepage gegeben, jeweils aktuell informieren.

Solltet Ihr nicht im Online-System erreichbar sein, aber diese Informationen gerne haben wollen, auch kein Problem. Meldet Euch kurz telefonisch in der Geschäftsstelle, und wir werden Euch in einen sogenannten Printverteiler aufnehmen, und Ihr bekommt diese Informationen dann sehr gerne in gedruckter Form mit der Post zugestellt. ■

*Mit herzlichem Gruß*

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

## Trotz Frührente arbeiten: Wie hoch ist die Abgabenbelastung?

Seit Jahresbeginn dürfen Frührentner unbegrenzt hinzverdienen. Auch wenn die Rente nicht gekürzt wird: Die Abgabenbelastung des Hinzuverdiensts unterscheidet sich teilweise stark. Eine neue Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zeigt, wer wie stark belastet wird.

In Frührente gehen und trotzdem weiterarbeiten: Seit Beginn des Jahres 2023 dürfen Frührentner unbegrenzt viel verdienen, ohne dass Geld von der Rente abgezogen wird – die sogenannte Hinzuverdienstgrenze ist damit Geschichte. Die Bundesregierung hofft so, mehr Erwerbstätige im Job zu halten, um den Fachkräftemangel abzuschwächen. Doch weil die Rente steuerpflichtiges Einkommen ist, muss auf sie Einkommensteuer gezahlt werden. Rente und Gehalt werden daher zusammengerechnet, nach dem Gesamtbetrag berechnet sich die Steuer. Dadurch steigt für weiterarbeitende Frührentner die Abgabenlast. Wer als Single etwa 15.000 Euro Rente im Jahr bezieht und 25.000 Euro hinzverdient, hat Abgaben von 38,4 Prozent auf diesen Hinzuverdienst. Ohne Rente läge die Steuerbelastung dieses Gehalts bei 26,6 Prozent, wie eine neue IW-Studie zeigt.

Generell lohnt es sich seit Januar finanziell immer, ein arbeitender Frührentner zu sein – allerdings sinkt der Arbeitsanreiz durch die höhere Abgabenlast. Denn je nach Rentenhöhe, Gehalt und Familienstand steigt die Abgabenlast unterschiedlich stark. Die Berechnungen zeigen, dass ein Single mit einer Rente von 25.000 Euro jährlich und einem Hinzuverdienst von 100.000 Euro im Schnitt 46 Prozent Steuern zahlt – Spitzenwert in der IW-Auswertung. Besonders günstig kommen dagegen Ehepaare weg: Aufgrund des Ehegattensplittings profitieren sie ohnehin steuerlich, der Wegfall der Hinzuverdienstgrenze ändert daran nichts. In keinem der untersuchten Szenarien steigt die Abgabenlast für Ehepaare über 40 Prozent.

2027 will die Bundesregierung Bilanz ziehen. Ob die Neuerung tatsächlich den Fachkräftemangel abmildern kann, ist zumindest zweifelhaft. „Wer sich nach 45 Jahren Arbeit bisher entschieden hat, weiterzuarbeiten, kann nun Rente und Arbeitseinkommen beziehen“, sagt Studienautor und IW-Steuerexperte Martin Beznoska. „Das zusätzliche Geld wird mitgenommen, die hohe Abgabenlast wird bei der Überlegung keine Rolle spielen. Und wer vor Erreichen der Regelaltersgrenze weniger arbeiten möchte, wird auch in Zukunft vermutlich eher den Minijob wählen.“ Die Neuregelung werde es nicht schaffen, die Schäden am Arbeitsmarkt, die durch die „Rente mit 63“ verursacht werden, auszugleichen. ■

— Quelle: IW



Glückstädter Werkstätten

Visitenkarten Broschüren Briefpapier Flyer Notizblocks Hardcover Softcover Folde der Mailing Textildruck **Digitaldruck** Offsetdruck Einladungskarten SD-Sätze Visitenkarten Briefpapier Flyer **Plakate** Notizblocks cover Softcover Folder Kalender Mailing Textildruck Digitaldruck Offsetdruck Einladung SD-Sätze Visitenkarten Broschüren Briefpapier Flyer Plakate Notizblocks Softcover Folder Kalender Mailing Textildruck Digitaldruck Offsetdruck Einladungskarten **SD-Sätze** Visitenkarten Broschüren Briefpapier Flyer Notizblocks Softcover Folder Kalender Mailing Textildruck Digitaldruck Offsetdruck Einladungskarten SD-Sätze Visitenkarten Broschüren Briefpapier Flyer Plakate **Notizblocks** Hardcover Softcover Folder Kalender Mailing Textildruck Digitaldruck **Offsetdruck** Einladungskarten Visitenkarten Broschüren Briefpapier Flyer Notizblocks **Hardcover** Softcover Folde der Mailing Textildruck Digitaldruck Offsetdruck Einladungskarten SD-Sätze **Visitenkarten** Briefpapier Flyer Plakate Notizblocks cover Softcover Folder **Kalender** Mailing Textildruck Digitaldruck Offsetdruck Einladung SD-Sätze Visitenkarten Broschüren Briefpapier Flyer **Plakate** Notizblocks Hardcover Softcover Folder Kalender Mailing **Textildruck** Digitaldruck Offsetdruck Einladungskarten SD-Sätze Visitenkarten **Broschüren** Briefpapier Flyer Notizblocks Hardcover **Softcover** Folder

**NGD**

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



Nürnberg, 07. bis 11. Juni 2023 • Das Motto: „Jetzt ist die Zeit“

# Kirchentag 2023

*Liebe Kolleginnen,  
liebe Kollegen,*

vom 07. bis zum 11. Juni 2023 waren wir, die Ehrenamtlichen aus den Landesverbänden der Kirchengewerkschaft, auf dem Evangelischen Kirchentag in Nürnberg präsent.

„Jetzt ist die Zeit“ war das Motto dieses 38. Deutschen Evangelischen Kirchentages im Großraum Nürnberg.

## **Die Kirchengewerkschaft hatte ihren Stand auf dem Markt der Möglichkeiten.**

Wir hatten uns überlegt, und dies zeigte sich als eine gute, erfolgreiche Idee ab, die Besucherinnen und Besucher im Rahmen eines „Glücksrads“ zu bestimmten Themen an den Stand zu bewegen. So hatten wir aus unserer Postkartenserie zu jedem Thema die Mög-

lichkeit, durch das Drehen eine Postkarte geschenkt zu bekommen inklusive eines Lollis und/oder eines Bleistiftes.

Uns ist im Nachgang aufgefallen, dass uns doch eine hohe Frequenz von Kontakten mit Besucherinnen und Besuchern inklusive der dazugehörigen Gespräche gelungen ist. Die Bedingungen der Beschäftigten als auch der normalen Gemeindemitglieder waren ständig regelmäßiges Thema.

Natürlich haben wir den Klassiker gehört „oh, ich wusste gar nicht, dass es eine Gewerkschaft für kirchliche Beschäftigte gibt“ – und die zweite große Erkenntnis der Tage war, dass Pastorinnen und Pastoren einen relativ hohen Grad von Unzufriedenheit geäußert haben.

Die kirchlich Beschäftigten haben natürlich aus den einzelnen Landeskir-

**Wir, die Kirchengewerkschaft, hatten unseren Stand auf dem Markt der Möglichkeiten. Und hier sind einige unserer Kolleginnen und Kollegen von der Standbesetzung zu sehen: (v.l.) Joachim Heinisch, Jolanda Thiemann, Sven-Ole Greisen und Wilfried Thoma.**

chen oder aus den einzelnen diakonischen Werken immer wieder darauf hingewiesen, dass die Vergütung im Vergleich zu den kommunalen oder landesariflichen Regelungen offensichtlich schlechter war.

Gleichzeitig war die Frage der politischen Auseinandersetzung, ob Kirche noch den Anspruch einer kirchlichen Mitgliedschaft aufrechterhalten kann, für die Beschäftigten.

Gleichzeitig waren Aussagen über Arbeitsbelastung, psychischen Druck, körperlichen Druck als auch eine hohe Unzufriedenheit mit den jeweiligen Führungskräften zu hören.

Die ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen, denen an dieser Stelle unser ausdrücklicher Dank für ihr Engagement gilt, hatten viel Gesprächsstoff, um einzelne Kolleginnen und Kollegen zu informieren, zu motivieren oder

auch deren arbeitsrechtliche mitarbeitervertretungsrechtliche Fragestellungen zu beantworten, sofern dies vor Ort möglich war.

Die normalen Gemeindemitglieder, die kirchliche Beschäftigte sind, fanden die Themenvielfalt, die wir aufgezeigt haben, höchst interessant und konnten diese zum Teil nachvollziehen oder nicht nachvollziehen. Auch waren einige Verantwortliche aus den Kirchengemeinderäten, den Kirchenvorständen an unserem Stand, die noch einmal deutlich gemacht haben, dass auch ihre Sicht der Dinge zu berücksichtigen sei, da die finanzielle, wirtschaftliche Lage ihrer Gemeinde und deren Einrichtungen, z. B. Kitas oder Pflegedienste, in einem sehr engen finanziellen Korsett ist.

Um noch einmal das Thema der Pastorinnen und Pastoren aufzugreifen, es hat sich herauskristallisiert, dass die Fragestellung hinsichtlich einer dienstrechtlischen Beratung von besonderem Interesse sei. Die Belastungen, insbesondere was die finanzielle Situation und die Personalsituation angeht, belastet die Kolleginnen und Kollegen in der fahrdienstlichen Aufgabe extrem. Hierzu ist dann auch immer wieder festzustellen, dass diese Gruppe von Menschen ja keine entsprechende qualifizierte Ausbildung für Haushaltsfragen oder auch für Personalführung hat. Und wenn wir diese Erfahrungen seitens der Pastorinnen und Pastoren mit den Erfahrungen der kirchlichen Beschäftigten übereinanderlegen, stellen wir fest, dass die Beschäftigten, die Gewerkschaftskolle-

ginnen und -kollegen, dann an dieser Stelle eine hohe Frustration erleben. Somit ist es aus unserer Sicht jetzt Zeit, auch im Bereich der evangelischen, der katholischen Kirche, ihrer Caritas und der Diakonie, über eine Professionalisierung ihrer Dienstleistungen außerhalb von Amtshandlungen, wie Gottesdienste, Taufen und Hochzeiten, nachzudenken. Kirche ist und bleibt, und dieses hat sich auch auf dem Kirchentag noch einmal herauskristallisiert, ein deutschlandweites zerkleinertes Großunternehmen, vielleicht sogar Konzern, das in seiner Struktur als Unternehmen der ungezählten Beschäftigten überarbeitungsfähig und überarbeitungswürdig ist.

Viele Kolleginnen und Kollegen, die bei uns schon organisiert sind, haben uns >>>

# WGKD

Die Einkaufsplattform  
der Kirchen.

Einfach...  
günstig  
**einkaufen.**  
[www.wgkd.de](http://www.wgkd.de)



## Summer in the City

### Mit Maritim auf Städtereise

Sichern Sie sich Ihre exklusiven Vorteile, ob zum Städtetrip in beliebten Metropolen wie Berlin, Köln, Frankfurt oder München oder für ein Wochenende in beschaulicheren Städten wie Dresden, Bremen oder Ulm. Die Maritim Hotels liegen immer perfekt für erlebnisreiche Aufenthalte in diesen und vielen weiteren wunderschönen Destinationen in Deutschland.

### Ihre Vorteile als Mitglied der WGKD

- Vergünstigung auf die tagesaktuellen Übernachtungspreise (inklusive Frühstücksbuffet) in allen deutschen Maritim Hotels
- Kostenfreies Internet via Kabel oder WLAN
- Freie Nutzung des hoteleigenen Schwimmbads



365372

# Nachhaltig leben



Nachhaltig gut versichert.

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



**Mehr erfahren**  
[vrk.de/ethisch-nachhaltig](http://vrk.de/ethisch-nachhaltig)

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

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



**Foto oben:** Volle Hallen der interessierten Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf dem Kirchentag

**Foto rechts:** Der Abend der Begegnung wurde von ca. 150.000 Menschen genossen.

**Foto rechts unten:** Nicht nur in den Hallen, sondern in der gesamten Stadt waren die Werbebanner zu sehen.

auf unserem Stand besucht. Sie haben uns ihren Dank für die gewerkschaftliche Arbeit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen, ADKs und der Tarifkommission ausgesprochen, so dass es für die Standbesetzung eine gute Motivationsspritze war.

#### **Natürlich muss man diese Veranstaltung auch etwas kritisch ansehen, ...**

... weil: Jeder, der schon einmal auf einem Kirchentag war, hat die gute, insgesamt friedliche, freundliche Atmosphäre positiv wahrnehmen dürfen. Natürlich gibt es den sogenannten „Montagsmorgenschock“, der beinhaltet, dass durch die Situation in den Gemeinden, in den Dienststellen, in den Einrichtungen dann möglicherweise die erfahrene Euphorie und die Begeisterung der Gemeinschaft, in diesem Fall von fast 70.000 Christinnen und Christen, plötzlich wieder runterbricht und die Situation schwierig auszuhalten ist.

#### **Fruchtbare Austausch und gute Kontakte**

Insgesamt kann man aber feststellen, dass das erste Mal nach der Pandemie

der Kirchentag zwar die bisherigen immer um die 100.000 Teilnehmer nicht erreicht hat, aber das tut der Sache hinsichtlich der politischen Themen, die diskutiert worden sind, keinen Abbruch.

Auch war der Austausch unsererseits mit anderen Ständen, die im Bereich von Arbeit und Arbeitswelt in den Markthallen waren, äußerst befriedigend.

Wie an anderen Stellen schon mehrfach angesprochen, ist die aktuelle politische Diskussion, was eine Abschaffung des Sonderweges Kirchliches Arbeitsrecht angeht, auch hier ein Thema. Dieses haben wir relativ häufig streitig diskutieren können, weil es im Moment auch seitens der Politik außer dem Überprüfungsauftag keine konkreten Entwürfe einer gesetzlichen Regelung gibt.

Hier konnten wir, die Standbesetzung der Kirchengewerkschaft, dann auch relativ viel Aufklärungsarbeit leisten. Und wir haben auch Aufklärungsarbeit leisten können, wenn es um den Tarifabschluss im Öffentlichen Dienst und deren sogenannte Leermonate ging





**Oben:** Auf traditionellen Pappkartons, wiederverwendbar, hörten Zigeausende die unterschiedlichen Themen und Diskussionsrunden.



**Oben:** Eine Positionierung der Ev. Kirche in Westfalen

**Unten:** Viele Eindrücke – viele Menschen benötigen auch eine Pause, Auszeit.



und geht. Somit obliegt es jedem Einzelnen, hieraus seine Schlüsse zu ziehen, ob er mit dem neuen erlangten Wissen die Ergebnisse der Tarifarbeit der ARK und ADK so bewertet, dass sie schlechter ist als die im Öffentlichen Dienst.

Wir haben aufgrund der Diskussionen auch feststellen können, dass es immer wieder Drohgebärden gibt – „dann gehe ich an die kommunalen Träger heran, bewerbe mich dort und verlasse die Kirche“. Ob dieses so sein wird und ob es so ist, vermögen wir nicht zu beurteilen.

Die Tendenz ist aber nach unserem Wissen definitiv zu merken.

**Die Diskussionen werden weitergeführt, der nächste Kirchentag steht für 2025 in Hannover im Kalender.**

So werden wir diese Zeit nutzen, uns als Kirchengewerkschaft möglicherweise auch auf kleinen regionalen Kirchentagen oder Treffen konfessioneller Meetings wo auch immer in Deutschland zu präsentieren und uns einzumischen.

Wenn Ihr also in Euren Regionen, Dekanaten, Kirchengemeinden, Kirchenkreisen, Landeskirchen entsprechende Veranstaltungen habt und Ihr nicht wisst, ob wir, die Kirchengewerkschaft, vor Ort sein wird, meldet uns gerne diese Veranstaltung. Wir würden Euch dann entsprechend informieren oder unseren entsprechenden Landesverband aktivieren, dass wir uns wie auf dem Kirchentag in Nürnberg präsentieren.

#### Danke!

Jetzt ist es Zeit, sich noch einmal ganz herzlich und ausdrücklich für das ehrenamtliche Engagement der Kolleginnen und Kollegen aus der Standbesetzung zu bedanken. ■

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



ADK-Info 1/2023

Es gibt Verbesserungen für Mitarbeitende, die Freizeiten durchführen.

## Bericht über die Beschlüsse von der Sitzung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission am 14. Juni 2023

### Ab Juni 2023 gibt es Inflationsausgleichsgeld im Sozial- und Erziehungsdienst

Damit ist der erste Teil des TVöD-Abschlusses 2023 umgesetzt. Mit dem Gehalt im Juli 2023 werden einmalig steuer- und sozialabgabenfrei 1.460 € ausgezahlt und in den nachfolgenden Monaten bis einschließlich Februar 2024 weitere 220 € monatlich als Inflationsausgleich. Die im TVöD beschlossene Entgelterhöhung ab 1. März 2024 muss noch in der ADK beschlossen werden, dazu bedarf es der noch nicht vorliegenden endgültigen Tariftexte. Die Arbeitgeber haben in einer Absichtserklärung die vollständige Übernahme der Tabellenwerte für den Sozial- und Erziehungsdienst verbindlich zugesagt. Beschäftigte, deren Entgelttabellen sich nach dem TV-L orientieren, müssen die kommenden Tarifverhandlungen abwarten, die im Oktober 2023 beginnen. Dass eine sehr zeitnahe Umsetzung dann möglich ist, zeigt der aktuelle Beschluss in der ADK zum Inflationsausgleichsgeld.

### Verbesserungen für Mitarbeitende, die Freizeiten durchführen

Über den Antrag der Arbeitnehmerverbände auf Zahlung eines Bonus von

60 € pro Tag konnte nach zähen Verhandlungen mit den Arbeitgebern keine Einigung erzielt werden. In dem folgenden Schlichtungsverfahren haben die Schlichter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite einen Vermittlungsvorschlag unterbreitet, dem die ADK nunmehr gefolgt ist. Ab 1. Juli 2023 werden pro Tag statt 10 Stunden nun 11,5 Stunden Arbeitszeit angerechnet. Eine Arbeitsbefreiung für die dadurch angefallene Über- und Mehrarbeit muss schon innerhalb von 6 Monaten nach der Freizeitmaßnahme erfolgen. Ab 1. Januar 2024 besteht ein Anspruch auf Ausbezahlung von bis zu 2 Stunden pro Tag aus dienstlichen oder persönlichen Gründen, wenn die Arbeitsbefreiung nicht entsprechend umgesetzt werden kann. Die komplette Auszahlung der Über- und Mehrarbeit im Einvernehmen mit dem Anstellungsträger ist weiterhin möglich.

### Praxisanleitungen in der ambulanten Pflege erhalten eine Zulage

Beschäftigte in der Pflege, die als Praxisanleiter\*innen tätig sind, können nun auch im ambulanten Pflegedienst die monatliche Zulage von derzeit 80,53 € bekommen.

### Umsetzung Jobticket/Deutschland-Ticket in Verhandlung

Der Wille zur Umsetzung einer Regelung für das Angebot und die Bezugnahme von Jobtickets in Verbindung mit dem Deutschland-Ticket ist allseitig vorhanden. Bis zur nächsten ADK-Sitzung im September 2023 sollen die Umsetzung geklärt und die Verhandlungen abgeschlossen werden.

### Beratungen zur Aufhebung der kirchen-eigenen Merkmale zur Eingruppierung von Sekretär\*innen

Der Antrag der Landeskirche Hannover auf Abschaffung eigener Regelungen in der Dienstvertragsordnung (Anlage 2, Abschnitt B) wird von allen Arbeitnehmerverbänden grundsätzlich begrüßt und soll weiter beraten werden. Stattdessen soll, wie im TV-Lüblich, auf Grundlage von Tätigkeitsbeschreibungen eingruppiert werden. ■

— gez. Ehla Hausmann,  
Kirchengewerkschaft

— gez. Werner Massow  
— gez. Kerstin Schmidt

# Reform des KTDs im Bereich

## Arbeitszeit und Zulagen...

Ein langer Weg, voller Kompromisse, Verhandlungen, Abwägungen, mit offenem Raum für neue und verworfene Ideen, hat nun seinen vorläufigen Abschluss gefunden.

Gemeint sind die Reformen der §§ 5 bis 12 im KTD. Der Großteil ist verabschiedet und unterschrieben, was noch fehlt sind die §§ 7 (Zeitsparkonto) und 11 (Bereitschaftsdienst). Schon vor der Pandemie wurde mit ersten Gesprächen zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgeberverband (VKDA) begonnen und man meinte, es in wenigen Monaten verabschieden zu können. Aus den Monaten wurden der Komplexität und Pandemie wegen mehr als drei Jahre.

### Warum überhaupt eine Reform des KTDs?

Den KTD gibt es seit nunmehr über 20 Jahren. In dieser Zeit sind einige Unwegsamkeiten aufgefallen, die der Veränderung und Ergänzung, vor allem im Bereich der Arbeitszeit, bedurften.

- Einige Zeiterfassungssysteme haben Schwierigkeiten mit Jahresarbeitszeiten.
- Viele Kolleg:innen möchten auch am Heiligabend und an Silvester frei haben und sind der Meinung, dass dies bei einem diakonischen Arbeitgeber Standard sein müsste.
- Faktorisierungen von Überstunden wurden bei Teilzeitmitarbeitern im Gegensatz zu Vollzeitmitarbeitern nicht angewendet.
- Die Faktorisierung von 12,5 % für Mehrstunden, die über einen Dienstplanrhythmus hinaus nicht ausgeglichen sind, wurde in vielen Bereichen nicht angewandt, da die Berechnung dessen zu kompliziert erschien und nicht durch Software, sondern meist händisch nachgerechnet werden musste. (§ 10 (2) KTD)
- Die Feiertagsregelung ist für viele Kolleg:innen im Schichtdienst unverständlich. (Wer frei hat, bekommt automatisch einen 100 %-Ausgleich in Zeit, wer Dienst hat muss sich seinen Feiertagzuschlag von 100 % in Geld erst erarbeiten, nachzulesen unter § 5(2) und § 12 (1b) KTD)
- Außerdem glänzen schon einige Tarifverträge mit einer Einspringzulage, diesem wollte man sich in der Reform des KTDs ebenfalls nicht verschließen.

### **Wie sieht nun die Neugestaltung des KTDs in den §§ 5-12 ab dem 01.01.2024 aus?**

- Die Jahresarbeitszeit wurde durch Wochenarbeitszeit abgelöst, da manche Zeiterfassungssysteme besser mit Wochenarbeitszeit als mit Jahresarbeitszeit rechnen können.
- In diesem Zug wurde eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden vereinbart. Die erhöhte Wochenarbeitszeit ergibt sich daraus, dass der 24. und 31.12. des Jahres als freie Tage gewertet werden sollen. Das bedeutet eine Verlagerung der Sollstunden um plus 0,3 Stunden pro Woche zugunsten der freien Tage im Dezember.
- Endlich Überstundenzuschläge für alle, also für Teil- und Vollzeitmitarbeitende. Der bisherige Abrechnungszeitraum von, bisher einmal jährlich, wird zusätzlich halbiert. Somit werden zum 30.06. vorhandene Überstunden mit 17,5 % faktoriert und der Zuschlag wird ausgezahlt, die Überstunden bleiben stehen, und können in der zweiten Jahreshälfte abgebaut werden. Nach dem 31.12. eines Jahres werden alle Überstunden nochmals mit 17,5 % faktoriert und ausgezahlt, so dass das Arbeitszeitkonto am Jahresende „auf Null“ gesetzt wird.
- Die Feiertagsregelung wurde wie folgt geändert: Wenn ein Feiertag oder der 24./31.12. auf einen Werktag (Mo-Sa) fällt, wird für die Mitarbeitenden die monatliche Solarbeitszeit um die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit reduziert. (Bei Mitarbeitenden, die nicht an allen Tagen der Woche arbeiten, vermindert sich die Solarbeitszeit nicht für Werkstage, an denen die Mitarbeitenden regelmäßig nicht zu arbeiten haben.) Das bedeutet, dass jede Mitarbeitende für jeden Wochenfeiertag mit 100 % Freizeitausgleich im Vorwegabzug bedacht wird. Arbeitet die Mitarbeiter:in

am Wochenfeiertag, bekommt sie 45 % auf ihre geleisteten Stunden steuerfrei ausgezahlt. Somit beträgt der Gesamtzuschlag 145 % für den Wochenfeiertag. Fällt der Feiertag auf einem Sonntag, werden 50 % Zuschlag gezahlt. • Neu im KTD ist die Einspringzulage, ein Anliegen, das allen zugutekommt, Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern. Gerade im Schichtdienst ist das unangenehme Einspringen oder „Holen aus dem Frei“ immer wieder für Dienstplaner sowie Mitarbeiter:innen eine Belastung. Daher soll das freiwillige Einspringen belohnt werden. Es wird, sowohl die kurzfristige Übernahme von Diensten, wie auch die Verlängerung eines Dienstes (von jeweils mindestens 3 Stunden), in der Woche von Montag bis Freitag mit 50 € pro Dienst und am Wochenende, an Feiertagen und in der Nacht mit 75 € pro Dienst vergütet.

Gespannt darf man noch sein, wie und ob die Regelungen zum Bereitschaftsdienst sowie zum Zeitspar(wert)konto reformiert werden können.

### **Zusammengefasst kann man die Reform als Gewinn für bessere Arbeitsbedingungen verbuchen:**

- Überstunden werden nun auch für Teilzeitkräfte faktoriert
- Der 24. und 31.12. werden als freie Tage gewertet.
- Der jährliche Faktor für Überstundenzuschläge wurde von 25 % auf insgesamt 35 % gesteigert
- Wochenfeiertage, inkl. Samstag werden im Schichtdienst, statt bisher mit 100 %, nun mit insgesamt 145 % bezuschusst
- Eine Einspringzulage ist installiert

In diesem Sinne,  
wir bleiben am Ball! ■

— **Christian Lucassen**, Mitglied der Tarifkommission und Mitglied der Verhandlungsgruppe Arbeitszeit

# 29.09.2023: Gewerkschaftstag

## Landesverband Hessen

Liebe Kolleg\*innen,

hiermit möchten wir Euch recht herzlich zu unserem Gewerkschaftstag unter dem Motto „Öffentlichkeitsarbeit“ einladen:

- am Freitag, den 29. September 2023, um 16.00 Uhr,
- in Präsenz in den Räumlichkeiten des St. Elisabeth-Vereins,  
Neuhöfe 19 in 35041 Marburg
- oder online.

Wie stellen wir uns in unseren Medien selbst dar, und wie werden wir gesehen – wenn wir denn gesehen werden? Wie wollen wir gesehen werden? Darüber wollen wir uns mit Euch auseinandersetzen.

### Tagesordnung

1. Begrüßung
2. Vorstellung der Tagesordnung
3. Bericht des Landesvorstands
4. Bericht über die Arbeit in den ARKs
5. Tagesthema: Öffentlichkeitsarbeit
6. Teilnahme an der ARK Diakonie Hessen ab 10/2023
- 6.1 Wahl eines Mitglieds der ARK Hessen
- 6.2 evtl. Wahl eines stellvertretenden Mitglieds der ARK Hessen
7. Teilnahme an der ARK Diakonie Deutschland
- 7.1 Wahl der Besetzung
8. Satzungsänderung
9. Verschiedenes
10. Reisesegen
11. Essen für die Live-Anwesenden

Der Gewerkschaftstag findet als Hybridveranstaltung statt.

**Wir bitten um Anmeldung** über die Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft in Hamburg (buero@kirchengewerkschaft.de) sowie um Mitteilung, ob in Präsenz oder digital teilgenommen wird.

Den Link für die virtuellen Teilnehmer\*innen zum Einwählen senden wir Euch zusammen mit der Satzungsänderung via Mail zu.

Vor Ort werden zum Abschluss des Gewerkschaftstags verschiedene Gulaschsuppen gereicht, mit einer veganen Variante. ■

Mit gewerkschaftlichen Grüßen

— **Burkhard Schops**, Vorsitzender Landesverband Hessen

Wer Interesse an der Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission hat, kann sich gerne an den Vorstand des Landesverbands wenden:

- b.schops@kirchengewerkschaft.de
- J.heinisch@kirchengewerkschaft.de
- h.bausen@kirchengewerkschaft.de



## Tarifrunde KTD

Liebe Kolleginnen,  
liebe Kollegen,

mit Datum 31.12.2023 läuft die Entgelttabelle für den Bereich des KTDs (Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie) ab. In der Nordkirche wurden die Verhandlungen aufgenommen.

Die Tarifkommission unter dem Vorsitz von Finja Jensen hat gegenüber dem VKDA (Arbeitgeberverband der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland) die Forderungen vorgetragen.

Für die Kolleginnen und Kollegen fordert die Kirchengewerkschaft

- eine lineare Erhöhung von 10,9 %,
- mindestens € 450,00 brutto,
- die Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie in voller Höhe der gesetzlichen Möglichkeiten für alle Beschäftigten im Geltungsbereich des KTDs,
- zwei Regenerationstage für alle im Geltungsbereich des KTDs.
- Laufzeit 12 Monate ■

Für die Tarifkommission

— **Finja Jensen**, Vorsitzende Tarifkommission Bereich KTD

## Landesverband Mecklenburg-Vorpommern

**Der LV MV hat seine erste interessante Legislaturperiode in der ARK DW MV erfolgreich vollzogen.**

Es gab hier und da große Schwierigkeiten, als erste Gewerkschaft in diesem Gremium Fuß zu fassen. Grundsätzlich konnten dennoch gute Entscheidungen im Sinne der Mitglieder gemeinsam in der ARK beschlossen werden.

Deshalb hat sich der LV entschieden, weiterhin in der Arbeitsrechtssetzung der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern aktiv mitzuarbeiten.

Hier gilt mein besonderer Dank den Mitgliedern des LV MV und den Kollegen, die unseren LV in der ARK DW MV vertreten.

Weiterhin bedanke ich mich bei den Kollegen des Fachausschusses der Dienstnehmervertreter und den entsandten Kollegen der Dienstnehmer in der ARK.

Unserer Ziel heißt weiterhin, die Kollegen in den Dienstnehmer-Gremien zu unterstützen und die Interessen unserer Mitglieder gegenüber den Dienstgebern darzulegen, um letztlich eine zielorientierte Verbesserung für die Dienstnehmer und für unsere Mitglieder zu erreichen.

Weiterhin ist es unser Ziel, gleiche Bedingungen zu erreichen wie bei unseren Gewerkschaftskollegen im LV Nord.

In der Nordkirche muss grundsätzlich eine einheitliche Arbeitsrechtsetzung implementiert werden, und nach fast 35 Jahren Wiedervereinigung muss ein gemeinsames Tarifwerk das Ziel sein. ■

Beste Grüße!

— **Klaus Gryzbeck,**  
Vorsitzender LV M-P DW



**Gute Arbeit kann nur geleistet werden, wenn sie auch gut bezahlt wird!**

LV Hessen

# Diakonie Hessen zahlt Inflationsausgleichsprämie

Eine gute Nachricht:

Nachdem die Dienstgeberseite sich auch trotz mehrfacher Bemühungen unsererseits immer wieder gegen eine Corona-Prämie entschieden hat, zeigt sie sich nun willens, die aktuell wirtschaftlichen Herausforderungen der ArbeitnehmerInnen in der Diakonie Hessen anzuerkennen und dem Würde zu tragen.

In der Diakonie Hessen wird die Inflationsausgleichsprämie bis spätestens Ende 2024 gezahlt! Bei einer Vollzeitstelle sind das 3000 €.

Teilzeitarbeitende und Auszubildende sollen entsprechend ihres Stellenanteils ausgezahlt werden, wir von der Kirchengewerkschaft sind aber natürlich daran interessiert, dass die Prämie gerecht für alle wird!

Zudem stehen neue Entgeltverhandlungen an, da die aktuellen Tabellen am 31.12.2023 enden.

In der Arbeitsrechtlichen Kommission ist man sich im Zuge dieser Verhandlungen einig geworden, dass sowohl die Inflationsausgleichs-Prämie in voller Höhe gezahlt wird und es deutliche Lohnsteigerungen geben soll.

Gute Arbeit kann nur geleistet werden, wenn sie auch gut bezahlt wird!

Die genauen Modalitäten, wann und in wieviel Raten die Prämie ausgezahlt

werden soll, in Orientierung an den aktuellen TVÖD Abschluss, und wie hoch die Entgeltsteigerung sein wird, wird noch von uns, der Kirchengewerkschaft, Landesverband Hessen, schwer, aber stetig mit der Dienstgeberseite verhandelt.

Die Arbeitnehmerverbände (Kirchengewerkschaft und Verband Kirchlicher Mitarbeiter) kämpfen weiter für gute Konditionen.

Dies ist nur ein Zwischenziel, aber wir bleiben dran und wollen dafür sorgen, dass alle auch weiter gute Arbeit leisten können, die auch gut bezahlt wird!

Die nächsten regulären Termine zur Beratung und für mögliche Beschlüsse mit der Dienstgeberseite in der arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Hessen sind am 17.07.2023 und 18.09.2023.

Weitere Ergebnisse findet ihr anschließend auf unserer Homepage des Landesverbandes:

<https://www.kirchengewerkschaft.de/landesverbaende/landesverband-hessen?id=203> ■

Eure Kirchengewerkschaft,  
Landesverband Hessen

— **Heide Beckers**  
— **Burkhard Schops**  
— **Jens Kretschmer**  
Mitglieder der ARK-DW Hessen



Das VCH-Hotel Landschloss Korntal verfügt über insgesamt 26 Zimmer, davon 23 Doppelzimmer. Alle Zimmer sind Nichtraucherzimmer.



# Das 3 Sterne Superior VCH-Hotel Landschloss Korntal

Ideal zum Tagen, Feiern, Bleiben

Die Stadt Korntal liegt nordwestlich der Landeshauptstadt Stuttgart und gehört seit 1975 zur Gemeinde Korntal-Münchingen. Eingebettet von Feldern, Wiesen und Wald liegt die Stadt mitten im Grünen. Und ist trotzdem keine halbe Autostunde von der Landeshauptstadt Stuttgart entfernt. Mit der S-Bahn erreicht man den Stuttgarter Hauptbahnhof in nur 15 Minuten.

## Ein Ort mit reichhaltiger Geschichte

Das Hofgut Korntal wird erstmals 1287 genannt. Das Gut wechselte häufig den Eigentümer, bis es schließlich 1621 in den Besitz der Freiherren von Münchingen überging. Diese bauten sich hier 1691 ein Herrenhaus, ein „Landschloss“. Durch Einheirat wurden die Grafen von Görlitz, die zum Königlich Württembergischen Hofstaat gehörten, später Miteigentümer des Hofguts.

Im Jahre 1819 wurde die Gemeinde Korntal durch die Evangelische Brüdergemeinde Korntal als bürgerlich-religiöses Gemeinwesen gegründet.

Das „Schlössle“ wurde Versammlungs- haus und „Gemeindegasthaus“. Um 1910 entstand der Anbau mit dem Festsaal, der behutsam renoviert wurde und so die Anmutung bewahrt hat, die er im Jahr seiner Fertigstellung hatte.

Heute ist das Landschloss immer noch im Besitz der Evangelischen Brüdergemeinde. Bei allem Bewusstsein um die Geschichte des Hauses hat sich das Landschloss Korntal zu einem modernen Hotelbetrieb gewandelt.

## Das 3 Sterne Superior VCH-Hotel Landschloss Korntal

Übernachten Sie hier in geschichtsträchtiger Atmosphäre direkt vor den Toren Stuttgarts. Das VCH-Hotel Landschloss Korntal ist dabei der ideale Ausgangspunkt für erholsame Wanderungen, Fahrradtouren oder einen ausgiebigen Bummel durch Stuttgarts Innenstadt. Erleben Sie das stilvolle Ambiente dieser einmaligen denkmalgeschützten Anlage. Gönnen Sie sich eine erholsame Nachtruhe in den freundlichen, modernen Zimmern.

Hier ist es deutlich ruhiger als in der Stadt. Kein Auto- oder Fluglärm stört Ihren Schlaf. Das VCH-Hotel Landschloss Korntal verfügt über insgesamt 26 Zimmer, davon 23 Doppelzimmer. Alle Zimmer sind Nichtraucherzimmer. In allen Zimmern haben Sie WLAN und einen schnellen Internetzugang.

Am Morgen erwartet Sie ein umfangreiches Frühstücksbuffet – unter anderem mit hausgemachter Marmelade, selbst hergestelltem Müsli und fair gehandeltem Kaffee. Genießen Sie die hervorragende Küche und den sehr persönlichen Service der Mitarbeiterinnen Ihrer Gastgeber Johanna und Nico Postelt. ■

## Weitere Informationen/Links:

- Das VCH-Hotel Landschloss Korntal ist Mitglied in der VCH-Hotelkooperation [www.vch.de](http://www.vch.de).
- Link zum 3 Sterne Superior VCH-Hotel Landschloss Korntal: <https://www.vch.de/hotels/vch-hotel-landschloss-korntal>
- Mitglieder der Kirchengewerkschaft erhalten für die Übernachtungen in allen VCH-Hotels Sonderpreise.

## LV Baden

**Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden und ihrer Diakonie (ARK)**

Am 14. Juni 2023 hat die ARK einstimmig Prof. Dr. Andreas Piekenbrock zum Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses gewählt.

Der Schlichtungsausschuss kann von der unterlegenen Seite angeufen werden, wenn eine vorgeschlagene Arbeitsrechtsregelung in der ARK bei zwei Lesungen keine erforderliche Mehrheit erhält. Der Ausschuss entscheidet dann abschließend.

Prof. Dr. Piekenbrock ist seit Juli 2009 Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht und Insolvenzrecht unter besonderer Berücksichtigung der europäischen Bezüge an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg.

Kirchliche Bezüge hat er durch über 40-jähriges Musizieren in verschiedenen Posaunenchören, derzeit im Posaunenchor der ESG Heidelberg. ■

— Wolfgang Lassen, Vorsitzender  
Landesverband Baden

**Heidelberg in Baden-Württemberg****Arbeitsrecht-INFORMATION Nr. 8/2023**

Evangelische Landeskirche in Baden • Evangelischer Oberkirchenrat  
Diakonisches Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V.

Datum: 15.06.2023

## **Betreff: Arbeitsrechtsregelung**

### **Deutschlandticket**

Am 1. Mai 2023 ist das Deutschlandticket an den Start gegangen. Für derzeit 49 Euro im Monat können Bürgerinnen und Bürger den öffentlichen Nahverkehr in ganz Deutschland nutzen. Das von Bund und Land geförderte Ticket bedeutet eine Entlastung angesichts der stark gestiegenen Energiepreise, erhöht die Attraktivität des ÖPNV und leistet einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz.

Die ARK Baden hat in Ihrer Sitzung am 14. Juni 2023 darauf reagiert und eine Arbeitsrechtsregelung Deutschlandticket für alle Mitarbeitenden, die unter den Geltungsbereich der Regelungen der AR-M und der AR-AVR fallen, beschlossen, die eine Rechtsgrundlage für einen Zuschuss der Arbeitgebenden zum Deutschlandticket ermöglicht. Die Arbeitsrechtsregelung trat am 14. Juni 2023 in Kraft.

Für Arbeitgebende ist die Variante des Deutschlandtickets als sog. Job-Ticket ein wertvolles Instrument, Mitarbeitende zu finden und/oder an sich zu binden. Bei einer Beteiligung der Arbeitgebenden von mindestens 25 % des Monatspreises gewähren die Verkehrsunternehmen bundesweit weitere 5 % Nachlass befristet bis zum 31. Dezember 2024.

Ein um ein Drittel verbilligtes Monatsticket, mit dem das gesamte Bundesgebiet auch in der Freizeit genutzt werden kann, ist für Arbeitssuchende und qualifizierte Mitarbeitende in Kirche und Diakonie ein wesentlicher Attraktivitätsbaustein. Attraktivitätssteigerung darf aber nicht zu Lasten von Einrichtungsbestand und Leistungsfähigkeit gehen. Die Arbeitgebenden können daher über das Ob und die Höhe

des Zuschusses zum Deutschlandticket frei entscheiden.

Eine Vollfinanzierung ist bis zur Grenze der tatsächlichen Aufwendungen, mithin des Monatsticketpreises, gem. § 3 Nr. 15 EStG steuerfrei möglich. Des Weiteren steht es Arbeitgebenden und Mitarbeitendenvertretungen frei, Einzelheiten und Modalitäten der Finanzierung des Deutschlandtickets als Job-Ticket in einer Dienstvereinbarung zu regeln. Auf diese Weise können Mitnahmeeffekte vermieden, tatsächliche Bedarfe ermittelt und wichtige Kommunikationsregeln festgelegt werden. ■

#### **Text der Arbeitsrechtsregelung:** **Arbeitsrechtsregelung Deutschlandticket**

##### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung findet Anwendung auf alle Mitarbeitenden, die unter den Geltungsbereich der Regelungen der AR-M und der AR-AVR fallen.
- (2) Sie gilt auch für alle kurzfristig Beschäftigten und Personen im Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis.

##### **§ 2 Deutschlandticket**

Arbeitgebende können ihren Mitarbeitenden einen Zuschuss in Höhe von mindesten 25 Prozent des monatlichen Bezugspreises des Deutschlandtickets gewähren.

##### **§ 3 Dienstvereinbarung**

Einzelheiten, insbesondere zum berechtigten Personenkreis, Zuschusszeitraum und bestehenden Mitwirkungs- und Informationspflichten, bleiben der Regelung in einer Dienstvereinbarung vorbehalten.

##### **§ 4 Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 14. Juni 2023 in Kraft.

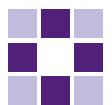
# Eine Bank, die alles im Blick hat?



Wenn wir Beratung sagen, meinen wir dabei weit mehr als das klassische Banking. Wir hören zu, um zu verstehen und begleiten Sie von der Idee bis zur Umsetzung Ihrer Ziele. So schaffen wir eindeutige ökologische, ökonomische und soziale Mehrwerte zur Sicherung Ihrer Zukunftsfähigkeit.

**An morgen denken. Wirkungsvoll vorgehen.  
Für eine nachhaltig lebenswerte Gesellschaft.**

Lassen Sie sich beraten: [www.eb.de/einebank](http://www.eb.de/einebank)

 Evangelische  
Bank

## Für Mitarbeitervertretungen in der katholischen und evangelischen Kirche



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

## ZMV Eder / Fey / Joussen / kifas GmbH / Schwendele (Hrsg.) DIE MITARBEITERVERTRETUNG

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

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

- ✓ Arbeitsrecht individual und kollektiv
- ✓ Mitarbeitervertretungsrecht MAVO und MVG-EKD
- ✓ Arbeitsrechtliche Kommissionen
- ✓ Tarifrecht des öffentlichen Dienstes
- ✓ Sozial- und Sozialversicherungsrecht
- ✓ Europarecht
- ✓ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ✓ Rechtsprechung mit wesentlichen Entscheidungen der staatlichen und kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit

### Plus:

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

### Zusätzlich beim Digital-Abonnement:

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



Für neue  
und erfahrene  
Mitarbeiter-  
vertreter/  
innen

**Abonnement Print** ISSN 0939-8198 **€ 99,80**

**Abonnement Digital zusätzlich** **€ 30,00\***  
**zum bestehenden Abonnement Print**  
gilt nicht für Universitäten, Bibliotheken, Gerichte

**Abonnement Digital** ISSN 2363-7595 **€ 99,80\***  
Preise für Mehrfachlizenzen auf Anfrage

**Abonnement Kombi (Print + Digital)** **€ 129,80\***

6 Ausgaben pro Jahr. Mindestlaufzeit: 12 Monate. Kündigungsfrist: 6 Wochen zum Ende eines Kalenderjahres.

\* Abos Digital (einschließlich Abo Kombi = Print + Digital): Einzelplatz. Bereitstellung sowie Berechnung ab aktueller Ausgabe bzw. nach Vereinbarung. Zugriffsrecht bis Ende Vertragslaufzeit.

**Kostenloses Probeheft Print/Digital: [www.ketteler-verlag.de](http://www.ketteler-verlag.de)**

## www.mav-einstieg.de

## FÜR MAV-EINSTIEG UND PRAXIS

Für neugewählte Mitarbeitervertreter/innen: ✓ Literatur-Überblick ✓ nützliche Informationen ✓ ausgewählte Leseproben

**Bestellen Sie einfach online unter [www.ketteler-verlag.de](http://www.ketteler-verlag.de) oder rufen Sie uns an, wir beraten Sie gerne!**

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

Tel: 09972/9414-51, Fax: 09972/9414-55, kontakt@ketteler-verlag.de

Stand 05/2023