

Info

4-2017

Offizielles Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft

Das neue Mutter- schutzgesetz

Mit Diskussionsbedarf ____ S. 4-5



INHALT

Weihnachtsgruß... _____	2
... aus der Geschäftsstelle	
Editorial _____	3
Das Jahr 2017 neigt sich dem Ende, das Jahr 2018 steht bevor	
Das neue Mutterschutzgesetz _____	4-5
Beitrittserklärung... _____	5
...zur Kirchengewerkschaft	
Kündigungen per Mail _____	6
Fotoaktion 2018 _____	6
Pflegemindestlohn steigt _____	6
Impressum _____	7
VCH Seehotel Maria Laach _____	8
Jubilare _____	9
Katholikentag 2018 _____	9
Betriebsärztin/Betriebsarzt _____	10-11
LV Nord _____	12-16
Verbandstag der Kirchengewerk- schaft Landesverband Nord am 11.10.2017	
Teilzeitbeschäftigte _____	17
Ansprüche bei Überstunden anmelden!	
LV Hessen _____	18-19
Mitgliederversammlung Landesverband Hessen	
LV Hessen _____	19
Entgelterhöhung für Beschäftigte in Diakonie-/Sozialstationen in verfasst- kirchlicher Trägerschaft	
„Die Rotzlöffel-Republik“ _____	20
Ein Buch, vorgestellt von Doris Omsen, ehemalige Kitaleitung und heute freigestellte MAV	
Befristete Arbeitsverträge _____	21
KTD _____	22
KTD-Verhandlungen für 2018 abgeschlossen	

Weihnachtsgruß aus der Geschäftsstelle

*Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,*

nun ist es wieder soweit: Das Jahr 2017 neigt sich dem Ende.

Wir haben kirchlich, politisch, gesellschaftlich viel erlebt.

Auch in der Geschäftsstelle war viel los. Viele Anfragen, viele Rechtsstreitigkeiten, viele gute Gespräche, viele witzige Gespräche und viele erfolgreiche Gespräche, so dass wir zusammenfassen können: DANKE für das Jahr 2017.

Wir hoffen nun, dass es Ihnen genauso geht: dass Ihre Wünsche von Anfang 2017 auch zum Ende 2017 – wenn auch nicht alle, aber ein Teil davon – erfüllt sind.

So bleiben bestimmt noch Wünsche für das Jahr 2018: Es bleiben Vorsätze für das Jahr 2018, und denen möchten wir uns anschließen.

Wir, die Geschäftsstelle – mit den Kolleginnen und Kollegen Ingrid Luda, Sabine Boysen, Silvia Schmidbauer, Jessica Kawohl und Hubert Baalmann – wünschen Ihnen eine gesegnete, friedliche Weihnacht und ein gottbehütetes, erfolgreiches Jahr 2018.

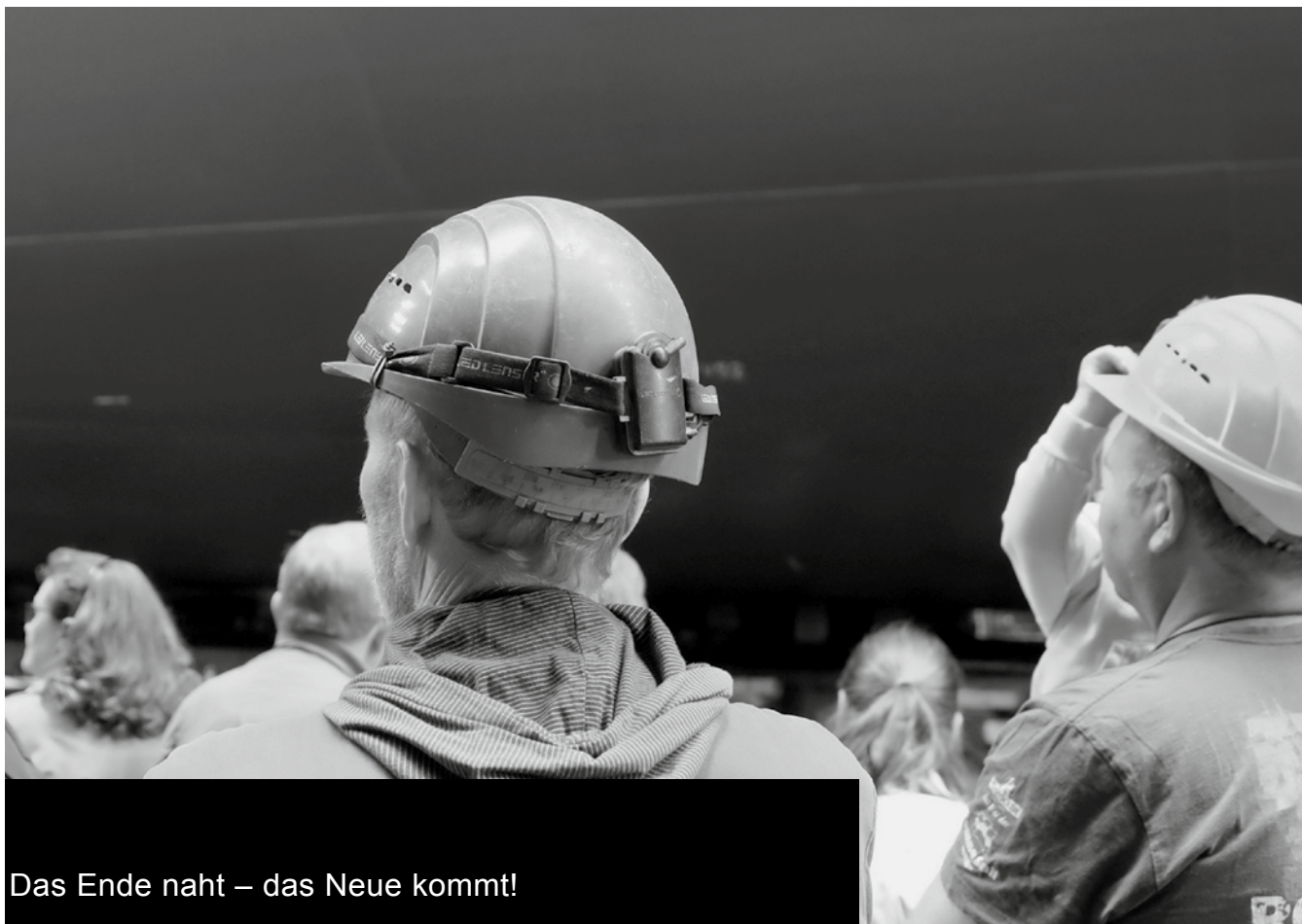
Bleiben Sie uns gewogen – und empfehlen Sie uns gern weiter. ■

Für die Geschäftsstelle

— **Hubert Baalmann**,
Gewerkschaftssekretär



Fotos: Sabine Boysen



Das Ende naht – das Neue kommt!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, _____

das Jahr 2017 neigt sich dem Ende, das Jahr 2018 steht bevor. Diese Zeit wird traditionell für Rückblicke sowie für gute Vorsätze genutzt. Jetzt könnten wir sagen: Ich brauche für 2018 keine Vorsätze – ich habe noch welche aus 2017. Dies gilt auch für uns als Kirchengewerkschaft.

In allen Landesverbänden haben sich die Kolleginnen und Kollegen für arbeitsrechtliche/tarifrechtliche Fragen engagiert. Sie haben sich auf den Synodalebenen, in den Kirchenkreisen sowie den Kirchengemeinden engagiert. Sie haben sich im Bereich der Diakonie und der Caritas in ihren einzelnen Dienststellen engagiert. Wir, die Kirchengewerkschaft, möchten dieses nun nutzen, uns recht herzlich für dieses Engagement zu bedanken. Die Herausforderungen waren groß und bleiben auch für das kommende Jahr groß.

Sowohl die arbeitsrechtliche Frage, die tarifrechtliche Frage, die neuen Gesetzgebungen als auch die Sparentwicklungen sind inhaltliche Herausforderungen. Eine weitere Herausforderung ist auch der Fachkräftemangel. Die Kirchengewerkschaft wird das Jahr 2018 dafür nutzen, die Arbeitsbereiche „Pflege und Erziehungsdienste“ schwerpunktmäßig hervorzuheben, ohne dabei die anderen Bereiche zu vernachlässigen. Es wird nicht nur um Geld gehen, sondern es wird auch um mehr freie Zeit, um Wertschätzung, Anerkennung und Dankbarkeit gehen müssen.

Somit sind auch unsere „Gegenüber“ gefordert, den Blick auf die Menschen zu richten, für die sie Verantwortung haben. Es muss darüber nachgedacht werden, ob christliche Werte, die an Weihnachten verkündet werden, auch in den Betrieben/Einrichtungen umgesetzt wer-

den. Hier haben wir unsere Zweifel. Nutzen wir alle zusammen nun die hoffentlich ruhigeren Tage, um darüber nachzudenken und Ziele zu setzen, die zum Wohle aller Menschen, die mit Menschen und am Menschen arbeiten, dienen. ■

In diesem Sinne wünschen wir und auch ich Ihnen persönlich gute, gesegnete, gottbehütete Weihnachten und kleine, realisierbare Vorsätze für Sie persönlich, für Ihre Familien und für Ihre Kolleginnen und Kollegen.

Gesegnete Weihnachten

— **Hubert Baalmann,**
Gewerkschaftssekretär

Das neue Mutterschutzgesetz

Das neue „Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium“ – kurz MuSchG.



Es besteht noch großer Diskussionsbedarf darüber, ob das Gesetz in der Praxis „gleichstellungsfördernd und schützend im Sinne der Frauen“ umsetzbar ist.

Das Gesetz tritt zum 1. Januar 2018 in Kraft mit drei Ausnahmen:

- Kündigungsschutz für Frauen nach einer Fehlgeburt ab der 12. Schwangerschaftswoche – 4 Monate Kündigungsschutz ab Sommer 2017
- Verlängerte nachgeburtliche Mutterschutzfrist für Frauen mit einem behinderten Kind – Verlängerung auf 12 Wochen nach der Geburt ab Sommer 2017
- Anpassungen beim Schutz vor Gefahrenstoffen und biologischen Arbeitsstoffen nach EU Richtlinien – ab Sommer 2017

Grundsätzlich ist festzustellen, dass sich das Schutzniveau mit dem neuen Gesetz nur an wenigen Punkten verbessert hat. Positiv zu sehen ist die Ausweitung auf arbeitnehmerähnliche Beschäftigungsformen, z. B. Schüler, Studenten, Werks-

vertragsarbeiterinnen, freie Handelsvertreterinnen. Ferner die beiden ersten o. g. Punkte, ansonsten musste der gesetzlich festgelegte Schutz dem angeblichen Recht der Frauen auf Selbstbestimmtheit weichen. Was die Frage aufwirft, wie selbstbestimmt ist die Frau im Berufsleben? Personalknappheit, Teamdruck, Anforderungen von Seiten der Betriebsleitung, besonders in den sozialen Bereichen z. B. der stationären Jugendhilfe – ein Balanceakt. Die Abwägung zwischen dem Wohl des ungeborenen Kindes und den Bedürfnissen der Klienten lastet auf ihren Schultern. Da wirkt es geradezu sarkastisch, dass die psychischen Belastungen nicht ausdrücklich in den Gefährdungsbereich aufgenommen wurden.

Das bisherige Nachtarbeitsverbot zwischen 20:00-6:00 Uhr wurde gelockert. Künftig ist es zulässig, in allen Branchen bis 22:00 Uhr zu arbeiten. Allerdings müssen die Frauen ausdrücklich zustimmen, es dürfen keine ärztlichen Bedenken vorliegen und keine „unverantwortliche“ Gefährdung. Sofern es von den Aufsichtsbehörden keine Nachfragen gibt oder ein Antrag binnen sechs Wochen durch die Aufsichtsbehörden nicht abgelehnt wurde, gilt die Beschäftigung bis 22:00 Uhr. Angesichts dessen, dass bis dato überhaupt nicht absehbar ist, wie viele Anträge auf die Behörden zukommen, ist eine Arbeitsüberlastung und damit verbunden eine fristgerechte Antragsüberprüfung derzeit überhaupt nicht gewährleistet.

Im § 29 Abs. 3 Nr 1 MuSchG. versteckt sich ferner die Bewilligung einer Ausnahme vom Nachtarbeitsverbot von 22:00-6:00 Uhr sowie vom Mehrstundenverbot. Auch die Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist

mit Zustimmung der Frauen kein Hindernis mehr.

Wenn die Frauen nur wollen und der Arzt mitspielt, fallen die einstigen unüberwindbaren Schutzmauern des Mutterschutzgesetzes in sich zusammen.

In stationären Einrichtungen, mit festen Dienstplänen beispielsweise, wird die Frau zur Verhinderin, wenn wegen ihres Nachtarbeitsverbots eine Freizeit ausfallen muss oder ein Kollege nicht in den geplanten Urlaub kann. Wie schön, dass die Frauen jetzt keine Spielverderberin mehr sein müssen, aber was ist mit der Gefährdungsprävention?! Wer garantiert, Frauen die Möglichkeit, jederzeit ihren Arbeitsplatz verlassen zu können, bei gleichbleibendem Stellenschlüssel und Personalknappheit auf dem sozialen Arbeitsmarkt?

Hinzu kommt noch die Begrenzung des Freistellungsanspruchs für das Stillen bis zum 1. Lebensjahr. Im alten Mutterschutzgesetz gab es keine Begrenzung.

In Bezug auf die Gefährdungsbeurteilungen wird der Arbeitgeber nicht explizit

Fotos: Christian Lucassen

aufgefordert, für schwangere Kolleginnen einzelfall- und anlassbezogene Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen.

Statt wie bisher Unterweisungen durchzuführen, muss der Arbeitgeber dann den Frauen nur noch Gespräche zu dieser Thematik anbieten.

Im neuen MuSchG. sind die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass keine „unverantwortbare“ Gefährdung vorliegt. Unverantwortbar ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, mit dem der Arbeitsschutz, der bisher auf Prävention und Minimierung von Gesundheitsbelastungen ausgerichtet ist, zuvor nicht hantierte.

Gerade wenn es um so belastende Zeiten wie die Nacharbeit geht, geht es zu meist um Arbeiten mit reduziertem Personalschlüssel. Sollte dann eine „unverantwortliche“ Gefährdung plötzlich auftreten, können sich die Frauen nicht so

fort der Gefahrenquelle entziehen und setzen sich dadurch nicht einschätzbaren Gefährdungen aus. Früher reichte eine Gefährdung aus, damit der gesetzliche Schutz, das Arbeitsverbot griff, jetzt bedarf es der „unverantwortlichen“ Gefährdung.

So wird es einen neuen Ausschuss zu Mutterschutz nach § 30 MuSchG. geben. Die Unfallversicherungsträger gehören hier nicht dazu. Die Federführung wird beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) liegen anstatt beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), wo ein über die Jahre gewachsenenes hohes Maß an Kompetenzen in Sachen Arbeitsschutz liegt. Die Ausschuss-Besetzung wird vorgenommen durch das BMFSFJ im Einvernehmen mit dem BMAS, dem Bundesministerium für Gesundheit und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung. Für Erlangung von Rege-

lungen und Erkenntnissen müssen alle vier Ministerien an einem Strang ziehen. Man kann also davon ausgehen, dass es einiger Generationen von Geburten bedarf, bis Vorschläge in konkrete Rechtsvorschriften übergegangen sind.

Angetreten ist das neue Mutterschutzgesetz mit der Maßgabe, das Aussperren von schwangeren Frauen durch ein generelles Beschäftigungsverbot zu vermeiden und hinzuführen zu einem integrativen, den Gleichstellungszielen entsprechenden beruflichen Nachteilen für die Frauen vermeidenden Gesundheitsschutz. Das derzeit vorliegende Gesetz wird diesem nur unzureichend gerecht. Es besteht noch ein großer Diskussionsbedarf darüber, ob das Gesetz in der Praxis „gleichstellungsfördernd und schützend im Sinne der Frauen“ umsetzbar ist. ■

— **Andrea Eggers** • Freigestellt MAV und Mitglied der Tariff Kommission LV Nord

Kirchengewerkschaft

Beitrittserklärung

Hiermit trete ich in die Kirchengewerkschaft
zum _____ ein.

Name – Vorname _____ geboren am _____

Straße – Hausnummer _____

PLZ – Ort _____

Telefon privat _____ Mobil _____

E-Mail dienstlich _____ E-Mail privat _____

Telefon dienstlich _____

Ich bin beschäftigt als (Beruf) _____

bei Arbeitgeber (siehe Arbeitsvertrag) _____

im Kirchenkreis _____

Datum – Unterschrift _____

Ich bin...

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

Geworben von: _____

Kombimandat – Einzugsermächtigung und SEPA-Lastschriftmandat

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

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

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

Meine Bankverbindung lautet:

Kontoinhaber _____

Kreditinstitut _____

IBAN _____

BIC _____

Ort, Datum _____

Unterschrift _____

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

Bankverbindung:

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

Kündigungen per Mail

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Mail ist die neue gelbe Post. So tätigen Sie wahrscheinlich viele Käufe, Verträge, Absprachen, juristische Verbindlichkeiten über Mailverfahren bzw. über das Internet.

Seit dem 1. Oktober 2016 gilt eine neue Rechtsprechung, die da heißt, dass Verträge mit Mobilfunkanbietern, Stromversorgern und vielen anderen Unternehmen nun auch per Mail gekündigt werden können, da die Anbieter nicht mehr auf Briefe mit Unterschriften bestehen dürfen.

Ausnahme sind hier Miet- und Arbeitsverträge. Diese brauchen weiterhin eine Unterschrift.

Wie das Bundesministerium mitgeteilt hat, bedeutet das in der Praxis eine deutliche Aufwertung von E-Mails.

Viele Unternehmen hatten Kündigungen auf dem Wege einer E-Mail nicht akzeptiert. Nunmehr können Sie aber auch per SMS, Fax oder Chat-Nachricht neue Verträge kündigen.

Die neue Rechtslage gilt für nach dem 30. September 2016 abgeschlossene Verträge. Auf entsprechende Klauseln in dem Vertrag kann sich der Unternehmer nun nicht mehr berufen, weil sie unwirksam sind.

Dies hat zur Folge, dass Kolleginnen und Kollegen, die nach dem 30. September 2016 Mitglied der Kirchengewerkschaft geworden sind und nunmehr, wovon wir aber nicht ausgehen und es nicht hoffen, ihre Mitgliedschaft beenden wollten, dieses per Mail an uns richten können.

Alle, die vor dem 30. September 2016 die Mitgliedschaft begonnen haben, müssen dies weiterhin auf dem Postwege bzw. per Fax mit einer eigenständigen Unterschrift mitteilen. ■

— **Hubert Baalmann,**
Gewerkschaftssekretär

Fotoaktion 2018

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

täglich habt Ihr Eure Smartphones, Telefone und Fotoapparate in der Tasche.

Täglich geht Ihr durch die Einrichtung, und dort werden wir/werdet Ihr hoffentlich Informationsmaterial der Kirchengewerkschaft vorfinden.

Der Vorstand hat sich entschieden, daraus doch eine gewinnbringende Aktion zu machen. In dem Zeitraum 15. Januar bis zum 15. März 2018 möchten wir von Euch Fotos erhalten, gern auch – wenn es jemand kann – Zeichnungen, auf denen Gewerkschaftskolleginnen/-kollegen zu sehen sind, ggf. auch anonymisiert, die Werbematerial/Informationen/Flyer in ihren Einrichtungen ausgehängt oder an Kolleginnen und Kollegen ausgehängt haben.

Haltet diesen Moment fotografisch/bildlich fest, sendet uns diese Motive...

— über unsere E-Mail-Adresse (info@kirchengewerkschaft.de)
— oder stellt sie ein auf unserer Facebook-Seite (<https://www.facebook.com/Kirchengewerkschaft>).

Wir werden dann unter allen Einsendern, unabhängig vom Inhalt oder von der Bildqualität, eine Auslosung vornehmen von Sachpreisen sowie auch eines Hotelgutscheins für ein verlängertes Wochenende in einem Hotel unseres VCH-Partners. (Der Rechtsweg ist ausgeschlossen, Preise können nicht ausbezahlt werden).

Wir freuen uns auf die Bilder und haben schon einmal zwei Muster hier hinterlegt. ■

— **Hubert Baalmann,**
Gewerkschaftssekretär

Zwei Muster: So könnten Beiträge zu dem Fotowettbewerb aussehen.



Fotos: Hubert Baalmann



Der höhere Pflegemindestlohn gilt bundesweit.

Pflegemindestlohn steigt ab 2018

Der Pflegemindestlohn steigt ab Januar 2018 auf 10,55 Euro pro Stunde im Westen und 10,05 Euro im Osten. Anfang 2019 und 2020 wird er nochmals erhöht. Eine entsprechende Verordnung habe das Kabinett passiert, teilte die Bundesregierung am 19.05.2017 mit.

Höherer Pflegemindestlohn gilt bundesweit – Privathaushalte sind ausgenommen

Die „Dritte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche“ trete zum 01.11.2017 in Kraft und gelte bis April 2020, so die Regierung wei-

ter. Danach gelte auch schon ab dem 01.11.2017 für die Pflegebranche ein über dem gesetzlichen Mindestlohn von 8,84 Euro liegender Pflegemindestlohn von 10,20 Euro pro Stunde in den alten und 9,50 Euro in den neuen Bundesländern.

Die Verordnung, und damit der Mindestlohn, gilt laut Regierung bundesweit, also auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Pflegebranche, ambulant wie stationär, nicht jedoch in Privathaushalten. Dort gelte der gesetzliche Mindestlohn von 8,84 Euro pro Stunde. ■

IMPRESSUM

Verlag:

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

Herausgeber:

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

www.kirchengewerkschaft.de

E-Mail: info@kirchengewerkschaft.de

Bankkonto:

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

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

Titelbild: Christian Lucassen

Layout und Satz:

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

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

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

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



Wir sind auf Facebook:

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



Fotos: Christian Lucassen



Manfred Martens

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Eppendorfer Baum 23

20249 Hamburg

Tel.: (040) 82 22 82 0-0

Fax: (040) 82 22 82 0-22

www.mws.arbeitsrecht.de

info@mws.arbeitsrecht.de



Die Gäste des 4-Sterne-Hotels genießen viele Annehmlichkeiten in den 69 Einzel- und Doppelzimmern.



Das Hotel ist bereits unter den TOP-250-Tagungshotels Deutschlands gelistet.

VCH Seehotel Maria Laach

Maria Laach ist ein Ort, dessen Klang weit über die Grenzen der Eifel-Landschaft hinaus hallt. Weltberühmt die Klosteranlage, die eingebettet in ein herrliches Naturschutzgebiet mit seinen Seebildern, Feldlandschaften, Wäldern und Lavahügeln liegt. Diese einzigartige Atmosphäre der Harmonie und Besinnung strahlt auch das VCH Seehotel Maria Laach aus.

Dabei ist das VCH Seehotel Maria Laach mit seinen 150 Lenzen im Vergleich zu dem fast 1.000jährigen Kloster geradezu ein Jungspund. „Wir gehören zwar untrennbar zum Kloster und bilden mit diesem eine gute Symbiose, doch es war vor 150 Jahren eine weise Entscheidung, das Hotel zu bauen. So kann der Gäste Flügel des Klosters von dessen Gästen für Exerzitien genutzt werden, während unser Hotel Gäste beherbergt, für die nicht nur die Religion im Vordergrund steht“, sagt Steffen Melzow, Hoteldirektor des VCH Seehotels Maria Laach.

Der „geerdete“ Ansatz des Hotels zeigt sich in ganz praktischen Dingen: Die Gäste des 4-Sterne-Hotels genießen viele Annehmlichkeiten in den geschmackvoll eingerichteten 69 Einzel- und Doppelzim-

mern. Schreibtisch, Telefon, Flat-TV und Radio sind eine Selbstverständlichkeit. Genauso wie die kulinarischen Offerten, die Leib und Seele zusammenhalten.

Da das Kloster für seine Felderwirtschaft, Tierhaltung, Obst und Gemüsegärten bekannt ist, schmeckt der Gast des VCH Seehotels auch den feinen Unterschied. „Bei uns wird der regionale Bezug tatsächlich gelebt!“ so Melzow. „Die Rinder und Schweine auf unserer Speisekarte stammen vom Hofgut. Das Wild aus heimischen Wäldern, Fische aus dem Laacher See.“ Dieser Ansatz ist auch in den Benediktiner-Regeln verankert, der sehr naturverbunden ist und schon immer auf einen starken Regionalbezug setzte.

„Und was vor 1.000 Jahren gut und richtig war, ist es heute noch immer!“

Der Tagungsbereich des Hotels mit 16 hochspezialisierten Räumen und modernstem Präsentations-Equipment eignet sich hervorragend, um hier Tagungen, Seminare oder Produktpräsentationen abzuhalten. Dies kommt so gut an, dass das Hotel bereits unter den TOP-

250 Tagungshotels Deutschlands gelistet ist.

Auf dem Areal des Klosters findet sich ebenfalls Interessantes: Der Schaugarten bei der Kunstschmiede ist um das Vierfache erweitert worden. Im Buchladen lädt die beliebte Veranstaltungsreihe „Laacher Forum“ mit Lesungen bekannter Schriftsteller zum Zuhören und Dialog ein. Auch der Besuch der Bildhauerei auf dem Klostergelände ist beliebter Anlaufpunkt für die Gäste des Hotels. Wer die Umgebung erkunden möchte, kann Fahrrad fahren, Nordic Walking oder wandern gehen. Sechzehn traumhafte Wanderwege von neun bis 25 Kilometer Länge laden zum Ausflug in die Natur ein. Für das Ausleihen von Fahrrädern bitte vorher Bescheid sagen. Exkursionen zu Themen wie Vulkanismus oder Ornithologie werden gern frequentiert. Beliebt ist auch das Bogenschießen oder Geocoaching. Bei schlechtem Wetter empfiehlt sich ein Besuch des Vulkankommune- oder eine Brauereiführung im Vulkanbrauhaus. ■

Weitere Informationen:

— unter Telefon +49 (26 52) 584 0
— oder im Internet unter: www.vch.de/seehotel.maria-laach

Buchen Sie die Firmensonderpreise...
...für die Kirchengewerkschaft direkt unter: www.vch.de/vkm

„Der eine wartet, dass die Zeit sich wandelt, der andere packt sie kräftig an und handelt.“ Dante Alighieri

Jubilare

Ja, es ist ein Grund zum Feiern, wenn man auf so viele Jahre Mitgliedschaft in der Kirchengewerkschaft, aber auch auf ein erfolgreiches Berufsleben zurückblicken kann. Es ist der Moment, an dem wir als Kirchengewerkschaft „Danke!“ sagen. Danke an Euch, liebe Jubilare, denn Ihr habt durch Eure langjährige Mitgliedschaft und zum Teil auch durch Eure aktive Mitarbeit und Euer Engagement in unserer Gewerkschaft einen großen Anteil daran, dass das Arbeitsleben im Bereich Kirche, Diakonie und Caritas nicht nur erträglicher, sondern auch menschenwürdiger gestaltet wurde. Gemeinsam miteinander einzustehen und für Verbesserungen zu sorgen, ist die Grundlage solidarischer, gewerkschaftlicher Arbeit. Wir wünschen uns, dass Ihr Eure Erfahrungen weitergebt an andere, insbesondere an die Jüngeren, und ihnen als Vorbild dient. Als Vorbild, das ihnen sagt: Gewerkschaft ist wichtig und notwendig! ■

Unser Dank gilt folgenden Mitgliedern

50-jähriges Jubiläum

Klaus-Dieter Brümmer, Hamburg
Hannelore Gibat-Hellriegel, Kiel

40-jähriges Jubiläum

Christel Finger, Hamburg
Reinhard Huxhold, Schleswig
Karin Jensen-Bundels, Flensburg
Hans-Jörg Lieske, Buchholz
in der Nordheide
Bernt Strenge, Rhaderfehn
Wilfried Thoma, Tauberbischofsheim
Christiane Tohsche, Itzehoe

30-jähriges Jubiläum

Hubert Ambrosius, Flensburg
Annegret Beitz, Elmshorn
Sigrid Bolln, Uetersen
Horst Cornehl, Hamburg

Michael Fiege, Schleswig
Marlies Henningsen, Flensburg
Friedemann Kannengießer, Hamburg
Doris Michaelis, Rethwisch
Michael Ralph Mohns, Wedel
Gerda Pahl, Kiel
Klaus Radtke, Panker
Margit Rothe, Hockenheim
Jörgen Schulz, Süderbrarup
Karsten Spitz-Fischer, Kiel
Angela Tams, Dannewerk
Hans-Christoph Thormann,
Halstenbek
Gudrun Weigand-Rosin, Eisendorf
Ulrike Wiese, Itzehoe

25-jähriges Jubiläum

Volker Agel, Hamburg
Brigitte Augustin, Ahrensburg
Brigitte Baur, Neumünster
Kerstin Bertram, Rohlstorf
Christiane Borchers, Lottdorf
Martina Drzimkowski,
St Michaelisdonn
Hans-Christoph Ebert, Hamburg
Jan Eisenhauer, Hamburg
Lorenz Hansen, Hamburg
Kathrin Hansen, Niebüll
Ina Ilgen, Fambach
Angelika Jensen, Jübek
Brigitte Kähler, Rickling
Renate Knakowski, Westerhorn
Erika Koch, Bargteheide
Gabriele Krakow, Bad Oldesloe
Gaby Krakowsky, Kiel
Michael Langholz, Lütjenburg
Wilfried Lorenzen, Sterup
Irene Otto, Rellingen
Klaus Peters, Hamburg
Brigitte Ranft-Ziniel, Garding
Wolfgang Schmeckthal, Flensburg
Volker Schnackenberg, Grinow-Kastorf
Monika Schneider, Bad Oldesloe
Birgit Schwarzlos, Windbergen
Ulla Sender, Neumünster
Annegret Wendt, Hamburg

Katholikentag 2018

Ich grüße Euch ganz herzlich und darf Euch mitteilen, dass der Bundesvorstand beschlossen hat, gemeinsam mit dem ZKD am Katholikentag 2018 in Münster teilzunehmen.

Der Katholikentag 2018 findet statt vom 9. bis zum 13. Mai 2018.

Anlässlich des Katholikentags hat der Bundesvorstand mit dem ZKD weiter beschlossen, eine gemeinsame Informations-Zeitschrift zu gestalten und herauszugeben.

Somit wird die gewohnte Ausgabe der „Kirchengewerkschaft Info“ 1-2018 nicht am 15. März 2018 in Ihrem Briefkasten liegen, sondern erst am 15. April 2018.

Bitte nehmen Sie dies schon einmal zur Kenntnis und erschrecken Sie sich nicht, wenn Sie erst einen Monat später diese wichtige Fachliteratur zu lesen bekommen. ■

— **Hubert Baalmann,**
Gewerkschaftssekretär

Die Kirchengewerkschaft und der ZKD stellten sich gemeinsam schon auf dem Katholikentag im Mai 2016 vor.





Die Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ hat festgelegt, dass je nach Einrichtungsgröße verschiedene Betreuungsmodelle möglich sind.

Die Betriebsärztin/der Betriebsarzt

Immer häufiger kommen Anfragen in die Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft hinsichtlich der Aufgaben, Bedeutung und Kompetenz von Betriebsärzten.

Der Betriebsarzt ist der Arzt, der vom Dienstgeber nach Maßgabe des Gesetzes über die Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellt ist. Rechtsgrundlage ist das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG).

In § 3 des ASiG sind die zentralen Aufgaben und Vorschriften benannt.

So haben die Betriebsärzte die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen, insbesondere bei der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen.

Die Betriebsärzte unterstützen bei der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen.

In § 3 Abs. 1 (1 d) geht es um die arbeitspsychologischen, die arbeitsphysiologischen und sonstigen ergonomischen sowie die arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit, der Pausenregelung sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze. Des Weiteren geht es um die Organisation der Ersten Hilfe im Betrieb.

Eine unterstützende Aufgabe der Betriebsärzte ist es auch immer wieder, kritisch zu hinterfragen. Gemäß ASiG ist deren Aufgabe die Untersuchung der Arbeitnehmer, diese arbeitsmedizinisch zu beurteilen und zu beraten sowie die Untersu-

chungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten.

Die Dienstgeber tragen Verantwortung für den Gesundheitsschutz ihrer Mitarbeiter. Um diesen wahrnehmen zu können, brauchen sie die Unterstützung durch einen Betriebsarzt, der über besondere Expertisen verfügt. Wann und in welchem Umfang Betriebsärzte zu bestellen sind, ist in § 2 Abs. 1 ASiG und in der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ festgelegt. Bei der Bestellung von Betriebsärzten kann es nur um den Umfang gehen, da grundsätzlich keine Einrichtung ohne Belastung oder Gefährdung vorstellbar ist und ein Verzicht auf die sicherheitstechnische betriebsärztliche Betreuung daher nicht in Betracht kommt.

Die Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ hat festgelegt, dass je nach Einrichtungsgröße verschiedene Betreuungsmodelle möglich sind.

In Einrichtungen mit bis zu 10 Beschäftigten gibt es die Wahlmöglichkeit in der Betreuungsform, und zwar der Grundbetreuung oder der anlassbezogenen Betreuung, alternativ ist auch die Betreuungsform durch ein Kompetenzzentrum möglich.

Bei anlassbezogener Betreuung ist der Dienstgeber verpflichtet, sich bei besonderen Anlässen durch den Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit mit branchenbezogener Fachkunde in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes betreuen zu lassen.

In den Kompetenzzentren sind Arbeitsmediziner und sicherheitstechnische Dienstleister des freien Marktes unter fachlicher Hilfestellung in den Regionen Ansprechpartner für die Einrichtungen.

Bei Einrichtungen mit mehr als 10 Beschäftigten ist die sog. Regelbetreuung angezeigt, was bedeutet, die Grundbetreuung und die betriebspezifische Betreuung.

Was sind die Folgen, wenn es keinen Betriebsarzt gibt?

Die Mitarbeitervertretung hat ein Initiativrecht hinsichtlich der Bestellung und der Abberufung sowie der Erweiterung oder Beschränkung des Aufgabenbereiches des Betriebsarztes.

Im Sinne des § 12 ASiG kann die zuständige Behörde anordnen, welche Maßnahmen der Dienstgeber zur Erfüllung der sich aus dem ASiG und den gesetzlichen Pflichten näher bestimmten Rechtsverordnungen ergebenden Pflichten zu treffen hat.

Verstöße seitens des Dienstgebers können als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld von bis zu 25.000 Euro geahndet werden.

Häufig kommt die Frage: Was macht der Betriebsarzt für mich?

Der Betriebsarzt berät und untersucht die Mitarbeiter. Darüber hinaus sorgt er da-

Glückstädter Werkstätten

für, dass die Maßnahmen für Arbeitsschutz und Unfallverhütung einen möglichst hohen Wirkungsgrad haben. Der Betriebsarzt darf den Arbeitnehmer auf den Arbeitsplätzen besuchen und die Arbeitsplätze besichtigen. Dieses macht er in der Regel in Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, die es in den Dienst- und Einrichtungenstellen gibt.

Zu den Aufgaben des Betriebsarztes gehört es auch, mitzuberaten, mitzuhelfen bei der Wiedereingliederung von Rehabilitanten sowie die Beurteilung von Arbeitsbedingungen ergonomischer Form sowie psychischer und physischer Belastung.

Der Dienstgeber ist darüber hinaus verpflichtet, eine arbeitsmedizinische Vorsorge zu treffen. Diese Vorsorgeuntersuchungen sind auch dem Betriebsarzt vorbehalten.

In der Rechtsschutzabteilung gab und gibt es immer wieder die Frage, ob der Betriebsarzt Krankmeldungen der einzelnen Mitarbeiter auf ihre Richtigkeit und ihre Berechtigung überprüfen kann? Dies ist klar zu verneinen. Betriebsärzte haben definitiv nicht die Aufgabe, Krankmeldungen der Mitarbeiter zu überprüfen.

Kommt es nun doch, aus gleich welchen Gründen, zu einer Untersuchung beim Arbeitsmediziner z. B. hinsichtlich einer Vorsorgeuntersuchung oder einer Beratung, ist dieses Arbeitszeit, und der Arbeitnehmer hat den Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung.

Nimmt eine Mitarbeiterin, z. B. die Erzieherin, mit Rücksicht auf ihre Einrichtung, außerhalb ihrer Arbeitszeit den Arzttermin wahr, so ist sie unsererseits gut beraten, wenn sie mit dem Dienstgeber abstimmt, dass sie für die aufgewendete Freizeit einen Freizeitausgleich erhält.

Noch einmal zurück zur Rolle der Mitarbeitervertretung und deren Mitbestimmung

Das ASiG sagt in § 9, dass Betriebsärzte mit Zustimmung des Betriebsrates – also auch der Mitarbeitervertretung – zu bestellen und abzurufen sind.

Gleiches gilt, wenn deren Aufgabe erweitert oder eingeschränkt werden soll.

Die Mitarbeitervertretungen sind den Betriebs- oder Personalräten insoweit gleichgestellt. ■

— **Hubert Baalman**, Gewerkschaftssekretär



Praktische Übungen im Rahmen des Themenvortrages Stressbewältigung

Gespanntes Zuhören beim Bericht der Tariffkommission



Viele Informationen, konzentriertes Arbeiten im Plenum



11.10.2017: Verbandstag der Kirchengewerkschaft Landesverband Nord

Traditionell einmal im Jahr – und dann im Herbst – trifft sich der Verbandstag/die Mitgliederversammlung der Kirchengewerkschaft Landesverband Nord.

Grob gesagt geht es bei dem Verbandstag/der Mitgliederversammlung der Kirchengewerkschaft Landesverband Nord um einen inhaltlichen Teil und um einen redaktionellen/formalen Teil.

— Der Landesvorstand hatte sich für diese Sitzung das Thema „Stress- und Burnout-Prävention am Arbeitsplatz“ zu eigen gemacht. Hierfür wurde Frau Rinke Pahl, Fachkraft für Stress- und Burnout-Pro-

phylaxe, Life Kinetik-Trainerin und Kursleitung für zertifizierte Entspannungskurse als Dozentin eingeladen.

Frau Gerda Pahl hat den Mitgliedern in einer sehr anschauungsvollen Weise das Thema „Stress am Arbeitsplatz“ nahegebracht.

- > Was ist Stress?
- > Wie geht Stress?
- > Wie fühle ich Stress?
- > Welche geeigneten Maßnahmen kann

Fotos: Hubert Baalmann

ich in den täglichen Arbeitsalltag einbauen, um dem entgegenzustehen?

Bei der Frage der Stressbewältigung bzw. bei dem Umgang mit diesem Symptom ist es vorrangig, als betroffener Arbeitnehmer sich Auszeiten zu nehmen. Auszeiten dahingehend, dass ich mich auf andere Sachen konzentriere, dass ich mir Freiraum nehme, um ggf. Übungen zu machen oder einfach den Kopf freibekomme von der Problemstellung, die mich gerade so stresst, so Frau Pahl.

Es gibt viele kleine Übungen, es gibt Prophylaxe seitens der Krankenkassen und Berufsgenossenschaft. Für den Arbeitgeber, so Frau Pahl, ist es von großem Interesse und von Bedeutung, wenn er zufriedene Kolleginnen und Kollegen in seiner Einrichtung hat. Somit dürfte es auch ein gegenseitiges Interesse sein, dass hier im Rahmen der Gesundheitsförderung nach neuen Wegen gesucht wird.

Frau Pahl hat angeregt – dies seien ihre Erfahrungen –, z. B. auch gemeinsame Frühstücks-/Mittagspausen einzulegen, die dann genutzt werden können als Relax-Pause, zum Beispiel für autogenes Training oder für Muskelentspannung durch Kurzmassagen oder körperliche Bewegung. Auch können in Einrichtungen sog. Rückzugsräume für Mitarbeiter angeboten werden. Die Betriebsstättenordnung sagt ja, dass Sozialräume vorgehalten werden müssen. Diese werden in der Regel für die Frühstücks- und Mittagspause genutzt, oder sie sind zwischenzeitlich artentfremdet worden als Abstellraum. Vielleicht sollten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Räume wieder zurückerkämpfen, so Frau Pahl. Auch ist es möglich, über die Berufsgenossenschaft und die Krankenkassen sowie über andere Fachkräfte auf dem Gebiet, einfache, aber gute Hilfsmittel, wie Massagegeräte, Standräder oder auch einfache kleine Bälle zur Entspannung anzubieten.

Die kleinen Bälle waren die Brücke für ganz praktische Übungen mit den Kolleginnen und Kollegen des Verbandstages. Hier gab es einen praxisrelevanten Bezug auch zu Tüchern und zu farbli-

chen Karten. So kann man im Team/in der Gruppe/in der Abteilung oder im gesamten Betrieb ganz kleine einfache Übungen mit Karten vollziehen, die dann z. B. bei einem sog. Aufzeigen einer gelben Karte eine Rechtsbewegung, einer roten Karte eine Linksbewegung, einer blauen Karte Hocke und bei einer grünen Karte einen Sprung nach sich ziehen. Wenn dies dann unter Anleitung einer Kollegin stattfindet, macht es einerseits Spaß, es ist gesund und Stressvermeidung. Das war die Reaktion der Kolleginnen und Kollegen auf dem Verbandstag. Hier hatte Frau Pahl die praktische Umsetzung ihrer theoretischen Aussage untermauert.

— Nach diesem sehr lebendigen, kreativen und sehr informativen Teil und der dann dazugehörigen Kaffeepause ging es in die Regularien. Es folgten Berichte aus den einzelnen Bereichen.

— Vorher hatte aber das Vorstandsmitglied Karin Jensen-Bundels die Worte zum Tag unter dem Thema „Entschleunigungsbeauftragte“ formuliert.

— Ursula Einsiedler in ihrer Funktion als Landesvorsitzende ergriff dann spontan das Wort, um unser langjähriges Mitglied Karin Jensen-Bundels zu ehren. Die Kollegin Karin Jensen-Bundels war im Mai 2017 40 Jahre Mitglied der Kirchengewerkschaft (vormals vkm). In internen Kreisen der Kirchengewerkschaft wird sie auch als Außenministerin gehandelt, da sie schon viele Ämter bekleidet hat, die dann auch viel Reisetätigkeit, insbesondere im Bundesgebiet, nach sich zogen. So hat Karin Jensen-Bundels im Laufe der letzten 40 Jahre die Vertretung auf Bundesebene, Austausch zu anderen Mitarbeiterverbänden, Gewerkschaften, EKD und Parteien gepflegt und dadurch die Deutsche Bahn vom Ausgangspunkt Flensburg in das gesamte Bundesgebiet mit ihrer Anwesenheit und mit allen Vor- und Nachteilen des Reisens bedienen können.

Karin Jensen-Bundels hat die gesamte Entwicklung vom vkm Nordelbien über

vkm Deutschland zur Kirchengewerkschaft maßgeblich mitgestaltet, so dass ihr ein besonders großer Dank gilt. Dies würdigte die Landesvorsitzende Ursula Einsiedler in ihrer kurzen Dankesansprache zu Karin Jensen-Bundels.

Karin Jensen-Bundels hat mitgeteilt, dass sie am Ende des Kalenderjahres 2017 in den Ruhestand gehen, aber ihr Mandat bei der Kirchengewerkschaft bis zum Ende der Legislaturperiode noch weiterführen wird.

Das Plenum dankte mit langanhaltendem Applaus für die Arbeit sowie für 40 Jahre Mitgliedschaft.

— Wie oben bereits angekündigt, folgten dann die Berichte.

— Begonnen hat wieder Ursula Einsiedler in ihrer Funktion als Landesvorsitzende. Sie berichtete über das zurückliegende Kalenderjahr.

Schwerpunkt der inhaltlichen Auseinandersetzung, so die Kollegin Einsiedler, war das einheitliche Arbeitsrecht der Nordkirche. Wir haben sehr viele Gespräche mit Synodalen auf der Synode geführt, es gab Gespräche mit der Kirchenleitung und insbesondere mit Bischof Ulrich und dem Präses der Landessynode. Darüber hinaus wurde inhaltlich diskutiert mit den Kollegen der Arbeitsrechtlichen Kommission Mecklenburg.

Auch die Mitgliederwerbung ist ein großes Thema gewesen und wird es auch weiterhin bleiben. Hier hat sich der Landesvorstand eine professionelle Hilfe an die Seite genommen, um kritisch seine Tätigkeiten sowie die zukünftige Ausrichtung bei der Mitgliederwerbung noch einmal zu betrachten.

Regelmäßig wird die Kirchengewerkschaft Landesverband Nord im Aktionsbündnis KiTa Schleswig-Holstein durch das delegierte Mitglied und Mitglied der Tarifkommission Doris Omsen vertreten. So sind wir hier auch politisch breit aufgestellt, sagte Ursula Einsiedler, und wir bringen unsere gewerkschaftlichen, christlichen Anteile in alle Gremien ein. >>>



**Jörgen Schulz, Vorsitz Tariffkommission
Bereich KAT**



**Thomas Marek, Vorsitz Tariffkommission
Bereich KTD**



**Vorstandsmitglied Sven-Ole Greisen –
klarer, konzentrierter Blick auf das Ganze**

>>> Der Bericht endete mit einem besonderen Dank für die ehrenamtliche Arbeit an die Vorstandskollegen sowie auch an die Kollegen aus der Tariffkommission.

— Der nächste Bericht war der der Tariffkommission.

Hier haben die Kollegen Jörgen Schulz und Thomas Marek den Kolleginnen und Kollegen ihre Berichte vorgetragen.

Aus dem KAT-Bereich war zu vermelden, dass es zum 01.10.2016 als auch zum 01.10.2017 eine Tarifierhöhung gegeben hat bzw. geben wird.

Es sind dann im Rahmen der KAT-Verhandlungen, die ja – so Kollege Schulz – publiziert worden sind, einige Erneuerungen eingetreten. So gibt es einen Eigenanteil der Arbeitnehmer in der VBL, es gibt wieder ein „Sterbegeld“ sowie hat es intensive weitergehende politisch ausgerichtete Gespräche mit dem Arbeitgeberverband gegeben.

Verschiedene Abteilungen, hier die Abt. 4 Friedhofsdienst und die Abt. 3 KiTa, wurden überarbeitet und zwischenzeitlich beide rechtmäßig unterzeichnet.

Thomas Marek schloss sofort mit dem Bereich KTD an und berichtete, dass er

im letzten Jahr relativ einfach, aber dann „rein ins kalte Wasser“ mit der Aufgabe des Vorsitzes für den KTD-Bereich betraut wurde. Eine professionelle Begleitung erfolgte über die „alten“ Kolleginnen und Kollegen, und zwar insbesondere über Ursula Einsiedler.

Im KTD, so führte Thomas Marek weiter aus, wurden die Erzieherinnen und Erzieher umgruppiert bzw. wurde die Entgeltordnung neu gestrickt. Im Schnitt kann man sagen, dass die Erzieherinnen/ Erzieher eine Gehaltssteigerung zwischen 5,5 % und 6 % erhalten würden.

Die nächste Baustelle ist der Bereich der Pflege. Hier besteht dringender Handlungsbedarf, da auch dieses Feld einerseits für Kollegen uninteressant ist, da die Lobby und insbesondere die Vergütung häufig nicht auskömmlich ist.

Thomas Marek sagte, dass alle Arbeit, sowohl die zurückliegende als auch die zu erwartende, einen extrem hohen Zeitaufwand benötigt.

Nach einer Aussprache zu dem Thema dankte das Plenum den beiden Berichterstattern sehr herzlich.

— Als TOP 4.3 berichtete der Kollege Hubert Baalman, Gewerkschaftssekre-

tär, von der Arbeit aus der Geschäftsstelle. Als Vertreter der Geschäftsstelle ging es einerseits um das veränderte Personal, da sich der alte Förderverein auflöst und ein neuer Bildungsverein unter dem Namen SAAT e.V. die Arbeit aufgenommen hat. Da die Mehrarbeit nicht über das Personal im Rahmen ihrer normalen Arbeitszeit abzudecken war bzw. ist, hat sich der SAAT-Vereinsvorstand dafür entschieden, auf Honorarbasis die Kollegin Jessica Kawohl einzustellen.

In der Praxis der Geschäftsstelle geht es einerseits um alle rechtlichen Fragen. Unter Leitung der Syndikusrechtsanwältin Silva Schmidbauer werden alle individual- und kollektivrechtlichen Fragen professionell zur vollsten Zufriedenheit der Kolleginnen und Kollegen abgearbeitet. Die Erfolgsquote der gerichtlichen Auseinandersetzungen ist extrem hoch, so der Kollege Baalman.

Auch seien im Bereich des Personals eine hohe Motivation, hohes Engagement und große Leidenschaft für die Gewerkschaft festzustellen.

In der Geschäftsstelle werden dann natürlich auch die Fragen aus den einzelnen Landesverbänden abgearbeitet. So gibt es aus allen Landesverbänden dann immer wieder Bitten, Aufträge und Wün-



Karin Jensen-Bundels (l.) wurde zu ihrer 40-jährigen Mitgliedschaft besonders dankend geehrt.



Das Plenum im Hotel Carstens, Bodesholm, bei einer der TOP

sche, die in der Geschäftsstelle nach und nach umgesetzt bzw. abgearbeitet werden. So kann Hubert Baalmann eine hohe Auslastung in der Geschäftsstelle vermelden.

Dadurch, dass sich die Kirchengewerkschaft in den letzten Jahren positiv hinsichtlich der strukturellen Arbeit der Landesverbände und der Vor-Ort-Werbung ausgewiesen hat, gibt es auch viele Anfragen von Mitarbeitervertretungen bzw. Landesverbänden, die nicht direkt um die Ecke der Geschäftsstelle liegen. Dies ist gewünscht und gewollt, hat aber zur Folge, dass wir, die Hauptamtlichen, eine hohe Reisetätigkeit haben. Auch werden die Syndikusrechtsanwältin Frau Schmidbauer sowie der Gewerkschaftssekretär Baalmann immer häufiger für Inhouse-Schulungen angefragt. Nebenbei werden dann auch die Homepage sowie unsere Facebook-Seite aus der Gewerkschaftszentrale gepflegt.

Der Kollege Baalmann führte aus, dass die Arbeit von den Ehrenamtlichen lebt. Hier sind nicht nur der ehrenamtliche Vorstand des Landesverbandes Nord und der Tariff Kommission zu sehen, sondern auch die Landesvorstände in Baden, Werra-Ems und Hessen.

Der Kollege Baalmann nutzte die Gelegenheit und den Ort, allen Ehrenamtli-

chen, die sich mit der und für die Kirchengewerkschaft engagieren, insbesondere dem Vorstand und der Tariffkommission des Landesverbandes Nord, einen besonderen ausdrücklichen Dank zu sagen. Und ein besonderer Dank ging auch an die Kolleginnen Ingrid Luda, Sabine Boysen und Jessica Kawohl in der Geschäftsstelle für ihren hohen Einsatz.

— Der nächste Tagesordnungspunkt hieß dann „Bericht des Bundesvorstandes“.

Das Mitglied des Bundesvorstandes Karin Jensen-Bundels berichtete über die Themen z. B. der Werbekampagne, der grundsätzlichen Neugestaltung des Internetauftritts, Neugestaltung der „Kirchengewerkschaft Info“, Teilnahme am Kirchentag 2017 sowie Mitgliederwerbung.

Die Bundesdelegiertenkonferenz 2017 hat sich noch einmal inhaltlich mit den Klippen auf dem Weg zum einheitlichen Arbeitsrecht beschäftigt. So wurde der Sozialpastor und ehemalige Europaabgeordnete der Linken, Jürgen Kluthe, als Referent eingeladen.

Eine besondere Arbeit ist gerade die Auseinandersetzung und die Zusammen-

arbeit mit dem ZKD (Zentralverband der Mitarbeiter in Einrichtungen der katholischen Kirche Deutschland). Bei dem gemeinsamen Treffen im Juli 2017, so Karin Jensen-Bundels, wurde beschlossen, dass es eine engere/enge Zusammenarbeit geben soll.

Nachdem sich der ZKD und die Kirchengewerkschaft schon auf dem Katholikentag in Leipzig gemeinsam präsentiert haben, soll dies auch auf dem Katholikentag 2018 in Münster fortgesetzt werden. Zeitgleich wird über eine eigene Sonderausgabe der „Kirchengewerkschaft Info“ beraten.

Weitere Themen sind die Diskussion um die Gemeinwohl Ökonomie, die im April 2018 auf der Bundesdelegiertenkonferenz Thema wird, so führte Karin Jensen-Bundels weiter aus.

Auch ist das Thema Strukturveränderung räumlicher Natur ein aktives, aktuelles Thema im Bundesvorstand.

Sehr großen Anklang sowie Resonanz fand die Umfrage des Bundesvorstandes an die Parteien. Der Bundesvorstand hatte alle auf Bundesebene kandidierenden Parteien mit fünf Fragen zum Thema Arbeitsrecht und Kirche konfrontiert. Die Ergebnisse wurden anschließend online veröffentlicht, so dass über- >>>

>>> proportional viele Zugriffe auf unsere Homepage sowie die Facebook-Seite zu diesem Thema festzustellen waren.

— Der nächste Tagesordnungspunkt erforderte viel Kreativität. Unter dem Stichwort Strukturveränderung hat der Bundesvorstand mitgeteilt, dass die Bundesdelegiertenkonferenz alle Landesverbände gebeten hat, sich zu dem Thema Gedanken zu machen. Auslöser war die Anfrage des Landesverbandes Hessen mit der Frage einer anderen Struktur, da der ehemalige Landesverband Kurhessen-Waldeck für den Bereich der Diakonie nicht mehr realisierbar ist, da die Diakonie sich mit Hessen-Nassau zur Diakonie Hessen zusammengeschlossen hat. Somit hat der Landesverband vor Ort dies für sich im Rahmen der Satzung geändert und die Bitte an die anderen Landesverbände herangetragen.

In einer Grafik hat der Landesvorstand Nord nunmehr die einzelnen Strukturen der evangelischen Kirche, der katholischen Kirche und der politischen Ebene vorgestellt mit der kreativen Frage, wie es weitergehen kann?

Aus dem Plenum kamen folgende Ideen:

- > Zuordnung nach Mitgliederzahlen und Regionen.
- > Struktur nur auf medialer Ebene, nicht in der Realität.
- > Eine willkürliche Zuordnung zu bestehenden Landesverbänden.
- > Zu prüfen ist die Zumutbarkeit für Ehrenamtliche z. B. bei Fahrzeiten.
- > Plädoyer für die politischen Grenzen

sowie eine grenzenlose Gewerkschaft nach EU-Gedanken.

Es konnte keine mehrheitliche Meinung gefunden werden, so dass diese Ideen zur weiteren Diskussion auf die Bundesdelegiertenkonferenz im April 2018 nach Gotha getragen werden.

— Der nächste richtige Tagesordnungspunkt war deklariert unter dem Stichwort Mitgliedergewinnung.

Die Gewerkschaft insgesamt sowie der Landesverband Nord sehen ein hohes Potenzial von Kolleginnen und Kollegen im Bereich der Kirche, Diakonie, Caritas evangelisch oder katholisch, die noch nicht Mitglieder sind. Es ist die Frage, wie die aus Sicht des Landesvorstandes notwendige Steigerung der Mitgliederzahl herbeigeführt werden kann? Es wird festgestellt, dass solche Gedanken wie Solidarität unter Arbeitnehmern nicht mehr auf der TOP-1-Liste der Kolleginnen und Kollegen stehen. So wurden im Rahmen eines Brainstormings verschiedene Ideen ausgetauscht und besprochen. Neben Highlights zu vielen anderen Sachen ging es darum, eine Identifikation zu schaffen mit und in der Kirchengewerkschaft sowie eine Fotoaktion umzusetzen, die für Januar 2018 geplant ist.

Wichtig ist die Diskussion mit den Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz. Gewerkschaftskollegen sollten/müssen in Erfahrung bringen, warum diese Kollegen als sog. gewerkschaftliche Tritt-

brettfahrer das Gehalt mitnehmen und andere für sich arbeiten lassen, die ihre Vergütung und Lohnsteigerung verhandeln.

Es wurden solche Ideen wie ein Button „Ich bin dabei/Kirchengewerkschaft“ leidenschaftlich diskutiert.

Der Landesvorstand wird sich nun weiter intensiv mit dieser Frage beschäftigen und nimmt sich die Freiheit, die/den eine/n oder andere/n Kollegin/Kollegen zu kreativen Ideen anzufragen. Auch wird an dieser Stelle und auf diese Weise darum gebeten, dass, wer Ideen hat, diese gerne an den Landesvorstand oder die Geschäftsstelle zu melden.

— Aus dem Plenum heraus kam dann die Diskussion, ob der Verbandstag nicht besser als Gewerkschaftstag betitelt werden sollte. Dies nimmt der Landesvorstand mit.

— Vor dem Reisesegen teilte der Landesvorstand mit, dass der nächste Termin für den Verbandstag/Gewerkschaftstag der 24. Oktober 2018 sein wird. Der Ort wird noch rechtzeitig bekanntgegeben.

Die Landesvorsitzende dankte allen Kolleginnen und Kollegen für diese gute, kritische, konstruktive, kreative und leidenschaftliche Diskussion und verabschiedete alle mit „Warme Worte an einem kalten Abend“. ■

— **Hubert Baalmann**,
Gewerkschaftssekretär

Links im Bild: Die Vorstandsmitglieder Klaus-Dirk Wildoer und Maren Ilsemann

Rechts im Bild: Rinke Pahl, Fachreferentin für Stressmanagement und LifeKinetik, bei ihrem Vortrag auf dem Verbandstag



Fotos: Hubert Baalmann

Teilzeitbeschäftigte sollten ihre Ansprüche bei Überstunden anmelden!

Bisher war gängige Rechtsprechung, dass Überstundenzuschläge erst bei Überschreitung der Vollarbeitszeit anfallen. Mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23. März 2017 (6 AZR 161/16) allerdings hat sich diese Sichtweise geändert: Nach Ansicht des 6. Senats des BAG entstehe eine „Überstunde“ bei Teilzeitlern bei Wechselschicht- bzw. Schichtarbeit auch dann, wenn die im Dienstplan ausgewiesene tägliche Arbeit aufgrund der Anordnung weiterer Stunden durch ungeplante Stunden überschritten wird.

Das Bundesarbeitsgericht hat weiter ausgeführt, dass eine unmittelbare Ungleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter i. S. d. § 4 Abs. 1 TzBfG gegenüber Vollzeitbeschäftigten vorläge, wenn für den Anspruch auf Überstundenzuschläge bei einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer die Voraussetzung der Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in § 7 Abs. 7 TVöD herangezogen würde.

Da Teilzeitleiter mit dem Arbeitgeber eine geringere Belastungsgrenze vereinbart hätten, könnte keine identische Belastungsgrenze mit „Vollzeitlern“ herangezogen werden.

Diesem Urteil allerdings widerspricht ein Urteil des 10. Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 26. April 2017 (10 AZR 589/15), welches sich vor allem auf den Wortlaut des angewendeten Tarifvertrags MTV eines Haustarifvertrages der NGG bezieht.

Inwieweit dies Urteil auf den TVöD, auf welchen sich viele kirchlichen, diakonischen und caritativen Regelungen beziehen bzw. die diese Regelungen wortähnlich übernommen haben, Wirkung erzielt, darf bezweifelt werden.

So sollten Teilzeitleiter in Wechselschicht- oder Schichtarbeit bei angeordneter Mehrarbeit ihre Ansprüche auf Überstundenzuschlag anmelden.. ■

— Wolfgang Lenssen

ZMV

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

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

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



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

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

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

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

Fordern Sie ihr Probeheft an – Print oder Digital!

<p>◆ Abonnement Print</p> <p>inkl. CD-ROM ‚ZMV plus – Volltextarchiv ab Jahrgang 2000‘ mit Rechtsprechungsdatenbank zu den Entscheidungen der kirchlichen Gerichtsbarkeit, katholischer und evangelischer Bereich, als regelmäßige Beilage in Heft 1 des Jahrgangs ISSN 0939-8198</p> <p>◆ Abonnement Digital (Einzelplatz)</p> <p>inkl. Volltextarchiv ab Jahrgang 2000 • ISSN 2363-7595</p> <p>◆ Abonnement Digital zusätzlich</p> <p>zum bestehenden Print-Abo (Einzelplatz)</p> <p>◆ Abonnement Digital (Einzelplatz)</p> <p>◆ Abonnement Digital für Universitäten, Bibliotheken, Gerichte</p> <p>1 – 5 Zugänge, je Zugang</p> <p>6 – 10 Zugänge, je Zugang</p>	<p>€ 9,80</p> <p>€ 0,00</p> <p>€ 9,80</p> <p>€ 9,80</p> <p>€ 9,80</p> <p>€ 9,80</p>
---	---

Bestelladresse

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



In Marburg fand am 22.09.2017 die Mitgliederversammlung des Landesverbandes Hessen statt.

Mitgliederversammlung Landesverband Hessen

Am 22. September 2017 traf sich ein Teil der Kolleginnen und Kollegen aus dem Landesverband Hessen in Marburg. Der Landesvorstand hatte zu seiner jährlichen Mitgliederversammlung eingeladen und festgestellt, dass sie aufgrund der Satzung beschlussfähig sind.

So wurde dann von Seiten des Landesvorsitzenden, Herrn Burkhard Schops, über den aktuellen Stand der Gespräche zur Arbeitsrechtsregelungsordnung der Diakonie Hessen berichtet. Wie ja aus den vorherigen „Kirchengewerkschaft Infos“ bekannt ist, muss in der Diakonie Hessen eine Arbeitsrechtsregelung oder tarifrechtliche Regelung neu gestaltet werden. Somit haben Burkhard Schops sowie der Gewerkschaftssekretär Hubert Baalman, der bei den Gesprächen mit dem Vorstand der Diakonie beratend dabei war, vom aktuellen Stand der Dinge berichtet. Durch die gemeinsamen Gespräche war es möglich, unter der Leitung eines Moderators, eine für alle offensichtliche Wortfindung einer gemeinsamen Ordnung zu erarbeiten, die so-

wohl für die Dienstgeber als auch die anderen Gewerkschaften und Verbände sowie die Kirchengewerkschaft Landesverband Hessen akzeptabel ist. Nun obliegt es den kirchlichen Entscheidungsträgern im Diakonischen Werk Hessen, ob sie die von den Verhandlungsführern verabredeten Ordnungen akzeptieren und diese dann zum 01.01.2018 in Kraft treten können. Der Kollege Schops führte weiter aus, dass, sobald das abschließende Papier vorliegt, es allen Mitgliedern im Landesverband Hessen zugeht, um eine Mitgliederentscheidung durch Mitgliederbefragung herbeizuführen.

Die Kirchengewerkschaft Landesverband Hessen hat auf ihrer Sitzung das Votum ausgesprochen, sich auf alle Fälle an der Arbeitsrechtsregelung zu beteiligen.

Das erklärte Ziel der Mitgliederversammlung ist es weiterhin, dafür Sorge zu tragen, dass ggf. auch über den Dritten Weg der Weg zum Abschluss von Tarifverträgen in der Diakonie Hessen, Kirche, Diakonie und Caritas weiterhin aktiv gegangen werden soll und sich dafür einzusetzen.

Im Weiteren berichtete der Landesvorstand, vertreten durch Burkhard Schops und Joachim Heinisch, von seinen Aktivitäten. Der Vorstand ist um eine Person geschrumpft, da der bisherige Kollege Schweitzer sich politisch orientiert und die Wahl zum Bürgermeister gewonnen hat. Somit ist er nun aus dem Landesvorstand ausgeschieden.

Des Weiteren haben sich die Kollegen aus dem Landesvorstand in Zusammenarbeit mit dem Bundesvorstandskollegen Markus Karger intensiv auf den Gesamtausschüssen der Mitarbeitervertretungen in Hessen vorgestellt und thematisch eingebracht. Auch sind beide Kollegen in verschiedenen diakonischen Einrichtungen vorstellig geworden und haben sich bei den Mitarbeitervertretungen sowohl in persona als auch die Kirchengewerkschaft vorgestellt. Hier gab es, so der Kollege Schops, sehr gute, positive Rückmeldungen.

Ganz konkret wird es zurzeit in einer diakonischen Sozialstation in dem alten Gebiet Kurhessen-Waldeck, wo die Kolleginnen und Kollegen sich bei der Kir-

Entgelterhöhung...

...für Beschäftigte in Diakonie-/Sozialstationen in verfasst-kirchlicher Trägerschaft (Anlage 19 AVR.KW)

chengewerkschaft organisiert haben, um sich nunmehr mit dem Arbeitgeber hinsichtlich einer tarifrechtlichen Regelung bzw. Anwendung der AVR Diakonie einzusetzen.

Etwas trocken wurde der Stoff dann, als die notwendigen Regularien wie Satzung diskutiert werden mussten. Somit hat dann mit absoluter Mehrheit die geänderte und aktualisierte Fassung die Zustimmung aller Delegierten erhalten. Die aktuelle Fassung der Satzung sehen Sie auf der Homepage bzw. sie kann in der Geschäftsstelle angefordert werden.

Darüber hinaus gibt es kreative Ideen seitens der Kollegen, Seminare bzw. regelmäßige Gesprächsrunden zu bestimmten Themen aus dem Bereich der Diakonie und der Kirche anzubieten. Hintergrund ist, dass die inhaltliche Auseinandersetzung der Kirchengewerkschaft mit entsprechenden Themen interessierte Kolleginnen und Kollegen motivieren kann.

Ganz konkret wird zurzeit darüber nachgedacht, ob die Kirchengewerkschaft über ihren Landesverband Hessen für das Jahr 2018 einen Pilgerweg anbietet/organisiert, auf dem ausschließlich Themen/Worte der Bibel zur Arbeit besprochen, erwandert, ausgetauscht und diskutiert werden. Wir werden Euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, an entsprechender Stelle über den Fortschritt dieser Aktivitäten unterrichten, so der Kollege Schops.

Mit einem besonderen Dank an die ange-reisten Kollegen und deren intensive Diskussionen verabschiedete Burkhard Schops dann alle mit der Zusage, rechtzeitig zur nächsten Gewerkschaftsversammlung (vorher Mitgliederversammlung) für das kommende Jahr einzuladen. ■

— **Hubert Baalmann,**
Gewerkschaftssekretär

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat in ihrer Sitzung am 28. Juni 2017 folgende Regelung beschlossen:

I. Entgeltsteigerungen

Für kirchliche Beschäftigte in Diakonie-/Sozialstationen (Anlage 19 AVR.KW) finden die AVR.KW mit folgenden Änderungen Anwendung:

1. Die Tabellenwerte der Anlage 2 AVR.KW für Diakoniestationen werden ab 1. Juli 2017 um 2,7% und ab 1. Dezember 2017 um weitere 2,7% erhöht.
2. Die weiteren Entgelttabellen, die sich unmittelbar aus Anlage 2 AVR.KW ableiten, werden ab 1. Juli 2017 und ab 1. Dezember 2017 entsprechend Ziffer 1 erhöht (Anlage 9 AVR.KW).
3. Die Ausbildungsentgelte der Anlage 10a AVR.KW für Diakoniestationen werden ab 1. Juli 2017 und ab 1. Dezember 2017 entsprechend Ziffer 1 erhöht.

II. Jahressonderzahlung

Anlage 14 AVR.KW Absatz 5 letzter Spiegelstrich findet für die Diakoniestationen in Trägerschaft einer kirchlichen Körperschaft auch für die Ermittlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung des Kalenderjahres 2017 Anwendung.

III. Einmalzahlung

Die kirchlichen Beschäftigten in Diakonie-/Sozialstationen (Anlage 19 AVR.KW) erhalten als Vollzeitbeschäftigte mit der Entgeltzahlung für den Monat September 2017 eine Einmalzahlung in Höhe von 150,00 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Einmalzahlung anteilig.

IV. Inkrafttreten

Die Regelungen treten zum 1. Juli 2017 in Kraft. ■

— **Kassel, den 10. Juli 2017 •**

Landeskirchenamt • Dr. Anne-Ruth Wellert, Landeskirchenrätin

In Kassel wurde im Juli eine Entgelterhöhung für Beschäftigte in Diakonie-/Sozialstationen in verfasst-kirchlicher Trägerschaft beschlossen.



„Die Rotzlöffel-Republik: Vom täglichen Wahnsinn in unseren Kindergärten“

Die Buch-Autorinnen: Susanne Schnieder, Tanja Leitsch

Die Rotzlöffel-Republik



Vorgestellt von Doris Omsen,
ehemalige Kitaleitung
und heute freigestellte MAV

Ich möchte Ihnen einmal dieses Buch empfehlen.

Es erzählt wahre Geschichten aus dem Leben, die zeigen, inmitten welchen Irrsinns aus pädagogischen Modellen, überforderten Eltern und bildungspolitischen Trugschlüssen sich der Alltag von Erzieherinnen und Erziehern mittlerweile abspielt.

Die Autorinnen wollen keine Schuld zuweisen, aber Verantwortung benennen und zeigen, welche Einflüsse Kinder oft als Tyrannen wirken lassen. Ein Praxisbuch mit vielen eindrücklichen Fallbeispielen, verständlich, glaubwürdig. Ein erziehungspolitischer Appell.

Aus der großangelegten Studie 2016 des Aktionsbündnisses, in dem die Kirchengewerkschaft vertreten ist, wissen wir, wie sich die Personalsituation in den Kindertageseinrichtungen in Schleswig Holstein darstellt. Was Personalausfälle für die Betroffenen: Kinder, pädagogische

Fachkräfte und Leitungskräfte bedeuten. Welche Folgen Personalausfälle für die Kitas haben und wie Kita-Leitungen mit Personalausfällen umgehen.

Die Frage, die sich mir in diesem Zusammenhang stellt, ist: Was ist mit dieser Studie passiert, was hat sich seitdem für unsere Kollegen und Kolleginnen verändert? Haben sich die Gruppen verkleinert, gibt es mehr Personal, wird ein Betriebliches Gesundheitsmanagement durchgeführt u. v. m.?

Was tatsächlich gelungen ist: Die Mitarbeiter/innen bekommen mehr Lohn. Aber danach wurde in der Studie eigentlich nicht gefragt.

Auch werden in dieser Studie Inhalte, wie im Buch beschrieben, noch gar nicht berücksichtigt. Nämlich der alltägliche Wahnsinn in den Einrichtungen, die Veränderungen in den familiären Lebenssituationen, die Veränderungen der Erziehungsmethoden und die Veränderung der Kinder in ihrem Umfeld heute. Ebenfalls ist der demografische Wandel in der Personalplanung überhaupt kein Thema

In erster Linie ist hier natürlich die Politik gefragt, denn hier werden Gesetze gemacht. Das Kindertagesstättengesetz gibt u. a. die „Mindestvoraussetzung“, wie z. B. den Personalschlüssel und die Gruppengröße vor. Ebenfalls werden die Bildungsleitlinien vom Gesetzgeber entwickelt (allerdings ohne jeglichen praxisnahen Bezug zur Umsetzung in den Einrichtungen).

In diesem Zusammenhang frage ich mich natürlich auch: Kann unsere Kirchengewerkschaft auch etwas tun, damit es zu

positiven Veränderungen im pädagogischen Arbeitsfeld kommt? Spontan fallen mir folgende (ideologische) Themen ein:

- Entgelt für Fachkräfte in der Ausbildung
 - Reduzierung der Arbeitszeit älterer Mitarbeiter/innen bei vollem Lohnausgleich
 - Einführung eines Sabbaticals, einer Auszeit für alle pädagogischen Fachkräfte u. a. als Ausgleich für den Wegfall der Altersteilzeit
 - Einführung eines verbindlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements in allen Dienststellen
 - Zur Entlastung der Leitungskräfte zusätzliche verpflichtende Einstellung von Verwaltungskräften (verbindlich ab einer Anzahl von 3 Gruppen)
 - Kind-Fachkraft-Schlüssel festlegen (unabhängig vom Kindertagesstätten-gesetz)
- Ok, irgendwann komme auch ich wieder von meiner Wolke runter.

Aber eines weiß ich mit Sicherheit, es ist im Kitabereich nicht 5 vor 12, sondern bereits 5 nach 12. Und wenn sich nicht endlich etwas in den Strukturen und Rahmenbedingungen zum Positiven entwickelt, was den Fachkräftemangel zu reduzieren und den jetzigen Mitarbeiter/innen zu helfen vermag, dann werden wir in 3 bis 5 Jahren einen „Supergau“ erleben.

Ich werde dann „Neurentnerin“ sein und sagen: Dank meines Ausstiegs 2014 aus der Leitung einer großen Kita, in der ich übrigens sehr gerne arbeitete, jedoch aus Krankheitsgründen ausschied, habe ich es einigermaßen bis zur Rente geschafft. Leider wird es vielen meiner Kollegen/innen nicht so ergehen. ■

Befristete Arbeitsverträge stoppen?!

Eine zunehmende Ausweitung befristeter Arbeitsverträge ist in Deutschland wahrzunehmen. Die steigende Zahl von Befristungen führt dazu, dass immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die berufliche und familiäre Perspektive genommen wird.

Daraus ergibt sich häufig, dass die Gründung einer Familie und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für diese Gruppen von Arbeitnehmern so gut wie unmöglich sind und dass diese Gruppen damit gesellschaftlich ausgeschlossen sind.

Zudem sind auch betriebswirtschaftliche Schwierigkeiten bei der Inanspruchnahme von Finanzierungen/Krediten sowie auch bei der Anmietung von Wohnraum gegeben – ein echtes Handicap.

Fast jeder zweite Arbeitnehmer erhält nach Neueinstellungen nur eine Beschäftigung auf Zeit. So sind von den 3,4 Millionen sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen etwa 1,6 Millionen befristet. Das ist auf den Seiten des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) zu lesen.

Die Bundesministerin (zurzeit noch Andrea Nahles) hat in einem Interview mitgeteilt, dass die Zahlen gegenüber dem Vorjahr angestiegen sind. Der Versuch der Linken Fraktion im Juni 2017 mit einem Gesetzentwurf die sachgrundlose Befristung abzuschaffen, scheiterte an der Union.

Es ist seitens des CDU-Fraktions-Vize Michael Fuchs zu lesen, dass er die Abschaffung als ein bürokratisches Arbeits-

recht sieht, das Unternehmen abschrecken könnte, überhaupt einzustellen. Nach seiner Auffassung war die Zahl von Zeitarbeitsverträgen bei guter Konjunktur zurückgegangen.

Doch trotz guter Konjunktur steigen sie nun wieder an. Dieses ist aus der Statistik des IAB herauszulesen.

In dem zurückliegenden Bundestagswahlkampf hatte der SPD-Chef Martin Schulz angekündigt, die willkürliche Befristung abzuschaffen. Nun bleibt es den Koalitionsverhandlungen geschuldet, ob es an dieser Stellschraube zugunsten der Arbeitnehmer eine positive Entwicklung geben wird. ■

— **Hubert Baalmann**,
Gewerkschaftssekretär



BKK Diakonie
Krankenkasse für soziale Berufe

Für Sie:
460 €
Achtsamkeitsbudget

- Präventiv
- Zuverlässig
- Persönlich

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



KTD-Verhandlungen für 2018 abgeschlossen

In der Tabelle finden sich die Kollegen aus dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, der Eingliederungshilfe und den Berufsbildungswerken wieder, wenn eine Leistungsvereinbarung im Bereich SGB VIII, SGB IX und SGB XII besteht.

Nach sieben Verhandlungsrunden sind die Verhandlungen abgeschlossen.

Es wird zum 01.01.2018 eine allgemeine Erhöhung um 2,2% erfolgen. Gleichzeitig wurde eine Erhöhung der Eigenbeteiligung bei der EZVK/VBL um 0,1% vereinbart.

Dafür waren aber nicht sieben Verhandlungen nötig. Hauptbestandteil der Verhandlungen war eine Aufwertung vom Sozial- und Erziehungsdienst mit einer eigenen Tabelle ab dem 01.01.2018. In dieser Tabelle finden sich die Kollegen aus dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, der Eingliederungshilfe und den Berufsbildungswerken wieder, wenn eine Leistungsvereinbarung im Bereich SGB VIII, SGB IX und SGB XII besteht. Für alle anderen gilt die Allgemeine Tabelle.

Die Entgeltordnung des KTDs wird ab dem 01.01.2018 in 6 Abteilungen aufgeteilt:

- Abteilung 1: Allgemeine Tabelle
- Abteilung 2: Erziehungs- und Sozialdienst
- Abteilung 3: Pflege, Verhandlungen beginnen am 03.11.2017
- Abteilung 4: noch nicht besetzt
- Abteilung 5: Ärztlicher Dienst
- Abteilung 6: Dienst in Inklusionsprojekten

In der ES-Tabelle (Erziehungs- und Sozialdienst) wird es Steigerungen zwischen 2,2% bis 6% geben. Ab der ES 7 bis ES 12 ist es uns gelungen, eine 5. Stufe ein-

zuführen. Neu ist ebenfalls die ES 8, ehemals E7 mit einer Protokollnotiz (E 7 1/2). Hier sind die Anforderungen an eine Zusatzfortbildung von 350 Stunden auf 250 gesenkt worden, und es können mehrere erforderliche Zusatzqualifikationen addiert werden.

Was erforderliche Zusatzqualifikationen sind, kann über eine Dienstvereinbarung geregelt werden. Die ES8 gibt die Möglichkeit, Erzieher/Innen, Heilerzieher/Innen, Heilerziehungspfleger/Innen, Heilpädagogen/Heilpädagoginnen und Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung höher einzugruppieren.

Durch diese Umstellung finden sich jetzt Kolleginnen und Kollegen, die in der E 8 wie z.B. Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen waren, in der ES 9 wieder. Entsprechendes gilt bei den höheren Eingruppierungen (E 8 = ES 9, E 9 = ES 10...).

Besonderheit NGD-Gruppe:

In der NGD-Gruppe findet die Einführung der ES-Tabelle erst zum 01.07.2018 statt.

Dies liegt an der erheblichen Zahl von einzelnen Entgeltvereinbarungen. Die Differenz zum höheren Tabellenentgelt wird aber im Juli mit einer Einmalzahlung nachgeholt.

Das Einführen von Abteilungen wird sicherlich nicht alle begeistern, da Kollegen, die bis dahin gleich eingruppiert

waren, sich unterschiedlich entwickeln werden. Das muss aber unter dem Gesichtspunkt Fachkräftemangel gesehen werden. In vielen Einrichtungen ist es sehr schwierig, neue qualifizierte Kollegen für den Sozial- und Erziehungsdienst mit seinen Herausforderungen wie Schichtdienst, Nachtdienst zu gewinnen.

Natürlich hätten wir gern die 5. Stufe für alle eingeführt, das ist aber leider zurzeit nicht verhandlungsfähig. Mit der schwierigen und komplizierten Entwicklung der ES-Tabelle sind wir einen Schritt in die richtige Richtung für die Mehrzahl unserer Mitglieder gegangen.

Bedanken möchte ich mich noch bei allen Beteiligten, Tarifkommission Kirchengewerkschaft, Tarifkommission Verdi und dem VKDA, die sich, auch wenn wir uns alle mal festgefahren hatten, konstruktiv um Lösungen bemüht haben. ■

— **Thomas Marek**, Vorsitzender der Tarifkommission

Zu den Details (Zahlen):

- Details können im Internet nachgeschaut werden:
<http://www.kirchengewerkschaft.de>
- Oder aber Sie rufen in der Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft an unter: (0 40) 6 51 43 80. Wir übermitteln Ihnen dann gern die Daten.

Uns verbinden Werte

LUTHER

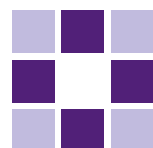
500 Jahre Reformation

2017

**Am Anfang
war das Wort.**

Joh. 1, 1

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.