

Kirchen

GEWERKSCHAFT


Heftpreis: 2,45 Euro

C 8187

Info

4-2018

Offizielles Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft



Pflegekräfte brauchen Lobbyisten

Aber sie haben heute
noch keine _____ S. 8-9

INHALT

Editorial	2
Karin Jensen-Bundels: „Die sozialen und kulturellen Bedingungen unseres Lebens hat der Philosoph Peter Sloterdijk als Klima bezeichnet, das unser Leben und Arbeiten, Fühlen und Handeln beeinflusst.“	
Weihnachtsgruß	3
... und ein erfolgreiches 2019	
Jubilare	4
LV Baden	5
Delegiertenversammlung	
KTD	6-7
Gehaltssteigerung und Änderungen im KTD	
LV Nord	8-9
Pflegekräfte haben keine Lobbyisten	
3. Oktober 2018	10-11
Zum Tag der Deutschen Einheit in Berlin	
LV Nord	12-16
Verbandstag 2018 Landesverband Nord	
LV Baden	17-21
___ Koalitionen sind möglich	
___ Beitrag zur Änderung der Kirchlichen Entgeltordnung, Abschnitt 12	
___ Synodenbeschluss zum „Dritten Weg“ und Begleitbeschluss: Öffentlichkeitsarbeit der ARK und Entsendemodalitäten	
___ Gütliche Einigung im Schlichtungsverfahren über die Eingruppierung von Kinderpfleger*innen	
___ Änderung der Regelung zur Entgeltumwandlung	
Urlaubserholung	20
Repräsentative Umfrage	
KITA-Reform	22
Bericht vom 26.10.2018	
Impressum	7



Klimawandel

...begegnet uns allen täglich mehrmals in unterschiedlichster Weise. Trotz konkreter Hinweise von Fachleuten und, wenn wir aufmerksam unser Umfeld betrachten, bemerken wir auch selbst einen Wandel, gelingt es nicht, den Wandel zum Negativen zu stoppen. Wie kann das sein?

Viele „kluge Köpfe“ weisen uns schon seit Jahrzehnten darauf hin, dass wir zum Erhalt unserer Erde unseren Umgang mit uns und der Schöpfung verändern müssen. Andere „weniger kluge Köpfe“ behaupten immer noch, dass es nicht notwendig sei, und deren Devise lautet: „Weiter so!“

Ich gebe zu, dass es manchmal mühevoll und frustrierend sein kann, beim Thema „Klimawandel“ meinen eigenen Teil zur Verbesserung unseres Klimas beizutragen, indem ich zum Beispiel den Müll trenne und entsorge, beim Einkaufen auf umweltfreundliche Produkte möglichst aus meiner näheren Region achte, mein Auto nach Gesichtspunkten wie möglichst wenig Spritverbrauch kaufe...

Und dann stelle ich fest, dass es die „Dieselaffäre“ gibt, dass mir genmanipulierte Lebensmittel „untergeschoben“ werden, dass die Versteuerung in Deutschland die Menschen „bestraft“, die z. B. Fahrgemeinschaften bilden und dass viele Menschen – auch solche, die in verantwortungsvolle Posten gewählt wurden – nicht mitmachen und alle Warnungen ignorieren. Und dennoch bleibe ich bei meiner Einstellung, dass jede Frau, jeder Mann bei sich selbst anfangen sollte und einen eigenen Beitrag zum „Stopp zum Negativen“ geben muss! Es ist höchste Zeit für einen Klimawandel zum Positiven.

Für uns in der Kirchengewerkschaft ist auch bei diesem Thema klar, dass es nur gelingen kann, wenn möglichst alle mit möglichst vielen kleinen (oder auch größeren) Schritten zum Klimawandel in die richtige Richtung beitragen. So hat z. B. der Vorstand beschlossen, dass in der Geschäftsstelle nur noch umweltfreundliches Papier verwandt wird (es mag vielleicht nicht so „schön“ aussehen, aber...). Außerdem ist das Thema „Klimawandel“ grundsätzlich ein wichtiges Thema für uns als Gewerkschaft. Wenn wir an das Wort Betriebsklima denken, wird deutlich, dass es eine gewerkschaftliche Aufgabe ist, sich zum Wohle unserer Mitglieder für ein gutes Betriebsklima einzusetzen. Es ist eine Binsenweisheit, dass Beschäftigte besser und gesünder in einem Betrieb arbeiten, in dem ein gutes Betriebsklima herrscht. Ein gutes Betriebsklima zeichnet sich u. a. dadurch aus, dass ein respektvoller Umgang mit einer gegenseitigen Wertschätzung vorhanden ist. Außerdem muss ausreichend Zeit da sein, damit Beschäftigte miteinander sprechen können, sich gut über Arbeitsinhalte austauschen können und so Abläufe und Zielsetzungen besser verständlich werden. Hilfreich für ein gutes Betriebsklima ist eine positiv besetzte Konfliktkultur mit Instrumenten, wie Beschwerde- und Konfliktmanagement. Sollte es in diesem Bereich zu Problemen kommen, ist die Kirchengewerkschaft für ihre Mitglieder immer gerne ansprechbar.

Die sozialen und kulturellen Bedingungen unseres Lebens hat der Philosoph Peter Sloterdijk als **Klima** bezeichnet, das unser Leben und Arbeiten, Fühlen und Handeln beeinflusst.

Für das kommende Jahr 2019 werden wir alle damit rechnen müssen, dass das Thema „Klimawandel“ weiterhin „in aller Munde“ sein wird. Ich wünsche uns allen, dass wir mit vielen, kleinen Schritten – jede/jeder an ihrer/seiner Stelle – dazu beitragen, einen positiven Klimawandel zu gestalten und unseren Teil zu einem guten Betriebsklima dazu tun. ■

— Karin Jensen-Bundels

Ein frohes Weihnachtsfest und ein erfolgreiches Jahr 2019

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir haben jetzt Ende Oktober, es ist Redaktionsschluss für diese Kirchengewerkschaft Info und damit auch Redaktionsschluss für das Weihnachtsexemplar.

Es ist schon gediegen, ich schaue aus dem Bürofenster und sehe einen strahlenden Sonnenschein bei ca. 23 Grad und darf Ihnen nun ein schönes Weihnachtsfest wünschen.

Die Fragen sind: Liegt denn jetzt schon Schnee? Gibt es Schnee? Gibt es das Gefühl von Winter?

Ich kann es heute noch nicht absehen.

Was ich aber absehen kann und auch gerne im Namen der gesamten Geschäftsstelle mit Frau Ingrid Luda, Frau Sabine Boysen, der Rechtsanwältin Kollegin Frau Schmidbauer und der neuen Kollegin Andrea Kluge vom SAAT e.V. tue, ist, Ihnen allen für das Jahr 2018 zu danken.

Dank sowohl für Ihr ehrenamtliches engagiertes Mitdenken, Mitreden, Mithandeln als auch allenfalls nur in Form eines solidarischen Tuns.

Das Jahr 2018 hat viele Diskussionen, viel Zeit und viel Kraft in allen Landesverbänden gekostet, weil es in allen Landesverbänden um die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ging. In allen Landesverbänden ging es um die Frage eines tarifrechtlichen Arbeitsrechts oder um einen Richtlinienweg durch die AVR.

Die einzelnen Positionen und Entscheidungen haben Sie im Laufe des Jahres ja mitbekommen.

Noch nicht in allen Landesverbänden und Diakonischen Werken sind ein abschließendes Wort bzw. dann die entsprechenden vertraglichen Regelungen geschaffen. Vielleicht ist das die Herausforderung für 2019.

Bei dem Rückblick auf 2018 geht es auch um menschliche Begegnungen.

Wir in der Geschäftsstelle haben, wie wir finden, relativ viele persönliche Gespräche führen können mit Kolleginnen und Kollegen, die sowohl in einer großen Not waren oder auch in einer großen Freude. Wir haben vielen Kolleginnen und Kollegen helfen können, einige Verfahren laufen noch, aber wir haben auch viele neue Kontakte schließen können.

Gewerkschaftliche Arbeit ist, wie wir auch hier in der Geschäftsstelle und in den Gremien festgestellt haben, immer noch in einigen diakonischen, kirchlichen und caritativen Einrichtungen ein ganz heißes Pflaster.

Viele Kolleginnen und Kollegen möchten gerne etwas verändern, aber nicht Mitglied in einer Gewerkschaft sein. Geht das? – Ich denke NEIN.

Somit bleibt die Brücke – wie es im Volksmund heißt – zwischen den Jahren für Sie, für uns, neu darüber nachzudenken, sich zu orientieren und sich zu motivieren, das Jahr 2019 weiter zu gestalten.

Das Jahr 2019 wird neue Herausforderungen bringen nicht nur, was die Wetterfrage angeht, sondern auch, was die arbeitsrechtlichen Bedingungen, den

Personalmangel, den Pflegenotstand, gesetzliche Veränderungen aus dem großen Koalitionsvertrag angeht, sondern auch, was die Flüchtlingsfrage angeht, als Dauerthema in der Diskussion sein.

Wir möchten, dass alle Menschen, die in der Bundesrepublik Deutschland leben und arbeiten, sich zu Hause fühlen, sich geborgen fühlen und um sich Menschen wissen, die sie mögen, die sie willkommen heißen und die mit ihnen einen weiteren gemeinsamen Weg gehen.

So möchten auch wir in der Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft mit Ihnen als organisierte Kolleginnen und Kollegen in das Jahr 2019 gemeinsam gehen. Vielleicht gelingt es uns, noch die einen oder anderen, ganz viele Kolleginnen und Kollegen in ihren Einrichtungen für eine Mitgliedschaft in der Kirchengewerkschaft zu begeistern, zu motivieren, so dass wir nach dem Motto GEMEINSAM SIND WIR STARK oder VIELE KÖNNEN MEHR unsere Ideen, unsere Visionen sowie unsere Überzeugung durchsetzen. ■

In dem Sinne bleiben Sie alle gott-behütet, bleiben Sie gewerkschaftlich organisiert, bleiben Sie in Ihrem Freundes- und Familienkreis gut aufgehoben und haben Sie ein gesegnetes Weihnachtsfest.

— Rechtsanwältin Silvia Schmidbauer
— Ingrid Luda
— Sabine Boysen
— Andrea Kluge
— Hubert Baalmann

„Einer allein kann kein Dach tragen.“ Aus Afrika

Jubilare

Die Grundlage gewerkschaftlicher Arbeit ist, gemeinsam miteinander einzustehen, für Verbesserungen zu sorgen und die Grundlagen dafür zu legen, dass auch diejenigen, die jetzt im Berufsleben stehen, darauf aufbauen können.

In der heutigen Zeit ist es aber keine Selbstverständlichkeit mehr, über viele Jahrzehnte seiner Gewerkschaft die Treue zu halten.

Daher möchten wir auch in diesem Jahr ganz besonders unseren Jubilarinnen und Jubilaren danken, für 25, 30, 40 und 50 Jahre Mitgliedschaft in der Kirchengewerkschaft, ihre Treue und Vertrauen in die gemeinsame Sache. Durch ihre langjährige Mitgliedschaft haben sie die Grundlagen für unsere heutigen Erfolge gelegt. Danke! ■



Folgende Mitglieder dürfen wir ehren:

50-jähriges Jubiläum

Rosemarie Bollmann, Kiel

40-jähriges Jubiläum

Petra Demuth, Harrislee
Gerhard Dimetrossa, Tönning
Erika Kohsyk, Hamburg
Lorenz Matzen, Flensburg
Volker Moritz, Eckernförde
Gerhard Paasch, Fleckeby
Osbjörn Paulsen, Dalldorf
Wolfgang Scheller, Windbergen
Jürgen Schwennesen, Kappeln
Helga Sporleder, Flensburg
Klaus-Dirk Wildoer, Ostenfeld

30-jähriges Jubiläum

Andrea Boneß, Bad Schwartau
Elke Jacobsen, Flensburg
Anne-Katrin John, Eutin
Verena Jürgensen, Lübeck
Klaudia Kottek, Kiel
Holger Kruse, Kiel
Elisabeth Menzer, Hohnberg-Diersberg
Volker Scheibe, Niebüll
Christian Schnack, Schwentinental
Rüdiger Stefan, Itzehoe
Regina Thielsen-Thies, Kölln-Reisiek
Friedemann Triller, Jersbek
Barbara van der List-Pestner, Berlin

25-jähriges Jubiläum

Edda Büchmann, Meyn
Regina Eichen, Kiel
Johanna Fieltsch, Schlüchtern
Sabine Flacke, Rendsburg
Ulrich Fornoff, Ahrensburg
Karin Harit, Irland
Bert Jan Herrmann, Hamburg
Hildegard Herrmann, Schlüchtern
Angelika Jäckel, Rendsburg
Joachim Januschek, Haiterbach
Horst Jensen, Wyk auf Föhr
Renate Jütting, Schleswig
Helga Kähler, Kiel
Sabine Lemke, Flensburg
Elke Mahler, Handewitt
Konrad Mühlberger, Elsdorf-Wester-
mühlen
Johannes Peters-Drewelies, Eckhorst/
Stockelsdorf
Gerd Rose, Bünsdorf
Barbara Saßmannshausen, Büdelsdorf
Ilona Schuldt, Itzehoe
Frank Suckow, Harrislee
Thorsten Winks, Flensburg

Infostand der Kirchengewerkschaft bei der Delegiertenversammlung

Am 18. und 19. September 2018 fand im Haus der Kirche in Bad Herrenalb die Delegiertenversammlung statt. In die Delegiertenversammlung entsenden alle Mitarbeitervertretungen von Kirche und Diakonie aus Baden je nach ihrer Größe Delegierte. Dieses Mal war die Wahl zum Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen Schwerpunkt. Während des Nachmittags am Dienstag wurde gewählt und dann ausgezählt. Der Gesamtausschuss hat parallel dazu Workshops zu arbeitsrechtlichen Themen und einen „Markt der Möglichkeiten“ organisiert. Auch die Kirchengewerkschaft hatte einen Stand und konnte die Interessierten über die Arbeit der Kirchengewerkschaft und über die Vorteile einer Mitgliedschaft in der Kirchengewerkschaft informieren. Neben dem Stand der Kirchengewerkschaft befand sich der Stand von ver.di. Die Gewerkschaft ver.di beteiligt sich in

der Evangelischen Landeskirche in Baden nicht an der Arbeitsrechtlichen Kommission, abgekürzt ARK genannt. Sehr erstaunt waren wir allerdings über die Standdekoration. ■

— Wolfgang Lenssen

Jacqueline Olesen am Stand der Kirchengewerkschaft



Daniel Wenk, Mitglied im Gesamtausschuss und der ARK am Stand von ver.di



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



Gehaltssteigerung und Änderungen im KTD

Liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

vorbehaltlich der Zustimmung der Tarifkommissionen haben sich die Tarifparteien wie folgt geeinigt:

Die Tarifgespräche und Verhandlungen für 2019 und 2020 sind beendet, und ich möchte Euch auf diesem Wege über die Ergebnisse informieren.

Nachdem wir in 2017 über ein halbes Jahr die Abteilung 2 Erziehung und Sozialdienst entwickelt hatten, stand in den letzten neun Monaten die Abteilung 3 ambulante Pflege und Abteilung 4 Krankenhäuser im Mittelpunkt sowie abschließend die Entgeltrunde für die nächsten beiden Jahre.

Beginnen wir einmal mit den Informationen, die für die meisten Kolleginnen und Kollegen von Interesse sind.

Kirchlicher Tarifvertrag KTD:

- Zum 01.01.2019 wird es eine Lohnsteigerung von **3 %** geben und zum 01.01.2020 um weitere **2,2 %**.
- Die Schichtzulage § 13 (1) wird am 01.01.2019 erhöht auf **50 Euro** und am 01.01.2020 auf **60 Euro**.
- Die Schichtzulage § 13 (2) wird am 01.01.2019 erhöht auf **110 Euro** und am 01.01.2020 auf **120 Euro**.
- Die Zeitzuschläge für Nachtarbeit § 12 c) werden am 01.01.2019 auf

12,5 % erhöht und am 01.01.2020 auf **15 %**.

Eine Veränderung wird es bei den Treueleistungen § 23 Absatz 2 geben:

Auf Wunsch des Anstellungsträgers oder der Arbeitnehmerin ist die Treueleistung analog § 19 Abs. 8 Satz 2 abzugelten. Der Antrag ist bis zum Ablauf des auf die Vollendung der Beschäftigungszeit folgenden Monats zulässig. Der Abgeltungsanspruch des Anstellungsträgers ist auf die Hälfte des Urlaubsanspruchs begrenzt (Abrundung bei Bruchteilen von Urlaubstagen).“

Eine Neuerung ist Abteilung 3 Stationäre und ambulante Pflege im KTD

Diese Abteilung gilt für alle Arbeitnehmerinnen i. S. d. §§ 1 und 2, die in Einrichtungen tätig sind, deren Aufgaben überwiegend in der ambulanten und teil-/stationären Pflege liegen und die von den Eingruppierungsregeln dieser Abteilung erfasst werden.

Protokollnotiz:

Einrichtungen im Sinne dieser Abteilung sind organisatorische Einheiten eines Rechtsträgers, für die ein Versorgungsvertrag nach § 72 SGB XI besteht.

und die Abteilung 4 Krankenhäuser KTD

Diese Abteilung gilt für alle Arbeitnehmerinnen i. S. d. §§ 1 und 2, die in voll-

und teilstationären Krankenhäusern, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, tätig sind und die von den Eingruppierungsregeln dieser Abteilung erfasst werden.

Protokollerklärung zum Geltungsbe-
reich:

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, unverzüglich nach einer Gesetzesänderung bezüglich der Refinanzierung von Krankenhäusern (entsprechend den Regelungen im Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode des Bundes) nach Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt Verhandlungen über dadurch mögliche Verbesserungen für eine oder mehrere Personengruppen im Krankenhaus aufzunehmen.

Beide Abteilungen bekommen eine eigene Entgelttabelle, EP und EK.

In beiden Abteilungen wird es ab der 7. Entgeltgruppe eine 5. Stufe geben.

Weiterhin wird es in beiden Abteilungen zwei neue Entgeltgruppen geben EP/EK8 und EP/EK9. Hier werden Kolleginnen und Kollegen mit erforderlicher Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 150 Stunden bzw. 250 Stunden oder durch spezielle Zusatzqualifikation wie z. B. Hygienebeauftragte, Pain Nurse, Gerontopsychiatrische Zusatzausbildung eingruppiert. Die komplette Abteilung 3 und 4 mit seinen Veränderungen findet Ihr bei der nächsten Veröffentlichung des KTDs.

Alle Kolleginnen und Kollegen, die vorher in der E8 waren und in den Geltungsbereich EP/EK wechseln, finden sich dann in der EK/EP 10 wieder. Eine Überleitungstabelle befindet sich ebenfalls im neuen KTD. Einige wenige Entgeltgruppen und Stufen bekommen zu den 2,2% in Jahr 2020 weitere 1,5% mehr Lohn.

Die Entwicklung der Abteilung 3 **Stationäre und ambulante Pflege und die Abteilung 4 Krankenhäuser hat ein halbes Jahr in Anspruch genommen.** Natürlich gab es von Seiten der Gewerkschaften noch viele weitere Berufsgruppen, die wir gerne noch mit aufgenommen hätten, aber das war mit dem VKDA zum jetzigen Zeitpunkt nicht durchsetzbar. Die öffentliche Debatte über die Belastung in Pflege und Krankenhäuser und die ungenügende Bezahlung wirkt sich noch nicht ausreichend aus. Der VKDA kontert regelmäßig mit einer ungenügenden Refinanzierung von Seiten des Kostenträgers. Wegen der Refinanzierungsprobleme wird die Abteilung 3

Stationäre und ambulante Pflege und die Abteilung 4 Krankenhäuser wird erst ab 01.01.2020 in Kraft treten.

Die Sonderregelung für die Ambulante Pflege Hamburg, § 17 Sonderentgelte wird in mehreren Schritten auf das übliche KTD-Niveau von 86 % erhöht.

Um die 3%-Erhöhung im 1. Jahr und die Veränderungen bei den Treueleistungen sowie die Einführung der Abteilung 3 und 4 wurde während der letzten Verhandlungsrunde erbittert gekämpft. Die Verhandlungen standen kurz vor dem Abbruch. Um das Gesamtergebnis nicht zu gefährden, sind wir, die Kirchengewerkschaft, und der Arbeitgeberverband an ihre Schmerzgrenzen gegangen. Das Ganze war für alle Beteiligte harte Arbeit, den KTD weiterzuentwickeln.

Welche Auswirkungen das einheitliche Arbeitsrecht der Nordkirche auf den KTD hat, ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehbar. Dazu müssen die nächsten Synoden der Nordkirche abgewartet werden.

Wenn Ihr Fragen zum Tarifabschluss habt oder Wünsche und Ideen für die zukünftigen Tarifverhandlungen, können sich die Mitglieder der Kirchengewerkschaft gerne in der Geschäftsstelle melden.

Noch besser wäre es, sich aktiv zu beteiligen, und zwar über diesen Link: <http://kirchengewerkschaft.de/ueber-die-kirchengewerkschaft/beitrittsformular> ■

Mit kollegialen Grüßen

— **Thomas Marek**, Vorsitzender Tarifkommission Kirchengewerkschaft

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:

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

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

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

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



Wir sind auf Facebook:

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



 **MARTENS**
RECHTSANWÄLTE
WIENEKE-SPOHLER

Manfred Martens

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Eppendorfer Baum 23

20249 Hamburg

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

Fax: (040) 82 22 82 0-22

www.mws.arbeitsrecht.de

info@mws.arbeitsrecht.de



Pflegekräfte haben keine Lobbyisten

Pressemitteilung • Landesverbandstag Kirchengewerkschaft • Landesverband Nord

Am 24. Oktober 2018 trafen sich in Bordesholm die Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen der Kirchengewerkschaft, Landesverband Nord, um sich inhaltlich mit der Situation in sozialen Berufen auseinanderzusetzen.

Als Referent war das Bundestagsmitglied Herr Harald Weinberg vor Ort, Mitglied des Deutschen Bundestages DIE LINKE und deren sozialpolitischer Sprecher.

In seinem Fachreferat hat Herr Weinberg deutlich gemacht, dass sehr viel Geld im Pflegesystem, insbesondere im Krankenhaussystem der Bundesrepublik Deutschland gezahlt wird. Es wird nicht nur die Dienstleistung am Menschen in der Pflege als ein Marktwert gesehen, sondern, so Harald Weinberg, Pflege und Krankenhaus sind auch gute Renditezahler und Investitionspunkte für Großunternehmen und Investoren.

In der Bundesrepublik Deutschland arbeiten 5,5 Mio. Beschäftigte in der Pflege. Im Vergleich dazu arbeiten knapp 1

Mio. Arbeitnehmer in der Automobilindustrie. Schauen wir in die aktuellen Diskussionen der letzten Wochen und Monate, stellen wir fest, dass die Lobbyarbeit der Automobilindustrie sehr aktiv und politisch durchsetzend ist.

Die Problematik der 5,5 Mio. Beschäftigten in der „Pflegeindustrie“ ist dagegen gegen null. Durch gesetzliche Voraussetzungen ist die Daseinsvorsorge im Bereich der Akutkrankenhäuser, der Reha-Kliniken sowie der ambulanten Pflege vordergründig angezeigt. Auch wird am Rande vieler politischer Themen darüber gesprochen, aber die Arbeitskraft der überwiegend Teilzeitbeschäftigten wird in den Einrichtungen als Ware gesehen und als Ware investiert.

Nicht zuletzt durch die Agenda 2010 und die dann folgende Öffnung für private Altersvorsorge, die ja politisch gewollt war und ist, so Herr Weinberg, ist das Produkt Pflege in ihrer ganzen Breite für Privatunternehmen ein lukrativer Markt geworden.

Wenn wir uns statistische Zahlen anschauen, führte Herr Weinberg aus, zeigt sich, dass der Strukturwandel statistisch nachzuvollziehen ist. Früher hatten wir im Bereich der Krankenhäuser 37 % öffentliche Einrichtungen, 41 % kamen aus konfessionellen Trägerschaften oder den freien Wohlfahrtsverbänden und 22 % waren private Krankenhäuser. Heute haben wir 29 % in öffentlicher Hand betriebene Krankenhäuser, 34 % liegen bei Konfessionellen oder der freien Wohlfahrt und 37 % sind private Krankenhäuser. So ist die Ware „Patient“ auf dem Finanzmarkt ein Kapital, das sich als Anlage für Renditen lohnt.

Bei dem Blick auf die Beschäftigten ist aufgrund der Zahlen des Bundesamtes für Statistik festzustellen, dass 18 % mehr Patienten versorgt werden müssen, die Arbeitnehmer im Vergleichszeitraum aber um 15 % zurückgehen. Die Zahl der Ärzte steigt.

Wenn wir noch einmal die Statistik bemühen, ist die sogenannte „Liegezeit“,

der stationäre Aufenthalt in einer Klinik, von durchschnittlich 14 auf 7 Tage zurückgegangen. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass durch die Einführung eines neuen Preissystems in 2003, der sogenannten Diagnose-Fallpauschale, die Krankenhäuser als Unternehmen ein Interesse daran haben, ihre Kosten zu senken. Das bedeutet, den Patienten so schnell wie möglich in eine andere Klinik oder auch gegebenenfalls schneller nach Hause zu entlassen.

Die klassische, normale Pflege, wie wir sie kennen und die unsere Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen leisten, ist zurückgegangen. Der Schwerpunkt liegt nun im sogenannten Aufnahmebetreuungsverfahren oder im Entlassmanagement. Durch die sogenannten „kurzen Liegezeiten“ wird in dem direkten Versorgungsbereich das Personal zurückgefahren.

Aus der Teilnehmerschaft des Gewerkschaftstages wurden dem Bundestagsabgeordneten dann verschiedenste Beispiele benannt. Es wurde darauf hingewiesen, dass gute Arbeit, die zweifelsfrei von den Pflegenden geleistet wird, auch gut bezahlt werden muss. Der Druck auf den Stationen, in den Einrichtungen, in den Kliniken ist durch eine extrem hohe Arbeitsverdichtung nicht nur als Beschäftigter, sondern auch als Patient festzustellen.

Nach einer Studie des DGB, so hat der sozialpolitische Experte Harald Weinberg mitgeteilt, sind 75 % der Beschäftigten mit ihrer Arbeit und ihrer Situation unzufrieden und werden diese Arbeit nicht bis zum Eintritt ihrer Rente leisten können oder wollen. Dieser Prozentsatz wird nur von den Stahlkochern in der Metallindustrie übertroffen, wovon 76 % diese Aussage für sich unterschreiben.

Mehrere Untersuchungen haben festgestellt, dass aufgrund der demographischen Entwicklung bis zu 100.000 Kolleginnen und Kollegen in Vollzeit für den Bereich der Krankenhauspflege fehlen. Im Schnitt ist ein Pfleger, ob Krankenschwester, Krankenpfleger oder Hilfspersonal, für 13 Patienten verantwort-

lich. Statistisch ist dieses die sogenannte „rote Laterne“ in Europa. Dagegen muss man feststellen, dass z. B. die Asklepios Klinik einen ausgewiesenen Gewinn von 225 Mio. Euro in 2015 erwirtschaftet hat. Das Rhön-Klinikum im Vergleich hat 53 Mio. Euro Gewinn erzielt.

Auf Nachfrage aus dem Plenum an Herrn Weinberg hat dieser unumwoben zugegeben, dass die Politik, die er in Berlin mitgestaltet und die in seiner Fraktion wahr- und ernstgenommen wird, sehr zeitversetzt reagiert. So gibt es zwar gesetzliche Veränderungen, z. B. durch das Krankenhausstrukturgesetz, das 2016 eingeführt wurde, und die zum 01.01.2019 einzuführende Personaluntergrenzenrechtsverordnung, aber diese werden hier nur der berühmte Tropfen auf dem heißen Stein sein, so Herr Weinberg.

Der Bundesgesundheitsminister Jens Spahn hat in den letzten Monaten immer mal wieder das Thema durch unterschiedliche Äußerungen als kleine Flamme in die Öffentlichkeit geworfen. So gibt es in dem Gesetzgebungsverfahren des Bundestages zurzeit die Diskussion der sogenannten vollen Ausfinanzierung von Pflegekräften. Auch sollen Pflegekräfte alle nach einer tarifrechtlichen Regelung, also einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für Pflegekräfte, bezahlt werden.

Aus politischer Sicht, so Herr Weinberg, liegt das Augenmerk auf dem schon genannten Pflegepersonal-Stärkungsgesetz. Hier geht es darum, dass die CDU wirkungsvoll gegen den Pflegenotstand vorgehen will. Durch die Gesetzgebung will die Regierung eine strengere Kontrolle einführen. Das würde bedeuten, dass ab 2020 jedes Krankenhaus das Verhältnis zwischen den Pflegekräften und dem anfallenden Pflegeaufwand berechnen und veröffentlichen muss. Daraus wird dann eine Grenze errechnet, die nicht unterschritten werden darf. Sollte dieses aber eintreten, wird es Sanktionen für das Krankenhaus geben.

Da wir ja im vorderen Teil schon gehört haben, wie schwer es ist, Pflegepersonal

überhaupt zu finden, will die Regierung den Beruf attraktiver machen. Sie will eine bessere Vereinbarung von Familie und Beruf fördern. Auch soll die betriebliche Gesundheitsförderung gestärkt werden. Darüber hinaus bekommen Krankenhäuser Geld zur Ausbildung von Pflegepersonal.

Es wurde im Anschluss daran kritisch diskutiert, ob sich dadurch der sogenannte Pflegenotstand beheben lässt. Durch die Einführung dieses Gesetzes geht die Bundesrepublik davon aus, dass prognostizierend 13.000 neue Stellen in Pflegeheimen und Krankenhäusern geschaffen und finanziert werden können. Dieses kann und sollte der erste Schritt sein, so der sozialpolitische Sprecher von „DIE LINKE“.

Deutlich wurde Herrn Weinberg noch einmal von den Kolleginnen und Kollegen, die im Saal waren, mitgeteilt, dass die Gesetzgeber, gleich welcher Partei sie angehören, die Realität zum Volke und zu den Pflegenden verloren haben. Es sei nicht bekannt, dass irgendein Politiker, egal auf welcher Ebene, ob es nun der Landkreis, der Landtag oder der Bundestag war, in den letzten Jahren direkt betroffene Kolleginnen und Kollegen gesprochen haben, geschweige denn, wirklich mal eine Schicht ohne Öffentlichkeit mitgegangen sind.

So kann es, teilten die Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen der Kirchengewerkschaft mit, nur weltfremd sein, dass hier mit solchem vermeintlichen Gießkannenprinzip versucht wird, eine Gesamtlösung zeitnah herbeizuführen. ■

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





Am 3. Oktober 2018 – zum Tag der Deutschen Einheit – in Berlin

NUR Tag der
MIT Deutschen Einheit
EUCH Berlin 2018

Auf Vorschlag der Leitung der Evang. Kirche in Baden waren Gabi Hamm (ehem. Vorsitzende des Gesamtausschusses und Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission) und Wolfgang Lenssen (alternierender Vorsitzender der Arbeitsrechtlichen Kommission) vom Staatsministerium Baden-Württemberg als Teilnehmende der „Bürgerdelegation Baden-Württemberg“ zu den Feierlichkeiten am 3. Oktober 2018 nach Berlin eingeladen worden.

Die Bürgerdelegationen (ca. 10 Personen aus jedem Bundesland) setzten sich dieses Jahr aus Arbeitnehmendenvertretungen zusammen (Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Ausbildungsververtretung, Personalrat, Betriebsrat, Mitarbeitervertretung).

Gestartet wurde am Dienstag, 2. Oktober früh morgens am Stuttgarter Flughafen mit Eurowings (dazu weiter unten mehr!). Zum Glück fand die Gruppe einen gangbaren Ausgang und konn-

te gegen Mittag in Berlin-Tegel wohlbehalten landen.

Danach ging es mit Bustransfer zum Hotel und bald darauf zum Empfang des Bundesratspräsidenten und Regierenden Bürgermeisters von Berlin, Herrn Michael Müller im Berliner Rathaus.

Auf der großen roten Treppe positionierten sich dann alle Delegationen, um fotografiert zu werden. Selbstredend war die Verpflegung vom Feinsten! Nach diesem Empfang war der Besuch des Festgeländes beim Brandenburger Tor angesagt.

Am Festtag, dem 3. Oktober 2018, ging es gleich sehr früh los: Um 7:30 Uhr fuhren die Busse am Hotel ab, damit die vorgeschriebene Sicherheitskontrolle und Platzeinnahme zum Ökumenischen Gottesdienst im Berliner Dom rechtzeitig erfolgen konnte. Ohne Pause ging es nach dem Gottesdienst zur Staatsoper Unter den Linden zum Festakt anlässlich des Tages der Deutschen Einheit.

Leider saß unsere Delegation im dritten Rang ganz an der Seite etwas ungünstig, sodass unser Vergnügen mehr ein akustisches denn visuelles war.

Andere Geladene hatten Ihre Plätze erst gar nicht eingenommen – warum auch immer? Inhaltlich hat der Festakt ein klares Zeichen (zumindest in den Reden) gegen die jüngsten rechten Tendenzen (AFD) und für eine pluralistische wehrhafte Demokratie gesetzt.

Nach dem Festakt waren die Bürgerdelegationen im Opernpavillon zu einem Empfang auf Einladung des Bundespräsidenten, Herrn Frank-Walter Steinmeier geladen. Vor dem Bundespräsidenten besuchte unser Ministerpräsident Winfried Kretschmann die Bürgerdelegation Baden-Württemberg. Beim Gespräch mit Gabi Hamm konnte diese dem MP stecken, dass es nicht gut ist, mit der Billigfluglinie Eurowings nach Berlin zu fliegen: keine Tarifverträge, Lohndumping etc. Frau Kretschmann versprach, darüber mit ihrem Mann zu Hause noch einmal zu sprechen!

Fotos: Privat/Wolfgang Lenssen



Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier und seine Ehefrau Elke Budenbender am Ländertisch Baden-Württemberg



In der Staatsoper Unter den Linden zum Festakt anlässlich des Tages der Deutschen Einheit

Endlich kam auch der Bundespräsident zum Ländertisch Baden-Württemberg. Was Gabi Hamm ihm hier gesagt hat, das ist ihr (und sein) Geheimnis.

Das Programm an diesem Tage war allerdings noch lange nicht erledigt.

Nach dem einen Empfang ging es nahtlos zum nächsten Empfang: Im Abgeordnetenhaus von Berlin (Preußischer Landtag) empfing uns der Präsident des Abgeordnetenhauses von Berlin, Herr Ralf Wieland im Casino.

Dort gab es wieder köstliche Verpflegung und ein Bild, welches uns doch einiges Kopfzerbrechen bereitete: Alle darauf abgebildeten Personen des Zeitgeschehens konnten wir dann doch nicht zuordnen.

Den Abend ließen wir dann auf dem Festgelände des Bürgerfestes ausklingen, und am Donnerstag, 4. Oktober, flog die Gruppe dann mit „Eurowings“ wieder nach Stuttgart zurück.

Ein ganz herzliches Dankeschön sei an dieser Stelle den beiden Betreuerinnen des Staatsministeriums, Frau Cassandra Kapitan und Frau Nora Baisch ausgesprochen. Beide haben die Bürgerdelegation umsichtig, stets freundlich und kompetent sowie zuvorkommend betreut und beraten – ein ganz persönliches Dankeschön! ■

— Wolfgang Lenssen

Fotos: Privat/Wolfgang Lenssen

Glückstädter Werkstätten



Das Plenum diskutiert intensiv über die verschiedenen Themen des Verbandstages.

Verbandstag 2018

Landesverband Nord

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

als ordentliches Mitteilungsorgan der Kirchengewerkschaft darf ich heute über die Sitzung des Verbandstags des Landesverbandes Nord der Kirchengewerkschaft am 24. Oktober 2018 in Bordesholm Bericht erstatten.

Die Kolleginnen und Kollegen aus dem Landesverband wurden ordnungsgemäß per schriftlicher und persönlicher Einladung zur Teilnahme aufgerufen. So konnte am 24. Oktober, um 9.30 Uhr, die Landesvorsitzende Frau Ursula Einsiedler die angereisten Kolleginnen und Kollegen begrüßen. Nach der offiziellen Genehmigung der Tagesordnung für diese Sitzung hat der stellvertretende Vorsitzende, Herr Klaus-Dirk Wildoer, passend zum Hauptthema das Wort zum Tage gesprochen. Herr Wildoer verlas einen Text von Eugen Roth aus dem Jahr 1939 zum Thema „Pfleger“.

Der Landesvorstand hatte sich mit der Frage „Fachkräfte in sozialen Berufen, insbesondere im Bereich der Kranken- und Altenpflege sowie im Erziehungsdienst“ beschäftigt.

Fachkräftemangel?! So war unserer Einladung der Bundestagsabgeordnete Herr Harald Weinberg gefolgt. Herr Weinberg ist Mitglied des Deutschen Bundestags von der Fraktion „DIE LINKE“ und innerhalb dieser Fraktion gesundheitspolitischer Sprecher. In dieser Funktion hat er den Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen das Sozialsystem, die wirtschaftlichen Zusammenhänge, die Nöte und die politische Einschätzung vorgetragen (s. gesonderten Bericht auf Seite 8f.). Da das Thema sehr emotional, sehr leidenschaftlich diskutiert wurde, gab es nach der Mittagspause dann die obligatorischen Regularien.

— So berichtete unter dem Tagesordnungspunkt 7.1 „Bericht des Bundes-

vorstandes“ das Mitglied Frau Karin Jensen-Bundels über den Berichtszeitraum der letzten zwölf Monate. So hat der Bundesvorstand am Katholikentag in Münster zusammen mit der ZKD einen Stand besetzt. Auch wurde durch den Bundesvorstand der ZKD und der Kirchengewerkschaft eine gemeinsame „Info“ produziert, die reich verteilt wurde. Ein großes Thema, und dieses zieht sich nicht nur auf Bundesebene, sondern auch auf der Landesebene Nord durch, ist das Thema „Mitgliedergewinnung“. Hier hat Frau Jensen-Bundels im Auftrag des Bundesvorstandes ihre Besorgnis mitgeteilt, dass die Entscheidung für eine Solidargemeinschaft wie die Kirchengewerkschaft tendenziell rückläufig sei und die Kolleginnen und Kollegen es äußerst schwer hätten, andere Kollegen für eine Mitgliedschaft zu gewinnen.

Auch ist die „Kirchengewerkschaft Info“, die Sie nun in der Hand halten, auf

Fotos: Hubert Baalmann

dem Prüfstand. In der letzten Ausgabe 3-2018 wurde seitens des Bundesvorstandes die Umfrage gestartet, wie die Kolleginnen und Kollegen denn gerne ihre Info hätten. In Print- oder in Onlinefassung? Hier liegt zum Redaktionsende noch kein abschließendes Ergebnis vor.

— Eine größere Diskussion war und sind die Strukturveränderungen auf Bundesebene. Wie ja von der letzten Bundesdelegiertenkonferenz schon berichtet, gibt es die Diskussion, ausgelöst aus den Landesverbänden und von den katholischen Kolleginnen und Kollegen, über unsere Struktur nachzudenken. So gibt es und gab es Überlegungen, die Bundesrepublik Deutschland in vier Teile, Nord, Süd, West und Ost, aufzuteilen. Die Landesverbände hatten die Aufgabe, vor Ort über diesen Vorschlag oder über Alternativen nachzudenken. Auch liegt, so Karin Jensen-Bundels, noch kein abschließendes Ergebnis vor. Tendenziell ist eine Strukturveränderung aufgrund der weitläufigen geographischen Richtungen äußerst kompliziert und komplex, da es in fast allen Landesverbänden die Vermutung gibt, dass ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen im Rahmen gewerkschaftlicher Arbeit dann ein viel höheres, zeitliches und kilometermäßiges Aufkommen leisten müssten. Dieses spricht für eine eher engere als für eine weitere Struktur.

Der Bundesvorstand wird nun abwarten, wie sich die einzelnen Landesverbände oder die Gremien entsprechend positionieren. Die nächste Bundesdelegiertenkonferenz, die dieses Thema weiter diskutieren, beraten und möglicherweise beschließen wird, findet vom 10. bis 11. Mai 2019 in Göttingen statt.

— Frau Jensen-Bundels führte weiter aus, dass sich der Bundesvorstand seit der letzten Bundesdelegiertenkonferenz intensiver mit der Frage der Gemeinwohlökonomie beschäftigt hat. Eine Zertifizierung als Gewerkschaft mit dem Siegel einer Gemeinwohlökonomie ist verschoben worden, da die doch relativ hohen Kosten für eine Zertifizierung innerhalb der Gewerkschaft an anderen Positionen besser angelegt seien, so Frau Jensen-Bundels. Des Weiteren wird durch die Geschäftsstelle im Moment eruiert, einen Werbe-Imagefilm zu produzieren. Beschlossen hat der Bundesvorstand auf seiner letzten Sitzung, dass der Bundesvorstand mit seinen einzelnen Landesverbänden einen eigenen Stand auf dem evangelischen Kirchentag 2019 in Dortmund haben wird.

— Von der Landesebene aus geguckt, so berichtete dann Ursula Einsiedler weiter, sind viele Themen identisch. Es geht schwerpunktmäßig um die Mitgliederwerbung. So hat sich der Landesvorstand auf seiner Klausur im September

2018 damit auseinandergesetzt, ob und wie Berufsgruppenarbeit, sprich thematisch und politisch, intensiviert werden könne. Das erste Treffen hat am 19. November 2018 in Rendsburg stattgefunden. Bei Redaktionsschluss gab es hierzu noch keine Ergebnisse.

— Intensiv hat sich der Landesvorstand mit seiner Tariffkommission, so Frau Einsiedler, mit der Synodal-Arbeit und insbesondere mit der Gestaltung des einheitlichen Arbeitsrechts für die verfasste und diakonische Kirche in Norddeutschland auseinandergesetzt. Regelmäßig waren Kolleginnen und Kollegen auf den Synodaltagungen vor Ort und haben den Kontakt, die Gespräche und Diskussionen mit den Entscheidungsträgern gesucht, geführt und konnten in vielen Bereichen einfache Aufklärung leisten. Ursula Einsiedler teilte mit, dass es nach jetziger Einschätzung und Lage der aktuellen Synode ein einheitliches Arbeitsrecht der Nordkirche als Votum für den 2. Weg, also für eine tarifrechtliche Regelung, geben wird. Die abschließende Entscheidung erwarten wir im März 2019 auf der dann wahrscheinlich thematisierten Sitzung zum einheitlichen Arbeitsrecht.

Mit Blick voraus auf das Jahr 2019 teilte die Kollegin Einsiedler weiterhin mit, dass das Jahr 2019 zwei wichtige Positionen beinhaltet. Erstens wird der Ver- >>>

Karin Jensen-Bundels – Vorstand LV Nord und Bundesvorstand – bei der Berichterstattung



Fotos: Hubert Baalmann

Am Rednerpult Ursula Einsiedler – Landesvorsitzende, Harald Weinberg – Referent, Sven-Ole Greisen – Landesvorstand, bei der Aussprache seines Referats





Viel Kaffee und Selter waren bei der hitzigen Diskussion notwendig.

>>> bandstag 2019 einen neuen Vorstand zu wählen haben. Nach aktuellem Stand werden aus Altersgründen drei Kolleginnen/Kollegen nicht wieder kandidieren. Hierzu wird es im weiteren Teil der Sitzung dann noch weitergehende Informationen geben.

Wichtig ist, dass das Jahr 2019 auch einen runden Geburtstag beinhaltet. Der damalige vkm, heute Kirchengewerkschaft Landesverband Nord, wird seinen 70. Geburtstag gebührend feiern. Weitere Informationen wird es auch im Anschluss zu diesem Bericht geben.

Als Landesvorstand haben sich unterschiedliche Kolleginnen und Kollegen mit den jeweiligen Landespastoren der Diakonischen Werke Hamburg, Mecklenburg und Schleswig-Holstein getroffen, um einen Gedankenaustausch zu halten und politische, kirchenpolitische sowie kirchliche Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerfragen direkt zu diskutieren.

Die Kollegin Einsiedler bedankte sich bei ihren ehrenamtlichen Gremien, der Tariffkommission und dem Landesvorstand, für die geleistete Arbeit. Auch ging ein Dank an die Geschäftsstelle.

— Nach einem kurzen Verschnaufen und Wechsel der Thematik trat dann Jörgen Schulz in seiner Funktion als Vorsitzender der Tariffkommission im Bereich KAT an das Rednerpult. Er hatte zu berichten, dass es ab/seit dem 1. Oktober 2018 eine lineare Gehaltserhöhung von

3,2% und am 1. Oktober 2019 eine lineare Erhöhung von 2,5 % in der Entgelttabelle geben wird.

Die Diskussionen bzw. Verhandlungen mit dem VKDA waren äußerst komplex und äußerst schwierig. Immer wieder tauchte das Argument des Arbeitgeberverbandes (VKDA) auf, dass die Kosten höher sind als die Einnahmen. Auch wurden Drohgebärden dahingehend gegenüber der Verhandlungsgruppe ausgesprochen, dass Outsourcing keine Unmöglichkeit sei oder auch, dass bestimmte Tätigkeitsbereiche der verfassten Kirche nicht mehr finanzierbar seien und damit auch wegfallen könnten.

Jörgen Schulz teilte dann weiterhin mit, dass auch andere, kleinere Bereiche, wie z. B. Zusatzurlaubsregelungen, sprich Angleichung an das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, tarifiert wurden. Das Dienstfahrrad als und durch Entgeltumwandlung ist als Option im Tarifvertrag nunmehr fixiert. Hierzu teilte Herr Schulz weitergehend mit, dass es nach seiner Auffassung seitens der Dienstnehmer unbedingt geprüft werden muss, ob sich das in dieser Form rechnen kann.

Eine Besonderheit, auch mit Blick auf die Lobbyarbeit, ist die Regelung, dass Kirchenmusiker fast alle durchschnittlich eine Gehaltsstufe höher eingruppiert sind. Die Besonderheit an dieser Entwicklung liegt dadrin, dass der Antrag in den Tarifverhandlungen vom VKDA und nicht von einer der verhan-

delnden Gewerkschaften gekommen sei.

— Nach vereinzelt Rückfragen zu dem Bereich KAT übernahm Thomas Marek, Vorsitzender der Tariffkommission im Bereich KTD, das Mikrofon. Wie wir ja aus dem Vormittagsreferat gehört hatten, so der Kollege Marek, ist die Situation in der ambulanten und stationären Pflege, sowohl im Akutkrankenhaus als auch bei der Pflege vor Ort, äußerst schwierig und nach seiner Auffassung sei „viel Druck im Kessel“. Aber auch hier stellt sich heraus, dass keine Lobby für die Kolleginnen und Kollegen in der ambulanten Pflege oder in diakonischen Krankenhäusern ist. So waren die Entgeltverhandlungen äußerst schwierig und haben viel Zeit und Kraft in Anspruch genommen. Er dankt den Kolleginnen und Kollegen, die in den Verhandlungsrunden intensiv mitdiskutiert, mitargumentiert und mitberaten haben.

Aufgrund der unterschiedlichen Refinanzierungen und der komplexen Aufgaben der Diakonie war es im Laufe des letzten Kalenderjahres notwendig, die eine Entgelttabelle nunmehr in 5 Entgelttabellen zu splitten. So haben bestimmte Bereiche, wie die ambulante Pflege, Krankenhäuser, Ärzte, Erzieher, nun eigene Entgelttabellen, damit aus unserer Sicht dann auch das Maximale herausgeholt werden kann. Die gemeinsame Tariffkommission KAT und KTD hat auch den Tarifvertrag Ausbildung verhandelt. Da in den meisten Fällen die Ausbildung



Der Austausch mit den Kolleginnen bei der Beschlussfassung wurde rege genutzt.

refinanziert wird, war es nicht unbedingt schwierig, in dem Bereich eine merkliche Lohnsteigerung zu erzielen. Die Kollegen aus dem Vorstand der Tariffkommission haben noch einmal deutlich gemacht, dass die Tariffkommission der Kirchengewerkschaft den Blick auf die handwerklichen Auszubildenden im Bereich der Kirche werfen müsse. Geschuldet ist dies der Tatsache, dass der handwerkliche Bereich, wie z. B. Friedhofsgärtner, aber auch Verwaltungskolleginnen und -kollegen in Ausbildung nach den Kammersätzen bezahlt werden. Kammersätze sind die von den Innungen verhandelten Gehaltssteigerungen. So wurde berichtet, dass Auszubildende in den letzten zwei Jahren maximal 20,00 Euro pro Monat mehr erhalten haben, wo hingegen die Auszubildenden im Bereich der Pflege ein Vielfaches an Gehaltssteigerung hätten. Die Tariffkommission hat dieses auf ihrer To-do-Liste, um mit dem Arbeitgeber darüber in Verhandlung zu gehen, wie es denn zur Überführung der Auszubildenden aus der Verwaltung und dem Handwerk in den TV-Ausbildung gehen kann.

Der Landesvorstand rief unter dem Tagungsordnungspunkt 7.4 die Geschäftsstelle, den Gewerkschaftssekretär Hubert Baalmann, zum Bericht auf. Die Geschäftsstelle, wie ja auch sowohl im Bericht des Bundes- als auch Landesvorstandes zu hören war, ist intensiv mit der Frage der Mitgliederwerbung beschäftigt. So gibt es, wie ja schon aus den Berichten der Bundes- und Landes-

ebene berichtet, Themen und Aktivitäten, wie Erstellung von Publikationen, Werbung, Flyer, Postkarten und nicht zuletzt die Unterstützung der einzelnen Kollegen und Kolleginnen vor Ort, sie bei Einladungen zu Mitarbeiterversammlungen oder ähnlichem zu unterstützen und zu begleiten.

Auch ist festzustellen, dass die Rechtsschutzanfragen bzw. Rechtsstreitigkeiten prozentual im Vergleich zum Vorjahr gestiegen sind. Auffällig ist hier auch die Auseinandersetzung, die die Rechtschutzabteilung mit Dienstgebern im Sinne des MVG führt. Hier ist die Syndikusrechtsanwältin Frau Silvia Schmidbauer sehr viel und sehr erfolgreich unterwegs, so der Kollege Baalmann.

Die sogenannten sozialen Medien werden über die Geschäftsstelle betreut, das heißt unsere Homepage, unsere Facebook-Seite sowie unser Instagram-Account. Die Facebook-Seite und der Instagram-Account werden in den letzten Monaten auffallend viel gelikt und kommentiert. So erreichen wir pro Tag durchschnittlich 200 Menschen bzw. sogenannte User, die sich über unsere sozialen Netzwerke oder auf unserer Homepage informieren.

Das angesprochene Thema „Gemeinwohlökonomie“ versucht man auch in der Geschäftsstelle umzusetzen. Einigen mag es aufgefallen sein, dass wir seit geraumer Zeit ausschließlich recyceltes, sogenanntes Umweltschutzpapier nut-

zen. Auch achten wir darauf, z. B. bei unserem Stromanbieter, dass wir hier erneuerbare Energien mit einer Nachhaltigkeit abnehmen.

Man könnte jetzt ja den Eindruck haben, dass sich dadurch die Betriebs- und Unterhaltskosten der Geschäftsstelle nach oben orientieren. Dieses ist aber nicht so. So haben wir durch verschiedene Anbieterwechsel und Wechsel der Lieferanten, z. B. unserer Büroverbrauchsmaterialien, einen gleichen bzw. günstigeren Tarif aushandeln können.

Der Kollege Baalmann wusste dann zu berichten, dass durch die Unterstützung der Geschäftsstelle Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen in ihren Einrichtungen Erfolge verzeichnen können, die z. B. in einer ambulanten Diakoniesozialstation vom 1. Weg der Arbeitsrechtsregelung in die AVR wechseln werden. Dieses ist für den 01.01.2019 für alle in der Einrichtung beschäftigten Kolleginnen und Kollegen fixiert.

Der Kollege Baalmann führte weiter aus, dass er das sogenannte Gesicht der Geschäftsstelle sei, dies alles aber nicht zu leisten sei, ohne das gute und super Team, das sich überwiegend in der Geschäftsstelle aufhält. Somit geht ein besonderer Dank aus diesem Saal heraus an die Kolleginnen Ingrid Luda, Sabine Boysen und seit dem 15.09.2018 auch an Andrea Kluge, die für den Schulungsverein SAAT e. V. die Seminare vorbereitet, plant und organisiert.

>>>

>>> Nicht zu vergessen ist natürlich die im Saal anwesende Syndikusrechtsanwältin Frau Silvia Schmidbauer. Frau Schmidbauer führt alle individualrechtlichen und kirchengerichtlichen Streitigkeiten, die unsere Mitglieder in Anspruch nehmen, so der Kollege Baalmann. Auch ihr galt ein ganz persönlicher und besonderer Dank für die geleistete, umfangreiche Arbeit.

Bei den Dankesworten wurde auch die Tariffkommission positiv und dankend erwähnt, weil die Ehrenamtlichen ein hohes Maß an Zeit, Kraft und Energie aufwenden, damit nicht nur die Gewerkschaftsmitglieder, sondern auch die Nichtgewerkschaftsmitglieder eine Gehaltsteigerung erhalten.

Ein besonderer Dank ging an den Landesvorstand, da, wie ja schon im Bericht von Ursula Einsiedler benannt, dieser in dieser Konstellation und Zusammensetzung in die sogenannte Zielgerade des letzten Jahres geht und es heute schon sicher ist, dass drei Kolleginnen und Kollegen nicht wieder kandidieren werden.

— Ursula Einsiedler übernahm als nächste das Mikrofon und teilte mit, dass sich der Vorstand aufgrund der Diskussion im Landesvorstand, deren Arbeit und deren veränderte Arbeit, dazu Gedanken gemacht hat und dem Gremium Verbandstag nun eine Satzungsänderung vorschlagen wolle. Hier geht es darum,

dass in der Satzung des Landesverbandes Nord zurzeit geregelt ist, dass es eine Vorsitzende/einen Vorsitzenden und 6 weitere Mitglieder gibt, so dass es dann insgesamt 7 Mitglieder wären. Nach intensiver, zum Teil kontroverser Diskussion wurde dann im Landesvorstand beschlossen, die Zahl 6 auf 4 zu kürzen, damit es dann ab 2019 mit den Neuwahlen zu einer entsprechenden Neuwahl kommen könnte.

— Durch die einführenden Worte entstand eine sehr hohe, zum Teil leidenschaftliche kontroverse Diskussion. Nach Ende der Debatte wurde dann mit 96 % der Anwesenden für die Reduzierung des Landesvorstandes gestimmt.

— Ein weiterer Tagungsordnungspunkt war die unter TOP 10 genannte Nachwahl der Bundesdelegiertenkonferenz. Im Kalenderjahr 2018 hatte ein gewähltes Mitglied aus dem Verbandstag ihr Mandat zurückgegeben. Damit war es notwendig, eine Nachwahl zu starten. Es wurden zwei Kandidaten vorgeschlagen. Beide standen zur Wahl und als Siegerin und neues Mitglied der Bundesdelegiertenkonferenz ging dann Runa Rosenstiel aus Kiel hervor.

— Ein zum Teil etwas überraschender, zumindest für die Delegierten, aber für den Landesvorstand notwendiger und wichtiger Tagungsordnungspunkt waren die Ehrungen. So wurde das Mitglied

der Kirchengewerkschaft Anne-Katrin John für 30 Jahre Mitgliedschaft und der Kollege Klaus-Dirk Wildoer für 40 Jahre Mitgliedschaft mit großem Applaus und einem kleinen Geschenk in Form einer Rose für ihre Mitgliedschaft, für ihre Arbeit in den verschiedenen Organen in Gremien geehrt.

— Die abschließenden Worte unserer Landesvorsitzenden waren noch einmal von besonderer Bedeutung. So hatte sie ja schon mitgeteilt, dass das Kalenderjahr 2019 einen runden Geburtstag beherbergt. Der Landesvorstand hat sich darauf verständigt, den Geburtstag am 23. Oktober 2019 im Rahmen des Verbandstags zu feiern. Über die genauen Abläufe und den Ort ist noch Anfang Januar zu beraten, aber alle Mitglieder der Kirchengewerkschaft, insbesondere die des Landesverbandes Nord, sind gebeten, diesen Termin schon fix in ihrem Kalender einzutragen.

— Mit dem irischen Reisesegen und einem besonderen Dank für die sehr konstruktive und intensive Diskussion wünschte Ursula Einsiedler, dass alle gut nach Hause kommen, sicher und heil durch das Jahr 2018/2019 gehen und wir uns am 23. Oktober 2019 zur Neuwahl und zur Geburtstagsparty wieder treffen. ■

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

Jörgen Schulz bei der Berichterstattung der Tariffkommission KAT



Gewerkschaftssekretär Hubert Baalmann bei seiner Berichterstattung aus der Geschäftsstelle



Fotos: Hubert Baalmann • Silvia Schmidbauer

Koalitionen sind möglich

In Baden geht die politische Arbeit weiter. Nach der Installation des „runden Tisches“ (Kirchengewerkschaft Info 3-2018, S. 20) haben die beteiligten Organisationen beschlossen, den Landessynodalen bei diesem wichtigen Thema keine Ruhe zu lassen.

Gerade noch rechtzeitig zur Herbstsynode (21. Bis 25. Oktober 2018) wurde einvernehmlich untenstehender Brief verfasst:

Gemeinsamer Brief des GA, ver.di, Kirchengewerkschaft,
(Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt)

An die Mitglieder der
Landessynode Baden
Nachrichtlich:
Kirchenleitung

*Reform des kirchlichen Arbeitsrechtes –
Entscheidung gegen die Voten der
Beschäftigten*

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Synodale,

die guten Argumente für die Ermöglichung eines kirchengemäßen Zweiten Weges lagen bei der Frühjahrssynode 2018 alle auf dem Tisch. Leider hat sich die Landessynode dann doch in ihrer Mehrheit für die Entfristung des so genannten Dritten Weges im kirchlichen Arbeitsrecht entschieden. Dies erfolgte gegen die gemeinsame Forderung vieler Mitarbeitenden und ihrer Vertretungen, der Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission Baden, des Gesamtausschuss der 330 Mitarbeitervertretungen, der Kirchengewerkschaft und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Damit ist eine Chance für ein zeitgemäßes Arbeitsrecht vertan worden. Das hat bei vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch Vertrauen verspielt.

Wir meinen: Die wesentlichen Problem-
anzeigen des gegenwärtigen Arbeits-
rechts in der Diakonie sind damit kei-
neswegs gelöst. Das sind:

- die Zersplitterung in acht verschiedene
Tarifregelungen in der Diakonie
- die Zergliederung und Ausgliederung

in immer mehr diakonischen Ein-
richtungen der gegenseitige Wettbe-
werb unter diakonischen Unterneh-
men auf dem Rücken der Beschäf-
tigten

- der Unterbietungswettbewerb in der
Sozialen Arbeit, der Gesundheits-
und Sozialwirtschaft
- Richtlinien, die Arbeitgeber nicht ein-
halten müssen (siehe Entscheidung
des BAG vom 24. Mai 2018 – 6 AZR
308/17)

Fast ein Drittel der Synodalen hatte sich
dafür ausgesprochen, optional den Tar-
ifvertragsweg zu öffnen. Dafür bedan-
ken wir uns ganz herzlich. Wir haben
von Synodalen und in der Öffentlich-
keit im Vorfeld wie auch nach dem Syno-
denbeschluss viel Solidarität und Aner-
kennung erfahren. Das motiviert uns,
weiterzumachen. Denn dieser Beschluss
kann nicht das letzte Wort gewesen sein.
Wir halten deshalb an unserem gemein-
samen Ziel fest, einen einheitlichen Tar-
ifvertrag für Baden auf der Basis des
TVöD gegen die bestehende Zersplitte-
rung der Lohn- und Arbeitsbedingun-
gen in Diakonie und Kirche zu erreichen.

Es ist weder kirchenrechtlich noch theo-
logisch zwingend notwendig, den Drit-
ten Weg zu verstetigen und den Beschäf-
tigten in diakonischen Unternehmen
weiterhin das vorzuenthalten, was für
die nichtkirchliche Arbeitswelt von bei-
den großen Kirchen eingefordert wird:
Sozialpartnerschaft, Tarifautonomie,
Flächentarif.

Die Vorlage des Landeskirchenrates hat-
te vor allem die Situation der verfassten
Kirche in den Blick genommen. Dort ist
tatsächlich mit einer weitgehenden Be-
zugnahme auf den TVöD der Nachteil
für die Beschäftigten nicht so offensicht-
lich wie in der (Unternehmens)Diakonie,
auch wenn juristisch gesehen die nor-
mative Wirkung nicht wie durch einen
Tarifvertrag gegeben ist. Allerdings wird
dabei mittelbar das Niveau des TVöD ge-
schwächt. Denn die Mitarbeitenden sind
nicht an der Durchsetzung der Flächen-
tarifforderung beteiligt, auch wenn die
Inhalte mehr oder weniger abgeschrie-
ben werden.

Die Wirklichkeit in der Diakonie wurde
dagegen in der Vorlage OZ 08/09 aus-
geblendet. Das hat Viele enttäuscht. Die
heutige Zersplitterung der Tarifland-
schaft kommt aus dem Dritten Weg.
Eine arbeitsrechtliche Verknüpfung zwi-
schen Kirche und Diakonie existiert
schon lange nicht mehr. Im Gegenteil,
die Tarif-Vielfalt wird noch verschärft
durch Ausnahmegenehmigungen, ar-
beitsvertragliche Unterschreitungen
oder diakonische Servicegesellschaften,
die kein kirchliches Arbeitsrecht an-
wenden. Daran wird auch die jetzt be-
schlossene Transparenz und die Ein-
richtung einer Ombudsstelle nicht viel
ändern.

Wenn die Ertüchtigung des dritten We-
ges eine Wirkung haben soll, müssten
mindestens folgende Bedingungen im
Blick sein:

>>>

- >>> — Die neu einzurichtende „Ombudsstelle“ muss durch eine unabhängige Person besetzt, mit geeigneten Befugnissen sowie Verschwiegenheitspflicht ausgestattet sein. Alle Beschäftigten müssen direkten Zugang zu ihr haben. Weiterhin muss es eine Berichtspflicht sowohl an die Synode als auch an den Gesamtausschuss geben, um ein Monitoring der Arbeit der Ombudsstelle zu gewährleisten.
- Die versprochene Transparenz über die Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission bewirkt vielleicht, dass die Arbeitsrechtssetzung nachvollziehbarer veröffentlicht würde. Das Kommissionsmodell bleibt jedoch undemokratisch und ohne Beteiligungsrechte z.B. bei der Annahme von Kompromissvorschlägen.
- Auch eine „Urwahl“ von Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission lehnen wir ab, denn auch diese legitimiert das Kommissionsmodell nicht, zumal dieses Verfahren wieder ohne Beteiligung der Mitarbeiterseite einseitig kirchlich festgelegt werden soll. Dem Grundrecht auf Koalitionsfreiheit Artikel 9 GG entspricht nur der Tarifvertragsweg.

Aus diesen Gründen bitten wir Sie nochmals eindrücklich, im kirchlichen Arbeitsrecht optional den Weg für Tarifverträge zu eröffnen. Tarifverhandlungen unter der unabhängigen Verhandlungsführung der beteiligten Gewerkschaften bringt die Mitarbeitenden im Ringen um gute Lohn- und Arbeitsbedingungen auf Augenhöhe. Dieses Ziel werden wir auf jeden Fall weiterhin verfolgen.

Unter Moderation des KDA haben sich die unterzeichnenden Organisationen zu einem „Runden Tisch“ getroffen und dabei diesen gemeinsamen Brief verabredet. Die Synode hat sich in einem Begleitbeschluss verpflichtet, die Umsetzung ihrer Entscheidung aufmerksam zu beobachten. Um den weiteren Dialog mit der Landessynode zu stärken, halten wir eine kontinuierliche Gesprächsebene der unterzeichnenden Organisationen mit Vertretern der Landessynode für sinnvoll und würden es ausdrücklich begrüßen, wenn die Synode diesen Vorschlag aufgreift. ■

— Wolfgang Lenssen



Beitrag zur Änderung der Kirchlichen Entgeltordnung, Abschnitt 12

Immer häufiger erleben die Verantwortlichen in den Kirchengemeinden, dass es ein Spannungsfeld zwischen den Angeboten für kirchliches Leben in den Gemeinden und den spürbaren Veränderungen im Bereich des Gemeindelebens, der vorhandenen Budgets und den notwendigen wirtschaftlichen Handlungen vor Ort gibt.

Um diesen Herausforderungen zukünftig besser begegnen zu können, haben sich viele Gemeinden, insbesondere auch Stadtkirchenbezirke, aufgemacht, neue Wege zu beschreiten und Aufgaben gemeinsam mit Nachbargemeinden zusammenzulegen. Über die Kooperation zu Fusionen, werden neue Formen der Zusammenarbeit geprüft und ausprobiert.

In diesem Zusammenhang hatte die Entgeltordnung der Evangelischen Landeskirche in Baden für den Bereich der Kirchendiener keine geeignete und förderliche Grundlage, da die bisherige Fassung des betreffenden Abschnitts 12 der Kirchlichen Entgeltordnung zwar eine gute Regelung als Ergänzung der hausmeisterlichen Tätigkeit von Mitarbeitenden im Tätigkeitsbereich der Kirchendienstleistungen vorsah, für das Zusammenwachsen von Gemeinden aber keine ergänzenden Vergünstigungen ermöglichte.

Neben der Kirchlichen Entgeltordnung (KEntgO) gilt der TVöD Bund in der verfassten badischen Landeskirche. Im allgemeinen Teil des TVöD sind Hausmeister ebenfalls abgebildet, da unsere Hausmeister aber spezielle kirchliche Aufgaben (Kirchendienstleistungen) zusätzlich wahrnehmen, greift die spezielle Eingruppierungsvorschrift der KEntgO. Der allgemeine Teil des TVöD sieht eine Zulage für Vorhandwerkerinnen und Vorhandwerker vor (siehe Anlage Abschnitt III/Zulagen TVöD).

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden hat daher auf Antrag der Dienstgeberseite die spezielle Entgeltordnung ergänzt und damit die Voraussetzung geschaffen, dass zukünftig neue Modelle der Zusammenarbeit von Gemeinden gefördert werden. Durch die aktive Unterstützung der Kirchendienstleistungen und Kirchendiener in herausgehobener Tätigkeit und mit erweiterter Verantwortung, gibt es nunmehr die Möglichkeit, eine deutliche Vergütungsverbesserung zu erhalten. Die dadurch herausgehobene koordinierende Tätigkeit von Kirchendienstleistungen und Kirchendienern wird nunmehr zukünftig auch honoriert.

Aus meiner Sicht zeigt diese Anpassung das gute Zusammenwirken innerhalb des dritten Weges in der badischen Landeskirche, insbesondere in der Arbeitsrechtlichen Kommission. Damit ist auch auf der Basis der Gemeinden der Weg für notwendige Veränderungen geöffnet und das Instrument für eine leistungsgerechte Vergütung vorhanden. ■

— Jochen Koblenz, Personalleiter im Stadtkirchenbezirk Mannheim

Synodenbeschluss zum „Dritten Weg“ und Begleitbeschluss: Öffentlichkeits- arbeit der ARK und Entsendemodalitäten

Die Synode der badischen Landeskirche hat auf ihrer Frühjahrssynode beschlossen, das befristete Gesetz zur Anwendung des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes der EKD unbefristet weiter gelten zu lassen. Das Gesetz zur Anwendung wurde zunächst befristet bis Ende des Jahres beschlossen – nun soll es auf Dauer gelten.

Dies stieß natürlich nicht auf Beifall der Organisationen der Mitarbeitendenschaft.

Ver.di hatte mit dem Gesamtausschuss vor dem Tagungslokal der Synode einen Protest organisiert, und intensive Gespräche mit den jeweiligen Synodalen aus den Kirchenbezirken wurden auch von den Mitgliedern der Kirchengewerkschaft geführt.

Letztlich aber – so die Interpretation des Autors – hat sich in der Synode das Rückbesinnen auf langjährige Sicherheit in der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung der badischen Landeskirche durchgesetzt.

Nicht ohne Gegenposition und nicht ohne des Begleitbeschlusses:

Begleitbeschluss:

- 1 Die an der ARK beteiligten Organisationen müssen ihren Organisationen berichten
- 2 Eine Ombudsstelle für Beschwerden wird eingerichtet
- 3 Die ARK selbst muss informieren
- 4 Mögliche andere Entsendungsoptionen sollen entwickelt und vorgestellt werden

Wie bisher versucht die Kirchengewerkschaft über Artikel in der INFO aus dem Landesverband Baden über relevante und wesentliche Entwicklungen zu berichten. Eine redaktionelle Änderung in einer Arbeitsrechtsregelung von einem „m“ zu einem „mm“ (weil es ein Rechtschreibfehler war) werden wir nicht berichten und abdrucken – dafür ist uns Ihre Zeit und unser Budget zu kostbar.

Sobald sowohl die Ombudsstelle als auch die entsprechenden Informationen über die „Eigeninformation der ARK“ eingerichtet sind, werden wir an dieser Stelle informieren. Bei beiden Vorhaben ist die Kirchengewerkschaft aktuell beteiligt.

Der Wunsch der Synode nach anderen „Entsendeoptionen“ der Arbeitnehmerseite wurden in den darauf folgenden Diskussionen und einem Vorschlag des EOK eine „Absage“ erteilt.

Andere Formen werden derzeit als nicht vorstellbar bzw. nicht durchführbar erachtet. ■

— Wolfgang Lenssen

KETTELERVERLAG

Fachverlag für kirchliches Arbeitsrecht
Serviceunternehmen der KAB



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

ZMV DIE MITARBEITERVERTRETUNG

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

Recherchieren Sie einfach und schnell

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

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

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

Abonnement Print € 89,80
ISSN 0939-8198

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

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

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

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

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

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

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

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

Urlaubserholung

Die DAK hat in einer repräsentativen Umfrage festgestellt, dass die große Mehrheit der Deutschen sich in diesem Jahr richtig gut erholt hat. Sie haben die Sommerferien genossen, so lässt es sich aus der Umfrage erlesen.

9 von 10 Urlaubern bewerteten den Erholungsfaktor mit gut oder sehr gut. Jeder 8. hat angegeben, dass er über sein Mobiltelefon erreichbar sei und sich deshalb nicht richtig entspannen konnte. Interessant bei der Befragung war dann die Feststellung, dass in den großen Ferien besonders viele junge Menschen erkranken. Fast jeder 7. von ihnen, so gibt die repräsentative Umfrage her.

Von den Urlaubern waren aber nur 6 % mit gesundheitlichen Problemen belastet.

So erlitten die meisten – und dieses gibt die Statistik her – mit 41 % eine Erkältung, 31 % hatten einen Unfall oder waren gestürzt, und jeder 7. hatte einen Magen-Darm-Infekt.

Somit bleibt die Frage: Sind Erholung und Urlaub ein Merkzeichen für Empfindlichkeit? Reagiert das Immunsystem anders?

Das sind Fragen, die Mediziner beantworten müssten. ■

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



Gütliche Einigung im Schlichtungsverfahren über die Eingruppierung von Kinderpfleger*innen, insbesondere im Qualifizierungsverfahren

Auf Seite 19 der „Kirchengewerkschaft Info“ 3-2018 wurde versprochen, über den Ausgang des Schlichtungsverfahrens zu berichten. Nun ist es soweit. Der Vorsitzende der Schlichtungskommission hat der Arbeitsrechtlichen Kommission, abgekürzt ARK, einen Gütevorschlag vorgelegt. Diesem Vorschlag konnte die ARK mit erforderlicher Mehrheit folgen. Formal wird der Gütevorschlag nun in der kommenden Sitzung am 5. Dezember 2018 beschlossen werden.

Im Einzelnen sieht dieser Vorschlag vor: (Eingruppierungen richten sich nach dem TVöD SuE)

Die Entgeltgruppe S 8a wird um folgende Fallgruppe erweitert:

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung sowie sonstige Beschäftigte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, in Kindertagesstätten der Funktion als pädagogische Fachkraft nach Bewährung bei Vollzeitbeschäftigung über einen Zeitraum von zwei Jahren als Fachkraft sowie Absolvierung einer mindestens 60 Stunden umfassenden Fortbildung zu Bildung und Pädagogik in Kindertagesstätten.

Als Protokollerklärung zu Entgeltgruppe S 3 und S 4 wird aufgenommen:

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger, die sich vertraglich bereiterklären, eine mindestens 60 Stunden umfassende Fortbildung zu Bildung und Pädagogik in Kindertageseinrichtungen zu absolvieren, erhalten während der Fortbildungsdauer sowie Bewährungszeit bei Vollbeschäftigung von zwei Jahren eine monatliche Zulage in Höhe der Entgeltdifferenz zwischen Entgeltgruppe S3 Stufe 3 zu Entgeltgruppe S4 Stufe 3 unabhängig von der individuellen Eingruppierung.

Ein Anspruch auf sonstige Zulagen wird durch diese Regelung nicht berührt.

Nach Abschluss der Fortbildung und erfolgreicher Bewährung erfolgt eine Eingruppierung je nach übertragener Tätigkeit in die Entgeltgruppen S 4 bzw. S 8a.

Liegt keine Vollbeschäftigung vor, errechnet sich die Dauer der Bewährungszeit aus dem Verhältnis der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitszeit einer/eines vollbeschäftigten Kinderpflegerin/Kinderpflegers.

Die ursprünglich geforderte höhere Eingruppierung von Kinderpfleger*innen in der Funktion als pädagogische Fachkraft in die Entgeltgruppe S 7 konnte nicht durchgesetzt werden. Der durchschnittliche Bruttounterschiedsbetrag wäre gut 200,- Euro monatlich gewesen.

Dafür erhalten die Kinderpfleger*innen, welche die 60 stündige Qualifikationsmaßnahme absolvieren, eine monatliche Zulage von brutto 166,89 Euro. Nach Ende der Qualifizierung und einer zweijährigen Bewährungszeit als pädagogische Fachkraft werden sie dann in S 8a eingruppiert.

Ein Ergebnis, auf welches die Kirchengewerkschaft gemeinsam mit dem Gesamtausschuss stolz sein darf und für das sich das Kämpfen gelohnt hat. ■

— **Wolfgang Lenssen**



Änderung der Regelung zur Entgeltumwandlung

Gemeinsam mit der Ecclesia Versicherungsdienst GmbH hat die Evangelische Landeskirche in Baden neue, praktikablere Formulare für die betriebliche Zusatzversorgung durch Entgeltumwandlung entwickelt. Das neue Formular der Entgeltumwandlungsvereinbarung zwischen Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter enthält im Rahmen der Belehrung zu dem Stichwort „Freibeträge“ unter Ziffer 1 den Hinweis, dass „den Höchstbetrag übersteigende Umwandlungsbeträge sozialversicherungspflichtig sind“. Dieser Hinweis entspricht nicht den Vorgaben der geltenden AR-Entgeltumwandlung. Diese setzt gemäß § 2 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 nicht nur voraus, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter auf die Überschreitung der steuerfreien Höchstbeträge hingewiesen wird. Vielmehr bedarf es nach einer weiteren Belehrung über die sozialversicherungsrechtliche Verbeitragung des den steuerfreien Höchstbetrag überschreitenden Betrags zudem noch ihres oder seines zusätzlichen Antrages, dass eine Entgeltumwandlung über den steuerfreien Höchstbetrag hinaus gewünscht ist.

Das neue Formular der Entgeltumwandlungsvereinbarung trägt der Informations- und Aufklärungspflicht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers, die sich aus deren oder dessen Fürsorgepflicht ableiten, in ausreichendem Maße Rechnung. In der Abwägung zwischen dem Informationsbedürfnis der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und den Beratungsmöglichkeiten und -kompetenzen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers reicht es aus, ersteren Grundzüge der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen und Effekte einer Zusatzversorgung durch Entgeltumwandlung mitzuteilen.

Die in der AR-Entgeltumwandlung formulierten aktiven arbeitgeberseitigen Aufklärungspflichten sowie zusätzliche Antragsanforderungen und Erklärungen auf Seiten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sind somit überflüssig und können daher entfallen.

Ferner wurde eine redaktionelle Anpassung vorgenommen und die Stiftung Kirchliche Zusatzversorgungskasse durch die Evangelische Zusatzversorgungskasse ersetzt, da letztere den Geschäftsbetrieb durch Bestandsübertragungsvertrag am 30.06.2016 übernommen hat.

Die Neuregelung ist ab 1. Januar 2018 in Kraft. ■

— Wolfgang Lenssen

Fotos: Christian Lucassen



BKK Diakonie
Krankenkasse für soziale Berufe



Nur hier:
460 €
Achtsamkeits-
budget

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

Servicetelefon 0521.329876-120





Kurzübersicht Zwischenstand KITA-Reform

Bericht vom 26.10.2018

Herr Dr. Badenhop hat am 26.10.2018 die Gewerkschaften zu einer Inforunde eingeladen. Hier wurde eine Kurzübersicht Zwischenstand KITA-Reform vorgestellt.

Im Einzelnen wird an folgenden Veränderungen gearbeitet:

Es soll eine Referenzkita geben, in der alle vom Land gesetzten Personal- und Ausstattungsstandards sowie pädagogischen und administrativen Vorgaben pauschal ausfinanziert werden (z. B. Personalschlüssel, Vorgaben für Außenanlagen, Qualitätsmanagement oder Vor- und Nachbereitungszeiten), sog. **Standard-Qualitäts-Kosten-Modell (SQKM)**. Es soll eine verlässliche Landesförderung und eine vergleichbare Qualität geben und sichergestellt werden. Ziel ist es, damit einen **(höheren) Qualitätsstandard** zu setzen, der eine Basis für **vergleichbare frühkindliche Bildung** festsetzt und gleichzeitig durch eine **verlässliche und dynamisierte Finanzierung** durch das Land ohne regelhafte Defizitausgleiche auskommt. Das Nebeneinander von einzelzweckbezogenen Landesförderungen entfällt. Es sollen die Vielfalt der Angebote und pädagogische Konzepte erhalten bleiben. Träger und Standortgemeinden können auch zukünftig ergänzende Angebote oder Konzepte finanzieren. Die Eltern erhalten ein Wunschrecht sowie ein echtes Wahlrecht. Elternbeiträge sollen ab dem 01.08.2020 auf einen landeseinheitlichen Betrag für einen Ganztagsplatz begrenzt werden. Die Sozialstaffel soll landesweit vereinheitlicht werden.

Durch die neue Finanzierung ist auch eine Transparenz gegeben, und langfristig können Eltern ihre Kinder dort betreuen lassen, wo sie es möchten. Das heißt, der Kostenausgleich zwischen den Kommunen würde langfristig wegfallen. Jetzt ist es so, dass einige Kommunen, wenn ein Kind in der Kita in einer anderen Kommune betreut wird, diesen Platz nicht erstatten, da sie selber noch freie

Plätze in ihrer Kita haben. Langfristig könnten dadurch Kitas auf dem Lande „schrumpfen“ und Kitas in „Stadt Nähe“ ausgebaut werden.

Priorität bei der Qualitätssteigerung hat die Anhebung des Personalschlüssels im Ü3-Bereich auf 2 Kräfte. Die Vorbereitung als auch die Nachbereitungszeiten sowie Leitungsfreistellungen sollen durch zusätzliche Landesmittel verbindlich werden. Die voll vom Land finanzierte Leitungsfreistellung soll es ab der 5. Gruppe geben (dies regte zu einer kontroversen Diskussion an, weil die Frage der Stellvertretung nicht geregelt wird und schon jetzt Leitungskräfte häufig bei 4 Gruppen freigestellt sind).

Pädagogische Qualität soll verbindlicher gemacht werden.

D. h. für die Arbeit in den Kitas sollen die Bildungsleitlinien angepasst werden, es soll verbindlich ein Qualitätsmanagementverfahren nach Wahl des Trägers genutzt werden, die Kooperation zwischen Kita und Schule verpflichtend festgeschrieben werden, es sollen altersgerechte Partizipation und Sprachförderung in den Einrichtungen zur Regel werden. Weiterhin sollen räumliche Standards definiert werden, und die Erziehungspartnerschaft von Eltern und ErzieherInnen soll festgeschrieben werden.

Das Personal in den Einrichtungen wird durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen entlastet, der Beruf wird so in seiner Attraktivität gesteigert.

Es soll zu keinem Ausspielen der Interessen gegeneinander kommen. Dies ist nur möglich, da in Schleswig-Holstein nicht die Interessen der Beschäftigten (Personalausstattung/Qualität), der Eltern (Beitragsreduktion und Qualität) und der Kommunen (geringere Finanzierungslasten) gegeneinander ausgespielt werden, sondern an allen 3 Zielen gearbeitet wird.

Zum weiteren Verfahren erklärte Herr Badenhop das weitere Verfahren.

Nach der einstimmigen Verständigung auf das neue Strukturmodell als Grundlage für weitere Arbeit trotz einer abweichenden Modellpräferenz sollen in den kommenden Wochen die konkreten Auswirkungen des Systems errechnet werden, um Finanzströme und administrative Abläufe zu definieren. Dazu gehören z. B.: Die Festlegung des gedeckelten Elternbeitrags, die einziehende Stelle für den Elternbeitrag, die Kostenaufteilung im SQKM (Standard-Qualitäts-Kosten-Modell) zwischen Land, Wohnsitzgemeinden und Eltern, die technische Weiterentwicklung der Kita-Datenbank und die Ausgestaltung der Übergangsbestimmungen.

Das neue Gesetz soll zum 1. Januar 2020 in Kraft treten. Die einzelnen Neuerungen werden schrittweise im Rahmen einer Übergangsphase bis 2023 eingeführt.

Auf die Frage, woher die Fachkräfte kommen sollen, bei dem aktuellen Mangel, erklärte Herr Badenhop, dass eine Zusammenarbeit mit dem Bildungsministerium angedacht ist. Die Sicherung von Fachkräften und die Ausbildung sind zurzeit nicht Teil der Reform und werden in der 2. Phase verhandelt. Dies gilt auch für die Themen Inklusion und Integration.

Eine halbe Milliarde Euro sind für die Reform eingeplant. ■

— **Doris Omsen**, Berufsgruppensprecherin
Kita

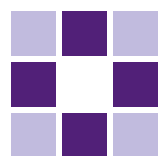


Fotos: Rosemarie Komossa

Uns verbinden Werte



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



Evangelische
Bank



Versicherer im Raum der Kirchen

Bruderhilfe · Pax · Familienfürsorge

**VERANTWORTUNGSVOLL.
INVESTIEREN.**

Ethisch. Sozial. Ökologisch.

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



Filialdirektion Nord

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

Menschen schützen.
Werte bewahren.