

Ereignisreiches 2020

Rückblicke • Vorausblicke 2021



INHALT

Gruß des Bundesvorsitzenden	2
Ralf Reschke, Bundesvorsitzender, über 2020 und 2021	
Weihnachtsgrüße	2
Das Jahr 2020	3
Kitas in der Corona-Krise	4
Kirchengewerkschaft	5
Neue Medien	
Jubilare 2020	6
Werbematerial	7
„Mitglieder werben Mitglieder“	8
Gewinner*innen der ausgelobten Preise	
Sozialrechtliche Beratung	9
...durch die Kirchengewerkschaft	
Temperatur und Wetter	10-11
Rechtsfragen	
Einigungsstelle	12-13
...nach § 36a MVG-EKD: Was hat sich geändert?	
VCH-Hotel Wartburg, Stuttgart	14-15
Gastbeitrag	
Betriebliche Altersvorsorge	17
...durch Entgeltumwandlung	
LV Nord	
Tarifarbeit	18
Verbandstag LV Nord, Berichte	19-24
3. ökumenischer Kirchentag 2021	25
LV Baden	26
Rufbereitschaft in der stationären Altenheimpflegeeinrichtungsseelsorge	
LV Weser-Ems	26
Pflegekammer wird aufgelöst	
LV Hessen	27
Informationen der Kirchengewerkschaft Landesverband Hessen	
LV Diakonie	
Mecklenburg-Vorpommern	28-30
Ein ereignisreiches Jahr 2020	
Impressum	7

Gruß des Bundesvorsitzenden

Bekanntlich ist das menschliche Wesen auf Beständigkeit und Ordnung angelehnt. Wir lieben geregelte Abläufe und stehen allen Neuerungen zunächst kritisch gegenüber. So scheint unser Gehirn auch zu funktionieren, will man der allgemeinen Gehirnforschung folgen.

2020 dagegen scheint diesem ordnenden Bedürfnis nur wenig gerecht zu sein. Ein Jahr wie kein anderes. Bestimmt von einem Virus, den Donald Trump bewusst als den China-Virus bezeichnet, um vom eigenen Versagen abzulenken. Viele gewohnte Dinge haben sich verändert. Hände schütteln ist gefährlich. Ohne Maske verlässt man nicht das Haus, Lockdown und Homeoffice gehören auf einmal zum allgemeinen Sprachgebrauch. Urlaub ist nicht selten auf dem eigenen Balkon angesagt...

Politisch hat sich auch einiges geändert, was bislang als gegeben galt: Amerika als verlässlicher Partner des Westens, Europa als Gemeinschaft, die für Demokratie und Pressefreiheit steht...

Bei uns in der Kirchengewerkschaft hat es auch einiges an Veränderungen gegeben. Die Vorstände in der Region und im Bund haben sich online getroffen. Die Bundesdelegiertenversammlung ist auf nächstes Jahr verschoben worden. In der Geschäftsstelle ist unsere langjährige Mitarbeiterin Frau Luda in den wohlverdienten Ruhestand getreten. Frau Peter ist an ihre Stelle getreten, und wir wünschen ihr alles Gute an ihrem Arbeitsplatz. Wir hatten Videokonferenzen der Landesverbände, die insgesamt als positiv bewertet wurden und ebenfalls ein Novum in unserer Gewerkschaft sind.

Es wurde und wird viel von einer allgemeinen Krise gesprochen, die Auswirkungen auf unser persönliches Leben, aber auch auf unser wirtschaftliches und kulturelles Leben hat und wohl auch noch länger haben wird. So tragisch das auch in vielen Fällen sein mag, die Geschichte zeigt: Bewältigte Krisen sorgen aber auch dafür, neue Perspektiven zu entdecken, zukunftsweisende Strategien zu entwickeln. In den ersten Monaten der Pandemie haben viele Menschen berichtet, alles ist etwas ruhiger und vielleicht auch bewusster geworden. Weniger Flugzeuge am Himmel, weniger Autos auf der Straße und mehr Zeit für sich und mit der Familie.

Ich wünsche uns, dass wir 2021 die Krise weltweit überwinden, neue Ideen entstehen und nachhaltige Maßnahmen durchgesetzt werden. In diesem Sinne wünsche ich den Mitgliedern der Kirchengewerkschaft, ihren Familien und Freunden ein friedliches Weihnachtsfest und einen fröhlichen und gesunden Start in das Neue Jahr. ■

Euer Ralf Reschke, Bundesvorsitzender



Herzlichste Weihnachtsgrüße

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
im Namen der Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft und des Bundesvorstandes wünschen wir Euch eine gute, erholsame Weihnachtszeit, einen guten Start und Übergang in das Jahr 2021. Das Jahr 2021 möge Ihnen Freude, Erfolg, Gesundheit und Zufriedenheit bringen. ■

— Sabine Boysen

— Andrea Kluge (SAAT e.V.)

— Silvia Schmidbauer, Syndikusrechtsanwältin

— Ester Peter

— Hubert Baalman, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Das Jahr 2020

Es ist nun Ende Oktober, ich sitze am Schreibtisch und denke über die Weihnachtsausgabe nach, die Ihr nun in der Hand haltet. Wer konnte das ahnen, dass das Jahr 2020 so aufregend, spektakulär, dramatisch sowie existenziell wird?

Im September 2019 gab es die ersten Meldungen, dass es einen neuen, unbekannten Virus geben würde. Im Oktober 2020 sehen wir nunmehr die ganze Welt auf den Kopf gestellt. Nicht nur, dass wir besser aufeinander aufpassen und wir uns in den Einkaufsstätten schön hintereinander anstellen sowie mit Abstand begegnen. Nein, wir berühren uns nicht mehr, es sei denn, wir haben einen familiären Bezug zu unserem Gegenüber.

In den diakonischen und karitativen Einrichtungen hat es einen extremen Umbruch gegeben. Das Stichwort „Home-office“ hat uns, die Geschäftsstelle, extrem beschäftigt, aber auch die einzelnen Bereiche, die sogenannten „system-relevant“ sind. Seien es die Erzieherinnen und Erzieher in den Kindertagesstätten, in den Horten, oder die Kolleginnen und Kollegen in den Werkstätten für Behinderte, die mit einer besonderen Herausforderung bedacht worden sind. Die Werkstätten wurden geschlossen, die zu Betreuenden mussten 24/7 in ihren Wohngruppen betreut werden. So hat es viele Kolleginnen und Kollegen getroffen, dass sie statt in der Werkstatt in einer Wohngruppe betreuen mussten. Die Einhaltung von Hygienemaßnahmen, die Betreuung von Menschen mit Handicap waren eine große Herausforderung. Unabhängig davon gab es die gesamten Kolleginnen und Kollegen in den ambulanten und stationären Diensten, den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen. Der Bundesgesundheitsminister hatte ja freundlicherweise schon einmal vorab eine sogenannte Corona-Prämie in Aussicht gestellt, die die einzelnen Kolleginnen und Kolle-

gen in die Erwartung gebracht hat, es gibt für diese Dienste zusätzliches Geld. Auch dies ist in der Form so nicht eingetreten, wie mal politisch gefordert.

All diese Themen, insbesondere die arbeitsrechtlichen Zeiten, die vermeintlichen Minusstunden, die nicht stattfindenden Veranstaltungen in den Unternehmen, im Privaten sowie in den gewerkschaftlichen Gremien haben uns alle vor eine neue Herausforderung gestellt. Wir hatten viele Möglichkeiten, über uns, unsere Gesellschaft, unser Miteinander nachzudenken, was auch, so meine Wahrnehmung, in vielen Bereichen positiv gelungen ist. Natürlich gibt es auch viele Kolleginnen und Kollegen, die gefrustet sind, die finanzielle Einbußen hatten und die gesundheitliche Reaktionen mit oder ohne Corona erleben mussten.

Fassen wir also das Jahr 2020 einmal in diesem Sinne zusammen und stellen fest, es hätte so nicht kommen müssen. Es hat kein Mensch gebraucht, aber möglicherweise hat die Welt, die wir als Bewohner mitgestalten, uns hier eine Grenze aufgezeigt, die wir vorher nicht kannten. Die Virologen, die Mediziner, die Politiker versuchen, alles Erdenkliche zu initiieren, zu besprechen, zu beschließen, damit wir ein normales Leben führen können. Dies wirft für mich die Frage auf: Was ist das normale Leben? Haben wir über das Maß der Dinge hinaus gelebt? Haben wir hier eine medizinische, menschliche Grenze erlebt, oder erleben wir sie noch? Im Gegenzug stellen wir aber auch fest, dass wir das eine oder andere nicht brauchen. Wir haben verschiedene Sachen eingespart, wir haben unsere Reisetätigkeiten

eingespart, wir haben Alternativen für Kommunikation über Video, Internet, Telefonie neu entdeckt. Es hat auch viele neue Postkarten, Briefe und Päckchen als Kommunikationsform gegeben. All dieses sollte uns, nicht nur aus einem christlichen Gedanken, sondern aus einem ethischen Gedanken heraus mal die Ruhe geben, uns neudeutsch „zu resetten“ (neu aufzustellen).

Auch in der Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft haben wir mit allen Kräften und mit allen Möglichkeiten über das Maß der Dinge hinaus Ihre/Eure Fragen bearbeitet. Viele haben viele Dienstvereinbarungen, wir haben tarifrechtliche Regelungen, und wir haben die eine oder andere individuelle rechtliche Regelung aufgrund der Pandemie klären müssen und klären können. Das Büro der Kirchengewerkschaft mit Sitz in Hamburg hat einen hohen Zeitfaktor geleistet, für den nach meiner Auffassung allen Kolleginnen hier in der Geschäftsstelle ein außerordentlicher, herzlicher und besonderer Dank gilt.

Das Thema ist noch nicht durch; die Herausforderungen stehen noch vor der Tür. Aber wir sollten, auch mit Blick auf die Weihnachtstage und den Jahreswechsel, einen besonderen Zeitpunkt suchen und hoffentlich finden, in dem wir dank Corona eine Pause machen.

In diesem Sinne, in diesem Gedanken wünsche ich allen Leserinnen und Lesern nicht nur persönlich, sondern auch im Namen der Kolleginnen und Kollegen in der Geschäftsstelle eine gute, gottbehütete Zeit, ein angenehmes Weihnachtsfest, ein hoffentlich anderes Jahr 2021, als dass wir 2020 hatten. Mögen Sie die Lust, die Kraft, die Leidenschaft beibehalten, sich weiter zu engagieren und sich kritisch, gesellschaftlich, kirchlich, diakonisch, karitativ auseinanderzusetzen. Mögen Sie Zeit für Ihre Familie, Ihre Freunde und Kollegen finden, um ihnen ein gutes Wort zukommen zu lassen. In diesem Sinne, bleiben Sie behütet! ■

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

Kitas in der Corona-Krise



Seit einem guten halben Jahr leben wir mit dem Corona-Virus.

Waren die Kindertagesstätten bis zu den Sommerferien nur im „eingeschränkten Betrieb“, so ist dies nach den Sommerferien nicht mehr so.

Dies ist auch gut, da sowohl Schulen als auch Kindertagesstätten jetzt wieder ihrem Bildungsauftrag nachkommen können.

So weit, so gut.

In den Schulen herrscht auf den Fluren zum Klassenzimmer Maskenpflicht, und

auch der Mindestabstand soll eingehalten werden. Auf dem Schulhof sollen nicht alle Kinder zusammentreffen, sondern es ist von Kohortenbildung die Rede.

Lehrer*innen sollen, soweit es einen Impfstoff gibt, mit als erste geimpft werden. Auch das ist gut so, denn sie sind einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt.

Und wie sieht es in den Kindertagesstätten aus?

In den meisten Kindertageseinrichtungen, dürfen die Eltern ihre Kinder nur an der Eingangstür abgeben. Und dann?

In unseren Kindertagesstätten werden Kinder im Alter vom 1. bis zum 6. Lebensjahr betreut.

In diesem Alter können Bildung und eine gesunde Entwicklung der Kinder nur mit der Nähe zu den Erzieher*innen entstehen. Das heißt, mit Mindestabstand und Maske kann in diesem Bereich nur schwer gearbeitet werden.

Jede Erkältungs- oder Darmerkrankung bekommen die Kolleginnen und Kollegen direkt zu spüren, das heißt, ich komme mit dem Krankheitserreger in direkten Kontakt. Dies führt schon in normalen Zeiten zu weitreichenden Personalausfällen durch Krankheit.

Was bedeutet dies im Umkehrschluss?!

Die Landesregierung hat die 48-Std.-Regelung – das heißt, ein Kind muss bei einer Erkältungserkrankung 48 Std. von seinen Eltern beobachtet werden, um zu sehen, ob es wirklich nur einen Schnupfen hat – wieder zurückgenommen und auf 24 Std. verkürzt. Der Hintergrund ist klar: Zu viele Eltern fanden diese Regelung zu einengend.

Hier fordern wir die Rückkehr zur 48-Std.-Regelung.

Zum Wohle der Gesundheit der Mitarbeitenden in Kindertagesstätten gehören kranke Kinder nicht in die Kindertagesstätte, sondern nach Hause und erst recht in diesen Zeiten.

Auch äußert sich die Landesregierung nur mit einer Empfehlung zur offenen Arbeit in den Kitas. Das heißt, der Träger kann selber entscheiden, ob das offene Konzept in seiner Kita auch während der Corona-Pandemie weitergeführt wird.

Für uns ist diese Empfehlung nicht weitreichend genug. Hier sollte, um die Infektionsmöglichkeit gering zu halten, in festen Gruppenverbänden gearbeitet werden.

Hier fordern wir von der Landesregierung eine klare Regelung für feste Gruppen.

Als Kirchengewerkschaft ist es für uns nicht nachvollziehbar, dass das gesamte pädagogische Personal nicht dem besonders gefährdeten Personenkreis zugeordnet wird.

Wir fordern die Landesregierung zum Wohle aller pädagogischen Mitarbeitenden auf, ihre Landeserlasse für den Bereich Kindertagesstätten klarer und verbindlicher zu fassen! ■

Ursula Einsiedler

— Ursula Einsiedler, Vorsitzende
des Landesverbandes Nord

Kirchengewerkschaft – Neue Medien

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

auf diesem Wege möchten wir noch einmal auf unsere Online-Angebote in den „sozialen Netzwerken“ hinweisen. Die Kirchengewerkschaft hat eine Facebook-Seite unter www.facebook.com/kirchengewerkschaft.

Auf dieser Seite bieten wir Euch regelmäßig aktuell, fast täglich ein entsprechendes Urteil, eine Entscheidung der Kirchengengerichte aus der sozialen Rechtssprechung, aus der sozialen Gerichtsbarkeit, aber auch Beiträge aus kirchenpolitischen Themen. Schaut Euch unsere Seite gerne an, ladet Freunde zu dieser Seite ein.

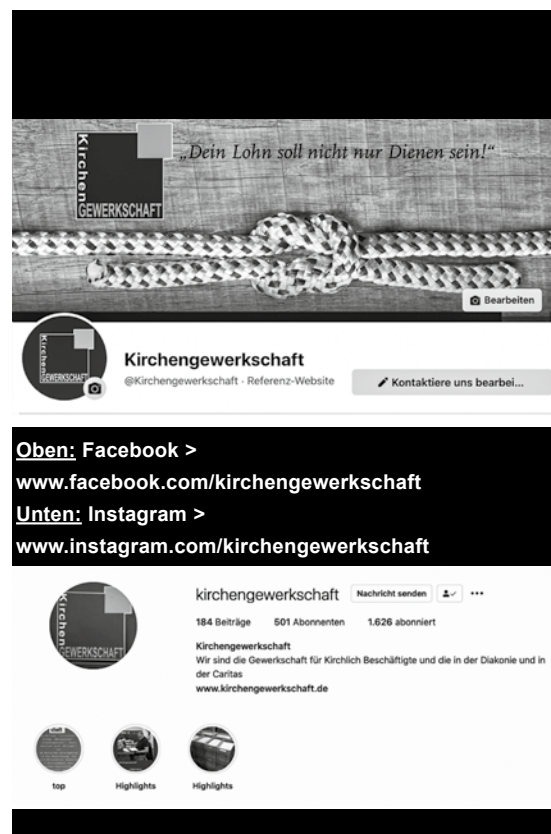
Da diese Seite kostenlos und öffentlich zugänglich ist, müsst Ihr Euch dafür nicht bei Facebook offiziell anmelden. So könnt Ihr, ohne Wenn und Aber, mit zwei Klicks und ohne Anmeldung hier von kostenfrei Gebrauch machen.

Des Weiteren unterhält die Kirchengewerkschaft eine Seite auf Instagram. Ihr findet diese unter www.instagram.com/kirchengewerkschaft.

Hier veröffentlichen wir die einen oder anderen Beiträge, Kurzvideos oder Eindrücke aus den einzelnen Landesverbänden. Auch hier könnt Ihr Euch ohne Anmeldung bei Instagram vergnügen, indem Ihr die Videos guckt, die Bilder anschaut und die Kommentare der Kirchengewerkschaft lest.

Wenn Ihr Fragen dazu habt, wenn Ihr Beiträge habt, die wir sowohl auf Facebook als auch auf Instagram oder natürlich auch auf unserer klassischen Homepage veröffentlichen dürfen bzw. sollten oder wenn wir Themen dort aufgreifen sollten, lasst es uns unbedingt wissen. ■

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



Kirchengewerkschaft

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

Beitrittserklärung

Hiermit trete ich in die Kirchengewerkschaft
zum _____ ein.

Name – Vorname _____ geboren am _____

Straße – Hausnummer _____

PLZ – Ort _____

Telefon privat _____ Mobil _____

E-Mail dienstlich _____ E-Mail privat _____

Telefon dienstlich _____

Ich bin beschäftigt als (Beruf) _____

bei Arbeitgeber (siehe Arbeitsvertrag) _____

im Kirchenkreis _____

Datum – Unterschrift _____

Ich bin...

- ☐ 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 ■ Gleißmannweg 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

„...je mehr Du für das Allgemeine getan haben wirst, desto mehr hast Du für Dich selbst getan.“

Christian Morgenstern

Jubilare 2020

Die Ehrung der Jubilare, die seit 25, 30, 40 und sogar 50 Jahren Mitglied der Kirchengewerkschaft sind, ist immer etwas Besonderes.

Gerade die älteren Kolleginnen und Kollegen blicken auf ein ereignisreiches und bewegtes Arbeitsleben zurück. Sie sind es auch, die mit ihrer jahrelangen Treue und Verbundenheit zur Kirchengewerkschaft ein starkes Zeichen für unsere demokratischen Werte, den kollegialen und gesellschaftlichen Zusammenhalt setzen.

Dafür unseren herzlichsten Dank! Ihr seid Teil einer starken und hoffentlich noch stärker werdenden Gemeinschaft. ■

Unser Dank gilt folgenden Mitgliedern:

50-jähriges Jubiläum

Böttcher, Hans, Husum
Scheuermann, Kurt, Husum

40-jähriges Jubiläum

Balzereit, Hans-Georg, Marburg
Bartelsen, Birgit, Flensburg
Hufmann, Gaby, Selmsdorf
Jacobsen, Michael, Kiel
(zwischenzeitlich leider verstorben)
Letzelter-Walch, Christa, Remchingen
Moser, Magdalena, Mannheim
Reichert-Pfundstein, Hannelore,
Ballrechten-Dottingen
Roos, Jürgen, Karlsruhe
Rümmele-Werner, Rolf, Schopfheim
Schuler, Klaus, Hemsbach
Schüler, Anne, Weinheim
Siebert, Guenther, Ahnatal
Thiede, Iris, Barsbüttel
Werner-Meyer, Karin, Braak

30-jähriges Jubiläum

Acker, Hannelore, Kiel
Dr. Dehmel, Jörg, Wedel
Deseniß, Reinhard, Barmstedt
Franke, Ellen, Tarp
Griesbach, Birgit, Kiel
Lübke, Christa, Kiel
Luft, Beate, Soholm
Maaß, Ingeburg, Tönning
Meyer, Elke, Marne
Passow, Kai, Bargtheide

25-jähriges Jubiläum

Albert, Ute, Hanerau-Hademarschen
Bethge, Anke, Kiel-Heidenberg
Drews, Eveline, Osterrönfeld
Erichsen, Helga, Hamburg
Erler, Birte, Flensburg
Fischer, Bärbel-Renate, Kiel
Fritsche, Frank Manfred, Kiel
Gertsen, Anja, Meyn
Hansen, Ingrid, Fahrdorf
Heick, Helga, Hamburg
Herbst, Mary, Tremsbüttel
Höche, Isa, Schleswig
Jørgensen, Lars, Großsolt
Kascheike, Dieter, Sterup
Krempf, Manuela, Neumünster
Kuske, Ulrike, Puttgarden
Lensen, Wolfgang,
Teningen-Heimbach
Martens, Henning, Ahrensburg
Müller, Johannes, Tarp
Nielsen, Gunda, Niebüll
Norden, Ute, Seefeld
Ochendahl, Josef, Ahrensburg
Pangritz, Thomas, Konstanz
Rößler, Michael, Ahrensburg
Schacht, Helga, Rendsburg
Schütt, Erwin, Hamburg
Stark, Marion, Lübeck
Struck, Hannelore, Großenaspe
Till, Christa, Hanerau-
Hademarschen
Wassiltschenko, Waltraud, Göltenitz



Foto: Hubert Baalmann

Werbematerial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

natürlich wollt Ihr unbedingt für eine Mitgliedschaft in der Kirchengewerkschaft werben. Hierfür halten wir in der Geschäftsstelle verschiedenste Werbemittel bereit. So könnt Ihr über die Geschäftsstelle (info@kirchengewerkschaft.de) Werbematerial in Form von Postkarten, Flyern, Ausdrucken von Newslettern, Bleistiften, Buttons und Pins kostenfrei bestellen. Genauso könnt Ihr in Euren privaten sozialen Netzwerken auf unsere Internetseite www.kirchengewerkschaft.de, auf unsere Facebook-Seite Facebook/Kirchengewerkschaft sowie unseren Account bei Instagram/Kirchengewerkschaft hinweisen. Nur durch einen höheren Grad der

Bekanntheit, durch einen höheren Grad unserer/Eurer Aktivitäten werden wir gemeinsam stärker. Gerne können wir Euch auch ein Musterpaket der vorliegenden Werbeartikel zukommen lassen. Lasst es uns nur wissen. Darüber hinaus sei der Ordnung halber noch einmal erwähnt, dass Ihr, als werbendes Mitglied, für jedes neu geworbene Mitglied eine Werbeprämie in Höhe von 20 Euro erhaltet.

In diesem Sinne wünsche ich Euch viel Erfolg! ■

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

Ein Leben
ohne Gewerkschaft
ist möglich,

aber
dann werden Deine
Arbeitsbedingungen
auch nicht besser.

Ihr könnt über die
Geschäftsstelle (info@kirchengewerkschaft.de)
Werbematerial in Form
von Postkarten (s.
Beispiel links), Flyern,
Ausdrucken von News-
lettern, Bleistiften,
Buttons und Pins
kostenfrei bestellen.

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, Ester Peter

Titelbild: Hubert Baalmann

Layout und Satz:

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

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

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

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



Wir sind auf Facebook:

■ <https://www.facebook.com/Kirchengewerkschaft>



Wir sind auf Instagram:

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



KOHNEN & KRAG
RECHTSANWÄLTE

LARS KOHNEN

RECHTSANWALT

FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

Bergstraße 26
20095 Hamburg
Tel. 040/20 90 52 74
Fax 040/21 99 72 62

info@kohnen-krag.de
www.kohnen-krag.de

Herzlichen Glückwunsch den Gewinnerinnen und Gewinnern!



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

unter dem Stichwort „Mitglieder werben Mitglieder“ haben wir Anfang des Jahres 2020 unter allen geworbenen undwerbenden Mitgliedern verschiedenste Preise ausgelobt. Die Beteiligung war sehr rege und sehr gut. Wir möchten uns bei allen Kolleginnen und Kollegen, die neue Mitglieder geworben haben, recht herzlich bedanken. Wir sagen gleichzeitig: Weiter so!

Wir möchten auf diesem Wege aber auch noch einmal allen Gewinnerinnen und Gewinnern recht herzlich gratulieren und hoffen, dass Sie Freude an Ihrem Gewinn haben. Die Gewinne wurden uns freundlicherweise von der VCH-Hotels Deutschland GmbH (dem Verband christlicher Hoteliers www.vch.de), sowie dem BAVC-Bruderhilfe e. V. Automobil- und Verkehrssicherheitsclub (www.bavc-automobilclub.de) zur Verfügung gestellt. Beide Partner unterstützen durch besondere Rahmenverträge und besondere Konditionen kirchlich Beschäftigte und insbesondere Mitglieder der Kirchengewerkschaft. Schauen Sie gerne auf deren Seite und informieren sich, welche Vorteile Sie sowohl bei der VCH-Hotelkette als auch beim BAVC-Bruderhilfe e. V. Automobil- und Verkehrssicherheitsclub haben.

Die Gewinner*innen wurden zwischenzeitlich persönlich informiert und haben sowohl die Hotelgutscheine, die Warnwesten und Taschen erhalten.

Vielleicht ist dieses ein Anreiz für alle Kolleginnen und Kollegen, weitere Mitglieder zu werben, da, unabhängig von dieser besonderen Aktion, jedes Mitglied, das ein neues Mitglied wirbt, eine Werbeprämie in Höhe von 20 Euro erhält. ■

Die Gewinner*innen sind:

Hotelgutschein

Frau Sezada D., Hamburg
Frau Ute H., Heikendorf
Frau Jessica R., Sahms
Frau Miriam S., Hamburg
Herr Burkhard S., Fronhausen

Warnwesten

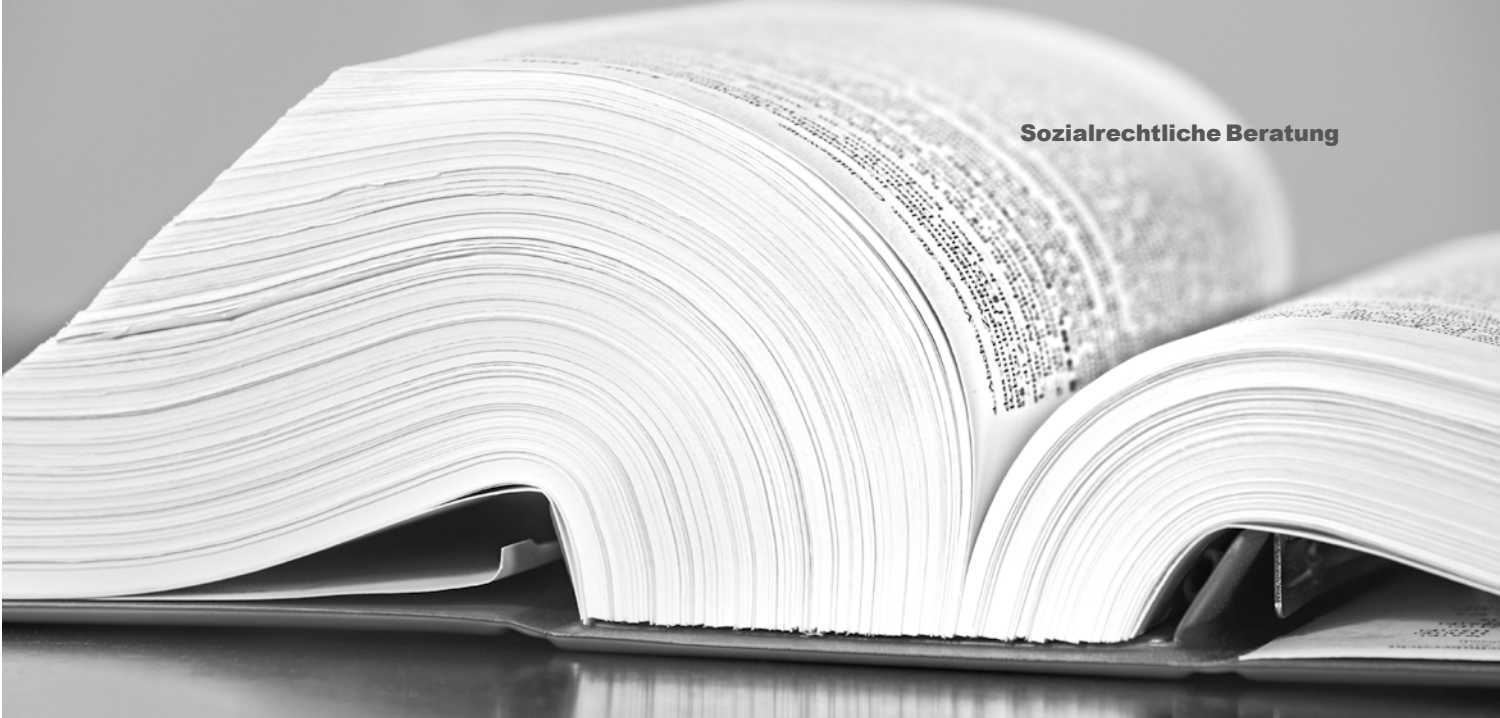
Frau Karima S., Hamburg
Frau Marion S., Ahrensburg
Herr André O., Rendsburg
Herr Horst R., Bösdorf
Frau Janine S., Trier
Frau Regina P., Lehmkuhlen
Herr Norbert G., Husum
Frau Christiane H., Ilvesheim
Frau Monika B., Tornesch
Frau Sandra A., Perleberg
Herr Christian H., Mannheim

Tasche

Frau Ursula Annette W., St. Georgen
im Schwarzwald
Herr Michael S., Sylt
Herr Jörg L., Hamburg
Frau Susanne W., Husum



Fotos: Hubert Baalman



Alle Kolleginnen und Kollegen, gleich welcher Konfession, die eine Beitrittserklärung bei uns abgegeben haben bzw. abgeben wollen, haben ab dem Moment, an dem die Beitrittserklärung in der Geschäftsstelle angekommen ist, einen Anspruch auf Rechtsberatung.

Kirchengewerkschaft bietet sozialrechtliche Beratung

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Vielen ist es nicht bekannt, dass wir seitens der Kirchengewerkschaft in der Geschäftsstelle auch sozialrechtliche Beratungen machen. Zu unserem Portfolio gehört es, Kolleginnen und Kollegen bei der Frage und Antragstellung für Erwerbsminderung/Teilerwerbsminderung zu beraten, zu begleiten, bis hin zu gerichtlichen Auseinandersetzungen. Genauso beraten wir und begleiten wir Kolleginnen und Kollegen bei rentenrechtlichen Fragen. Hier sind Beratungen möglich, mit der Fragestellung: „Wann kann ich frühestens in Rente gehen? Wie kann ich gehen? Habe ich einen Anspruch auf eine frühzeitige Regelaltersrente?“ Was wir nicht machen können, ist, Ihnen Ihre exakte Rente zu berechnen. Diese Daten obliegen ausschließlich der Deutschen Rentenversicherung Bund. Wir können Ihnen aber auch Unterstützung bieten, wenn es um die Zusatzversorgung VBL, EZVK, KZVK oder Vergleichbares geht. Darüber hinaus bieten wir Rechtsberatung Unterstützung und rechtliche Durchsetzung an, wenn es auch um Fragen von Teilhabe am Arbeitsleben geht, um ergänzende Hilfen oder um Aufstockungen in Sozialbeträgen. Auch ist die Frage GdB (Grad der Behinderung) für uns ein regelmäßiges Thema bei den Kolleginnen oder Kollegen. Somit haben wir

ein sehr breit gefächertes Spektrum, wo wir die Leistungen unseren Mitgliedern im Rahmen ihrer normalen Gewerkschaftsmitgliedschaft gewähren.

Anspruch auf Rechtsberatung

An dieser Stelle sollte noch einmal erwähnt werden, dass alle Kolleginnen und Kollegen, gleich welcher Konfession, die eine Beitrittserklärung bei uns abgegeben haben bzw. abgeben wollen, ab dem Moment, wo die Beitrittserklärung in der Geschäftsstelle angekommen ist, einen Anspruch auf Rechtsberatung haben. Diese Rechtsberatung beinhaltet, entgegen allen anderen Rechtsschutzversicherungen, dass wir Sie dann ohne zusätzliche Kosten in allen Fragen des Arbeitsrechts, des Sozialrechts und zum Teil im Rahmen des Mietrechts vertreten, solange es sich hierbei um eine Dienstwohnung handelt.

Sollten Sie schon einen vermeintlichen Rechtsstreit haben, sind wir an die allgemeinen versicherungsrechtlichen Gesetzgebungen gebunden, die da heißen, dass wir Sie gerichtlich erst vertreten

können/dürfen, wenn Sie drei Monate bei uns ordentlich Mitglied sind. Das heißt, auch Ihre Beiträge schon gezahlt haben.

Somit ist es nach unserer Auffassung nicht nur ein solidarischer Akt, Mitglied der Kirchengewerkschaft zu werden, sondern auch ein kostengünstigeres Angebot, wenn es um arbeits- und sozialrechtliche Fragen geht. Aus unseren eigenen Ermittlungen wissen wir, dass klassische Rechtsschutzversicherungen erst dann eintreten, wenn ein Rechtsstreit (wir Juristen sagen „ein Schadensfall“) entstanden ist. Eine Rechtsberatung bei einem Anwalt, einem Fachanwalt für Arbeitsrecht, müssten Sie dann erst bezahlen. Dies benötigen Sie nicht bei einer Gewerkschaftsmitgliedschaft.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, hier haben Sie nun ein bisschen Argumentationshilfe, Kolleginnen und Kollegen nicht nur aus solidarischen Gründen, sondern auch, wie wir finden, eine gute sozial- und arbeitsrechtliche Beratung anbieten zu können. ■

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



Wenn Sie eine rechtliche oder arbeitsrechtliche Frage haben zum Themenbereich Temperatur und Wetter – und wenn Sie Mitglied bei uns sind –, lassen Sie es uns Ihre Frage/n wissen. Wir geben uns alle Mühe, Ihnen eine adäquate, rechtssichere Auskunft zu geben.

Rechtsfragen zu Temperatur und Wetter

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

In den letzten Tagen haben wir viel über das Wetter, die Temperaturen, deren Folgen und Auswirkungen gesprochen. Nunmehr möchten wir die in der Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft, hier die Rechtsschutzabteilung, aufgelaufenen Fragen etwas konkretisieren und aufbereiten. Grundsätzlich beantworten wir, die Rechtsschutzabteilung, Ihre Fragen zum Thema Arbeitsrecht gerne unter der Voraussetzung, dass Sie Mitglied bei uns sind. Mitarbeitervertretungen können kollektivrechtliche Fragen ebenfalls an die Rechtsschutzabteilung richten.

Unwetterwarnung

Eine Unwetterwarnung kann Grund dafür sein, dass es für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht zumutbar ist, sich auf den Weg zur Arbeit zu machen. Wie man es sich denken kann, reicht natürlich nur die Warnung nicht aus, sondern das Unwetter muss auch tatsächlich, gegebenenfalls auch nachweisbar über den Deutschen Wetterdienst, stattgefunden haben. So würde dieses die Arbeitsverhinderung dann begründen und damit rechtfertigen, dass Sie Ihrer Arbeit fernbleiben.

Dies schränkt natürlich ein, dass Sie für die Zeit keinen Vergütungsanspruch haben. Ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung ist im § 616 BGB geregelt und besteht nur, wenn eine Verhinderung in der Person des Arbeitnehmers, also bei Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen, liegt. Voraussetzung sind somit subjektive und persönliche Leistungsverhinderungen.

Ein Unwetter stellt aber, wie früher das berühmte Hitzefrei in der Schule, eine objektive Leistungsverhinderung dar, die nicht im persönlichen Verhältnis zwischen Ihnen und dem Dienstgeber begründet ist. Auch eine Situation, in der ein Kind wegen des Unwetters früher von der Schule abgeholt werden muss oder erst gar nicht hingehen kann, begründet keinen Vergütungsfortzahlungsanspruch.

Setzen wir den Fall voraus, dass die Kita oder die Schule Ihr Kind nicht mehr betreuen kann und es keine Alternative gibt, Ihr leibliches Kind oder das Kind, dem Sie unterhaltsverpflichtet sind, anders betreuen zu lassen, hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer das Recht, die Arbeit früher zu beenden. Die ausgefallene Arbeitszeit muss jedoch nicht vergütet werden.

Unfälle aufgrund des Wetters

Auch wenn wir es uns zurzeit nicht vorstellen können, ist der Fall von Glatteisbildung sowohl arbeitsrechtlich als auch versicherungsrechtlich das größte Problem.

Bei einem Wegeunfall von dem Zuhause zum Arbeitsplatz, auch bei Glatteis, zahlt die gesetzliche Unfallversicherung die Gesundheitsschäden, die Behandlungskosten, das Verletztengeld oder im schlimmsten Falle sogar eine Verletztenrente. Sie zahlt aber nicht den Sachschaden an Ihrem Auto, Fahrrad oder Motorrad. Hierbei ist noch einmal deutlich zu benennen, dass der Arbeitsweg dort beginnt, wo Sie Ihre Haustürschwelle überschreiten.

Maximal- und Mindesttemperaturen

Wir sind in den letzten Tagen und Wochen häufig gefragt worden, ist das gesetzlich geregelt? Ja, ist es!

Die Temperaturen, egal ob Sie sich im Büro, in den Werkstätten oder den Einrichtungen bewegen, unterliegen der Arbeitsstättenordnung. Diese Grenzwerte bedeuten aber nicht, dass bei Temperaturen darüber oder darunter die

Foto: Hubert Baalmann

Arbeit sofort eingestellt werden darf. Die Mitarbeitervertretung oder der Betriebsrat kann bei besonderen, extremen Temperaturen den Arbeitgeber zur Abhilfe auffordern. Setzt der Arbeitgeber dieses nicht um oder lehnt es grundsätzlich ab, kann die Mitarbeitervertretung/der Betriebsrat hier die entsprechende zuständige Einigungsstelle anrufen.

Das in aller Munde liegende „Hitzefrei“, wie wir es aus der Schule kennen, muss der Arbeitgeber nicht geben. Es gibt laut Arbeitsstättenordnung Grenzwerte, ab denen der Arbeitgeber handeln muss und bei denen in bestimmten Räumen nicht gearbeitet werden darf. Der Arbeitgeber muss dafür Sorge tragen, dass eine gesundheitlich zuträglichkeit Temperatur in den Räumen, in denen sich die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer aufhält, herrscht. Wie der Arbeitgeber dieses dann tut, liegt bei ihm. Bestimmte Maßnahmen unterliegen der Mitbestimmung. Z. B. kann der Arbeitgeber bei hoher Hitze, die auch vom Wetterdienst prognostiziert wird, die Arbeitszeiten oder die Pausen verlagern. Dies ist ein Mitbestimmungstatbestand.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber angehalten, entsprechende Getränke vorzuhalten. Bei Getränken sieht die Arbeitsstättenordnung und deren Kommentierung das normale Leitungswasser vor, das der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kostenfrei zur Verfügung zu stellen hat. Viele Dienstgeber stellen Wasserkisten oder Wassersprudelanlagen kostenfrei zur Verfügung. Dieses ist eine schöne Geste, es ist aber nicht unbedingt zwingend notwendig. Auch wünschen sich viele Arbeitnehmer, dass der Arbeitgeber gerne ein kühlendes Eis zur Verfügung stellt. Hierfür gibt es aber keine Rechtsgrundlage, geschweige denn einen Rechtsanspruch.

Die häufigste Frage in den letzten Tagen/Wochen war, wie hoch sind denn die Temperaturen, so dass diese nicht gesundheitsgefährdend sind.

Eine, wie im Juristendeutsch formulierte „gesundheitlich zuträglichkeit Temperatur“ sieht grundsätzlich eine Raumhöchsttemperatur von 26° Grad Celsius vor. Bei Überschreitung dieser Raumtemperatur sollen zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden. Erst wenn die Raumtemperatur über die Marke 30°

steigt, muss der Arbeitgeber sogenannte wirksame Maßnahmen ergreifen. Wirksame Maßnahmen können sein, dass dem Arbeitnehmer z. B. mobile oder feste Klimaanlage zur Verfügung gestellt werden.

Die Mindesttemperatur beträgt, so die Arbeitsstättenordnung, bei Tätigkeiten im Sitzen mindestens 19° Grad. Hier unterscheidet die Arbeitsstättenordnung z. B., ob es eine rein sitzende Tätigkeit ist. Wenn Sie also gehen und stehen, darf die Temperatur auch 19° Grad unterschreiten, bei einem mittleren Wert von 17° und bei anstrengender, körperlicher Tätigkeit darf diese auch auf 12° Grad Celsius heruntergehen.

Wenn sich die Kolleginnen und Kollegen also nunmehr an die Mitarbeitervertretung wenden, unterliegt die Mitbestimmung dann hier dem Tatbestand des Gesundheitsschutzes. Auch hier können im Rahmen der Mitbestimmungen Maßnahmen, wie Beginn und Ende der Arbeit und Lage der Arbeitszeit, mit der MAV zusammen verändert werden. Hier können Kriterien wie Gleitzeiten, frühestmöglicher oder späterster Zeitpunkt für die Arbeitszeit, festgelegt werden. Hier bietet sich eine Betriebsvereinbarung zwingend an, damit die Kollegin oder der Kollege auch einen sicheren, verbrieften Anspruch geltend machen kann.

Der Vorteil einer Vertriebsvereinbarung liegt auch darin, dass nicht bei jeder Hitze- oder Kältewelle die Belegschaft neu darüber nachdenken muss oder die Mitarbeitervertretung entsprechend neu mit der Geschäftsführung Regelungen diskutieren muss.

Wetterbedingte Kleidung

Hierbei geht es nicht um die Frage eines Regenanzuges, sondern es geht um die Luftigkeit der Kleidung und wie ich wann, wo gekleidet sein muss.

Im Grundsatz hat jeder Beschäftigte, egal bei Kirche, Caritas oder Diakonie, das Recht, anzuziehen, was er oder sie möchte und am Arbeitsplatz aus Arbeitsschutzgründen genehmigt ist. Hierbei wird einmal seitens des Bundesarbeitsgerichts unterschieden, ob der oder die Beschäftigte z. B. mit Maschinen arbei-

tet oder ob der oder die Beschäftigte Kundenkontakt hat. Dies ist jeweils dem Charakter der Tätigkeit geschuldet und der damit verbundenen branchenüblichen Sicherheit am Arbeitsplatz bzw. im Handelsgeschäft.

Viele Arbeitgeber geben dem Mitarbeitenden eine einheitliche Arbeitskleidung, bzw. die Arbeitskleidung ist eine Sicherheitsmaßnahme aufgrund der ihm/ihr übertragenen Tätigkeit. So sind diese dann auch, unabhängig von der Außentemperatur, bei einem beispielhaften tropischen Klima entsprechend anzuwenden und auch zu nutzen. So ist die Einhaltung von arbeitsschutzrechtlichen Sicherheitsbestimmungen vorrangig. Wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nur „gegen den Dresscode“ verstößt, ist dieses noch kein zwingender Kündigungsgrund. Wobei arbeitsrechtlich, so hat es das Arbeitsgericht in Frankfurt entschieden, eine Abmahnung gegebenenfalls gerechtfertigt wäre.

Um hier arbeitgeberseitig Sanktionsmöglichkeiten aufzuzeigen, muss der Arbeitgeber vorher konkret aufgelistet haben, welche Kleidung zwingend notwendig ist, z. B. Sicherheitsschuhe, Kittel, Helme o. ä. Er muss im Zweifelsfall auch den Dresscode bei Kundenkontakten dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin vorher schriftlich mitgeteilt haben, so dass der bzw. die Mitarbeitende hiervon Kenntnis hat.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, nun wird in Ihrer Einrichtung mit Sicherheit das eine oder andere noch diskutiert werden.

Sollte hier eine rechtliche/arbeitsrechtliche Frage dahinterstehen und Sie Mitglied bei uns sein, lassen Sie es uns gerne wissen. Wir würden uns alle Mühe geben, hier eine adäquate, rechtssichere Auskunft zu geben. ■

Wir verbleiben bis dahin mit sonnigen, sommerlichen, tropischen Grüßen

— Für den Bundesvorstand der Kirchengewerkschaft

Markus Karger

— Für den Bundesvorstand des ZKD e. V.

Herbert Böhmer



Die Einigungsstelle nach § 36 a MVG-EKD: Was hat sich geändert?

Seit dem 01.01.2020 hat sich eine wesentliche Änderung hinsichtlich des Einigungsstellenverfahrens durch Gesetzesänderung ergeben. War die Durchführung eines Einigungsstellenverfahrens bis dahin nur einvernehmlich durch Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung möglich, sieht das Mitarbeitervertretungsgesetz nunmehr die verbindliche Einigungsstelle zur Klärung von Regelungsstreitigkeiten auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung vor.

Auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung ist für die Dienststelle eine Einigungsstelle zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 MVG-EKD einzurichten. Vor dem 01.01.2020 war eine Dienstvereinbarung erforderlich. Eine Dienstvereinbarung konnte indessen nicht erzwungen werden. Folglich basierte dieses System auf Freiwilligkeit.

Gemäß § 36 Abs. 1 Satz 4 bedarf die Bildung von Einigungsstellen für gemeinsame Mitarbeitervertretungen (§ 5 Abs. 3 MVG-EKD) weiterhin einer Dienstver-

einbarung. Bei z. B. Kirchenkreis-MAVen bleibt es folglich in der Regel bei der Erforderlichkeit des Abschlusses einer „freiwilligen“ Dienstvereinbarung.

Auf Antrag einer Partei kann also in den meisten Dienststellen bei Maßnahmen, die § 40 MVG-EKD unterfallen, die Einigungsstelle angerufen werden. Wird die Einigungsstelle angerufen, entscheidet diese, wie ein betrieblicher Sachverhalt geregelt wird und im Gegensatz zum Kirchengericht nicht, ob die Zustimmung zu einer beantragten Maßnahme ersetzt wird oder nicht. Die Einigungsstelle entscheidet dann z. B., wie genau die Arbeitszeit festgesetzt wird, wie Verhaltensregeln im Betrieb aussehen, mit

welchen technischen Mitteln die Arbeitszeit erfasst wird usw. Die Vorteile des Einigungsstellenverfahrens dürften auf der Hand liegen. Die Einigungsstelle entscheidet nicht über die grundsätzliche Zulässigkeit oder Unzulässigkeit einer beantragten Maßnahme, sondern gibt selber eine sachgerechte Lösung vor. Die Einigungsstelle ist allerdings nur bei Regelungsstreitigkeiten zuständig, also nur bei Auseinandersetzungen über die inhaltliche Angemessenheit von organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten nach § 40 MVG-EKD. Bei Rechtsstreitigkeiten, wenn die Dienststellenleitung und die Mitarbeitervertretung z. B. darüber streiten, ob überhaupt ein Mitbestimmungstatbestand vorliegt, besteht keine Zuständigkeit der Einigungsstelle. Hier wäre dann das Kirchengericht zuständig.

Beim Verfahren zur Anrufung der Einigungsstelle, ist zunächst einmal zu unterscheiden:

Bei der Einigungsstelle handelt es sich nicht um ein Gericht oder eine Behörde! Es ist ein vom Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung gemeinsam gebildetes Organ der Mitarbeitervertretungsordnung. Es besteht aus jeweils zwei beisitzenden Mitgliedern, die jeweils von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt werden und einem unparteiischen Vorsitz.

1. Anrufung der Einigungsstelle durch die Mitarbeitervertretung bei Maßnahmen auf Initiative der MAV (§ 47 Abs. 3 Satz 1 i. V. m. Abs. 2 MVG-EKD).
2. Anrufung der Einigungsstelle nach einer Initiative der Dienststellenleitung (§ 38 Abs. 4 Satz 1 MVG-EKD).

Bei der Anrufung nach der Initiative der Mitarbeitervertretung nach § 47 MVG-EKD schlägt die Mitarbeitervertretung der Dienststellenleitung die Durchführung einer Maßnahme (aus dem Katalog des § 40 MVG-EKD) vor. Innerhalb eines Monats muss die Dienststellenleitung dann zu dem Vorschlag der Mitarbeitervertretung inhaltlich Stellung nehmen. Soweit die Dienststellenleitung die vorgeschlagene Maßnahme ablehnen möchte, muss dies schriftlich erfolgen und begründet werden. Bevor die Einigungsstelle dann angerufen werden kann, ist zur Erörterung aufzurufen und die Angelegenheit zwischen den Parteien nochmals zu erörtern. Sollte sich die Dienststellenleitung der Erörterung verweigern, wäre dem Erörterungserfordernis dennoch Genüge getan. Nach dem erklärten Abschluss der Erörterung ist dann innerhalb von zwei Wochen die Einigungsstelle anzurufen.

Bei der Anrufung der Einigungsstelle nach Initiative der Dienststellenleitung

(§ 38 Abs. 4 Satz 2 und 4 in Verbindung mit § 40 MVG-EKD) unterrichtet die Dienststellenleitung die Mitarbeitervertretung über die beabsichtigte Maßnahme und beantragt ihre Zustimmung. Die Mitarbeitervertretung kann hierauf mit einem Erörterungsverlangen oder der Zustimmungsverweigerung reagieren. Nach Zustimmungsverweigerung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung dann wiederum die Möglichkeit, innerhalb von zwei Wochen die Einigungsstelle anzurufen.

Bei der Einigungsstelle handelt es sich nicht um ein Gericht oder eine Behörde! Es ist ein vom Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung gemeinsam gebildetes Organ der Mitarbeitervertretungsordnung. Es besteht aus jeweils zwei beisitzenden Mitgliedern, die jeweils von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt werden und einem unparteiischen Vorsitz. Dieser Vorsitz wird gemeinsam von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung bestellt. Soweit keine einvernehmliche Bestellung zustande kommt, entscheidet dann auf Antrag das Kirchengericht über die Bestellung. Der/die Vorsitzende hat dann die Verpflichtung, zur unparteiischen Durchführung des Einigungsstellenverfahrens. Den Vorsitz übernimmt meist ein*e Volljurist*in, in der Regel ein*e Richter*in. Die beisitzenden Mitglieder werden eigenverantwortlich von den Parteien bestimmt. In der Regel ist es für die Mitarbeitervertretung empfehlenswert, zumindest einen Beisitzer zu benennen, der möglichst einigungsstellenerfahren ist und Kenntnisse in der zu verhandelnden Materie mitbringt.

Für das Verfahren vor der Einigungsstelle gibt es kaum gesetzliche Verfahrensvorschriften. Geregelt sind nur die Voraussetzungen der „Schlussabstimmung“. Der/die Vorsitzende wird in der Regel im Laufe des Verfahrens versuchen, auf eine einvernehmliche Lösung hinzuwirken. Soweit keine einvernehmliche Lösung gelingt und weitere Schlichtungsversuche aussichtslos erscheinen, kommt es dann zu dem sogenannten Spruch. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt dann die Einigung zwischen Dienstgeber und der Mitarbeitervertre-

tung. Hierbei handelt es sich um ein zweistufiges Verfahren. Im ersten Schritt stimmen nur die Beisitzer ab, der/die Vorsitzende stimmt nicht mit. Kommt es zu einem Patt, was der Regelfall sein dürfte, dann erfolgt ein zweiter Abstimmungsschritt, bei dem der/die Vorsitzende mitstimmen muss. Bei einem Abstimmungspatt gibt also der/die Vorsitzende letztendlich den Ausschlag. Der Auswahl der Person des Vorsitzes ist folglich große Beachtung zu schenken. Spannend wird sein, ob sich aufgrund der mäßigen Entlohnung Personen finden lassen, die bereit sind, den Vorsitz zu übernehmen. Dasselbe dürfte für anwaltliche Beisitzer gelten. Die Entschädigungsordnung bestimmt nämlich, dass eine Entschädigung in Höhe von 500 bis 2.000 Euro je Verfahren für den Vorsitz der Einigungsstelle vorgesehen ist. Beisitzer und Beisitzerinnen, die der Einrichtung oder Dienststelle nicht angehören, erhalten eine Entschädigung in Höhe von 30 % des Vorsitzes.

Es bleibt also zu hoffen, dass trotz offener Fragen die Einigungsstelle schnell Einzug in die betriebliche Praxis findet.

Insbesondere im Rahmen des Initiativrechts ermöglicht dieses Verfahren einen erweiterten Gestaltungsspielraum für die Mitarbeitervertretungen. Sowohl die Dienstgeber als auch die Mitarbeitervertretungen werden sich folglich zukünftig intensiver mit den Regelungen zum Einigungsstellenverfahren auseinandersetzen müssen. ■

— **Silvia Schmidbauer**, Rechtsanwältin
(Syndikusrechtsanwältin)





Das VCH-Hotel Wartburg in Stuttgart liegt fünf Gehminuten zwischen Königstraße und dem Kultur- und Kongresszentrum Liederhalle und ist nur einen Steinwurf vom Haus der Wirtschaft entfernt.

VCH-Hotel Wartburg, Stuttgart

Stuttgart – mitten im Leben. Die Landeshauptstadt von Baden-Württemberg wird auch liebevoll Schwabenmetropole genannt. Sie liegt in einem Kessel umringt von Weinbergen. Der Weg aus dem Kessel führt entweder über einige der 600 „Stäffele“, oder, wer nicht so gut zu Fuß ist, kann auch die historische Standseilbahn oder die Zahnradbahn „Zacke“ benutzen.

Appetit auf Genuss? Stuttgart lädt zum Schlemmen ein! Beides ist hier gleichermaßen gut und beliebt: Bodenständig-traditionelle Spezialitäten in den Weinstuben und Besenwirtschaften oder exquisite Küche im Sterneres-taurant – immer in Begleitung ausgezeichnete Weine aus der Region.

Sehnsucht nach Kultur? Ob die Staatsgalerie, das Kunstmuseum oder

die UNESCO-Welterbestätte Weissenhofmuseum im Haus le Corbusier, in Stuttgart kann man Historisches neben ganz Modernem sehen. Die Staatstheater Stuttgart sind Europas größtes Dreispartentheater, egal ob Oper, Ballett oder Schauspiel, hier wird Kultur auf höchstem Niveau geboten. Auch auf einer architektonischen Entdeckungsreise überrascht Stuttgart: Viele namhafte Bauherren haben hier architektonische Zeichen gesetzt, die oft ihrer Zeit voraus waren, wie zum Beispiel der erste Fernsehturm der Welt.

Tradition mit Drive. Mercedes-Benz und Co: Stuttgart und Automobil gehören zusammen. Hier wurde die Erfindung geboren, und hier hat sie laufen gelernt. In Stuttgart kann man die Geschichte des Automobils in zwei spektakulären Museen erleben.

Ab ins Grüne! Mitten in der Stadt liegt der Schlossplatz, der immer für eine kurze Pause gut ist. Aber es gibt auch echte grüne Rückzugsgebiete mitten in Stuttgart, zum Beispiel das Lapidarium oder das Grüne U mit dem Höhenpark Killesberg oder natürlich die Wilhelma. Oder man unternimmt einen Ausflug in die Weinberge in der Umgebung.

Näher geht's nicht. Unser VCH-Hotel Wartburg liegt fünf Gehminuten zwischen Königstraße und dem Kultur- und Kongresszentrum Liederhalle und ist nur einen Steinwurf vom Haus der Wirtschaft entfernt. Es bietet alles, was Sie sich zum Arbeiten und Wohlfühlen wünschen. Wir sind nicht nur nah an allem, was die Schwabenmetropole zu bieten hat, sondern unser Team freut sich, Ihre Wünsche so zu erfüllen, dass Ihr Aufenthalt zu einem Erlebnis wird.

Foto: VCH-Hotels



Oben: Für nachhaltiges Mitdenken hat das VCH-Hotel Wartburg vom Deutschen Hotel- und Gaststättenverband die Umwelt-Auszeichnung in Gold erhalten.

Unten: Das Hotel verfügt über 74 Zimmer in verschiedenen Kategorien. Jedes Zimmer ist individuell eingerichtet. Alle haben kostenfreies W-LAN, Dusche, WC, Minibar, Telefon.

Das Hotel verfügt über 74 Zimmer in verschiedenen Kategorien. Jedes Zimmer ist individuell eingerichtet, und es dominieren Materialien wie Holz, edle Stoffe und Messing. Selbstverständlich haben alle Zimmer kostenfreies W-LAN, Dusche, WC, eine Minibar und Telefon. Die Rezeption ist rund um die Uhr besetzt.

Unser Küchenchef und sein Team verbinden internationale Kreativität mit heimischer Küche. Dabei verwenden wir vorwiegend fair gehandelte und regionale Produkte und schonen somit nachhaltig wertvolle Ressourcen. Für das nachhaltige Mitdenken hat das VCH-Hotel Wartburg vom Deutschen Hotel- und Gaststättenverband die Umwelt-Auszeichnung in Gold erhalten. ■

Weitere Informationen/Links:

- Das 3* Hotel Wartburg in Stuttgart ist Mitglied in der VCH-Hotelkooperation www.vch.de
- Die Mitglieder der Kirchengewerkschaft erhalten für die Übernachtungen in allen VCH-Hotels Sonderpreise

Glückstädter Werkstätten



WGKD

**Die Einkaufsplattform
der Kirchen.**

Einfach
günstig
einkaufen.

Die WGKD bietet nicht nur den kirchlichen Einrichtungen über ihre zahlreichen Rahmenverträge wirtschaftliche Vorteile. Auch die kirchliche Mitarbeiterschaft kann von einer Vielzahl von Angeboten zur privaten Nutzung profitieren. Die nachfolgende Tabelle gibt einen groben Überblick der Bereiche, die für private Zwecke in Anspruch genommen werden können:

➤ Bürobedarf	Memo
➤ Bürosysteme	Brother
➤ Energie	WIRgemeinsam Maingau
➤ Gesundheit / Sport	Fitness First
➤ Hotels	Maritim Hotels VCH-Hotels
➤ Informations-, TK-Technik und TV	Samsung / Mitarbeitershops
➤ Mobilfunk	Telekom – HE135 (über T-Punkte)
➤ IT-Security	ESET Deutschland
➤ Fahrräder / Zweiräder	Velo de Ville – Kirchenrad
➤ Kraftfahrzeuge	Alle Marken: KFZ-Rahmenverträge, Family & Friends-Angebote, Top Deals und Neuwagenportal für ALLE
➤ Mietwagen	Sixt Europcar
➤ Reisen	Deutsche Bahn - Jobticket
➤ Mitarbeiterangebote	Corporate benefits Ticketsprinter

Unser Internetauftritt liefert Ihnen weitergehende Informationen. Auch die Geschäftsstelle der WGKD steht Ihnen gern zur Verfügung.

Betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung – attraktiv und günstig wie nie!

Jetzt mit 15% zusätzlich vom Arbeitgeber

Heute eingezahlt – morgen besser versorgt.

Als zweite Vorsorgesäule trägt die betriebliche Altersvorsorge (bAV) – neben der gesetzlichen Rentenversicherung und den privaten Vorsorgemodellen – dazu bei, finanzielle Engpässe im Alter zu vermeiden bzw. reduzieren. Das sinkende Niveau der gesetzlichen Rentenversicherung führt bei vielen zu Versorgungslücken. Ganz besondere Frauen, die aus familiären Gründen häufig für längere Lebensabschnitte in Teilzeit gearbeitet haben, müssen mit Einbußen bei der späteren Rente rechnen.

Deshalb wird es immer wichtiger, mit einer betrieblichen Altersversorgung zusätzlich für das Leben im Alter vorzusorgen. Nach § 31, 2 DVO (Dienstvertragsordnung) haben Mitarbeiter der Landeskirche Hannover einen Anspruch auf Entgeltumwandlung zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge.

bAV Update 2020

Um sich über den aktuellen Stand der Entwicklungen zu diesem Thema zu informieren, hat sich der Vorstand des Landesverbandes Weser-Ems mit Mitarbeitern der Verka PK Kirchliche Pensionskasse vor kurzem zu einem ausführlichen Orientierungsgespräch getroffen.

führlichen Orientierungsgespräch getroffen.

Neue Regelungen durch das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz

Durch die Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes 2018 mit neu geregelten Arbeitgeberzuschüssen bei der Entgeltumwandlung und Freibeträgen bei der Anrechnung auf die Grundsicherung ist die betriebliche Altersvorsorge für alle Angestellten nun deutlich lukrativer.

■ Bei allen **Neuverträgen ab dem 01.01.2019** zahlt der Arbeitgeber 15% zusätzlich zum Vertrag ein. Verträge, die vor dem 01.01.2019 geschlossen wurden, werden bis spätestens zum 01.01.2022 diesbezüglich umgestellt.

Bei der Entgeltumwandlung werden Beiträge vom Bruttolohn abgezogen, dadurch werden Steuern und Lohnnebenkosten „eingespart“. Im Gegensatz zur privaten Vorsorge, bei der die Beiträge aus dem Nettoeinkommen erbracht werden müssen, kann mit der Entgeltumwandlung bei gleicher Belastung deutlich mehr für das Alter zurückgelegt werden. Damit profitiert der Arbeitnehmer von Steuervorteilen und Erspar-

nissen bei der Sozialversicherung. Der Arbeitgeber spart ebenfalls seinen Anteil an den Sozialversicherungsbeiträgen, die er als Zuschuss an den Arbeitnehmer weitergibt. Für Arbeitnehmer können Teile des regelmäßigen Gehaltes oder Sonderzahlungen (z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld) in Beiträge zu einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) umgewandelt werden.

Für die spätere Rentenphase gibt es drei Auszahlungsoptionen: Lebenslange Rente, einmalige Kapitalabfindung oder Teilkapitalabfindung + anteilige lebenslange Rente. Spätestens 3 Monate vor Rentenbeginn sollte man sich für eine der Varianten entschieden haben.

Auch wenn man in jungen Jahren noch nicht intensiv an die Rente denken mag, langfristige Einzahlungen lohnen sich besonders! So lassen sich attraktive Renditen auch schon mit einem kleinen Betrag durch einen möglichst frühen Einstiegszeitpunkt erwirtschaften. Um zu zeigen, wie das passgenau für jeden Einzelnen funktioniert, empfehlen wir, sich dazu ein individuelles Angebot von Verka erstellen zu lassen. Marco Meißner (marco.meissner@verka.de) und Rainer Hilf (rainer.hilf@verka.de) helfen gerne weiter. ■



Der Landesvorstand Weser-Ems lässt sich ausführlich und intensiv über die Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge für seine Landeskirchen informieren. (V.l.n.r.) Mitglieder des Landesvorstands Weser-Ems: Kollegin Moser, Kollege Reschke, Kollegin Hausmann, Kollege Vullriede und von Verka Rainer Hilf

Tarifarbeit LV Nord

Viele von euch wundern sich vielleicht, bei der Gehaltsabrechnung im Oktober mehr Geld auf dem Konto zu haben als im Vormonat. Natürlich ist es schön, denn mehr Geld zur Verfügung zu haben ist immer besser als weniger! Doch woran liegt es, dass wir mehr Geld erhalten?

Die Antwort ist eigentlich ganz einfach:

Wir als Angestellte im ehemaligen Nordelbien haben einen Tarifvertrag, und zwar den Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag, auch kurz KAT, genannt. In diesem Tarifvertrag steht zum Beispiel, wie viel Urlaub wir erhalten, welche Rechte und Pflichten wir haben, wie viel Prozent das Sonderentgelt beträgt oder welche Entgeltgrundlagen vorliegen, nach denen wir vergütet werden.

Bestandteil des Tarifvertrages sind auch die Entgeltordnung und die Entgelttabelle. In der Entgelttabelle steht, wie viel wir z. B. bei einer Eingruppierung K7, Stufe 3 mit 39 Wochenstunden verdienen, wie hoch also unser Gehalt ist, das wir monatlich ausgezahlt bekommen.

Diese Entgelttabelle erhöht sich natürlich nicht von alleine. Denn unser Arbeitgeber erhöht unser Gehalt natürlich nicht ohne Aufforderung!

Doch, wer fordert den Arbeitgeber dazu auf?!

Die Antwort: Das ist Aufgabe der Gewerkschaften, z. B. der Kirchengewerkschaft, indem sie die Entgelttabelle fristgerecht beim VKDA (Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland) kündigt.

Danach werden Termine zur Entgeltrunde vereinbart und die Entgeltverhandlungen beginnen. Haben sich die Gewerkschaften und der VKDA über die Höhe der Anhebung der Vergütung und deren Laufzeit, geeinigt, ist dieses Ergebnis für unseren Arbeitgeber bindend, da beim VKDA 99,9% aller Kirchengemeinden und Kirchenkreise im ehemaligen Nordelbien Mitglied sind. Das heißt, jede Gehaltserhöhung, die wir erhalten, haben die Gewerkschaften ausgehandelt.

Nun fragen sich vielleicht einige von euch, warum sie mehr Gehalt bekommen, obwohl sie nicht Mitglied der Gewerkschaft sind?!

Das hängt mit unserem Tarifvertrag zusammen, der für alle Mitarbeitenden in unserem Kirchenkreis Gültigkeit hat und somit auch die neu verhandelte Entgelttabelle.

Schön, werden vielleicht einige von euch denken, ich bekomme also mehr Geld, aber brauche keinen Mitgliedsbeitrag für die Gewerkschaft zu entrichten.

Ja, so kann man denken, doch gehen wir davon aus, alle würden so handeln, dann haben wir bald keine Gewerkschaften mehr, die sich für unsere Interessen einsetzen können.

Was wären die Folgen?!

Entweder es würden keine Gehaltserhöhungen mehr verhandelt werden oder aber die Gewerkschaften verhandeln mit dem Wissen, dass nur ein geringer Teil der Mitarbeitenden hinter ihnen steht – welche Auswirkungen hat das wohl auf ein Verhandlungsergebnis? ■

— **Ursula Einsiedler**, Vorsitzende
des Landesverbandes Nord

Damit es für alle weitergeht, auch damit es mehr Gehalt gibt, brauchen wir starke Gewerkschaften, die sich für unsere Interessen einsetzen können.



Foto: Hubert Baalmann



Verbandstag LV Nord

Kurzberichte



im Namen des Landesvorstandes der Kirchengewerkschaft Landesverband Nord und der Tarifkommission Landesverband Nord darf ich Ihnen/Euch die herzlichsten Grüße senden.

Der Landesvorstand hat, wie ja in der „Kirchengewerkschaft Info“ 2-2020 schon veröffentlicht, aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie den geplanten **Verbandstag 2020** absagen müssen. Geplant war der 23. September 2020 in Bordesholm.

Sollten Sie dies in der Kirchengewerkschaft Info nicht gelesen haben, ändern Sie das Datum bitte auf den **24. März 2021, ab 9.00 Uhr, in Bordesholm.**

Die satzungsgemäße Einladung mit der Tagesordnung und dem thematisch inhaltlichen Teil werden wir, Ihr/Euer Landesvorstand, Euch zukommen lassen.

Gemäß unserer Landessatzung wären Sie/wäret Ihr nun auf dem Verbandstag durch den Bericht des Vorstandes sowie den Bericht der Tarifkommission informiert worden.

Der Landesvorstand hat sich nun überlegt, Ihnen/Euch dieses in einer Kurzfassung auf dem schriftlichen Wege durch diesen Newsletter zukommen zu lassen.

Aus diesem Grunde können Sie/könnt Ihr nun hier die Kurzberichte lesen. ■

Bordesholm liegt in Schleswig-Holstein, zwischen Kiel und Neumünster. Der Name bedeutet „am Ufer der Insel“. Im Südwesten von Bordesholm befindet sich der ca. 0,7 Quadratkilometer große und bis zu acht Meter tiefe Bordesholmer See (s. Bild).

Bericht des Landesvorstandes

Nord

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

es ist noch nicht ganz ein Jahr her, dass Ihr auf unserem letzten Verbandstag einen neuen Vorstand gewählt habt.

Voller Tatendrang haben wir im Dezember unsere konstituierende Sitzung abgehalten und folgende Posten verteilt:

Stellvertretender Vorsitzender: Sven-Ole Greisen,
Bundesdelegierte: Karin Loos, Sven-Ole Greisen und Ursula Einsiedler.

Auf dieser Sitzung haben wir uns auch auf eine Klausurtagung im Januar 2020 verständigt.

Die Klausurtagung fand am 27. und 28. Januar 2020 in Leck statt, mit den Themen:

- Was sind unsere Aufgaben und was können wir realistisch anpacken?
- Tarifgeschehen im Landesverband Nord, was über das tarifliche Tagesgeschäft hinausgeht.
- Das Thema „Mitgliedergewinnung und Mitglieder zu halten“ war und ist für uns ein „Dauerbrenner“.
- Wie können wir auf Fragen und Anregungen von Mitgliedern berufsspezifisch reagieren?
- Ideen und Anregungen weiter an den Bundesvorstand geben.

Mit diesem Ergebnis wollten wir in die Arbeit starten, und dann kam das COVID-19-Virus und hat uns ausgebremst. Im Mai haben wir uns zu einer Vorstandssitzung getroffen und darüber diskutiert, wie und unter welchen Auflagen wir den Verbandstag im September abhalten können.

Schnell war uns klar, dass wir die Hygienevorschriften nicht einhalten können. Einen Raum zu finden, wo ihr, unsere Mitglieder, mit 1,50 Meter Abstand sitzen könntet war das eine, doch in den Pausen die Abstände zu halten, und das in geschlossenen Räumen, war das andere.

Unser Beschluss fiel dann auch so aus, dass wir den Verbandstag in den März 2021 verschoben haben, in der Hoffnung, dass dann vieles wieder möglich ist.

Es wird spannend sein, ob wir alle Termine, so auch die Bundesdelegiertenkonferenz, im Jahr 2021 abhalten können.

In diesem Jahr steht noch das Gespräch mit dem Landespastor für die Diakonie in Schleswig-Holstein, Herrn Nass, aus, und ich werde Euch im März darüber berichten.

Auch über die Höhen und Tiefen der Entgeltverhandlungen im Jahr 2020 werden wir dann berichten können. ■

Mit kollegialen Grüßen



— **Ursula Einsiedler**, Vorsitzende
Landesverband Nord



Foto: Hubert Baalmann

Bericht der Tarifkommission

KAT-Bereich

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

nun ist es schon wieder ein Jahr her, seit unserem letzten Verbandstag und unserer anschließenden 70-Jahre-Jubiläumsfeier.

Wie ich bereits am Vormittag auf dem Verbandstag 2019 berichtete, war es für den KAT-Bereich relativ ruhig. Berichtet wurde eher mit dem Blick nach vorne für 2020, da hier die Entgelttabelle am 30. September 2020 ausläuft.

Nun haben wir den ersten Verhandlungstag am 31. August 2020 vollbracht und unsere Forderungen auf den Tisch gelegt, die da lauten: 6% lineare Gehaltserhöhung bei 12 Monaten Laufzeit und die SPAs in die K 5. Da wir in der Vergangenheit mit der Forderung für die SPAs immer gescheitert sind, werden wir bei dieser Verhandlung beharrlich darauf drängen, notfalls bis zur Schlichtung. Nach unserer Erkenntnis ist es hier längst überfällig, die SPAs in die K 5 zu bekommen.

Unser Hauptaugenmerk liegt diesmal auch darin, für unsere Mitglieder eine Wahlmöglichkeit zu verhandeln, so dass jeder für sich entscheiden kann, ob er/sie, berechnend auf die prozentuale Erhöhung, lieber Geld oder mehr Freizeit haben möchte. Diese Wahlmöglichkeit wird es dann **nur für Kirchengewerkschaftsmitglieder** geben.

Bedingt durch die Corona-Krise und daraus zurückgehenden Kirchensteuereinnahmen wird es sicherlich noch eine spannende Verhandlung geben, die Ende Oktober weiter fortgeführt wird. Ende Juni wurde noch kurzweilig per Videokonferenz über einen Tarif Kurz-

arbeit verhandelt. Nach nur zwei Konferenzen war aber bereits Schluss mit Verhandeln, da der Arbeitgeberverband VKDA sich nicht durchringen konnte, der Forderung der Kirchengewerkschaft von 90% oder 95% Aufstockungsbetrag zum Netto zu tarifieren. Somit ohne Ergebnis abgebrochen.

Da auch der TV-Ausbildung zum 31.12.2020 ausläuft, soll auch dieser mitverhandelt werden. Hier ist es uns wichtig, die Auszubildenden nach § 1 Buchst. d) wieder für Verhandlungen zur Ausbildungsvergütung mit ins Boot zu bekommen. Sie wurden vor gut 10 Jahren ausgebootet, mit dem Hintergrund, dass mehr Ausbildungsstellen geschaffen werden könnten. Da uns dieses aber nicht bekannt ist und zwischen den Vergütungsempfehlungen der zuständigen Kammern zu den jeweiligen handwerklichen Berufen und unseren TV-Ausbildung ein Unterschiedsbetrag von mittlerweile über 300,00 Euro besteht, ist es zwingend notwendig, diese auch mit Hinblick auf Azubimangel wieder zurückzuholen. ■

Mit solidarischen Grüßen



— **Jörgen Schulz**, Vorsitzender der Tarifkommission (KAT)



Bericht der Tarifkommission

KTD-Bereich

■ Für die Mitarbeiter aus dem Bereich der Psychiatrie der Diakonissenanstalt Flensburg haben wir einen Überleitungstarifvertrag abgeschlossen. Das Besondere an dieser Überleitung war das sehr große Interesse der Arbeitgeber, dass kein Beschäftigter sich verschlechtert. So ist es gelungen, eine statische Besitzstandszulage sowie Zuschüsse für Kinder dauerhaft für die bereits beschäftigten Kolleginnen und Kollegen festzuschreiben. Solche Zugeständnisse hatte ich in den vergangenen Jahren noch nicht erlebt. Das ist sehr gut für die bereits Beschäftigten, aber klar ist auch, dass sich die Kolleginnen und Kollegen, die später eingestellt wurden, mit dem KTD pur anfreunden müssen, aber dazu später mehr.

■ In den letzten Jahren tauchten immer wieder kleinere Probleme rund um das Thema Arbeitszeit im KTD auf. Daraufhin wurde eine Arbeitsgruppe gegründet mit dem Ziel, den KTD anzupassen. Zwei Termine gab es vor Corona, und aus den verschiedenen kleinen Anpassungen wurden immer mehr. Es wurde sehr unübersichtlich.

Knackpunkt wurden die Jahresarbeitszeit, der Ausgleich der Feiertage und der Ausgleichszeitraum für Mehr- oder Überstunden. Auch die Abkehr der Jahresarbeitszeit, hin zu einer wöchentlichen Arbeitszeit wird diskutiert. Nun wurde erkannt, dass einzelne Problemlösungen gleich Auswirkungen auf andere Bereiche haben.

Ein weiteres Treffen gab es dann im kleinen Kreis, mit dem Ziel, sich anzunähern, was das Ergebnis sein kann. Wichtig ist ja, dass Veränderungen nicht nur gut klingen, sondern praxistauglich sein müssen. Ergebnisse werden dann vermutlich 2021 umgesetzt.

■ Durch die Coronapandemie ist es in einzelnen Einrichtungen dazu gekommen, dass Teile oder ganze Einrichtungen ihre Arbeit nicht fortsetzen konnten und es oft den Begriff „Kurzarbeit“ gab.

Kurzarbeit ist im KTD nicht beschrieben und nicht vorgesehen, und so gab es zwei Videokonferenzen, in denen über die Möglichkeit einer tariflichen Lösung beraten wurde. Die Gespräche blieben ohne Ergebnis, da die kirchlichen Arbeitgeber nicht bereit waren, verbindliche Aufstockungsleistungen zu gewähren. Wir hoffen mal an dieser Stelle, dass es keinen zweiten Lockdown geben wird. Die Arbeitgeber im kirchlichen Bereich müssen sich ihrer Verantwortung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen. Es erstaunt schon ein bisschen, dass die Kirche ein eigenes Arbeitsrecht für sich beansprucht und ihre Beschäftigten dann mit dem staatlichen Kurzarbeitergeld in Höhe von 60% abspesen will. Loyalität ist keine Einbahnstraße.

Am 10.06.2020 gab es erste Vorgespräche über die Entgeltverhandlungen für 2021 und die unterschiedlichen Erwartungen der Verhandlungsparteien in der aktuellen Situation. Ende August begannen die Verhandlungen, und erwartungsgemäß lagen wir weit auseinander. Die Arbeitgeber beschrieben den wirtschaftlichen Druck und dass es im Grunde kaum Spielraum für Entgelterhöhungen gibt.

Für die Kolleginnen und Kollegen in der Eingliederungshilfe im Krankenhaus, Altenheim und in der Jugendhilfe kann das nicht die Antwort sein. In allen Bereichen haben die Kolleginnen/Kollegen deutlich mehr leisten müssen und sind ihrer Verantwortung für die anvertrauten Patienten, Klienten und

Kinder in den Wohngruppen mehr als gerecht geworden. Die meisten Kolleginnen/Kollegen wurden leider auch nicht von der Politik mit Prämien bedacht.

Dass wir alle systemrelevant sind, steht außer Frage. Und dass Forderungen nach Verbesserungen, ob monetär oder in veränderten Arbeitsbedingungen, angebracht sind, ist wohl das Mindeste.

■ Eine zentrale Forderung der Kirchengewerkschaft ist in diesem Jahr eine Wahl zwischen Entgelterhöhung oder der Umwandlung in freie Tage für ihre Mitglieder. Das wird aktuell von den Arbeitgeberern kategorisch aus rechtlichen Gründen abgelehnt. Wir sehen das aber anders, und andere Tarifverträge haben es vorgelebt. Dass es keine monetäre Zuwendung nur für Gewerkschaftsmitglieder im kirchlichen Arbeitsrecht gibt, ist bedauerlich, da die Mitglieder der Gewerkschaft erst Tarifverträge mit ihren Beiträgen möglich machen. Nun sieht es so aus, dass die Lösung nur durch eine Schlichtung erreicht werden kann.

■ Aktuell verhandeln wir noch über eine Überleitung für die Diakonissenanstalt Flensburg in den KTD. Als Vorlage dient die anfangs beschriebene gelungene Überleitung für die Psychiatrie, so dass wir davon ausgehen, dass diese im Oktober unterschrieben werden kann. ■

Mit kollegialen Grüßen



— **Thomas Marek**, Vorsitzender der Tarifkommission (KTD)

Zukunft denken. *Nachhaltig* **Vorsorgen.**

Christlichen Werten verpflichtet. Seit 1924.

Als Anbieter für nachhaltige betriebliche Altersvorsorge (bAV) im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland bieten wir kapitalgedeckte und demografiesichere Lösungen für Ihre Altersversorgung.

Machen Sie den ersten Schritt – wir beraten Sie gern: Entweder direkt vor Ort, telefonisch oder per Mail kümmern wir uns um Ihre Anliegen.

Marco Meißner

+49 30 897907-355

marco.meissner@verka.de

Rainer Hilf

+49 30 897907-359

rainer.hilf@verka.de

www.verka.de



Verka

Bericht, was sonst noch zu sagen wäre

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

hier noch einmal einige Sätze aus der Geschäftsstelle Ihrer/Eurer Kirchengewerkschaft.

Viele haben es mitbekommen, wir hatten einen Personalwechsel. Frau Luda ist nach mehr als 15 Jahren Tätigkeit in der Geschäftsstelle in die Rente eingetreten.

Wir haben mit Ester Peter eine neue Mitarbeiterin gewinnen können. An dieser Stelle sei sie herzlichst begrüßt.

Des Weiteren hat die Geschäftsstelle, insbesondere aber auch die Rechtsschutzabteilung, vertreten durch unsere Syndikusrechtsanwältin Silvia Schmidbauer, seit Eintritt der Corona-Pandemie extrem viel zu tun gehabt.

Viele individuelle, arbeitsrechtliche Fragen waren in der Thematik komplett neu. Wir hatten wenig bis gar nichts Vergleichbares.

Wie die Kollegen aus der Tariff Kommission schon berichtet haben, gab und gibt es in unseren Tarifverträgen keinerlei Regelungen zum Thema Kurzarbeit. Einige Regelungen zu der Thematik Kurzarbeit gibt es aber in der AVR. So haben wir auch in unseren Landesverbänden mit der Thematik sehr, sehr viel zu tun gehabt.

Wir haben viele individuelle rechtliche Fragen zu klären gehabt, da der Umgang auch mit dem Lockdown und sogenannten Minusstunden nicht nur im März bis Juli interessant war. Auch heute rufen immer wieder Kolleginnen und

Kollegen an und teilen mit, dass dienstgeberseitig ein Minusstundenkontingent ausgewiesen sei.

Des Weiteren sind wir in der Geschäftsstelle immer wieder mit dem Thema „Mitgliederwerbung“ beschäftigt. Wir haben Anfang des Jahres im Rahmen einer Werbeaktion viele und, wie wir finden, gute Preise ausgelobt. Die Reaktion war gut, hätte ohne Frage besser sein können.

Wir werden nun auch seitens der Geschäftsstelle, und insbesondere der Beitragsabteilung, abwarten, ob wir durch unsere Forderung, dass tarifgebundene KAT- und KTD-Kolleginnen und -Kollegen zwischen Urlaub und Geld wählen können, eine höhere Anerkennung von gewerkschaftlicher Arbeit erlangen können.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, ich wünsche Ihnen, bis wir uns im März 2021 wiedersehen, alles Gute. Bleiben Sie gottbehütet! ■

*Mit solidarischen Grüßen
im Auftrag der Geschäftsstelle*



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



Foto: Hubert Baalmann



3. Ökumenischer Kirchentag

„Schaut hin!“

Das Leitwort des 3. Ökumenischen Kirchentages heißt „Schaut hin“!

Mit aktuellen Stand Oktober 2020 wissen wir, dass unter Corona-Bedingungen der 3. Ökumenische Kirchentag vom 12. bis 16. Mai 2021 in Frankfurt stattfinden soll. Wie wir aus dem Organisationsbereich schriftlich erfahren haben, wird die AGORA, also der Markt der Möglichkeiten, mit Sicherheit stattfinden, sofern nicht die Stadt Frankfurt oder das Land Hessen zu der Zeit (Mai 2021) andere Bedingungen festlegt.

Somit möchten wir Euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, auf alle Fälle diesen Termin schon einmal nahelegen, in der Hoffnung, dass Ihr an diesem Kirchentag teilnehmen könnt.

Wie wir aus dem Organisations-Komitee heraus wissen, wird die Teilnehmerzahl mit Sicherheit begrenzt werden. Wie wir auch wissen, wird es vieles online geben. Somit werden wir auch seitens der Kirchengewerkschaft dann bzw. jetzt schon überlegen, ob und in welcher Form wir, nicht nur analog, sondern auch digital mit Euch die AGORA gemeinsam begehen können.

Wir werden Euch diesbezüglich auf dem Laufenden halten. Die Kommunikation wird mit Sicherheit in den nächsten Monaten über E-Mail, Newsletter und andere Publikationen der Kirchengewerkschaft erfolgen.

Von daher schaut regelmäßig gerne auf unsere Internetseite, schaut in Eure Postfächer und seid gespannt, wie wir diese AGORA gestalten werden. ■

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

Grafik: 3. Ökumenischer Kirchentag Frankfurt 2021 e. V.

BKK Diakonie
Krankenkasse für soziale Berufe

750€
FÜR DEINE
GESUNDHEIT

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

Servicetelefon 0521.329876-120

f i

LV Baden

Rufbereitschaft in der stationären Altenheimpflegeeinrichtungsseelsorge

Wenn Diakon:innen der Evangelischen Landeskirche in Baden im kirchenge-meindlichen Einsatz mit stationärer Altenheimpflegeeinrichtungsseelsorge beauftragt sind und eine reguläre Rufbereitschaft eingerichtet wird, gelten für diese Mitarbeitenden ab 1. Januar 2021 die Regelungen wie für die in der Klinikseelsorge eingesetzten Diakon:innen: § 4 Nr. 8 Abs. 2 Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

In Abänderung des im TVöD im § 8 vorgesehenen finanziellen Ausgleichs für Rufbereitschaft kann der Ausgleich durch eine Dienstvereinbarung geregelt werden. Wird davon kein Gebrauch gemacht, so sind die Rufbereitschaften auf zwölf Wochen jährlich begrenzt. Für jede Woche Rufbereitschaft erhalten die Mitarbeitenden $\frac{1}{4}$ Tag Zusatzurlaub (somit jährlich max. drei Tage).

Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hier vorgesehenen Wegezeit jeweils auf die volle Stunde gerundet und in die doppelte Zeit für Zeitausgleich umgewandelt.

Dies hat die Arbeitsrechtliche Kommission auf ihrer zweiten Skype-Sitzung am 29. Juli 2020 beschlossen. ■

— **Wolfgang Lenssen**, Landesverband Baden



Bei einer Befragung der ca. 78.000 Mitglieder zur umstrittene Pflegekammer in Niedersachsen stimmten über 70 % der Teilnehmer gegen einen Fortbestand. Bei der Abstimmung beteiligten sich jedoch nur 19,3 % der Mitglieder

LV Weser-Ems

Pflegekammer wird aufgelöst

Die umstrittene Pflegekammer in Niedersachsen gibt es bald nicht mehr. Bei einer Befragung der ca. 78.000 Mitglieder stimmten über 70 % der Teilnehmer gegen einen Fortbestand. Bei der Abstimmung beteiligten sich allerdings nur 19,3 % der Mitglieder. Sozialministerin Carola Reimann (SPD) meinte: „Dieses Ergebnis ist eindeutig“. Weiterhin führte sie aus: „Die Pflegekammer ist offensichtlich nicht die Form von Vertretung, die sich die Pflegekräfte wünschen“.

Die Pflegekammer war 2016/2017 auf Beschluss der damaligen Landesregierung gegründet worden, um den Interessen von Pflegekräften eine Stimme zu verleihen.

Geld zahlen für eine Mitgliedschaft, die man nicht haben will und gegen die man sich nicht wehren kann: Das war

das Grundproblem der Pflegekammer. Zwar wurde 2019 auf die Beiträge verzichtet, aber an Akzeptanz konnte die Pflegekammer nicht gewinnen.

Nach der eindeutigen Abstimmung werde nun ein entsprechendes Gesetz zur Auflösung der Pflegekammer vorbereitet.

Um in Zukunft das Votum der Pflegekräfte zu hören, sind nun die Gewerkschaften gefragt.

Die Mitgliedsbeiträge aus 2018 und 2019 sollen übrigens zurückgezahlt werden. „Dies soll so schnell wie möglich passieren“ so die Sozialministerin Carola Reimann. ■

— **Ralf Vullriede**,
LV Weser-Ems

LV Hessen

Informationen der Kirchengewerkschaft Landesverband Hessen

Ab dem 01.10.2020 steht die letzte erstrittene Entgelterhöhung von 2,0 % für die Einrichtungen des Geltungsbereichs im vormaligen Diakonischen Werk von Kurhessen-Waldeck ein. Damit erreichen alle Einrichtungen im jetzigen Diakonischen Werk Diakonie Hessen den gleichen Stand der Lohnerhöhungen.

Wir weisen nochmal auf den letzten der drei zusätzlichen freien Tage (genannt AVR-Tag) für das Jahr 2020 hin, die bei den Verhandlungen für die Einrichtungen des Geltungsbereichs im vormaligen Diakonischen Werk von Kurhessen-Waldeck erreicht wurden. Dieser letzte freie Tag pro Halbjahr wird zum Ende des Jahres verfallen. Nutzt ihn! Er steht euch zu!

An unserem Gewerkschaftstag werden wir unsere Forderungen für die nächste Entgeltrunde und die neue AVR Diakonie Hessen formulieren.

Wer mitgestalten möchte und solidarisch sein will, ist uns als Mitglied herzlich willkommen.

Die Sozialkomponenten wurden gestärkt durch eine längst fällige Erhöhung des Kinderzuschlages um 40,00 Euro auf insgesamt 130,00 Euro.

Für die Vergütungsgruppen 1-4 sind die zusätzlichen Aufschläge von bis zu 26,00 Euro pro Kind erhalten geblieben.

Die Arbeitgeber forderten eine Eigenbeteiligung zur Zusatzversorgung. Diese Eigenbeteiligung für die betriebliche Altersvorsorge EZVK/VBL konnte für die Einrichtungen des Geltungsbereichs im vormaligen Diakonischen Werk von Kurhessen-Waldeck verhindert werden. ■

KETTELERVERLAG

Fachverlag für kirchliches Arbeitsrecht
Serviceunternehmen der KAB

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

Ihr Vorteil im Abo Digital: Digitale Bibliothek ab Jahrgang 2000

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

ZMV DIE MITARBEITERVERTRETUNG

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

Alle Vorteile in Print + Digital: informieren & recherchieren

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

- 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: Antworten auf Leseranfragen, Tipps zur arbeitsrechtlichen Praxis, Empfehlungen zu Fachliteratur
Kostenfreier Service: Datenbank „Kirchliche Rechtsprechung“ auf www.zmv-online.de

Abonnement Print € 99,80
ISSN 0939-8198

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

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

Abonnement Kombi (Print + Digital) € 119,80*

6 Ausgaben pro Jahr. Mindestlaufzeit: 12 Monate.
Kündigungsfrist: 6 Wochen zum Ende eines Kalenderjahres.
* Abos Digital (einschließlich Abo Kombi = Print + Digital):
Einzelplatz. Bereitstellung sowie Berechnung ganzjährig.
Zugriffsrecht bis Ende Vertragslaufzeit. Stand 02/2020

**Bestellen Sie einfach online unter www.ketteler-verlag.de
oder rufen Sie uns an, wir beraten Sie gerne!**

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

LV Diakonie Mecklenburg-Vorpommern

Ein ereignisreiches Jahr 2020



Gewerkschafter, Freunde und Mitglieder der ARK Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern der 1. Stunde: Christoph Maaß (links), Klaus Gryzbeck (rechts)

Ein ereignisreiches Jahr 2020 liegt hinter uns mit guten wie auch nicht so schönen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten.

Wir als Landesverband mussten leider feststellen, dass viel Misstrauen gegenüber der Kirchengewerkschaft in der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern herrscht. Und dies nicht nur aus den Reihen der Arbeitgeber, sondern auch aus den Reihen der Dienstnehmervertreter.

Woher mag dieses Misstrauen kommen, fragten wir uns?

Zum einen sicherlich durch den Umstand, dass bis zu dieser Legislaturperiode keine Gewerkschaften an der Arbeitsrechtssetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes teilgenommen hatten.

Dennoch wollten wir als junger Landesverband uns dieser Aufgaben stellen. Dieses resultierte aus dem Beschluss der Gewerkschaftsversammlung des LV Mecklenburg-Vorpommern vom Januar 2019.

„Meckern kann jeder, aber machen tun wenige etwas.“

Als Landesvorsitzender war mir schnell bewusst, dass das Wort Dienstgemeinschaft und arbeiten auf Augenhöhe

Foto: Klaus Gryzbeck

nicht dem entspricht, wie es gemeint ist.

Es scheint mir, dass der Respekt der Dienstnehmer sich in den Jahren gegenüber den Arbeitgebervertretern sehr gefestigt hat und ein Verhandeln auf Augenhöhe kaum machbar erscheint.

Die Dienstnehmervertreter sind finanziell und personell abhängig von den Dienstgebervertretern, dass sich die ehrenamtliche Arbeit sehr schwierig gestalten lässt.

Positionen im Fachausschuss der Dienstnehmervertreter und der Arbeitsrechtlichen Kommission

Schwierig ist weiterhin die Nachvollziehbarkeit, dass Dienstnehmervertreter als Nicht-Anwender der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes M-V. Positionen im Fachausschuss der Dienstnehmervertreter und der Arbeitsrechtlichen Kommission besetzen. Dieses ist z. B. beim Vorsitzenden der ARKM-V aus den Reihen der Dienstnehmer derzeit gegeben! In der von dem Kollegen vertretenden Einrichtung findet zur Freude der Kirchengewerkschaft der KTD Anwendung.

Mit welchem Vetorecht seiner MAV geht der Kollege in die Verhandlung, wenn es doch keinen Mitarbeitenden betrifft in der zu vertretenden Einrichtung? Möchte sich der Mitarbeitende in irgendeiner Art und Weise profilieren?

Es hat meiner Ansicht einen faden Beigeschmack, und es wird ein Sitz blockiert, den ein Mitarbeitender bekleiden könnte, in der die AVR DW MV Anwendung findet.

Mitgliederzahlen der Kirchengewerkschaft in M-V

Weiterhin wird bemängelt, dass die Kirchengewerkschaft ihre Mitgliederzahlen z. B. in M-V nicht offenlegt, was laut Aussage einzelner Kollegen der Dienstnehmervertreter das Vertrauen in die Kirchengewerkschaft beeinträchtigt.

Wir als Landesverband stehen gern zur Verfügung, die Mitarbeitenden in ihren Einrichtungen über unsere Arbeit zu informieren und kommen gern in die einzelnen MAV'en bzw. Einrichtungen.

Arbeitsrechtssetzung

Ebenfalls ist es verwunderlich, dass weiterhin nicht in allen Mitgliedseinrichtungen im Diakonischen-Werk M-V eine einheitliche Arbeitsrechtssetzung besteht. Hier gibt es zum einen Mitgliedseinrichtungen im DW M-V, die weiterhin den 1. Weg bestreiten oder nur für einen Teil von Mitarbeitenden die Arbeitsvertragsrichtlinien des DW M-V Anwendung finden.

Unterschiede in der gleichen Entgeltgruppe, der Kollege (A) erhält die Vergütung nach AVR DD und der Kollege (B) nicht. Ich habe den Kollegen diesbezüglich geraten, die Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft in Hamburg zu kontaktieren.

Teilnahme an Verhandlungen durch die KG zur Arbeitsrechtsetzung

Durch die Corona-Pandemie, die auch vor der Gewerkschaftsarbeit nicht Halt machte, wurde durch den Bundesvorstand der Kirchengewerkschaft mitgeteilt, dass bis auf weiteres keine Teilnahme an Verhandlungen durch die KG zur Arbeitsrechtsetzung stattfinden wird. Durch diese Mitteilung konnten wir als Landesverband verständlicherweise nicht an der ARK-Sitzung des

DW M-V am 18.03.2020 teilnehmen und haben dieses der Geschäftsstelle der ARK DW M-V mitgeteilt. Dieses wurde ebenfalls im Protokoll vom 18.03.2020 aufgenommen, so dass die Kollegen der Kirchengewerkschaft entschuldigt waren. Dieses stieß z. B. bei den Kollegen der ARK Mecklenburg- Vorpommern auf Unverständnis.

Durch mehrere Telefonate durch Hubert Baalman und mir als Landesvorsitzendem konnte dieses Thema kontrovers diskutiert werden, und wir sind davon überzeugt, dass unsere Erläuterungen zu einer befriedigenden Lösung geführt haben.

Sprachlos machte mich persönlich, dass ein Mitglied der Dienstgeberseite der ARK M-V an ein Mitglied der Kirchengewerkschaft im selben Unternehmen herantrat und sie aufforderte, zu den Sitzungen der ARK DW M-V zu fahren, wobei die Kollegin nicht der ARK DW M-V angehört.

Ich als Landesvorsitzender bin von solcher Art und Weise schockiert und habe dieses dem Mitglied der Dienstgebervertreter mitgeteilt und gebeten, dieses zukünftig zu unterlassen.

Gesamtausschusssitzung der Dienstnehmervertreter des Diakonischen-Werkes Mecklenburg-Vorpommern

Am 23.09.2020 fand die einzige Gesamtausschusssitzung der Dienstnehmervertreter des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern statt. Hierzu wurde Hubert Baalman als Vertreter der Kirchengewerkschaft zum Thema Überarbeitung der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des DW M-V eingeladen.

Nunmehr erfolgte durch Hubert Baalman eine strukturierte Darstellung, >>>



Christoph Maaß ist aus beruflichen und persönlichen Gründen als Stellvertreter der Kirchengewerkschaft ausgeschieden. Hier sehen wir ihn bei seinem Hobby, seiner Hühnerzucht.

>>> welche Änderungen und eventuellen Bedenken aus juristischer Sicht bestehen.

Durch einen Antrag wurde durch die GMAV beschlossen, der Kirchengewerkschaft einen Platz in der ARK abzuerkennen. Dieses ist rein rechtlich nicht möglich, dennoch sprach sich die Mehrheit der Kollegen an diesem Tag dafür aus. Eine Frage muss erlaubt sein: Ist der Gesamtausschuss ein rechtsfreier Raum?

Dieses Verfahren erinnert mich persönlich stark an eine Diktatur!

Ich habe dem Vorsitzenden der GMAV mündlich mitgeteilt, dass die Kirchengewerkschaft diesen Antrag rechtlich prüfen wird und sich weitere Schritte vorbehält.

Zum Thema wurde durch zwei Kollegen der Dienstnehmervertreter in der GMAV und ebenfalls Mitglieder des Fachausschusses der Dienstnehmervertreter die Zusammenarbeit mit der Kirchengewerkschaft genommen. Dabei musste ich feststellen, dass viel Unkenntnis zur Arbeit der Kirchengewerkschaft besteht. Und durch Halbwahrheiten die Kirchengewerkschaft in ein negatives Licht gerückt wird.

Heißt im Umkehrschluss für uns als KG, wir müssen unsere Arbeit noch weiter in unserer ehrenamtlichen Tätigkeit mit Unterstützung der Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft transparent gestalten. Dieses nehme ich zum Anlass, auf der nächsten Gewerkschaftsversammlung des Landesverbandes Mecklenburg Vorpommern dieses zu thematisieren.

Sitzungen im ersten Halbjahr

Da ich aus persönlichen Gründen an keinen Sitzungen im ersten Halbjahr dieses Jahr teilnehmen konnte, stellte

ich weiterhin fest, dass mancher Unmut der Kollegen der Dienstnehmervertreter berechtigt war. Frühzeitiges Verlassen z. B. von Sitzungen ist sicher nicht immer zu verhindern, sollte aber auf ein Mindestmaß beschränkt sein. Es sollte allen bewusst sein, dass unsere Arbeit ehrenamtlich ausgeübt wird neben einem 40-Stunden-Job.

Dies wurde in einem Gespräch mit den Mitgliedern der Kirchengewerkschaft erörtert und fand entsprechend Zustimmung. Hierzu wird es im I. Quartal 2021 ein Treffen mit dem Landesverband Nord geben, um einen Gedankenaustausch durchzuführen.

Anderes Thema:

Im Landesverband der Kirchengewerkschaft Diakonie M-V kam es zu weitreichenden Veränderungen, die mich persönlich sehr bewegten, da mein Stellvertreter Christoph Maaß als Vorstandsmitglied für die Arbeit in den Gremien nicht mehr zur Verfügung steht.

Der Vorstand bedankt sich für die geleistete ehrenamtliche Arbeit und wünscht Christoph alles Gute.

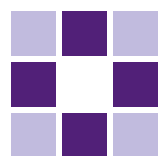
Durch diese Niederlegung war wiederum eine Position der zwei Positionen vakant. Eine konnte nach mehreren Gesprächen mit Mitgliedern und Schreiben der Geschäftsstelle durch Jochen Arfert in den Gremien nachbesetzt werden. Die Stellv.-Position wird in der nächsten Gewerkschaftsversammlung durch Neuwahl bestimmt. ■

— **Klaus Gryzbeck**, Vorsitzender
LV Diakonie Mecklenburg-Vorpommern

Uns verbinden Werte



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



Evangelische
Bank



Versicherer im Raum der Kirchen

Schutz
erfahren



Ein Baum
für Ihren Vertrag!



vrk.de/waldmeister

vrk.de/kfz-versicherung

Filialdirektion Nord

Steinbeker Berg 3 · 22115 Hamburg

fd-nord@vrk.de

www.vrk.de

Folgen Sie uns

