

Kirchen

GEWERKSCHAFT

Heftpreis: 2,45 Euro

# Info

2-2025

Offizielles Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft

## Schwerpunkt Starkes Miteinander





## INHALT

Vorwort zum Jahresende	2-3
Jahreswechsel 2025/2026	4
Der „Dritte Weg“ ...	4-5
Wieviel Sinn macht der „Dritte Weg“ noch?	
Kirchengewerkschaft Info	6
Die „Kirchengewerkschaft Info“ erscheint ab 2026 1x im Jahr zum 01.12. des Jahres	
Instagram: Kirchengewerkschaft	6
Finja Jensen über den Instagram-Auftritt der Kirchengewerkschaft	
Treffen mit Arbeitgeberverband	7
Mitgliedschaft: Jubilare	9
SPAs	17
Erfahrungsbericht zur ersten Zusatzqualifikation für Sozialpädagogische Assistent*innen	
KTD	18
Bericht zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD)	
VCH-Hotel	19
3-Sterne Superior VCH-Hotel Landschloss Korntal	
BGM und BEM	20-22
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	
<b>SCHWERPUNKT:</b> <b>Starkes Miteinander</b>	
20. Bundesdelegiertenkonferenz	12-15
Rückblick auf den Kirchentag	16
<b>Landesverband Nord</b>	
Gewerkschaftstagung 2025	8
<b>Landesverband Weser-Ems</b>	
Dank an Ralf Vullriede	10
<b>Landesverband Baden</b>	
Der bisherige Vorsitzende des Landesverbandes Wolfgang Lenssen – und der neue Vorsitzende Stefan Schulz	
	10-11
Beitrittserklärung	5
Impressum	7



# Vorwort zum Jahresende

*Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
liebe Mitglieder und Unterstütze-  
rinnen der Kirchengewerkschaft,*

ein herausforderndes Jahr liegt hinter uns – ein Jahr, in dem wir einmal mehr erleben mussten, wie soziale Gerechtigkeit unter Druck gerät. Während die Politik über Sparhaushalte, Schuldenbremsen und Personalabbau diskutiert, kämpfen Beschäftigte im Sozial-, Gesundheits- und Bildungsbereich tagtäglich um menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Gerade in kirchlichen Einrichtungen wird immer deutlicher: Ohne Druck von unten, ohne gewerkschaftliche Organisation, bewegt sich nichts.

## **Tarif und Arbeitsrecht – unsere Antwort auf Sozialabbau und Stillstand**

Wir haben erlebt, dass die Tarifpolitik in kirchlichen Einrichtungen mehr

denn je ein politisches Thema ist. Wenn öffentliche Mittel gekürzt werden und kirchliche Arbeitgeber diese Kürzungen an die Beschäftigten weitergeben, ist Widerstand unsere Pflicht. Wir sagen klar: Wer soziale Dienste kürzt, gefährdet das Fundament einer solidarischen Gesellschaft!

Die Kirchengewerkschaft steht für verbindliche Tarifverträge, Mitbestimmung und rechtliche Gleichstellung der Beschäftigten. Wir lassen uns nicht mit moralischen Appellen abspeisen, sondern fordern handfeste Verbesserungen: gerechte Löhne, verlässliche Arbeitszeiten und Respekt für die, die das System am Laufen halten. Wenn Politik und Arbeitgeber kürzen, müssen wir uns organisieren. Wenn soziale Gerechtigkeit geopfert werden soll, dann braucht es Gewerkschaften, die Haltung zeigen – auch und gerade in kirchlichen Betrieben.

## Kirchliches Arbeitsrecht – Zeit für echte Gleichstellung

Das kirchliche Arbeitsrecht bleibt ein Sonderweg, der zunehmend an seine Grenzen stößt. Während andere Branchen demokratische Mitbestimmung und Tarifautonomie leben, halten kirchliche Arbeitgeber an einem System fest, das Gewerkschaften und Streikrecht einschränkt. Wir sagen: Das ist nicht zeitgemäß, nicht gerecht und nicht im Sinne einer Kirche, die den Menschen dienen will.

Dieses gelingt im täglichen Ringen in den Betrieben und Tarif und Arbeitsrechtlichen Kommissionen durch unsere aktiven Mitglieder.

Unsere Perspektive ist klar – wir wollen Tarifverträge, nicht Kommissionen. Wir werden uns auch 2026 weiter dafür einsetzen, dass kirchliche Beschäftigte die gleichen Rechte genießen wie alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Land. Wobei wir auch immer dort aktiv sein müssen, wo kirchliches Arbeitsrecht geschrieben wird. Jeder Schritt in die richtige Richtung, egal ob in Tarifen oder AVRn, ist eine Verbesserung für die kirchlichen Mitarbeiter.

## Neuer Internetauftritt – moderne Gewerkschaft, klare Haltung

Die Kirchengewerkschaft ist digital, offen und nah dran an den Themen, die euch bewegen. Ob aktuelle Tarifrunden, Urteile zum kirchlichen Arbeitsrecht oder Kampagnen gegen Sozialabbau – auf unserer neuen Seite informieren wir schneller, direkter und klarer. Sie soll eine Plattform sein für Austausch, Diskussion und Solidarität. Mit unserem neuen Internetauftritt setzen wir ein Zeichen: Die Kirchengewerkschaft ist modern, kämpferisch und transparent. Wir schaffen einen Raum, in dem Informationen, Austausch und Aktion zusammenkommen. Hier bündeln wir unsere Kampagnen, berichten aus Betrieben, informieren über Tarifrunden und zei-

gen Wege auf, wie sich jede und jeder einbringen kann.

## Politische Lage – Wir halten dagegen

Der politische Rechtsruck in Deutschland macht uns Sorgen. Wenn soziale Unsicherheit wächst, wenn Kürzungen und Spaltung den Ton bestimmen, profitieren die Falschen.

Wir sagen klar: Wer soziale Gerechtigkeit zerstört, spielt den Rechten in die Hände.

Deshalb braucht es starke Gewerkschaften, die für Zusammenhalt, Menschenwürde und Demokratie stehen.

In einer Zeit, in der viele sich zurückziehen, wollen wir lauter werden.

Wir kämpfen weiter für gute Löhne, gegen Ausgrenzung, für Gleichberechtigung – in allen Bereichen der Arbeitswelt, auch in den kirchlichen Einrichtungen, die sich ihrem eigenen Anspruch an Nächstenliebe und Gerechtigkeit stellen müssen.

## Ausblick und Aufruf

Das kommende Jahr wird entscheidend sein. Wir stehen vor politischen Weichenstellungen: Sozialpolitik oder Sparpolitik? Demokratie oder Ausgrenzung? Zusammenhalt oder Spaltung?

Unsere Antwort heißt Solidarität – im Betrieb, auf der Straße und im Netz. Die Kirchengewerkschaft wird weiter laut und klar bleiben. Denn soziale Gerechtigkeit ist keine Verhandlungssache, sondern unser Auftrag.

Im kommenden Jahr werden wir unsere Präsenz in den Betrieben ausbauen, neue Mitglieder gewinnen und unsere gewerkschaftlichen Rechte weiter einfordern.

Wir werden uns in Tarifrunden einmischen, rechtliche Grenzen infrage

stellen und den Druck erhöhen, wo Beschäftigte zu lange vertröstet wurden.

Denn die Erfahrung zeigt: Nur wo Menschen sich zusammenschließen, verändert sich etwas.

Unsere Perspektive bleibt dieselbe – eine starke Kirchengewerkschaft für eine gerechte Arbeitswelt.

Wir wünschen euch allen eine besinnliche Weihnachtszeit, Momente der Ruhe und Erholung – und den Mut, im neuen Jahr weiter einzutreten für das, was zählt: Solidarität, Gerechtigkeit und Menschenwürde. ■

*In diesem Sinne wünschen wir euch eine friedliche Weihnachtszeit!*

*Mit solidarischen Grüßen*

— Euer Vorstand der  
Kirchengewerkschaft





# Jahreswechsel 2025/2026

*Liebe Kolleginnen,  
liebe Kollegen,*

2025 neigt sich dem Ende zu, und was war das für ein Jahr?

Viele Tarifrunden, viele Personaldebatten, die tägliche Portion geht nicht, doch geht. Das alles haben wir gemeinsam bestritten, haben gezeigt, was wir können, wir haben uns in Solidarität geübt und haben einen Zusammenhalt gezeigt.

Wir sind füreinander eingestanden und sind dabei an der einen oder anderen Stelle laut geworden und laut geblieben und haben uns nicht zurückgezogen.

Jetzt ist die Zeit, dass die Gremiensitzungen, die Paragraphen, aber auch die vielen Kaffees auf den Verhandlungstischen ruhen und wir uns anderen vermeintlich gemütlicheren Themen und Situationen aussetzen und stellen können. Wir wünschen Ihnen/Euch allen, dass genau dieses so sein wird.

Aber es ist auch klar, 2026 nach dem Fest ist vor dem Kampf.

Wir haben noch viele Themen für die Gerechtigkeit in Kirche und Diakonie sowie Caritas auf dem Zettel.

Wir sammeln also unsere Kräfte, unsere Ideen, unsere Motivation und gehen somit dann beschwingt in das Jahr 2026.

In diesem Sinne wünschen wir, die Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft, Euch ein frohes, friedliches und entspanntes Weihnachtsfest, einen guten Übergang ins neue Jahr und genug Schwung, Humor, Mut und eine Riesenportion Zuversicht für den gemeinsamen Weg in die gemeinsame Richtung. ■

*Mit gewerkschaftlichen, solidarischen, weihnachtlichen Grüßen*

— Sabine Boysen, Martina Dalloul,  
Silvia Schmidbauer, Sophia Ossenkopp (Saar e. V.), Hubert Baalmann

## Wieviel Sinn macht der „Dritte Weg“ noch?

Seit Jahrzehnten betont die verfasste Kirche in der Konföderation, dass sie als Dienstgemeinschaft auf Augenhöhe arbeitet. Mit dem Dritten Weg geht die Kirche einen eigenen Sonderweg. Fragen des Arbeitsrechts werden in paritätisch besetzten Kommissionen verhandelt – in der ADK.

Doch wie tragfähig ist dieser Weg noch, wenn selbst klar kirchenspezifische Tätigkeiten zunehmend aus der Dienstvertragsordnung (DVO) herausgelöst und in die allgemeinen Tarifwerke des öffentlichen Dienstes (TVöD, TV-L) überführt werden?

Ein aktuelles Beispiel: die Pfarramtssekretärinnen. Sie sind in besonderer Weise Bindeglieder zwischen Gemeinde, Pfarramt und der Öffentlichkeit, tragen das kirchliche Leben administrativ mit und prägen vielerorts das Gesicht der Kirche vor Ort. Nun werden sie jedoch aus der DVO herausgenommen und in den allgemeinen Teil des TV-L übergeleitet. Das bedeutet: neue Tätigkeitsbeschreibungen, neue Eingruppierungen – ohne echte Mitsprache der Beschäftigten, denn dieser Schritt wurde wieder über den 3. Weg beschlossen.

Damit stellt sich die Frage: Wenn die Tätigkeit von Pfarramtssekretärinnen in den gleichen Kategorien beschrieben wird wie die Arbeit in einer kommunalen Verwaltung, worin zeigt sich dann noch das Besondere des kirchlichen Dienstes? Müssen wir nicht konsequenterweise sagen: Wo kirchenspezifische Eigenheiten keine Rolle mehr spielen, dort verliert auch der 3. Weg seine Grundlage?

### Arbeitnehmerrechte werden im 2. Weg am besten geschützt

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist klar: Arbeitnehmerrechte werden im 2. Weg



am besten geschützt – durch Tarifverträge, die von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt werden.

Die Kirche steht hier vor einem grundlegenden Dilemma: Auf der einen Seite wächst der Druck, Verwaltungsprozesse zu vereinheitlichen, auf der ande-

ren Seite droht das besondere kirchliche Selbstverständnis zu verschwinden.

### Den „Dritten Weg“ ehrlich neu bewerten

Es ist an der Zeit, den „Dritten Weg“ ehrlich neu zu bewerten. Nicht, um kirchliche Besonderheiten kleinzure-

den, sondern um zu benennen, dass der 3. Weg nicht mehr zeitgemäß ist. Der ursprüngliche Sinn einer Dienstgemeinschaft auf Augenhöhe ist oft nur noch ein Begriff auf dem Papier.

### Der 2. Weg

Der 2. Weg hingegen verschafft Transparenz, Verbindlichkeit und eine starke Stimme für die Beschäftigten.

Wir sind überzeugt: Nur der Weg über Tarifverträge sichert die Zukunft kirchlicher Arbeit. Denn wer von Gemeinschaft spricht, darf Beteiligung nicht ausschließen.

**Es ist Zeit für einen echten Dialog – auf Augenhöhe, am Verhandlungstisch mit deiner Kirchengewerkschaft. ■**

— **Stefanie Heinrich** (Landesverband Weser-Ems)



# Kirchengewerkschaft

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

## Beitrittserklärung

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

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

Straße – Hausnummer \_\_\_\_\_

PLZ – Ort \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

Datum – Unterschrift \_\_\_\_\_

### Ich bin...

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

### Kombimandat – Einzugsermächtigung und SEPA-Lastschriftmandat

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

**SEPA-Lastschriftmandat:** Ich ermächtige die Kirchengewerkschaft, Zahlungen von 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](mailto:info@kirchengewerkschaft.de) ■ [www.kirchengewerkschaft.de](http://www.kirchengewerkschaft.de)

**Bankverbindung:**

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

## Kirchengewerkschaft Info

*Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,*

möglicherweise haben Sie schon in dem Heft den Bericht der Bundesdelegiertenkonferenz 2025 in Göttingen gelesen. Hier gibt es einen Absatz, der da heißt „Beschluss Kirchengewerkschaft Info“.

Wie Sie ja wahrscheinlich von vielen anderen Organisationen, Versicherungen, Anbietern oder Vereinen kennen, ist nicht nur mit Blick auf die Umwelt, sondern auch mit Blick auf die Kosten das Thema Print auf der Top-Tagesordnung.

Auch wir, die Kirchengewerkschaft, haben durch die Erstellung, nicht nur die Produktion und den Versand, im Verhältnis relativ hohe Kosten. Somit hat die Bundesdelegiertenkonferenz ja beschlossen, hier das System aus ökologischen Gründen, aber auch aus Kostengründen zu verändern. **D. h. nicht, dass Sie weniger Informationen bekommen, sondern Sie bekommen diese Informationen in der Regel per Newsletter. Aber auch einmal im Jahr wird die Kirchengewerkschaft Info weiterhin in Printform, wie Sie jetzt von Ihnen in den Händen gehalten wird, erscheinen.**

**Geschuldet ist dieses der Tatsache, dass wir dadurch dann auch alle Kolleginnen und Kollegen erreichen, auch die, die keine E-Mail-Adresse haben.**

Sollten Sie keine E-Mail-Adresse haben, aber trotzdem die Informationen gerne haben wollen, ist auch dieses für uns kein Thema, da wir nur die Informationen von Ihnen durch einen Anruf oder vielleicht sogar durch eine Postkarte in der Geschäftsstelle benötigen, um dann nach Erscheinen des Newsletters Ihnen diesen auf dem Postwege zu senden. Wichtig ist, wir benötigen diese Informationen, ob Sie den Newsletter haben wollen oder nicht. Sollten Sie eine E-Mail-Adresse haben, aber von uns, der Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft noch nie eine E-Mail haben, lassen Sie es uns wissen, weil wir dies dann überprüfen und Sie in unser System natürlich einpflegen.

**Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, liebe Lesende, wir hoffen auf Ihr Verständnis. Sollten Sie Kritik, Anregungen und/oder Wünsche haben, können Sie uns gerne anrufen, eine Postkarte schreiben, einen Brief oder eine Mail. ■**

Mit herzlichem Gruß vom Team der Geschäftsstelle und des Bundesvorstands

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

## Mit einem Klick mittendrin: Gewerkschaft auf Instagram

Wir sind seit einigen Monaten auch auf Instagram aktiv, und das mit wachsendem Erfolg. Unter dem Profilnamen @kirchengewerkschaft geben wir Einblicke in die Themen, die uns alle bewegen: faire Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung, Gesundheitsschutz, Aus- und Weiterbildung sowie viele praktische Tipps für den Arbeitsalltag.

Die Idee dahinter ist klar: Wir wollen unsere Mitglieder dort erreichen, wo sie unterwegs sind, auf dem Smartphone, in ihrer Mittagspause oder beim Scrollen am Feierabend. Instagram ist schnell, direkt und bildstark und damit ideal, um unsere Arbeit nahbar zu machen.

### Was erwartet euch auf Instagram?

- **Reels:** Kurze Videos, die Themen wie Arbeitsrecht, Tarifverträge oder Burnout-Prävention erklären, verständlich und mit einem Augenzwinkern.
- **Story-Quiz & Umfragen:** Zum Mitmachen und Testen des eigenen Wissens, zum Beispiel bei „Recht oder Irrtum?“.
- **Mitglieder-Stimmen:** Kolleg:innen erzählen, warum sie Mitglied sind und wie die Gewerkschaft ihnen schon geholfen hat.
- **Aktuelles** aus den Verhandlungen in den ARKen und den Tarifen KTD und TVKB und Beiträge aus den Gremien in den Landesverbänden: Damit ihr sofort seht, wofür wir uns stark machen und wo ihr mitarbeiten könnt.

### Mein Engagement für den Kanal

Ich (Finja Jensen; s. Foto rechts) betreue den Instagram-Kanal im Auftrag der Kirchengewerkschaft. Das bedeutet: Themen auswählen, Inhalte kreativ aufbereiten, Reels und Posts erstellen, Community-Fragen beantworten und die Resonanz auswerten. Dabei lege ich Wert auf frische Ideen, klare Sprache und moderne Gestaltung, damit unsere Gewerkschaftsthemen spannend und greifbar bleiben.



### Ein gemeinsamer Erfolg

Die Zahlen zeigen: Das Engagement lohnt sich. Allein im August haben wir beispielsweise fast 20.000 Aufrufe erzielt, Tendenz steigend. Besonders junge Kolleg:innen finden den Weg zu uns über Instagram. Ein wichtiger Schritt, um die Kirchengewerkschaft auch für die nächste Generation stark aufzustellen.

Schaut vorbei, folgt uns und bringt euch ein!

Denn Gewerkschaft lebt vom Mitmachen – ob im Betrieb, bei Aktionen oder eben auf Instagram. ■



**Instagram:** @kirchengewerkschaft



## Gewerkschaft trifft Arbeitgeberverband

Regelmäßig ringen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände intensiv um die Gehälter und weiteren Arbeitsbedingungen, auch in der Diakonie. Zu einer gelebten Sozialpartnerschaft gehört, dass sich Vertretende beider Seiten auch einfach mal einen Besuch abstaten – zum Kennenlernen und Austauschen. Genau das taten Markus Karger und Joachim Heinisch, Vorsitzender bzw. Stv. Vorsitzender, zusammen mit Gewerkschaftssekretär Hubert Baalmann und Syndikusrechtsanwältin Silvia Schmidbauer von der Kirchengewerkschaft vergangene Woche bei uns

in der VdDD-Geschäftsstelle in Berlin. Neben unserem Hauptgeschäftsführer Dr. Max Mälzer nahmen Tobias B. Ottmar und Michael Scheer, Referenten für Öffentlichkeitsarbeit und Verbandskommunikation bzw. Arbeits- und Tarifrrecht an diesem konstruktiven Austausch teil. Das kirchliche Arbeitsrecht führt zu einer hoher Tarifbindung – und Gewerkschaften wirken daran mit. Wir danken für das gegenseitige Kennenlernen und freuen uns auf eine Fortsetzung des Austausches. ■

— i.A. Michael Scheer (V3D)

## Austausch | Impressum

### IMPRESSUM

#### Verlag:

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

#### Herausgeber:

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

**www.kirchengewerkschaft.de**

**E-Mail: info@kirchengewerkschaft.de**

#### Bankkonto:

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

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

**Titelbild:** AdobeStock (AI; mod.)/Laura

#### Layout und Satz:

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

**Druck:** Glückwerk, Betriebsstätte DwerWerk,  
Itzehoe (www.glueckwerk.de)

**Erscheinungsweise:** Erscheint ab 2026  
1x im Jahr zum 01.12. des Jahres

**Preis:** Die Gewerkschaftszeitschrift der  
Kirchengewerkschaft ist für Mitglieder im  
Beitrag erhalten.

Für Nichtmitglieder kostet die „Kirchen-  
gewerkschaft Info“ pro Ausgabe € 2,45.



#### Wir sind auf Instagram:

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



**KOHNEN & KRAG**  
RECHTSANWÄLTE



**LARS KOHNEN**  
RECHTSANWALT  
FACHANWALT FÜR  
ARBEITSRECHT

**Wir unterstützen Sie gerne  
und kompetent bei:**

- sämtlichen Fragen zum MVG.EKD
- der Erstellung von Dienstvereinbarungen
- Verfahren vorm Kirchengengericht
- sowie im individuellen Kirchenarbeitsrecht

**Rufen Sie uns gerne an,  
wir freuen uns auf Sie!**

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

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





Ein Gruppenfoto der Gewerkschaftstagung

# Gewerkschaftstagung 2025 im Landesverband Nord

Am 23.09.2025 trafen sich die Kolleginnen und Kollegen zur regelmäßigen satzungsgemäßen Gewerkschaftstagung, vorher Verbandstag genannt.

Nach der Begrüßung durch die Landesvorsitzende **Karin Loos** folgte dann das Wort zum Tag. Daraufhin erfolgten dann Berichte.

Der **Bundesvorstand** war aufgrund von DB-Schwierigkeiten nicht vor Ort, und so wurden seitens des Landesvorstands der Bericht und die Grußworte verlesen.

Die Landesvorsitzende **Karin Loos** nahm dann Rückblick auf das vergangene Arbeitsjahr im Landesvorstand. Hier waren unterschiedliche Themen auf der Agenda, ob es die politische Auseinandersetzung mit der Landeskirche war, die Begleitung und Mitgestaltung in den Tariflandschaften KTD und TV KB sowie ein Gespräch mit dem Landesvorstand und der Landespastorin Frau Wydack im Diakonischen Werk Hamburg.

Die weitere Berichterstattung erfolgte im Tarifbereich KTD (Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie) durch die Kollegin **Finja Jensen**, die diesem Bereich vorsitzt. Hier wurden die Tarifiergebnisse der letzten Jahre, aber auch die Perspektive und der aktuelle Verhandlungsstand den Kolleginnen und Kollegen dargelegt.

Für den Bereich des TV KB (Tarifvertrag Kirchlicher Beschäftigter) hat der Ver-

handlungsführer **Jörgen Schulz** seinen Tätigkeitsbericht für alle Tarifkommissionsmitglieder in diesem Bereich dargelegt.

Der Kollege und Gewerkschaftssekretär **Hubert Baalmann** berichtete dann von den Beschlüssen der Bundesdelegiertenkonferenz, die insoweit von Interesse und nachhaltig sind, da sie auch die hier von Ihnen jetzt zu lesende Kirchengewerkschaft Info betrifft. Alle weiteren Positionen können Sie in dem Artikel zur Bundesdelegiertenkonferenz lesen.

Die Kollegin **Lydia Reimers** (Kiel) ist aktives Mitglied des Aktionsbündnisses Kita Schleswig-Holstein. Hier geht es um die Änderung und konkrete Umsetzung des Kita-Gesetzes Schleswig-Holstein. Über den aktuellen Stand informierte sie dann die Kolleginnen und Kollegen.

Nach der verdienten Mittagspause trafen sich die Berufsgruppen. In den Gruppen Küster, Verwaltung, Erziehungsdienste, Pflege, Friedhofsdienste und sonstige wurden themenspezifische individuelle Fragestellungen diskutiert und formuliert.

Diese Formulierungen/Wünsche gingen zur weiteren Bearbeitung an den Landesvorstand.

Nach der intensiven Arbeit auf verschiedenen Ebenen in den Gruppen wurde es dann sehr lustig und sehr witzig. Der Landesvorstand hatte das Improvisations-Theater aus Flensburg eingeladen. Diese z. T. kirchlichen, diakonischen Beschäftigten hatten mit Fragestellungen in das Plenum und z. T. mit Fragestellungen auf Zetteln die Fähigkeit, daraus ein Theaterstück zu entwickeln.

So wurden mit unterschiedlichen methodischen, didaktischen Darstellungen kirchenspezifische Themen, aber auch gewerkschaftspolitische Themen angesprochen. Dies auf eine sehr charmante, komödienähnliche und in allen Facetten lustige kritische Darstellung der Themen.

Alle Teilnehmenden waren sehr glücklich und sehr erfreut.

So konnte die Landesvorsitzende **Karin Loos** im Anschluss daran den angereisten Kolleginnen und Kollegen mit einem besonderen Lächeln auf den Lippen einen guten Nachhauseweg wünschen. ■

Für den Landesvorstand

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



# Gemeinsam. Engagiert. Stark. – Danke für Eure langjährige Treue!

Auch in diesem Jahr dürfen wir mit Stolz und großer Dankbarkeit auf viele treue Wegbegleiter:innen blicken: Unsere Mitglieder, die uns seit 25, 30 oder sogar 40 Jahren die Treue halten.

Insgesamt kommen so beeindruckende 1.500 Jahre Mitgliedschaft in der Kirchengewerkschaft zusammen – ein starkes Zeichen für Zusammenhalt, Vertrauen und gemeinsames Engagement.

Diese Jubiläen stehen für weit mehr als nur Zahlen. Sie stehen für Menschen, die sich über Jahrzehnte mit Überzeugung für faire Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung und Solidarität in Kirche, Diakonie und Caritas eingesetzt haben – und das weiterhin tun.

Ihr seid das Fundament unserer Arbeit. Ohne Euch wäre unsere gewerkschaftliche Stimme nicht das, was sie heute ist: verlässlich, hörbar und wirksam.

Danke für Eure Treue, Euer Engagement und Eure Verbundenheit mit der Kirchengewerkschaft.  
Gemeinsam blicken wir mit Zuversicht nach vorn – denn wir wissen: Auf Euch ist Verlass! ■

## Wir gratulieren herzlich folgenden Jubilar:innen:

### 40-jähriges Jubiläum

Becker, Ralf, Freiburg im Breisgau  
Dunse, Hans, Bockhorn  
Elter, Horst, Kiel  
Olesen, Holger, Baden-Baden  
Peters, Jörg-Wilhelm,  
Großhansdorf

### 30-jähriges Jubiläum

Albert, Ute, Hanerau-  
Hademarschen  
Bethge, Anke, Kiel-Heidenberg  
Drews, Eveline, Osterrönfeld  
Fritsche, Frank Manfred, Kiel  
Gertsen, Anja, Meyn  
Heick, Helga, Hamburg  
Höche, Isa, Schleswig  
Jörgensen, Lars, Großsolt  
Kascheike, Dieter, Sterup  
Krempf, Manuela, Neumünster

Lenssen, Wolfgang, Teningen-  
Heimbach  
Martens, Henning, Ahrensburg  
Müller, Johannes, Tarp  
Nielsen, Gunda, Niebüll  
Norden, Ute, Seefeld  
Rößler, Michael, Ahrensburg  
Schacht, Helga, Rendsburg  
Schick, Roman, Lübeck  
Stark, Marion, Lübeck  
Wassiltschenko, Waltraud,  
Berkenthin

### 25-jähriges Jubiläum

Auth, Susanne, Schlüchtern  
Babbe, Angela, Beringstedt  
Brinkmann, Christoph,  
Bargteheide  
Dorn-Tykiel, Monja, Sinntal  
Dose, Verena, Norderstedt

Gaspar, Heike-Anja, Kiel  
Guldbrandsen, Maren,  
Wewelsfleth  
Hansen, Kirsten, Meldorf  
Henningsen-Hintz, Levke, Ahneby  
Huttel, Andrea, Cölbe  
Krebs, Tanja, Preetz  
Lubbe-Kühl, Giesela, Hamburg  
Neumann, Petra, Oldenburg  
Petratos, Nikolaos, Hamburg  
Quiring, Lucia, Hamburg  
Richter, Christine, Norderstedt  
Schneeloch, Jana, Hamburg  
Schneider, Monika, Hamburg  
Schwensen-Börnsen, Anja, Nübel  
Stumpf, Ulrike, Nehmten  
Thielke, Jan, Ahrensburg  
Thomsen, Birgit, Wanderup  
von Husen, Jana, Grünendeich  
Will, Vanessa, Dannewerk



Ehla Hausmann, Ralf Vullriede, Stefanie Heinrich, Katrin Moser, Ralf Reschke

## LV Weser-Ems

*Lieber Kollege und Freund  
Ralf Vullriede,*

**was für eine Reise! Vor über zehn Jahren hast du mit mir und vollem Einsatz den Mitarbeitervertretungsverband in Niedersachsen (MVV) aus der Taufe gehoben.**

Entstanden aus dem Frust vieler Beschäftigter. Grund: Der damalige VKM hatte zusammen mit den Arbeitgebern eine Kürzung des Weihnachtsgeldes beschlossen. Ohne Not!!

Nach vielen kontroversen Debatten mit dem Vorstand haben wir uns entschlossen, aus dem Verein auszutreten und einer echten Gewerkschaft beizutreten. Ziel: ein neuer Landesverband der bundesweiten Kirchengewerkschaft. So waren wir ein zweites Mal Gründungsmitglieder.

2013 entstand unter Mitwirkung der Kolleginnen und Kollegen in Delmenhorst der Landesverband Weser-Ems. An dieser Stelle nochmals vielen Dank für die damalige Unterstützung der Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft und dem damaligen Vorsitzenden.

Mit deinem Engagement, deiner Hartnäckigkeit und viel Wissen hast du anschließend gemeinsam mit uns Kolleginnen und Kollegen den Landesverband Weser-Ems aufgebaut. Das war ein echter Meilenstein für alle Beschäftigten – und auch für die Kirchengewerkschaft als unabhängige Interessenvertretung in ganz Norddeutschland!

Ob ADK-Verhandlungen, Sitzungen oder das Knüpfen neuer Netzwerke: Du hast immer gezeigt, dass Gewerkschaftsarbeit mehr sein kann als Paragraphen und Papierkram, nämlich Zusammenhalt und gute Gespräche – oft mit einem Augenzwinkern.

Wir sagen DANKE für alles, was du angestoßen und begleitet hast, und wünschen dir für die nächsten Projekte, für private Zeit und neue Abenteuer, vor allem viel Freude, Gesundheit und Gelassenheit. Bleib wie du bist – und komm einfach mal auf einen Kaffee vorbei. ■

Im Namen aller Kolleginnen aus dem Landesverband Weser-Ems  
— Ralf Reschke, Vorsitzender

## LV Baden

Grüße aus dem  
Landesverband Baden

Ja, die Zeiten ändern sich, und für viele von Euch war der Landesverband Baden immer untrennbar mit einer sehr wichtigen und engagierten Person verbunden. **Wolfgang Lenssen**, der unendlich viel für den Landesverband Baden in seiner ganz eigenen, kompetenten Art und Weise realisiert und auf die Beine gestellt hat. Viele Jahre lang hat er die Arbeitnehmerseite der ARK als Vorsitzender von Vollkommission und Grundsatzkommission geprägt.

■ Auf einer Landesverbandsversammlung war ein neuer Vorsitzender zu wählen

Dass Wolfgang inzwischen seinen wohlverdienten „Ruhestand“ angetreten hat, dürfte sich zwischenzeitlich sicherlich herumgesprochen haben, da er ja nicht nur im Vorsitz des Landesverbandes Baden, sondern eben auch auf Bundesebene sehr aktiv war und ihn viele von Euch kennen.

Sein Ausscheiden aus der Arbeitsrechtlichen Kommission hat zu massiven Veränderungen geführt, und das schließt unter anderem ein, dass auf einer anberaumten Landesverbandsversammlung ein neuer Vorsitzender zu wählen war.

Es ist nicht schwer zu erraten, wer diesen Job geerbt hat und hier aus dem inzwischen neu formierten Vorstandsgremium Euch diese Grüße übermittelt.

Gerne würden wir Euch ein Foto von allen präsentieren, jedoch haben wir das bis jetzt nicht geschafft und so bleibt mir lediglich übrig, Euch ein Bild von mir selbst als neuem Vorsitzenden (deshalb eben im Sitzen) zusammen mit einem vielleicht Euch

Foto: Stefanie Heinrich (per Selbstauslöser)



inzwischen auch bekannten Kirchengewerkschaftsmitglied Herrn Rainer Rechtlich zu überlassen.

**Ich möchte es aber nicht versäumen, Euch zumindest die aktuelle Vorstandbesetzung des Landesverbandes Baden mitzuteilen. Dies sind: Prof. Carsten Klomp, Jan Tuscher, Jens-Martin Loetz, Lutz Wöhrle, Sascha Nowara und Stefan Schulz (Vorsitzender).**

Liebe Grüße aus dem Landesverband, und wir arbeiten daran, Euch zukünftig auch inhaltlich etwas berichten zu können. Sobald wir die Bilder zu den genannten Personen parat haben, werden wir diese über die Internetseite veröffentlichen, damit Ihr auch ein Gesicht zu den Namen habt. ■

— **Stefan Schulz**, Vorsitzender des Landesverbandes Baden



Foto: Privatfoto Stefan Schulz



# Ihr Print- medien- partner

## Glückwerk

Arbeit, Bildung und Teilhabe  
Emmy-Noether-Str. 9 | 25524 Itzehoe  
T 0 48 21 - 68 54 0  
print.dwerwerk@ngd.de  
www.glueckwerk.de

# 20. Bundesdelegiertenkonferenz

Am 04. und 05.04.2025 hat die 20. Bundesdelegiertenkonferenz der Kirchengewerkschaft in Göttingen stattgefunden.



**G**emäß der Satzung ist jeder Landesverband berechtigt, entsprechend Delegierte zu entsenden. Die Delegierten setzen sich zusammen aus Teilen des jeweiligen Landesverbandes zuzüglich gewählter Mitglieder.

Somit hat der Bundesvorsitzende Markus Karger am Freitagnachmittag die Sitzung eröffnet und die Formalia zur Abstimmung gebracht, so dass dann gemäß der Tagesordnung eine ordentliche Sitzung stattfinden konnte.

## Protokoll aus 2024, Imagefilm

Nachdem die Bundesdelegiertenkonferenz das Protokoll aus dem Jahr 2024 genehmigt hatte, wurde gemeinsam über den Imagefilm diskutiert. Der Imagefilm wurde noch einmal gezeigt, da sich im abgelaufenen Berichtszeitraum eine Arbeitsgruppe mit dem Film beschäftigt hat.

Sie haben den Film noch nicht gesehen? Schauen Sie auf die Homepage, dort werden Sie oben links einen entsprechenden Link finden.

Es gab Kritik, es gab aber auch viele lobende Worte zu dem Imagefilm. Nach

aktuellem Stand haben ihn mehrere Hunderte schon angeklickt und gesehen.

## Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Aus der Diskussion heraus, die seinerzeit, aber auch jetzt wieder aktuell geführt wird, hat sich eine Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit gebildet. Hier geht es um ein vom SAAT e. V. unterstütztes Seminar, in dem es um die Ausrichtung der Sozialen Medien, der Homepage und der öffentlichen Präsentation ging. Der Video-Creator Mark Meyer zur Heide, der auch verantwortlich zeichnet für den Imagefilm, hat viele kreative gute Ideen und viele Umsetzungsmöglichkeiten aufgezeichnet.

Der teilnehmende Kreis von 11 Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Landesverbänden hat sich darauf verständigt, nunmehr aktiv an dem Thema weiterzuarbeiten.

## Berichte des Bundesvorstands

Es folgten dann die Berichte des Bundesvorstands. Der Bundesvorstand hat noch einmal darauf hingewiesen, dass

das Thema Öffentlichkeitsarbeit eines der Top-Themen ist.

Auch wurden Berichte gehalten zu den Landesvideokonferenzen, die regelmäßig in dem Onlineformat angeboten werden. Hier wird aber kritisch angemerkt, dass überwiegend Funktionsträger teilnehmen und wir noch wirklich den direkten Kontakt in die Mitgliedschaft haben.

Auch hat sich der Bundesvorstand mit weiteren Kontakten aus dem Umfeld der Verbände und Gewerkschaften im Bereich der evangelischen und katholischen Kirche beschäftigt. So wurde Kontakt zur GKD (Gewerkschaft Kirche und Diakonie) mit Sitz in Berlin aufgenommen. Hier gibt es einen Beginn einer guten inhaltlichen Auseinandersetzung.

Die Mitglieder des Bundesvorstands haben weiter mitgeteilt, dass die Evangelische Kirche in Deutschland darüber nachdenkt, eine einheitliche Arbeitsrechtliche Kommission analog zu der Diakonie zu entwickeln und einzusetzen. Dieses wird, so der Bundesvorstand, gerade sehr kritisch betrachtet. Es gibt offiziell keine Einladung an die Kirchengewerkschaft.

Foto: Markus Karger





### Berichte der Landesverbände

Im Nachgang haben dann alle Kolleginnen und Kollegen der einzelnen Landesverbände, die vertreten waren, ihren Bericht abgegeben.

In Sachen des Landesverbands Baden hat der Vertreter mitteilen müssen, dass er derzeit nicht wirklich sprachfähig sei, da sich durch das Ausscheiden des langverdienenden Kollegen Wolfgang Lensen der Landesvorstand als die Kollegen der Arbeitsrechtlichen Kommission neu aufstellen müssen. Dies nimmt mehr Zeit in Anspruch als mal gedacht.

Der Landesvorsitzende Burkhard Schops aus dem Landesverband Hessen hat berichtet, dass sein Landesverband und die dort implizierten Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission eine gemeinsame Klausur mit den Arbeitgebervertretern der Diakonie Hessen hatten. Es ging um grundsätzliche Arbeit im Bereich der Diakonie und die Ausrichtung der arbeitsrechtlichen Regelungen. Hierzu sei erwähnenswert, dass der alte Bereich der Diakonie Hessen-Nassau und Kurhessen-Waldeck zwar unter dem Namen Diakonie Hessen firmieren, aber noch zwei unterschiedliche Arbeitsregelungen leben.

Die Kirchengewerkschaft und ihre arbeitsrechtlichen Vertreter sind in inhaltlichen Auseinandersetzungen, einen Tarifvertrag für den Bereich der Diakonie Hessen zu entwickeln.

Der Kollege Schops führte aus, dass eine Lohnrunde für die Diakonie Hessen nun begonnen hat und eine lineare Erhöhung von 5 % erreicht werden sollte.

Im Anschluss übernahm Karin Loos, Vorsitzende Landesverband Nord, das Wort und berichtete, dass der Landesvorstand auf seiner regionalen Sitzung dem Verbandstag nun einen neuen Namen gegeben hat, und zwar: Gewerkschaftstagung.

Auf der Gewerkschaftstagung fanden unterschiedliche Tops, wie die Berichte aus den Landes- und Bundesvorständen, der Geschäftsstelle und aus der Tarifarbeit des Landesverbands Nord statt.

### KTD (Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie)

Die Vertreterin für den KTD (Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie), Finja Jensen, hat Einblicke in den aktuellen Stand gegeben. Er wurde dann ergänzt durch den Kollegen Jörgen Schulz für den Bereich des TV KBs (Tarifvertrag Kirchlicher Beschäftigter der Nordkirche).

Der Landesverband Nord beschäftigt sich gerade intensivst mit der Frage der Aktivierung bzw. Reaktivierung der einzelnen Berufsgruppen. Für den Bereich der Kitas gibt es ja aktuell schon eine eigene aktive Berufsgruppe, die nun auch über die anderen Berufsfelder hinaus wieder den Kolleginnen und Kollegen angeboten werden sollten.

Nicht nur der Landesverband Nord, alle anderen Landesverbände sind aktiv in der Mitgliederwerbung und in der Mitgliedergewinnung.

Nach dem Bericht aus dem Landesverband Nord ging es etwas südlicher in den Landesverband Weser-Ems. Hier hat der Landesvorsitzende Ralf Reschke über die Vorstandsarbeit und die der ADK (Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission) berichtet.

Seit 2022 ist die ADK dabei, einen möglichen Wechsel in der Tariflandschaft für die Beschäftigten der Landeskirche zu vereinbaren. Hier geht es um den Wechsel zum TVöD. Für die Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst, also den Kitas, ist dies schon praktiziert worden. Gleichzeitig hat es mit einer Verzögerung von 13 Monaten, so der Kollege Reschke, auch die Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie gegeben.

Es wurde von Vorstandskollegen ausgeführt, dass die Zusammenarbeit mit den Mitgliedern des VKMs in Braunschweig, Oldenburg, Hannover und Schauenburg-Lippe sowie den Kollegen der „Kirchengewerkschaft Niedersachsen“ schwierig ist. Hier differieren die Erwartungen und die Vorstellungen. Der Landesverband Weser-Ems wird in vielen Bereichen nicht wirklich ernst genommen.

Aus dem Bereich Mecklenburg konnte leider kein Bericht erfolgen, da keine der Delegierten anreisen konnte.

### Berichterstattung aus der Rechtsschutzabteilung

Nachdem nun die Landesverbände ihre Berichte abgegeben haben, übernahm unsere Syndikusrechtsanwältin Silvia Schmidbauer die Berichterstattung aus der Rechtsschutzabteilung.

Im Kalenderjahr 2024 wurde die Anzahl der Mitgliederberatungen den Delegierten präsentiert. Es ist eine kontinuierliche Steigerung der Beratungsbedürfnisse festzustellen. Hier geht es nicht nur um das Individualrecht einzelner Mitglieder, auch der Bereich der Mitarbeitendenvertretungen und ihrer Rechtsberatung hat offensichtlich zugenommen, so die Kollegin Schmidbauer. Die Themen sind sehr vielfältig, von Abmahnungen bis zu Zeugnissen und für den Bereich der MAVen Dienstvereinbarungen, kirchengerichtliche Verfahren, Mitbestimmungstatbestände. All das gehört zum täglichen Tun der Kollegin Schmidbauer.

Frau Schmidbauer dankte sich noch einmal ausdrücklich bei Frau Dalloul >>>



Versicherer im Raum der Kirchen



## Nachhaltig leben

### Nachhaltig gut versichert.

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



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

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

Filialdirektion Nord  
Alexander Plaumann  
Steinbeker Berg 3  
22115 Hamburg  
Telefon 040 23804343  
[fd-nord@vrk.de](mailto:fd-nord@vrk.de)



und Frau Boysen für die kompetente, gute fachliche Zusammenarbeit bei der Erstellung von Rechtsschriftsätzen.

#### ■ Bericht der Geschäftsstelle

Nachdem die Kollegin Schmidbauer das Wort weitergegeben hatte an den Kollegen Baalmann, führte dieser den Bericht aus der Geschäftsstelle aus.

Im Schwerpunkt ging es um die Mitgliederentwicklung für den Berichtszeitraum. Er hat dieses Jahr stagniert, geschuldet der Tatsache, dass die sogenannten rentennahen Jahrgänge, also die „Boomer“ nun aus dem Erwerbsleben ausscheiden und damit auch häufig aus der Gewerkschaft austreten.

Es wurde zwar im Gegensatz zu den Vorjahren ein höherer Neuzugang festgestellt, aber es ist noch Luft nach oben, so der Kollege Baalmann.

Bei der Betrachtung unserer Öffentlichkeitsarbeit über das Internet ist festzustellen, dass die Zugriffe sowohl bei Google als auch auf der Homepage oder bei Instagram unter dem Stichwort Kirche und Gewerkschaft offensichtlich sehr zugenommen haben. Hierbei ist, wenn man es selektiert, auch ein höherer Grad im Verhältnis zum Vorjahr bei den katholischen Kolleginnen und Kollegen festzustellen.

#### ■ Arbeitsrechtliche Kommission DD, Diakonie Deutschland

Nachdem die Berichte erfolgt sind, übernahm die Kollegin Heidelinde Beckers aus unserem Landesverband Hessen die Berichterstattung, da sie Mitglied des Fachausschusses der Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Deutschland ist. Sie hat zugegeben noch nicht so viel Erfahrung, da ihr Berichtszeitraum noch nicht so lang ist, aber in der Arbeitsrechtlichen Kommission DD, Diakonie Deutschland, geht es auch um Tarifentwicklungen, insbesondere mit Blick auf den TVöD und den TV-L. Hier sind sich die Dienstnehmer und auch die Dienstgebervertreter nicht immer einig, so dass aktuell vier Schlichtungen laufen.

Heidelinde Beckers hat zugesagt, auf der nächsten Sitzung ausführlicher über diese Arbeit zu berichten.

#### ■ Bericht des Haushalts

Die Sitzung wurde dann weitergeführt mit dem Bericht des Haushalts, der finanziellen Lage und dem betriebswirtschaftlichen Überschuss der Kirchengewerkschaft. Dieser wurde nämlich aufgrund der Berichte der Kassenprüfung, die schriftlich den Delegierten vorlagen, weitergeführt. Somit attestiert das Team der Kassenprüfung von Hanna Schulze und Jens-Martin Lötze dem Bundesvorstand und der Geschäftsstelle einen guten übersichtlichen und nachvollziehbaren Kassenstand.

Geschuldet der Tatsache, dass die Kollegin Hanna Schulze ihren Rücktritt als Kassenprüferin erklärt hat, war die Bundesdelegiertenkonferenz nun gefordert, nachzuwählen. Mit fast einstimmiger Entscheidung hat die Bundesdelegiertenkonferenz den Kollegen Wilfried Thoma aus dem Landesverband Baden zum Kassenprüfer gewählt. Herzlichen Glückwunsch dazu.

#### ■ Anträge an die Bundesdelegiertenkonferenz

Im Verlauf der Bundesdelegiertenkonferenz wurde es dann sehr förmlich.

Der Bundesvorstand hatte sich mit verschiedenen Anträgen an die Bundesdelegiertenkonferenz gewandt. Im einen ging um die Änderung der Rechtsschutzordnung. Der Bundesvorstand hat wie folgt beschlossen:

- In Ziff. 5. e) nach Mitgliedschaft, das „m bei beim“ streichen und ein „der“ einfügen, nach oder nur zur Gewährung der Rechtsberatung/Rechtsauskunft einfügen, nach Abrechnung das „oder“ streichen und „nach der Rechtsberatung/Rechtsauskunft oder“ einfügen.
- Im letzten Satz von Buchstabe e) nach Zahlungen „und Aufwendungen“ einfügen.
- In Ziff. 6. Nach Rechtsschutz „und Rechtsberatung/Rechtsauskunft“ einfügen.

Auch musste die Beitragsordnung angepasst werden. Hier haben wir beschlossen, dass wir für die säumigen Mitglieder, mit denen sich die Geschäftsstelle mit den Kolleginnen und Kollegen in Kontakt setzen, eine Mahngebühr von € 5,00 erheben.

Beide Anträge wurden mehrheitlich so beschlossen.

Unter dem Top 11.3 ging es um den Antrag des Bundesvorstands, die Kirchengewerkschaft Info, also das Papier, was Sie jetzt lesen, nicht mehr weiterzuführen. Es erfolgte eine sehr intensive und leidenschaftliche Diskussion um das Für und Wider. Der Bundesvorstand, aber auch insbesondere die Geschäftsstelle hat zu Bedenken gegeben, dass die Reaktionen und die Kommunikation über das Mitteilungsblatt der Gewerkschaft – nennen wir es mal – sehr dünn ist. Der Antrag des Bundesvorstands lautete, das Mitteilungsblatt ganz einzustellen und nur noch online und über Newsletter zu arbeiten. Die Kolleginnen und Kollegen, die keine E-Mail-Adresse oder keinen Internetzugang haben (von ihnen gibt es doch relativ viele), sollen die Informationen dann jedes Mal in Printform erhalten.

Nach einer leidenschaftlichen Diskussion wurde dann allerdings beschlossen, dass die „Kirchengewerkschaft Info“, das Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft, ab dem 01.01.2026 nur noch einmal als Jahr als Jahresheft erscheint.

Für diesen Antrag, der aus dem Landesverband Hessen kam, gab es die notwendige Mehrheit.

#### ■ Die nächste Versammlung findet am 17. und 18. April 2026 statt

Nach den zwei intensiven Tagen von Diskussionen, von inhaltlichen Auseinandersetzungen hat dann die Bundesdelegiertenkonferenz beschlossen, ihre nächste Versammlung am 17. und 18. April 2026 durchzuführen. ■

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

# Rückblick auf den Kirchentag – ein starkes Miteinander

30. April 2025 bis 04. Mai 2025 in Hannover-Laatzen



Unser Team: (v.l.n.r.) Lydia Reimers, Karin Loos, Stefanie Heinrich, Hubert Baalmann, Ralf Vullriede, Ehla Hausmann

**D**er Kirchentag war auch in diesem Jahr wieder ein besonderes Ereignis – und für uns als Kirchengewerkschaft eine wunderbare Gelegenheit, sichtbar zu sein, Flagge zu zeigen und miteinander ins Gespräch zu kommen.

Besonders erfreulich war die großartige Stimmung am Stand und im gesamten Team: Die Zusammenarbeit verlief nicht nur reibungslos, sondern war auch von echter Unterstützung, gegenseitiger Rücksichtnahme und guter Laune geprägt. Finja Jensen im Hintergrund leistete Beeindruckendes – ihre Beiträge auf Social Media sorgten für große Resonanz und eine moderne Präsenz unseres Engagements.

Viele von uns empfanden die zentrale Lage unseres Standes als gelungen, und auch die freundliche Nachbarschaft zum VKM trug zur positiven Atmosphäre bei. Für kommende Veranstaltungen gibt es den Wunsch nach einem Eckstand, um noch sichtbarer zu sein und mehr Raum für Gespräche zu schaffen.

Was uns besonders gefreut hat: Das morgendliche Frühstück als täglicher Auftakt war nicht nur organisatorisch hilfreich, sondern auch ein schöner Moment der Reflexion und des Zusammenhalts. Auch die flexible Standbesetzung funktionierte hervorragend – auf Wünsche und Vorlieben wurde Rücksicht genommen, und das Miteinander verlief ganz selbstverständlich.

Inhaltlich und optisch war unser Stand ansprechend und professionell gestaltet. Die Marionette erwies sich als echter Publikumsmagnet und zog viele neugierige Besucherinnen und Besucher an. Für zukünftige Veranstaltungen wurde angeregt, neben bewährten Elementen wie dem Glücksrad weitere Mitmachaktionen zu entwickeln – zum Beispiel Wahrühren mit bunten Bällen oder kleine kreative Goodies wie Armbänder oder reflektierende Anhänger.

## ■ Gespräche mit Besucher\*innen

Die Gespräche mit den Besucher\*innen waren meist offen, freundlich und wertschätzend. Viele zeigten echtes Interesse und Überraschung über unsere Präsenz („Ich wusste gar nicht, dass es euch gibt!“). Auch wenn ein einzelnes Gespräch mit einem sehr kritischen Besucher als belastend empfunden wurde, überwogen insgesamt die positiven Rückmeldungen deutlich.

Ein besonderes Highlight für viele war die Atmosphäre des Kirchentags insgesamt – die Konzerte, Andachten und das friedlich-fröhliche Miteinander hinterließen bleibende Eindrücke. Die Begegnungen im Team, das Engagement der Pfadfinder und die vielen inspirierenden Momente stärkten das Gemeinschaftsgefühl und ließen erah-

nen, wie viel Kraft in gemeinsamen Aktionen steckt.

## ■ Gute Teamarbeit ist wertvoll

Aus dem Einsatz auf dem Kirchentag nehmen viele von uns mit, wie wertvoll gute Teamarbeit ist – und wie viel Freude es macht, gemeinsam für eine Sache zu stehen. Auch kleinere Verbesserungsideen wurden gesammelt. Und auch die Schuhwahl wird künftig mit mehr Bedacht getroffen.

Ein gemeinsames Abschlussevent bereits am Abend vor dem Abbau wurde ebenfalls vorgeschlagen, gleichberechtigt an der abschließenden Reflexion teilzunehmen.

Die Begeisterung war groß – viele möchten beim nächsten Kirchentag oder Katholikentag wieder mit dabei sein. Das zeigt: Wir als Kirchengewerkschaft sind nicht nur inhaltlich stark, sondern auch menschlich. Dieses Engagement, dieser Zusammenhalt – das ist es, was uns ausmacht. Und genau das macht Lust auf mehr. ■

## Das Team:

Karin Loos und Lydia Reimers LV Nord; Stefanie Heinrich, Ehla Hausmann und Ralf Vullriede LV Weser-Ems; sowie Hubert Baalmann

## Anmerkung der Redaktion:

Vielleicht motiviert es ja den einen, die eine oder Euch, gemeinsam...  
— auf dem nächsten Katholikentag 2026 in Würzburg  
— oder dem Kirchentag 2027 in Düsseldorf mit Teil der Standbesetzung zu sein.

Uns würde es sehr freuen.





# Ein Schritt in die richtige Richtung – aber noch nicht am Ziel

Erfahrungsbericht zur ersten Zusatzqualifikation für Sozialpädagogische Assistent\*innen in Schleswig-Holstein • Von Lydia Reimers, Teilnehmerin

Von Oktober 2024 bis Juli 2025 fand in Schleswig-Holstein erstmals eine Zusatzqualifikation für Sozialpädagogische Assistent\*innen (SPAs) statt, die den Weg zur Gruppenleitung eröffnet.

Insgesamt 16 Teilnehmende aus ganz Schleswig-Holstein, darunter auch ich, haben sich dieser intensiven Weiterbildung gestellt – neben einer Vollzeitstelle in der Kita.

## Inhalte und Ziel der Qualifikation

Insgesamt 480 Stunden haben wir investiert, um unser Wissen aufzufrischen und zu vertiefen.

Themen wie Kinderrechte, Kinderschutz, Entwicklungspsychologie, Sprachförderung, Toleranz und Diversität sowie die Bildungsleitlinien mit ihren Querschnittsdimensionen standen im Mittelpunkt.

Ziel ist es, SPAs die Möglichkeit zu geben, offiziell eine Elementar-, Krippen- oder Hortgruppe zu leiten – eine Tätigkeit, die viele von uns ohnehin schon seit Jahren praktisch übernehmen.

Die Zusatzqualifikation ist dabei der Tätigkeit von Erzieher\*innen gleichgestellt. Ursprünglich war sogar vorgesehen, dass nach Abschluss der Weiterbildung die staatliche Anerkennung zur\*um Erzieher\*in erworben werden kann. Dieser Schritt wurde jedoch vom Bildungsministerium abgelehnt, da bestimmte Themen – wie z. B. Sprachentwicklung – laut Prüfungsordnung noch vertieft werden müssen.

## Hohe Belastung neben dem Berufsalltag

Die Weiterbildung war eine große Herausforderung. Zwei Mal pro Woche fanden nach der regulären Arbeit vierstündige Online-Seminare statt. Viele von uns arbeiten bis 16 Uhr oder länger – ein Start um 16:30 Uhr war dadurch nur schwer einzuhalten. Hinzu kam, dass Arbeitgeber die Kolleg\*innen oft nicht freistellen konnten. Nach einem vollen Arbeitstag noch vier Stunden konzentrierten Unterricht zu leisten, hat uns stark belastet.

Auch die Präsenzwochen stellten die Einrichtungen vor große Probleme. Wenn eine Fachkraft eine ganze Woche fehlt, entstehen in den Kitas spürbare Engpässe, die weder Kindern noch Kolleg\*innen gerecht werden. Besonders schwierig war außerdem, dass der Lehrgang im Juli endete – genau in der Zeit, in der in Kitas die Abschlussfeiern für Schul- und Elementarkinder stattfinden. Diese Feiern vorzubereiten und gleichzeitig Prüfungen abzugeben, war für viele kaum zu stemmen.

## Fachkräftemangel und unfaire Bezahlung

Viele von uns arbeiten seit mehr als zehn Jahren als SPA. Einige haben längst Gruppenleitungen übernommen – allerdings ohne die entsprechende Vergütung, denn Träger dürfen nur das SPA-Gehalt refinanzieren. So leisten SPAs in Leitungspositionen seit Jahren mehr Verantwortung bei ungleicher Bezahlung.

Diese Weiterbildung ist deshalb ein wichtiger Schritt hin zu faireren Arbeitsbedingungen und zur Anerken-

nung unserer Arbeit. Sie ist auch ein Beitrag zur Qualitätssicherung in den Kitas – denn Fachkräfte, die Verantwortung übernehmen, brauchen die passende Qualifizierung und Wertschätzung.

## Gespräch mit dem Sozialministerium

Zum Abschluss des Lehrgangs hatten wir die Gelegenheit, mit Herrn Heinemann vom Sozialministerium ins Gespräch zu kommen. Wir konnten dort unsere Erfahrungen schildern und die Probleme der Organisation deutlich machen. Herr Heinemann nahm unsere Kritikpunkte ernst und versprach, diese in seine weitere Arbeit mitzunehmen.

Besonders wichtig wäre es, wenn Bildungs- und Sozialministerium gemeinsam eine Lösung finden, wie SPAs nach einer solchen Qualifikation auch den Schritt zur staatlichen Anerkennung als Erzieher\*in gehen können. Denn nur so können wir langfristig echte Gleichstellung erreichen – fachlich wie finanziell.

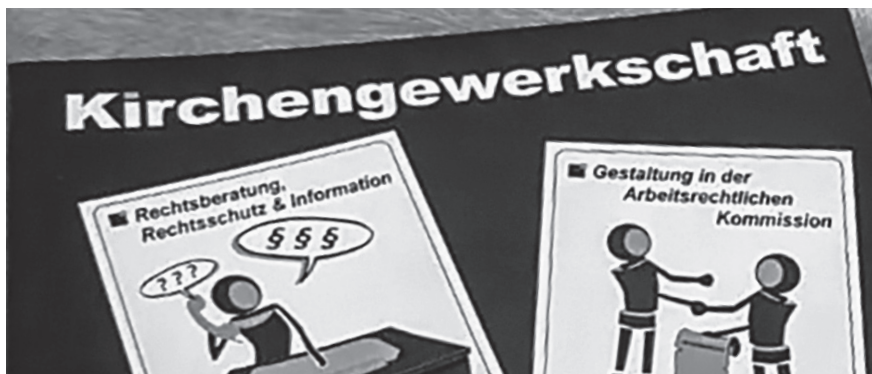
## Fazit

Die Zusatzqualifikation war für uns Teilnehmende ein großer Schritt, der viel Kraft gekostet hat.

Gleichzeitig ist er ein Signal: Unsere Arbeit wird gesehen, und es gibt Wege, SPAs mehr Verantwortung und Perspektiven zu geben. Doch der Weg ist noch nicht zu Ende. Wir brauchen politische Lösungen, die uns nicht nur formal die Gruppenleitung ermöglichen, sondern auch gerechte Bezahlung, bessere Rahmenbedingungen und die Möglichkeit, die staatliche Anerkennung zu erreichen. ■

# Bericht zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD)

Zeitraum: September 2024 – August 2025



**D**er KTD war im Berichtszeitraum von intensiven Verhandlungen und wichtigen Reformen geprägt. Neben einer linearen Entgelterhöhung um 2 % zum 1. Januar 2025, ergänzt um einen monatlichen Festbetrag von 100 Euro für Auszubildende, wurde eine grundlegende Reform der Entgeltordnung beschlossen. Zahlreiche Berufsgruppen profitieren von Höhergruppierungen, besonders deutlich die Pflegefachkräfte und Erzieher\*innen, die künftig statt in ES/EK 7 in ES/EK 8 eingruppiert werden. Zusammen mit den linearen Steigerungen ergibt dies bis 2026 einen Zuwachs von bis zu 15,5 %. Die sozialen und pädagogischen Tätigkeiten erfuhren Verbesserungen, wodurch der KTD seine Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu anderen Tarifwerken stärken konnte.

Die Verhandlungen verliefen im Grundsatz konstruktiv und partnerschaftlich. Gespräche waren sowohl in großer Runde als auch in vertraulichen Gesprächen zwischen den Verhandlungsführer\*innen möglich. Herausfordernd war teilweise die Zusammensetzung der Arbeitgeberseite im VKDN, da verschiedene Träger mit teils unterschiedlichen Interessen vertreten sind und die Branchen im KTD nicht immer kompatibel erscheinen. Den-

noch konnten tragfähige Lösungen erarbeitet werden.

Mit dem 30. Änderungsarbeitsvertrag vom März 2025 wurden die Regelungen zu Bereitschafts- und Rufbereitschaft neu gefasst. Für den ärztlichen Dienst wurde die Anlage 5 erweitert, in der nun unter anderem Arbeitszeit, Zuschläge und Rufbereitschaftspauschalen geregelt sind. Zudem wurden die Entgeltsteigerungen des Marburger Bundes in drei Stufen (2025/2026) übernommen. Für den nichtärztlichen Bereich gelten künftig differenzierte Faktoren und Obergrenzen bei Bereitschaftsdiensten sowie neue Vorgaben für Rufbereitschaft. Diese Neuregelungen treten zum 1. Januar 2026 in Kraft und sorgen für eine rechtssichere und transparentere Ausgestaltung der Arbeitszeitmodelle.

Die Tarifparteien haben zugleich vorausschauende Vereinbarungen für die kommenden Jahre getroffen. Zum 1. März 2026 ist eine weitere Entgelterhöhung um 3 % vereinbart, zum 1. April 2027 folgen nochmals 2 %. Ab 2027 steigen Nachtzuschlag, Schicht- und Wechselschichtzulagen sowie der Sonntagszuschlag teils erheblich; der Bereitschaftsdienstfaktor außerhalb von Krankenhäusern wird auf 0,5 an-

gehoben. Zusätzlich wird es in den unteren Entgeltgruppen E 1 und E 2 ab 2026 eine neue Stufe 5 geben, und in der Abteilung 6 (Inklusionsprojekte) wird ein Sockelbetrag von 2.530 € für die unterste Stufe eingeführt. Auch die Rechte der Beschäftigten werden gestärkt: Künftig besteht ein Anhörungsrecht, bevor nachteilige Eintragungen in die Personalakte erfolgen.

Ein noch offener Knackpunkt betrifft die Forderung der Gewerkschaften nach einem zusätzlichen freien Tag für Gewerkschaftsmitglieder (§16 Abs. 4 Unterabs. 3 KTD). Bereits die Einführung des ersten Gewerkschaftstags war nur nach einer Schlichtung gelungen. Beide Gewerkschaften signalisierten daher ihre Bereitschaft, auch diesmal notfalls den Schlichtungsweg zu gehen. Der VKDN hält dieser Forderung eine Neuregelung der Treueleistung entgegen, was aus Gewerkschaftsicht jedoch nicht gleichwertig ist. Dieses Thema bleibt somit auf der Agenda künftiger Verhandlungen.

Insgesamt konnten mit den Ergebnissen im Berichtszeitraum spürbare Verbesserungen erreicht und zugleich eine längerfristige Entwicklungslinie festgelegt werden. Der KTD wird dadurch für die Beschäftigten attraktiver und wettbewerbsfähiger. Die kommenden Jahre werden durch die Umsetzung dieser Beschlüsse geprägt sein, während die offene Frage des zusätzlichen Gewerkschaftstags weiterhin Raum für Auseinandersetzungen lässt. Im Ganzen zeigt sich jedoch: Der KTD gewinnt an Stabilität, Transparenz und Zukunftsfähigkeit. ■

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





Das VCH-Hotel Landschloss Korntal verfügt über insgesamt 26 Zimmer. Alle Zimmer sind Nichtraucherzimmer.



VCH-Hotels



# Das 3-Sterne Superior VCH-Hotel Landschloss Korntal

Ein idealer Ort zum Tagen, Feiern und Bleiben.

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

## Ein Ort mit reichhaltiger Geschichte

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

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

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

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

## Das 3-Sterne Superior VCH-Hotel Landschloss Korntal

Übernachten Sie hier in geschichts- trächtiger Atmosphäre direkt vor den Toren Stuttgarts. Das VCH-Hotel Landschloss Korntal ist dabei der ideale Ausgangspunkt für erholsame Wanderungen, Fahrradtouren oder einen ausgie- bigen Bummel durch Stuttgarts In- nenstadt. Erleben Sie das stilvolle Am- biente dieser einmaligen denkmalge- schützten Anlage. Gönnen Sie sich eine erholsame Nachtruhe in den freundli- chen, modernen Zimmern.

Hier ist es deutlich ruhiger als in der Stadt. Kein Auto- oder Fluglärm stört Ihren Schlaf. Das VCH-Hotel Landschloss Korntal verfügt über insgesamt 26 Zimmer. Alle Zimmer sind Nicht- raucherzimmer. In allen Zimmern ha- ben Sie WLAN und einen schnellen Internetzugang.

Am Morgen erwartet Sie ein umfang- reiches Frühstücksbuffet – unter an- derem mit hausgemachter Marmelade, selbst hergestelltem Müsli und fair ge- handeltem Kaffee. Genießen Sie die her- vorragende Küche und den sehr per- sönlichen Service der Mitarbeitenden ihres Gastgebers Ruben Alhäuser. ■

## Weitere Informationen/Links:

- Das VCH-Hotel Landschloss Korn- tal ist Mitglied in der VCH-Hotel- kooperation [www.vch.de](http://www.vch.de).
- Link zum 3-Sterne Superior VCH- Hotel Landschloss Korntal: <https://www.vch.de/hotels/vch-hotel-landschloss-korntal>
- Die Mitglieder der Kirchengewerk- schaft erhalten für die Übernachtun- gen in allen VCH-Hotels Sonder- preise



## Über das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

**G**esundheit ist ein Grundstein für Leistungsfähigkeit, Motivation und Wohlbefinden im Arbeitsumfeld. In einer Zeit, in der sowohl psychische als auch physische Belastungen zunehmen, rückt das **Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)** verstärkt in den Fokus vieler Organisationen. Auch kirchliche Betriebe, wie diakonische und karitative Einrichtungen, kirchliche Verwaltungen oder Bildungseinrichtungen, stehen vor der Herausforderung, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen und ihre Mitarbeitenden nachhaltig zu unterstützen.

Das BGM umfasst alle systematisch geplanten und umgesetzten Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden. In kirchlichen Betrieben spielt dabei nicht nur der ökonomische Aspekt eine Rolle, sondern auch das Selbstverständnis, den Menschen ganzheitlich zu sehen und in seiner Würde zu achten. Dieser Artikel beleuchtet die Besonderheiten des BGM in kirchlichen Einrichtungen, zeigt Herausforderungen auf und entwickelt Perspektiven für eine nachhaltige gesundheitsorientierte Organisationskultur. Darüber hinaus wird das **Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)** als integraler Bestandteil des BGM ausführlicher beleuchtet, da es eine entscheidende Rol-

le bei der Wiedereingliederung von Mitarbeitenden nach längerer Krankheit spielt und in kirchlichen Kontexten eine besondere Relevanz erfährt.

### 1. Grundlagen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement verfolgt das Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten systematisch zu fördern und Krankheit sowie arbeitsbedingte Belastungen zu reduzieren. Es umfasst drei wesentliche Teilbereiche:

- **Verhaltensprävention:** Maßnahmen zur Förderung eines gesundheitsbewussten Verhaltens der Mitarbeitenden, z. B. durch Bewegungsangebote, Stressbewältigungskurse oder Ernährungsberatung.
- **Verhältnisprävention:** Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen, z. B. durch ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeitmodelle oder verbesserte Kommunikationsstrukturen.
- **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM):** Unterstützung von Mitarbeitenden nach längerer Krankheit bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Ein wirksames BGM ist langfristig angelegt, partizipativ gestaltet und in die

strategische Ausrichtung des Betriebs integriert. Es erfordert die Zusammenarbeit von Führungskräften, Mitarbeitenden, Mitarbeitervertretungen und externen Partnern wie Krankenkassen oder Betriebsärzt\*innen.

### 2. Spezifika kirchlicher Betriebe

Kirchliche Einrichtungen wie die Caritas, Diakonie oder kirchliche Krankenhäuser und Kindergärten zeichnen sich durch besondere Strukturen und Wertvorstellungen aus, die das BGM beeinflussen:

- **Werteorientierung:** Die christliche Ethik betont den ganzheitlichen Blick auf den Menschen. Gesundheit wird nicht nur körperlich verstanden, sondern umfasst auch seelische und spirituelle Dimensionen. BGM in kirchlichen Betrieben kann diesen erweiterten Gesundheitsbegriff aufgreifen.
- **Arbeitsrealität in sozialen Berufen:** Viele kirchliche Träger sind in Pflege, Erziehung oder Sozialarbeit tätig – Berufsfelder mit hoher emotionaler Belastung, Schichtarbeit und Personalknappheit. Hier ist ein gut abgestimmtes BGM besonders wichtig.
- **Hierarchische und partizipative Elemente:** Kirchliche Betriebe kombinieren häufig traditionelle Füh-



rungsstrukturen mit mitarbeiterorientierten Ansätzen. Ein effektives BGM muss beide Seiten berücksichtigen.

- **Bedeutung von Ehrenamtlichen:** In vielen kirchlichen Einrichtungen arbeiten Ehrenamtliche eng mit dem hauptamtlichen Personal zusammen. Auch ihre Einbindung in gesundheitsfördernde Maßnahmen kann ein Thema sein.

### 3. Herausforderungen bei der Umsetzung

Die Implementierung eines systematischen BGM in kirchlichen Betrieben ist mit verschiedenen Herausforderungen verbunden:

- **Ressourcenknappheit:** Gerade kleinere Einrichtungen verfügen oft nicht über ausreichende finanzielle oder personelle Mittel, um ein umfassendes BGM umzusetzen.
- **Organisatorische Vielfalt:** Kirchliche Betriebe sind häufig dezentral organisiert, was die Koordination und Umsetzung einheitlicher Gesundheitsmaßnahmen erschwert.
- **Sensibilisierung von Führungskräften:** Nicht alle Vorgesetzten sind ausreichend geschult oder sensibilisiert für gesundheitliche Belange der Mitarbeitenden. Fortbildungen und Coaching sind hier zentral.
- **Tabuisierung psychischer Belastungen:** In kirchlichen Einrichtungen, in denen häufig eine hohe Identifikation mit der Tätigkeit besteht, wird psychische Erschöpfung oder Burnout nicht immer offen thematisiert. Hier braucht es eine Kultur der Offenheit und Enttabuisierung.

### 4. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) im Detail

Das **Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)** ist ein gesetzlich verankertes Instrument (§167 Abs. 2 SGB IX), das darauf abzielt, Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und erkrankten Mitarbeitenden eine nachhaltige Rück-

kehr in den Arbeitsprozess zu ermöglichen. Es ist ein proaktiver Prozess, der einsetzt, wenn ein Mitarbeitender innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war.

#### 4.1 Ziele des BEM

- **Prävention:** Langfristiger Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und Vermeidung weiterer oder neuer Arbeitsunfähigkeitszeiten.
- **Rehabilitation:** Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Wiederherstellung ihrer vollen Leistungsfähigkeit und sozialen Integration.
- **Arbeitsplatzerhaltung:** Sicherstellung des Arbeitsplatzes für erkrankte Mitarbeitende durch angepasste Arbeitsbedingungen.
- **Reduktion von Fehlzeiten:** Verringerung krankheitsbedingter Ausfälle und der damit verbundenen Kosten für den Betrieb.

#### 4.2 Der BEM-Prozess in kirchlichen Betrieben

Der BEM-Prozess ist vertraulich und basiert auf Freiwilligkeit. In kirchlichen Betrieben kann er wie folgt ablaufen:

1. **Kontaktaufnahme:** Der Arbeitgeber nimmt Kontakt zu dem länger erkrankten Mitarbeitenden auf und bietet ein BEM-Gespräch an. Hier sind besonderes Fingerspitzengefühl und Empathie gefragt, um dem Mitarbeitenden die Scheu vor dem Gespräch zu nehmen.
2. **BEM-Gespräch:** In einem vertraulichen Gespräch werden die Ursachen der Arbeitsunfähigkeit besprochen und mögliche Unterstützungsmaßnahmen erörtert. Beteiligt sein können neben dem Mitarbeitenden und dem Arbeitgeber (oft vertreten durch Personalverantwortliche oder Führungskräfte) auch der Betriebs- oder Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, der Betriebsarzt oder externe Spezialisten. In kirchlichen Kontexten können auch Seelsorger oder Vertrauenspersonen hinzugezogen

werden, um den ganzheitlichen Aspekt der Genesung zu betonen.

3. **Maßnahmenplanung:** Basierend auf dem Gespräch werden individuelle Maßnahmen zur Wiedereingliederung festgelegt. Dies können sein:
  - > Arbeitsplatzanpassungen: Ergonomische Gestaltung, technische Hilfen.
  - > Veränderung von Arbeitsaufgaben: Umstrukturierung, Reduzierung der Arbeitslast.
  - > Arbeitszeitmodelle: Stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell), Teilzeit.
  - > Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen: Umorientierung auf andere Tätigkeiten.
  - > Gesundheitsfördernde Angebote: Psychologische Unterstützung, Stressbewältigung, Sportprogramme.
  - > Innerbetriebliche Umsetzungen: Wechsel des Arbeitsplatzes oder der Abteilung.

4. **Umsetzung und Begleitung:** Die vereinbarten Maßnahmen werden umgesetzt und der Prozess engmaschig begleitet. Regelmäßige Überprüfungen stellen sicher, dass die Maßnahmen wirksam sind und gegebenenfalls angepasst werden.

5. **Abschluss:** Das BEM ist abgeschlossen, wenn die Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt ist oder alle Möglichkeiten ausgeschöpft wurden.

#### 4.3 Besondere Aspekte des BEM in kirchlichen Betrieben

In kirchlichen Betrieben kann das BEM eine noch tiefere Dimension annehmen, da das **christliche Menschenbild** den Fokus auf Wertschätzung, Fürsorge und die ganzheitliche Betrachtung des Einzelnen legt.

- **Vertrauen und Empathie:** Die Basis für ein erfolgreiches BEM ist eine Kultur des Vertrauens. Mitarbeitende sollten sich sicher fühlen, über ihre gesundheitlichen Probleme sprechen zu können, ohne Stigmatisierung befürchten zu müssen. >>>

Eine empathische Begleitung ist hier besonders wichtig.

- **Ganzheitlicher Ansatz:** Über die rein arbeitsbezogenen Aspekte hinaus können in kirchlichen Betrieben auch Angebote zur seelischen und spirituellen Unterstützung in den BEM-Prozess integriert werden, z. B. Seelsorgegespräche, geistliche Begleitung oder die Vermittlung zu externen Beratungsstellen, die christliche Werte teilen.
- **Partizipation und Beteiligung:** Die Einbindung der Mitarbeitenden ist entscheidend. Kirchliche Strukturen, die oft auf Partizipation basieren, können dies erleichtern.
- **Vorbildfunktion der Führungskräfte:** Gerade in kirchlichen Kontexten ist die Vorbildfunktion der Führungskräfte im Umgang mit eigener Gesundheit und der Unterstützung erkrankter Mitarbeitender von großer Bedeutung.

### 5. Gute Praxisbeispiele

Trotz aller Herausforderungen gibt es zahlreiche Beispiele für erfolgreiches BGM in kirchlichen Betrieben:

- **Gesundheitszirkel:** In einigen diakonischen Einrichtungen haben sich Gesundheitszirkel etabliert, in denen Mitarbeitende regelmäßig über gesundheitsrelevante Themen diskutieren und Vorschläge zur Verbesserung erarbeiten.
- **Spiritualität und Achtsamkeit:** Einige kirchliche Arbeitgeber bieten Angebote zur spirituellen Stärkung an, z. B. Meditationsangebote, spirituelle Impulse im Alltag oder Seelsorgegespräche.
- **Bewegung und Ernährung:** Von Rückenschulkursen über Betriebssportgruppen bis hin zur gesunden Kantinenverpflegung setzen kirchliche Träger vielfältige Maßnahmen um.
- **BEM-Verfahren mit christlicher Prägung:** Ein wertschätzender, transparenter Umgang mit länger erkrankten Mitarbeitenden, bei dem nicht nur die Rückkehr zur Arbeit, sondern auch das persönliche Wohl

im Zentrum steht, ist in kirchlichen Betrieben bereits gelebte Praxis. Hier wird das BEM als Chance verstanden, die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers aktiv zu leben und die Mitarbeitenden in ihrer individuellen Situation zu stärken.

### 6. Perspektiven und Empfehlungen

Für eine zukunftsfähige Gestaltung des BGM und insbesondere des BEM in kirchlichen Betrieben lassen sich folgende Handlungsempfehlungen ableiten:

- **Ganzheitlicher Gesundheitsbegriff:** Das BGM sollte körperliche, seelische, soziale und spirituelle Gesundheit gleichermaßen berücksichtigen – im Sinne einer integrativen Gesundheitskultur. Dies schließt eine sensible und ganzheitliche Herangehensweise im BEM mit ein.
- **Strategische Verankerung:** Gesundheit muss ein Bestandteil der Unternehmensstrategie sein und durch Leitung und Personalabteilung aktiv gefördert werden. Das BEM sollte als fester Bestandteil dieser Strategie etabliert und mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet werden.
- **Partizipation fördern:** Mitarbeitende sollten aktiv in die Gestaltung von Maßnahmen eingebunden werden. Gesundheitszirkel und regelmäßige Befragungen können helfen, Bedarfe zu ermitteln. Auch im BEM-Prozess ist die aktive Beteiligung der Mitarbeitenden entscheidend.
- **Multiplikatoren ausbilden:** Gesundheitsbeauftragte oder sogenannte „Gesundheitslotsen“ können als Brückenbauer zwischen Leitungsebene und Belegschaft fungieren. Sie können auch eine wichtige Rolle bei der Sensibilisierung für das BEM und der Begleitung der Betroffenen spielen.
- **Netzwerke nutzen:** Kooperationen mit Krankenkassen, Verbänden oder Hochschulen bieten fachliche Unterstützung und eröffnen neue Zugänge zur Gesundheitsförderung.

Auch der Austausch mit anderen kirchlichen Betrieben über Best Practices im BEM kann sehr wertvoll sein.

- **Evaluation und Weiterentwicklung:** Maßnahmen sollten regelmäßig auf ihre Wirksamkeit überprüft und weiterentwickelt werden – auch unter Beteiligung der Mitarbeitenden. Dies gilt insbesondere für die Effektivität des BEM.

### Fazit

Betriebliches Gesundheitsmanagement in kirchlichen Betrieben ist mehr als nur ein Instrument zur Reduktion von Krankentagen. Es ist Ausdruck eines Menschenbildes, das auf Wertschätzung, Fürsorge und Ganzheitlichkeit basiert. Gerade kirchliche Träger können mit ihrer wertebasierten Ausrichtung Vorreiter in der gesundheitsfördernden Gestaltung von Arbeitswelten sein. Das **Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)** spielt dabei eine entscheidende Rolle, indem es eine strukturierte und empathische Unterstützung für Mitarbeitende nach Krankheitsphasen bietet. Damit das gelingt, braucht es strategische Planung, engagierte Führung, Beteiligung der Mitarbeitenden – und den Mut, Gesundheit als gemeinschaftliche Aufgabe zu begreifen. ■

— Markus Karger

### Weiterführende Literatur:

- Ralf Neuner: Psychische Gesundheit bei der Arbeit, 125 Seiten, Springer Gabler Verlag
- Feldes/Niehaus/Faber: Werkbuch BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement, Bund Verlag, 267 Seiten
- Bernd Marcus: Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie, VS Verlag, 159 Seiten



# Wandel für alle. Zukunft für mich.



## Ich bin Wolfgang.

Die Arbeit bei der evangelischen Tafelausgabe der Diakonie Düsseldorf macht mir Freude, da ich Menschen helfen und Lebensmittel retten kann.

Mehr zu  
Wolfgangs  
Geschichte



Für Mitarbeitendenvertretungen in der  
 katholischen und evangelischen Kirche



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

**ZMV** Fey / Jousen (Hrsg.)  
 DIE MITARBEITERVERTRETUNG

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

**Aktuelles Basis- und Spezialwissen für Ihre MAV-Arbeit:**

- ✓ Individuelles und kollektives Arbeitsrecht
- ✓ Mitarbeitervertretungsrecht nach MAVO und MVG-EKD
- ✓ Basiswissen für die MAV-Arbeit, gerade auch für neu gewählte MAV-Mitglieder
- ✓ Fragestellungen und Informationen aus den Arbeitsrechtlichen Kommissionen
- ✓ Sozial- und Sozialversicherungsrecht
- ✓ Schwerbehindertenrecht
- ✓ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ✓ Rechtsprechung mit wesentlichen Entscheidungen der staatlichen und kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit, aufbereitet und verständlich dargestellt

**Plus:**

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

**Zusätzlich beim Digital-Abonnement:**

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



**Digitale Version auf neuer Plattform:**  
 übersichtlicher, besser lesbar, bedienerfreundlicher,  
 mit optimierter Suchfunktion & Lesezeichen

**Abonnement Print** ISSN 0939-8198 **€ 129,80**

**Abonnement Digital** ISSN 2363-7595 **€ 129,80\***  
 Jede weitere digitale Lizenz € 59,90.

**Für nur € 35,- mehr lesen Sie Print + Digital:**  
**Abonnement Kombi (Print + Digital) € 164,80\***

6 Ausgaben pro Jahr. Preise gültig ab 01.01.2026.

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

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

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

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

Tel: 09972/9414-51, [kontakt@ketteler-verlag.de](mailto:kontakt@ketteler-verlag.de)