GAZETTE BADEN

August 2017

www.ga-baden.de

Inhalt

2 Vorwort
3 Es war einmal…
4 ver.diakonie aktiv
6 Klären oder kusche(l)n – DV
8 Alles, was Recht ist
10 Das Bundesteilhabegesetz (BTHG)
12 Nicht dem Zeitgeist nachlaufen
15 Fortbildung „Rolle und Selbstverständnis in der MAV-Arbeit“
17 Poster „Gottes gute Gaben“
18 Poster Titel
21 Schulung „Ein Genie beherrscht das Chaos?"
23 „Die Neue“
24 Durcharbeiten bis zur Rente
26 Abschied und Neubeginn
28 Wer jetzt nix tut ist selber schuld …
29 Moin, Moin, mein Name ist Michael Biehl.
30 Gesetz und Geist
31 Mein Kirchentag 2017
32 Fleischmann Reformation
33 Zusatzversorgung
33 Me three!
34 Sicher unterwegs mit Smartphone, Tablet & Co
35 Gemeinsame Fortbildungsarbeit
36 Möge die Straße uns zusammenführen
36 Lied der MAVen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in der aktuellen Ausgabe der GAzette geht es unter anderem um schweigende Lämmer und Wölfe im Schafspelz, die arbeitsrechtliche Zukunft in Baden und den flexiblen Einstieg in den Ruhestand. Es gibt einen sehr persönlichen Eindruck vom evangelischen Kirchentag sowie ein Interview mit den Vorsitzenden Richtern unserer kirchengerichtlichen Schlichtungsstelle zu lesen. Auch lassen wir „unsere Neuen“ – Susanne Eichler und Michael Biehl – zu Wort kommen.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Euch

Florian Wolf

Wie gefallen Euch die Artikel und Interviews?
Was sagt Ihr zum Titelbild? Wir freuen uns über Eure Rückmeldungen an oeffentlichkeitsarbeit@ga-baden.de

GAZETTE BADEN

als Download

Die aktuelle Ausgabe und ältere Titel unter **www.ga-baden.de**/ueber/gazette.html

Legende der Fische
auf der Titelillustration

Fachkräftemangel-Fisch
Arbeitsverdichtungsfisch
Teilzeit-Fisch
Kostenschrauber-Fisch
(Tarif-)Zersplitterungsfisch
(Zukunfts-)Angst-Fisch
Mobber-Fisch
Befristungsfisch
AVR-DD-Fisch
Desperado-Fisch

Impressum GAzette

Herausgegeben vom Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Evangelischen Landeskirche in Baden und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden (GA Baden)
www.ga-baden.de

Redaktion: Gabriele Hamm, Ulrike Kutzner, Regina Richter, Uwe Vogt, Florian Wolf

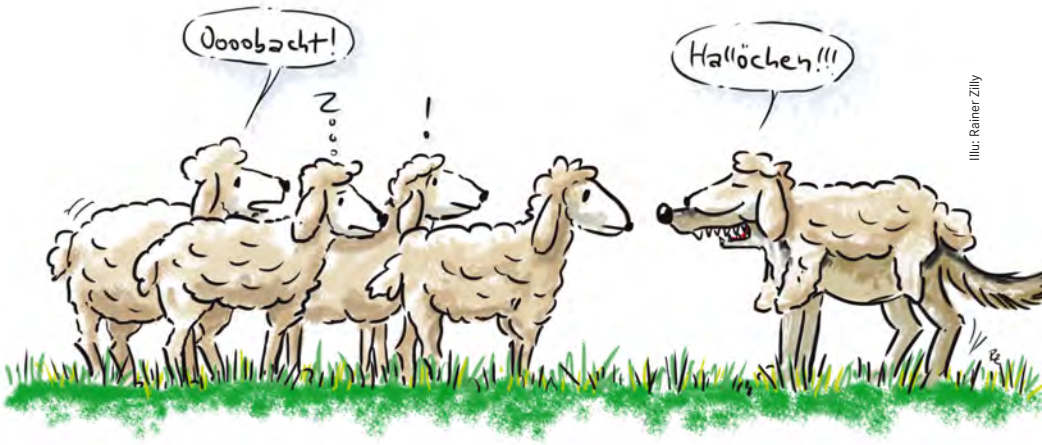
Postanschrift: Geschäftsstelle des Gesamtausschusses Baden, Blumenstr. 1, 76133 Karlsruhe

Layout: Kreativ-Agentur-Zilly.de

Druck: Gemeindebriefdruckerei.de

Die Artikel und Beiträge stellen die Meinung des/der jeweiligen Autors/in dar und werden auch von ihm/ihr verantwortet.

Es war einmal, der Wolf im Schafspelz und das Schweigen der Lämmer



Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Die Mitarbeitervertretung und die Mitbestimmung sind laut Mitarbeitervertretungsrecht gutes demokratisches Recht der Beschäftigten. Doch dieses Recht wollen viele Dienstellenleitungen nicht anerkennen, auch nicht bei der Evangelischen Landeskirche Baden und ihrer Diakonie.

Wir erhalten Rückmeldungen aus den MAVen, in denen uns über einen unmöglichen Umgang mit Mitarbeitervertretern und Mitarbeitervertreterinnen berichtet wird. **Von Mobbing über Bossing und Union-Busting* ist alles dabei.**

In einer großen gemeinsamen MAV in einem Kirchenbezirk in Nordbaden gibt es derzeit ein solches Beispiel von Union Busting.
Diese MAV hatte sich auf einen wirklichen guten Weg gemacht um ihre Mitarbeiter/innen zu vertreten. Nun soll sie zerschlagen werden, weil ein machtbesessener Kirchengemeinderat allen zeigen möchte, wo es lang geht. Die Ausrede von Sparmaßnahmen wird hier genannt. Es ist aber noch nie von jemandem ernsthaft berechnet worden, ob die Kosten für viele kleine MAVen niedriger sind als die für eine große MAV. Sicher ist, man kann, wenn man will, eine MAV die aus 1 Person besteht, einfacher bei der Arbeit behindern als eine größere.

Im Betriebsverfassungsgesetz gibt es folgenden Paragraphen: § 119 des BetrVG: „Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder“.
„Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft“, wer die Wahl eines Betriebsrats oder anderer gesetzlicher Interessenvertretungen behindert oder durch Drohungen oder Versprechungen beeinflusst, die Arbeit der Gremien stört oder Betriebsratsmitglieder benachteiligt oder begünstigt. Das sollten wir für unser MVG ebenfalls einfordern.

Wenn eine Dienststellenleitung gegen die MAV schießt, geht es in Wahrheit gegen alle Mitarbeiter/innen - Eure Arbeitsplätze, Löhne und Arbeitszeiten. Viele Dienststellenleitungen behaupten, die MAV und ihre Arbeit schaden dem Betrieb. Lasst euch nicht spalten. Ohne MAV ist keiner da, der eure Rechte und eure Gesundheit schützt. Seid kritisch – aber steht gemeinsam hinter eurer MAV.

Nur wenn die Lämmer das Schweigen brechen, können wir den Wölfen den Schafspelz über die Ohren ziehen.

Gabriele Hamm
Vorsitzende
Gesamtausschuss
Baden

***Union Busting** ist kurz gesagt, die professionelle und systematische Bekämpfung von kritischen Arbeitnehmer/innen und präventiv wird es auch eingesetzt gegen eine Organisierung unter Mitarbeitenden.*

Union Busting ist die gezielte Anwendung und modulare Kombination von Praktiken, um arbeitgeberunabhängige Organisierung und Interessenvertretung in einem Betrieb, einer Branche oder eines Staates zu unterbinden, auszuhebeln oder im Entstehen zu be- und verhindern.

Union Busting wird sowohl betrieben, um den erreichten Status quo an Kollektivität, Mitbestimmung und arbeitsrechtlichem Schutz anzugreifen, wie auch, um Organisierungsbemühungen von Beschäftigten möglichst im Keim zu ersticken.

Dazu gehören sehr häufig Maßnahmen gegen einzelne Meinungsführer aus der Belegschaft, insbesondere Mitglieder von Vertretungsorganen oder Gewerkschaften, mit dem Ziel, diese zu diskreditieren, zu isolieren, zu entlassen.

ver.diakonie aktiv

ver.di

Reformaktion - Tür auf für: …

An die Beschäftigten der Diakonie in Baden

Mitmachaktion zum Lutherjahr in der Diakonie Baden

Wir laden euch herzlich ein, mit uns ein Zeichen für bessere Arbeitsbedingungen in der Diakonie Baden zu setzen.
Diese bekommen wir nur durch Tarifverträge und echte Mitbestimmung. Die Beispiele der Diakonie Niedersachsen und der Stadtmission Heidelberg zeigen:
Das ist möglich, wenn wir es wollen!

Die Zeit ist reif für eine badische Reformaktion.

Die Idee

Wir holen die Tür der Schlosskirche in Wittenberg in eure Einrichtung. Luther schlug vor 500 Jahren seine Thesen an diese Tür und reformierte damit die Kirche. Und so beginnt auch unsere Reformation der Diakonie Baden, indem ihr eure Forderungen an eben diese Tür heftet.
Der Startschuss für die Aktion fiel bereits auf der Frühjahrssynode 2017.

Macht mit!

Die Druckvorlage und die Bastelanleitung findet ihr hier:
www.cloud.werkzwei-det-mold.de/index.php/s/SEmDXokDumJ5B5z

Alternativ könnt ihr die Türenbausteine auch bestellen bei silke.hansen@verdi.de

Bringt eure Forderungen an und schickt uns ein Foto von euch und der Türe!

Wofür soll die Tür bei euch aufgehen?

Was wird gebraucht, damit wir unsere wichtige Arbeit für die uns anvertrauten Menschen mit Freude tun können? Welche Bedingungen braucht es, damit nicht zuletzt wir Beschäftigten selbst, unsere Familie und unsere Gesundheit auf der Strecke bleiben?

Bis wann?

Wir begleiten das Lutherjahr bis zum Oktober mit unserer **Reformaktion**.

Wählt also Zeit und Ort passend für eure Einrichtung und vergesst bitte nicht zu fotografieren.
Sendet bitte die Bilder und Beschreibung eurer Aktion an fachbereich3.baden-wuerttemberg@verdi.de

Und hebt die Tür mit den „Thesen“ bitte auf. Denn wir haben der Synode versprochen, erneut mit der Tür ins Haus zu fallen. Außerdem holen wir die Türen auch noch für eine bundesweite Aktion zusammen.

Noch Unterstützung von ver.di? Noch Fragen?

Ansprechpartner von ver.di in eurer Nähe:

Südbaden:	Ulrike Glogger
Mittelbaden:	Heidi Pfeifer
Nordbaden:	Michel Zimmer

Eure ver.di-Vertrauensleute
im Netzwerk der ver.di-Betriebsgruppen in der DiakonieBaden
ver.diakonie aktiv
www.verdiakonie-baden.de

Diakonie Baden

unser Tarifvertrag
unsere Gewerkschaft
unsere Kirche

Die Ver.di-Reformaktion „Tür auf“ macht Station bei der Gemeindediakonie in Mannheim

Fotos: Alois Wolf

Dazu Mitarbeitervertreter Alois Wolf: „Wir haben die Flyer von der Auftaktveranstaltung in Bad Herrenalb in unseren Einrichtungen verteilt und die Mitarbeiter motiviert, Wünsche anzubringen.
Es zeigt sich immer deutlicher, dass die Mitarbeiter mit den Arbeitsbedingungen nicht mehr zufrieden sind. Da es zudem wieder nicht gelingt eine Tariferhöhung ohne Probleme durchzubringen, sind Tarifverträge für die Diakonie immer ein Thema bei den Kollegen – sie wollen uns deshalb bei der nächsten Aktion bei der Synode in Bad Herrenalb unterstützen.“

Die Gemeindediakonie bietet vielfältige Unterstützungsangebote für Familien, Senioren und Menschen mit Behinderungen in Mannheim bzw. im Rhein-Neckar-Kreis. Die Fotos zeigen Mitarbeitervertretende beziehungsweise Beschäftigte in ihren Einrichtungen Mannheim und Weinheim.

Florian Wolf

Klären oder kusche(l)n

– das war das Schwerpunktthema der Delegiertenversammlung im Herbst 2016. Ulrike Kutzner berichtet in aller Kürze.

Der Gesamtausschuss hatte aus den vorangegangenen beiden Delegiertenversammlungen herausgehört, dass unsere Kolleg*innen weiter an dem Thema „Rolle und Selbstverständnis“ arbeiten wollen. Diesem Wunsch wollten wir entsprechen und haben uns in der letzten Delegiertenversammlung mit einem weiteren wichtigen Instrument der MAV-Arbeit befasst.

Zur Rolle und zum Selbstverständnis einer MAV gehört auch, sich Klarheit über strittige Themen zu verschaffen, anstatt – aus welchen Gründen auch immer – die Meinung der Dienststellenleitung zu übernehmen.
Es ist tatsächlich besser, strittige Punkte zu klären; es nicht zu tun wäre falsch verstandene Loyalität gegenüber dem Anstellungsträger und bringt auch die Dienststelle nicht weiter.

Mehr denn je müssen wir darauf achten, die Arbeitsbedingungen unserer Kolleginnen und Kollegen so zu gestalten, dass sie sich mit ihrem Arbeitgeber „Kirche und ihre Diakonie“ identifizieren können.
Der Wettbewerb um die Fachkräfte ist in vollem Gange; wir können die Fachkräfte nur dann an uns binden, wenn Dienststellenleitung und MAV gemeinsam so handeln, dass die Rechte der Mitarbeiter*innen gewahrt werden.

Bei einer Klärung von strittigen Sachverhalten geht es nicht um eine Kampfansage – sondern es geht darum, als gleichberechtigte Betriebspartner eine Sache aufzuklären.
Gelingt uns das vor Ort nicht weil wir beispielsweise in dieser Angelegenheit zu wenige Rechtskenntnisse haben oder etwas schwammig und unklar geregelt ist, dann bietet es sich geradezu an, die Schlichtungsstelle zur Klärung hinzuzuziehen.

Ein strittiger Sachverhalt ist zunächst ein wertfreier Begriff. Es geht um eine Meinungsverschiedenheit, die nicht automatisch feindselig ist. Es sollte rein um die Sache und um deren Aufklärung gehen.
Diese Grundhaltung ist den Menschen nicht immer automatisch gegeben und muss teilweise mühsam erarbeitet werden. Und zwar sowohl von Dienststellenleitungen als auch von Mitarbeitervertreter*innen.

Es geht bei einer Schlichtung vordergründig auch nicht ums Gewinnen oder Verlieren sondern darum, Klärung herbeizuführen. Es geht um Entscheidungen, die von einem neutralen Dritten – in unserem Falle der Schlichtungsstelle – getroffen werden und die von beiden Betriebspartnern – also der MAV und Dienststellenleitungen –zu akzeptiert sind.

Es geht nicht zuletzt auch um die Weiterentwicklung und Konkretisierung des kirchlichen Arbeitsrechts. Viele Gesetzte, Regelungen, Richtlinien oder Verordnungen lassen Interpretationsspielräume zu. Es wäre äußerst arrogant, wenn eine Seite für sich beanspruchen würde, dass ihre Interpretation das Maß der Dinge sei und sich die andere Seite dieser Interpretation unterzuordnen habe. Wie gut ist es, dass es für solche Fälle eine Stelle gibt, der man die Klärung übertragen kann.

Hier in Baden heißt diese Stelle nicht Kirchengericht sondern Schlichtungsstelle, hat jedoch die gleiche Funktion. Auch der Begriff „Gericht“ ist m. E. wertefrei zu interpretieren; ein Gericht ist per se nichts Schlechtes (es wird etwas gerichtet bzw. richtiggestellt) sondern soll neutral vermitteln und / oder entscheiden.

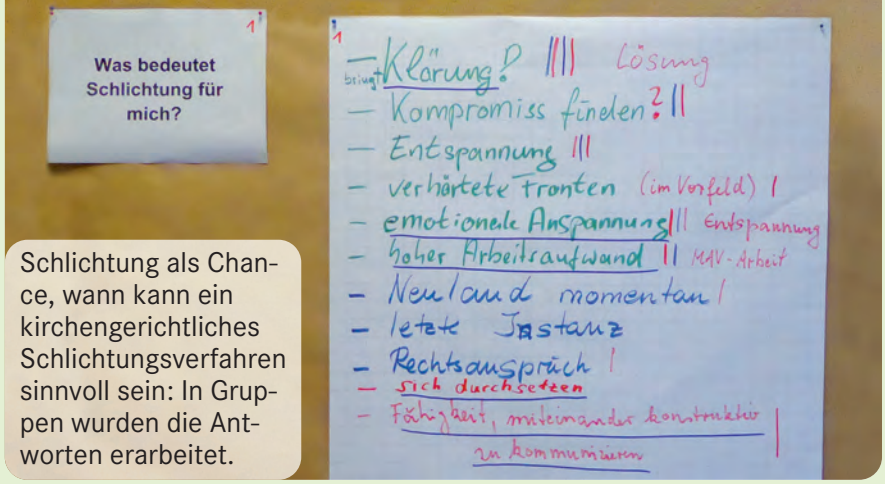
Mit der Methode World- Café können sich die Delegierten mit folgenden Fragen auseinandersetzen:

- Was bedeutet die Schlichtung für eine/n MAVler*in?
- Gibt es aktuell Themen in den MAVen, die vor der Schlichtungsstelle geklärt werden können?
- Gab es in den MAVen Fälle, die an der MAV vorbei entschieden wurden anstatt sie vor der Schlichtungsstelle zu klären?
- Was hindert die MAVen daran, eine Klärung durch die Schlichtungsstelle in Anspruch zu nehmen?
- Was bräuchten die MAVen um eine Klärung vor der Schlichtungsstelle durchzuführen

Des Weiteren hatten wir die beiden schlichtenden Richter zu uns eingeladen;
Hans-Günter Achenbach hat konkret darüber informiert, wie ein Schlichtungsverfahren einzuleiten ist, den Ablauf der Güteverhandlung erläutert, die Durchsetzbarkeit von Beschlüssen erklärt und schlussendlich das Verfahren dargelegt.
Peter Brändle referierte sehr eindrucksvoll darüber, welche Hindernisse es für die Anrufung von Kirchengerichten geben kann.

Das Schlichtungsverfahren selbst ist im MVG geregelt: Sowohl Dienststellenleitung als auch MAV können die Schlichtungsstelle anrufen. Anrufen bedeutet in diesem Falle: anschreiben. Der andere Betriebspartner wird vom vorsitzenden Richter um ent-

Delegierte im „World-Cafe“



Schlichtung als Chance, wann kann ein kirchengerichtliches Schlichtungsverfahren sinnvoll sein: In Gruppen wurden die Antworten erarbeitet.

sprechende Stellungnahme zur Anrufung gebeten. Danach erfolgt die Einladung zum nicht öffentlichen Einigungsgespräch. Ziel des Einigungsgesprächs ist es, eine gütliche Einigung zu erzielen; darum erfolgt es auch unter Ausschluss der Öffentlichkeit.

Nicht immer ist eine Einigung möglich, beispielsweise dann, wenn die Betriebspartner oder einer der Betriebspartner den Vorschlag des vorsitzenden Richters nicht annehmen kann oder wenn von vornherein klar ist, dass eine Entscheidung getroffen werden muss. Ist dies der Fall, geht die Sache ins Kammerverfahren, also in eine echte Verhandlung, die zu einer Entscheidung führt.

Die Kammer setzt sich zusammen aus:

- Vorsitzendem Richter
- 1 Beisitzer*in (Dienstgeberseite)
- 1 Beisitzer*in (Dienstnehmerseite)

derzeit: W. Lenssen, A. Schächtele, U. Kutzner, die sich wechselseitig vertreten.

Die Entscheidung im Kammerverfahren trifft der vorsitzende Richter mit den beiden Beisitzer*innen.

Behandelt werden können alle Problemstellungen, die sich aus dem MVG ergeben und über welche die Betriebspartner - trotz redlichem Bemühen – sich nicht einigen konnten.

Die MAV kann die Schlichtungsstelle u. a. auch bei unterlassener Nichtbeteiligung in allen Beteiligungsfragen gem. MVG anrufen. Die MAV muss allerdings die Nichtbeteiligung vorher schriftlich angemahnt haben. In diesem Falle würde der vorsitzende Schlichter der Dienststellenleitung auftragen, die MAV ordnungsgemäß zu beteiligen

Beispiele aus dem MVG:

Geht es um Streitigkeiten für den Abschluss einer Dienstvereinbarung, beschränkt sich die Schlichtungsstelle auf einen Vermittlungsvorschlag – eine Entscheidung ist nicht möglich, da Dienstvereinbarungen nicht erzwungen werden können.

Geht es um Meinungsverschiedenheiten in Fällen der Mitberatung kann die Schlichtungsstelle nur prüfen, ob die Beteiligung der MAV verfahrensrechtlich korrekt erfolgt ist.

Ist dies nicht der Fall, wird die Schlichtungsstelle der Dienststellenleitung aufgetragen, die MAV korrekt zu beteiligen. Geht es um die Zustimmungsverweigerung der MAV zu Sachverhalten, die der Eingeschränkten Mitbestimmung unterliegen, kann die Schlichtungsstelle nur prüfen, ob die MAV tatsächlich einen Verweigerungsgrund hatte, der in den Fällen der Eingeschränkten Mitbestimmung zulässig ist. Ist dies nicht der Fall, wird die Schlichtungsstelle die Zustimmung der MAV ersetzen.

Geht es um die Zustimmungsverweigerung der MAV bei Fällen, die der vollen Mitbestimmung unterliegen, prüft die Schlichtungsstelle, ob die MAV einen nachvollziehbaren Verweigerungsgrund hatte; ist dies erkennbar, kann sie wiederum auf eine gütliche Einigung hinwirken. Gelingt dies nicht, bleibt nur die Entscheidung im Kammerverfahren.

Geht es bei der Auseinandersetzung um das Initiativrecht, kann die Schlichtungsstelle nur prüfen, ob die Ablehnung der Dienststellenleitung zu einem MAV-Antrag rechtswidrig ist. Ist dies der Fall, wird die Schlichtungsstelle der Dienststellenleitung auftragen, den MAV-Antrag neu zu entscheiden.

Für die Verfahren vor der Schlichtungsstelle werden keine Kosten erhoben; sofern die MAV juristische Unterstützung benötigt, muss sie die Kostenübernahme vorher beantragen; dies ist i.d.R. jedoch eine reine Formsache.

Neben dem oben geschilderten kollektivrechtlichen Schlichtungsverfahren sieht das MVG-Baden auch die sog. Individualschlichtung vor – hier geht es um Klärungsbedarf zwischen dem/der einzelnen Mitarbeiter*in und Arbeitgeber. Das Verfahren ist ähnlich: Anstatt der MAV ruft der / die betroffene Mitarbeiter*in die Schlichtungsstelle an.
Bei der Individualschlichtung ist die Schlichtungsstelle zuständig für dienst- und arbeitsrechtliche Streitigkeiten zwischen Mitarbeiter*in und Anstellungsträger. Bei der Individualschlichtung gibt es jedoch nur die Güteverhandlung, kein Kammerverfahren.
Auch bei der Individualschlichtung entstehen keine Kosten für das Verfahren; die Kosten für einen evtl. juristischen Beistand oder Reisekosten tragen die Beteiligten allerdings selbst.

Ulrike Kutzner

Alles, was Recht ist

Ein Interview mit den Schlichtern der Kirchengerichtlichen Schlichtungsstelle

Redaktion: Was hat Sie zum Richteramt an der kirchengerichtlichen Schlichtungsstelle der Evangelischen Landeskirche in Baden geführt? Wurden Sie darauf angesprochen oder hatten Sie sich beworben?

Hans-Günther Achenbach: Ich weiß nicht mehr, wann es genau war. Mein Dienstvorgesetzter, Präsident d. LAG Rheinland Pfalz, Phillipsen hat mich angesprochen und anlässlich seines Ausscheidens aus dem Ehrenamt nachgefragt, ob ich bereit sei, dieses Amt bei der Evangelischen Landeskirche in Baden zu übernehmen. Ich habe meine Bereitschaft hierzu erklärt und wurde sodann nach Beratung der zuständigen Gremien in das Amt berufen.

Peter Brändle: Ich wurde von Walter Berroth (ehemals Vorsitzender des Gesamtausschuss Baden, Anmerkung der Redaktion) privat darauf angesprochen, dass Herr Prof. Dr. Schmitt aus dem Amt ausscheiden und ein Nachfolger gesucht würde. Nachdem ich mich genauer über dieses Amt informiert hatte, fand ich es spannend, Kirchenrecht, Arbeitsrecht und Engagement für Kirche unter einen Hut zu bringen.

R: Was macht Ihnen am meisten Spaß an Ihrem Beruf?

B: Am meisten Spaß macht mir die Arbeit mit Menschen in Konfliktsituationen und die Möglichkeiten, Lösungen für Konflikte zu finden und zu vermitteln.

A: Bereits während des Studiums in Saarbrücken und Bonn war es mein erster Berufswunsch, Richter zu werden. Ob dieser Wunsch in Erfüllung gehen würde, hing entscheidend vom Ergebnis der Examen ab. Für mich hat das Richteramt die Möglichkeit gegeben, eigenverantwortlich, ohne fachlichen Vorgesetzten mit und für Menschen arbeiten zu können, wobei das Fachgebiet des Arbeitsrechtes besonders dazu geeignet war, der sozialen und materiell-rechtlichen Gerechtigkeit dienen zu können. Dabei konnte ich im Verlaufe meines Berufslebens als Direktor eines Arbeitsgerichtes über fast 2 Jahrzehnte sowohl das Richteramt ausüben als auch Verantwortung für bis zu dreißig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen und ausfüllen.

R: Springt bei Ihnen immer sofort der Gesetzestext im Kopf an?

B: Nein, ich sehe das ganzheitlich, da es oft kein Konflikt auf der rechtlichen Ebene ist.

R: Um was geht es in Schlichtungsverhandlungen üblicherweise?

A: In aller Regel beschäftigen wir uns im Rahmen unserer Verfahren mit Streitfragen aus dem Bereich des Mitbestimmungsrechtes, hauptsächlich um Streitigkeiten aus den unterschiedlichen Bereichen der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung. Daneben machen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bisweilen davon Gebrauch, Streitfragen aus ihrem Arbeitsverhältnis vor der Schlichtungskammer besprechen und bei Einvernehmen mit ihrem Vertragspartner lösen zu lassen.

B: Ähnlich wie im weltlichen Bereich geht es zunächst darum, heraus zu finden, worin genau der Konflikt besteht und mit welchen Mitteln und Methoden eine einvernehmliche Lösung herbeigeführt werden kann. Natürlich geht es um Rechte aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz. In den letzten Jahren waren das Dienstplanrecht und das Informationsrecht der MAV verstärkt Gegenstand der Streitigkeiten.

Hans-Günther Achenbach

R: Gibt es Unterschiede zwischen den Fällen, die heute vor der kirchengerichtlichen Schlichtungsstelle verhandelt werden und denen von vor 20 Jahren?

A: Gravierende Unterschiede kann ich nicht feststellen. Es kommen immer wieder vergleichbare Fragen und Probleme zur Entscheidung. Auch Probleme des Miteinanders sowie der Akzeptanz des Mitbestimmungsrechtes sind die gleichen, zumindest, soweit ich dies für meine Kammer beurteilen kann.

B: Ich bin erst seit 2010 im Amt. Ich habe den Eindruck, dass sich in den vergangenen sieben Jahren der finanzielle Druck in diakonischen Einrichtungen weiter verstärkt hat. Zudem gab es in der Vergangenheit wenige Einrichtungen mit jeweils sehr vielen Verfahren wie beispielsweise das Diakonissenkrankenhaus Mannheim. In der letzten Zeit sind die Verhandlungen auf mehrere unterschiedliche Einrichtungen mit jeweils weniger Streitfällen verteilt.

R: Hat Sie ein zu verhandelnder Fall einmal an Ihre Grenzen gebracht – juristisch oder auch persönlich?

B: Es gab Fälle, die mich persönlich berührt und auch zeitlich in Anspruch genommen haben, weil die Beteiligten emotional und erbittert gestritten haben.

A: An meine Grenzen nicht, aber manchmal zum Kopf-Schütteln, nämlich dann, wenn vernünftige Vorschläge der Kammer – oder von mir während der Güteverhandlung – auf Unverständnis und Ablehnung gestoßen sind und dabei eine Begründung der ablehnenden Haltung noch nicht einmal ansatzweise erkennbar wurde.

R: Was halten Sie von der Möglichkeit nach §36a Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG), dass MAV und Dienstellenleitung per

Die Kirchengerichtliche Schlichtungsstelle besteht aus dem/der Vorsitzenden und beisitzenden Mitgliedern. Für jedes Mitglied wird ein stellvertretendes Mitglied berufen. Vorsitzende und deren Stellvertretung müssen die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren Verwaltungsdienst haben. Für jede Kammer werden als beisitzende Mitglieder je ein/e Vertreter/in der Mitarbeitenden und ein/e Vertreter/in der Dienstgeber berufen. Gleiches gilt für die stellvertretenden Mitglieder. Die Dienstgeber- und Dienstnehmervertreter/innen in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) schlagen jeweils ein beisitzendes und 2 stellvertretende Mitglieder vor und wählen diese. Die Beisitzer/innen und deren Stellvertreter/innen werden vom Vorsitzenden/von der Vorsitzenden der Schlichtungsstelle berufen und auf ihr Amt verpflichtet.

Dienstvereinbarung eine Einigungsstelle bilden können?

A: Die Möglichkeit der Einrichtung einer Einigungsstelle ist zu begrüßen, sichergestellt sein müsste aber jederzeit, dass der Spruch der Einigungsstelle kirchengerichtlich überprüft werden kann.

B: Ich halte sehr viel davon und würde sehr begrüßen, wenn davon mehr Gebrauch gemacht würde. In Müllheim wird es diese Einigungsstelle demnächst geben. Einigungsstellen haben sich im weltlichen Bereich sehr bewährt, warum sollte dies nicht auch im kirchlichen Bereich funktionieren?! Beispielsweise kommen MAVen zum Kirchengericht um zu bewirken, dass die Dienstpläne richtig geschrieben werden, insbesondere die Mitbestimmungsrechte des MVG dabei beachtet werden. Die Schlichtungsstelle kann diese Probleme nur sehr eingeschränkt lösen – hierfür ist eine Einigungsstelle viel besser geeignet.

R: Gibt es Ihrer Meinung nach Veränderungsbedarf im MVG das Schlichtungsverfahren betreffend?

B: Ich sehe keinen dringenden Änderungsbedarf. Allerdings sollte man ein Augenmerk darauf haben, wie man zukünftig mit dem elektronischen Rechtsverkehr am Kirchengericht umgehen will. So ist im weltlichen Bereich vorgesehen, dass ab 2022 Anwälte nur noch elektronisch mit den Gerichten kommunizieren können.

A: Nachdem das MVG nunmehr auch Ansätze zur Vollstreckung aufgenommen hat und wir zunächst diesbezügliche Erfahrungen sammeln müssen, sehe ich keinen aktuellen Veränderungsbedarf. Es ist nicht unbedingt das Gesetz, das ergänzt bzw. verändert werden müsste, sondern oftmals die Haltung der Verfahrensbeteiligten. Mitarbeitervertretungen sollten manchmal mehr Verständnis für Probleme der Dienstleitungen aufbringen, Dienstleitungen sollten Vorschläge bzw. Anregungen von Mitarbeitervertretungen – sind diese sinnvoll und möglicherweise erfolgversprechend – auch einmal aufgreifen und in ihre Entscheidung einfließen lassen. Ich bin der Überzeugung, dass dies vielfach so gelebt wird, nur kommen diese Einrichtungen und Verfahrensbeteiligten selten vor die Kirchengerichtliche Schlichtungsstelle.

R: Zum Abschluss des Interviews: Möchten Sie den Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertretern noch etwas mit auf den Weg geben…?

B: Ich halte es für wichtig, immer zu versuchen, in der Dienststelle alle Möglichkeiten der Verständigung auszunutzen und auf einen konstruktiven Dialog wertzulegen und diesen einzufordern. Wenn in der Dienststelle jedoch keine Lösung gefunden werden kann, sollten Beteiligte keine Scheu haben, das Kirchengericht anzurufen. Man sollte keinen Konflikt schwelen lassen.

Zudem sollten sich Mitarbeitervertretungen unbedingt das Know-how durch Schulungen aneignen, um auf Augenhöhe mit der Dienstgeberseite argumentieren zu können.

A: Ich kann den Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertretern nur das mit auf den Weg geben, was ich auch zu den Dienststellenleiterinnen und - leitern sagen würde, nämlich die Rücksichtnahme auf die und die Beachtung der im MVG geregelten Mitbestimmungsvorgaben, die gegenseitige Achtung vor einander sowie das Erkennen der gegenseitigen Verantwortung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch für die Einrichtung und deren Aufgaben.

Peter Brändle

R: Herr Achenbach, noch eine spezielle Frage, die bei der letzten Delegiertenversammlung gestellt wurde: Besteht die MAV aus einer Person und es gibt keine Nachrückerin bzw. keinen Nachrücker – wie ist mit den Rechten und Pflichten aus dem MVG umzugehen, wenn die MAV nicht im Dienst ist, z.B. bei Urlaub?

A: Sollte kein Fall der Erforderlichkeit der Neuwahl einer Mitarbeitervertretung vorliegen, so liegt es im Verantwortungsbereich der Mitarbeitervertretung, für eine – in Rahmen der üblichen Dienstzeiten - jederzeitige Ansprechbarkeit zu sorgen. Zwar bestimmt § 1 (1) MVG, dass Mitarbeitervertretungen zu bilden sind, werden diese aber durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht so gebildet, dass sie die erforderliche Arbeit sicherstellen können, geht die Nichterreichbarkeit nicht zu Lasten der Dienststellenleitung. Bei zeitkritischen Beteiligungen laufen dann gegebenenfalls die Beteiligungsfristen mit der Folge der gesetzlich geregelten Zustimmungsfiktion ab. Deshalb sollten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer dafür sorgen, dass die vorgesehenen Gremien ausreichend besetzbar sind. Deshalb müssen Mitarbeitervertretungen immer darauf achten, dass im Falle einer Verhinderung eine Vertretung im „Amt“ sichergestellt ist und wahrgenommen wird.

Das Gespräch führten Regina Richter und Florian Wolf

Das Bundesteilhabegesetz (BTHG)

Im Dezember 2016 haben Bundestag und Bundesrat das Bundesteilhabegesetz (BTHG) beschlossen. Es ist ein sogenanntes Artikelgesetz, das heißt, es regelt, wie andere Gesetze verändert werden. Diese Änderungen treten in mehreren Schritten bis ins Jahr 2020 in Kraft und verändern die Grundlagen der Behindertenhilfe in Deutschland fundamental.

So wird die Hilfe für Menschen mit Behinderungen aus dem Sozialhilferecht (SGB XII) herausgelöst und mit einem eigenen Leistungsrecht (SGB IX) gestaltet. Das entspricht langjährigen Forderungen der Betroffenen und der Verbände.

Die grundlegendste Änderung ist, dass die Hilfe gerade für Menschen mit komplexen Behinderungen nicht mehr pauschal als „Komplexleistung", also quasi wie ein All-inclusive-Angebot, gewährt wird, sondern sich zukünftig aus verschiedenen Bausteinen zusammensetzt. So werden Menschen mit erheblichen Behinderungen, die vollstationär unterstützt werden, zukünftig aus Bundesmitteln unterhaltssichernde Leistungen (Unterkunft und Heizkosten sowie Hilfe zum Lebensunterhalt) bekommen. Insofern erfolgt hier eine rechtliche Gleichstellung zu Menschen ohne Behinderung (mit dem Unterschied, dass die „Hartz IV-Sätze" etwas höher sind). Zusätzlich gibt es dann aus Mitteln der Eingliederungshilfe Assistenzleistungen gemäß einem für jeden Menschen individuell verhandelten Gesamt- und Teilhabeplan. Mit dem Bescheid über die bewilligten Maßnahmen soll und kann sich dann der Betroffene einen geeigneten Leistungserbringer suchen. Dabei ist die Idee, dass sich Betroffene auch Leistungen von verschiedenen Leistungserbringern „einkaufen" können.

Leistungsrechtlich wird es auch keinen Unterschied mehr zwischen ambulant und stationär geben. Daher wird überall vermieden, von „Heimen" zu sprechen. Stattdessen ist von besonderen Wohnformen die Rede. Auch hier sollen sich die Bewohner einerseits als „Mieter" einmieten, andererseits Assistenzleistungen, Nahrung, Pflege etc. buchen.

Wer „nur" Teilhabeleistungen benötigt (z.B. Menschen mit Körperbehinderung, die einen regulären Arbeitsplatz haben), profitieren von deutlich höheren Einkommens- und Vermögensfreigrenzen.

Um mehr Menschen aus den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen heraus zu bekommen, sollen auch andere Anbieter besondere Arbeitsplätze anbieten können, ohne dabei alle Leistungen von Werkstätten vorhalten zu müssen.

Verschiedene Änderungen im Vertragsrecht bieten den Behörden die Möglichkeit, Leistungserbringer noch mehr als bisher zu überprüfen und gegebenenfalls Entgelte zu kürzen bzw. zurück zu fordern.

Ziel des Gesetzes ist es, Menschen mit Behinderung mehr Steuerungs- und Gestaltungsmöglichkeiten zu geben. Da andererseits aber auch massive Finanzaspekte eine Rolle spielten, ist ein Werk herausgekommen, das wenig Begeisterung auslöst. Darüber hinaus sind viele Fragen noch ungeklärt: So definiert das Gesetz nicht, wer eigentlich

Foto: pixabay.com

Seit Oma Kasulke ihre Gehhilfe gegen Axel eingetauscht hatte, war der wöchentliche Einkauf viel einfacher geworden.

Illu: Rainer Zilly

überhaupt Anspruch auf Leistungen hat. Eine rechtlich nachprüfbare Definition von Teilhabebedarf, die den Kriterien der UN-Behindertenrechtskonvention entspricht, hat man bisher nicht gefunden.

Trotz massiver Forderungen nach einem einheitlichen Bedarfsfeststellungsverfahren hat man es den Ländern überlassen, hier zu entscheiden. Wo diese das nicht tun, kann es sogar dazu kommen, dass von Landkreis zu Landkreis unterschiedlich bemessen wird. Auch hat zum Beispiel Baden-Württemberg noch gar nicht geklärt, wer eigentlich zukünftig für die Teilhabeleistungen zuständig sein wird. Neben den Landkreisen, die das bisher erledigen, kommen z.B. das Land selbst, der KVJS oder auch eine neu zu schaffende Stelle infrage.

Die Vereinbarung der individuellen Leistung erfolgt dann zwischen Betroffenem und dieser Behörde. Was dann nicht „drin“ ist, fehlt womöglich. Auch kann das dazu führen, dass Menschen, die in derselben Wohngruppe leben, unterschiedliche Leistungsansprüche haben, je nachdem, was bewilligt wurde. Vergleichbar wäre, dass einige Gäste in einem Hotel mit, andere ohne Frühstück gebucht haben, einige mit Zimmerservice, andere müssen ihr Bett selbst machen.

Ob es in der Praxis dazu kommen wird, dass jemand zwar in einem „Heim“ eingemietet ist, sich aber von einem anderen Dienst pflegen lässt und sein Essen über den Pizzadienst organisiert, ist noch unklar. Aber es steht zu erwarten, dass gerade im Bereich der Hauswirtschaft und bei unspezifischer Assistenz ein Preiswettbewerb nach unten entsteht, der tariflich gebundene Anbieter unter Druck setzt. Darüber hinaus wird die beabsichtigte Flexibilisierung dazu führen, dass schneller auf Kundenwünsche reagiert werden muss, was eine langfristige Dienstplanung in einigen Bereichen nahezu ausschließt.

Leider ist zu erwarten, dass zwischen den bewilligten Leistungen Lücken bleiben. Der Druck, dann sagen zu müssen, dass eine benötigte Leistung nicht erbracht werden kann, weil sie nicht finanziert wird, wird bei den Mitarbeitenden im direkten Kontakt entstehen.

Der Verwaltungsaufwand wird deutlich steigen. Da nicht mehr für jeden Tag ein pauschaler Satz zur Abrechnung kommt und die verschiedenen Module auch von verschiedenen Stellen bezahlt werden, werden die Leistungsdokumentation und die Rechnungserstellung deutlich aufwändiger. Bisher ist nicht erkennbar, dass dafür zusätzliche Mittel zur Verfügung stehen werden.

Zweifelsfrei werden vom BTHG Menschen mit vergleichsweise geringen Behinderungen profitieren, zum einen durch höhere Freibeträge, zum anderen durch größere Selbstbestimmung. Für Menschen mit sehr komplexen Beeinträchtigungen und hohen Hilfebedarfen steht allerdings zu befürchten, dass sie jeder einzeln härter um ihre Leistungen werden ringen müssen und möglicherweise auch Einbußen erleiden werden. Das gilt umso mehr, als nun geregelt ist, dass Eingliederungshilfeleistungen nur so lange gewährt werden, wie ein Eingliederungserfolg erwartbar ist.

Insgesamt ist festzustellen, dass viele Fragen von zentraler Bedeutung im Moment noch nicht geklärt sind. Doch die Zeit läuft. Es gibt einen im Gesetz festgelegten Zeitplan für die verschiedenen Schritte. Um diesen einzuhalten, müssten jetzt schnellstens wichtige Eckpunkte geklärt werden. Auch unser Arbeitsrecht, dem man an vielen Stellen seine Herkunft aus dem Bereich der öffentlichen Verwaltung noch anmerkt, wird hier weiterzuentwickeln sein.

Frank Stefan
Pfarrer, Sozialmanagement M.A.
Seit 2010 Vorstandsvorsitzender und Fachlicher Leiter der Diakonie Kork in Kehl

Nicht dem Zeitgeist nachlaufen

Zusammensein, gemeinsam singen und beten, Trost finden.

Die Andacht am Morgen des zweiten Tages unserer Delegiertenversammlung hat sich als fester Bestandteil des Tagesablaufes etabliert.
Auch bei der Delegiertenversammlung im Frühjahr 2017 begannen Volker Vortisch und Markus Spranger (musikalische Begleitung) in der Kapelle im Haus der Kirche den Tag mit den Delegierten.
Als Inspiration für die Leserinnen und Leser der GAzette hat sich die Redaktion entschlossen, Volker Vortischs Ansprache an dieser Stelle abzudrucken.

Der Predigttext steht im Evangelium nach Johannes Kapitel 6, Verse 55-65:

Denn mein Fleisch ist die wahre Speise, und mein Blut ist der wahre Trank.
Wer mein Fleisch isst und mein Blut trinkt, der bleibt in mir und ich in ihm.
Wie mich der lebendige Vater gesandt hat und ich lebe um des Vaters willen, so wird auch, wer mich isst, leben um meinetwillen.
Dies ist das Brot, das vom Himmel gekommen ist. Es ist nicht wie bei den Vätern, die gegessen haben und gestorben sind. Wer dies Brot isst, der wird leben in Ewigkeit.
Das sagte er in der Synagoge, als er in Kapernaum lehrte.
Viele nun seiner Jünger, die das hörten, sprachen: Das ist eine harte Rede; wer kann sie hören?
Da Jesus aber bei sich selbst merkte, dass seine Jünger darüber murrten, sprach er zu ihnen: Ärgert euch das?
Wie, wenn ihr nun sehen werdet den Menschensohn auffahren dahin, wo er zuvor war?
Der Geist ist's, der lebendig macht; das Fleisch ist nichts nütze. Die Worte, die ich zu euch geredet habe, die sind Geist und sind Leben.
Aber es gibt einige unter euch, die glauben nicht. Denn Jesus wusste von Anfang an, wer die waren, die nicht glaubten, und wer ihn verraten würde.
Und er sprach: Darum habe ich euch gesagt: Niemand kann zu mir kommen, es sei ihm denn vom Vater gegeben.

Die ersten Verse lassen unmittelbar an Abendmahl denken:
Christi Leib – für dich gegeben,
Christi Blut- für dich vergossen.

Schauen wir uns mal den Textzusammenhang an. Es ist ja manchmal eine naive Vorstellung, die Bibeltexte stehen zufällig so da, wie wir sie lesen. Die Evangelisten haben sich aber schon überlegt, wann welche Aussage platziert wird.
Sie schreiben ja keine chronologische Leben-Jesu-Geschichte, sondern setzen eigene Schwerpunkte.

Wir machen es uns im Kopf einfacher durch Zusammenschau.

Bei Johannes steht der Text nach der Speisung der 5000. Die Massen sind begeistert, man hört sie jubeln: *„Halleluja, praise the Lord!"*
Und Jesus geht durch, weil ihn die Menschenmenge zum König machen will. Zunächst geht er in die Einsamkeit auf einen Berg, dann übers Wasser. Als ihn die Menge eingeholt hat, wollen sie weitere Wunder sehen. Es entspinnt sich ein Dialog über Brot und Wunder, über Manna und Gott und die Welt.
Und dann sagen sie: *„Was erzählt der eigentlich vom Himmel? Der ist doch der Sohn von Josef. Wir kennen doch Vater und Mutter."*
Als Jesus dann sagt, er sei das himmlische Brot, das zur Ewigkeit führt, wird es laut: *„Wie kann der sagen, er gibt uns sein Fleisch zu essen? Wir sind doch keine Kannibalen!"*

Wer schon Abendmahl mit Kindern gefeiert hat, der kennt auch das Problem:

Zeitgeist

Christi Leib – für dich gegeben, Christi Blut – für dich vergossen. Kinder stellen sich das wortwörtlich vor – das Brot essen sie, aber den Kelch wollen sie nicht.

Einerseits sind wir freier geworden in unseren Abendmahlsfeiern, man muss nicht mehr unbedingt in schwarzer Kleidung kommen, wir feiern fröhlicher und auch öfter als früher. Andererseits hinterfragen viele: warum feiern wir, dass Blut geflossen ist? Muss denn das im 21. Jahrhundert noch sein, dass wir solch einen makabren Brauch zelebrieren?
Nun zunächst: das 21. Jahrhundert hat seinen Namen vom Abstand zu diesem Ereignis. Dabei heißt dies: Gott will das Leben. Für die damaligen Menschen war dies alles andere als seltsam. Jesus hat das Passahmahl neu eingesetzt als Gedächtnismahl. Blut steht für Leben. Der Todesengel ging in der Passahnacht an den Türen vorbei, deren Pfosten mit Opferblut bestrichen waren. In den anderen Häusern starben die Erstgeborenen.
Ein Kult im alten Orient war der des Moloch: der Erstgeborene wurde ins Feuer geworfen und verbrannt. Im Alten Testament war der Erstgeborene Gott geweiht und musste im Tempel ausgelöst werden. Wir lesen in der Weihnachtsgeschichte nach Lukas leicht darüber hinweg.

Mein ältester Sohn sitzt gerade an seiner theologischen Doktorarbeit zu diesem komplexen Thema: das Motiv des unschuldigen Blutes und die matthäische Deutung des Todes Jesu. Deshalb springe ich auch gleich darauf an.
Unsere Landeskirche lehrt: Brot bleibt Brot und Wein bleibt Wein. Es erfolgt keine Wandlung, wie dies Katholiken oder Lutheraner für wahr halten. Aber jeder darf hier nach seiner Facon selig werden.
Jesus sagt: Wer mich leibhaftig aufnimmt in Brot und Wein, wird ein Leben in Ewigkeit haben.

Wenn wir Abendmahl feiern, tun wir dies in vielfacher Verbundenheit: Zunächst als Mahlgemeinschaft der Anwesenden, dann mit der weltweiten Christenheit, die Jesus zum Tisch einlädt. Wir feiern auch mit denen, die in den Jahrhunderten vor uns gefeiert haben und mit denen, die in Jahrhunderten nach uns feiern werden. Jesus hat uns versprochen, in der andren Welt mit ihm am Tisch sitzen zu dürfen. Wenn das keine guten Aussichten sind!
So wird auch deutlich, warum das Abendmahl ein Sakrament, eine heilsvermittelnde Handlung ist.

Und dann kommt der Knall. Viele wenden sich von Jesus ab. Heute würden wir hier mit Marketingmaßnahmen einsetzen, Pfarrer und Gemeinden mit Zielvereinbarungen traktieren, das ganze moderne Managementequipment auskippen. Wachsen gegen den Trend ist unser Ziel. Zumindest hat dies die EKD so beschlossen.

Dummerweise macht Jesus da nicht mit.

Er fragt die paar Jünger, die noch da sind: *„Und ihr, wollt ihr auch weggehen?“*
Dann sagt Petrus den entscheidenden Satz, den Kirche sagen müsste statt McKinsey zu holen: *„Wohin sollen wir gehen? Du hast Wort des ewigen Lebens; Und wir haben geglaubt und erkannt: Du bist der Heilige Gottes.“*

Jesus Christus, wie er uns in der Heiligen Schrift bezeugt wird, ist das eine Wort Gottes, das wir zu hören, dem wir im Leben und im Sterben zu vertrauen und zu gehorchen haben.

Wir verwerfen die falsche Lehre, als könne und müsse die Kirche als Quelle ihrer Verkündigung außer und neben diesem einen Worte Gottes auch noch andere Ereignisse und Mächte, Gestalten und Wahrheiten als Gottes Offenbarung anerkennen.
Soweit Barmen I, eine Bekenntnisschrift unserer Kirche.

Wir brauchen keine anderen Vorbilder. Wir brauchen nicht ausgerechnet die Deutsche Bank, die Pate stand bei der Denkschrift „Wachsen gegen den Trend“. Wir sollten es eigentlich wissen: Wir sollen dem Heiligen Geist Raum geben.

Wir brauchen nicht dem Zeitgeist nachlaufen.

Wir beten es in jedem Gottesdienst:
Dein Reich komme.

Was ist das?

Gottes Reich kommt auch ohne unser Gebet von selbst, aber wir bitten in diesem Gebet, dass es auch zu uns komme.

Zeitgeist

Wie geschieht das?

Wenn der himmlische Vater uns seinen Heiligen Geist gibt, dass wir seinem heiligen Wort durch seine Gnade glauben und danach leben, hier zeitlich und dort ewiglich.

Martin Luther schreibt in seinem Kleinen Katechismus, einer grundlegenden Schrift unserer Kirche, nichts von Marketing und Qualitätsmanagement. Es geht um Glaube, Gnade und Heiligen Geist.

Wie sieht es in diesem Lichte aus mit all dem modernen Unternehmensinstrumentarium, mit dem man uns alltäglich behelligt?

Freilich sind wir immanent. Wir leben in dieser Welt. Wir müssen dazu die geltenden Gesetze anwenden. So verlangt es das Grundgesetz.

Aber Kirche ist auch transzendent. Kirche ist die Anzahlung auf das Reich Gottes. Wir gehen darauf zu, jeden Tag. Es kommt zu uns ohne unser Zutun.

Ihr sollt euch nicht bemühen
noch sorgen Tag und Nacht,
wie ihr ihn wollet ziehen
mit eures Armes Macht.
Er kommt, er kommt mit Willen,
ist voller Lieb und Lust,
all Angst und Not zu stillen,
die ihm an euch bewusst.

Dies schreibt Paul Gerhardt in einem Adventslied.

Darum soll Kirche sich abheben von allen anderen Institutionen dieser Welt. Dies geschieht nicht durch Managementmätzchen, sondern durch den Geist, der in ihr weht und der sie trägt und in dem sie lebt und von dem sie lebt.

Volker Hans Vortisch

Die Referenten stellen sich vor:

Mein Name ist **Florian Wolf**, von Beruf bin ich Krankenpfleger und seit 16 Jahren in der ambulanten Pflege tätig. Erfahrung in der MAV-Arbeit sammle ich seit 15 Jahren. Dem Gesamtausschuss Baden gehöre ich seit 2008 an.

Meine Schwerpunkte
sind hier die Fachbereichgruppen:

- Pflege
- Arbeits-und Gesundheitsschutz in Diakonischen Einrichtungen
- Tarifentwicklung

Mein Name ist **Andreas Deecke**. Ich bin seit 35 Jahren bei der Evangelischen Kirche beschäftigt.
Seit 16 Jahren bin ich für MAV'en zunächst in Württemberg und dann in Baden tätig. Dem Gesamtausschuss Baden gehöre ich seit 2015 an.

Meine Schwerpunkte
sind hier die Fachbereichsgruppen:

- Kindertagesstätten
- Arbeits- und Gesundheitsschutz verf. Kirche
- Multimedia und Datenschutz

Gesamtausschuss Baden

Ihre verbindliche Anmeldung richten Sie bitte mit dem Anmeldeformular im Innenteil per Mail, per Post oder per Fax an:

Evangelischer Oberkirchenrat
Geschäftsstelle des Gesamtausschusses
Postfach 2269
76010 Karlsruhe
geschäftsstelle@ga-baden.de
Fax 0721-9175-25-928

Die **Kosten** für die Schulung betragen inkl. Unterkunft, Verpflegung und Tagungsbeitrag **270 Euro**

Überweisen Sie die Kosten bitte **bis spätestens 23.10.2017** auf das Konto:

Ev. Landeskirche Gesamtausschuss
IBAN DE58520604100005012600
BIC GENODEF1EK1

Bitte beachten Sie, dass die Zahl der Teilnehmenden begrenzt ist und wir in der Reihenfolge der Anmeldungen Plätze vergeben.

Bei kurzfristiger Abmeldung müssen wir – sofern wir den Platz nicht weiter vergeben können – die uns entstandenen Kosten in Rechnung stellen.

Hinweis
Jedes MAV-Mitglied hat innerhalb einer Amtsperiode einen Schulungsanspruch von insgesamt 4 Wochen. (§ 19 Abs. 3 MVG)

www.kreativ-agentur-zilly.de

Gesamtausschuss Baden

Fortbildung

Rolle und Selbstverständnis in der MAV-Arbeit

07.11.2017, 9:30 Uhr bis
08.11.2017, 16:00 Uhr

Haus der Kirche, Bad Herrenalb

Warum dieses Thema?

Weshalb möchten wir uns zusammen mit Euch in dieser Fortbildung speziell mit den Begriffen „Rolle“ und „Selbstverständnis“ in der MAV-Arbeit befassen?

Die vielfältigen Aufgaben einer Mitarbeitervertretung sind im Mitarbeitervertretungsgesetz, kurz MVG, geregelt. Dort finden wir unsere Rechte und Aufgaben sowie die vorgeschriebenen Verfahrensabläufe, z. B. zur Mitbestimmung, in 64 Paragraphen zusammengefasst, sozusagen katalogisiert.

Kennen wir diese Paragraphen, zumindest die wichtigsten, können uns sozusagen im MVG bewegen, haben wir einen guten Teil unseres Handwerkzeuges bereits zusammen.

Benötigen wir aber mehr als diese Paragraphen? Denken wir an unseren komplexen, komplizierten und auch schnelllebigen Alltag, können wir das wohl bejahen. Nicht selten sind wir gezwungen, kurzfristig zu reagieren. Sei es auf Anfragen von Kolleginnen und Kollegen, oder auf Neuerungen in der Dienststelle, in die wir – mal wieder – nicht frühzeitig eingebunden wurden. Allein der Blick ins Gesetz hilft uns da nicht weiter.

Setzen wir nun an die Stelle des Wortes **„Selbstverständnis“** die Fragen :

- Wofür stehen wir?
- Was wollen wir erreichen?
- Wie wollen wir es erreichen?

Rolle und Selbstverständnis in der MAV-Arbeit

Und nehmen wir statt **„Rolle“** die Wörter

- „Auftrag“
- „Stellung“
- „Verhaltensweise“

wird klarer, worum es in dieser Fortbildung gehen soll:

Wofür stehe ich als Person in meiner MAV, was möchte ich erreichen, was ist mein Auftrag?

Weshalb habe ich eigentlich vor langer Zeit oder auch vor kurzem für die Mitarbeitervertretung kandidiert?

Wofür steht unsere MAV (als Gruppe), was wollen wir erreichen (als Team), was ist unser Auftrag?

Am „Wir“ wird hier schon deutlich: Wir sind nicht allein auf der Welt, nicht allein in der Dienststelle und – in aller Regel – auch nicht allein in der Mitarbeitervertretung. Als MAV ist man üblicherweise als Gruppe unterwegs – idealerweise sogar als Team. Als eingespieltes Team, das weiß was es erreichen will und was es zur Erreichung der Ziele an Werkzeugen benötigt und in das jedes einzelne Mitglied auch seine eigenen Vorstellungen einbringen kann.

Wie ich als MAV-Mitglied meine Rolle – also meine Stellung – innerhalb der Organisation MAV finde, steht nicht im MVG. Auch nicht, wie die MAV zum Team werden und ihre Ziele erreichen kann.

Genau darum soll es in den zwei Fortbildungstagen gehen.

Über Eure Teilnahme freuen sich

F. Wolf A. Deecke

Florian Wolf Andreas Deecke

Anmeldung

zur Fortbildung des Gesamtausschusses „Rolle und Selbstverständnis in der MAV-Arbeit“

Angaben zur MAV:
Name und Unterschrift der/des Vorsitzenden sowie Anschrift der Dienstelle

Wir melden hiermit folgende Teilnehmer*innen verbindlich an:
Name, Vorname

Anmeldungen bitte an die Geschäftsstelle des Gesamtausschuss senden.

Gottes gute Gaben

Du hast das Land besucht und mit Regen versorgt. Mit Fruchtbarkeit hast du es reich beschenkt. Der Bach, der von Gott ausgeht, ist mit Wasser gefüllt. Du bestimmst die Arbeit für das Getreide. Ja, so bestimmst du die Bestellung des Feldes: »Seine Furchen wässern, seine Schollen

GEWERK-
SCHAFT
RENTE
2.WEG
AR-
BEITS-
LOSIG-
KEIT
BURNOUT
3.WEG

aus GAzette – www.ga-baden.de – Illu: www.kreativ-agentur-zilly.de

ebnen!«
Du gibst Regen dazu, segnest seine Gewächse.
So hast du das Jahr mit deinen Gütern gekrönt.
Die Spuren der Erntewagen triefen von Fett.
In der Steppe jauchzen die grünenden Wiesen.
Wie ein Band legt sich Jubel um die Höhen.
Die Weiden füllen sich mit Schafen und Ziegen.
Die Täler hüllen sich in Korn wie in ein Kleid.
Sie jubeln einander zu, ja sie singen ihr Lied.

Psalm 65, 10-14 _ Basisbibel.de
GAzette _ www.ga-baden.de
Fotos: Rainer Zilly

Die Referenten:

Ulrike Kutzner
kutzner@ga-baden.de

Regina Richter
richter@ga-baden.de

Veranstaltungsort:

Haus der Kirche
Dobler Str. 51
76332 Bad Herrenalb
www.hdk.ev-akademie-baden.de

Veranstalter:

Gesamtausschuss Baden

Gesamtausschuss Baden

Ihre verbindliche Anmeldung richten Sie bitte mit dem Anmeldeformular im Innenteil per Mail, per Post oder per Fax an:

Evangelischer Oberkirchenrat
Geschäftsstelle des Gesamtausschusses
Postfach 2269
76010 Karlsruhe
gs@ga-baden.de
Fax 0721-9175-25-928

Die **Kosten** für die Schulung betragen inkl. Verpflegung und Tagungsbeitrag **230 Euro** zusätzlich mit Übernachtung **270 Euro**

Überweisen Sie die Kosten bitte **bis spätestens 20.10.2017** auf das Konto:

Ev. Landeskirche Gesamtausschuss
IBAN DE58520604100005012600
BIC GENODEF1EK1
Verwendungszweck: Büroorga Nov2017

Bitte beachten Sie, dass die Zahl der Teilnehmenden begrenzt ist und wir in der Reihenfolge der Anmeldungen Plätze vergeben.

Bei kurzfristiger Abmeldung müssen wir – sofern wir den Platz nicht weiter vergeben können – die uns entstandenen Kosten in Rechnung stellen.

Hinweis
Jedes MAV-Mitglied hat innerhalb einer Amtsperiode einen Schulungsanspruch von insgesamt 4 Wochen. (§ 19 Abs. 3 MVG)

www.kreativ-agentur-zilly.de

Gesamtausschuss Baden

Schulung

Ein Genie beherrscht das Chaos?

Geschäftsführung in der MAV

08.11.2017, 10:30-18:30 Uhr und
09.11.2017, 09:00-15:30 Uhr

Haus der Kirche, Bad Herrenalb

Ein Genie beherrscht das Chaos?

Ist das wirklich so, oder kennen wir nicht vielmehr eine völlig andere Arbeitswirklichkeit? Sind uns allen nicht schon Situationen begegnet, in denen wir sehr viel Zeit investieren mussten um nach wichtigen Dokumenten zu suchen?

Oder stellen wir uns nicht hin und wieder die Frage, ob sich immer wiederkehrende Arbeiten auch effizienter gestalten lassen?

Könnten wir mit einer gut strukturierten Geschäfts- und Büroorganisation weit mehr erreichen als bisher, weil wir dadurch Raum für die wesentliche Arbeit gewinnen?

Diese Schulung richtet sich an all diejenigen, die in ihrer knapp bemessenen MAV-Zeit höchstmögliche Ergebnisse erzielen möchten.

Ein Genie beherrscht das Chaos?

Wir wollen in dieser Schulung Beispiele einer guten Organisation mit verschiedenen Arbeitshilfen (u.a. Checklisten, Formulare) vorstellen und folgende Themen näher bearbeiten:

- Was ist eine ordnungsgemäße Geschäftsführung?
- Warum wird in der MAV eine Geschäfts- und Büroorganisation gebraucht?
- Welche Sachmittel werden benötigt?
- Vorteile eines transparenten Ordnungssystems
- Praktische Hilfen zum Aufbau eines Ordnungssystems
- Praktische Hilfen zur Arbeitsverteilung
- Vertretungsregelungen

GA BADEN

Gesamtausschuss Baden

Anmeldung

zur Schulung des Gesamtausschusses „Ein Genie beherrscht das Chaos? – Geschäftsführung in der MAV“

Angaben zur MAV:
Name und Unterschrift der/des Vorsitzenden sowie Anschrift der Dienstelle

Wir melden hiermit folgende Teilnehmer*innen verbindlich an:

Name, Vorname	Bei Übernachtung ja ankreuzen
	ja
	ja
	ja
	ja

Anmeldungen bitte an die Geschäftsstelle des Gesamtausschuss senden.

„Die Neue“

Redaktion: Bei der Gesamtausschusswahl im Herbst 2014 hast Du den Einzug in den Gesamtausschuss knapp verpasst, nun bist Du mit großer Mehrheit bei der Nachwahl auf der Delegiertenversammlung im März 2017 für unsere in den wohlverdienten Ruhestand gegangene Kollegin Elvinora Stock nachgewählt worden. War die Wahl sehr aufregend für Dich? Wie ist das Gefühl, plötzlich als Rednerin vor allen Delegierten zu stehen?

Susanne Eichler: Reden vor Menschen ist für mich nicht ganz neu. Aber besonders uns Menschen in sozialen Berufen fällt es schwer, sich selbst darzustellen und unsere Vorzüge hervor zu heben. Da ich schon bei der Wahl 2014 vor den Delegierten gesprochen habe, fiel es mir diesmal nicht mehr ganz so schwer. Ich habe meine Rede geplant, dann aber doch vor Nervosität alles etwas anders gesagt.

R: Was hat Dich bewogen, zu kandidieren?

SE: Ich habe mich intensiv in die Materie eingearbeitet und wusste, was auf mich zukommt. Für meine bisherige Arbeit bin ich mit 60 % freigestellt. Das ist meine gesamte Arbeitszeit. Für die Gesamtausschussarbeit wird mein Arbeitgeber mein Deputat um 25 % erhöhen (Basisfreistellung jedes GA-Mitglieds ohne Geschäftsführungsaufgaben). Inzwischen sind meine vier Kinder erwachsen, da kann ich mich voll der MAV-/GA-Arbeit widmen.

R: Viele Delegierte kennen Dich noch nicht. In welcher Einrichtung arbeitest Du? Welchen Beruf übst Du aus?

SE: Ich bin gelernte Krankenschwester, war dann aber mit einer Dauer von 11 Jahren recht lange in Elternzeit. Danach habe ich mich bewusst für Altenhilfe mit Schwerpunkt auf Demenzbetreuung entschieden. Ich bin in Karlsruhe im Altenhilfezentrum Nordost (=Waldstadt) als Fachkraft für Altenhilfe beschäftigt. Zeitweise war ich als stellvertretende Wohnbereichsleitung eingesetzt. Das Altenhilfezentrum Nordost gehört zum Badischen Landesverein für Innere Mission.
Seit der Wahl 2010 gehöre ich der MAV dieses Hauses an. Da der Badische Landesverein in Karlsruhe, Berghausen und Bretten 5 weitere Einrichtungen im Bereich Altenhilfe, Jugendhilfe, Behindertenhilfe sowie betreutes Wohnen für psychisch Kranke Menschen und die zentralen Dienste mit jeweils eigenen MAVen unterhält, besteht für all diese MAVen eine Gesamt-MAV, der ich ebenfalls angehöre und deren Vorsitzende ich bin. Für dieses Vorsitzendenamt bin ich – wie oben erwähnt – mit 60 % freigestellt.

R: Wie groß ist eure MAV und wie lange bist Du schon dabei?

SE: Wie schon gesagt, bin ich seit 2010 Mitglied einer 5er MAV und seit Herbst 2013 durch meine MAV entsandtes Mitglied der Gesamt-MAV. Im Mai 2014 wurde ich zur Vorsitzenden gewählt - zunächst ohne Freistellung. Diese erhielt ich dann im August 2014. In meiner Einrichtung habe ich ein eigenes Büro, in dem ich die MAV-, Gesamt-MAV- und Gesamtausschussarbeit in aller Ruhe machen kann.

R: Was ist Dir besonders wichtig in der MAV-Arbeit?

SE: Generell liegen mir Tarifarbeit, Themen der Pflege und Öffentlichkeit sehr am Herzen. In der MAV-Arbeit habe ich festgestellt, dass es für den Arbeitgeber oft schwer ist, sich akribisch an Recht und Gesetz zu halten, weil die Rahmenbedingungen dies erschweren. Hier gilt es, mit Augenmaß an die Sache ranzugehen, in Erfahrung zu bringen, was die Mitarbeitenden für ihre gute Arbeit benötigen und danach das Gespräch mit der Leitung zu suchen.

R: Was möchtest Du mit dem GA bewegen?

SE: Was mir wichtig in der Ga-Arbeit ist? Schwierig zu sagen. Generell ist es mir wichtig, den Leuten Mut zu machen, MAV-Arbeit zu tun. Ich möchte helfen, aufzuzeigen, dass man auch mit kleinen Schritten viel erreichen kann. In Beratungen und Schulungen möchte ich helfen, von Befindlichkeiten losgelöst sehen zu können, was man in der jeweiligen Situation machen kann. Ich möchte ermutigen zu kämpfen, wo es sich lohnt, nicht aufgeben.
Mein Motto: Nichts zu tun bedeutet nicht Stillstand, sondern Rückschritt.

R: Was die Leser unbedingt wissen sollten…

SE: Ich bin immer ansprechbar und am besten per E-Mail zu erreichen. Ich antworte auch gerne ausführlich auf Anfragen. Ich kenne mich besonders gut im AVR Baden und bei der Dienstplangestaltung aus.

R: Vielen Dank für dieses Interview. Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit mit Dir. Schön, dass Du dabei bist!

Durcharbeiten bis zur Rente

Was ist, wenn uns vorher die Luft ausgeht?

Mit zunehmendem Alter schwinden die Kräfte und manch eine/r von uns fragt sich, ob sie bzw. er bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersrente tatsächlich im bisherigen Umfang arbeiten kann. Altersteilzeit – ein einst attraktives Angebot – gibt es zwar noch, aber ob wir uns das leisten können, muss jede/r für sich selbst prüfen.

Altersteilzeit

Regelungen ab 2010 lösten die bis Ende 2009 staatlich geförderte Altersteilzeitregelungen ab. Bis dahin konnten Beschäftigte ab dem 55. Lebensjahr Altersteilzeitmodelle vereinbaren. Die Arbeitgeber hatten damals das Teilzeitentgelt bis zu einer Gesamthöhe von 83 % des ehemaligen Nettoentgelts aufgestockt und erhielten hierfür Zuschüsse von der Bundesagentur für Arbeit.

Seit 2010 gelten folgende Bestimmungen:

Rechtsanspruch auf Altersteilzeit haben 2,5 % der Beschäftigten eines Unternehmens. Die Beantragung kann abgelehnt werden, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen. Dabei soll eine Ablehnung nicht als Regelfall, sondern nur ausnahmsweise erfolgen.

Persönliche Voraussetzungen: Arbeitnehmer*in muss mindestens 60 Jahre alt sein und in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit 3 Jahre versicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein.

Beantragung muss schriftlich und spätestens 3 Monate vor dem geplanten Beginn sein. Frühester Beantragungszeitpunkt ist jedoch 1 Jahr vor dem 60. Geburtstag.

Modelle: Es gibt das Teilzeit- oder das Blockmodell. Beim Blockmodell muss die Arbeitsphase in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses liegen. Arbeitnehmer*innen haben keinen Rechtsanspruch auf ein bestimmtes Modell; sie haben jedoch Anspruch darauf, dass die Anstellungsträger mit ihnen die Verteilung ihrer Arbeitszeit erörtern und zwar mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung.

Umfang der zu erbringenden Arbeitszeit: Arbeitnehmer*in muss seine/ihre bisherige vertraglich geschuldete Arbeitszeit halbieren. Höchstgrenze hierbei ist 50 % der durchschnittlichen Arbeitszeit während der letzten beiden Jahre vor Beginn der Altersteilzeit.

Gesamtdauer der Altersteilzeit ist begrenzt auf maximal 5 Jahre; das Ende der Altersteilzeit wird in der individuellen Altersteilzeitvereinbarung festgelegt.

Altersteilzeitentgelt: Basis ist das Brutto-Teilzeitentgelt. Dieses wird um 20 % vom Arbeitgeber aufgestockt. Das Bruttoentgelt beträgt aus Sicht des Arbeitgebers somit 60 % des bisherigen Entgelts.
Für die Beschäftigten sieht die Situation anders aus, da hier von der Nettosituation ausgegangen werden muss. Durch die Verminderung der Steuerprogression und der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit des Aufstockungsbetrags, liegt das Nettoentgelt für den/die Arbeitnehmer*n bei knappen 70 %. Genaueres hierzu können Steuerberater*innen berechnen, da die Auswirkungen des Progressionsvorbehalts miteinbezogen werden müssen und diese individuell sind.

Rentenaufstockung: Die Halbierung des Entgelts führt nicht zu einer Halbierung der während der Altersteilzeit entstehenden Rentenanwartschaft, da die tarifvertraglichen Regelungen die Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung vorsehen. Grundlage für die Aufstockung ist der Rentenversicherungsbeitrag für das bisherige Regelarbeitsentgelt. Die bisherigen Beiträge zur Rentenversicherung werden in der Altersteilzeit so aufgestockt, dass das Beitragsniveau 80 % der bisherigen Rentenversicherungsbeiträge beinhaltet. Für die Zusatzversorgung gelten sogar 90 % des bisherigen Beitragsniveaus.

Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit: Entgeltfortzahlung erfolgt bis 6 Wochen mit Aufstockung des Arbeitsentgelts und Aufstockung zur Rentenversicherung. Ab der 7. Krankheitswoche gibt es den Krankengeldzuschuss bis zum Ablauf der 39. Woche für Beschäftige mit einer Beschäftigungszeit von mehr als 3 Jahren. Für Beschäftigte mit einer geringeren Beschäftigungszeit gibt es den Krankengeldzuschuss bis zum Ende der 13. Woche (jeweils ab Beginn der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit für die gleiche Krankheit). Während der Zeit, für welche Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht, gelten folgende Regelungen: Entgeltaufstockung bis

Auf voller Fahrt

maximal Ende der 26. Krankheitswoche. Keine Aufstockung zur Rentenversicherung während des Krankengeldbezugs.

Urlaub: Im Teilzeitmodell kein Regelungsbedarf; es gilt der tarifvertraglich vereinbarte Urlaubsanspruch. Im Blockmodell wiederum besteht kein Urlaubsanspruch für die Freistellungsphase. Im Übergangsjahr von der Beschäftigung zur Freistellung besteht für jeden Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs.

Nebentätigkeiten im Rahmen der Geringfügigkeitsgrenzen sind möglich.

FALTER – Flexible Altersarbeitszeit – Regelungen BUND

Pendant zur Altersteilzeit – Altersteilzeit bedingt frühere Verrentung (sofern Blockmodell)

FALTER ist ein Modell zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit (Spätverrentung), es ermöglicht den schleichenden Übergang aus dem Erwerbsleben. Das Erreichen des gesetzlichen Rentenalters verschiebt sich um 2 Jahre nach hinten, mit der Maßgabe dass bereits 2 Jahre vor Erreichen der Altersgrenze nur noch 50 % gearbeitet wird.

2 Jahre vor Erreichen des maßgeblichen Rentenalters können Arbeitnehmer*innen ihre Arbeitszeit um die Hälfte reduzieren und zum Ausgleich des Einkommensverlustes zunächst eine Teilrente mit Abschlägen beziehen.

In der zweiten Phase, der Verlängerungsphase, wird das Arbeitsverhältnis um 2 Jahre über den maßgeblichen Rentenbeginn hinaus verlängert.
Der/die Beschäftigte arbeitet weiterhin zu 50 % in Teilzeit und bezieht nunmehr eine abschlagsfreie Teilrente von höchstens 50 %. Zugleich sammelt er in der verlängerten Arbeitsphase weitere Rentenpunkte an. Nach Ablauf der zweijährigen verlängerten Arbeitsphase scheidet der/die Beschäftigte aus dem Arbeitsverhältnis aus und bezieht nunmehr eine Vollrente, die wegen der verlängerten Arbeitsphase geringfügig höher ausfällt.

Eine weitere kleine Rentenerhöhung entsteht auch dadurch, dass die Beiträge zur Rentenversicherung ähnlich wie bei der Altersteilzeit aufgestockt werden. Die Reduzierung der Arbeitszeit stellt auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit gem. Tarifvertrag ab. (Vergleich Altersteilzeit: dort wird auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit abgestellt).

Besonderheit: Der/die Arbeitnehmer*in kann die Teilrente in Anspruch nehmen, muss dies aber nicht. Wenn der/die Beschäftigte auf den Bezug der Teilrente ganz verzichtet, werden einerseits Rentenabschläge vermieden, zeitgleich aber auch in höherem Maße Rentenpunkte angesammelt.

Der Beginn der Tätigkeit im FALTER-Modell ist kein Versicherungsfall, somit besteht zunächst kein Anspruch auf Zahlung aus der Zusatzversorgungskasse (VBL oder KZVK bzw. EZVK). Die Zusatzrente wird erst dann ausbezahlt, wenn der/die Arbeitnehmer*in die reguläre Altersrente nach Beendigung des FALTER-Modells erreicht. Die Zusatzversorgung erhöht sich im genannten Zeitraum ebenfalls geringfügig. In der Zusatzversorgung entsteht während der 4 Jahre FALTER ein normaler Rentenanspruch aus dem dann allerdings gekürzten (halben) Entgelt.

Ulrike Kutzner

Die Luft ist raus!

Abschied und Neubeginn

Frühjahrsdelegiertenversammlung im März 2017

Wer die Wahl hat,....

Abschied genommen haben Gesamtausschuss und Delegiertenversammlung von Elvinora Stock, die am 01. Januar 2017 nach vielen – zum Teil turbulenten – Jahren als Krankenschwester, Mitarbeitervertreterin und Gesamtausschuss-Mitglied in den verdienten Ruhestand gegangen ist. (siehe auch Interview in der

Elvinora Stock

GAzette Juni 2014). Gabriele Hamm bedankte sich im Namen des Gesamtausschusses für die gute Zusammenarbeit und wünscht ihr mit dem Gedicht „Stufen“ von Hermann Hesse alles Gute für den neuen Lebensabschnitt. Tief gerührt schaut Elvinora Stock auf die vergangenen Jahre zurück und ist dankbar für alles, was sie durch ihre Arbeit in der MAV und dem Gesamtausschuss auch für sich privat gelernt hat.

Susanne Eichler

Ein Neubeginn war die Versammlung für Susanne Eichler. Von insgesamt 4 Kandidatinnen wurde sie in einer Nachwahl mit deutlicher Mehrheit für den Bereich Diakonie in den Gesamtausschuss gewählt. (Siehe Interview auf Seite 23.)

Sabine Wöstmann

Möglichkeiten

Anlässlich der bevorstehenden Neukonstituierung der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) im April 2017 sowie der bevorstehenden Entscheidung der Badischen Landessynode zum 3. Weg im Herbst 2018 ging es am Thementag – am

Ulrike Kutzner

Andreas Schächtele

Daniel Wenk

Nachmittag des ersten Tages der Delegiertenversammlung – um die Zukunft der Arbeitsrechtliche Kommission Baden. Sabine Wöstmann (Bereichsleiterin Arbeitsrecht im Evang. Oberkirchenrat in Karlsruhe) und Ulrike Kutzner, Andreas Schächtele und Daniel Wenk (Mitglieder des GA Baden) sowie Jacqueline Olesen (Kirchengewerkschaft) beleuchteten die ARK Baden in ihren Vorträgen und Präsentationen von allen Seiten: Aufbau und Funktion, Ausstattung und Arbeitsweise, Vorteile und Nachteile (gegenüber dem Tarifvertragsweg) wurden angesprochen; ein Blick in die Zukunft in Form einer Weiterentwicklung der ARK und die Möglichkeit, in Zukunft für die Diakonie Baden auch Tarifverträge abschließen zu können, wurde ebenfalls thematisiert. Die Präsentationen von Sabine Wöstmann und Andreas Schächtele sind auf der Homepage des Gesamtausschusses eingestellt:
www.ga-baden.de

Foto: Rainer Zilly

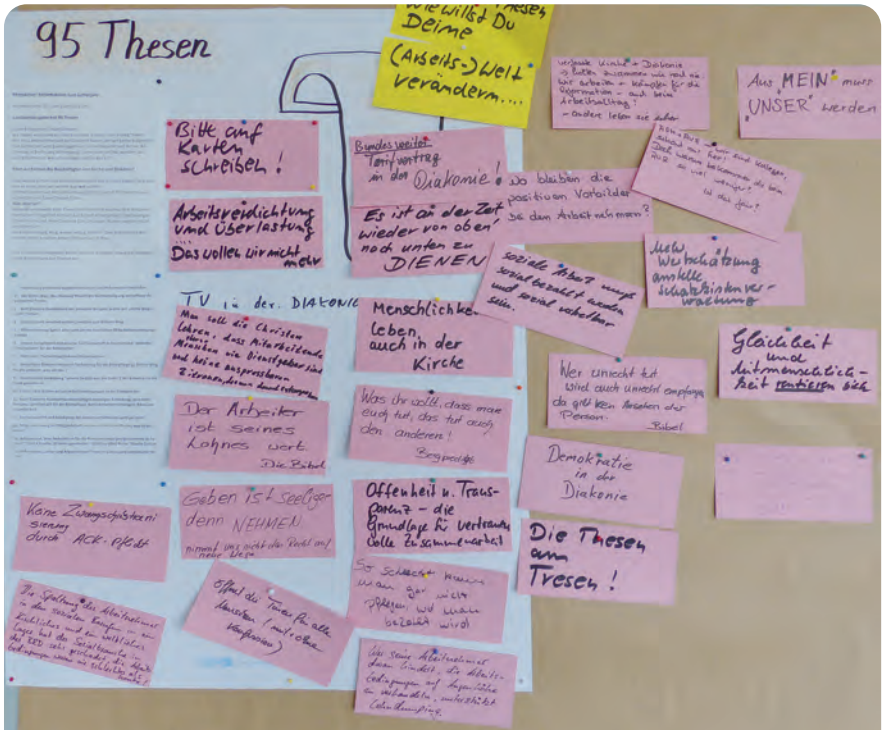
95 Thesen

Am 2. Tag der Delegiertenversammlung stellte Daniel Wenk die geplante Aktion „Reforma(k)tion Tür auf für…“ vor, die in Kooperation mit Ver.di durchgeführt werden soll. Er bat die Delegierten um „Thesenvorschläge“, die an einer vorbereiteten Metaplanwand angebracht werden konnten. Ein Großteil der Delegierten befürwortete die Aktion, die zwischen der Frühjahrstagung und der Herbsttagung der Badischen Landessynode mehrere badische Kirchenbezirke und -gemeinden besuchen wird.

Ausblick

Am 17. und 18. Oktober 2017 findet die Herbstdelegiertenversammlung im Haus der Kirche in Bad Herrenalb statt, die ganz dem Dialog zwischen Synodalen der Badischen Landessynode und den Delegierten der MAVen in Baden gewidmet sein wird.

Regina Richter



Stufen

Wie jede Blüte welkt und jede Jugend
Dem Alter weicht, blüht jede Lebensstufe,
Blüht jede Weisheit auch und jede Tugend
Zu ihrer Zeit und darf nicht ewig dauern.
Es muß das Herz bei jedem Lebensrufe
Bereit zum Abschied sein und Neubeginne,
Um sich in Tapferkeit und ohne Trauern
In andre, neue Bindungen zu geben.
Und jedem Anfang wohnt ein Zauber inne,
Der uns beschützt und der uns hilft, zu leben.
Wir sollen heiter Raum um Raum durchschreiten,
An keinem wie an einer Heimat hängen,
Der Weltgeist will nicht fesseln uns und engen,
Er will uns Stuf' um Stufe heben, weiten.
Kaum sind wir heimisch einem Lebenskreise
Und traulich eingewohnt, so droht Erschlaffen,
Nur wer bereit zu Aufbruch ist und Reise,
Mag lähmender Gewöhnung sich entraffen.
Es wird vielleicht auch noch die Todesstunde
Uns neuen Räumen jung entgegen senden,
Des Lebens Ruf an uns wird niemals enden…
Wohlan denn, Herz,
nimm Abschied und gesunde!

Hermann Hesse

1. Weg
= Arbeitgeber entscheidet allein über die Arbeitsbedingungen (Bsp.: Beamte)

2. Weg
= Tarifmodel = Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften handeln einen Tarifvertrag aus (Bsp.: TVöD)

3. Weg
= Kommissionsmodell = die Arbeitsrechtliche Kommission verabschiedet Arbeitsrechtsregelungen für Mitarbeitende (in Baden bspw. Übernahmeautomatismus des TVöD und Geltung der AR-M). Die ARK ist paritätisch besetzt mit je 12 Dienstnehmer- und 12 Dienstgebervertretern.

Wer jetzt nix tut ist selber schuld –

organisiert euch, vorbei ist's mit unserer Geduld

O nein, Diakonie – halt ein, Diakonie – es darf nicht sein, Diakoniiieee *(hessisches Diakonie-Lied)*

Unter dem Motto **„Mehr! Besser! Jetzt! Für attraktive Arbeitsbedingungen in der Diakonie"** gehen Beschäftigte in der Diakonie in Niedersachsen gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di seit September 2014 den Tarifvertragsweg.

Epd sozial schrieb damals: *„Die Diakonie in Niedersachsen hat sich für die Abkehr vom traditionellen kirchlichen Arbeitsrecht entschieden. Vertreter der diakonischen Dienstgeber und der Gewerkschaft ver.di unterzeichneten am 19. September in Hannover einen Tarifvertrag. Andere Landeskirchen arbeiten derzeit an einer Reform des Dritten Weges. ... Der Einigung war ein jahrelanger erbitterter Streit um das kirchliche Arbeitsrecht vorausgegangen, der bis zum Bundesarbeitsgericht in Erfurt führte. ..."*

Siegfried Löhlau, Vorsitzender der Sprechergruppe der Buko (Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich) beglückwünschte die Beschäftigten im Bereich der Diakonie Niedersachsen 2014 in einem offenen Brief: *„Liebe Kolleginnen und Kollegen, herzlichen Glückwunsch zu eurem Tarifvertrag. Ihr habt allen gezeigt, dass der Kampf, auch in diakonischen Einrichtungen, erfolgreich sein kann. Ein langer, teilweise anstrengender und von außen oft gestörter Weg, wurde belohnt. Der Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN) gibt vielen Kolleginnen und Kollegen den Mut in die gleiche Richtung zu gehen, weg vom kollektiven Betteln im Dritten Weg, hin zum Tarifvertrag unter gleichwertigen Partnern. Dafür vielen Dank an Euch. Wir, die in der Buko vertretenen Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen, wünschen Euch für die zukünftigen Tarifverhandlungen viel Erfolg und die Kraft, Tarife durchzusetzen, die die soziale Arbeit angemessen entlohnen."*

Im Bereich der Diakonie Hessen soll es nach dem Willen der Mehrheit der Beschäftigten ebenfalls bald einen Tarifvertrag geben.

Dazu auf der Internetseite des Gesamtausschusses im Diakonischen Werk Hessen im Bereich von Hessen und Nassau zum Hessen-Tag 2017 in Kassel: *„Am 14. Juni 2017 haben Beschäftigte aus der Diakonie Hessen das Diakonie-Lied für Tarifverträge in einem Festzelt gesungen. Einleitend erläuterten Sie den Besuchern, dass es in der Diakonie auch nach 500 Jahren Reformation immer noch keine Tarifverträge und Verhandlungen auf Augenhöhe gibt. Der letzte Abschluss in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat zu großen Protesten bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geführt. Viele Unterschriften gegen den unsozialen Abschluss belegen das und gipfeln in der Aufforderung, endlich für die ganze Diakonie Hessen Tarifverhandlungen aufzunehmen. Der sogenannte dritte Weg, bei dem nur eine Seite die Vorgaben macht, hat keine Akzeptanz (bis auf vereinzelte Ausnahmen) mehr in der Belegschaft und den gewählten Mitarbeiter-Vertretungen. Die Zuhörer im Zelt für Trachtenpflege Hessen haben diese Botschaft verstanden und kräftig applaudiert."*

In Baden hat zumindest die Stadtmission Heidelberg seit 2015 einen Tarifvertrag (siehe auch Interview mit Jutta Kalisch, GAzette August 2016, S.18). Der Wechsel in die AVR DD (Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland) war damals der Auslöser dafür, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Tarifvertrag erkämpft hatten.

Apropos AVR DD: Unter der Überschrift „Nepper, Schlepper, Bauernfänger" informierte die Arbeitnehmerseite der ARK DD (Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland) jüngst von den aktuellen Entwicklungen in ebendieser Kommission – die Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite sind geprägt von Lohnsteigerungen unterhalb des TVÖD, von Forderungen nach regionalen Absenkungen sowie von Forderungen nach Absenkungen in einzelnen Sparten (Absenkung „Ost", Absenkung „Altenhilfe"). Der aktuelle (berechtigte) Streit um die (Zwangs-)-Schlichtung komplettiert das Desaster und dokumentiert es zugleich.

Eine Satzungsänderung des Diakonischen Werkes Baden ermöglichte es diakonischen Einrichtungen in Baden ab Februar 2011 diese AVR DD direkt anzuwenden. Die Einflussnahme der Arbeitsrechtlichen Kommission Baden auf die „Umsteiger" seitdem: Null. Für alle neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten ab dem Wechsel die AVR DD, für die altgedienten der bisherige Tarif (üblicherweise der TVÖD in kirchlicher Fassung bzw. die sogenannte AVR Baden). Das klingt eher nach Tarifzersplitterung als nach Dienstgemeinschaft, eher nach 1. Weg als nach 3. Weg. Das Diakonische Werk Baden hat zwar zwischenzeitlich seine Satzung wieder geändert – per Ausnahmegenehmigung ist aber die Anwendung der AVR DD nach wie vor möglich - so genau konnte das bisher aber niemand sagen.

Wie geht es weiter? Voraussichtlich im Frühjahr 2018 wird die badische Landessynode über die Zukunft des kirchlichen Arbeitsrechts entscheiden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter, Gewerkschaften und auch der Gesamtausschuss Baden sind aufgefordert, ihre Meinung zu dieser anstehenden Entscheidung kundzutun.

Über die Satzung des Diakonischen Werkes Baden entscheidet die Synode allerdings nicht... .

Florian Wolf

Diakonie-Lied der Hessen:
www.gamavhn.de/wp-content/uploads/2015/03/Diakonie-Lied.pdf
Veröffentlichungen der ARK DD/Dienstnehmerseite:
www.diakonie-ark-dienstnehmerseite.de/2017/06/

Moin, Moin, mein Name ist Michael Biehl.

Ich bin 48 Jahre alt, komme ursprünglich aus Schleswig-Holstein, genauer aus Büsum an der Nordsee.

An der anderen Küste des Landes in Kiel habe ich nach Abitur und Bundeswehr Jura studiert. Während meines Referendariats kam ich dann unter anderem auch nach Speyer an die Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften, wo ich meine Frau kennenlernte, die aus Karlsruhe stammt.

So hat mich die Liebe vor 17 Jahren nach Baden gebracht. Heute lebe ich mit meiner Frau und unserer Tochter in Bruchsal. Gleich im ersten Gottesdienst nach unserem Zuzug wurde mir auf charmante Art und Weise erläutert, daß doch ganz dringend Kandidaten für die Ältestenwahl gebraucht würden. So war ich zwei Monate später Kirchenältester und gleich auch noch Kirchengemeinderat. Dann hat mich die Feuerwehr gekascht, obwohl ich als Fachberater Recht gar nicht löschen kann und darf; der Gesangverein, obwohl ich gar nicht singen kann und der Musikverein, obwohl ich gar nichts spielen kann. Aber da habe ich jetzt immerhin mit der Posaune angefangen.

Was ich allerdings ganz gut kann, ist meine Tätigkeit in meiner Rechtsanwaltskanzlei, die ich seit 2006 betreibe. Meine Schwerpunkte sind einerseits das Miet- und WEG-Recht und andererseits das Arbeitsrecht.

So kam es auch, dass ich mich auf die zunächst für ein Jahr ausgeschriebene Stelle zu diesem Thema beim EOK beworben habe. Ich bin dort jetzt in Teilzeitzeit mit 50 % angestellt und organisatorisch dem Referat Recht und Rechnungsprüfung zugeordnet.

Fachlich bin ich zu ca. zwei Dritteln für die Geschäftsstelle der Dienstnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission und zu ca. einem Drittel als juristischer Berater für den Gesamtausschuss Baden tätig.

Zu erreichen bin ich über die Geschäftsstellen des Gesamtausschusses und der Arbeitsrechtlichen Kommission im EOK.

Ich denke, damit ist der erste Schritt dahin getan, daß sowohl der Gesamtausschuss als auch die Dienstnehmer in der ARK eine ständige juristische Unterstützung bekommen, was angesichts der doch personalstarken Juristenfraktion auf Dienstgeberseite gerechtfertigt erscheint.

Abgesehen von der fachlichen Herausforderung freut es mich, mit dieser Aufgabe meine Fähigkeiten in den Dienst der Kirche und Diakonie und hier ihrer Mitarbeitenden, also Ihnen und den von Ihnen vertretenen Menschen zu stellen.

Insofern hoffe ich auf eine fruchtbare, erfolgreiche und gute Zusammenarbeit.

Gesetz und Geist

Bekanntlich gibt es die Möglichkeit, einen Text nach dem Wort oder nach dem Sinn zu interpretieren. Dies macht die Theologie und die Rechtssprechung so schwierig.

Die Dienstgemeinschaft wird im Mitarbeitervertretungsgesetz rechtlich dargestellt. Das Mitarbeitervertretungsgesetz schreibt in § 1 zwingend vor, in Dienststellen mit mehr als 5 Mitarbeitenden alles zu tun, um eine Mitarbeitervertretung zu bilden. OKR Detlev Fey vom Kirchenamt der EKD in Hannover ist sicher nicht verdächtig, einseitig Mitarbeiterinteressen wahrzunehmen. Er schreibt im Kommentar zu § 1 MVG: „1. Leitlinie: kein Mitarbeiter, keine Mitarbeiterin ohne Vertretung“ und begründet dies mit dem äußerst geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad kirchlicher und diakonischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es sei eine elementare Anforderung an den kirchlichen Arbeitgeber, alles zu unternehmen, um eine Mitarbeitervertretung zu bilden und funktionsfähig zu halten (vgl. K 25 Fey/Rehren, 2017).

Noch in keinem Gesetzes- und Verordnungsblatt unserer Landeskirche ist mir im Vorfeld der bekanntlich einheitlich terminierten Wahl zu den jeweiligen Mitarbeitervertretungen ein Hinweis oder eine Verpflichtung der kirchlichen und diakonischen Dienstgeber auf diese grundlegende gesetzliche Verpflichtung begegnet. Dagegen gab es allenthalben freundliche Worte der damaligen Ratsvorsitzenden Käßmann zur Beteiligung an Personal- und Betriebsratswahlen.

Es dürfte doch keine allzu große Mühe bereiten, im Gesetzes- und Verordnungsblatt auf die Verpflichtung der Dienstgeber zur Bildung und Sicherstellung von Mitarbeitervertretungen eindrücklich hinzuweisen sowie durch Kirchenleitung und Diakonisches Werk die Einhaltung dieser Verpflichtung auch abzufragen. Dann sind Geist und Gesetz beieinander.

Dienstgemeinschaft ist keine fromme Formel, sondern ein Stück Kirche, für das gilt: ecclesia reformata semper reformanda est (die erneuerte Kirche muss ständig erneuert werden).

Volker Hans Vortisch

Anmerkung der Redaktion:

Im nächsten Jahr sind wieder MAV-Wahlen. Der Gesamtausschuss wird mehrere Schulungen für Wahlvorstände anbieten – voraussichtlich Ende dieses Jahres und sowohl in Süd- als auch in Mittelbaden.

Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR MITARBEITERVERTRETUNGEN

36–40 A4-Seiten, frei Haus, vier Ausgaben im Jahr Jahres-Abo: 60 €, Einzelheft: 15 €

Inklusive des Newsletters Schnelldienst Rechtsprechung monatlich per E-Mail

+ informiert über Rechtsprechung sowie Gesetzgebung und gibt Handlungshilfen für Mitarbeitervertretungen
+ kommentiert das Geschehen in Kirche, Diakonie und Caritas und beantwortet Leseranfragen
+ unterstützt die Arbeit von Mitarbeitervertretungen, Rechtsanwälten und Gewerkschaftssekretären
+ wichtige Gerichtsurteile per Schnelldienst als E-Mail: ohne zusätzliche Kosten!

Abo Direktbestellung

St.-Pauli-Deich 3 • 28199 Bremen
Tel. 0421-77866 • Fax 0421-704058
arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de

Kellner Verlag Bremen Boston

Mein Kirchentag 2017

Jeder Kirchentag beginnt mit einer Qual: aus über 2.500 Veranstaltungen muss man sich sein Programm zusammenstellen – aber wo sonst bekommt man für gut 120 € so eine große Auswahl geboten. Man kann sich seinen Kirchentag sehr fromm, sehr politisch, sehr kulturell, sehr bunt gestalten. Wochen vorher hatte ich mir also mein Programm zusammengestellt, um dann vor Ort festzustellen, dass der ausgedruckte Programmzettel auf dem Schreibtisch liegen blieb. Aber wozu gibt es das Programmheft. Auffällig war dieses Jahr, dass fast „rund-um-die-Uhr"-Angebot an Tagzeitgebeten vom Sonnenaufgang (5:29 Uhr!) bis um 2 Uhr nachts. Da ich einen Tag früher nach Berlin gereist war, kam ich in eine entspannte Atmosphäre. Den ersten Abend war ich mit meinen Söhnen (26 und 27 Jahre) in einer Hausbrauerei, deren Besitzer aus Karlsruhe (genauer aus Daxlanden) stammt und jeden Monat eine neue Biersorte im Ausschank hat. Wer kennt schon Bier mit einer Zitronennote?

Am Mittwoch fuhr ich nach Köpenick, um das Schloss und die Ausstellung „Die Hohenzollern und die Religion" anzusehen – gleichzeitig mit mehreren Schulklassen.

Bis zum Eröffnungsgottesdienst vor dem Reichstag wurde ich mehrmals auf Waffen durchsucht, der Friedensgruß während des Gottesdienstes in unmittelbarer Nähe von 3 Polizisten mit Maschinenpistolen hatte schon eine besondere Note. Am Himmelfahrtstag wollte ich zum Gottesdienst am Breitscheidplatz, hatte aber a) verschlafen und b) mir den falschen Zeitpunkt gemerkt. So fuhr ich nach Spandau zur Zitadelle, um die früheren Brandenburger Herrscher in Stein anzusehen - die Berliner nannten die Ansammlung im Tiergarten „Puppenallee". Da der Weg weit war, ging man sprichwörtlich „bis in die Puppen". Am Nachmittag machte ich mich auf zur Messe, um im Markt der Möglichkeiten den Stand „Studienjahr Jerusalem" meines ältesten Sohnes Johannes zu suchen. Am Rande konnte ich noch das Forum Älterwerden mithören, der Zugang war wegen Überfüllung längst gesperrt.

Am Freitag war die Bibelarbeit mit Sibylle Lewitscharoff und Petra Bahr ein ansprechender Tagesbeginn, sonst stand der Tag im Zeichen des Marktes der Möglichkeiten. Auffällig präsent war die Diakonie. Man wundert sich oft, wer da wie den Bezug zu Kirche, Kirchentag und Kirchentagslosung herstellt. Am Abend war Feierabendmahl angesagt, für mich in der Nähe meines Quartiers. Statt Essen gab es anschließend ein Gospelkonzert, also ging ich danach mit meiner Begleitung wieder in den Biergarten. Am Samstag war innerfamiliäres Brunchen in Schöneberg angesagt. Am Nachmittag ging es in die Messe zum Zentrum Älterwerden, wieder war die Veranstaltung wegen Überfüllung schon früh gesperrt. Die Mehrzahl der Besucher war über 66 Jahre alt. Anhand von zeitgenössischen Liedern wurde das Thema „Lebenswandel - Glaubenswandel" beleuchtet, so sangen wir nicht nur von Capri-Fischern sondern auch – stehend – „we shall overcome". Die Podiumsgäste, u.a. Schneider, Steffensky, Heile, erzählten aus ihrem Leben und wie Lebenserfahrungen auch Glaubenswandel nach sich zogen. Den Abend verbrachte ich beim DFB-Pokalfinale vor dem Fernseher.

Am Sonntag ging es früh per Sonderzug nach Wittenberg. Dort erkundete ich mit meinem Sohn Andreas die historischen Stätten, bevor wir uns zu Fuß zum Festgelände aufmachten. Wieder ging es durch die Sicherheitsschleuse, dann um das halbe Festgelände herum zum Eingang. In brütender Hitze, begleitet von etlichen Rettungseinsätzen nach Sonnenstich, (üb)erlebten wir den Festgottesdienst. Nach vier Stunden in praller Sonne und einem anstrengenden Rückmarsch liefen wir nochmals durch Wittenberg. Kurz vor dem Bahnhof begegnete uns der Präses des CVJM Deutschland, Karl-Heinz Stengel aus Wilferdingen. Mein Sohn meinte nur: „Du triffst wohl auch am Nordpol noch auf Bekannte." Am Montag ließ ich meinen Kirchentag ausklingen durch eine Fahrt nach Potsdam, einen Ku'damm-Bummel, der Fahrt mit dem Bus „100" und einer letzten privaten Stadtführung an der Spree entlang am Abend.

Volker Hans Vortisch

Fotos: EOK

Was man von der Reformation lernen kann: Selbstbewusstsein und Durchsetzungskraft

Papst Leo X. reagierte recht zügig auf die 95 Thesen von Martin Luther – vermutlich nicht so sehr wegen der darin enthaltenen theologischen Streitfragen, sondern weil Luthers Kritik am Ablass die Geldquellen und die Macht von Papst und Kurie berührte: Wenn sich durchsetzte, dass die Gnade Gottes umsonst zu haben war, dann war das Geschäft mit dem Ablass vorbei. Wenn nicht mehr Papst, Bischöfe und Priester bestimmen konnten, wie das Seelenheil zu erwerben sei, dann verloren sie Macht über das Leben der Menschen.

Der Ketzerprozess gegen Luther drehte sich um die Macht des Papstes. Luther nahm diese Themenstellung auf und gab selbstbewusst zurück: Man solle sich von den geistlichen Herren nicht einschüchtern lassen, **„denn alle Christen sind wahrhaft geistlichen Standes, und es ist unter ihnen kein Unterschied, außer allein des Amts halber."** Alle Menschen seien durch die Taufe zu Priestern geweiht und könnten deswegen über die Ordnung der Kirche mitbestimmen. Mit diesem Trompetenstoß aus der Schrift „An den christlichen Adel deutscher Nation" rief Luther im Jahr 1520 die Fürsten auf, eine neue Ordnung der Kirche zu etablieren, weil die geistliche Hierarchie sich einer Reform in seinem Sinne verweigerte.

Selbstbewusste Laien

Luther hatte damit nicht die Demokratie erfunden – weder in der Kirche noch außerhalb; aber er hatte eine Begründung geliefert, mit der sogenannte Laien gegen die Hierarchie der Kleriker selbstbewusst auftreten konnten; eine Begründung, die der Hierarchie das Deutungs- und Gestaltungsmonopol absprach. Unter dem Begriff des **„allgemeinen Priestertums aller Gläubigen"** gehört dieser Gedanke bis heute zum Traditionsbestand der Protestant*innen.

Dass nun ausgerechnet dieser Begriff als theologische Stütze des Begriffs Dienstgemeinschaft gebraucht wird, ist nicht ohne Ironie. Oftmals werden mit dem Hinweis auf die Dienstgemeinschaft, die Mitarbeitende und Leitende in der Diakonie angeblich bilden, Ansprüche der Arbeitnehmer*innen kurz gehalten. Die Mitarbeitenden sollen sich einem christlichen Anspruch fügen, der von anderen – dafür ausgebildeten Expert*innen – definiert wird. Das emanzipatorische Potential des Priestertums aller Gläubigen, mit dem einst gegen die Alleinvertretungsansprüche einer Kirchenhierarchie gestritten wurde, verkehrt sich damit in sein Gegenteil.

Mächtige Verbündete suchen

Und noch etwas lehrt der Blick auf die Reformationsgeschichte: Luther war nicht der einsame Mönch, der nur mit seinen Predigten und Flugschriften gegen die Institution Kirche stritt. Er suchte mächtige Verbündete, als er 1520 eben den Adel aufrief, die Reformation der Kirche in die eigenen Hände zu nehmen. In den folgenden Jahren kamen städtische Magistrate und Landesfürsten diesem Aufruf nach und erließen in ihren Territorien Kirchenordnungen – der Beginn des landesherrlichen Kirchenregimentes. Man kann bedauern, dass Luther und die meisten seiner Anhänger*innen nicht eine neue Kirche von unten aufgebaut haben, also von den Gemeinden her. Aber die wenigen Gruppen, die das versuchten, wurden meist aufgerieben oder ins Exil gedrängt. Der Kirchenhistoriker Volker Leppin meint, dass Reformbewegungen im Mittelalter und der frühen Neuzeit nur dann erfolgreich gewesen seien, wenn sie sich auf die eine oder andere Weise mit einer politischen Macht verbunden hätten. Nur dann seien strukturelle Veränderungen durchsetzbar gewesen.

Veränderung braucht also nicht nur ein kräftiges Selbstbewusstsein der Menschen, sondern auch Machtmittel. Insofern befremdet es, dass Diakonie- und Kirchenleitungen immer noch den Streik als ein Machtmittel der Arbeitnehmer*innen ablehnen – mit der Begründung, dies sei mit kirchlichem Selbstverständnis nicht vereinbar. Die Protestant*innen sind Erb*innen einer Geschichte, in der nicht nur mit Worten etwas erbeten wurde, sondern in der etwas mit Macht durchgesetzt wurde – gegen eine Kirchenhierarchie, die das für Ketzerei hielt. Und wenn es stimmt, dass Kirche immer reformierbar bleibt, dann sollten auch alle Mitarbeitenden Selbstbewusstsein und Macht haben, an einer guten Ordnung von Kirche und Diakonie mitzuwirken.

Christoph Fleischmann studierte evang. Theologie und arbeitet als freier Journalist in Köln. Für den GA Baden hat er mehrere Delegiertenversammlungen moderiert.
Dieser Text erschien in der Jubiläumsausgabe Nr. 30 der Ver.di-Kircheninfo.

Diese und die vorherigen Ausgaben findet ihr unter:
www.gesundheit-soziales.verdi.de/service/publikationen ➤ Kircheninfo

Zusatzversorgung:

Einigung zur Neuberechnung rentenferner Startgutschriften

Am 8. Juni 2017 einigten sich Gewerkschaften und Arbeitgeber im öffentlichen Dienst auf eine neue Berechnung der Startgutschriften für die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes. Sie gilt für Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der Einführung des „Punktesystems“ im Jahr 2001 unter 55 Jahre alt waren und damit als „rentenfern“ galten.

Der Anteil der Voll-Leistung, der pro Beschäftigungsjahr vor 2001 gutgeschrieben wird, soll künftig zwischen 2,25 und 2,5 % liegen.

Technisch gesehen werden 100 % durch die „Zeit in Jahren“ vom Beginn der Pflichtversicherung bis zum 65. Lebensjahr geteilt. Wer mit 25 oder später im öffentlichen Dienst angefangen hat, bekommt 2,5 % pro Jahr gutgeschrieben. Im Osten ist der „Beginn“ die Einführung der Zusatzversorgung im Jahr 1997, so dass fast alle Beschäftigten von der Neuregelung profitieren.

Betroffen davon sind alle Kolleginnen und Kollegen, deren Arbeitgeber Mitglied bei der betrieblichen Zusatzversorgung VBL oder eines kommunalen Zusatzversorgungsverbandes sind.

Es ist allerdings davon auszugehen, dass die kirchlichen Zusatzversorgungskassen ihre Regelungswerke (Versorgungsordnung oder Satzung) entsprechend ändern werden. Dann gelten diese Änderungen auch für die bei den kirchlichen Zusatzversorgungskassen Versicherten.

Wolfgang Lenssen
Kirchengewerkschaft

Quelle: GEW-Tariftelegramm vom 8. Juni 2017

Me three!

In der Gazette 2015 hatten wir von der Regio-MAV in Karlsruhe berichtet. Dazu treffen sich mittlerweile vierteljährlich etwa 10 Mitarbeitervertreter aus Karlsruhe und Umgebung zum Erfahrungs- und Gedankenaustausch. Dies steht nicht explizit im MVG, aber unter Augenhöhe versteht man auch, gleiches tun zu dürfen wie das Gegenüber. Wenn sich also Dienststellenleitungen ohne ausdrückliche gesetzliche Erlaubnis treffen und austauschen, kann dies auch nicht schädlich für Mitarbeitervertretungen sein. Wir treffen uns dazu nach Rücksprache mit der jeweiligen Leitung der gastgebenden MAV offiziell in den dortigen Diensträumen. Es gibt also keine Geheimtreffen oder konspirativen Zusammenkünfte gegen die Dienststellenleitungen. Im Gegenteil, es gibt sogar geldwerten praktischen Nutzen. Negative Erfahrungen bei der Einführung von beispielsweise Betrieblichem Eingliederungsmanagement durch zu hohe Erwartungen und Überregulierungen helfen auch den einzelnen Dienststellen, besagte Kinderkrankheiten von Verfahren zu vermeiden – dies spart Zeit und Geld!

2017 sind bis jetzt auf der Tagesordnung: praktische Tipps zur Gestaltung von Mitarbeiterversammlungen (MAV-Wahl 2018 lässt grüßen!), Betriebslandkarte der einzelnen Dienststellen (was macht die Dienststelle, wo mit welchen Mitteln unter welchen Bedingungen zu welchem Zweck für welche Zielgruppe...).

Eine Nachahmung ist empfohlen, die ausdrückliche Aufnahme der Regio-Treffs ins badische MVG ist angestrebt.

Volker Hans Vortisch

Sicher unterwegs mit Smartphone, Tablet & Co

Basisschutz leicht gemacht – 10 Tipps

01. Sorgen Sie für einen Basisschutz. Vergewissern Sie sich, dass die vorhandenen Sicherheitseinstellungen Ihres Geräts eingeschaltet sind und aktualisieren Sie Apps und Betriebssystem umgehend.

02. Prüfen Sie unbekannte Nummern vor dem Rückruf. Hilfe gibt es auf www.bundesnetzagentur.de/Rufnummernmissbrauch.

03. Verschlüsseln Sie vertrauliche Gespräche.

04. Lassen Sie Ihr Gerät niemals unbeobachtet und verleihen Sie es nicht, um es vor unbefugten Zugriffen und Manipulation zu schützen.

05. Nutzen Sie Sperrcodes und Passwörter. SIM/USIM-PIN und die Bildschirmsperre Ihres Telefons sollten stets aktiviert sein. Schützen Sie auch sensible Anwendungen mit einer PIN oder einem Passwort.

06. Deaktivieren Sie Drahtlosschnittstellen, wie Bluetooth, WLAN, NFC oder Infrarot, wenn Sie diese nicht benötigen. Sie erschweren die Erstellung von Bewegungsprofilen, wenn Sie die GPS- und die WLAN-Funktion ausschalten.

07. Nutzen Sie öffentliche Hotspots mit erhöhter Vorsicht.

08. Installieren Sie Apps nur aus vertrauenswürdigen Quellen und prüfen Sie die geforderten Zugriffsberechtigungen.

09. Sichern Sie ihre Daten auf Ihren mobilen Geräten regelmäßig und verschlüsseln Sie sensible Daten.

10. Löschen Sie alle Speicher, bevor Sie das Gerät verkaufen oder entsorgen und vergessen Sie nicht, die SIM-Karte zu entfernen.

Viele weitere nützliche Tipps rund um den Datenschutz gibt es auf der Internetseite des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik (kurz: BSI):

www.bsi-fuer-buerger.de oder **www.facebook.com/bsi.fuer.buerger**

Die Full-Service-Agentur bietet Kreativität in den Bereichen Grafik-Design, Werbung, Fotos, Sympathiefiguren, Illustrationen, Marketing, Kunst ...

Grafik-Design
Anzeigen | Flyer | Folder | Plakate | Kalender | Broschüren | Postkarten | Visitenkarten | Briefbögen |CD-/DVD-/Buch-Cover | Internet | ...

Corporate Design
Logos | Geschäftsausstattungen | Fahrzeugbeschriftungen | Kleidung ...

Sympathiefiguren
Menschen | Tiere | Gegenstände ...

Illustrationen
Cartoons | Comics | Modern Art | Fotorealismus ...

KREATIVAGENTURZILLY
Hans-Thoma-Straße 54 | 75196 Remchingen | Fon 07232 37202-0
zilly@kreativ-agentur-zilly.de | **www.kreativ-agentur-zilly.de**

Gemeinsame Fortbildungsarbeit von KDA und Gesamtausschuss

Aufbaukurs für erfahrene MitarbeitervertreterInnen – Rückblick auf die erste Veranstaltung 2016 und Ausblick auf die Wiederauflage in diesem Jahr

Frei nach dem Motto **„Neuer Wein in alten Schläuchen“** fand im Oktober 2016 im Haus der Kirche in Bad Herrenalb zum ersten Mal die Fortbildung **„Rechtsentwicklung im Mitarbeitervertretungsrecht“** statt. Sie richtete sich an erfahrene Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter mit Praxiserfahrung, die ihr Wissen vertiefen und neues kennen lernen wollten.

Ein Schwerpunkt der Fortbildung war das Thema **„Betriebliche Öffentlichkeitsarbeit der MAV“** mit Referent Uli Wohland (Moderation/Kampagnenplanung, Heidelberg), bekannt durch die „Soziale Kompetenz“-Kurse, die er seit vielen Jahren mit Claudia Schweigler durchführt.

Weiterer Schwerpunkt war das kirchliche Arbeitsrecht mit Ausführungen zu Neuerungen im Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG), zur Praxisanwendung des MVG (z. B. zum Initiativrecht der MAV) und zur aktuellen Rechtsprechung der Kirchengerichte. Als Referent war Bernhard Baumann-Czichon (Rechtsanwalt mit Schwerpunkt kirchliches Arbeitsrecht, Bremen) zu Gast. Er ist unter anderem Mitautor des MVG-EKD-Kommentares und ein Spezialist in Sachen kirchliches Arbeitsrecht.

Viel Zeit bot die Fortbildung auch für Workshops, in denen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer praxisnah neues Wissen zu Arbeitszeitkonten und Dienstvereinbarungen aneigneten – mitgebrachte Fragen wurden in Kleingruppen bearbeitet. Als Seminarleiter-Team standen mit Walter Berroth, Klaus-Peter Spohn-Loge, Daniel Wenk, Stefan Riedel und Florian Wolf viele Fachleute für die Seminarteilnehmenden zur Verfügung.

Unter dem Titel **„Mitarbeitervertretungsarbeit aktiv und offensiv gestalten“** geht der viertägige Aufbaukurs in die nächste Runde. Vom 04.-07.12.2017 geht es in Bad Herrenalb unter anderem um die Gestaltung von Mitarbeiterversammlungen, die Veröffentlichung von Betriebszeitungen und die Nutzung neuer Medien.

Florian Wolf

Weitere Infos
findet ihr im aktuellen Seminar-Heft MAV-SCHULUNGEN 2017 auf den Seiten 26 und 27 oder QR-Code scannen oder auf der Homepage
www.ekiba.de
- Arbeitswelt & Beruf
- KDA
- Angebote

Möge die Straße uns zusammen-führen

Möge die Straße uns zusammenführen
und der Wind in deinem Rücken sein.
Sanft falle Regen auf deine Felder
und warm auf dein Gesicht der Sonnenschein.
Und bis wir uns wiedersehen,
halte Gott dich fest in seiner Hand.
Und bis wir uns wiedersehen,
halte Gott dich fest in seiner Hand.

Führe die Straße, die du gehst,
immer nur zu deinem Ziel bergab.
Hab', wenn es kühl wird, warme Gedanken
und den vollen Mond in dunkler Nacht.
Und bis wir uns wiedersehen,
halte Gott dich fest in seiner Hand.
Und bis wir uns wiedersehen,
halte Gott dich fest in seiner Hand.

Bis wir uns ‘mal wiedersehen,
hoffe ich, dass Gott dich nicht verlässt.
Er halte dich in seinen Händen,
doch drücke seine Faust dich nie zu fest.
Und bis wir uns wiedersehen,
halte Gott dich fest in seiner Hand.
Und bis wir uns wiedersehen,
halte Gott dich fest in seiner Hand.

Irisches Segenslied
Text (nach irischen Vorlagen) und Musik:
Markus Pytlik
© Strube, München

Lied der MAVen

Sonne der Gerechtigkeit

Sonne der Gerechtigkeit,
gehe auf zu unsrer Zeit;
brich in Deiner Kirche an,
dass die Welt es sehen kann.
Erbarm Dich, Herr.