

# TVöD – ÜBERNAHME SOFORT!



**Im Sozial- und Erziehungsdienst der Kommunen gibt es seit dem 30.09.2015 eine neue Entgeltordnung. Gegenüber der Bezahlung im Bereich der evangelischen Kirchen in Niedersachsen nach dem TV-L ergeben sich für gleiche Tätigkeiten sehr große Lohnunterschiede. Es droht ab sofort eine Abwanderung von pädagogischen Fachkräften im großen Stil.**

Sogar die kirchlichen Arbeitgeber sehen sich hier unter Zugzwang. Sie sorgen sich um die Konkurrenzfähigkeit kirchlicher Kitas und Sozialeinrichtungen im Wettbewerb um qualifiziertes Personal und wollen gemeinsam mit den Arbeitnehmerorganisationen in der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission (ADK) nach „Lösungen“ suchen. Die Kirchengewerkschaft Niedersachsen schlägt als Lösung vor, unsere Dienstvertragsordnung so zu verändern, dass zukünftig auch für uns der bessere Kommunaltarif gilt.

Zunächst wollen wir durch Beispiele aufzeigen, wie bestimmte Berufsgruppen in den beiden Tarifwerken unterschiedlich behandelt werden. Im zweiten Schritt soll die Frage gestellt werden, ob eine Verbesserung nur für die Kolleginnen und Kollegen im Sozial- und Erziehungsdienst vorgenommen werden sollte – oder ob es nicht gleich ratsam wäre, für alle Beschäftigten den Tarifvertrag TVöD (Kommunalbereich) zu übernehmen.

Bei Kita-Leitungen können sich sogar Unterschiede von ca. 600 EUR im Endgehalt ergeben. Auch

## Am Beispiel von ErzieherInnen:

Eingruppierung in der neuen EG S 8a **TVöD**:

EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	St. 1	St. 2	St. 3	St. 4	St. 5	St. 6
S 8a	2.460 €	2.700 €	2.890 €	3.070 €	3.245 €	3.428 €

Eingruppierung im **TV-L** EG 8:

EG	St. 1	St. 2	St. 3	St. 4	St. 5	St. 6
8	2.373 €	2.629 €	2.746 €	2.856 €	2.978 €	3054 €

Das bedeutet einen Unterschied im Endgehalt von fast 400.- € bei einer Vollzeit-Tätigkeit!

Hinweis: Die Stufenlaufzeit bis zum Erreichen der Endstufe dauert im TVöD zwei Jahre länger als im TV-L.

SozialarbeiterInnen bekommen in kommunalen Beschäftigungsverhältnissen ca. 400 EUR mehr.

**Es ist also klar, dass es sich für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst auf jeden Fall finanziell erheblich lohnt, wenn der Tarifwechsel zum TVöD stattfindet.**

Übrigens: Im Bereich der katholischen Bistümer in Niedersachsen wird der bessere Kommunaltarif bereits seit Jahren angewendet.

*weiter auf der nächsten Seite*

# ... bis zu 600 Eur mehr !

Da aber ein erheblicher Teil der kirchlichen Beschäftigten auch außerhalb des Sozial- und Erziehungsdienstes seine Arbeit verrichtet, stellt sich die Frage, ob sie weiterhin im TV-L verbleiben sollen. Wir müssten dann zwei Tarifwerke nebeneinander mit zum Teil abweichenden Bestimmungen anwenden. Dies dürfte weder den Personalverwaltungen noch den Mitarbeitervertretungen gefallen. Es würde bei uns noch unübersichtlicher werden als derzeit mit DVO und TV-L!

Der Vorstand der Kirchengewerkschaft Niedersachsen hat sich deshalb entschlossen, den Wechsel vom TV-L zum TVöD für alle etwa 30.000 Beschäftigten der evangelischen Kirchen in Niedersachsen zu fordern. Dabei ist unbedingt zu berücksichtigen, dass bereits erreichte Besitzstände bei einem Tarifwechsel abgesichert werden müssen. Grund zur Freude hätten in jedem Falle alle Beschäftigten ab EG 9, weil im TVöD im Gegensatz zum TV-L eine sechste Erfahrungsstufe erreicht wird.

**Während bei dem Wechsel zum Sozial- und Erziehungsdienst die damit verbundenen höheren Kosten auf die verschiedenen Kostenträger abgewälzt werden, gilt dies im übrigen Bereich nur bedingt.**

In den kirchlichen Verwaltungsstellen sollten sich aber keine Finanzierungsprobleme ergeben, da die wesentlich höheren Verwaltungskostenpauschalen aus dem Sozial- und Erziehungsbereich locker die neue Stufe 6 mitfinanzieren. Es wäre auch im höchsten Maße ungerecht, wenn mögliche Vorteile aus dem TVöD nicht für alle gelten würden.

**Allerdings gibt es einen kleinen Haken:**

Die Arbeitszeit von Vollzeit-Beschäftigten nach dem Kommuntarif beträgt **39 Wochenstunden**, während unsere bisherige Wochenarbeitszeit bei 38,5 Stunden liegt. Allerdings ist mit der kürzeren Wochenarbeitszeit auch eine **Absenkung der Jahressonderzahlung um 12 Prozent** verbunden, die dann wegfallen würde. Hinzu käme sogar noch eine „**Leistungszulage**“ von **2 Prozent**, über deren Verteilung eine Entscheidung in der ADK getroffen werden müsste.

**Fazit: Sowohl die kirchlichen Arbeitnehmerorganisationen wie auch die kirchlichen Arbeitgeber sehen, dass der bisher ange-**

**wendete TV-L für Fachkräfte nicht mehr attraktiv ist. Um alle Stellen besetzen zu können, muss eine Lösung gefunden werden.**

Aufgrund des Fachkräftemangels ist es nicht unwahrscheinlich, dass ein Tarifwechsel zum TVöD vorgenommen wird und dass, damit verbunden, Lohnerhöhungen von bis zu 400 EUR monatlich, bei Führungskräften sogar von bis zu 600 EUR monatlich, möglich werden.

## LeiterInnen von kommunalen Kindertagesstätten sowie deren ständige VertreterInnen

Die LeiterInnen kommunaler Kitas werden folgendes Endgehalt bekommen:

Durchschnittsbelegung Anz. Plätze	Eingruppierung neu			
	LeiterIn Endgehalt gerundet		ständige Vertretung Endgehalt gerundet	
unter 40	S 9	3.830 €	-	
ab 40	S 13	4.048 €	S 9	3.830 €
ab 70	S 15	4.318 €	S 13	4.048 €
ab 100	S 16	4.456 €	S 15	4.318 €
ab 130	S 17	4.749 €	S 16	4.456 €
ab 180	S 18	5.197 €	S 17	4.749 €

Vergleichen Sie Ihr Endgehalt nach TV-L mit dem kommunalen Endgehalt und Sie werden feststellen, dass alle kommunalen Leitungen monatlich zwischen 400 € und 600 € mehr bekommen.

**Dazu brauchen wir Eure Unterstützung und auch weitere Mitglieder!**

Unsere Arbeitsbelastung nimmt durch den Erfolg unserer Arbeit immer weiter zu. Wir brauchen Entlastung. Das wird nur gelingen, wenn sich weitere kirchliche Beschäftigte solidarisch zur Mitgliedschaft entschließen. Wer diesen Artikel gelesen hat, sollte erkennen können, dass es sich lohnt, jetzt Mitglied zu werden. Auch um bei einem persönlichen Konflikt mit dem Arbeitgeber den gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen zu können!

Euer Werner Massow

# Neumitglieder unterstützen den Tarifwechsel



# Arbeitgeber lehnen Schlichtungsvorschlag für Diakone ab

## Eingruppierung der Diakone im Schlichtungsverfahren

Die Arbeitnehmerseite in der ADK hat sich mit den Arbeitgebern nicht auf eine angemessene neue Regelung zur Eingruppierung für Diakone einigen können. Es geht um eine bessere Basiseingruppierung und um Heraushebungsmerkmale für die Höhergruppierung.



Gegen diesen (Nichteinigungs)-Beschluss hat die AN-Seite gemäß § 26.6 Mitarbeitergesetz (MG) „Einwendungen“ erhoben.

Damit wird ein umständliches Schlichtungsverfahren in Gang gesetzt. Zunächst wird eine Schlichtungskommission benannt, bestehend aus je einem Schlichter und 4 Beisitzern von beiden Seiten, AN und AG.

In der ersten Runde, dem „Vermittlungsverfahren“, (vgl. § 29 MG) erarbeiten nun die beiden Schlichter (hier sind es RA Baumann-Czichon, AN-Seite und EKD-OKR Fey, AG-Seite) einen Vermittlungsvorschlag. Dieser geht zurück an die ADK zur unverzüglichen Beschlussfassung darüber. Die AG-Seite hat für die Diakoneneingruppierung schon vorab ihre Ablehnung signalisiert, insbesondere die Heraushebungen für eine Höhergruppierung seien zu pauschal gefasst, soll heißen: es würden zu viele!

In der ADK-Sitzung am 1. Oktober hat die Arbeitgeberseite den Schlichtungsvorschlag abgelehnt. Hiergegen haben die Arbeitnehmer sofort Einwendungen erhoben.

Damit kann die 2. Stufe, das „Schlichtungsverfahren“ nach § 29a MG, beginnen. Dort wird zunächst per Los bestimmt, welcher der beiden o.a. Schlichter stimmberechtigt

als „Zünglein an der Waage“ und als Vorsitzender der Schlichtungskommission fungieren soll.

Nach Erörterung der zuletzt in der ADK in dieser Sache behandelten Anträge und in deren Rahmen entscheidet die Schlichtungskommission mit ihrer gesetzlichen einfachen Mehrheit.

Dieser Beschluss (ggf. mit weiteren Änderungen) wird aber nur verbindlich, wenn er dann durch die ADK innerhalb von 3 Monaten bestätigt wird.

Ohne weitere Befassung in der ADK während dieser Frist kann der Kommissionsbeschluss nur verbindlich werden, wenn er zuvor mit einer  $\frac{3}{4}$ -Mehrheit in der Kommission (7 von 9 Stimmen) gefasst worden war.

Die Verhandlungen sind allesamt nichtöffentlich. Die Ergebnisse, nach unserer Auffassung auch die Zwischenergebnisse, müssen öffentlich gemacht werden, insbesondere damit Betroffene den Stand der Dinge erfahren. In einer kirchlichen Dienstgemeinschaft sind alle Beteiligten in ihrem dienstlichen Handeln u.a. zu gegenseitiger Offenheit verpflichtet. Aber auch die weitere Öffentlichkeit hat ein Informationsrecht.

Das Entscheidungsverfahren insgesamt ist also u.U. ein weiter Weg, zeitaufwendig und mühsam. Und nicht immer erfolgreich! (hr)



Bild: Hubert Rieping auf einer TVöD-Veranstaltung

## Schlichtungsverfahren in 2. Stufe

## KITAKTUELL



**MEHR- das ist nicht einfach nur mehr Gehalt, das ist ein einheitlicher Tarif für alle Beschäftigten im S u. E -Bereich**

**MEHR- das ist die Aufwertung unseres Berufsbildes und Rahmenbedingungen, die entsprechend angepasst werden**

**MEHR- das ist die Wertschätzung unserer wertvollen Arbeit!**

**Liebe KollegInnen,  
vielen Dank für eure Wortmeldungen zum Thema „ÜBERLASTUNG“ !**

Noch immer erreichen uns Anfragen, Anzeigen und Hilferufe aus Einrichtungen. Teilweise herrschen unzumutbare Bedingungen, die eine qualitativ hochwertige pädagogische Arbeit unmöglich machen. Ganz offensichtlich werden auch die gesetzlichen Vorgaben des Niedersächsischen Kindertagesstättengesetzes nicht eingehalten.

In vielen Kitas gibt es personelle Probleme, ein Pool an Vertretungskräften ist noch immer nicht überall aufgebaut – Fehlzeiten durch Urlaub, Fortbildungen und Krankheit der KollegInnen aufzufangen ist fast unmöglich. Dazu kommen steigende Anforderungen durch immer jüngere und verhaltensauffällige Kinder. Schlechte Verträge der Träger mit Kommunen führen zu Arbeitsdruck auf Kosten unserer Gesundheit.

**Erzieherin A. hat sich bei uns gemeldet und ist damit einverstanden, dass wir einen Auszug aus ihrem Brief veröffentlichen:**

*...Es ist zum Heulen und meine Kollegin und ich sind am Resignieren. Den sogenannten Bildungsauftrag können wir schon lange nicht mehr erfüllen.*

*Der Entwicklungsstand der meist 3-jährigen, die in unsere Kita kommen (viele sozial schwache und Migranten) kennt keine Werte und Regeln, keinen ordentlichen Tagesablauf und ein NEIN wird schon gar nicht akzeptiert... Jeden Tag aufs Neue die gleiche Leier... Man hat das Gefühl, als trete man auf einer Stelle...*

*Meine Kollegin und ich sind mit 25 Kindern in einer Gruppe, darunter 3 Wickelkinder, 6 Kinder, die gar kein Deutsch sprechen oder verstehen und von versteckten Integrationskindern ganz zu schweigen... Dann noch interne Gruppenwechsel durch Ganztagsbedarf und Umzug, wir kommen auf 13 neue Kinder die eingewöhnt werden wollen...*

*Es ist grauenvoll und kaum zu schaffen... einige von uns überlegen immer wieder, lieber 3 Putzstellen anzunehmen, als ihre Nerven kaputt zu machen... 3 von uns haben schon nen Burnout hinter sich und bei zwei Kolleginnen ist er deutlich im Anmarsch...*

*DAS ist die Realität...*

*Die zuständigen Politiker haben keine Ahnung, was sich da abspielt... Ich könnte noch mehr Frust ablassen...||*

# als wir bekommen

## Frage: Was muss passieren, damit endlich was passiert?

Wir als Eure Kirchengewerkschaft, sind sehr betroffen davon, dass Viele von Euch schon resignieren!

**Darum wird es Zeit! -  
Wir müssen handeln!**

Eure Zuschriften zeigen uns, dass Ihr die Probleme intern kaum lösen könnt und auch Eure Kita-Leitungen an ihre Grenzen kommen.

Aus einigen Eurer Anzeigen sind bereits echte Rechtsfälle geworden, die eine längere Beratung durch uns brauchen und manchmal mit unseren Anwälten vor Gericht gehen. Bis Euch geholfen werden kann, heißt das: Jede Menge Schriftverkehr, Telefonate, Gespräche. Das erfordert mehr Zeit und Geld.

Um auch Euch einen umfassenden Rechtsschutz und die ganze Angebotsvielfalt, die wir zahlenden Mitgliedern vorbehalten, anbieten zu können, **brauchen wir eure Mitgliedschaft!**

**Wir machen uns stark für DICH!**

**Und DU stärkst uns, durch Deine Mitgliedschaft!**

In der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission (ADK) sind wir auf der Arbeitnehmerseite als Kirchengewerkschaft Niedersachsen bisher mit 4 von 9 Sitzen vertreten.

Hier verhandeln wir gemeinsam mit 5 Vkm-Mitgliedern auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber um bessere Bedingungen für alle Beschäftigten. Wir wollen im Winter 2015/2016 bei der Neuverteilung der Sitze in der ADK die Mehrheit erreichen, um unsere Ziele und Vorstellungen in eurem Interesse besser durchsetzen zu können.

## Du bist bereits Mitglied ?

Das ist gut, dann weißt Du bestimmt auch, dass wir uns für die Übernahme des nun wesentlich besseren Kommunal- Tarifs für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes einsetzen.



© Renate Alf, „Der reinste Kindergarten!“ - erschienen im Lappan Verlag

Dazu bieten wir noch weitere Informationsveranstaltungen in Oldenburg, Osnabrück und eine Folgeveranstaltung in Hannover an.

**Lade doch auch Deine KollegInnen dazu ein, unsere Kampagne mit zu unterstützen - wir freuen uns auf Eure Teilnahme!**

*Eure Collette Herden*  
kita-forum@kg-nds.de oder mitgliederinfo@kg-nds.de



# §§§ Nachgefragt §§§



Auch in dieser Ausgabe beantworten wir wieder Fragen von Mitgliedern der Kirchengewerkschaft.

Wenn Ihr auch Fragen habt, die für alle Mitglieder interessant sein könnten, schickt sie an [nachgefragt@kg-nds.de](mailto:nachgefragt@kg-nds.de)!

## **Was ist aus der Verfassungsbeschwerde zum „Dritten Weg“ geworden ?**

Was geschehen ist:

- Gewerkschaften wurden in Teilen der Evangelischen Kirche und ihrer diakonischen Einrichtungen per Kirchengesetz von der Mitwirkung am kirchlichen Arbeitsrecht ausgeschlossen. Auch Mittel des Arbeitskampfs wie Streiks wurden so vom Arbeitgeber untersagt.
- Die Gewerkschaft ver.di ruft trotzdem zum Streik auf. Zwei Landeskirchen und sieben Einrichtungen der Diakonie klagen gegen den Streikaufruf durch ver.di.
- Die Beklagte, ver.di, bekommt vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) Recht und alle Gewerkschaften dürfen seitdem dort zum Streik mobilisieren, wo sie nicht direkt und fair am „Dritten Weg“ partizipieren dürfen.
- ver.di ist mit dem Urteil nicht einverstanden, weil das Urteil den „Dritten Weg“ dort bestätigt, wo Gewerkschaften an einem geregelten und sauberen Verfahren teilnehmen können, wie z.B. in Niedersachsen.
- Die Klage vor dem Bundesverfassungsgericht gegen den „Sieg“ von ver.di wird nun endgültig im Juli 2015 als unzulässig abgewiesen.

Das Bundesarbeitsgerichtsurteil eröffnete die Möglichkeit, zum Streik aufzurufen und zu streiken, wo Gewerkschaften wie ver.di, der Marburger Bund oder die GEW aus der Mitwirkung am kirchlichen Arbeitsrecht ausgeschlossen sind. Die Gewerkschaften wollten den „Dritten Weg“ komplett durch den Tarifweg ersetzt sehen und damit war der Sieg vor dem BAG für sie im Grunde wertlos.

Für die verfasste Kirche in Niedersachsen hatte der Beschluss keine großen Folgen: Im Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen war es Gewerkschaften schon vorher möglich mitzuwirken. Neben uns als Kirchengewerkschaft Niedersachsen gab es bis 2010 auch ver.di-VertreterInnen in der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission der Konföderation. Ver.di beendete damals auf eigenen Wunsch die Mitarbeit.

Für uns in Niedersachsen war der erwähnte Konflikt, aber natürlich die Zeit von 2012-2014 insgesamt, aus einem anderen Grund spannend: Um im Pflegebereich einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zu schaffen und damit Dumpinglöhne durch Privatanbieter einzudämmen, hat der Diakonische Dienstgeberverband Niedersachsen (DDN) sogar einen Rahmentarifvertrag und einen (allerdings kirchenkonformen, auf Streik verzichtenden) „Tarifvertrag Diakonie“ mit ver.di abgeschlossen. Damit hat die Kirche auch bei uns eine Tür zum „Zweiten Weg“ aufgemacht. Ob das der verfassten Kirche in unserer Konföderation zum Umdenken verhelfen wird, ist noch nicht beantwortet.

Wir können bekanntermaßen in beiden Verfahrensarten, also dem „Zweiten“ und dem „Dritten Weg“, erfolgreich arbeiten. Wir wollen für unsere Mitglieder nicht nur sprechen, sondern jeden Tag messbare Ergebnisse erzielen, die gut sind.

Gemeinsam mit unseren seit 2010 einzigen Partnern auf Arbeitnehmerseite, den VkmS aus Hannover, Braunschweig und Oldenburg, haben wir Erfolge erzielt. Gewerkschaftliche Interessen durchzusetzen, war und ist dabei nie leicht. (mb)

## **Leserzuschriften erwünscht!**

# Kirchliche Zusatzversorgung für alle wichtig

## **Streit um Eigenbeteiligung**

### **1. VBL-Zusatzversorgung in Oldenburg**

**In Oldenburg unterliegt die Kirchengewerkschaft Niedersachsen in erster Instanz vor dem Arbeitsgericht Oldenburg und zieht vor das Landesarbeitsgericht Niedersachsen.**

Mit dem Urteil hatten wir nicht gerechnet: Das Landesarbeitsgericht hat Ende Mai 2015 unsere Klage auf Rückerstattung zu Unrecht einbehaltener Gehaltsbestandteile von verfasst-kirchlichen MitarbeiterInnen im Bereich der Kirche in Oldenburg abgewiesen. Unserer beauftragten Rechtsanwältin war es nicht gelungen, dem Richter und den beiden Schöffen des Arbeitsgerichts Oldenburg klar zu machen, dass es bei der Kirche keinen Tarifvertrag gibt, der zur Anwendung kommt und den Einbehalt von 1,41 % des Brutto-Arbeitslohns vorsieht.

**Das Tarifrecht des TV-L wurde ohne Beachtung unserer Dienstvertragsordnung fälschlicherweise direkt angewandt.** Nach kurzer Rücksprache mit der klagenden Kita-Leiterin und unserer Rechtsanwaltskanzlei haben wir nun Berufung vor dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen in Hannover eingelegt. Wir rechnen damit, dass dort der Unterschied zwischen weltlichem und kirchlichem Arbeitsrecht verstanden wird. Drückt uns auf dem weiteren Wege die Daumen!

### **2. ZVK-Eigenbeteiligung in Hannover**

**Der Streit mit der Landeskirche Hannover ist vorerst beigelegt. Hier zahlt der Arbeitgeber im verfasst-kirchlichen Bereich noch selbst die gesamten Beiträge in die ZVK ein.**

Anders als bei der Landeskirche Braunschweig hatte sich das Landeskirchenamt Hannover jedoch im Jahr 2013 einen Beschluss der Landessynode geholt, mit dem die Einführung einer Eigenbeteiligung der ArbeitnehmerInnen an ihrer Zusatzversorgung möglich gemacht werden sollte.

Dem Vkm Hannover, dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen und uns wurde kurz vor den Sommerferien 2015 ein fertiger Gesetzentwurf des Landeskirchenamts zugeschickt, zu dem wir kurzfristig eine Stellungnahme abgeben „durften“. Wir wurden somit vor vollendete Tatsachen gestellt.

Das gewählte Verfahren hätte Grund und Zweck des „Dritten Weges“ aushebelt. Dies nahm die Landeskirche billigend in Kauf. Auch die EKD zeigte sich irritiert vom Verhalten der Landeskirche Hannovers. Offensichtlich gab es hier keine Abstimmung über solche Eingriffe in die privatrechtlichen Arbeitsverträge von 23.000 Beschäftigten. Dagegen haben wir scharf protestiert.

Trotz vieler Besprechungen, langer Schriftsätze und insgesamt drei offiziellen Treffen hat das Kolleg den Plan des Landeskirchenamtes bestätigt, der Herbstsynode 2015 im Eilverfahren einen unveränderten Kirchengesetzentwurf vorzulegen. Uns blieb keine andere Möglichkeit, als den Landesbischof und den Kirchensenat um Vermittlung zu bitten. In letzter Minute hat der Kirchensenat den Gesetzentwurf gestoppt und das Landeskirchenamt wurde beauftragt, einen auch für uns akzeptablen Gesetzentwurf vorzulegen.

**Die Verhandlungen um die Einführung eines Eigenbeitrags zur Zusatzversorgung finden in Kürze nun doch auf Augenhöhe statt. Hierfür muss das Mitarbeitergesetz (MG) geändert werden,** denn bisher ist die ADK für die Zusatzversorgung der Beschäftigten nicht zuständig. Durch die jetzt geplante Änderung des MGs wird die Zuständigkeit der ADK begründet.

Wir als Kirchengewerkschaft wissen, dass es genug Punkte gibt, wo die Kirche schlechtere Arbeitsbedingungen anbietet als zum Beispiel die Kommunen. Darum werden wir für die Besserstellung in diesem einen Punkt kämpfen! Wir wollen nach Möglichkeit keine Eigenbeteiligung zur Zusatzversorgung. Sollte es zu einem Tarifwechsel zum TVöD kommen, muss natürlich bei den Verhandlungen im Paket für unsere Mitglieder ein gutes Gesamtergebnis erzielt werden. (mb)

**Hilft uns immer: Neue Email- und Postadresse immer an [kontakt@kg-nds.de](mailto:kontakt@kg-nds.de) melden!**

# MAV Wahlen 2016

## Wahlen zur MAV 2016

Die Mitbestimmung über die Arbeitsbedingungen ist für alle MitarbeiterInnen von zentral wichtiger Bedeutung.

### Wer an Gerechtigkeit am Arbeitsplatz und in der Bezahlung interessiert ist, kommt an der MAV nicht vorbei:

- ohne Zustimmung der MAV keine Einstellung und keine Eingruppierung
- ohne Zustimmung der MAV keine Kündigung
- ohne Beteiligung der MAV keine wesentlichen Veränderungen der Dienststelle
- ohne MAV keine Dienstvereinbarung z.B. über Vertretungsregelungen

### aber wir sehen doch:

- Erzieherinnen in der EG 6 oder sogar in der EG 5 - wie ist das möglich?
- Sozialassistentinnen/Kinderpflegerinnen in EG 5 - kann doch nicht sein!
- wenn jemand im Team fehlt, stehen wir alleine da....

### Der starke Arm der MAV gewinnt seine Stärke durch ein starkes Team, das

- sich unerschrocken für Mitarbeitende einsetzen kann, weil selbst nicht kündbar
- sich für die notwendige Arbeit Zeit nehmen kann, da jeder dafür freigestellt ist
- sich in Fortbildungen fit macht und fit hält und
- sich in kniffligen rechtlichen Fragen sicher auf die Unterstützung durch ihre Kirchengewerkschaft verlassen kann

### Vor der Wahl ist es wichtig, rechtzeitig die richtigen Kandidaten zu finden, aber

- wer sind mein/e Kandidat/innen?
- wer braucht meine Ermutigung/Unterstützung zur Kandidatur?
- **wer ermutigt mich** zu einer Kandidatur?

**Die Kirchengewerkschaft Niedersachsen ermutigt alle Mitglieder und solche, die es werden wollen, selbst bei dieser Wahl zu kandidieren, unterstützt sie bei der Wahl und dann als gewählte MAV-Mitglieder in ihrer Arbeit für bessere Arbeitsbedingungen. Versprochen! (hr)**

## Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission (ADK) wird neu besetzt

Aber wann? Die neue Amtszeit für die paritätisch besetzte Kommission von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die ähnlich einer Tarifverhandlung über unsere Arbeitsbedingungen und Tarife entscheidet, sollte jetzt im November beginnen. Auf der Arbeitnehmerseite haben sich für die 9 Sitze wieder wir, die Kirchengewerkschaft und die VKMs aus Hannover, Braunschweig und Oldenburg „beworben“.

Neu hinzukommen möchten die Kirchenmusiker. Sie wurden jedoch von der Konföderation nicht zugelassen - dagegen klagen sie nun beim Rechtshof. Der entscheidet aber nicht zeitnah. Wir glauben zudem, dass sie wenig Erfolgsaussichten haben. Dies gilt auch für einen „Landesverband“ der Hamburger Kirchengewerkschaft, der über eine zu geringe Mitgliederzahl verfügt.

Alle haben leider zunächst übersehen, daß diese Klage den Gang der Dinge gar nicht hemmen muss.

Die **Kirchengewerkschaft Niedersachsen** hat daher gerade am 22.11. beschlossen, die Initiative zu ergreifen und die Dinge voranzubringen. **Wir werden die anderen Verbände zu einem Gespräch einladen, um zu der im Gesetz vorgesehenen einvernehmlichen Sitzverteilung zu kommen.** Als Problem dabei ist in der Vergangenheit immer wieder die Frage nach dem Verteilungsschlüssel aufgetreten. Außer uns will niemand seine Mitgliederzahlen offenlegen.

Um der Gefahr von kleinlichen Streitereien zu entgehen, werden wir die Zuziehung einen bewährten Moderator vorschlagen. Mit seiner Hilfe sollte es auch diesmal gelingen, zu einer gerechten Verteilung der 9 Sitze zu kommen.

Anderenfalls entscheidet ein gemeinsam benannter Schlichter oder der Direktor der Schiedsstelle über die Sitzverteilung. (hr)

**KIRCHENGWERKSCHAFT NIEDERSACHSEN**

Am Steinbruch 10-12 • 30449 Hannover

Fon: 0511 - 270 24 530 • Fax: 0511 - 270 24 535 • E-Mail: info@kg-nds.de • www.kg-nds.de



# Kirchengewerkschaft vor Ort

## TVöD Informationsveranstaltungen: Zahlt uns die Kirche zu wenig?

Die Kirchengewerkschaft Niedersachsen setzt sich für die sofortige Übernahme des nunmehr wesentlich besseren kommunalen Tarifs ein, insbesondere für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes.



In einem ersten Schritt dazu haben wir bereits in folgenden Städten zu Informationsveranstaltungen eingeladen und über die Tarifunterschiede und mögliche Schritte zur Angleichung berichtet.

- am 22. Juli in Hannover - 50 Teilnehmer
- am 16. Sept. in Hildesheim - 60 Teilnehmer
- am 23. Sept. in Göttingen - 25 Teilnehmer
- am 29. Sept. in Wolfsburg - 40 Teilnehmer
- am 3. November in Cuxhaven

So waren die Veranstaltungen zwar im Großen und Ganzen gut besucht, in Anbetracht der Tatsache, dass es um „bares Geld“ für die MitarbeiterInnen in den Kitas geht, hätten wir uns noch mehr Zulauf und Solidarität gewünscht. Dabei wurde überall die schon län-



ger angespannte personelle Situation angesprochen, und auch die geringe Präsenz der kirchlichen Arbeitgeber in der öffentlichen Debatte um die notwendige Aufwertung der pädagogischen Arbeit im Vorschulbereich.

Uns wurde vielfach deutlich, Gute Arbeit ist mehr als Euro und Cent. Und es ist richtig und wichtig, dass Kolleginnen ihre Arbeit im Team schätzen und sich in der Arbeit wohlfühlen, aber größere Gehaltseinbußen sind nicht hinzunehmen, schon weil Geringschätzung Menschen krank machen kann. Das ist nicht einfach nur der billige Neid!



Zuletzt wurde in den TVöD-Tarifverhandlungen gerade für jüngere KollegInnen finanziell noch etwas „draufgelegt“, d.h. besonders Berufsanfänger entscheiden sich jetzt noch eher für einen besser bezahlten Arbeitsplatz im TVöD der Kommunen!

Weitere Termine folgen in:

**Oldenburg am 12. November 2015**

**Braunschweig am 17. November 2015**

**Osnabrück und weiteren Städten.**

Die Kirchengewerkschaft Niedersachsen wird im zweiten Schritt Unterschriften für die Angleichung an den besseren kommunalen Tarif sammeln, um damit unseren Arbeitgebern die Dringlichkeit eines Wechsels zum TVöD vor Augen zu führen.

Dazu brauchen wir Eure Unterstützung als alte und neue Mitglieder. Das gilt besonders, falls es nötig werden sollte, dafür gemeinsam und öffentlich zu demonstrieren. (hr)

# Bundesweites Treffen in Hannover

**Auf Einladung Eurer Kirchengewerkschaft Niedersachsen fand im Mai ein bundesweites Treffen aller Arbeitnehmerorganisationen aus dem kirchlichen Bereich in Hannover statt. Dabei ging es uns um die Vernetzung der Gewerkschaften und beruflichen Vereinigungen.**



Die EKD wirbt auf Arbeitgeberseite seit Jahren für die Angleichung der rechtlichen Besonderheiten. Sie bietet ein Angebot für die landeskirchliche Vernetzung, das mal gern und manchmal auch skeptisch von den Landeskirchen angenommen wird.

Wir helfen und informieren uns gegenseitig auf der Beschäftigtenseite, dass bundesweite Vergleiche gezogen und vorausschauend gehandelt werden kann. Besser- oder Schlechterstellungen bei Mitarbeiterrechten anderer Landeskirchen bekommt man ohne diese Vernetzung allenfalls zufällig mit. Wir haben diese Zusammenarbeit maßgeblich vorgebracht und wollen sie verstetigen und erweitern!

## Ein paar Beispiele zu aktuellen Unterschieden:

- Zurzeit wechseln viele Einrichtungen ihre Trägerstrukturen; so haben wir nach Jahren diverser „Verbandsgründungen“ seit diesem Sommer nun die erste „ Holding“ von diakonischen Dienstleistern im Bereich der Landeskirche Hannovers.
- Wir sind stolz, mit dem ADK-Arbeitnehmerbüro Niedersachsen über eine

bessere Koordination und rechtliche Unterstützung unserer ADK-Mitglieder zu verfügen. Andernorts können Kollegen davon nur träumen.

- Wir wirken in Niedersachsen in der ADK nicht „nur“ beim Arbeitsrecht von Angestellten der Kirche mit, sondern sind auch an Änderungen im Dienstrecht von KirchenbeamtenInnen beteiligt.
- Noch arbeiten unsere MAVen mit dem Mitarbeitervertretungsgesetz der niedersächsischen Konföderation ev. Kirchen
- das zukünftig an das Mitarbeitergesetz der EKD („MVG-EKD“) angeglichen werden soll.

Schon lange gibt es bei den Kirchen in Berlin-Brandenburg/Schlesische Oberlausitz sowie der Nordkirche (HH, Schleswig-H. u. Meck.-Vorpomm.) seit vielen Jahren „echte“ Tarifverträge mit kirchlichen Besonderheiten, insbesondere dem Streikverzicht.

Die Diakonie in Niedersachsen hat 2014 mit ver.di ein ähnliches Tarif-Modell vereinbart, um in der Pflegebranche perspektivisch die Konkurrenz der Billiganbieter zurückzudrängen. Im Ergebnis sind die Gehälter dort nun leider hinter denen in der verfassten Kirche (bei uns) zurückgeblieben.

Wir müssen unseren Weg zur Aushandlung der Arbeitsbedingungen immer wieder kritisch hinterfragen: achtet er unsere Würde als Partner und führt er zu guten Ergebnissen für die Mitglieder?

Gemeinsam haben wir abends in lockerer Runde gegrillt und sind dann am Folgetag in Klausur gegangen. Die Runde wird sich nicht zum letzten Mal getroffen haben und arbeitet weiter an den Erfolgen von morgen!

(mb + hr)





# Eingruppierung einer Erzieherin in EG 8 des TV-L

## Klage geht vor Landesarbeitsgericht

Staatlich anerkannte ErzieherInnen werden nicht immer tarifgerecht und gesetzeskonform nach EG 8 eingruppiert, mancherorts werden sie als „Zweitkraft-SozialassistentInnen“ eingestellt und in Entgeltgruppe 6 vergütet. Leider stellen sich viele MAV nicht entschlossen genug gegen diese Praxis. Wir sehen es als unsere Aufgabe an, Kollegen bei ihrem Verlangen nach tarifgerechter Eingruppierung zu unterstützen.



Bild: Anwalt, klagende Erzieherin und Werner Massow

Viele Rechtsstreitigkeiten können wir für unsere Mitglieder auf dem Verhandlungsweg mit ihrem Arbeitgeber klären und der Frieden ist so schnell und stressfrei wieder hergestellt.

Das hat so bei einer Erzieherin mit sehr gutem Examen, vor Jahren als Sozialassistentin bei einer Kirchengemeinde in Hannover eingestellt, nicht geklappt. Sie soll dauerhaft qualifiziert erzieherisch arbeiten und bitte weiter mit EG 6 zufrieden sein!

Wir haben daher mit ihr den Klageweg beschritten und ihr einen Anwalt gestellt. In der Verhandlung bei Gericht neulich hat die Richterin ihr und uns allen gleich zu Beginn ihre Sicht der Dinge klar gemacht: „Wer die Musik bestellt, bestimmt was gespielt wird!“ Sollte heißen, es steht dem Träger frei für die Stelle einer Zweitkraft auch eine Erzieherin als Sozialassistentin einzustellen und sie mit einer entsprechenden Tätigkeit zu beauftragen. Und wenn „eine Erzieherin sich darauf einläßt, dann weiß sie ja, was sie tut..“

Die übliche einheitliche 2.Kraft-Dienstanzweisung zeigt jedoch, dass die AG bei allen MA nur den gleichen „Musiktitel“ bestellt haben. Die Qualifikationsunterschiede in der Ausführung wollen sie nicht so honorieren, wie es der TV verlangt. Der verlangt: alle Erzieherinnen nach EG 8, die Sozialassistentinnen/Kinderpflegerinnen bis zum Erwerb der einer Erzieherin gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen nach EG 6 und dann ebenfalls nach EG 8 (Punkt!)

Apropos bestellte und bezahlte Musik, hier also die Arbeit mit Kindern; ganz überwiegend wird diese Musik nicht von der Kirche bezahlt, sondern aus staatlichen Töpfen und Elternbeiträgen, wie im KitaG festgelegt. Dann darf ein Träger aber auch gerade nicht eigenmächtig und verlogen bei den Musikerinnen sparen! **Er ist ja eigentlich gar nicht der Besteller der „Musik“!**

Die Unterschiede in den wahrzunehmenden erzieh./päd. Aufgaben bei Erzieherinnen und Sozialassistenten/Kinderpflegerinnen liegen für uns überwiegend in der ausbildungsbaasiert besseren Fähigkeit zur Durchdringung des auf entwicklungspsychologischen und anderen theoretischen Kenntnissen beruhenden Wissens bei den Erzieherinnen!

Davon sollen sie nun aber pflichtgemäß keinen Gebrauch machen, weil zu teuer? Aber - wie macht die ErzieherKollegin das, wo bleibt sie denn mit ihren „nicht nachgefragten Fähigkeiten und Kenntnissen“, in der täglichen Arbeit?

Interessant wäre auch, die Eltern - die wahren Besteller der Musik - dazu zu hören, dass dieses Potential der Kolleginnen nicht abgefragt oder gewünscht wird, und wie passt das in die Konzeption der Kita?

**Die Debatte zwischen Richterin und unserem Anwalt endete im Klein-Klein – die Richterin wollte alle vorgebrachten Argumente des Anwalts nicht mehr gelten lassen.**

Die Kollegin war nicht lange traurig, wie man auf dem Foto sehen kann. Die Gerechtigkeit braucht manchmal eine zweite Chance - die will sie ihr geben, vor dem Landesarbeitsgericht! (hr)



# Sich organisieren und gewinnen

## Kirchengewerkschaft als Lobbygruppe

Bei der Eingruppierung der „Zweitkräfte“ ist auch die Position vieler Kommunen in Niedersachsen sehr fragwürdig, die sich z.T. auch in ihren eigenen Einrichtungen an der gesetzlichen Forderung nach 2 Erzieherinnen pro Gruppe (beide nach Tarif in EG 8 eingruppiert) und bei Finanzierungs-Verhandlungen mit kirchlichen Trägern (Beispiel Landeshauptstadt Hannover) mit den gleichen fadenscheinigen Argumenten an tarifgemäßem Lohn vorbeidrücken, s.a. Artikel vorige Seite.



Bild: Die Vorstandsmitglieder der Kirchengewerkschaft Niedersachsen Thomas Müller und Werner Massow mit der Kultusministerin Frauke Heiligenstadt im Gespräch über das neue Kita-Gesetz

Wir hoffen, das neue KitaGesetz (2016 oder doch erst 2017?) wird das Unterlaufen des Tarifvertrages unterbinden und weitere Verbesserungen für Kinder und Kita-Personal bringen. In Gesprächen mit der **Ministerin Frauke Heiligenstadt** und immer wieder auch mit dem zuständigen **Landtagsabgeordneten, unserem Mitglied Uwe Santjer** wollen wir erreichen, dass **alle Mitarbeiter auch finanziell bekommen, was sie verdient haben!** (hr)

Die Kirchengewerkschaft Niedersachsen

★ ★ ★ wünscht Euch  
frohe Weihnachten und  
einen guten Start  
★ ★ ★ in das Jahr 2016

KIRCHENGEWERKSCHAFT NIEDERSACHSEN

Am Steinbruch 10-12 - 30449 Hannover

Tel.: 0511 - 270 24 530 - Email: info@kg-nds.de

## Verlosung eines Asus-Tablets !



**Wir zahlen schon seit einigen Jahren eine Prämie von 20 EUR pro Beitritt**

an das Mitglied der Kirchengewerkschaft, das auf dem Beitrittsformular eines Neumitglieds als „Werber/Werberin“ eingetragen wurde. Einige von Euch sind sehr erfolgreich, den KollegInnen die Notwendigkeit unserer Gewerkschaft und die persönlichen Vorteile unserer Mitglieder zu erklären. Die eigene Überzeugung zahlt sich aus!

Durch die Weitergabe unserer Infos, Unterstützung unserer Kampagnen, Teilnahme an Veranstaltungen und Fortbildungen sowie gute Erfahrungen mit dem gewerkschaftlichen Rechtsschutz könnt Ihr uns weiter stärken.

**Wenn Ihr in diesem Jahr mehr als zwei Mitglieder für uns gewinnt, nehmt Ihr zusätzlich an einer Verlosung dieses ASUS-Tablets samt Zubehör teil.** Wen konntet Ihr noch nicht auf eine Mitgliedschaft bei uns ansprechen, wer wollte sich das noch überlegen? Los geht's, die Aktion läuft noch bis zum 31.12.2015.

Von der Teilnahme ausgeschlossen sind alle MitarbeiterInnen und Vorstandsmitglieder der Kirchengewerkschaft Niedersachsen. Ferner müssen die vollständig ausgefüllten Beitrittsformulare bis zum 04.01.2016 bei uns eingetroffen sein. Viel Erfolg!

*Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.*

Layout: Thomas Hartmann

v.i.S.d.P.: Werner Massow, Vorsitzender