

**Ab jetzt bin ich auch dabei...  
 Ich möchte KG-Nds-Mitglied werden, weil:**

- nur Viele etwas erreichen können
- der TVöD für alle gelten muss
- die Arbeitsbedingungen verbessert werden müssen
- Ihr mir sofort Rechtsschutz gewährt

An die  
 Kirchengewerkschaft Niedersachsen  
 Osterstr. 1  
 30159 Hannover

**Hiermit\* erkläre ich meinen Beitritt zu der Kirchengewerkschaft Niedersachsen**

zum Eintrittsdatum: \_\_\_\_\_ Geworben durch: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 Name, Vorname Geburtsdatum

\_\_\_\_\_  
 Straße, Hausnummer PLZ, Wohnort

\_\_\_\_\_  
 Telefon E-Mail

Ich bin eingruppiert im:  TVöD  TV-L  Sonstiger Tarif: \_\_\_\_\_

Ich arbeite als \_\_\_\_\_ in der Entgeltgruppe \_\_\_\_\_

Bei Arbeitgeber/Dienststelle: \_\_\_\_\_ mit \_\_\_\_\_ Wochenstunden

Ich bin  in Rente/Pension  Auszubildende\*r  beurlaubt/ in Elternzeit

Ich bin schon Mitglied in einer Gewerkschaft oder beruflichen Vereinigung:

vkm  ver.di  Sonstige: \_\_\_\_\_

Ich bin Mitarbeitervertreter in der MAV \_\_\_\_\_

**Mit meiner Unterschrift ermächtige ich die Kirchengewerkschaft Niedersachsen, den Monatsbeitrag\*\* von meinem folgenden Konto vierteljährlich im Voraus bis auf Widerruf abzubuchen:**

IBAN: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

\_\_\_\_\_  
 Kontoinhaber (in Druckbuchstaben)

\_\_\_\_\_  
 Unterschrift (wenn nicht selbst Kontoinhaber)

\_\_\_\_\_  
 Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
 Unterschrift Antragsteller

**\* Einwilligungserklärung zur Datenverarbeitung gemäß Datenschutz**  
 Mit der Beitrittserklärung erteile ich meine Einwilligung, dass meine hier angegebenen personenbezogenen Daten, die alleine zum Zwecke der Mitgliederverwaltung notwendig und erforderlich sind, von der Kirchengewerkschaft Niedersachsen gespeichert, verwendet und verarbeitet werden. Sie sind gemäß §§ 34 BDSG, 15 DSGVO jederzeit berechtigt, gegenüber der Kirchengewerkschaft Niedersachsen um umfangreiche Auskunftserteilung zu den zu Ihrer Person gespeicherten Daten zu ersuchen. Gemäß § 17 DSGVO können Sie jederzeit gegenüber der Kirchengewerkschaft Niedersachsen die Berichtigung, Löschung und Sperrung einzelner personenbezogener Daten verlangen. Darüber hinaus können Sie jederzeit ohne Angabe von Gründen von Ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch machen und die erteilte Einwilligungserklärung mit Wirkung für die Zukunft postalisch, per E-Mail oder per Fax abändern oder gänzlich widerrufen. **\*\*Der Monatsbeitrag** beträgt je nach Entgeltgruppe TV-L/TVöD: in EG 1-3/S2= 7,50 €, EG 4/S3= 8 €, EG 5= 9 €, EG 6-7/S4= 9,50 €, EG 8/S8a= 11 €, EG 9/S8b-14= 12 €, EG 10/S15-16= 12,50 €, ab EG 11/S17-S18= 13 €. Beschäftigte bis zur halben tariflichen Wochenarbeitszeit zahlen den halben Beitrag. Auszubildende, Rentner, Beurlaubte und Elternzeit-Nehmende zahlen 3 € im Monat.

# Auf guten Rechtsschutz kommt es an



Unsere Mitglieder der Kirchengewerkschaft Niedersachsen bekommen einen effektiven Rechtsschutz.

Die Nachfrage nach rechtlicher Unterstützung hat in den letzten Jahren erheblich zugenommen. Dabei ging es um ungerechtfertigte Kündigungen und Abmahnungen sowie um den Kampf für die richtige Eingruppierung. Solche gerichtlichen Verfahren würden sonst Kosten von teilweise über 6.000 Euro verursachen. Die Erfahrung zeigt immer wieder: Recht haben heißt noch lange nicht recht bekommen! Wer keinen gewerkschaftlichen Rechtsschutz hat, wird wohl kaum auf eigene Kosten vor Gericht gehen, sondern eher klein beigeben. Hier hilft nur die gewerkschaftliche Solidarität!

Die Kirchengewerkschaft Niedersachsen gewährleistet ihr Rechtsschutzversprechen durch die dauerhafte Kooperation mit einem erfahrenen Fachanwalt für Arbeitsrecht als Syndikusrechtsanwalt. Die Vorteile werden auch durch das folgende Interview mit unserem Anwalt Reinhold Schneegans deutlich.

*Herr Schneegans, Sie sind Fachanwalt für Arbeitsrecht und seit dem Jahresanfang auch Syndikusrechtsanwalt der Kirchengewerkschaft Niedersachsen. Was finden Sie spannend bei dieser Aufgabe?*

**RA Schneegans:** Es gilt, die Interessen der Mitglieder durchzusetzen. Dabei müssen die gewöhnungsbedürftigen kirchlichen Sonderregelungen beachtet werden.

*Welche Erfahrungen haben Sie bisher in der arbeitsrechtlichen Vertretung gemacht?*

**RA Schneegans:** Die Bereitschaft der kirchlichen Arbeitgeberseite, Kompromisse einzugehen, tendiert gegen Null. Die Flexibilität, die in der Privatwirtschaft vorhanden ist, um auch Mitarbeiterinteressen zu würdigen, ist nicht vorhanden. Ein Zugehen auf die Mitarbeiter erfolgt im Regelfall erst unter dem Eindruck einer Klage/eines Urteils.

*Die kirchlichen Beschäftigten können nicht auf das eigentlich grundrechtlich gesicherte Streikrecht zurückgreifen, weil innerkirchlich angeblich auch auf andere Weise ein fairer Interessenausgleich hergestellt werden kann. In einer paritätisch besetzten Kommission soll auf Augenhöhe miteinander verhandelt werden. Postuliert die Kirche bloß eine faire Sozialpartnerschaft oder besteht diese tatsächlich?*

**RA Schneegans:** Aus meiner Sicht werden die vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Grundsätze, die unter Ausschluss des Streikrechts in Hinblick auf die Parität aufgestellt wurden, nicht beachtet!

*In der Arbeitsrechtlichen Kommission sitzen ehrenamtliche Arbeitnehmervertreter ohne jegliche juristische Vorbildung Arbeitgebervertretern gegenüber, die größtenteils Volljuristen sind. Den Arbeitnehmervertretern wird entsprechendes Know-how durch die Einstellung von juristischen Mitarbeitern im benötigten Umfang verweigert, sodass von einer fachlichen Gleichstellung der Interessenvertreter nicht die Rede sein kann, soweit es um arbeitsrechtliche Fragen geht.*

*Was müssen sich Beschäftigte von Vorgesetzten gefallen lassen? Muss man es sich z. B. bieten lassen, angeschrien zu werden, dürfen Vorgesetzte dazu sogar mit der Faust auf den Tisch hauen?*

**RA Schneegans:** Auch im Arbeitsrecht sollte die Würde des Menschen unantastbar sein. Ein respektvoller Umgang miteinander ist die Voraussetzung jeder erfolgreichen Personalführung. In Fällen, in denen der Vorgesetzte hiergegen verstößt, muss der Arbeitgeber unverzüglich handeln und den Vorgesetzten in seine Schranken weisen, und zwar durch Abmahnungen, ggf. in schweren Fällen durch Kündigungen.

*Haben Sie noch andere Beispiele für nicht hinnehmbares Vorgesetztenverhalten?*

**RA Schneegans:** Beleidigungen, sexuell motivierte Anzüglichkeiten, sachlich nicht gerechtfertigte Ablehnung von Urlaubsanträgen, unzulässige Anordnung von Überstunden müssen nicht hingenommen werden! Auch dafür gibt es den gewerkschaftlichen Rechtsschutz.

*Wir gehen davon aus, dass wir mit Ihnen als Syndikusrechtsanwalt wesentlich stärker gegenüber den Kirchenleitungen auftreten können als bisher. Sie können sich viel tiefer in die Strukturen des kirchlichen Arbeitsrechts und das Auseinanderklaffen der Sonntagspredigten und der oft enttäuschenden werktäglichen Praxis einarbeiten als andere. Wo sehen Sie die größten Herausforderungen?*

**RA Schneegans:** Ja, leider klaffen gerade in kirchlichen Strukturen Anspruch und Wirklichkeit oft weit auseinander. Meist sind die Konflikte hier noch schärfer als bei weltlichen Arbeitgebern. Hier hilft nur eins: Durch die permanente Betreuung bin ich fester Ansprechpartner der Mitglieder, sodass beide Seiten wissen, dass ich nicht nur den Finger in die Wunde lege, sondern die Vorfälle vor Gericht bringe, um die Ansprüche durchzusetzen.

*Herr Schneegans, wir danken Ihnen für das informative Interview und hoffen, dass unsere Mitgliedern der Kirchengewerkschaft Niedersachsen durch Sie zu ihrem Recht kommen.*