

Schokolade für die Synode!

Mitglieder der Kirchengewerkschaft Niedersachsen verteilen im Anschluss an den Einführungsgottesdienst für die neue Synode am 20.02.2020 einen Schokoladengruß



Fotos von Peter Fröse

Sehr geehrter Herr Landesbischof Meister,
sehr geehrte Synodale,
sehr geehrte Mitglieder der Kirchenleitungen,
„die Zukunftsfähigkeit der Kirche zu erhalten – eine große Aufgabe für alle, die in der Kirche Verantwortung tragen“, so heißt es in der Einleitung der EKD-Studie „Kirche im Umbruch – Projektion 2060“. Es wird dort ausgeführt, dass die Mitgliedschaft und die Finanzkraft sich in etwa halbieren werden und dass die Anzahl der aktiv Mitarbeitenden erheblich sinken müsse.

Ganz so schlimm wird es jedoch nicht kommen, weil ein erheblicher Teil der Mitarbeiterschaft ganz überwiegend fremdfinanziert wird, etwa die vielen Tausend Beschäftigten

im Kita-Bereich. Auch im Bereich der kirchlichen Verwaltungen trifft dies in erheblichem Maß zu.

In den letzten Jahrzehnten hat die Wertschätzung der Mitarbeitenden leider nachgelassen und der Focus wurde auf die ebenfalls wichtige Arbeit der Ehrenamtlichen gerichtet. So gab es nun häufiger Tage der Ehrenamtlichen, während die früher üblichen Tage der Mitarbeitenden (früher Mitarbeitertag) bereits von Landesbischof Hirscher ersatzlos abgeschafft wurden.

Gerade in Umbruchszeiten könnte darüber nachgedacht werden, ob nicht doch beide Gruppen wertgeschätzt werden sollten? Mitarbeitende und Ehrenamtliche brauchen einander!

HP-Bericht von der Klausurtagung im Januar 2020

Bericht über die ADK-Klausur am 15./16.1.2020 für die HP der Landeskirchen und Verbände

Im Wettbewerb um Fachkräfte wollen sie ganz vorne mitspielen: Die Mitglieder der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission der konföderierten Kirchen in Niedersachsen (ADK) verständigten sich auf einer Klausurtagung über gemeinsame Ziele und konkrete Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften für den kirchlichen Dienst. Da die ADK paritätisch von der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite besetzt wird, konnten beide Interessengruppen ihre jeweiligen Überlegungen einbringen. Aufgabe der ADK ist es, die Tarife für die rund 35.000 Mitarbeitenden der konföderierten Kirchen in Niedersachsen zu beschließen und eigene tarifliche Bestimmungen für die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes zu entwickeln.

„Zur Personalgewinnung brauchen wir attraktive Arbeitsbedingungen und eine Kultur, die die Motivation der Beschäftigten stärkt“ – lautet das gemeinsame Fazit der Tagung. Eine faire Entlohnung, verlässliche

Beschäftigungsverhältnisse und eine gelingende Balance zwischen Arbeit und Privatleben sind dafür unverzichtbar, so die Mitglieder der ADK.

Konkret wird die Kommission daher über eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit verhandeln, gelingende Konzepte der Personalentwicklung, auch aus dem außerkirchlichen Bereich, in den Blick nehmen und Maßnahmen entwickeln, die das evangelische Profil der Dienststellen und Einrichtungen stärken. „Unsere christlichen Werte sind eine Sinn- und Kraftquelle, die wir wie wohl kein anderer Arbeitgeber anzubieten haben“, halten die Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter*innen fest. Einführungswochen und Fortbildungen zur christlichen Identität und Kultur sollen nach dem Willen der ADK-Mitglieder die Dienstgemeinschaft der kirchlichen Mitarbeiterschaft stärken.

Um den evangelischen Kirchen auf dem Arbeitsmarkt eine sichere Wettbewerbsposition zu verschaffen, wollen die Mitglieder der ADK künftig mehr als bisher eigene Impulse setzen, auch an die kirchenleitenden Organe.



Impuls an die kirchenleitenden Organe

So werden die Kita-Beschäftigten bei der Stadt Hannover bezahlt

Überall herrscht Fachkräftemangel! Auch weil die geburtenstarken Jahrgänge zunehmend in Rente gehen, werden zukünftig nicht mehr alle Stellen besetzt werden können. Dann ist Holland in Not. Mehr Fachkräfte bekommt man nur, wenn sich die Bezahlung und die Arbeitsbedingungen erheblich verbessern.

In der Landeshauptstadt hat man die Zeichen der Zeit erkannt: Fast täglich bekommen wir bei der Kirchengewerkschaft Niedersachsen Anfragen zur besseren Bezahlung bei der Stadt Hannover.

Unsere Recherche hat folgendes ergeben:

Alle Erzieherinnen erhalten bei der Landeshauptstadt Hannover eine Bezahlung nach S 8b des TVöD. Im kirchlichen Bereich gibt es bisher nur sehr wenige S 8b-Stellen.

Die Erzieherinnen bei der Landeshauptstadt Hannover erhalten dort auch noch eine monatliche Kita-Zulage von 145 €, das sind im Jahr 1740 €. Das zusätzliche Leistungsentgelt in Höhe von 700 € wird jährlich ausbezahlt.

Dadurch ergeben sich jährliche Unterschiede von bis zu 7.817,32 € (Unterschied zwischen S 8a und S 8b in der Stufe 6).

Das führt zu erheblichen Einkommensunterschieden:

Auch die AWO im Bereich der Landeshauptstadt Hannovers zahlt genauso wie die Stadt Hannover.

Tarifvergleich					
€	Kirchliche Kitas	Kitas der Landeshauptstadt und der AWO-Hannover			
Stufe	S 8a	S 8b	Differenz	jährliche Differenz	Diff. inkl. aller Leistungen
1	2.792,04	2.848,64	56,60	679,20	3.119,20
2	3.005,83	3.072,64	66,81	801,72	3.241,72
3	3.217,36	3.317,55	100,19	1.202,28	3.642,28
4	3.417,76	3.673,81	256,05	3.072,60	5.512,60
5	3.612,57	4.007,79	395,22	4.742,64	7.182,64
6	3.815,74	4.263,85	448,11	5.377,32	7.817,32



Erfolgreiche Klage vor dem Arbeitsgericht in Hannover: Diese Sozialassistentinnen erhalten die S4 statt S3.

Unglaublich, aber wahr!

Unsere kirchlichen Kitas nehmen an der besseren Bezahlung in Hannover bisher nicht teil. Obwohl die Stadt Hannover vermutlich auch die bessere Bezahlung für die kirchlichen Kitas refinanzieren würde. Das Problem dabei ist, dass die kirchlichen Arbeitgebervertreter in der ADK aus „Gerechtigkeitsdenken“ die Bezahlung der Kita-Beschäftigten nach oben deckeln wollen! Sie befürchten, dass dann bei allen Kita-Beschäftigten in Niedersachsen Begehrlichkeiten geweckt werden. Personalgewinnung geht anders!

Es ist davon auszugehen, dass durch die Personalnot auch weitere Kommunen höhere Gehälter zahlen werden. Keinesfalls hat die Kirche das Recht, zukünftig übertarifliche Bezahlung aus grundsätzlichen Erwägungen zu blockieren. So kann die Kirche kein attraktiver Arbeitgeber werden!

Wir bleiben an diesem Thema dran und fordern die Arbeitgeber auf, die jeweils beste Bezahlung für unsere Beschäftigten zu ermöglichen nach dem Motto: Marktführer müssen bei der Bezahlung und bei den Arbeitsbedingungen immer vorne liegen! Bitte teilt uns mit, wenn Euch weitere Fälle einer besseren Bezahlung bekannt werden.

Personalgewinnung und -bindung werden immer wichtiger!

Aktuelles aus dem kirchlichen Arbeitsleben

24 Millionen Euro Kita-Förderung werden nicht optimal eingesetzt!

Die Arbeit in den 659 kirchlichen Kitas der Landeskirche Hannovers wird dankenswerterweise mit mehr als 24 Millionen Euro jährlich aus Kirchensteuermitteln unterstützt. Leider werden diese Gelder nicht zielgerichtet eingesetzt, um das kirchliche Profil der Arbeit zu stärken oder um eine bessere Qualität der Arbeit zu ermöglichen. Diese Mittel fließen ohne, dass hier eine Rechtsverpflichtung besteht, in die Mitfinanzierung der regulären Kita-Arbeit. Andere Träger verwenden eigenes Geld, wenn vorhanden, für eine bessere Ausstattung der Kita-Arbeit. Wenn die Attraktivität unserer Kitas gestärkt werden soll, brauchen wir diese Gelder für eigene kirchliche Zwecke.

Urlaubsgeld statt Leistungsentgelt

Im § 18 TVÖD/VKA ist geregelt, dass zusätzlich zum Tabellenlohn ein Leistungsentgelt im Volumen von 2 % gezahlt wird. Den Beschäftigten des kirchlichen Sozial- und Erziehungsdienstes wird dieses Gehaltsvolumen bisher vorenthalten. Warum? Weil die kirchlichen Arbeitgeber hier blockiert haben.

Die Kommunen freuen sich sehr, dass dieses Geld bisher nicht abgefordert wurde und unsere Beschäftigten ärgern sich zu Recht

Mit dem kirchlichen Selbstverständnis ist eine individuelle Aushandlung des Leistungsentgelts unvereinbar, siehe Matthäus 20, 1-16. Doch verzichten wollen wir auf das beim Leistungsentgelt geregelte zwei prozentige Gehaltsvolumen auf keinen Fall. In der ADK könnte beschlossen werden, dass § 18 TVÖD mit der Maßgabe angewendet wird, dass im Bereich der Dienstvertragsordnung das Volumen des Leistungsentgelts als Urlaubsgeld ausgezahlt wird.

Keine Kündigung bei Kirchenaustritt

Bis zum Ende des Jahres 2019 konnten kirchliche Beschäftigte wegen des Austritts aus der Kirche nach § 30 der Dienstvertragsordnung (DVO) außerordentlich gekündigt werden. § 30 DVO besteht zwar noch fort, allerdings entfaltet er keine Wirkung mehr, da er sich auf das ehemalige Mitarbeitergesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen bezieht, dass seit dem letzten Jahresende nicht mehr in Kraft ist. Das macht die Personalgewinnung einfacher.



Anlässlich der Synodentagung am 26.05.2016 demonstrierten 1400 Mitarbeitende für den Wechsel zum Kommunaltarif. Dank allen Synodalen für die Unterstützung