

Kirchen
GEWERKSCHAFT

Info

1-2020

Offizielles Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft

Unterschied Mitarbeitervertretung und Gewerkschaft

Eine leichte Erklärung  S. 12



INHALT

Bescheinigung für das Finanzamt	2
Der SAAT e.V. ist online	2
Editorial	3
Karin Jensen-Bundels über das neue Jahr und einen wertschätzenden Umgang miteinander – auch zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen	
Mitglieder werben Mitglieder	4-5
Beitrittserklärung	5
VCH-Hotel Landschloss Korntal	6-7
Gefährdungsbeurteilung	8-9
Bundesarbeitsgericht setzt neue Maßstäbe zur Gefährdungsbeurteilung	
Arbeitsrechtsregelung	10
Änderung der Arbeitsrechtsregelung Einzelentgelt für kurzfristig beschäftigte MitarbeiterInnen und Mitarbeiter	
Fachkräfteoffensive	11
Bundesprogramm Fachkräfteoffensive in kirchliches Arbeitsrecht übernommen	
Mitarbeitervertretung/Gewerkschaft	12
Unterschied Mitarbeitervertretung und Gewerkschaft • Eine leichte Erklärung	
Arbeitsrecht	13-14
Was ist arbeitsrechtlich zu beachten, wenn man im Urlaub krank wird?	
Mindestlohn stieg 2020	14
Pausen sind kein Luxus	15
LV Hessen	16-18
Situation der arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Hessen und des in der Diakonie Hessen beheimateten Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen der Diakonie Hessen	
Frust im Job	18
Gelochtes Zeugnis	19
Krankheitsfall: Entgeltfortzahlung	20
LV Weser-Ems	21
Neues MVG-EKD	
LV Baden	22
Neue Geschäftsordnung der ARK beschlossen	
Kündigung eines Lehrers...	22
...mit rechtsextremen Tattoos	

Finanzamt

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Sie, als Mitglied der Kirchengewerkschaft, zahlen Ihnen regelmäßigen Gewerkschaftsbeitrag.

Nicht nur, dass Sie den Vorteil haben, von den Tarifverhandlungen bzw. ARK-Verhandlungen zu profitieren. Sie können Ihren Gewerkschaftsbeitrag, den Sie monatlich zahlen, auch von den Steuern absetzen.

Die Kirchengewerkschaft ist anerkannt als Gewerkschaft mit dem Hauptauftrag, sich um die sozialen und wirtschaftlichen Belange der Mitglieder und Beschäftigten zu kümmern.

Nunmehr können wir, die Kirchengewerkschaft – Beitragsabteilung –, Ihnen für das Finanzamt die Gesamtsumme aus dem Jahre 2019 bestätigen.

Hierfür fordern Sie bitte eine entsprechende Bescheinigung für das Finanzamt an unter: beitrag@kirchengewerkschaft.de.

Für Ihre Steuererklärung können Sie diese dann unter Werbungskosten Gewerkschaft/Bundesverband eintragen und somit Ihre Steuerschuld mindern. ■

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



Der SAAT e. V. ist online!

Liebe Kolleginnen und Kollegen in der Mitarbeitervertretung!

Sicher haben Sie es schon gesehen, dass unser Bildungsverein SAAT e. V. online ist. Unter der Seite www.saat-ev.de könnt Ihr unsere Schulungen zum Arbeitsrecht, zum Mitarbeitervertretungsrecht und zu anderen Themen wie Mediation, Moderation, Coaching finden sowie Euch online direkt hierfür anmelden. Schaut also gerne rein.

Lasst uns auch gerne wissen, was Euch noch fehlt. So können wir Euch, der Mitarbeitervertretung, ein individuelles Angebot für eine spezifische Inhouse-Schulung anbieten.

Wir freuen uns, die einen oder anderen Kolleginnen und Kollegen auf unseren Seminaren begrüßen zu dürfen. ■

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



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr 2020 hat begonnen, und wir sind wahrscheinlich alle wieder einmal mit guten Vorsätzen und vielen Wünschen in das neue Jahr gestartet.

Als Gewerkschaftlerin habe ich ebenfalls den einen oder anderen Wunsch, so zum Beispiel, dass es endlich ein einheitliches Arbeitsrecht in einer Kirche geben möge oder aber, dass eine „geforderte“ Dienstgemeinschaft gelingen möge!

Die folgende Geschichte vom Regenbogen „unterstützt und verstärkt meine Wünsche“:

Es war einmal, da fingen alle Farben auf der Welt einen Streit an. Jede behauptete, die beste, die wichtigste, die nützlichste, die bevorzugte Farbe zu sein. Grün sagte: „Ganz klar, dass ich die wichtigste Farbe bin. Ich bin das Symbol des Lebens und der Hoffnung. Ich wurde für das Gras, die Bäume, die Blätter ausgewählt – ohne mich würden alle Tiere sterben. Schaut euch die Landschaft an und ihr werdet sehen, dass ich am häufigsten vorkomme.“ Blau unterbrach: „Du denkst nur an die Erde, aber sieh einmal den Himmel und das Meer an. Das Wasser ist die Grundlage des Lebens, und es wird von den Wolken aus dem blauen Meer aufgesogen. Der Himmel gibt Raum und Frieden und Heiterkeit. Ohne meinen Frieden wärt ihr alle nur Wichtigtuer.“

Gelb kicherte: „Ihr seid alle so furchtbar ernst. Ich bringe Lachen, Fröhlichkeit und Wärme in die Welt. Die Sonne ist gelb, der Mond ist gelb, die Sterne sind

gelb. Jedes Mal, wenn man eine Sonnenblume betrachtet, beginnt die Welt zu lächeln. Ohne mich gäbe es keinen Spaß.“

Orange begann als nächste ihr Eigenlob zu singen: „Ich bin die Farbe der Gesundheit und Kraft. Ich mag wohl selten vorkommen, doch bin ich wertvoll, denn ich diene den inneren Bedürfnissen des Menschenlebens. Ich bin Träger der meisten Vitamine. Denkt an Karotten und Kürbisse, Orangen und Mangos. Ich hänge nicht die ganze Zeit herum, aber wenn ich bei Sonnenaufgang und Sonnenuntergang den Himmel erfülle, dann ist meine Schönheit so auffällig, dass niemand einen weiteren Gedanken an eine von euch verschwendet.“

Rot konnte es nicht länger aushalten. Er schrie laut heraus: „Ich bin der Herrscher über euch alle, Blut, Lebensblut. Ich bin die Farbe der Gefahr und Tapferkeit. Ich bin bereit, für eine Sache zu kämpfen. Ich bringe Feuer ins Blut. Ohne mich wäre die Erde leer wie der Mond. Ich bin die Farbe der Leidenschaft und der Liebe; die rote Rose, der rote Mohn.“

Violett sprach viel ruhiger als alle anderen, jedoch nicht weniger entschlossen: „Denkt an mich. Ich bin die Farbe des Mystischen. Ihr bemerkst mich kaum, aber ohne mich werdet ihr alle belanglos. Ich stehe für Denken und Überlegen, Zwielicht und tiefes Wasser. Ihr braucht mich als Gleichgewicht und Gegensatz, für das Gebet und den inneren Frieden.“

Und so fuhren die Farben fort, sich zu rühmen, jede davon überzeugt, die beste zu sein. Ihr Streit wurde immer lauter. Plötzlich zuckte ein strahlend weißer Blitz auf; ein Donner rollte und dröhnte. Es begann unbarmherzig zu regnen. Die Farben kauerten ängstlich aneinander.

Da sprach der Regen: „Ihr närrischen Farben streitet untereinander, jede versucht, die anderen zu dominieren. Wisst ihr denn nicht, dass Gott euch alle für einen bestimmten Zweck gemacht hat, einzigartig und verschieden? Er liebt euch alle, er will euch alle. Reicht euch die Hände und kommt mit mir. Wir werden euch in einem großen, farbigen Bogen über den Himmel spannen, zur Erinnerung daran, dass er euch alle liebt, dass ihr in Frieden zusammenleben könnt; ein Versprechen, dass er bei euch ist – ein Zeichen der Hoffnung auf ein Morgen.“

Und wann immer Gott die Welt mit einem ausgiebigen Regen gewaschen hat, setzt er den Regenbogen an den Himmel, und wenn wir ihn sehen, sollten wir daran denken:
Er will, dass wir alle einander schätzen.

Ich habe immer noch nicht den Glauben an einen wertschätzenden Umgang miteinander – auch zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen – verloren, hoffe, dass es im Jahr 2020 gelingen möge und wünsche allen eine gute Zeit. ■

Karin Jensen-Bundels



Mitglieder werben Mitglieder!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
empfehlen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen,
Ihren Freunden, Verwandten und Bekannten
die Mitgliedschaft in der Kirchengewerkschaft.

Als Mitglied erhalten Sie Beratungsleistungen im Rahmen Ihrer Arbeitsverträge sowie Beratung in sozialrechtlichen Fragen wie Rente, bei Unfällen oder zum Thema Sozialleistungen. Mit der Mitgliedschaft erhalten Sie außerdem kostenlosen Rechtsschutz bei individuellen Themen, bei Rechtsfragen und Rechtsproblematiken, die im Zusammenhang mit dem Arbeits- und Sozialrecht stehen, die dann gegebenenfalls auch gerichtlich geklärt werden müssen.

Auch regelmäßige Mitgliederinformationen, wie Newsletter, aktuelle Themen auf der Internetseite der Kirchengewerkschaft und das Mitteilungsorgan „Kirchengewerkschaft Info“ sind Bestandteil der Mitgliedschaft.

Durch verschiedene Kooperationen erhalten Sie Preisvorteile bei der Buchung

in VCH-Hotels, bei Abschlüssen beim Versicherer im Raum der Kirche und bei der Mitgliedschaft beim BAVC Automobil-Club.

Die Kirchengewerkschaft verhandelt Tarifverträge und pflegt diese. In einigen Landesverbänden ist die Kirchengewerkschaft aktiv in der Arbeitsrechtssetzung durch die ARK.

Auch gewerkschaftliche Bildung, wie Schulungen, gehört durch unseren Bildungsverein „SAAT e. V.“ in unser Portfolio.

Darüber hinaus berät die Rechtsschutzabteilung die Mitarbeitervertretungen, schult diese, moderiert und bietet ein Coaching für das gewählte Organ an.

Die Rechtsschutzabteilung berät und schult außerdem die Schwerbehinderten- und die Jugendvertretung.

Das politische Interesse der Kirchengewerkschaft wird aktuell durch Stellungnahmen zu kirchen-, arbeits- und sozialpolitischen Themen begleitet.

Durch Ihre Mitgliedschaft werden Sie Teil der Solidargemeinschaft.

Im Zeitraum vom
12. Januar bis 31. März
2020 startet der
Bundesvorstand eine
Mitgliederoffensive!

Die Bedingungen: Sie sind Mitglied der Kirchengewerkschaft und werben eine Kollegin/einen Kollegen. Sie erhalten dann nicht nur eine Werbeprämie in Höhe von 20,00 Euro, sondern kommen für jedes geworbene Mitglied in den Los-Topf.
Auch die Kolleginnen und Kollegen, die sich direkt bei uns für eine Mitgliedschaft entscheiden, kommen in den Los-Topf.



Foto: Hubert Baumann

Zu gewinnen gibt es:

- 1 x Gutschein für 2 Übernachtungen für zwei Personen im DZ inkl. Frühstück im Townhouse Düsseldorf
- 1 x Gutschein für 2 Übernachtungen für zwei Personen im DZ inkl. Frühstück im VCH Hotel Michaelis in Leipzig
- 1 x Gutschein für 2 Übernachtungen für zwei Personen im DZ inkl. Frühstück im Kleinhuis Hotel Mellingburger Schleuse in Hamburg
- 1 x Gutschein für 2 Übernachtungen für zwei Personen im DZ inkl. Frühstück in der Evangelischen Tagungsstätte Hofgeismar
- 1 x Gutschein für 2 Übernachtungen für zwei Personen im DZ inkl. Frühstück im Landschloss Kornthal in Kornthal-Münchingen

Diese Gewinne sind uns von unserem Kooperationspartner VCH Hotels dankenswerterweise zur Verfügung gestellt worden.

Des Weiteren werden verlost:

- 1 Reifenmanometer, 10 Freizeitatlanten/Deutschland, 10 Sicherheitswesten (jeweils 2 Stck.), 10 Kofferraumtaschen (klappbar)

Rechtlicher Hinweis:

Die Gewinner werden auf dem Postweg von uns ab dem 12. April 2020 schriftlich informiert. Eine Auszahlung des Gewinnes ist nicht möglich. Ein Umtausch ist nicht möglich. Sachpreise werden der Gewinnerin/dem Gewinner per Post an seine Wohnanschrift zugesandt. Für die Teilnahme am Gewinnspiel ist die An-

gabe von persönlichen Daten notwendig. Der Teilnehmer versichert, dass die von ihm gemachten Angaben zur Person, insbesondere Vor- und Nachname und E-Mail-Adresse, wahrheitsgemäß und richtig sind. Die Erfassung und Verarbeitung der personenbezogenen Daten dienen ausschließlich zur Durchführung des Gewinnspiels und gegebenenfalls zur Zusendung der Gewinne. Sämtliche Daten werden nur für den Zweck und für die Dauer des Gewinnspiels gespeichert und nach Ablauf der Aktion gelöscht, sofern keine gesetzlichen Aufbewahrungspflichten im Rahmen der Mitgliedschaft bestehen. Die personenbezogenen Daten der Teilnehmer werden ohne Einverständnis weder an Dritte weitergegeben, noch diesen überlassen.

Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. ■

Kirchengewerkschaft

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

Beitrittserklärung

Hiermit trete ich in die Kirchengewerkschaft zum _____ ein.

Name – Vorname _____ geboren am _____

Straße – Hausnummer _____

PLZ – Ort _____

Telefon privat _____ Mobil _____

E-Mail dienstlich _____ E-Mail privat _____

Telefon dienstlich _____

Ich bin beschäftigt als (Beruf) _____

bei Arbeitgeber (siehe Arbeitsvertrag) _____

im Kirchenkreis _____

Datum – Unterschrift _____

Ich bin...

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

Kombimandat – Einzugsermächtigung und SEPA-Lastschriftmandat

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

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Kirchengewerkschaft, Zahlungen von meinen Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Kirchengewerkschaft auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinen Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Meine Bankverbindung lautet:

Kontoinhaber _____

Kreditinstitut _____

IBAN _____

BIC _____

Ort, Datum _____

Unterschrift _____



Im VCH-Hotel Landschloss Korntal ist es deutlich ruhiger als in der Stadt. Kein Auto- oder Fluglärm stört Ihren Schlaf.

Korntal – vor den Toren von Stuttgart

Die Stadt Korntal liegt nordwestlich der Landeshauptstadt Stuttgart und gehört seit 1975 zur Gemeinde Korntal-Münchingen. Vom 13. bis zum 19. Jahrhundert war Korntal ein Rittergut. Im Jahre 1819 wurde die Gemeinde Korntal durch die Evangelische Brüdergemeinde Korntal als bürgerlich-religiöses Gemeinwesen gegründet. Letztes Jahr hat die Brüdergemeinde also ihren 200. Geburtstag gefeiert.

Das VCH-Hotel Landschloss Korntal verfügt über insgesamt 26 Zimmer, davon 23 Doppelzimmer.



Zwischen Feldern, Wiesen und Wald eingebettet liegt Korntal-Münchingen. Mitten im Grünen und trotzdem keine halbe Autostunde von der Landeshauptstadt Stuttgart entfernt. Mit der S-Bahn erreicht man den Stuttgarter Hauptbahnhof in nur 15 Minuten. Auch nach Ludwigsburg ist es nicht weit.

Das VCH-Hotel Landschloss Korntal

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

Im Jahre 1818 erwarb die Brüdergemeinde das Hofgut Korntal.

Das „Schlössle“ wurde Versammlungshaus und „Gemeindegasthaus“, um 1910 entstand der Anbau mit dem Festsaal,

Bei allem Bewusstsein um die Geschichte des Hauses hat sich das Landschloss Korntal zu einem modernen Hotelbetrieb gewandelt, der alle Voraussetzungen eines 3-Sterne-Superior Hotels nicht nur erfüllt sondern in vielen Bereichen übertrifft.



der behutsam renoviert wurde und so noch immer die Anmutung hat, die er im Jahr seiner Fertigstellung hatte.

Heute ist das Landschloss immer noch im Besitz der Evangelischen Brüdergemeinde. Bei allem Bewusstsein um die Geschichte des Hauses hat sich das Landschloss Korntal zu einem modernen Hotelbetrieb gewandelt, der alle Voraussetzungen eines 3-Sterne-Superior Hotels nicht nur erfüllt sondern in vielen Bereichen übertrifft.

Hier ist es deutlich ruhiger als in der Stadt. Kein Auto- oder Fluglärm stört Ihren Schlaf. Das VCH-Hotel Landschloss Korntal verfügt über insgesamt

26 Zimmer, davon 23 Doppelzimmer. Alle Zimmer sind Nichtraucherzimmer und mit Dusche/WC, Fön, Kosmetikspiegel sowie Fernsehen und Minibar ausgestattet. In allen Zimmern haben Sie über WLAN einen schnellen Internetzugang. Am Morgen erwartet Sie ein umfangreiches Frühstücksbuffet – unter anderem mit hausgemachter Marmelade, selbst hergestelltem Müsli und fair gehandeltem Kaffee. ■

— **Das VCH-Hotel Landschloss Korntal ist Mitglied in der VCH-Hotelkooperation www.vch.de**

— **Die Mitglieder der Kirchengewerkschaft erhalten für die Übernachtungen in allen VCH-Hotels Sonderpreise**

IMPRESSUM

Verlag:

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

Herausgeber:

Kirchengewerkschaft
Glißmannweg 1 • 22457 Hamburg-Schnelsen
Telefon: 040-6514380
Telefax: 040-6511119
www.kirchengewerkschaft.de
E-Mail: info@kirchengewerkschaft.de

Bankkonto:

EB Kiel • BIC: GENODE1EK1
IBAN: DE46 5206 0410 0006 4048 63

Redaktion: Hubert Baumann (verantwortlich),
Ingrid Luda, Sabine Boysen

Titelbild: Markus Karger

Layout und Satz:

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

Druck: Glückstädter Werkstätten, Itzehoe
(www.druckerei-itzehoe.de)

Erscheinungsweise: Vierteljährlich
zum 15. März, 15. Juni, 15. September,
15. Dezember

Preis: Die Gewerkschaftszeitschrift der Kirchengewerkschaft ist für Mitglieder im Beitrag enthalten. Für Nichtmitglieder kostet die „Kirchengewerkschaft Info“ im Abo pro Ausgabe 2,45 Euro – das entspricht einem Jahresbeitrag von 9,80 Euro.

Wir sind auf Facebook:

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



Wir sind auf Instagram:

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



LARS KOHNEN
RECHTSANWALT
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

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

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

Bundesarbeitsgericht setzt neue Maßstäbe zur Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung umfasst das Verfahren zum Ermitteln der Gefahren im Betrieb, die Dokumentation und die Bewertung, ob Schutzmaßnahmen festgelegt werden müssen. Das Festlegen der konkreten Schutzmaßnahmen hingegen soll künftig nicht mehr Gegenstand der mitbestimmten Gefährdungsbeurteilung sein. Die Mitbestimmung schränkt das BAG bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG ein.

Im Urteil geht es um die Frage, was in eine Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG gehört und was nicht und wo Spielräume für die Mitbestimmung bestehen. Das BAG schlägt mit diesem Urteil einen neuen Weg ein. Arbeitgeber und Betriebsrat konnten sich über eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung nicht einigen. So wurde eine Einigungsstelle eingeschaltet. Diese sollte die Details für den Ablauf einer Gefährdungsbeurteilung (und zwar nur im Rahmen von § 5 ArbSchG) im Betrieb regeln. Der Betriebsrat hält diesen Einigungsstellenspruch für unwirksam. Er sei rechtsfehlerhaft, da in vielen Punkten der Regelungsauftrag nicht erfüllt sei.

So urteilte das Gericht:

Das BAG prüft die einzelnen Punkte des Einigungsstellenspruchs Punkt für

Punkt und gibt dem Betriebsrat im Ergebnis Recht, schränkt allerdings insgesamt die Gefährdungsbeurteilung eher ein. Die Einigungsstelle sei über das Ziel hinaus geschossen und habe viele Punkte geregelt, die außerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs liegen. Diese gehörten nicht zur Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG. Insbesondere war die Einigungsstelle nicht befugt, Maßnahmen nach § 3 ArbSchG zu prüfen.

Laut BAG gehört in eine Gefährdungsbeurteilung:

Regelungen zum Verfahren der Gefährdungsbeurteilung, also Vorgaben, wie genau Gefährdungen zu ermitteln, wie sie zu bewerten und letztlich zu prüfen sind. Hier besteht unstrittig ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, § 6 ArbSchG).

- Prüfung, ob Schutzmaßnahmen geboten sind und die Bewertung der Dringlichkeit eines Handlungsbedarfs. Hier besteht ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, § 6 ArbSchG).
- Dokumentation der Ergebnisse. Bei deren Ausgestaltung steht dem Betriebsrat ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i. V. m. § 6 ArbSchG zu.
- Festlegung, welche Arbeitsbedingungen nach § 5 Abs. 2 Satz 2 ArbSchG „gleichartig“ für die Beurteilung eines Arbeitsplatzes bei der Gefährdungsbeurteilung sind.
- Festlegen der Methoden zum Ermitteln der Gefährdungen nicht psychischer Art
- Festlegen, in welchen Abständen eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist.

Laut BAG gehört in eine Gefährdungsbeurteilung nicht:

- Festlegen der zu untersuchenden Gefährdungen. Dies liefe dem Schutzzweck des § 5 ArbSchG zuwider. Vielmehr muss der Arbeitgeber allein die denkbaren Gefährdungen ermitteln, die am Arbeitsplatz auftreten können.
- Klärung der Frage, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind (fällt in § 3 ArbSchG, nicht in § 5 ArbSchG).
- Auf konkrete Schutzmaßnahmen bezogene Wirksamkeitskontrolle der



Foto: Hubert Baumann



DEUTSCHE
BISCHOFSKONFERENZ



Evangelische Kirche
in Deutschland



Diakonie 
Deutschland


dok
deutsche ordensoberen konferenz

WGKD

Die Einkaufsplattform
der Kirchen.



Einfach günstig einkaufen.

Rahmenverträge mit guten Konditionen

- für kirchliche Einrichtungen
- etliche auch für die kirchliche
Mitarbeiterenschaft zur privaten
Nutzung

**KFZ | OFFICE | IT
TELEFONIE | BILDUNG
REINIGUNG | ENERGIE
AUSSTATTUNGEN
FAHRRAD u.v.m**

WGKD

Wirtschaftsgesellschaft der Kirchen in Deutschland mbH

www.wgkd.de

Lehmannstr. 1 30455 Hannover
Tel.: 0511 47 55 33-0 info@wgkd.de

verschiedenen Maßnahmen (ebenfalls § 3 ArbSchG statt § 5 ArbSchG).

— Beschreibung von Arbeitsbedingungen. Denn im Rahmen von § 5 Abs. 1 ArbSchG müssen nur Vorgaben zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen gemacht werden. Die tatsächlichen Arbeitsbedingungen sollen daher nicht zu erfassen sein.

Fazit:

Zwischen der Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und den Arbeitsschutzmaßnahmen nach § 3 ArbSchG bzw. deren Wirksamkeitskontrolle nimmt das BAG hier eine deutliche Trennung vor. Die Festlegung der Arbeitsbedingungen, die zu untersuchenden Gefährdungen und die Arbeitsschutzmaßnahmen werden nicht mehr als Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG angesehen. Gegenüber der bisherigen Rechtsprechungslinie ist dies ein Novum. Zweifellos können alle diese Maßnahmen nach § 3 ArbSchG mitbestimmungspflichtig sein, darüber allerdings hatte die Einigungsstelle hier nicht zu entscheiden. ■

BAG (13.08.2019) Aktenzeichen 1 ABR 6/18

— Wolfgang Lenssen

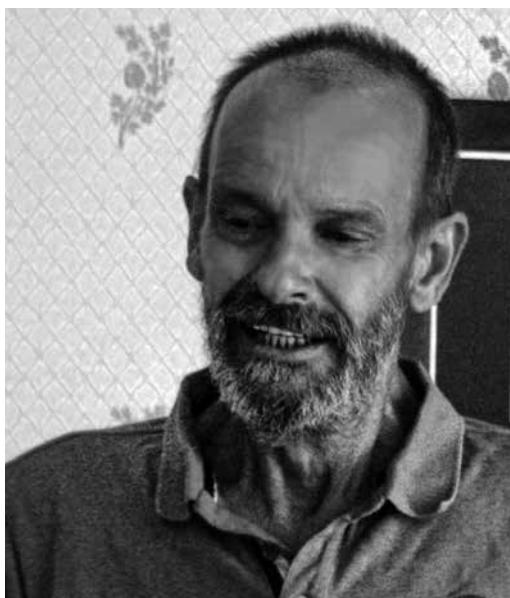


Foto: Hubert Baumann

Änderung der Arbeitsrechtsregelung Einzelentgelt für kurzfristig beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder im Rahmen der Freibeträge gemäß § 3 Nr. 26 bzw. § 3 Nr. 26 a EStG nicht regelmäßig eingesetzte Aushilfen oder Vertretungskräfte (AR-Einzelentgelt)

Das Finanzamt hat auf die Anrufungsauskunft zur Nebenberuflichkeit bei Inanspruchnahme der Freibeträge nach § 3 Nr. 26/26a EStG mitgeteilt, dass zur Ermittlung der Ein-Dritt-Grenze auf die jeweilige Vertragsdauer abzustellen ist, sofern diese kürzer ist als das Kalenderjahr.

Somit ist bei Arbeitsverhältnissen aufgrund einer Rahmenvereinbarung, welche nur einen Tag andauern, auf nur diesen Tag abzustellen. Dies führt derzeit bei Kirchenmusikerinnen und -musikern, die auf der Grundlage einer Rahmenvereinbarung nach der AR-Einzelentgelt beschäftigt werden, zu einem steuerrechtlichen Problem. In § 4 AR-Einzelentgelt ist geregelt, dass zur Bemessung des Einzelentgelts für Kirchenmusikerinnen und -musiker für die Einzeldienste die pauschalen Zeitansätze der Anlage hierzu zugrunde zu legen sind.

Beispiel: Für einen Organisten, der einen Einzeldienst an einem Sonntag im Hauptgottesdienst erbringt, wird nach dieser Anlage eine Zeit von 3,0 Stunden zugrunde gelegt. Diese beinhaltet sowohl die tatsächliche Organistentätigkeit im Gottesdienst (1,5 Stunden) als auch die Grundübezeit (1,5 Stunden), die zu einem beliebigen Zeitpunkt zuvor erbracht werden kann.

In der AR-Einzelentgelt wird bislang, anders als in der AR-AzKmu, nicht zwischen diesen beiden Zeiten unterschieden, sondern pauschal mit 3,0 Stunden vergütet. Ob die Grundübezeit tatsächlich erbracht wird, unterliegt in beiden Fällen keiner Kontrolle. Vielmehr muss die Kirchenmusikerin/der Kirchenmusiker selbst dafür Sorge tragen, dass er ausreichend vorbereitet ist und seine kir-

chenmusikalische Aufgabe gut erfüllt, um ggf. erneut beschäftigt zu werden.

Da aber nach der AR-Einzelentgelt 3,0 Stunden zugrunde gelegt werden, die Kirchenmusikerin/der Kirchenmusiker aber nur für einen Tag (Sonntag) arbeitsvertraglich beschäftigt wird, wird die Ein-Dritt-Grenze überschritten (7,8 Std. täglich / 3 = 2,6 Std. < 3,0 Std.). Dies hat zur Folge, dass die Beschäftigung nicht als nebenberuflich angesehen werden kann und damit der Übungsleiterfreibetrag oder die Ehrenamtspauschale nicht in Anspruch genommen werden können, obwohl die Kirchenmusikerin/der Kirchenmusiker am Sonntag tatsächlich nur während des Gottesdienstes im Einsatz ist (1,5 Stunden) und somit eigentlich die Ein-Dritt-Grenze eingehalten würde.

Zur Lösung des Problems wurde eine Änderung der AR-Einzelentgelt gewählt:

Es werden nur die tatsächlich geleisteten Stunden zur Ermittlung der Arbeitszeit zugrunde gelegt. Hierzu werden die ent-

sprechenden Stundensätze festgelegt. Diese Stundensätze werden in der Anlage zu § 4 dargestellt.

Das Stundententgelt wird um den Faktor 2 erhöht werden, um den Umstand, dass die Kirchenmusikerin/der Kirchenmusiker in seiner Freizeit üben muss, um für den Einsatz angemessen vorbereitet zu sein, zu berücksichtigen. Die Übzeit wird vorausgesetzt. Der Mitarbeitende ist dabei völlig frei, wann und wie er sich vorbereitet. Eine höhere Vergütung lässt sich auch damit begründen, dass Mitarbeitende, die nach der AR-Einzelentgelt beschäftigt werden, nur die in dieser AR festgelegte Vergütung erhalten. Sie haben beispielsweise weder Anspruch auf Urlaubsgeld noch auf eine Jahressonderzahlung. Mit der beschlossenen Änderung der AR-Einzelentgelt werden die Mitarbeitenden für ihre nebenberufliche Tätigkeit weiterhin den Übungsleiterfreibetrag bzw. die Ehrenamtspauschale in Anspruch nehmen können und wie bisher vergütet werden. ■

— Wolfgang Lenssen

Bei der Arbeitsrechtsregelung Einzelentgelt für kurzfristig beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht es auch um die Bemessung des Einzelentgelts für Kirchenmusikerinnen und -musiker.



Bundesprogramm Fachkräfteoffensive in kirchliches Arbeits- recht übernommen

Bis zu 300,- Euro monatlich können Mitarbeitende in Kindertagesstätten erhalten, wenn sie sich an dem vom Bundesministerium aufgelegten Programm zur Fachkräfteoffensive beteiligen.

Die ARK hat diese Möglichkeit für die Beschäftigten, welche in der Rechtsaufsicht der Evangelischen Landeskirche in Baden unterliegenden Kindertagesstätten beschäftigt sind, verbindlich beschlossen.

Das vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend aufgelegte Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ (Bundesprogramm) soll Impulse zur Personalgewinnung und -bindung in der Kindertagesbetreuung setzen. Im Programmberich 3 wird der Aufstiegsbonus geregelt, der eine bessere Vergütung von Erzieherinnen und Erzieher zum Ziel hat, die eine Zusatzqualifikation erworben haben und besondere Aufgaben übernehmen.

Soweit der Aufstiegsbonus in Form einer (befristeten) Zulage aufgrund des Bundesprogramms gewährt würde (1), handelt es sich um eine übertarifliche Leistung, deren Gewährung dem Genehmigungsvorbehalt durch den Evangelischen Oberkirchenrat unterliege. Mit dieser Arbeitsrechtsregelung entfällt diese Hürde. ■

— <https://www.bundesprogramm-fachkraefteoffensive.de/impressum>

— Die Förderrichtlinien finden Sie unter:

https://www.fruhe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/BMFSFJ_Foerderrichtlinie_Fachkraefteoffensive.pdf

— **Wolfgang Lenssen**

1 Der Aufstiegsbonus kann auch für eine tarifgerechte Höhergruppierung oder für eine Zulage bei vorübergehender Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten in Anspruch genommen werden.

Glückstädtter Werkstätten

Unterschied Mitarbeitervertretung und Gewerkschaft

Eine leichte Erklärung

Mitarbeitervertretungen und Gewerkschaften tragen in unterschiedlicher Weise dazu bei, dass es zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zur Einigung über Arbeitsorganisation und Gehälter kommt.

Die Rechte der Mitarbeitervertretung sind dabei umfassend im Mitarbeitervertretungsgesetz geregelt. Dass die Gewerkschaften im Unterschied dazu zwar im Hintergrund Erwähnung finden, liegt daran, dass die arbeitsvertraglichen Regelungen durch Tarifverträge, AVR, DVOs, von diesen mitgestaltet und mitverhandelt werden.

Die Mitarbeitervertretung und die Gewerkschaften werden aber durch unterschiedliche Rechte in ihre Grenzen bzw. in ihre Zuständigkeiten verwiesen.

Oft gehören die Mitglieder einer Mitarbeitervertretung auch einer Gewerkschaft an. Dies ist jedoch nicht zwingend, wird aber von den Gewerkschaften zur Verknüpfung in den Einrichtungen sehr gerne gesehen und auch gewünscht.

Mitarbeitervertretung und Gewerkschaften haben unterschiedliche Aufgaben.

— Eine Mitarbeitervertretung stellt in einem Betrieb das gewählte Organ der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar. Mit dem Arbeitgeber sollen diese dann gemäß dem Mitarbeitervertretungsgesetz vertrauensvoll zusammenarbeiten.

— Eines der wichtigsten Rechte der Mitarbeitervertretung ist das Mitbestimmungsrecht, z. B. bei Kündigungen. Wird eine MAV nicht rechtzeitig oder gar nicht vor einer Kündigung angehört oder ihr ein Antrag auf Zustimmung vorgelegt, wäre diese dann unwirksam.

— Eine ordentliche Kündigung eines Mitglieds der MAV ist nicht möglich,

denn gemäß § 21 Abs. 2 MVG.EKD besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Hat der Arbeitgeber jedoch einen Grund für eine außerordentliche Kündigung, dann muss er auch in diesen Fällen vor der Kündigung das Gremium der Mitarbeitervertretung anhören und diese mitberaten lassen.

— Wer Mitglied der Gewerkschaft ist, jedoch nicht Mitglied der Mitarbeitervertretung, wird von seiner Gewerkschaft im Rahmen der gewerkschaftlichen Rechtsschutzversicherung vertreten.

— Die Aufgabe der Gewerkschaften, insbesondere der Kirchengewerkschaft, und ihrer Mitglieder liegt darin, die Tarifverträge auszuhandeln. In einigen Landeskirchen oder in einigen diakonischen Werken der EKD beteiligt sich die Gewerkschaft auch an der Gestaltung von Arbeitsvertragsrichtlinien.

— Die Stellung der Gewerkschaften ist durch Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes und die darin geregelte Koalitionsfreiheit gesichert. Demzufolge ist für jeden und für alle Berufe das Recht gesichert, eine Vereinigung zu bilden, um unter anderem die Arbeitsbedingungen zu fördern. Vereinigungen im Sinne des Artikels 9 Abs. 3 sind Gewerkschaften. ■

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



Die Kirchengewerkschaft stellte sich auch auf dem Kirchentag 2019 vor.

Die Kirchengewerkschaft wird auch auf dem Ökumenischen Kirchentag 2021 in Frankfurt vor Ort dabei sein!

Grundsätzlich kann man sagen, dass es eine schlechte Kombination ist, wenn man im Urlaub krank ist oder krank wird. Die Arbeitsmediziner und viele Spezialisten sind sich aber darüber einig, dass dieses eine sehr häufige Kombination ist.

Was ist arbeitsrechtlich zu beachten, wenn ich Urlaub habe und dann aber krank werde?



Wenn ein Arbeitnehmer im Urlaub krank wird, werden diese Tage gemäß § 9 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) nicht auf den Jahresurlaub angerechnet.

Vielen werden ausgerechnet im Urlaub krank. Geschuldet ist dies der Tatsache, dass im Urlaub häufig der vorangegangene Stress abgebaut wird, der Körper dann in seiner ihm eigenen Art darauf reagiert und Sie dann unter den normalen Umständen arbeitsunfähig sind.

Für diesen Fall gibt es rechtliche Bedingungen, die zu beachten sind, wenn Arbeitnehmer in ihrem Urlaub erkanken.

Entsprechend der Jahreszeit sind möglicherweise die einen oder anderen oder auch viele Kolleginnen und Kollegen sportlich im Schnee unterwegs. Sei es

Langlauf- oder Abfahrtsski, Rodeln oder Eislaufen. Immer wieder gibt es die Fälle, dass die Kolleginnen und Kollegen dann plötzlich mit Fieber oder mit einem verstauchten Fuß im Bett liegen. Wenn Arbeitnehmer im Urlaub krank werden, ist das für sie nicht nur ärgerlich, sondern wirft grundsätzlich auch die Frage nach der arbeitsrechtlichen Folge auf. Gleichermaßen gilt für die Situation, wenn der Mitarbeiter bereits vor dem Urlaub arbeitsunfähig erkrankt, aber dennoch in den Urlaub fahren möchte. Denn Arbeitsunfähigkeit und Urlaub schließen sich grundsätzlich aus.

Wenn der Arbeitnehmer tatsächlich im Urlaub krank wird, werden diese Tage gemäß § 9 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) nicht auf den Jahresurlaub angerechnet. Die Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit durch ein ärztliches Gutachten/ärztliches Attest, der berühmte gelbe Zettel, nachweist. Arbeitsunfähig ist der Arbeitnehmer dabei nicht wegen jeder Krankheit, sondern nur, wenn die Erkrankung ihn theoretisch auch bei der Ausübung seiner eigentlichen Arbeit hindern würde. Also fiktiv, wäre er am Arbeitsplatz, wäre er in dem Zustand nicht arbeitsfähig.

Arbeitnehmer, die im Urlaub tatsächlich arbeitsunfähig erkranken, müssen zwingend ein ärztliches Attest bei ihrem Arzt am Urlaubsort einholen, zumindest wenn die Krankheitstage nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden sollen. Der Arbeitnehmer kann in diesem Krankheitsfalle Entgeltfortzahlung verlangen. Daher gilt auch bei Krankheiten

im Urlaub die entsprechende Nachweispflicht. So muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber bei Beginn der AU, auch aus dem Ausland heraus, so schnell wie möglich informieren, erstens darüber, dass er arbeitsunfähig ist, zweitens wie lange dieses voraussichtlich dauern wird und drittens muss er die Adresse seines Urlaubsortes angeben. Das Entgeltfortzahlungsgesetz im § 5 sagt, dass hierfür die schnellstmögliche Übermittlung gewählt werden muss, also reden wir hier über ein Telefonat mit dem Chef, der Personalabteilung oder wie es betriebsüblich kommuniziert wird über per Mail. Wenn der Arbeitnehmer wieder, in unserem Fall nach Deutschland, zurückgekehrt ist, ist er verpflichtet, sowohl dem Arbeitgeber als auch der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich anzugeben.

Für die Zeit der AU kann der Arbeitnehmer, wie erwähnt, vom Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle verlangen. Das heißt, die Urlaubstage bekommt er auf seiner Urlaubskarte wieder gutgeschrieben.

Wichtig ist, dass der Arbeitnehmer nicht eigenständig von sich aus die wegen Krankheit verlorenen Urlaubstage an den genehmigten Urlaub anhängen kann und darf. Ist der Arbeitnehmer am Ende des genehmigten Urlaubszeitraums nicht mehr arbeitsunfähig, so muss er, der Arbeitnehmer, unverzüglich die Arbeit wieder aufnehmen.

Den nicht genommenen Urlaub hat der Arbeitgeber zu einer gegebenen Zeit, die durch Antrag des Arbeitnehmers gestellt werden muss, zu gewähren.

>>>

>>> Bedauerlicherweise kommt es immer wieder vor, dass Arbeitnehmer länger erkrankt sind und wegen der Krankheit ihren Urlaub innerhalb eines gesamten Kalenderjahres oder bis zum Ende des Übertragungszeitraums des Folgejahres nicht nehmen können. Aufgrund der europäischen Auslegung des deutschen Urlaubsrechtes durch das Bundesarbeitsgericht verfallen die Urlaubsansprüche erst nach 15 Monaten nach Ende des Jahresurlaubs.

Es gibt auch eine andere Konstellation; so wäre es denkbar und kommt auch nicht selten vor, dass der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist und die Arbeitsunfähigkeit in den genehmigten Urlaubszeitraum hineinragt. Häufig wird dann diskutiert, ob der Arbeitnehmer dann den gebuchten Urlaub antreten kann. Ja, in der Regel kann er das, denn der Arbeitnehmer muss grundsätzlich während seiner Krankschreibung alles unterlassen, was seine Genesung verhindert. Somit ist also im Umkehrschluss davon auszugehen, dass unter normalen Umständen ein Urlaub genesungsförderlich ist. Um hier aber sicher zu sein, lassen sich die Arbeitnehmer, und dies sei auch unsererseits angeraten, vom Arzt schriftlich bescheinigen, dass eine möglicherweise geplante Reise die Regeneration nicht hemmt, sondern möglicherweise sogar fördert. Sowohl in der Kommentierung als auch in unserer Rechtsschutzabteilung weisen wir immer darauf hin, dass sich der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber in solchen Konstellationen im Vorfeld dazu austauschen sollten, um Missverständnisse erst gar nicht entstehen zu lassen. Der Arbeitgeber weiß ja in der Regel grundsätzlich nicht, warum der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist. Er kennt die Gründe nicht. Somit könnte natürlich berechtigter Zweifel auftreten, ob die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers tatsächlich gerechtfertigt ist.

Hier empfehlen wir eine offene Kommunikation bzw. eine Bescheinigung des behandelnden Arztes. ■

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

Mindestlohn stieg 2020

Der gesetzliche Mindestlohn ist am 01.01.2020 um 16 Cent pro Stunde gestiegen. Durch die Lohnuntergrenze in der sogenannten zweiten Anpassungsstudie bekommt der Mindestlohnempfänger statt 9,19 Euro dann 9,35 Euro pro geleistete Stunde.

Die zuständige Mindestlohnkommission, wie sie so schön heißt, hatte 2018 vorgeschlagen, den allgemein gesetzlichen Mindestlohn in zwei Stufen zu erhöhen. Unsere Bundesregierung hat in der Folge die Anhebung, dem Vorschlag der Kommission entsprechend, beschlossen. Die Mindestlohnkommission hat die Aufgabe, alle zwei Jahre für zwei Jahre den Mindestlohn neu festzulegen. Dieses Gremium setzt sich durch einen Vorsitzenden sowie jeweils durch drei Vertreter der Gewerkschaften und der Arbeitgeber zusammen. Des Weiteren gehören zwei beratende Wissenschaftler dazu. Es darf nicht unerwähnt bleiben, dass es mehrere Branchen gibt, die unter dieser allgemeinen 9,36 Euro-Grenze liegen.

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle volljährigen Arbeitnehmer, außer für Langzeitarbeitslose nach Aufnahme einer Arbeit in den ersten sechs Monaten. Auch für Azubis sowie Pflichtpraktika und Praktika unter drei Monaten gilt dieser Mindestlohn nicht.

Bleibt also die Frage, wie kommt die Mindestlohnkommission zu diesen Zahlenwerten?

Diese Zahlenwerte werden aus einem sogenannten Tariflohnindex des Statistischen Bundesamtes ermittelt. Für die Findung der Zahl von 9,36 Euro wurden die statistischen Werte für das Jahr 2016 und 2017 aus den Tarifabschlüssen des ersten Halbjahres 2018 berechnet. Berechnungsgrundlage waren die Gewerke Bau, Metall und Elektroindustrie sowie der öffentliche Dienst.

Für die Anhebung des Mindestlohnes zum 01.01.2020 soll aus diesem Index der öffentliche Dienst wieder herausgenommen werden. So bleiben der Betrag und dessen Ermittlung ausschließlich im handwerklichen Bereich angesiedelt. Rechnet man also statistisch die Anhebungsstufe aus dem öffentlichen Dienst wieder heraus, so teilt die Kommission mit, ist die Ausgangsbasis für alle weiteren Folgeberechnungen dann das Niveau von 9,29 Euro.

Wir werden es kritisch beobachten, wo sich die Vertreter der Gewerkschaften und der Arbeitgeber in der Kommission einigen werden. ■

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

Es gibt Branchen, die unter der allgemeinen 9,36 Euro-Grenze liegen.



Foto: Markus Karger

Pausen sind kein Luxus

Wer länger als 6 Stunden pro Tag arbeitet, hat ein Recht auf Pause.

Diese Zeit kann frei gestaltet werden.

Der Arbeitgeber ist gemäß § 4 Arbeitszeitgesetz verpflichtet, den Arbeitnehmern täglich Ruhepausen zu gewähren, wenn eine bestimmte Arbeitszeit überschritten wird.

Wir haben in den letzten Wochen und Monaten in der Geschäftsstelle – Rechtsschutzabteilung – sehr häufig gehört, dass die gesetzlichen täglichen Ruhepausen, die bei einer Arbeitszeit von 6 Stunden eingehalten werden müssen, nicht genommen werden. Häufig hören wir das Argument, dass eine entsprechende Personalvertretung nicht vorhanden ist. Am häufigsten hören wir diese Thematik in den Kitas, in den begleitenden Diensten, in der aufsuchenden Familienhilfe aber auch in der Wohngruppenbetreuung der Jugendhilfe.

Es gibt eine Reihe von Sondervorschriften für bestimmte Arten und Tätigkeiten von Arbeitnehmern, die eine bestimmte Regelung und eine Ausnahme haben. So muss der Arbeitgeber nach der Arbeitsstättenverordnung dafür Sorge tragen, dass für bestimmte Tätigkeiten regelmäßig Erholungszeiten als Unterbrechung gewährleistet werden müssen.

Wann und wie die Lage der Ruhepausen ist, kann der Arbeitgeber im Rahmen des Direktionsrechts bestimmen. Was nicht geht, ist, die Ruhepause so zu nehmen, dass ich schon frühzeitig – also 15 bzw. 30 Minuten vorher – den Arbeitsplatz verlasse, um so zu tun, als wenn ich dann Pause machen würde.

Die Lage der Ruhepausen ist in einigen Branchen und einigen Tarifverträgen bzw. durch einige Gesetze geregelt. Auch gibt es Betriebsvereinbarungen, die in solchen Fällen zu beachten sind.

Im Grundsatz ist festzustellen, dass die Festlegung ein sog. Billigkeitsgesichtspunkt ist, der hier besonders Berücksichtigung finden muss.

Das bedeutet im Klartext, dass eine Ruhepause nur wirksam gewährt werden kann, so die Gesetzgebung, wenn es sich um eine im Voraus festliegende Unterbrechung der Arbeitszeit handelt.

In dieser Zeit der Arbeitsunterbrechung – also Pause – ist für die Beschäftigten zweifelsfrei keine Arbeitsleistung zu erbringen, also auch so etwas wie Erreichbarkeit, Telefon dabei haben oder auf Sicht- oder Hörweite zu sein.

Die Bereitschaftsdienste und Arbeitsbereitschaft können also nicht in Zeiten der Ruhepausen geleistet werden.

Seitens der Rechtsschutzabteilung empfehlen wir immer, wenn die Pausen aufgrund von Personalmangel nicht genommen werden können, dieses gegenüber dem Arbeitgeber im Rahmen einer Überlastungsanzeige bzw. in Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung einen Personalmangel anzugezeigen.

Die Mitarbeitervertretung hat hier eine Mitbestimmung, da die Arbeitszeit sowie die Lage der Pausenzeiten mitbestimmungspflichtig sind.

Die Mitarbeitervertretung kann sich

nicht durch Untätigkeit aus der Pflicht ziehen und/oder andere Rahmentätigkeiten schaffen bzw. stillschweigend zu stimmen, die für die Gefährdung der Ruhepausen der Arbeitnehmer unvereinbar ist.

Die Mitarbeitervertretung hat grundsätzlich das Recht, bei Verstößen gegen diese Mitbestimmungsrechte auch bei Lage der Arbeitszeit und deren Pausen dafür Sorge zu tragen, dass diese Verstöße formal und rechtlich angezeigt werden und der Arbeitgeber zur Unterlassung aufgefordert und ggf. auch auf kirchengerichtlichem Wege in die Verpflichtung genommen werden kann.

Wie vorangegangen schon beschrieben, ist häufig eine Problematik das Organisationsproblem oder der Personalmangel. Um sich gegen ein regelmäßiges Versäumnis der Pausennahme durchzusetzen, kann die Mitarbeitervertretung auch auf entsprechende Beschwerde der Beschäftigten Abhilfe beim Arbeitgeber anmahnen und Verbesserungen anregen.

Auch hinsichtlich der Personalplanung hat die Mitarbeitervertretung ein Vorschlagsrecht.

Da rein rechtlich die Nichteinhaltung von Ruhepausen ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz darstellt, ist die Mitarbeitervertretung sogar gehalten, dieses zu verfolgen. ■

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



Im Widerstreit

Es kann als vorausgesetzt angesehen werden, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Erstellung eines Arbeitsrechtes unterschiedliche Interessen haben.

Einigkeit suchen und zu sich selber stehen

Bei diesem Artikel möchte ich mich mit einer grundlegenden Situation der arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Hessen und des in der Diakonie Hessen beheimateten Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen der Diakonie Hessen auseinandersetzen.

Die arbeitsrechtliche Kommission Hessen hat die Aufgabe, ein einheitliches Arbeitsrecht zu erarbeiten, welches für alle Einrichtungen in dem entsprechenden Geltungsbereich gilt. Die Arbeitnehmervertreter werden von ihren Verbänden, beziehungsweise Gewerkschaften gewählt und entsandt.

Die Aufgabe des Gesamtausschusses ist es, alle Mitarbeitervertretungen in der Diakonie Hessen zu beraten, zu schulen und zu aktuellen arbeitsrechtlichen Themen Stellung zu nehmen. Die Mitglieder des Gesamtausschusses werden von den Mitarbeitervertretungen gewählt.

Der Dritte Weg ruht nach Auffassung der Kirchen auf Partnerschaft und Kooperation, nicht auf der Konfrontation. Beim Ausgleich der unterschiedlichen Inter-

essen für die Dienstgemeinschaft – so wird nach wie vor in weiten Teilen von Kirchen, Caritas und Diakonie argumentiert – kommt daher ein Tarifvertragsystem, der so genannte Zweite Weg, ebenso wenig infrage wie die einseitige Festlegung der Arbeitsbedingungen durch Arbeitgeber, der so genannte Erste Weg. Der Dritte Weg beinhaltet die Anerkennung der Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung der Dienstgeber und der Dienstnehmer: die so genannte Parität. Mit dem Dritten Weg ist das Prinzip der Lohngerechtigkeit verknüpft. Im Konfliktfall wird ein gestuftes Verfahren genutzt, um zu einer Regelung im Konsens zu kommen. Die Sicherung der religiösen Grundlagen und die Zielfindung des kirchlichen Dienstes sind eine weitere Voraussetzung des dritten Weges und zwar in der Einheitlichkeit für alle Arbeitsverhältnisse kirchlicher Dienste unabhängig von dem jeweiligen Träger.

Die Kommissionsmitglieder sind in der Regel gewählte Arbeitgebervertreter oder Mitarbeitervertreter.

Im Unterschied zu dieser eher grobschnittigen Darlegung der allgemeinen

Auffassung der Kirchen stellt sich die aktuelle Situation in der Diakonie Hessen wie folgt dar.

DIE BESCHLUSSFASSUNG IM KONSENSPRINZIP

Das Konsensverfahren wird lediglich rudimentär angewandt: eine erste Abstimmung muss im Konsens erfolgen (Güteverfahren); wird dieser nicht erreicht, erfolgt die zweite und dritte Abstimmung mit der einfachen Mehrheit der gesetzlichen Mitglieder; wird wiederum diese nicht erreicht, ist die Schlichtung festgelegt.

BESETZUNG DER ARBEITNEHMERSEITE

In der Diakonie Hessen sind nicht mehr über den Gesamtausschuss gewählte Mitarbeitervertreter berechtigt, in der Kommission Platz zu nehmen, sondern ausschließlich entsandte Mitglieder der Arbeitnehmerverbände oder der Gewerkschaften.

In der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) der Diakonie Hessen wird nach

dem Zusammenschluss der vormals zwei hessischen Diakonischen Werke ein gemeinsames einheitliches Arbeitsrecht geschaffen und weiterentwickelt werden. Grundlage dafür sind die noch gültigen Arbeitsrechte der Diakonie von Kurhessen-Waldeck und der Diakonie von Hessen und Nassau. In den Beratungen wird zudem der Tarifvertrag der Diakonie Niedersachsen, der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie (KTD) und die AVR Diakonie Deutschland zu Grunde gelegt.

Die Diakonie Hessen wünscht sich ein einheitliches Arbeitsrecht bis März 2021. Dieser Anspruch ist hoch und damit auch der Erfolgsdruck in der ARK. Ein neues Arbeitsrecht zu gestalten ist per se mit Konflikt behaftet – so in der arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Hessen.

Konflikte

Hedwig Kellner beschreibt in ihrem Buch „Lass dich nicht auf die Palme bringen“, dass ein Konflikt entsteht: „wenn mindestens zwei gegensätzliche Dinge angestrebt werden oder wenn mindestens zwei Parteien das gleiche wollen und sich dabei Konkurrenten sind“.

Es kann als vorausgesetzt angesehen werden, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Erstellung eines Arbeitsrechtes unterschiedliche Interessen haben. Konflikthafte Situationen stellen die Grundsituation dar und kommen in vielerlei Gestalt konkret in Erscheinung.

Durch Zusammenprallen unterschiedlicher Meinungen können positive neue Energie erzeugt werden; es können auch destruktive Energien erzeugt werden und eine Gruppe in Lähmung führen.

Anselm Grün beschreibt, dass in kirchlichen Einrichtungen oft die Meinung vorherrsche, dass man sich nicht streiten dürfe. Es bestehe die Angst, durch Konflikte die hohen christlichen Ideale infrage zu stellen. Seines Erachtens helfen moralische Appelle in solchen Situationen nicht weiter. Vielmehr sei es in solchen Situationen notwendig, die Spannungen, welche sich aus den unterschiedlichen Blickwinkeln ergeben, wahrzunehmen und nicht hinter Idealen zu verstecken. Es sollte nicht versucht werden, anderen die Schuld für ein eventuelles Scheitern in die Schuhe zu schieben. Es gehe darum, die Konflikte anzuschauen und gemeinsam Lösungen zu suchen und zu finden. Denn die Konflikte nämlich zeigen auf, dass die bisherige Lösung nicht zufriedenstellend war und demnach neue Lösungen gesucht werden müssen. Ein gutes Arbeitsklima bestehe darin,

- die Konflikte nicht zu bewerten,
- dem Gegenüber das Recht zuzugestehen, eine eigene Meinung zu vertreten,
- die Haltung zu haben, dass aus jedem Konflikt auch etwas Gutes entstehen kann und
- immer wieder nachzufragen, wie der andere seine Position sieht und welche Folgen diese für das Ganze hat.

Ein weiterer Schritt für ein gutes Arbeitsklima sei die Bereitschaft, sich selbst zu hinterfragen. >>>

KETTELERVERLAG

Fachverlag für kirchliches Arbeitsrecht
Serviceunternehmen der KAB



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



Ihr Vorteil
im Abo Digital:
Digitale Bibliothek ab
Jahrgang 2000

kifas GmbH / Oxenknecht-Witzsch / Fey / u.a. (Hg)

ZMV DIE MITARBEITERVERTRETUNG

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

Alle Vorteile in Print + Digital: informieren & recherchieren

Die ZMV informiert aktuell und verständlich mit Basis- und Spezialwissen:

- Arbeitsrecht individual und kollektiv
- Mitarbeitervertretungsrecht MAVO und MVG-EKD
- Kommissionsarbeit
- Tarifrecht des öffentlichen Dienstes
- Steuer-, Sozial-, Sozialversicherungs-, Europarecht
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Rechtsprechung mit wesentlichen Entscheidungen der staatlichen und kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit

PLUS: Antworten auf Leseranfragen, Tipps zur arbeitsrechtlichen Praxis, Empfehlungen zu Fachliteratur
Kostenfreier Service: Datenbank „Kirchliche Rechtsprechung“ auf www.zmv-online.de ☎

Abonnement Print	€ 99,80
ISSN 0939-8198	
Abonnement Digital zusätzlich	€ 20,-*
zum bestehenden Abonnement Print	
gilt nicht für Universitäten, Bibliotheken, Gerichte	
Abonnement Digital	€ 99,80*
ISSN 2363-7595	
Preise für Mehrfachlizenzen auf Anfrage	
Abonnement Kombi (Print + Digital)	€ 119,80*
6 Ausgaben pro Jahr. Mindestlaufzeit: 12 Monate.	
Kündigungsfrist: 6 Wochen zum Ende eines Kalenderjahres.	
* Abos Digital (einschließlich Abo Kombi = Print + Digital): Einzelplatz. Bereitstellung sowie Berechnung ganzjährig.	
Zugriffsrecht bis Ende Vertragslaufzeit.	Stand 02/2020

Bestellen Sie einfach online unter www.ketteler-verlag.de oder rufen Sie uns an, wir beraten Sie gerne!

KETTELER-Verlag GmbH, Niederlassung Waldmünchen, Schloßhof 1, 93449 Waldmünchen, Tel: 09972/9414-51, Fax: 09972/9414-55, kontakt@ketteler-verlag.de

>>> Sofern sich in der arbeitsrechtlichen Kommission eine solche Haltung und Arbeitsweise entwickeln wird, scheint es mir – trotz der vielen Unterschiede – möglich, ein gutes neues Arbeitsrecht zu gestalten. Dies wäre der Lackmustest für ein gelingendes Arbeiten innerhalb der ARK. Wird es jedoch nicht gelingen (d. h. sollten wir nicht zu Konsensergebnissen, sondern zu einfachen Mehrheiten kommen), erscheint es mir wichtig, dass wir in der arbeitsrechtlichen Kommission keine Harmoniesauce herstellen und Geschlossenheit demonstrieren, als seien wir alle einer Meinung. Vielmehr sollten wir dann den Mut haben, Konflikte offen auszusprechen, und die unterschiedlichen Meinungen darzulegen. Sollte eine Seite mit den Ergebnissen der arbeitsrechtlichen Kommission nicht einverstanden sein, muss sie ihre gegenteilige Meinung nicht aufgeben, sondern sie weiterhin vertreten und so ihre Glaubwürdigkeit erhalten.

So wie ich mir ein Ringen mit den Arbeitgebern um ein gutes Arbeitsrecht für die Diakonie Hessen wünsche, wünschen wir uns als Kirchengewerkschaft auch eine Auseinandersetzung mit dem Gesamtausschuss der Diakonie Hessen*. In der jetzigen Situation müssen wir jedoch hinnehmen, dass der Gesamtausschuss weder an einem Austausch mit uns interessiert ist, noch Information der Kirchengewerkschaft an die Mitarbeitervertretung weiterleitet.

Wir wünschen uns, dass sich dies in Zukunft ändert, denn nur wer miteinander im Gespräch bleibt, hat die Möglichkeit, Konflikte zu überwinden oder zumindest den anderen zu verstehen, ohne ihn zu verwerfen. ■

— **Burkhard Schops**

(*) Die arbeitsrechtliche Kommission ist Teil des Dritten Weges, welcher von dem Gesamtausschuss der Diakonie Hessen und von Verdi vehement abgelehnt wird.



Nicht nur Geld spielt bei dem Wunsch nach einem Jobwechsel eine Rolle, sondern auch die Zufriedenheit jedes Einzelnen an seinem Arbeitsplatz.

Frust im Job

Die Manpowergroup hat im letzten Kalenderjahr 1.004 Bundesbürger befragt, ob und inwieweit sie mit ihrem Job zufrieden sind.

Im Rahmen der Studie stellte sich dann heraus, dass sowohl in den Büros als auch in den Werkhallen 47% der Beschäftigten gern ihren Job in den kommenden 12 Monaten wechseln würden. Weitere 5% haben innerlich schon gekündigt, so die weiteren Ergebnisse dieser Studie.

Die Manpowergroup hat in ihrer Online-Befragung weiterhin die Frage zur aktiven Jobsuche gestellt. Danach ist jeder 5. Beschäftigte in Deutschland auf der Suche nach einem anderen attraktiven Job. Rund die Hälfte würde auch weniger Geld für einen Jobwechsel in Kauf nehmen.

Bei der Analyse dieser Auswertung stellt sich heraus, dass nicht nur Geld eine Rolle spielt, sondern auch die Zufriedenheit jedes Einzelnen an seinem Arbeitsplatz.

Zweithäufigster Grund für eine geplante Kündigung ist die mangelnde Anerkennung.

— Im Rahmen der Studie haben also 15 % der Deutschen das Gefühl, ihre Leistung würde nicht ausreichend wahrgenommen.

— Von diesen 1.004 Befragten haben weitere 10 % angegeben, mit ihrem Vorgesetzten nicht klarzukommen.

— Darüber hinaus hat jeder 10. angegeben, ihn treibe das schlechte Arbeitsklima an eine andere Stelle, an der er/sie sich gern bewerben würde. ■

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

Das gelochte Zeugnis

Zeugnisse sind immer wieder ein streitbarer Punkt bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

In dem vorliegenden Fall, den das Arbeitsgericht Weiden (ARGB Weiden 09.01.2019 – 3 Ca 615/18) zu entscheiden hatte, ging es um die Frage, ob ein Arbeitszeugnis auf einem gelochten Briefpapier ausgestellt werden darf?

Die Grundlage für die Prüfung beim Arbeitsgericht war § 109 der Gewerbeordnung. Diese führt aus, dass es keine Vorschriften für übertriebene Anforderungen an das äußere Erscheinungsbild des Zeugnisses stellt.

So ist in der Rechtsprechung aber durchgängig zu lesen, dass das Erscheinungsbild so sein muss, wie es betriebsüblich in dem Unternehmen verwendet wird.

In dem Verfahren wurde ein Bauunternehmen verklagt, der Arbeitnehmerin das Zeugnis auf einem ungelochten Papier auszustellen.

Da die Gewerbeordnung jedoch nicht vorschreibt, wie es denn im Allgemeinen oder im Besonderen auszusehen hat, war die Frage, was ist das Standardbriefpapier in dem Bauunternehmen?

Nach gerichtlicher Überprüfung stellte sich heraus, dass das Firmenbriefpapier grundsätzlich und dauerhaft schon gelocht ist. Der Arbeitgeber konnte also nachweisen, dass das verwendete Briefpapier dem üblichen Standard dieses Unternehmens entspricht.

Auch die Kritiker, die möglicherweise ein und insbesondere dieses Zeugnis in der Bewerbung lesen sollten, können daraus nicht ableiten, dass sich hieraus eine unausgesprochene Kritik an der Klägerin (Arbeitnehmerin) herleiten ließe.

Im Kontext und bei der Bewertung dieses Urteils unsererseits ist festzustellen, dass zwar in den meisten Branchen der

eigentliche Papierbriefkopf ungelocht ist. So dürfte auch diese Entscheidung dazu beitragen, dass im weitesten Sinne und weitestgehend ein Zeugnis in ungelochter Form der Arbeitnehmerin auszuhändigen ist. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

In dem strittigen Fall konnte der Arbeitgeber nachweisen, dass das verwendete gelochte Briefpapier, auf dem das Zeugnis geschrieben wurde, dem üblichen Standard dieses Unternehmens entspricht. Deshalb könne man aus dem gelochten Briefpapier nicht ableiten, dass sich hieraus eine unausgesprochene Kritik an der Klägerin (Arbeitnehmerin) herleiten ließe.



Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts vom 11. Dezember 2019 (Nr. 45/19)

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – Einheit des Verhinderungsfalls



Die Klägerin war bei der Beklagten bis zum 31. Juli 2017 als Fachkraft in der Altenpflege beschäftigt. Seit dem 7. Februar 2017 war sie infolge eines psychischen Leidens arbeitsunfähig.

Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist auch dann auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue, auf einem anderen Grundleiden beruhende Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat (Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls). Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch

entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits zu dem Zeitpunkt beendet war, zu dem die weitere Erkrankung zur Arbeitsunfähigkeit führte.

Die Klägerin war bei der Beklagten bis zum 31. Juli 2017 als Fachkraft in der Altenpflege beschäftigt. Seit dem 7. Februar 2017 war sie infolge eines psychischen Leidens arbeitsunfähig. Die Beklagte leistete Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis einschließlich 20. März 2017. Im Anschluss bezog die Klägerin auf der Grundlage von Folgebescheinigungen ihrer Hausärzte, die zuletzt am 5. Mai 2017 eine bis einschließlich 18. Mai 2017 fortbestehende Arbeitsunfähigkeit attestierte, Krankengeld. Am 19. Mai 2017 unterzog sich die Klägerin wegen eines gynäkologischen Leidens einer seit längerem geplanten Operation. Ihre niedergelassene Frauenärztin bescheinigte am 18. Mai 2017 als „Erstbescheinigung“ eine Arbeitsunfähigkeit vom 19. Mai 2017 bis zum 16. Juni 2017 und durch Folgebescheinigung eine fortbestehende Arbeitsverhinderung bis einschließlich 30. Juni 2017. Im Juli 2017 erbrachte die Klägerin im Hinblick auf ihr gewährten Urlaub und Überstundenausgleich keine Arbeitsleistungen mehr und begann eine Psychotherapie bei einem Neurologen.

Die Klägerin erhielt in der Zeit vom 19. Mai bis zum 29. Juni 2017 weder von der Beklagten Entgeltfortzahlung noch von ihrer Krankenkasse Krankengeld. Mit ihrer Klage hat sie für diesen Zeitraum von der Beklagten die Zahlung von 3.364,90 Euro brutto nebst Zinsen verlangt. Sie hat geltend gemacht, sie sei ab dem 19. Mai 2017 wegen eines neuen Leidens arbeitsunfähig gewesen. Die Arbeitsunfähigkeit wegen ihrer psychischen Erkrankung habe am 18. Mai 2017 geendet. Die

Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, den Umständen nach sei von einem einheitlichen Verhinderungsfall auszugehen. Die Klägerin habe deshalb nur einmal für die Dauer von sechs Wochen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beanspruchen können. Diesen Anspruch habe sie erfüllt. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Klage – nach Beweisaufnahme durch Vernehmung von drei Ärzten – abgewiesen.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg.

Ist der Arbeitnehmer krankheitsbedingt arbeitsunfähig und schließt sich daran in engem zeitlichen Zusammenhang eine im Wege der „Erstbescheinigung“ attestierte weitere Arbeitsunfähigkeit an, hat der Arbeitnehmer im Streitfall darzulegen und zu beweisen, dass die vorangegangene Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt des Eintritts der weiteren Arbeitsverhinderung geendet hatte. Dies ist der Klägerin nicht gelungen. Das Landesarbeitsgericht hat durch Vernehmung der die Klägerin behandelnden Ärzte umfassend Beweis erhoben. Danach konnte nicht festgestellt werden, dass ein einheitlicher Verhinderungsfall nicht vorlag. Das gilt umso mehr, als nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme eine Untersuchung der Klägerin durch den behandelnden Arzt bei der Feststellung der bis einschließlich 18. Mai 2017 attestierten Arbeitsunfähigkeit nicht erfolgte. ■

— Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11. Dezember 2019 - 5 AZR 505/18 -

— Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 26. September 2018 - 7 Sa 336/18

— Wolfgang Lenssen

Neues MVG-EKD

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Kirchengewerkschaft, in Verbindung mit ihrem Fortbildungsverein SAAT e. V., hat eine Broschüre mit der neuen Fassung des neuen Mitarbeitervertretungsgesetzes für die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen erstellt und den Mitarbeitervertretungen aus dem Bereich der Konföderation Anfang des Jahres kostenfrei auf dem Postwege zur Verfügung gestellt.

Sollten Sie noch weiteren Bedarf haben, melden Sie sich gerne in unserer Geschäftsstelle. Gegen einen Unkostenbeitrag in Höhe der Versandkosten senden wir Ihnen gern weitere Exemplare (solange der Vorrat reicht) zu.

Darüber hinaus hat der SAAT e. V. mehrere Seminare für Ihre Mitarbeitervertretung zu diesem Thema im Angebot. Es geht um die Neufassung des MVG-EKD. Was hat sich geändert, worauf ist zu achten, was bedeutet das für die Praxis?

Die einzelnen Termine, unser komplettes Seminarangebot und die Seminare, die in der Sache aufbauend bzw. ergänzend sind, können Sie unserer Homepage www.saat-ev.de entnehmen.

Unser komplettes Seminarangebot 2020 können Sie auch in Printform über unsere Geschäftsstelle anfordern. Auch hier melden Sie sich gerne, auch fernmündlich, für Ihren Bedarf.

Die Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft – Rechtsschutzabteilung – berät Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, gerne bei konkreten Sachfragen. ■

*Bis dahin verbleiben wir
Ihr Landesvorstand Weser-Ems
Kirchengewerkschaft
— Hubert Baumann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist*

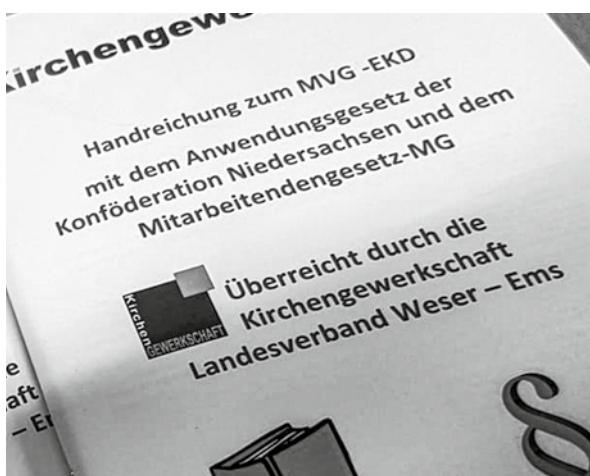


Foto: Hubert Baumann

BKK Diakonie
Krankenkasse für soziale Berufe

750€
FÜR DEINE
GESUNDHEIT

Infos zu vielen
Top-Leistungen
unter www.bkk-diakonie.de

Servicetelefon 0521.329876-120

Neue Geschäftsordnung der ARK beschlossen

12.12.2019 • Nach gut zwei Jahren Arbeit ist es den Menschen in der ARK gelungen, sich auf eine für alle passende Geschäftsordnung zu einigen.

Auf der Sitzung am 4. Dezember 2019 war die Zeit reif: Die neue Geschäftsordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission wurde beinahe einstimmig beschlossen.

Neu darin ist die Anpassung der internen Regelungen an das Zustimmungs- und Ausführungsgesetz der Evangelischen Landeskirche in Baden zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzgesetz der EKD und die Vergrößerung der Grundsatzkommission auf jeweils vier Vertretende der beiden Seiten.

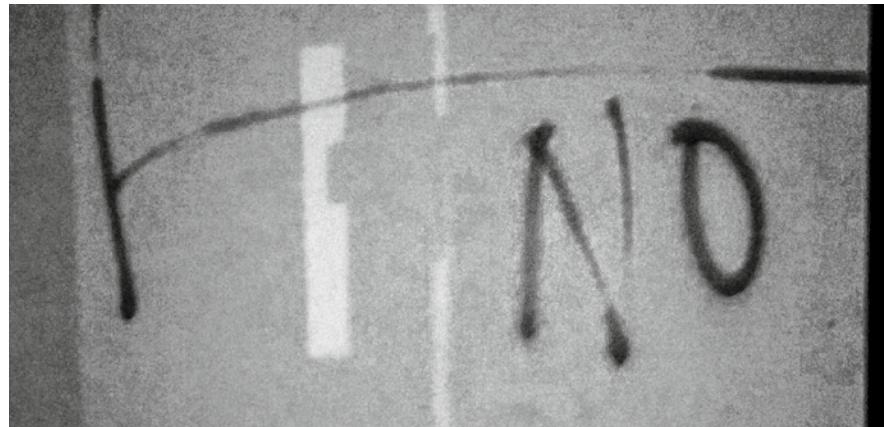
Ferner wurden die Regelungen für ein evtl. erforderliches Verfahren im Umlaufverfahren justiert.

Zudem wurde die Einrichtung der Geschäftsstelle der Dienstnehmerseite aufgenommen.

Mit der Besetzung von Herrn Michael Biehl als Geschäftsstelle kann die Dienstnehmerseite somit effektiver und professioneller die „Waffengleichheit“ zum professionell ausgestatteten Personal der Dienstgeberseite herstellen. ■

Nachzulesen unter:
www.kirchengewerkschaft-baden.de/infothek/go_ark.htm

— Wolfgang Lenssen



Auch wenn das Urteil, das Ergebnis aus Sicht der Kirchengewerkschaft nicht erfreulich ist, so ist die damit verbundene Stärkung der Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung – als auch der Mitarbeitervertretungen – zu begrüßen.

Kündigung eines Lehrers mit rechtsextremen Tattoos – Kündigung rechtsunwirksam

**Pressemitteilung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg
Nr. 34/19 vom 11.12.2019**

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Lehrers mit rechtsextremen Tattoos für rechtsunwirksam erklärt.

Das Land Brandenburg hatte das Arbeitsverhältnis gekündigt, nachdem bekannt geworden war, dass der Lehrer Tattoos mit dem Schriftzug „Meine Ehre heißt Treue“ sowie mit den Symbolen „Wolfsangel“ und „Schwarze Sonne“ trägt. Es hat die Kündigung u. a. darauf gestützt, der Kläger weise eine rechtsextreme Gesinnung auf und sei deshalb für den Schuldienst nicht geeignet.

Das Landesarbeitsgericht hat eine fehlende Eignung des Klägers als Kündigungsgrund nicht überprüft, weil das beklagte Land diesen Kündigungsgrund dem Personalrat vor Ausspruch der Kündigung nicht mitgeteilt hatte. Im Kündigungsschutzprozess können nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur diejenigen Kündigungsgründe verwertet werden, die dem Personalrat (oder Betriebsrat) zuvor mitgeteilt worden waren; hieran fehlte es im vorliegenden Fall.

Dass der Kläger seine Tattoos öffentlich gezeigt hatte, war dem Personalrat zwar mitgeteilt worden, trug die Kündigung jedoch nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht. Das beklagte Land hätte insoweit als milderes Mittel zuvor eine Abmahnung aussprechen müssen; dies war nicht geschehen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, soweit der Kläger seine tatsächliche Beschäftigung durchsetzen wollte. Dieser Beschäftigungsanspruch bestehe nicht, weil das Arbeitsverhältnis ein weiteres Mal gekündigt worden ist; der diesbezügliche Kündigungsschutzprozess ist noch nicht abgeschlossen.

— Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11. Dezember 2019, Aktenzeichen 15 Sa 1496/19.

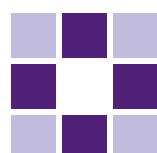
Fazit: Auch wenn das Ergebnis aus Sicht der Kirchengewerkschaft nicht erfreulich ist, so ist die damit verbundene Stärkung der Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung – als auch der Mitarbeitervertretungen – zu begrüßen. ■

— Wolfgang Lenssen

Uns verbinden Werte



Tel.: 0800 520 604 10
www.eb.de



Evangelische
Bank



Versicherer im Raum der Kirchen

Schutz,
erfahren



Ein Baum
für Ihren Vertrag!



vrk.de/waldmeister

vrk.de/kfz-versicherung

Filialdirektion Nord

Steinbeker Berg 3 · 22115 Hamburg
fd-nord@vrk.de
www.vrk.de

Folgen Sie uns

