

Info

1-2021

Offizielles Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft

Die Rechtsschutzabteilung der Kirchengewerkschaft

zu Fragen rund um Corona

S. 3-4, 6



INHALT

Editorial	2
Hubert Baalmann: „Das Jahr 2020 hat ein spektakuläres Ende gefunden in der Hoffnung, dass es 2021 besser wird. Besser werden kann aber auch bedeuten, dass es einfach nur anders wird.“	
Newsletter vom 22.12.2020	3-4
Gewerkschaftsbeitrag...	5
steuerlich absetzbar	
Bescheinigung für das Finanzamt	5
Beitrittserklärung	5
Corona-Sonderleistung	6
Arbeitsrechtsregelung beschlossen zur Gewährung	
Frau Peter stellt sich vor	7
LV Nord	8
Tarifarbeit in der Nordkirche	
Seminare...	9
der Kirchengewerkschaft	
VCH-Hotel Morgenland, Berlin	10-11
LV Hessen	12, 16
Besetzung des Schlichtungsausschusses	12
Gehaltssteigerung, Ausgleichstag und Urlaubstag mehr für Mitglieder der Kirchengewerkschaft in der Diakonie Hessen	16
LV Baden	15, 18, 20-22
Kirchliche Entgeltordnung (Anlage 2 AR-M)	15
Rufbereitschaft in der stationären Altenheimpflegeeinrichtungsseelsorge	18
Schlichtungsausschuss hat beschlossen	18
Auch die Mitarbeitenden in der Kirchenmusik arbeiten in den Abendstunden	18
Kirchengerichtliche Schlichtungsstelle der Evangelischen Landeskirche in Baden	20-22
Impressum	7

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

auch wenn schon das 1. Quartal fast zu Ende ist und Ihr die „Kirchengewerkschaft Info“ 1-2021 in der Hand haltet, erlaube ich mir Euch noch einmal die besten Wünsche für das laufende Jahr zu übermitteln.

Das Jahr 2020 hat ein spektakuläres Ende gefunden in der Hoffnung, dass es 2021 besser wird.

Besser werden kann aber auch bedeuten, dass es einfach nur anders wird. Anders ist es ja jetzt immer noch, da wir mit der Pandemie ganzheitlich beschäftigt sind.

Wir wünschen uns für Euch, dass es wieder möglich sein wird, unmaskiert sich zu treffen, sich zu erkennen und ein Lächeln zu senden.

Das Kalenderjahr 2021 wird nicht nur mit Wahlen auf den politischen Ebenen der Bundesrepublik Deutschland, sondern auch mit vereinzelten aufgeschobenen Wahlen, sowohl auf Bundesebene der Kirchengewerkschaft, aber auch in einzelnen Landesverbänden notwendig sein.

Auch werden große Veranstaltungen wie z. B. der Ökumenische Kirchentag nicht in der geplanten Form stattfinden, so wird sich der Bundesvorstand aktuell mit alternativen Formen digital oder in kleinster Runde beschäftigen.

Diese Informationen könnt Ihr alle dann auch auf unserer Homepage, Instagram und Facebook sehen.

Auch unsere Schulungen haben wir, soweit wie nötig, von Präsenz auf Online umgestellt. Auch diese Informationen könnt Ihr über die Internetseite der Kirchengewerkschaft oder des Saat e. V. entdecken.

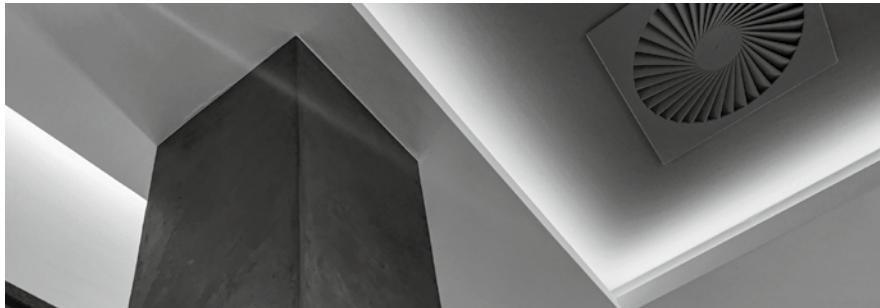
Wir hoffen nun, dass das Jahr 2021 einen positiven Verlauf nimmt, so wünschen wir seitens des Bundesvorstandes und der Geschäftsstelle allen eine gute, Gottbehütete, gesunde Zeit. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist



Foto: Hubert Baalmann

Newsletter vom 22.12.2020



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

das Jahr neigt sich dem Ende, die Corona-Pandemie bleibt, so sind in den letzten Tagen in der Rechtsschutzabteilung aufgrund der schnellen Entwicklung der Impfungen verschiedene arbeitsrechtliche Fragen in der Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft aufgetreten.

Wir möchten der Einfachheit halber die eine oder andere Frage aufwerfen und einen Rechtshinweis darauf geben.

Corona-Impfung

Die Kolleginnen und Kollegen in Pflegeeinrichtungen, Krankenhäusern, stationären Einrichtungen mit Bewohnern der hohen Risikogruppe Ü80 und deren Mitarbeitende und Pflegende gehören in die höchste Priorität bei der in den nächsten Tagen beginnenden Corona-Impfung.

Daraus ergab sich die Frage, ob der Betrieb Mitarbeitende zur Corona-Impfung verpflichten kann?

Es gibt keine gesetzliche Impfpflicht in Deutschland. Aber der Dienstgeber darf sehr wohl Konsequenzen ziehen, wenn ein Mitarbeitender durch Impfverweigerung seiner Arbeit dadurch nicht nachkommen könnte.

Hierbei handelt es sich in der Regel um eine individuelle Entscheidung, ob ich mich als Arbeitnehmer impfen lassen will. Besonders in Gesundheitsberufen, Pflegeberufen, wo mit Infektionsrisikogruppen gearbeitet wird, kann der Fall auftreten, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unmissverständlich deutlich macht, dass er sich bitte zur Erhaltung seiner Arbeitskraft impfen lassen möge. Ob diese Impfung vor Ort ist oder in Impfzentren, mag dabei noch uninteressant sein. Wenn der/die Arbeitnehmer*in sich, warum auch immer, diesem entzieht oder für sich gute persönliche Gründe hat, kann in letzter Konsequenz der Arbeitgeber daraus sehr wohl Konsequenzen ziehen.

Dies könnte in der Konsequenz bedeuten, wer sich bewusst nicht impfen lässt und dadurch etwa nicht mehr am Patienten einsetzbar ist, könne im härtesten Falle auch den Anspruch auf Bezahlung verlieren, da er dann nicht mehr für den Dienstgeber einsetzbar ist, also seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht erfüllt.

Der Arbeitgeber ist gemäß §23 und §23 a des Infektionsschutzgesetzes verpflichtet, insbesondere in Heimen, Krankenhäusern und anderen Einrichtungen

ausdrücklich die Weiterverbreitung zu vermeiden. Dafür dürfte es notwendig und nötig sein, dass der Dienstgeber den Impfstatus seines Personals kennt. Im Umkehrschluss könnte es bedeuten, wenn der Dienstgeber hiervon keine Kenntnis hat, ob und welche Mitarbeitenden entsprechend geimpft sind und oder dann eingesetzt werden, könnte dies Schwierigkeiten für die Dienstgeber geben.

Man muss aber bei der Gesamtbewertung dieses Themas immer von einem Einzelfall ausgehen.

So ist zu prüfen, wie groß ist das Risiko, wen gefährdet der Kollege, und was wäre die geeignete Schutzmaßnahme, z. B. Impfen?

Wir können im Moment nicht einschätzen, wie viele Kolleginnen und Kollegen die in der Pflege oder in anderen systemrelevanten Bereichen sind, sich impfen lassen wollen und impfen lassen werden.

Mitbestimmungsrechtliche Fragen bei Testungen

Aus vielen Einrichtungen, gleich welcher Art, hören wir in den letzten Tagen verstärkt, dass Serien-, Reihentestungen auf den Virus durchgeführt werden bzw. durchgeführt werden sollen. Durch die sogenannten Schnelltestungen sind viele Mitarbeitervertretungen verunsichert.

Nach unserer Einschätzung unterliegt die Testung dem Mitbestimmungsrecht und der Mitbestimmungspflicht der Mitarbeitervertretung gemäß § 40 b: Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren.

>>>

>>> Seitens der Rechtsschutzabteilung der Kirchengewerkschaft sind nach unserer Auffassung folgende Fragestellungen zu überprüfen. Sind die Tester entsprechend geschult, wer testet, wer ist für die Testung verantwortlich, gibt es für die entsprechenden Kolleginnen und Kollegen eine Gefährdungsbeurteilung, sind die entsprechenden Räumlichkeiten vorhanden, und was und wie wird mit den Kolleginnen und Kollegen umgegangen, die sich nicht testen haben bzw. testen lassen wollen.

In der Konsequenz hören wir, dass durch die Testung auch eigenes Personal abgezogen und umversetzt wird, so wird es an anderen Stellen eine Arbeitsverdichtung geben. Diese Situation der Arbeitsverdichtung muss nach unserer Auffassung zwingend mit der Geschäftsführung geklärt werden, inwieweit es hier eine Personalumverteilung gibt, so dass es keine extreme Arbeitsüberlastung in den anderen Bereichen gibt.

Durch Anordnung des Arbeitgebers, eine Testung (Schnelltest) vorzunehmen, ist die Zeit nach unserer Auffassung auch Arbeitszeit.

Für die Mitarbeitervertretung ist wichtig, wenn es einen sogenannten Krisenstab oder eine Arbeitsgruppe oder eine Ad-hoc-Kommission oder Vergleichbares gibt, dass die MAV hier Teil dieser Gruppe und damit auch Teil der Belange um den Arbeits- und Gesundheitsschutz ist.

In Corona-Zeiten ist die Überprüfung von Dienstvereinbarungen zu Arbeitszeitkonten oder Arbeitszeitregelungen noch von besonderer Bedeutung.

Im Grundkern kommt der Mitarbeitervertretung aber ausschließlich eine Wächterfunktion zu, so dass sie, die Mitarbeitervertretung, das Recht hat, die Dokumente, die Beschlüsse, die Umsetzung und die Ergebnisse einzusehen und zu dokumentieren.

Des Weiteren ist die Überprüfung von Dienstvereinbarungen zu Arbeitszeitkonten oder Arbeitszeitregelungen noch von besonderer Bedeutung. In vielen kirchlichen, diakonischen und caritativen Einrichtungen gibt es Regelungen in Form einer Dienstvereinbarung, die nun durch die aktuelle Situation so nicht mehr angewendet werden bzw. angewendet werden können. Hier sei noch einmal der Hinweis darauf gegeben, dass bei kurzfristiger oder auch anders gelagerter Veränderung von Dienstplänen eine Mitbestimmungspflicht besteht.

Maskenpflicht

Viele Kolleginnen und Kollegen haben in der Rechtsschutzabteilung der Kirchengewerkschaft angerufen und gefragt, ob die FFP2-Masken vom Arbeitgeber bereitgestellt, also auch bezahlt werden müssen. Nach unserer Auffassung definitiv ja.

Daraus ergab sich dann eine verstärkte Anfrage, ob der Arbeitgeber eigentlich die Maskenpflicht am Arbeitsplatz anordnen kann oder ob es Ausnahmeregelungen gibt.

Hierzu hat das Arbeitsgericht Berlin mit Urteil vom 15. Oktober 2020, AK: 42 Ka 13034/20 in ihrer Presseerklärung vom 18.12.2020 erklärt, dass im Rahmen des § 3 Arbeitsschutzgesetzes die Grundpflicht des Arbeitgebers besteht, dem Arbeitnehmer am Arbeitsplatz Sicherheit und Gesundheit zu garantieren. Hieraus leitet das Gericht ab, dass im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer eine Maskenpflicht zwingend angeordnet werden kann. Das Arbeitsgericht Berlin ist der Auffassung, dass der Arbeitgeber die Pflicht hat, die Beschäftigten, das Publikum, die Klienten vor Infektionen zu schützen.

Ein Gesichtsvisier sei nicht der richtige Schutz, sondern es bedarf entsprechend der medizinischen und Virologeneinschätzung des Tragens eines Mund-Nasenschutzes aus gesundheitlichen Gründen. Dieses ist dem Arbeitnehmer zumutbar.

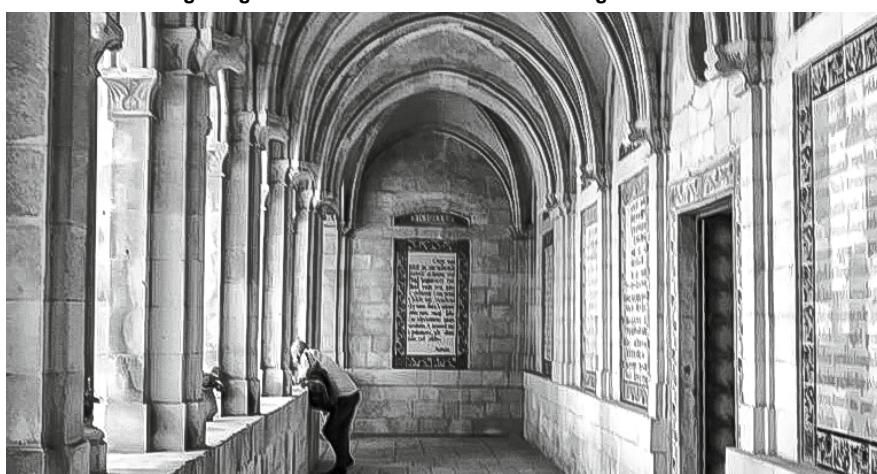
Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Rechtsschutzabteilung der Kirchengewerkschaft versucht regelmäßig, aktuelle Informationen und, sofern sie dann vorliegen, auch Rechtsprechung zu diesem Thema auch an dieser Stelle zu veröffentlichen.

Gerne teilen Sie es mit Ihren Kolleginnen und Kollegen, teilen es in Ihrem Intranet oder sonstigen Arbeitsverteilern.

Wir wünschen Ihnen, dass Sie alle im Sinne von Corona negativ bleiben, wir stehen für Rückfragen gerne zur Verfügung und verbleiben mit besten Empfehlungen für die Rechtsschutzabteilung der Kirchengewerkschaft

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



Gewerkschaftsbeitrag steuerlich absetzbar

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wer Beiträge für die Mitgliedschaft in der Kirchengewerkschaft als Interessensvertretung im Jahre 2020 gezahlt hat, hat die Möglichkeit, diese Beiträge steuerrechtlich geltend zu machen.

Hierfür bedarf es in der Regel einer Bescheinigung der Kirchengewerkschaft.

Einige Finanzämter erkennen den Kontoauszug als Bescheinigung an. Benötigen Sie eine Beitragsbescheinigung, lassen Sie es uns gerne wissen.

Rufen Sie in der Geschäftsstelle an oder schreiben Sie eine Mail an beitrag@kirchengewerkschaft.de, und Sie erhalten diese schnellstmöglich zugeschickt. ■

— Hubert Baumann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist



Kirchengewerkschaft

Beitrittserklärung

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

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 _____



Arbeitsrechtsregelung beschlossen zur Gewährung einer Corona-Sonderleistung

Ausgleich für besondere Belastung

Nachdem noch im Sommer 2020 die Bereitschaft der Dienstgeberseite für diese Leistung sehr verhalten war, konnte nach der Einleitung dieses Sachverhaltes in die Schlichtung und einem ausgewogenen Vorschlag aus dem Schlichtungsausschuss im Dezember 2020 die Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung einer Corona-Sonderleistung beschlossen werden.

Somit erhalten

1. Pflegefachkräfte, Pflegehilfskräfte, leitende Mitarbeitende in der Pflege, Alltagsbegleitende, Betreuungskräfte, Assistenzkräfte sowie sonstige Mitarbeitende in der Pflege und Patientenversorgung und -betreuung
2. Auszubildende in der praktischen Ausbildung in der direkten Pflege und Betreuung von Pflegebedürftigen
3. Erzieherinnen oder Erzieher, Fachkräfte im heilpädagogischen Dienst sowie Mitarbeitende in Wohngruppen und anderen Betreuungseinrichtungen
4. Küchenkräfte, Reinigungskräfte oder Mitarbeitende in der hauswirtschaftlichen Versorgung und Haustechnik je nach Beanspruchung und Kontakt zu vulnerablen Gruppen eine Corona-Sonderleistung, sofern sie keine gemäß dem

TVöD-Tarifvertrag Corona-Sonderzahlung 2020 vom 25. Oktober 2020 erhalten haben. Somit erfasst diese Regelung nur die Mitarbeitenden, welche unter die AVR badische Fassung (AR-AVR) fallen.

Anspruchsberechtigt sind alle, welche im Zeitraum vom 1. März bis 31. Oktober 2020 (Bemessungszeitraum) in unmittelbar durch Corona betroffenen Arbeitsbereichen oder Einrichtungen in einer Funktion der oben aufgeführten Berufsgruppen tätig waren.

Mitarbeitende, die bereits eine einmalige Sonderprämie (Corona-Prämie) nach dem zweiten Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 19. Mai 2020 erhalten haben, erhalten a. bezogen auf die Entgeltgruppen 1-7 eine Corona-Sonderleistung in Höhe von Euro 600,00 brutto b. sowie bezogen auf die Entgeltgruppen 8-11 eine Corona-Sonderleistung in Höhe von Euro 400,00 brutto.

Der Anspruch auf die Corona-Sonderprämie wird mit Wirkung Vergütungsabrechnung für den Monat Mai 2021 zur Auszahlung fällig.

Die Corona-Sonderleistung erfolgt ansonsten durch Gewährung von fünf Tagen Sonderurlaub (zu behandeln nach den Vorgaben des Bundesurlaubsgesetzes, soweit in dieser Arbeitsrechtsregelung keine abweichende Regelung getroffen wird) bezogen auf die Entgeltgruppen 1-7 sowie drei Tagen Sonderurlaub bezogen auf die Entgeltgruppen 8-11, der in den Jahren 2021 bis Ende 2023 in Anspruch zu nehmen und zu gewähren ist.

Mitarbeitende in Teilzeitbeschäftigung erhalten die Corona-Sonderleistung (Zahlungsbetrag oder Sonderurlaub) anteilig ihres Beschäftigungsgrades und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. ■

— Wolfgang Lenssen, Landesverband Baden

Der Text dieser Arbeitsrechtsregelung ist hinterlegt unter:

- <https://www.kirchengewerkschaft-baden.de/infothek/ar-corona-sonderzahlung-avr.htm>
- oder
- <https://is.gd/38ZOQP>



Frau Peter stellt sich vor

Ester Peter, Jahrgang 65, 3 erwachsene Kinder, 1 Enkelkind, im Herzen Pfälzerin, und ich lebe seit 33 Jahren in Hamburg.

Ich bin gelernte Rechtsanwaltsgehilfin und Versicherungsfachfrau sowie seit über 15 Jahren in gemeinnütziger Vereinsarbeit tätig.

Ich gehe sehr gerne spazieren und lese viele Bücher.

Die Arbeit in der Kirchengewerkschaft macht mir sehr großen Spaß, und ich komme gerne zur Arbeit. ■

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](mailto:info@kirchengewerkschaft.de)

Bankkonto:

EB Kiel • BIC: GENODEF1EK1
IBAN: DE46 5206 0410 0006 4048 63

Redaktion: Hubert Baalman (verantwortlich),
Ingrid Luda, Sabine Boysen, Ester Peter

Titelbild: R. Hirschler (Fotoclub)

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 Bei-
trag 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

Tarifarbeit in der Nordkirche

Viele von euch wundern sich vielleicht, bei der Gehaltsabrechnung im Oktober mehr Geld auf dem Konto zu haben als im Vormonat.

Natürlich ist es schön, denn mehr Geld zur Verfügung zu haben ist immer besser als weniger!

Doch woran liegt es, dass wir mehr Geld erhalten?

Die Antwort ist eigentlich ganz einfach: Wir als Angestellte im ehemaligen Nordelbien haben einen Tarifvertrag, und zwar den Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag, auch kurz KAT genannt. In diesem Tarifvertrag steht zum Beispiel, wie viel Urlaub wir erhalten, welche Rechte und Pflichten wir haben, wie viel Prozent das Sonderentgelt beträgt oder welche Entgeltgrundlagen vorliegen, nach denen wir vergütet werden.

Viele von euch wundern sich vielleicht, bei der Gehaltsabrechnung im Oktober mehr Geld auf dem Konto gehabt zu haben als im Vormonat.

Bestandteil des Tarifvertrages sind auch die Entgeltordnung und die Entgelttabelle. In der Entgelttabelle steht, wie viel wir z. B. bei einer Eingruppierung K7, Stufe 3 mit 39 Wochenstunden verdienen, wie hoch also unser Gehalt ist, das wir monatlich ausgezahlt bekommen.

Diese Entgelttabelle erhöht sich natürlich nicht von alleine. Denn unser Arbeitgeber erhöht unser Gehalt natürlich nicht ohne Aufforderung!

Doch, wer fordert den Arbeitgeber dazu auf?!

Die Antwort:

Das ist Aufgabe der Gewerkschaften, z. B. der Kirchengewerkschaft, indem sie die Entgelttabelle fristgerecht beim VKDA (Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland) kündigt.

Danach werden Termine zur Entgeltrunde vereinbart, und die Entgeltverhandlungen beginnen.

Haben sich die Gewerkschaften und der VKDA über die Höhe der Anhebung der Vergütung und deren Laufzeit geeinigt, ist dieses Ergebnis für unseren Arbeitgeber bindend, da beim VKDA 99,9% aller Kirchengemeinden und Kirchenkreise im ehemaligen Nordelbien Mitglied sind.

Das heißt, jede Gehaltserhöhung, die wir erhalten, haben die Gewerkschaften ausgetragen.

Nun fragen sich vielleicht einige von euch, warum sie mehr Gehalt bekommen, obwohl sie nicht Mitglied der Gewerkschaft sind?!

Das hängt mit unserem Tarifvertrag zusammen, der für alle Mitarbeitenden in unserem Kirchenkreis Gültigkeit hat – und somit auch die neu verhandelte Entgelttabelle.

Schön, werden vielleicht einige von euch denken, ich bekomme also mehr Geld, aber brauche keinen Mitgliedsbeitrag für die Gewerkschaft zu entrichten.

Ja, so kann man denken, doch gehen wir davon aus, alle würden so handeln, dann haben wir bald keine Gewerkschaften mehr, die sich für unsere Interessen einsetzen können.

Was wären die Folgen?!

Entweder es würden keine Gehaltserhöhungen mehr verhandelt werden, oder aber die Gewerkschaften verhandeln mit dem Wissen, dass nur ein geringer Teil der Mitarbeitenden hinter ihnen steht – welche Auswirkungen hat das wohl auf ein Verhandlungsergebnis? ■

— Ursula Einsiedler, Vorsitzende
Landesverband Nord



SEMINARE 1. HALBJAHR 2021

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir wissen nicht, in welcher Form uns die Pandemie als Träger noch Fortbildungen in Präsenzform erlauben wird. Dieses gilt es abzuwarten (bei Redaktionsschluss noch keine weitergehenden Informationen).

Es ist uns aber gelungen, mit dem einen oder anderen Referenten zu verabreden, dass die Seminare auch online durchgeführt werden.

Von daher möchten wir Euch bitten, entsprechend Euren Bedürfnissen, das Seminar auszusuchen und Euch anzumelden. So bekommt Ihr dann über die Geschäftsstelle des Saat e. V. die Mitteilung, ob dieses in Präsenz- oder in Online-Version durchgeführt wird.

Wir hoffen aber, dass wir uns alle bald in Präsenzform treffen können.
Bis dahin verbleibe ich
mit den besten Wünschen

Hubert Baumann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist im Auftrage des Saat e. V.



Foto: Rosemarie Komossa

März

			Seminar-Nr.
15.03.2021	Kühlungsborn	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	16.
16.03.2021	Hamburg	Teilzeit- und Befristungsgesetz und Pflegezeitgesetz	11.1
17.- 18.03.2021	Lübeck	Allg. Aufgaben d. Mitarbeitervertretung	3.
22.03.2021	Usedom	BEM bei psychischen Erkrankungen	17.
25.03.2021	Hamburg	Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD	10.1
26.- 27.03.2021	Stadtallendorf	Psychisches Wohlbefinden am Arbeitsplatz	13.1

April

22.- 23.04.2021	Stadtallendorf	AVR Diakonie Kurhessen-Waldeck	12.1
28.- 29.04.2021	Kassel	Einfühlende Kommunikation – Teil 1	6.2
29.04.2021	Hamburg	Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD	10.2

Mai

03.- 04.05.2021	Ratzeburg/ Farchau	Rechtsstellung der Mitglieder einer MAV	4.
03.05.2021	Pritzwalk	Datenschutz im MAV-Büro	20.
17.05.2021	Flensburg	Datenschutz im SBV-Büro	21.
26.- 27.05.2021	Oldenburg	Kollegiale Beratung	8.1

Juni

09.- 10.06.2021	Hamburg	Einfühlende Kommunikation – Teil 2	7.2
15.06.2021	Kloster Lehnin	Arbeits- und Gesundheitsschutz	18.
18.- 19.06.2021	Frankfurt/M.	Psychisches Wohlbefinden am Arbeitsplatz	13.2
22.06.2021	Havelberg	Die Gefährdungsbeurteilung	19.
23.- 25.06.2021	Warnemünde	Das MVG in Theorie und Praxis	1.

August

18.- 19.08.2021	Frankfurt/M.	Kollegiale Beratung	8.2
-----------------	--------------	---------------------	-----

September

08.- 09.09.2021	Fulda	Einfühlende Kommunikation – Teil 2	7.1
20.- 22.09.2021	Warnemünde	Mitbestimmen – Mitwirken – Miterantworten	2.
24.- 25.09.2021	Göttingen	Psychisches Wohlbefinden am Arbeitsplatz	13.3





Das VCH-Hotel Morgenland liegt inmitten des grünen Stadtteils Lichterfelde im Süden Berlins. Es ist mit allen Verkehrsmitteln schnell und bequem zu erreichen.

VCH-Hotel Morgenland

Ruhig und im Grünen
in Berlin

Berlin besuchen heißt eigentlich auch: mitten in einer quirligen Stadt sein zu wollen. Aber seit Anfang 2020 hat sich einiges geändert, denn Berlin ist nicht mehr so quirlig wie sonst, und man möchte auch nicht mehr mittendrin sein.

Dies ist die Zeit, die anderen Seiten von Berlin zu entdecken: Ein Foto vor dem Brandenburger Tor, ohne ganz viele fremde Menschen auf dem Foto? Das ist jetzt möglich. Genauso wie ein ruhiger Spaziergang „Unter den Linden“ oder auf dem „Ku'damm“. Oder entdecken Sie die grüne Seite von Berlin im Tiergarten oder im Grunewald, im Botanischen oder im Bitzer Garten oder

auch in den Gärten der Welt. Genießen Sie wunderschöne Ein- und Ausblicke an der Spree oder an der Havel, am Müggelsee oder am Wannsee. Oder sind Sie schon einmal quer über das Tempelhofer Feld und damit über eine Landebahn gelaufen? Und durch die East Side Gallery und die vielen Murals, das sind die großen Gemälde, die ganze Häuserwände bedecken, ist sogar Kunstgenuss unter freiem Himmel möglich.

Entdecken Sie doch einfach in diesen anderen Zeit ein anderes Berlin.

Passend zu der jetzigen Situation liegt das VCH-Hotel Morgenland inmitten des grünen Stadtteils Lichterfelde im Süden Berlins. Und ist mit allen Verkehrsmitteln schnell und bequem zu erreichen.

In ruhiger Umgebung gelegen, bietet das VCH-Hotel Morgenland den idealen Rahmen für Übernachtungen, Seminare und Feierlichkeiten.

Ausgeschlafen christlich

Das VCH-Hotel Morgenland strahlt auf den ersten Blick etwas Besonderes aus. Es ist ein Ort zum Wohlfühlen – unaufdringlich, freundlich, ruhig und mit wohltuendem Ambiente.

Seit über einem Jahrhundert steht der Name „Haus Morgenland“ für Gastlichkeit, Freundlichkeit, Service und Behaglichkeit. Als Stammsitz der Morgenländischen Frauenmission war das Haus in allen Zeiten ein Ort geistiger Arbeit, internationaler Begegnung und Kommunikation.



Das VCH-Hotel Morgenland ist ein Ort zum Wohlfühlen – unaufdringlich, freundlich, ruhig und mit wohltuendem Ambiente.



Freundlich – kompetent – verantwortungsvoll

Die Menschen, die das Haus besuchen und die Menschen, die für die Dienstleistung stehen, verdienen besondere Aufmerksamkeit.

Das VCH-Hotel Morgenland wird als Integrationsbetrieb geführt und beschäftigt auch Menschen mit Behinderung. Mit Ihrem Aufenthalt unterstützen Sie diese diakonisch-sozialpädagogische Arbeit und die Schaffung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen. ■

Weitere Informationen/Links:

- Das 3* Hotel Morgenland ist Mitglied in der VCH-Hotelkooperation www.vch.de
- Die Mitglieder der Kirchengewerkschaft erhalten für die Übernachtungen in allen VCH-Hotels Sonderpreise.



Visitenkarten Broschüren Briefpapier Flyer
Notizblocks Hardcover Softcover Folde
der Mailing Textildruck **Digitaldruck** Offset
Einladungskarten SD-Sätze Visitenkarten
Briefpapier Flyer **Plakate** Notizblocks
cover Softcover Folder Kalender Mailing T
druck Digitaldruck Offsetdruck Einladung
SD-Sätze Visitenkarten Broschüren Briefp
Flyer Plakate **Offsetdruck** Textildruck Soft
Folder Kalender Mailing Textildruck Digit
Offsetdruck Einladungskarten **SD-Sätze** V
itenkarten Broschüren Briefpapier Flyer P
Notizblocks Hardcover Softcover Folder K
Mailing Textildruck Digitaldruck Offsetdr
Einladungskarten SD-Sätze Visitenkarten Bro
Briefpapier Flyer Plakate **Notizblocks** Har
Softcover Folder Kalender Mailing Textild
gitaldruck **Offsetdruck** Einladungskarten
Visitenkarten Broschüren Briefpapier Flye
Notizblocks **Hardcover** Softcover Folde
der **Mailing** Textildruck Digitaldruck Offse
Einladungskarten SD-Sätze **Visitenkarten**
Briefpapier Flyer Plakate Notizblocks
cover Softcover Folder **Kalender** Mailing T
druck Digitaldruck Offsetdruck Einladung
SD-Sätze Visitenkarten Broschüren Briefp
Flyer **Plakate** Notizblocks Hardcover Soft
Folder Kalender Mailing **Textildruck** Digit
Offsetdruck Einladungskarten SD-Sätze V
itenkarten **Broschüren** Briefpapier Flyer P
Notizblocks Hardcover **Softcover** Folder K



Glückstädtter Werkstätten

Betriebsstätte DwerWerk
Emmy-Noether-Str. 9 | 25524 Itzehoe
T 04821 | 6854-13 | F 04821 | 6854-28
stefan.kuhr@glueckwerk.de
www.gluackstaedter-werkstaetten.de

Berichtigung und Vervollständigung der Besetzung des Schlichtungsausschusses nach dem Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat in ihrer Sitzung am 26. August 2020 gemäß §16 Absatz 4 des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG. EKKW) vom 26. April 2013 (KABl. S. 73) für die Amtszeit der amtierenden Arbeitsrechtlichen Kommission bis zum 31. Juli 2024

Frau Richterin am Arbeitsgericht
Dr. Esther Graf
Ständeplatz 19
34117 Kassel
zur Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz gewählt.

Als stellvertretender Vorsitzender wurde
Herr Richter am Verwaltungsgericht
Dr. Günther Schnell
Goethestraße 41-43
34119 Kassel
in der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission am 28. Oktober 2020 gewählt.

Nach den vorgenommenen Wahlen und Benennungen gehören dem neu gebildeten Schlichtungsausschuss für die Zeit bis zum 31. Juli 2024 als Beisitzende an:

1. Vertreter der Dienstnehmerseite:

Mitglied	stellvertretendes Mitglied
Andreas Klenke Heinrich-Wimmer-Str. 4 34131 Kassel	Uwe Schmidt Sandweg 1 34576 Homberg
Ulrich Faß-Gerold Auf den Hüften 4 34519 Diemelsee-Flechtdorf	Judith Kremer Heinrich-von-Bibra Platz 14 36037 Fulda

2. Vertreter der Dienstgeberseite:

Mitglied	Mitglied stellvertretendes
Dr. Volker Knöppel Wilhelmshöher Allee 330 34131 Kassel	Dr. jur. Hans Helmut Horn Hummelweg 54 34125 Kassel
Petra Hegmann Auf der Burg 9 35066 Frankenberg	Dr. Frank Hofmann Kirchplatz 2 36251 Bad Hersfeld

Kassel, den 11. November 2020 Landeskirchenamt

— Dr. Knöppel, Vizepräsident



Versicherer im Raum der Kirchen



vrk.de/premium-rente



Filialdirektion Nord

Steinbecker Berg 3 · 22115 Hamburg
Telefon 040 23804343
fd-nord@vrk.de · vrk.de



Folgen Sie uns





Verband der
Diözesen
Deutschlands



Evangelische Kirche
in Deutschland



Deutscher
Caritasverband



Evangelisches Werk für
Diakonie und Entwicklung



Deutsche
Ordensoberen-
konferenz



Die Einkaufsplattform
der Kirchen.

Einfach günstig einkaufen.

Die WGKD bietet nicht nur den kirchlichen Einrichtungen über ihre zahlreichen Rahmenverträge wirtschaftliche Vorteile. Auch die kirchliche Mitarbeiterschaft kann von einer Vielzahl von Angeboten zur privaten Nutzung profitieren.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen groben Überblick der Bereiche, die für private Zwecke in Anspruch genommen werden können:

➤ Bürobedarf	Memo
➤ Bürosysteme	Brother
➤ Energie	WIRgemeinsam Maingau
➤ Gesundheit / Sport	Fitness First
➤ Hotels	Maritim Hotels VCH-Hotels
➤ Informations-, TK-Technik und TV	Samsung / Mitarbeitershop
➤ Mobilfunk	Telekom – HE135 (über T-Punkte)
➤ IT-Security	ESET Deutschland
➤ Fahrräder / Zweiräder	Velo de Ville – Kirchenrad
➤ Kraftfahrzeuge	Alle Marken: KFZ-Rahmenverträge, Family & Friends-Angebote, Top Deals und Neuwagenportal für ALLE
➤ Mietwagen	Sixt Europcar
➤ Reisen	Deutsche Bahn - Jobticket
➤ Mitarbeiterangebote	Corporate benefits Ticketsprinter

Unser Internetauftritt liefert Ihnen weitergehende Informationen. Auch die Geschäftsstelle der WGKD steht Ihnen gern zur Verfügung.



Wirtschaftsgesellschaft der Kirchen in Deutschland mbH

Lehmannstr. 1 30455 Hannover

Tel.: 0511 47 55 33-0

www.wgkd.de

info@wgkd.de

Was lange währt wird endlich gut...

Kirchliche Entgeltordnung (Anlage 2 AR-M): Abschnitt 21 neu gefasst
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der sozialen Arbeit in Diakonischen
Werken der Stadtkirchen- und Kirchenbezirke und Diakonieverbänden

Seit Januar 2015 befasste sich die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden und ihrer Diakonie (ARK) mit der Frage, wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der sozialen Arbeit in Diakonischen Werken der Stadtkirchen- und Kirchenbezirke und Diakonieverbänden refinanzierbar, den heutigen Anforderungen gemäß und vergleichbar mit den anderen kirchlichen und diakonischen Berufsgruppen vergütet werden sollen.

In einer Arbeitsgruppe der ARK, welche sich gefühlt 100-mal getroffen hat, konnte zuletzt doch eine Vorlage erarbeitet werden, welche in der Dezembersitzung der ARK einstimmig (!) beschlossen wurde. Danach verbleiben alle Mitarbeitenden in den örtlichen Diakonischen Werken in der Entgeltordnung des TVöD-Bund allgemeiner Teil (diskutiert worden war die Anwendung des Tarifvertrags S+E des TVöD).

Neu aufgenommen wurden die „sonstigen Beschäftigten“, welche bislang wegen Fehlens der Qualifikation zur Sozial-

arbeiterin/Sozialpädagogin und zum Sozialarbeiter/Sozialpädagogen nicht unter den Abschnitt 21 gefallen sind. Damit konnte eine Gleichstellung zwischen den Mitarbeitenden (mit und ohne staatliche Anerkennung) in den Dienststellen hergestellt werden.

Zudem wurden die Leitungs- und Führungsebene differenzierter und angemessener geregelt. So bleibt zu hoffen, dass sich die neuen Regelungen in verstärktem Interesse zur Übernahme von Verantwortung in der sozialen Arbeit niederschlagen.

Durch diesen Beschluss kann es in den örtlichen Diakonischen Werken je nach Personalstruktur und übernommenen oder künftig angestrebten Projekten zu einer finanziellen Mehrbelastung führen. Daher hat die ARK mit Verabschiebung dieser Arbeitsrechtsregelung einen Begleitbeschluss mit folgendem Wortlaut verabschiedet:

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat als besonderes Zeichen der Wertschätzung der Sozialen Arbeit eine auskömmliche Ver-

gütung für die Mitarbeitenden in den Diakonischen Werken beschlossen. Leider ist die Refinanzierung der kirchlichen Vergütung durch die öffentliche Hand insbesondere in der Projektarbeit nicht gesichert. Es ist Aufgabe der Landeskirche und ein Zeichen ihrer Wertschätzung von Sozialer Arbeit, diese in den Diakonischen Werken durch höhere Finanzzuweisungen zu gewährleisten und damit sicherzustellen, dass die Evangelische Kirche und ihre Diakonie ihr Angebot an Hilfe, Beratung und Unterstützung aufrechterhalten kann.

Für dieses Anliegen setzt sich die Arbeitsrechtliche Kommission in der Synode aktiv ein. ■

— Wolfgang Lenssen, Landesverband Baden

Nachzulesen ist die neue Regelung unter:
<https://www.kirchengewerkschaft-baden.de/infothek/ab21.htm>
oder: <https://is.gd/HZxC1z>





1,4 % Gehaltssteigerung, 1 Ausgleichstag und 1 Urlaubstag mehr für Mitglieder der Kirchengewerkschaft in der Diakonie Hessen!

Bei den Entgeltverhandlungen mit den DienstgebervertreterInnen der arbeitsrechtlichen Kommission in der Diakonie Hessen am 17.12.2020 konnten wir für die Laufzeit von 11 Monaten ab dem 01.04.2021 eine **Entgeltsteigerung von +1,4%** sowie einen „Entlastungstag 2021“ erreichen.

Darüber hinaus erhalten Mitarbeitende, die im Anwendungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) Kurhessen-Waldeck und Hessen-Nassau (Diakonie Hessen) arbeiten und **Mitglied der Kirchengewerkschaft** oder des Verbandes der kirchlichen MitarbeiterInnen Hessen (VKM) sind, einen zusätzlichen Urlaubstag im Jahr 2021!

Die Mitarbeitenden der Diakoniestationen im Anwendungsbereich der AVR.KW erhalten ab dem **1. Oktober 2021** eine weitere Erhöhung von **1,8 %**.

Die Mitarbeitenden der Pflegeeinrichtungen im Anwendungsbereich der AVR.HN sowie die Mitarbeitenden der stationären Altenhilfe im Anwendungsbereich der AVR.KW erhalten eine weitere Erhöhung um **1,4 %** ebenfalls zum 1. Oktober 2021.

Die Covid-19-Epidemie hat uns alle in diesem Jahr vor besondere Herausforderungen gestellt. Um das zu honorieren, haben wir den Entlastungstag erstritten.

Die neuen Tabellenwerte haben eine feste Bindungswirkung (Laufzeit) bis zum 28. Februar 2022.

Datum	Diakonie Hessen	Diakonie- stationen Kurhessen- Waldeck	Altenhilfe Hessen und Nassau	Kirchengewerkscha- ftsmitglieder
01.04.2021	Lineare Erhöhung +1,4 % 1 Entlastungstag			+ 1 Urlaubstag
01.10.2021		Lineare Erhöhung +1,8%	Lineare Erhöhung +1,4%	

Für den ARK Ausschuss Landesverband Hessen:

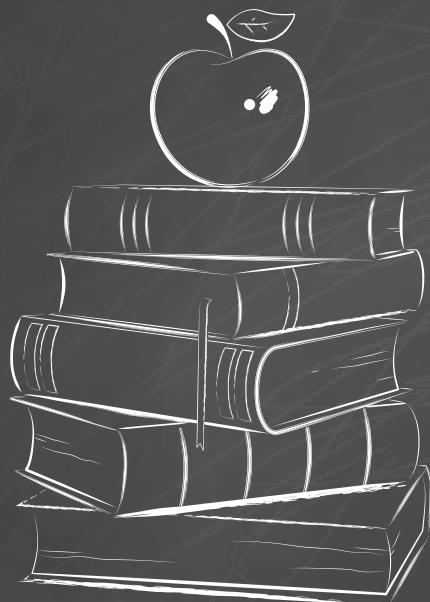
- Markus Karger
- Joachim Heinisch
- Jens Kretschmer
- Burkhard Schops

Ein Angebot der



Krankenkasse für soziale Berufe

Viele Informationen rund um das Thema Gesundheit finden Sie ...



GESUNDHEITSCAMPUS DER BKK DIAKONIE

Gesundheit in sozialen Berufen –
Stärken. Fördern. Verbessern.



... unter www.gesund-sozial-arbeiten.de



Social Media



BKK Diakonie

Königsweg 8 | 33617 Bielefeld | Telefon: 0521.329876-120

Fax: 0521.329876-190 | E-Mail: info@bkk-diakonie.de

www.bkk-diakonie.de



Rufbereitschaft in der stationären Altenheimpflegeeinrichtungsseelsorge

Wenn Diakon:innen der Evangelischen Landeskirche in Baden im kirchengemeindlichen Einsatz mit stationärer Altenheimpflegeeinrichtungsseelsorge beauftragt sind und eine reguläre Rufbereitschaft eingerichtet wird, gelten für diese Mitarbeitenden ab 1. Januar 2021 die Regelungen wie für die in der Klinikseelsorge eingesetzten Diakon:innen: §4 Nr. 8 Abs. 2 Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

In Abänderung des im TVöD im §8 vorgesehenen finanziellen Ausgleichs für Rufbereitschaft kann der Ausgleich durch eine Dienstvereinbarung geregelt werden. Wird davon kein Gebrauch gemacht, so sind die Rufbereitschaften auf zwölf Wochen jährlich begrenzt. Für jede Woche Rufbereitschaft erhalten die Mitarbeitenden 1/4 Tag Zusatzurlaub (somit jährlich max. drei Tage).

Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hier vorgesehenen Wegezeit jeweils auf die volle Stunde gerundet und in die doppelte Zeit für Zeitausgleich umgewandelt.

Dies hat die Arbeitsrechtliche Kommission auf ihrer zweiten Skype-Sitzung am 29. Juli 2020 beschlossen. ■

— Wolfgang Lenssen, Landesverband Baden

Schlichtungsausschuss hat beschlossen

Bei der Frage, wie im Bereich der Anwender der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie im Bereich der Diakonie Baden mit der Frage zu verfahren ist, wann bei Vorliegen eines Dienstplans Mehrarbeit automatisch Überstunden sind, konnte sich die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden und ihrer Diakonie nicht einigen. Auch der Vermittlungsvorschlag des Schlichtungsausschusses bekam nicht die erforderliche Mehrheit. (*Siehe Artikel auf Seite 19 in der „Kirchengewerkschaft Info“ 3/2020*)

So hat der Schlichtungsausschuss bereits am 22. September 2020 beschlossen:

„Bei Teilzeitbeschäftigen tritt bei der Zuschlagsberechnung anstelle der regelmäßigen Arbeitszeit des §9 Abs. 1 die individuell vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit, wobei die Grundsätze der Berechnung sowie des Ausgleiches von Überstunden entsprechend der diesbezüglichen Vorgaben der AR-AVR d. Badischen Landeskirche i. d. F. v. 5. Februar 2003, zuletzt geändert am 5. Dezember 2018 anzuwenden sind.“

Dies ist genau der Sachverhalt, welchen die Dienstnehmerseite beantragt hatte – ein schöner Erfolg! ■

— Wolfgang Lenssen, Landesverband Baden

Auch die Mitarbeitenden in der Kirchenmusik arbeiten in den Abendstunden

Dies haben die Mitglieder der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Landeskirche und ihrer Diakonie (ARK) nach über zweijährigen Verhandlungen zur Kenntnis genommen und damit einer kirchlichen Sonderregelung zum §8 TVöD gemeinsam mit den Mitgliedern der Dienstnehmerseite einstimmig zugestimmt.

Ab 1. Januar 2021 erhalten auch die Mitarbeitenden in der Kirchenmusik das pauschale Entgelt für die Sonderform der Nacht- und Samstagsarbeit in Höhe von derzeit monatlich 78,14 Euro.

Jederzeit kann jedoch erklärt werden, dass anstatt der Pauschale die Regelungen des TVöD §8 Abs. 1 Satz 1 und 2 Buchstaben b) und f) (das ist die Einzelfallabrechnung) gewählt wird.

Diese Regelung gilt ab 1. Januar 2019 schon für Gemeindediakoninnen und -diakone sowie Jugendreferentinnen und -referenten, war allerdings bis 31. Dezember 2020 zur Erprobung befristet.

Da nur ganz wenige Kolleg:innen die „Spitzabrechnung“ gewählt haben, konnte die Richtigkeit und der Erfolg dieser Regelung zur Kenntnis genommen und die Befristung aufgehoben werden. ■

— Wolfgang Lenssen, Landesverband Baden

Für Mitarbeitervertretungen in der katholischen und evangelischen Kirche



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

ZMV DIE MITARBEITERVERTRETUNG

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

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:

- ✓ **Sonderbeiträge** 2021 zu „30 Jahre ZMV“, „50 Jahre MAVO“ und **Informationen für neugewählte MAV-Mitglieder**
- ✓ **NEU:** Entscheidungen mit Leitsätzen für die tägliche Praxis der MAV-Arbeit
- ✓ **NEU:** Darstellung von praxisrelevanten Streitfragen aus zwei unterschiedlichen Sichtweisen („Pro & Contra“)
- ✓ Antworten auf Leseranfragen, Tipps zur arbeitsrechtlichen Praxis, Empfehlungen zu Fachliteratur
- ✓ Weitere Informationen unter www.zmv-online.de



Für neue und erfahrene Mitarbeitervertreter/innen

KETTELERVERLAG
Technik für kirchliches Arbeitsrecht
Serviceunternehmen der KAB

ZMV

6 Hefte pro Jahr
ca. 54 - 64 Seiten, DIN A4
ISSN: 0939-8198

DIE MITARBEITERVERTRETUNG

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



Abonnement Print

€ 99,80

ISSN 0939-8198

Abonnement Digital

€ 20,00*

zusätzlich zum bestehenden

Abonnement Print

gilt nicht für Universitäten, Bibliotheken, Gerichte

Abonnement Digital

€ 99,80*

ISSN 2363-7595

Preise für Mehrfachlizenzen auf Anfrage

Abonnement Kombi

€ 119,80*

(Print + Digital)

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.

Zusätzlich beim Digital-Abonnement:

- ✓ Digitale Bibliothek – aktuelle Ausgabe sowie alle Ausgaben ab Jahrgang 2000
- ✓ Umfangreiche Suchfunktion

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

Stand 02/2021



Kirchengerichtliche Schlichtungsstelle der Evangelischen Landeskirche in Baden

AZ: 1Sch 27/2020 • Beschluss

In der Schlichtungssache zwischen

■ Evangelischer Oberkirchenrat in Karlsruhe, vertreten durch Blumenstraße 1-7, 76133 Karlsruhe – Antragstellerin –

gegen

■ Mitarbeitervertretung des Evangelischen Oberkirchenrats Karlsruhe, vertr. d. Blumenstraße 1-7, 76133 Karlsruhe – Antragsgegnerin – Verf.-Bev.: Rechtsanwälte

wegen Feststellung

— hat die 1. Kammer der Kirchengerichtlichen Schlichtungsstelle der Evangelischen Landeskirche in Baden durch ihren Vorsitzenden, Richter am Landessozialgericht Brändle, sowie die Besitzer Frau Busch-Wagner und Herr Lenssen aufgrund mündlicher Verhandlung am 25. November 2020 beschlossen:

► Es wird festgestellt, dass der Mitarbeitervertretung bei dem Evangelischen Oberkirchenrat in Karlsruhe kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur Einstellung und zur Eingruppierung von Herrn XXXX zusteht.

GRÜNDE

I.

Die Beteiligten streiten über das Zustimmungsverweigerungsrecht der MAV bei der Einstellung und der Eingruppierung eines Mitarbeiters.

Die Antragstellerin ist die Dienststellenleitung des Evangelischen Oberkirchenrats in Karlsruhe (im Folgenden: EOK), die Antragsgegnerin die im EOK gebildete Mitarbeitervertretung (MAV). Mit einem Formular „EOK-Personalverwaltung für die MAV mit der Bitte um

Zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden.

Zustimmung“ beantragte die Antragstellerin am 16. September 2020 die Zustimmung der MAV und führte zur Begründung aus, dass Herr XXXX im Referat 1 mit einem Beschäftigungsumfang von 100 % befristet bis zum 31.12.2024 eingestellt werden soll. Er sei in die EG 11 Stufe 6 TVöD eingruppiert. Begründung für die Stufe sei die Stufenübernahme der VBL. Zusätzlich erhalte er einen Zuschlag gemäß § 16 Abs. 6 TVöD in Höhe von 600 Euro befristet bis zum 31.12.2024. Dieser Zuschlag sei aufzehrbar durch allgemeine Tarifsteigerungen oder Änderungen in seiner Eingruppierung. Wegen der weiteren Ausführungen wird auf das ausgefüllte Formular vom 16.09.2020 Bezug genommen. Die MAV beschloss in ihrer Sitzung am 22.09.2020, dem Antrag nicht zuzustimmen und teilte das der Antragstellerin

mit Schreiben vom 24.09.2020 mit. Zur Begründung führte sie darin aus, dass sie keine Gründe für die Zahlung des Zuschlags sehe und eine erneute Ausschreibung der Stelle befürworte. Die Zulage bewertete die MAV als problematisch hinsichtlich der wirtschaftlichen Gegebenheiten und aus Gründen der Gleichbehandlung der Mitarbeitenden. Da bei der internen Stellenausschreibung die Möglichkeit einer Zulage nicht vorgesehen gewesen sei, sei hinsichtlich der Personalförderung eigener Mitarbeitenden eine wesentliche Abweichung vom Gleichheitsgrundsatz gegeben, die zu einer Störung des Betriebsfriedens führen könnte.

Am 30. September 2020 hat die Antragstellerin die Kirchengerichtliche Schlichtungsstelle angerufen.

Sie vertritt die Auffassung, dass kein Zustimmungsverweigerungsgrund für die MAV gegeben sei. Tatsachen für eine Besorgnis der Störung des Betriebsfriedens seien nicht ersichtlich. Die gewährte Zulage sei von § 16 Abs. 6 TVöD gedeckt und ihre Zahlung habe sich im Vorstellungsgespräch ergeben; sie sei erforderlich gewesen als zusätzliches Attraktivitätsmerkmal, um Herrn XXXX, den einzigen qualifizierten Bewerber, zu einem Stellenwechsel zu bewegen.

- Die Antragstellerin beantragt (sinngemäß), festzustellen, dass der Mitarbeitervertretung bei dem Evangelischen Oberkirchenrat in Karlsruhe kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur Einstellung und zur Eingruppierung von Herrn XXXX zusteht.
- Die Antragsgegnerin beantragt, den Antrag zurückzuweisen.
- Die Antragsgegnerin meint, dass die Einstellung mit einer Zulage einen Rechtsverstoß darstelle. Die Bereichsleitungsstellen bewegten sich in EG 9-12, durch die Zulage bewege sich das Entgelt jedoch in EG 13. Dies führe zu einer Umgehung des synodal beschlossenen Stellenplans. Zudem habe die Antragstellerin ihr Ermessen fehlerhaft ausgeübt, als sie sich für die Gewährung einer Zulage entschieden habe.

■ II.

Streitgegenstand ist die Zustimmungsverweigerung der MAV im Hinblick auf die Einstellung und die Eingruppierung des Herrn XXXX. Aus der Begründung des Formulars vom 16.09.2020 ergibt sich, dass die Antragstellerin für beide Mitbestimmungsangelegenheiten um die Zustimmung bei der MAV nachgesucht hat. Entsprechend hat sie in ihrer Antragsschrift vom 30.09.2020 ihren Antrag unter expliziter Nennung von § 42a) und § 42c) MVG entsprechend inhaltlich begründet. In der mündlichen Verhandlung hat die Antragstellerin klargestellt, dass sich ihr Antrag sowohl auf die Einstellung als auch auf die Eingruppierung beziehe. Der so ausgelegte Antrag ist sachdienlich, § 62 MVG i.V.m. §§ 80 Abs. 2, 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 139 Abs. 1 S. 2 ZPO.

1. Der zulässige Antrag ist begründet.
- 1.1. Der Antragsgegnerin steht kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur Einstellung von Herrn XXXX zu.

Die MAV hat nach § 42a) MVG ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung. Sie darf ihre Zustimmung gemäß § 41 Abs. 1 MVG nur verweigern, wenn

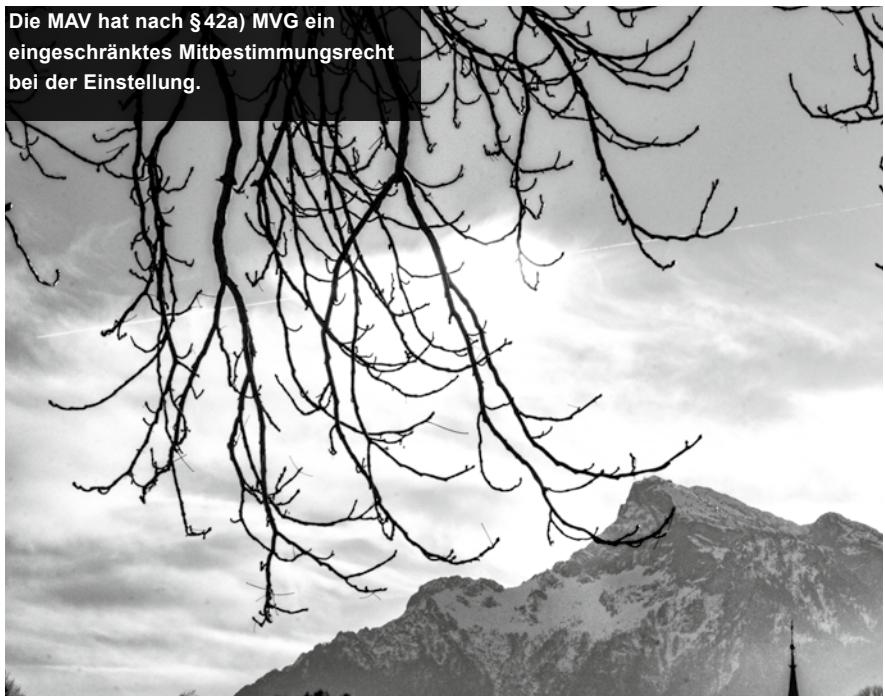
- a) die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,
- b) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der oder die durch die Maßnahme betroffene oder andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,
- c) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt.

Einen Rechtsverstoß hat die MAV in ihrer Begründung der Zustimmungsverweigerung zur Einstellung nicht geltend gemacht. Ein solcher ist auch nicht ersichtlich. Insbesondere bestand hier keine Rechtspflicht, die Stelle mehrfach intern auszuschreiben oder auf die Möglichkeit einer Zulagengewährung hinzuweisen.

Es sind von der MAV auch keine Tatsachen vorgetragen worden, die eine Besorgnis der ungerechtfertigten Benach-

>>>

Die MAV hat nach § 42a) MVG ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung.





>>> teiligung begründen könnten. Die bloße Vermutung, dass durch die Einstellung eines Mitarbeiters, dem eine Zulage bezahlt werde, sich andere Mitarbeiter benachteiligte fühlen könnten, reicht als Verweigerungsgrund nicht aus. Gleichermaßen gilt für § 41 Abs. 1 c) MVG, der ebenfalls einen Tatsachenvortrag erfordert. Die Besorgnis kann dabei nur auf bestimmte Tatsachen gestützt werden, die sich auf früheres Verhalten und die Persönlichkeit des Einzustellenden beziehen. Solche sind nicht vorgetragen. Eine aus Sicht der MAV bestehende „Problematik“ reicht nicht aus, um einer Einstellung die Zustimmung zu verweigern.

1.2. Der Antragsgegnerin steht auch kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung von Herrn XXXX zu. Auch bezüglich dieses eingeschränkten Mitbestimmungsrechts aus § 42c) MVG gilt die oben zitierte Regelung der abschließend aufgezählten Zustimmungsverweigerungsgründe des § 41 Abs. 1 MVG.

Herr XXXX ist in EG 11 Stufe 6 eingruppiert. Dies ist rechtlich zutreffend und zwischen den Beteiligten auch nicht streitig. Gründe für ein Zustimmungsverweigerungsrecht sind daher nicht gegeben.

Die Gewährung der Zulage an Herrn XXXX in Höhe von 600 Euro unterliegt nicht dem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht der MAV.

Bei der gewährten Zulage in Höhe von 600 Euro handelt es sich um eine individuelle Zulage. Nur bei einer tariflichen Zulage besteht ein Mitbestimmungsrecht der MAV (Baumann-Czichon/Gathmann/Germer; MVG.EKD; 4. Aufl. § 42 RN.57; Fey, Rehen, MVG-EKD Praxiskommentar, Stand August 2020, § 42 Rn.50). Nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 AR-M findet im vorliegenden Fall der TVöD-Bund Anwendung. § 16 Abs. 6 TVöD-Bund lautet:

- (6) **1** Zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden.
- 2** Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten.
- 3** Beide Zulagen können befristet werden.
- 4** Sie sind auch als befristete Zulagen widerruflich und gelten als Tabellenentgelt gemäß § 15.

Die Gewährung einer Zulage nach § 16 Abs. 6 TVöD-Bund steht im Ermessen des Arbeitgebers bzw. Dienstgebers. Sol-

che Regelungen, die dem Dienstgeber Ermessen einräumen, können für sich allein betrachtet nicht mitbestimmungspflichtig im Rahmen des § 42c) MVG sein. Denn im Rahmen des eingeschränkten Mitbestimmungsrechts bei der Eingruppierung soll eine Mitbeurteilung bei der Rechtsanwendung der Eingruppierungsvorschriften stattfinden und keine Mitgestaltung. Eine Kontrolle der Ermessensentscheidung des Dienstgebers durch die MAV auf Ermessensfehler, etwa nach dem Vorbild des § 114 VwGO, ist nicht vom Mitbestimmungsrecht des § 42c) MVG umfasst. Nur wenn der Dienstgeber allgemeine Grundsätze zur Gewährung solcher Zulagen erlassen hätte, würde sich das Mitbestimmungsrecht der MAV bei der Eingruppierung auf deren Einhaltung erstrecken (vgl. BVerwG, Beschluss vom 13.10.2009, 6 P 15/08). Dies ist vorliegend nicht der Fall. Die Gewährung der Zulage basiert auf einer Ermessensentscheidung der Antragstellerin im vorliegenden Einzelfall.

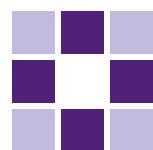
1.2. Damit war für die Kammer antragsgemäß nach § 60 Abs. 5 S.1 MVG festzustellen, dass der MAV kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur Einstellung und zur Eingruppierung von Herrn XXXX zustand. Mit dieser Feststellung gilt die Zustimmung der MAV zur Einstellung und zur Eingruppierung als ersetzt, § 60 Abs. 5 S.2 MVG.

- 2.** Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich, § 61 Abs. 9 MVG.
- 3.** Gegen diesen Beschluss kann die Antragsgegnerin entsprechend der nachfolgenden Rechtsmittelbelehrung Beschwerde gemäß § 63 Abs. 1 MVG einlegen. Die Beschwerde bedarf gemäß § 63 Abs. 2 MVG der Annahme durch den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. ■

Uns verbinden Werte



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



Evangelische
Bank

Zukunft denken. *Nachhaltig vorsorgen.*



Christlichen Werten verpflichtet. Seit 1924.

Als Anbieter für nachhaltige betriebliche Altersvorsorge (bAV) im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland bieten wir kapitalgedeckte und demografiesichere Lösungen für Ihre Altersversorgung.

Machen Sie den ersten Schritt – wir beraten Sie gern: Entweder direkt vor Ort, telefonisch oder per Mail kümmern wir uns um Ihre Anliegen.

Marco Meißner

+49 30 897907-355

marco.meissner@verka.de

Rainer Hilf

+49 30 897907-359

rainer.hilf@verka.de

www.verka.de

Verka