

Info

1-2022

Offizielles Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft

Corona-Prämie in der Kirche

In welcher Höhe und
wenn ja, warum gibt es
eine Corona-Prämie _____ S. 4



INHALT

Editorial	2
Wolfgang Lenssen: „In einigen Landeskirchen stehen Neuwahlen zur Mitarbeitendenvertretung an. Die Mitglieder der Kirchengewerkschaft rufe ich zur aktiven Teilnahme an den Wahlen auf.“	
Danke an...	2
Maren Dük, ehemals Eckholtz	
MAV haben Beteiligungsrechte	3
bei beruflicher Bildung	
Corona-Prämie in der Kirche	4
Seminare	5
Beitrittserklärung	5
Mitarbeitervertretungswahlen	6-7
LV Diakonie...	8
Mecklenburg-Vorpommern: Die Verhandlungsgruppe der Kirchengewerkschaft hat für das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. eine Vergütungssteigerung erreicht.	
LV Baden	10,11
Arbeitsbefreiung bei Hochwasser und extremem Schneefall	10
Mitglieder in den Verwaltungsrat der Evangelischen Zusatzversorgungskasse benannt	10
Arbeitsbefreiung bei Corona-bedingter Betreuung	11
LV Hessen	12, 20
Arbeitsrechtliche Kommission beschließt Lohn-Plus	12
Digitaler Gewerkschaftstag am 05.10.2021	20
LV Kurhessen-Waldeck	15, 16
Anwendung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), 34. Änderungsbeschluss	15-16
Änderung der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Kurzarbeit in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck	16
Anwendung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), 35. Änderungsbeschluss	16
Gesetzliche Unfallversicherung	17
VCH Bildungshaus St. Bernhard	18
LV Nord	19, 20
Tarifverhandlungen für den Bereich des KTD erfolgreich abgeschlossen	19
Erfolgreicher Tarifabschluss in der Nordkirche	20
„ Impfpflicht “	21-22
Die einrichtungsbezogene „ Impfpflicht “ gem. § 20a IfSG	
Impressum	7

Vorwort

In einigen Landeskirchen stehen in der Zeit bis Ende April die Neuwahlen zur Mitarbeitendenvertretung an. Die Mitglieder der Kirchengewerkschaft rufe ich zur aktiven Teilnahme an diesen Wahlen auf.

Bitte überlegen Sie, ob Sie bei diesen Wahlen kandidieren können und möchten. Bitte überlegen Sie, ob Sie für den Wahlausschuss kandidieren. Und vor allem: Beteiligen Sie sich an den Wahlen.

Gegenüber der jeweiligen Dienststellenleitung kann eine Mitarbeitendenvertretung, welche mit einer hohen Wahlbeteiligung gewählt wurde, wesentlich mächtig und wirkungsvoller auftreten.

Im Diskurs um Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie formiert sich in letzter Zeit mehr und mehr die bisher eher „große schweigende Mehrheit“. Gegendemonstrationen zur „schwurbelnden“ Impf- und Maßnahmengegnerschaft („Querdenker“) werden organisiert und durchgeführt, Impfaufzüge und Aufrufe zur Einhaltung der jeweils gelten Regelungen veröffentlicht.

Bitte überlegen Sie, ob Sie sich daran beteiligen können und möchten. Die Zeit ist reif, Flagge zu zeigen, damit eine kleine Minderheit diesen Diskurs inhaltlich nicht beherrscht. ■

Damit grüßt für heute herzlich

— Wolfgang Lenssen, Stellvertretender Bundesvorsitzender

Danke, Maren!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

viele kennen Sie durch ihre intensiven und regelmäßigen Beiträge auf vielen Konferenzen. Die Kollegin Maren Dük, ehemals Maren Eckholtz, hat den Arbeitgeber gewechselt. Das beinhaltet gleichzeitig, dass sie nach 14 Jahren aktiver Gremienarbeit in der Kirchengewerkschaft aus den Gremien ausscheiden musste.



Auf diesem Wege möchten wir Maren Dük recht herzlich für ihr Engagement, für ihren Einsatz und ihre Leidenschaft danken. Maren hat nicht nur den Blick auf die gesamten diakonischen und kirchlichen Beschäftigten gehabt. Im Rahmen ihrer tarifvertraglichen Arbeit sowohl im verfasstkirchlichen als auch im diakonischen Bereich hat sie sich regelmäßig zu Wort gemeldet und als Sprachrohr für die Beschäftigten gegenüber den Dienstgebern die Wünsche, Forderungen und Erwartungen formuliert. ■

*Liebe Maren, hab Dank für diese jahrelange, sehr gute Zusammenarbeit!
Deine Tarifkommission*



MAV haben Beteiligungsrechte bei beruflicher Bildung

Berufliche Bildung findet nicht nur in Präsenz, sondern seit geraumer Zeit auch im Online-Bereich statt. So hat die Mitarbeitervertretung gemäß §39c ein Mitbestimmungsrecht bei personellen Angelegenheiten unter der Begrifflichkeit der allgemeinen personellen Angelegenheiten.

Die Online-Seminare haben seit der Corona-Pandemie extrem zugenommen und werden, merken wir auch, gut angenommen. Es gibt verschiedene Plattformen, auf denen die Online-Seminare stattfinden.

Bildung fördern und die Teilnahme ermöglichen

Zurück auf die Begrifflichkeit der beruflichen Bildungsmaßnahmen in Verbindung mit dem Mitbestimmungsrecht. Die Mitarbeitervertretung und die Geschäftsführung, Betriebsleitung sollen die Bildung nicht nur fördern, sondern auch die Teilnahme ermöglichen. Dieses gilt vor allem für besondere Personengruppen, wie z. B. die älteren, aber auch Teilzeit-Beschäftigten.

Gemäß des MVG-EKD und der dazugehörigen Kommentierung gehen die Mitarbeitervertretungsrechte so weit, dass sie vom Arbeitgeber die Ermittlung des Bildungsbedarfes und die Beratung über Fragen von Berufsbildung verlangen können. Hierbei geht es nicht nur um die Frage der Pflichtfortbildungen, die in unterschiedlichen Bereichen gesetzlich vorgeschrieben sind, sondern weit darüber hinaus.

So obliegt nach unserer Auffassung der Mitarbeitervertretung auch das Beratungsrecht einzelner Beschäftigter in unterschiedlichen Bereichen. Wenn sich also eine Kolleg*in fortbilden lassen möchte bzw. seitens der Dienststelle eine Berufsqualifizierungsmaßnahme oder Berufsbildungsmaß-

nahme angeboten wird, kann und sollte die Mitarbeitervertretung entsprechend auch hier ihre Mitbestimmungsrechte aus §39 ernst nehmen.

Die Mitarbeitervertretung hat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht

Nach unserer Lesart hat die Mitarbeitervertretung ein zwingendes Mitbestimmungsrecht, wenn Arbeitgeberseitig Maßnahmen beschlossen werden, bei denen neue Aufgaben und Veränderungen der Tätigkeit bzw. die Kenntnis der Fähigkeiten abverlangt werden. So müssen dann in Kooperation der MAV und der Dienstgeber dafür Sorge tragen, dass Kolleg*innen dies aus den eigenen Reihen entsprechend der Mitbestimmung angeboten wird.

Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung

Hierzu kann die Mitarbeitervertretung eine Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung erstellen. Somit muss dann nicht bei jeder einzelnen Bildungsmaßnahme oder Bildungseinrichtung oder bei jeder einzelnen Person individuell darüber befunden werden, ob die äußeren und die inhaltlichen Voraussetzungen gegeben sind.

Im Rahmen der Dienstvereinbarung können dann die Ziele und die Grundsätze eines transparenten Prozesses formuliert werden. Natürlich muss der Geltungsbereich genauer und klar definiert werden. Hier können z. B. die Standorte, die Abteilungen, die Fachbereiche, aber auch persönliche Voraussetzungen formuliert werden.

Eine Dienstvereinbarung könnte im Rahmen der Erstellung die einzelnen Bildungsprozesse, den Bildungsbedarf, aber auch die dazugehörige Personalplanung fixieren.

Auch wäre nach unserem Dafürhalten die Beteiligung an Beratungs- und Ent-

scheidungsprozessen für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen in einer Dienstvereinbarung zu regeln.

Setzen wir voraus, dass für eine entsprechende Fortbildung organisatorische und technische Voraussetzungen, Fachbücher und methodische oder didaktische Qualifikationen notwendig sind, sollten diese dann auch in der Dienstvereinbarung benannt werden.

Ein weiterer Bestandteil dieser Dienstvereinbarung wäre z. B. der Datenschutz, aus dem dann im Rahmen der Dienstvereinbarung geklärt wird, ob und wer denn personenbezogene Daten an die Bildungsträger weitergibt. Ob und wie die Bildungsträger eine Rückkopplung an den Dienstgeber ermöglichen, als auch der Umfang und die Leistungs- sowie Verhaltenskontrolle, sollten in einer zulässigen Auswertung in einer zulässigen Beschreibung formuliert werden.

Aus unserer Erfahrung hier in der Geschäftsstelle wissen wir, dass es in solchen Fort- und Weiterbildungen auch immer mal wieder Konflikte geben kann. So sollten Dienstvereinbarungen mit einer Konfliktlösung, einer sogenannten Härtefallregelung, aber auch mit Kündigung und Nachwirkung belegt sein.

Natürlich ist die Frage der Kostenaufstellung einer möglichen dienstgeberseitigen Rückforderung von Zahlungen in der Dienstvereinbarung zu klären.

Wir, die Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft mit ihrer Rechtsschutzabteilung, beraten Euch als Mitarbeitervertretung bei der entsprechenden Dienstvereinbarungserstellung. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Corona-Prämie in der Kirche



Für einige Teilbereiche gibt es zwar eine staatliche Refinanzierung, dies trifft aber in der genaueren Betrachtung nur vereinzelte Berufsgruppen.

Hier gibt es also den Unmut (zu Recht), dass auch eine unterschiedliche Wahrnehmung der Belastung im öffentlichen Leben gesehen wird. Z. B. ist der gesamte Bereich der Jugendhilfe, also der Wohngruppen, von bestimmten zu betreuenden Menschen so gut wie gar nicht im Blick, genauso die Belastungen der Wohngruppen mit Menschen mit Handicap.

Hingegen sind die Kolleginnen und Kollegen in der Altenhilfe und insbesondere in Krankenhäusern relativ gut im Blick. Aber auch die Kolleginnen und Kollegen in den Verwaltungen sind einer gesonderten bzw. besonderen Belastung ausgesetzt. Hier ist es auch als Tarifvertragspartei äußerst schwierig, eine entsprechende Belastung in Geld aufzuwiegen bzw. zu berechnen.

So hat die Kirchengewerkschaft in der Tendenz eher die Überlegung, in Ihren jeweiligen Landesverbänden einen höheren Entgeltbetrag bei der prozentualen Steigerung der Tabelle zu erwirken. In einigen Bereichen könnt Ihr/können Sie dieses auch in der Ihnen hier vorliegenden Kirchengewerkschaft Info lesen.

Des Weiteren gibt es viele Informationen auch über unseren Newsletter. Unser Newsletter ist von daher interessant, da er sehr zeitnah und in der Regel aktuell auf gesetzliche, tarifliche AVR-/ADK-Regelungen eingeht.

Wer ihn noch nicht abonniert hat, kann dies gerne kostenfrei tun. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

in den letzten Wochen und Monaten hat es viele Diskussionen um die Corona-Prämie gegeben.

In den Landeskirchen werden unterschiedliche Regelungen diskutiert, ob und in welcher Höhe und wenn ja, warum es eine Corona-Prämie gibt.

In der Geschäftsstelle sind viele Anfragen aufgelaufen, weil es im öffentlichen Dienst TVÖD bzw. TV-L ja eine Corona-Prämie gegeben hat und für uns nicht, aber „Kirche ist doch auch öffentlicher Dienst“?

Hierzu muss man sagen, dass es bei der genauen Betrachtung dieser Tarifverträge häufig ein wenig hinkt. Die Entgelterhöhungen und die Bonuszahlungen sind Verhandlungsgegenstand der AVR, der Arbeitsvertragsrichtlinien, der arbeits- und dienstrechtlichen Kommission oder auch der unterschiedlichen Tarifkommissionen.

So hat es im öffentlichen Dienst oder auch z. B. in Bayern die Situation gegeben, dass eine Corona-Bonuszahlung erfolgt ist. Im gleichen Atemzug wurde aber keine lineare Erhöhung, wurden also keine Tabellenwerte angehoben. Dieses bedeutet, dass es in verschiedenen Kalenderjahren, z. B. 2021 oder in einigen AVRs 2022, keine regelmäßige Anhebung der Entgeltta-

bellen, also Ihr konkretes Gehalt, gegeben hat, sondern dass es eine Einmalzahlung gegeben hat. Diese Einmalzahlung ist zwar verlockend, da sie steuer- und sozialversicherungsfrei ist, aber wie beschrieben, nur einmalig.

Rechnet man z. B. den Betrag des Tarifvertrages TV-L (Tarifvertrag der Länder) in Höhe von € 1.000,00 pro Person bei einer Vollbeschäftigung auf eine lineare Erhöhung um, so sind es 0,14 %, wenn dieser denn in die Tabelle eingeflossen wäre. Häufig ist dieses nicht der Fall. So gibt es einige Tarife und AVRs, die eine entsprechende Bonuszahlung nicht gefordert haben bzw. nicht durchsetzen konnten, da beide Komponenten durch die Dienstgeber abgelehnt worden sind.

Somit möchten wir, die Kirchengewerkschaft und ihre Rechtsschutzabteilung, darauf hinweisen, bei den Publikationen zum Thema Corona-Bonus genauestens darauf zu achten, ob es in dem genannten Zeitraum auch eine lineare Tabellenwerterhöhung gibt oder gegeben hat.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, unabhängig davon ist aber eine Wertschätzung durch finanzielle Zahlungen des Arbeitgebers ein feiner Zug. Der Dienstgeber hat in fast allen Landeskirchen und diakonischen Werken darauf hingewiesen, dass die Beträge häufig nicht immer refinanziert werden.

SEMINARE

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

unser Bildungsverein Saat e.V. hat, wie Ihr ja möglicherweise schon aus den Newslettern und auf der Homepage gesehen habt, seine Arbeit wieder aufgenommen. Wir haben auch verschiedenste Seminare, die in der Pandemie-Zeit ausfallen mussten, neu terminiert und laden Euch auf diesem Wege hierzu noch einmal herzlich ein.

Bitte schaut einmal auf unsere Website: www.saat-ev.de

Meldet Euch bitte gern an, so dass Euer Bildungshunger gestillt werden kann. ■

Hubert Baumann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

März			Seminar-Nr.
23.03.2022	Schwerin	BEM	6
April			
04.04.2022	Schwerin	BEM bei psychischen Erkrankungen	7
05.-06.04.2022	Marburg	AVR Diakonie Kurhessen-Waldeck	14
26.-27.04.2022	Farchau/ Schmilau	Das Arbeitsrecht – allgemeine Einführung	20.1
27.-28.04.2022	Hamburg	Einfühlende Kommunikation	18
28.04.2022	Hamburg	Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD	11.1
Mai			
02.05.2022	Hamburg	Teilzeit- und Befristungsgesetz	13.1
11.-13.05.2022	Warnemünde	MVG I Rechtsstelle d. MAV-Mitglieder	1
16.05.2022	Pritzwalk	Datenschutz im MAV-Büro	8
18.-19.05.2022	Wenningse	MVG II für Fortgeschrittene	15
19.05.2022	Hamburg	MVG-Crashkurs	19.1
Juni			
08.-09.06.2022	Hamburg	Klausurtage f. Mitarbeitervertretungen	17.1
19.06.2022	Hamburg	MVG-Crashkurs	19.2
20.-22.06.2022	Warnemünde	MVG II	2
21.-22.06.2022	Rastatt	Das Arbeitsrecht – allg. Einführung	20.2

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 _____

Kirchengewerkschaft ■ Gliemannweg 1 ■ 22457 Hamburg

Telefon (0 40) 6 51 43 80 ■ Fax (0 40) 6 51 11 19

E-Mail: info@kirchengewerkschaft.de ■ www.kirchengewerkschaft.de

Bankverbindung:

IBAN: DE90 5206 0410 0106 4048 63 ■ BIC: GENODEF1EK1

Mitarbeitervertretungswahlen



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

in dem Zeitfenster von Januar bis April 2022 müsste in Ihren Einrichtungen, sowohl verfasskirchlich als auch diakonisch eine neue Mitarbeitervertretung gewählt werden.

Der exakte Zeitpunkt der Wahlen hängt von der Amtsdauer, aber auch von dem Zustandekommen eines Wahlvorstandes ab.

Die Kirchengewerkschaft wünscht sich, und fordert alle Kolleginnen und Kollegen dazu auf, dass sie sich aktiv an der Wahl der Mitarbeitervertretung beteiligen.

- „Aktiv“ kann man durch die „Wahlberechtigung“ sein, das bedeutet: Alle Mitarbeitenden, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben, und in der Einrichtung beschäftigt sind, dürfen wählen.
- „Wählbar“, also Kandidaten, sind alle die, die dann mindestens 6 Monate in der Dienststelle beschäftigt sind.

Häufig hören wir die Frage: Warum brauchen wir denn eine Mitarbeitervertretung, wir sind doch gewerkschaftlich organisiert?

Dies sind zwei unterschiedliche Paar Schuhe.

Die Gründe für die Bildung einer Mitarbeitervertretung liegen in den Mitbestimmungs- und Mitberatungsmöglichkeiten. Hier seien einige Beispiele benannt.

So hat die Mitarbeitervertretung das Recht, bei der Einstellung neuer Beschäftigter, also neuer Kolleginnen und Kollegen, mitzubestimmen.

Stellt der Arbeitgeber keinen Antrag auf Einstellung und stimmt die Mit-

arbeitervertretung dem dann auch nicht zu, kann die Kollegin oder der Kollege nicht in der Einrichtung beschäftigt werden.

Auch Themen wie Arbeitszeit und Dienstplangestaltung unterliegen der Mitbestimmung gemäß MVG-EKD. Häufig gibt es Schwierigkeiten bei der täglichen Arbeitszeit oder auch bei der Lage der Arbeitszeit.

All diese Themen unterliegen der Mitbestimmung, dem Initiativrecht, aber auch einer grundsätzlichen Regelung im Rahmen einer Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit.

Streitige Themen, die auftauchen könnten, sind Urlaubsregelungen. Wer darf wann wie lange in den Urlaub fahren, und gibt es z. B. Betriebsferien, also Schließzeiten.

Dieses bedarf der Zustimmung der jeweiligen Mitarbeitervertretung.

Das Thema der Verhaltens- und Leistungskontrolle sowie des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist eines der großen Themen, in dem und bei dem die Mitarbeitervertretung eine Mitberatung, z. T. eine Mitbestimmung, hat. Hier können Leistungs- und Verhaltenskontrollen nur stattfinden, wenn diese mit der zuständigen MAV besprochen, geklärt sind und die Mitarbeitervertretung dann auch ihr Okay, also ein ganz klassisches Ja gegeben hat.

Des Weiteren sind solche Themen wie Versetzung, Fortbildung als auch Kündigungen ein großer Bestandteil der Arbeit einer Mitarbeitervertretung.

Zum Stichwort Kündigung sei besonderes erwähnt, dass ein Kollege auch die Möglichkeit hat, sich mit seinem

Anliegen einer zu erwartenden oder angedrohten Kündigung an die Mitarbeitervertretung zu wenden. Diese entscheidet im Rahmen der Mitbestimmung der MAV, ob sie der Kündigung zustimmt oder nicht zustimmt.

Hier sind z. B. auch als Gründe die sozialen Gesichtspunkte einer Weiterbeschäftigung oder auch die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes von besonderer Bedeutung für die Arbeit der MAV.

Natürlich gibt es viele Themen, die individuell für jede Dienststelle oder Einrichtung spezifiziert formuliert werden könnten.

So obliegt es der Mitarbeitervertretung, sich z. B. bei Kernfragen, wie familienfreundliches, flexibles Arbeiten, oder auch in Sachen Homeoffice, mobile Arbeit oder auch Gleitzeiten, mit dem Dienstgeber für alle Beschäftigten zu vereinbaren.

Es ist wichtig, eine Mitarbeitervertretung zu haben!

Eine Mitarbeitervertretung kann auf Entscheidungen der Chefs Einfluss nehmen.

Einzelne Kollegen können manchmal benachteiligt werden und trauen sich nicht, alleine etwas dagegen zu unternehmen. Hier hilft die Mitarbeitervertretung gerne.

Auch ist in der Regel durch eine Mitarbeitervertretung eine höhere Transparenz im Unternehmen gegeben. So können Entscheidungen auf unternehmerischer Ebene nicht nur einfach umgesetzt und angeordnet werden, sondern die Mitarbeitervertretung bestimmt in vielen Themen mit.

Auch für eine Geschäftsleitung ist es gut, eine Mitarbeitervertretung zu haben, denn dann hat sie eine/n feste/n

Ansprechpartner*in und kann sich kollektivrechtlich auf ein Feedback der einzelnen Beschäftigten oder gesamten Belegschaft einstellen.

Gleichzeitig läuft oft dann der Informationsfluss zwischen der Einrichtungsleitung, den Kolleginnen und Kollegen.

Sie denken, eine MAV-Tätigkeit macht nur Stress und Arbeit?

Nicht wirklich.

Durch die Diskussionen und möglicherweise Auseinandersetzungen mit den Dienststellen haben Sie die Option, zu agieren und nicht nur zu reagieren. Häufig fühlt sich dieses genau richtig und gut an.

Sie lernen in Schulungen, z. B. gut und konstruktiv mit Konflikten umzugehen.

Jeder kann innerhalb des Gremiums seine Ideen einbringen, versuchen, die Kolleg*innen zu überzeugen und dann auch eventuelle Maßnahmen umzusetzen.

Auch könnten im Rahmen eines persönlichen Engagements in der Mitarbeitervertretung Ihre Fähigkeiten für Team-Playing, aber auch für gute kollegiale Gespräche als Ansprechpartner persönlich für Sie bereichernd sein.

Natürlich erfahren Sie im Rahmen Ihrer Mitarbeitervertretungstätigkeit durch Schulungen, nicht nur zuletzt durch die Schulungen der Kirchengewerkschaft, von Auslegungen, Interpretationen und der Anwendung aktueller Gesetze und Rechtsprechungen.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Sie brauchen noch weitere Argumente? – Nein

Dann nehmen Sie doch Ihr Recht der Wählbarkeit, aber zumindest das Wählen-Gehen als demokratische Lösung wahr.

Nur eine hohe Wahlbeteiligung kann auch den Rücken der anderen Kolleginnen und Kollegen stärken.

Seien Sie solidarisch und gehen Sie wählen!

Für weitere Rückfragen stehen Ihnen gerne der Bundesvorstand, die Geschäftsstelle als auch die Rechtsschutzabteilung zur Verfügung.

Die gewerkschaftliche Tochter SAAT e. V. bietet natürlich auch Schulungen für die Wahlvorstände an (www.saat-ev.de). ■

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

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: GENODEF1EK1
IBAN: DE46 5206 0410 0006 4048 63

Redaktion: Hubert Baalmann (verantwortlich),
Sabine Boysen, Martina Dalloul

Titelbild: Rosemarie Komossa

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



Landesverband Diakonie Mecklenburg-Vorpommern

Die Verhandlungsgruppe der Kirchengewerkschaft im Landesverband Diakonie Mecklenburg-Vorpommern hat in der letzten Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission für das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V. eine Vergütungssteigerung erreicht.

Für das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V. hat die Verhandlungsgruppe der Kirchengewerkschaft im Landesverband Diakonie Mecklenburg-Vorpommern eine Vergütungssteigerung erreicht. (Auf dem Foto: Schwerin)

Somit erhalten die Kolleginnen und Kollegen zum 01.02.2023 eine lineare Erhöhung von 4 %.

Wie die Kolleginnen und Kollegen berichteten, sind im Diakonischen Werk 15.700 Mitarbeitende begünstigt von dieser linearen Erhöhung. Eine Besonderheit ist, dass, wie die Kirchengewerkschaftskolleginnen und -kollegen aus der Sitzung am 11.01.2022 berichtet haben, die Steigerung für alle Mitarbeitende in der Tabelle mindestens 100 Euro betragen muss. Dieses ist ein besonderes Zeichen für die unteren Niedriglohngruppen.

Weitere arbeitsrechtliche Regelungen wurden dahingehend beschlossen, dass die Eingruppierten der Intensivpflegenden mit invasiver Beatmung eine Zulage erhalten.

Weiterhin wurden zur Fort- und Weiterbildung sowie zur Eingruppierung der Integrationshelfer neue Regelungen geschaffen.

Mit Blick zurück wird noch einmal berichtet, dass im März 2022 die Gehaltstabellen um insgesamt 12,5 % in verschiedenen Stufen bis Ende 2022 angepasst werden.

So erfolgt am 01.04.2022 der letzte Schritt für diese 12,5 %. Hierbei handelt es sich konkret um eine lineare Erhöhung von 4,5 % Lohnsteigerung.

Wie aus den Reihen der Verhandlungsführer seitens der Kirchengewerkschaft mitgeteilt wurde, erfolgte die Perspektive für Februar 2023 dahingehend, den Dienstgebern insoweit entgegenzukommen, damit die entsprechende Rechtssicherheit und die Refinanzierung für diesen Zeitraum umgesetzt werden können. ■

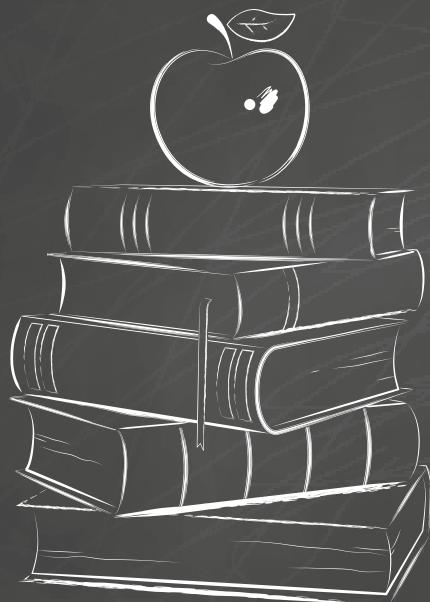
— Kolleginnen und Kollegen der Arbeitsrechtlichen Kommission

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

[LV Baden]

Arbeitsbefreiung bei Hochwasser und extremem Schneefall

Auf der Sitzung im Dezember 2021 hat die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden und ihrer Diakonie (ARK) gem. einer Vorlage durch die Kirchengewerkschaft einstimmig für alle Beschäftigten, welche nicht die AVR-DD direkt anwenden, die Arbeitsrechtsregelung zur Arbeitsbefreiung im Katastrophenfall (Hochwasser und extremer Schneefall) beschlossen.

Ausgelöst durch die extremen und schrecklichen Folgen des Hochwassers im Sommer in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen (Ahrtal und andere Orte) hat das BMI für seine Beamten und Tarifbeschäftigte eine „Kann-Regelung“ beschlossen, nach welcher bis zu 20 Tage Arbeitsbefreiung zur Bewältigung der Katastrophenfolgen gewährt werden kann. Damit diese Möglichkeit auch in Kirche und Diakonie der Evangelischen Landeskirche in Baden besteht, mussten die jeweiligen Arbeitsrechtsregelungen ergänzt werden.

Elegant gelöst wurde dies durch einen direkten Verweis auf die Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) des Landes Baden-Württemberg. Auszugsweise wurden die in Frage kommenden Regelungen in der Anlage 4 zur AR-M (https://www.kirchengewerkschaft-baden.de/infothek/ar-m_anlage4.htm) eingefügt.

Dort heißt es nun unter Nr. 3:

Zur Sicherung des eigenen, unmittelbar durch Hochwasser oder extremen Schneefall bedrohten Eigentums und in anderen Fällen der vorübergehenden Verhinderung an der Arbeitsleistung infolge der akuten Katastrophe wegen Hochwassers oder extremen Schneefalls kann Mitarbeitenden im notwendigen Umfang Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts von bis zu fünf, in besonderen Ausnahme- (Härte-)Fällen bis zu zwanzig Arbeitstagen gewährt werden.

Gleiches gilt bei der Sicherung des Eigentums von Verwandten 1. Grades (Eltern, Geschwister, Stiefeltern, Stiefkinder, Pflegeeltern, Pflegekinder). Zur Sicherung des Eigentums zählt auch die Bewältigung von Katastrophenfolgen.

Andere Fälle der vorübergehenden Verhinderung an der Arbeitsleistung im Sinne von Satz 1 sind der aufgrund des Katastropheneintritts bestehende Betreuungsbedarf eines Kindes unter zwölf Jahren, eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen und eines dauernd pflegebedürftigen Angehörigen mit Behinderung. ■

**Wilfried Thoma****Max Weis**

[Bericht des Landesverbandes Baden]

Mitglieder in den Verwaltungsrat der Evangelischen Zusatzversorgungskasse benannt

Die Kirchengewerkschaft Landesverband Baden hat für die neue Amtsperiode für die Dauer von 5 Jahren zwei Mitglieder in den Verwaltungsrat der Evang. Zusatzversorgungskasse mit Sitz in Darmstadt (EZVK) benannt.

Gemäß der aktuellen Satzung hat die Evang. Landeskirche in Baden das Recht, acht Mitglieder in den Verwaltungsrat zu berufen. Jeweils die Hälfte der Mitglieder muss dem Kreis der Versicherten angehören. Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter zu berufen. Vier Mitglieder vertreten die Arbeitgeber, und jeweils zwei Mitglieder benennen die Kirchengewerkschaft und der Gesamt ausschuss zur Vertretung der Arbeitnehmer*innen.

Die Kirchengewerkschaft hat die Kollegen Max Weis und Wilfried Thoma benannt. Deren Stellvertreter sind die Kollegen Wolfgang Lenssen und Peter Wallenwein.

Zwischenzeitlich fand auch die konstituierende Sitzung als Präsenzveranstaltung in Frankfurt/Main statt. Am Vortage gab es die Möglichkeit für die Gremienmitglieder, an einer Weiterbildungsveranstaltung teilzunehmen.

Die EZVK wurde im Jahre 1967 von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und der Evangelischen Kirche der Pfalz in Wahrnehmung ihrer sozialen Fürsorge gegenüber ihren Beschäftigten und mit der Ermächtigung zum Anschluss weiterer Gliedkirchen

der Evangelischen Kirche in Deutschland kirchengesetzlich errichtet. Mittlerweile hat die EZVK mehr als 7.200 Beteiligte aus Kirche und Diakonie mit über 321.000 Versicherungsverhältnissen in der Pflichtversicherung.

Wesentliche Aufgaben des Verwaltungsrats sind:

- a) Wahl, Abberufung und Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats,
- b) Feststellung der Jahresrechnung,
- c) Bestellung eines Prüfers in besonderen Fällen,
- d) Wahl eines Wirtschaftsprüfers für die Prüfung der Jahresrechnung,
- e) Beschlussfassung über die gemeinsamen Vorschläge von Vorstand und Aufsichtsrat zur Festsetzung des Pflichtbeitragssatzes,
- f) Beschlussfassung über Satzungsänderungen,
- g) Beschlussfassung über die Auflösung der Kasse.

Aktuar und Wirtschaftsprüfer attestieren der Kasse eine gute Arbeit sowie eine solide finanzielle Grundlage. Es ist eine besondere Herausforderung in der Niedrigzinsphase ein Ergebnis zu erwirtschaften, damit die Rentenzahlungen auf dem gewohnten Niveau gehalten werden können.

Es bleibt spannend, welche wichtigen Entscheidungen der Verwaltungsrat, der mindestens einmal im Jahr durch seinen Vorsitzenden einzuberufen ist, in den kommenden 5 Jahren zu treffen hat. ■

— **Max Weis, Wilfried Thoma**

[LV Baden]

Arbeitsbefreiung bei Corona-bedingter Betreuung

Durch das Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite (BGBl. I, S. 4906) wurden u.a. § 45 Abs. 2a SGB V und § 9 PflegeZG geändert. Zum 1. Januar 2022 wird § 45 Abs. 2a SGB V dahingehend angepasst, dass sozialversicherungspflichtig Beschäftigte für das Jahr 2022 für jedes Kind einen Anspruch auf Krankengeld für längstens 30 Arbeitstage (für alleinerziehende Versicherte längstens für 60 Arbeitstage) haben, wenn ein Betreuungsbedarf besteht, weil ein Kind unter 12 Jahren erkrankt ist. Darüber hinaus besteht der Anspruch befristet bis zum Ablauf des 19. März 2022 auch dann, wenn Maßnahmen in Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten nach dem IfSG getroffen werden. Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach § 9 PflegeZG wird zeitlich bis zum 31. März 2022 verlängert.

Auszug aus dem BMI-Rundschreiben vom 22. Dezember 2021

Durch die Bestimmungen im § 45 SGB V und § 9 PflegeZG haben die gesetzlich Versicherten den Anspruch auf Arbeitsbefreiung befristet bis 19. März bzw. 31. März 2022. Die durch Überschreiten der Pflichtversicherungsgrenze freiwillig in den gesetzlichen Krankenversicherungen Versicherten fallen nicht unter diese Regelungen.

Damit auch für diesen Beschäftigtenkreis diese Regelungen zur Anwendung kommen können, hat das BMI für seine Tarifbeschäftigte das oben zitierte Rundschreiben erlassen. Und damit es für den entsprechenden Beschäftigtenkreis der Evangelischen Landeskirche und ihrer Diakonie (sofern die AVR-DD nicht direkt zur Anwendung kommen) ebenfalls zur Geltung gelangt, hat die Kirchengewerkschaft eine entsprechende Vorlage an die ARK eingereicht.

Verhandelt darüber wird auf der Sitzung Anfang Februar 2022. Über den Ausgang wird in der nächsten Kirchengewerkschaft Info berichtet. ■

— Wolfgang Lenssen, Stellvertretender Bundesvorsitzender



Glückstädter Werkstätten

Ihr Printmedien-Partner



Glückstädter Werkstätten

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



In der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) der Diakonie Hessen wurde die dritte Entgeltverhandlung abgeschlossen. (Das Bild zeigt Wiesbaden, die Landeshauptstadt von Hessen.)

Arbeitsrechtliche Kommission beschließt Lohn-Plus

Dritte Entgelterhöhung in der Diakonie Hessen

Am 16.12.2021 wurde in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) der Diakonie Hessen die dritte Entgeltverhandlung abgeschlossen:

- insgesamt 3,3 % Gehaltssteigerung
- Laufzeit bis 31.12.2023
- keine Beteiligung der Arbeitnehmer*innen an der betrieblichen Altersversorgung in Kurhessen-Waldeck

Auf der Arbeitnehmer*innenseite wird die ARK durch die Kirchengewerkschaft und dem Verband kirchlicher Mitarbeiter (VKM Hessen) besetzt.

Aufgrund der Pandemie konnten die Verhandlungen nur online stattfinden. Dies hat die Verhandlungen erschwert.

Richtungsbeschluss

Die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) der Diakonie Hessen hat in ihrer Sitzung am 16.12.2021 einen Richtungsbeschluss für die Lohnrunde 2022/2023 gefasst. Danach erhalten die Mitarbeitenden in den nächsten zwei Jahren eine Lohnerhöhung von insgesamt 3,3 %. Die Laufzeit der Entgelttabellen endet am 31.12.2023.

Ab dem 01.03.2022 steigen die Entgelte der Allgemeinen Tabellen, der Tabellen der Ärzt*innen, sowie die der Auszubildenden und der Praktikant*innen, um 1,6 % an.

Eingliederungshilfe

Aufgrund der besonderen Situation in der Eingliederungshilfe beginnen die Erhöhungen erst zum 01.05.2022. Ab dem 01.03.2023 kommt die nächste Erhöhung um weitere 1,7 %.

Altenhilfe

Für die Einrichtungen der Altenhilfe im Bereich der Einrichtungen im Gebiet der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau sowie der ambulanten Dienste der Altenhilfe im Bereich der Einrichtungen im Gebiet der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck wurde die Laufzeit der Entgelttabellen verkürzt. Die nächste Gehaltserhöhung erfolgt zum 01.10.2022. Zum 01.03.2023 werden auch diese Entgelte um 1,7 % angehoben. Damit setzt die ARK der Diakonie Hessen ein Signal zur Verbesserung der finanziellen Ausgestaltung der Vergütungen in der Altenpflege.

Sonderregelung

Der Richtungsbeschluss der ARK der Diakonie Hessen eröffnet die Möglichkeit, dass einzelne Träger*innen für ihre Mitarbeitenden die Entgelte schon vorzeitig, frühestens jedoch zum 01.03.2022, anpassen können.

Betriebliche Altersversorgung

Ein guter Erfolg der Verhandlungen ist die Verhinderung der Beteiligung der Arbeitnehmer*innen an der betrieb-

lichen Altersversorgung für die Beschäftigten im Bereich der Einrichtungen im Gebiet der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.

Die ARK der Diakonie Hessen wird den formalen Beschluss im Rahmen ihrer Sitzung im Januar 2022 treffen.

Die Mitglieder der ARK der Diakonie Hessen betonten nach den Verhandlungen, dass die Arbeitnehmervertreter*innen sich durchaus einen höheren Abschluss vorgestellt haben. Dies vor allem im Hinblick auf die aktuelle Inflationsrate und die stark gestiegene Kostenentwicklung der allgemeinen Lebenshaltungskosten.

Christoff Jung, stellvertretender Vorsitzender der ARK der Diakonie Hessen, hält den Abschluss für gerade noch tragbar. Tatsächlich müsse man bedenken, dass die Einrichtungen der Diakonie Hessen vor großen finanziellen Herausforderungen stehen. Die Spielräume werden kleiner, so Jung, auch Corona trüge hier nicht zur Planungssicherheit bei.

Aus Sicht der Kirchengewerkschaft ist das Ergebnis der Entgeltverhandlung unter den gegebenen Umständen zufriedenstellend.

Wir wünschen allen ein glückliches, neues Jahr. ■

Für den ARK-Ausschuss Landesverband Hessen

— Rainer Gamm, Burkhard Schops
(Stand, 10. Januar 2022)



Versicherer im Raum der Kirchen



vrk.de/zahn-zusatz

Filialdirektion Nord

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

Folgen Sie uns



BLOG





WGKD

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 Schäfer Shop
➤ Bürosysteme	Brother
➤ Energie	WIRgemeinsam
➤ Gesundheit / Sport	Fitness First
➤ Hotels	Maritim Hotels VCH-Hotels
➤ Informations-, TK-Technik und TV	Samsung / Mitarbeitershop Link IT isti DSGVO-konform
➤ Kommunikationslösungen	Telekom – HE135 (über T-Punkte) Vodafone Vorteilstarife printer4you
➤ IT-Sicherheit	ESET Deutschland
➤ Fahrräder / Zweiräder	Velo de Ville
➤ KFZ-Service,-Werkstatt	A.T.U.
➤ Kraftfahrzeuge	Alle Marken: KFZ-Rahmenverträge, Family & Friends-Angebote, Top Deals und Neuwagenportal für ALLE
➤ Auto Abo	Volkswagen Financial Services
➤ Mietwagen	Sixt Europcar
➤ Reisen	Deutsche Bahn - Jobticket
➤ Mitarbeiterangebote	Corporate benefits Ticketsprinter

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



Panorama der Stadt Schmalkalden in Thüringen. Die Ev. Kirchengemeinde Schmalkalden ist eine der Kirchengemeinden in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.

[LV Kurhessen-Waldeck]

Anwendung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sowie von ihm ergänzenden Tarifverträgen für die kirchlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Berufspraktikanten und Auszubildenden im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck

– 34. Änderungsbeschluss – Vom 29. November 2021

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat in der Sitzung am 29. November 2021 die folgende arbeitsrechtliche Regelung beschlossen: Der Beschluss vom 15. Mai 2008 (KABl. S. 99) – in der Fassung des 33. Änderungsbeschlusses vom 20. September 2021 (KABl. S. 167) – wird wie folgt geändert:

Artikel I

Anlage 2 zum Anwendungsbeschluss (Kirchliche Entgeltordnung für die Beschäftigten der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck) wird wie folgt geändert:

Teil II Nummer 2 erhält folgende Fassung:

2. Beschäftigte in Gemeinde- und Bildungsarbeit

Die Tätigkeitsmerkmale der Nr. 2 dieser Entgeltordnung sind gültig für Beschäftigte in der Bildungsarbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen auf der Ebene von Kirchengemeinden, kirchlichen Verbänden, Kirchenkreisen und der Landeskirche (ohne Sozial- und Erziehungsdienst gemäß Nr. 4 dieser Entgeltordnung). Grundlage für die Anstellungsfähigkeit ab Entgeltgruppe S 12 sind die Richtlinien für die Ausbildung kirchlicher Mitarbeiter in Gemeinde- und Bildungsarbeit der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom

19. Mai 2009 (KABl. S. 119) in der jeweils geltenden Fassung.

■ Entgeltgruppe S 18

Beschäftigte der Entgeltgruppe S 12 Fallgruppen a), b) und c), deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 heraushebt.

■ Entgeltgruppe S 17

Beschäftigte der Entgeltgruppe S 12 Fallgruppen a), b) und c), deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 15 heraushebt.

■ Entgeltgruppe S 15

Beschäftigte der Entgeltgruppe S 12 mit schwierigen Tätigkeiten.
(hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

■ Entgeltgruppe S 12

a) Beschäftigte mit einer Ausbildung für den kirchlichen Dienst mit kirchlicher Abschlussprüfung in Gemeindepädagogik und/oder Diakonik, verbunden mit einer staatlichen Abschlussprüfung für einen staatlich anerkannten Sozialberuf an einer Hochschule mit Diplom oder Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit oder entsprechendem Schwerpunkt mit entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

b) Beschäftigte mit einer Ausbildung für den kirchlichen Dienst mit einer anerkannten Abschlussprüfung für einen kirchlich anerkannten Beruf an einer Hochschule mit Diplom oder Bachelor of Arts in Gemeindepädagogik und/oder Diakonik mit entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

c) Beschäftigte mit Abschlüssen in einem staatlich anerkannten Sozialberuf mit Diplom oder Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit oder einem vergleichbaren Studienschwerpunkt einer Hochschule ohne besondere kirchliche Anerkennung nach erfolgreich abgeschlossener Ergänzungsausbildung mit landeskirchlichem Kolloquium mit entsprechender Tätigkeit.
(hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

d) Beschäftigte mit einer Ausbildung für den kirchlichen Dienst mit kirchlicher Abschlussprüfung in Verbindung mit einem staatlich anerkannten Abschluss in Sozialpädagogik an einer Fachschule als staatlich anerkannte(r) Erzieher/Erzieherin nach erfolgreich abgeschlossener Aufbauausbildung mit landeskirchlichem Kolloquium mit entsprechender Tätigkeit.
(hierzu Protokollerklärung Nr. 2, 3)

e) Beschäftigte mit einer Ausbildung für den kirchlichen Dienst mit kirchlicher Abschlussprüfung nach erfolgreich abgeschlossener Aufbauausbildung mit landeskirchlichem Kolloquium mit entsprechender Tätigkeit.
(hierzu Protokollerklärung Nr. 2, 3) >>>

Änderung der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Kurzarbeit in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck
– Vom 29. November 2021

>>> ■ **Entgeltgruppe S 8a**

Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Fachschulausbildung.
(hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

■ **Entgeltgruppe S 4**

Beschäftigte ohne abgeschlossene kirchlich anerkannte Ausbildung, jedoch mit einer ihrer Tätigkeit förderlichen Vorbildung. (Keine Stufen 5 und 6)

■ **Protokollerklärungen**

— **Nr. 1** Erzieher/Erzieherinnen, die in der Gemeinde- und Bildungsarbeit als Erzieher/Erzieherinnen tätig sind, sind nach Nr. 4.2 einzugruppieren.

— **Nr. 2** Eine in der Regel vierjährige Fachschulausbildung, die für den kirchlichen Dienst qualifiziert. Der Abschluss wird nach einem einheitlichen Verfahren durch eine Gliedkirche der EKD anerkannt.

— **Nr. 3** Inhalt und Abschluss der Aufbau- oder Ergänzungsausbildung richten sich nach den Bestimmungen der Richtlinien für die Ausbildung kirchlicher Mitarbeiter in Gemeinde- und Bildungsarbeit der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 19. Mai 2009 (KABL. S. 119) in der jeweils geltenden Fassung.

— **Nr. 4** Schwierige Tätigkeiten sind zum Beispiel die a) Koordination der Arbeit mehrerer Beschäftigter (mindestens zwei) der Entgeltgruppe S 11b oder S 12, b) Koordination der Arbeit anderer Beschäftigter im selben Arbeitsfeld mindestens für den Bereich eines Kirchenkreises.

Artikel II

Die Regelung in Artikel I tritt am 1. Januar 2022 in Kraft. Der Beschluss wird gemäß § 4 Absatz 3 ARRG.EKKW veröffentlicht. ■

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat in der Sitzung am 29. November 2021 die folgende Arbeitsrechtliche Regelung zur Änderung der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Kurzarbeit in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 9. April 2020 (KABL. S. 78), zuletzt geändert durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 28. Oktober 2020 (KABL. S. 198), beschlossen:

Artikel I

In § 8 der Regelung wird das Datum „31. Dezember 2021“ geändert in „31. Dezember 2022“.

Artikel II

Die Regelung in Artikel I tritt am 1. Dezember 2021 in Kraft.

Der Beschluss wird gemäß § 4 Absatz 3 ARRG.EKKW veröffentlicht. ■

— **Kassel, den 30. November 2021**, Landeskirchenamt

Anwendung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sowie von ihm ergänzenden Tarifverträgen für die kirchlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Berufspraktikanten und Auszubildenden im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.

– 35. Änderungsbeschluss – Vom 29. November 2021

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat in der Sitzung am 29. November 2021 die folgende arbeitsrechtliche Regelung beschlossen:
Der Beschluss vom 15. Mai 2008 (KABL. S. 99) – in der Fassung des 34. Änderungsbeschlusses vom 29. November 2021 (KABL. S. 221) – wird wie folgt geändert:

- bei der Niederkunft der Ehefrau/eingetragenen Lebenspartnerin 2 Arbeitstage,
- beim Tode der Ehegattin/des Ehemannes, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners in eingetragener Lebensgemeinschaft, eines (Stief-)Kindes oder (Stief-)Elternteils 3 Arbeitstage.

Artikel I

In Abschnitt II erhält Ziffer 13 Absatz 1 folgende Fassung:

Zu § 29 TV-L:

- (1) Weitere Anlässe im Sinne von § 29 Absatz 1 TV-L sind
 - kirchliche Trauung oder öffentliche Segnung eingetragener Lebenspartnerschaft der/des Beschäftigten 1 Arbeitstag,
 - Taufe oder Konfirmation eines Kindes 1 Arbeitstag.

Artikel II

Die Regelung in Artikel I tritt am 1. Januar 2022 in Kraft. Der Beschluss wird gemäß § 4 Absatz 3 ARRG.EKKW veröffentlicht. ■

— **Kassel, den 30. November 2021**,
Landeskirchenamt



Foto: Eva Baumann

Seit dem 18.06.2021 gilt das neue Unfallversicherungsschutzgesetz auch für Home-Office

Gesetzliche Unfallversicherung

Seit der Corona-Pandemie haben sich der typische gewöhnliche Gang ins Büro und die Arbeitsweise weiter und anders entwickelt.

Die Gesetzgebung in den jeweiligen Bundesländern hat angeordnet, dass, sofern und soweit es möglich ist, Beschäftigte gerne von zu Hause im sogenannten Home-Office arbeiten sollen. Dies wurde manchmal gerne, manchmal ungerne angenommen. Die Bedingungen waren häufig schwierig, da ungeeignete häusliche oder familiäre Situationen das Home-Office erschweren bzw. sogar unmöglich machen.

Die Begrifflichkeit des Home-Office hat sich soweit eingebürgert, aber es ist bisher nicht wirklich gesetzlich definiert. Der Begriff ist dem allgemeinen Sprachgebrauch angelehnt. Gemeint ist hierbei der Fall, dass gelegentlich an einem anderen Arbeitsplatz, als in dem Gebäude des Arbeitgebers, gearbeitet wird, also meistens von zu Hause aus. Gelegentlich ist auch in der Rechtsprechung nicht eine zeitliche Dauer fixiert worden.

Einige Dienstvereinbarungen, an denen wir auch als Kirchengewerkschaft mitgearbeitet haben, sprechen somit von mobilem Arbeiten. D.h. im beidseitigen Interesse des Arbeitgebers und des Beschäftigten bleibt die Zuordnung, an welchem Ort ich meine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen mache, mit unterschiedlichen Optionen geregelt. So kann das zu Hause sein, es kann der Arbeitsplatz sein, es kann aber auch ein externer dritter Raum sein. Hierbei ist es allerdings wichtig, eine kollektivrechtliche Vereinbarung, also im Rahmen einer Dienstvereinbarung, mit der entsprechenden Ausgestaltung der Arbeit im „Home-Office“ zu regeln.

Wo gearbeitet wird, passieren Unfälle. Bisher ist es so, dass Unfälle, die direkt

am Arbeitsplatz oder auf dem Weg dorthin oder wieder zurück passieren, dem Versicherungsschutz des SGB VII § 8 unterliegen. Hier sprechen wir dann von einem Wegeunfall.

Bedauerlicherweise passieren auch immer wieder Unfälle von Arbeitenden in ihren eigenen angemieteten Wohnungen oder in ihren Eigenheimen. Aber erst seit Juni 2021 ist diese Rechtslage geklärt. Der Gesetzgeber hat es so weit geregelt, dass der Unfallversicherungsschutz im Home-Office in den Betrieben oder Dienststellen gleichgestellt ist. Der Gesetzgeber hat also einen sozialpolitischen Gestaltungsräum wahrgenommen und Versicherungslücken geschlossen.

Sicherlich hat dazu mit beigetragen, dass seit Pandemiebeginn die Zahl der Beschäftigten im Home-Office rapide gestiegen ist und sich dadurch gezeigt hat, wie notwendig die Schließung dieser Regelungslücke war.

Es wurde zum einen der § 8 Absatz 1 des SGB II eingefügt, dass auch dann, wenn die versicherte Tätigkeit im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt wird, Versicherungsschutz gleichgestellt ist, als wenn die Ausübung der Tätigkeit in der Unternehmensstätte bestehen bzw. getätigter worden wäre.

Die Frage ist, was passiert, was muss ich tun bei einem Unfall zu Hause. Entsprechend den Unfallvorschriften gibt es natürlich zu Hause kein sogenanntes Verbandsbuch oder eine andere Dokumentation für und über das Unfallgeschehen.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Anzeige bei der zuständigen Unfallversicherung zu stellen. Der einzelne Beschäftigte, in dem Falle der Geschädigte selbst, kann unab-

hängig von seinem Arbeitgeber einen Arbeitsunfall anzeigen. So kann sich der Arbeitnehmer direkt an die jeweilige zuständige Berufsgenossenschaft oder an die Unfallkasse wenden. Die entsprechende Anzeige kann formlos bei der vorgenannten Versicherung/Berufsgenossenschaft gestellt werden. Einige Berufsgenossenschaften haben auf ihren Internetseiten entsprechende Vordrucke zur Verfügung gestellt bzw. bieten Hilfestellungen bei der Unfallanzeige an.

Dieser Vorgang ändert nichts an der Tatsache, dass der Verunfallte in seinem Betrieb und dort die zuständige Stelle anzurufen bzw. zu informieren hat. Auch ist die Mitarbeitervertretung nach unserer Rechtsauffassung zu informieren.

Wenn Sie im Rahmen eines Home-Office-Arbeitsunfalls bei einem Durchgangsarzt waren, wozu Sie verpflichtet sind, hat auch dieser das Unfallgeschehen entsprechend aufzunehmen und den jeweiligen unfallbedingten Körperschaden festzustellen und darüber hinaus zu dokumentieren. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Seit Pandemiebeginn stieg die Zahl der Beschäftigten im Home-Office rapide.





Das VCH Bildungshaus St. Bernhard liegt im Herzen von Rastatt. Rastatt ist eine Stadt in Baden-Württemberg, etwa 22 Kilometer südwestlich von Karlsruhe und zwölf Kilometer nördlich von Baden-Baden. Rastatt bildet ein Mittelzentrum für die umliegenden Gemeinden.

Willkommen in der Barockstadt Rastatt

VCH Bildungshaus St. Bernhard

Rastatt liegt nicht nur im Herzen Badens und überzeugt mit badischer Herzlichkeit und Gastfreundschaft. Rastatt ist auch ein echtes Barockjuwel! Eins der schönsten Barockschlösser am Oberrhein, die zauberhafte Pagodenburganlage und viele weitere stattliche Bauwerke überall in der Innenstadt zeugen heute noch von Rastatts Zeit als Barockresidenz der Markgrafschaft Baden-Baden.

Historisches: Erlaufen Sie sich die Stadt auf der historischen Route und erleben Sie in eineinhalb Stunden 23 historische Orte. Und schauen Sie auch ruhig mal rein: in das Residenzschloss Rastatt oder das Schloss Favorite oder auch in die Kasematten. Und bei einem Stadtrundgang auf dem Revolutionspfad können Sie den Spuren der Badischen Revolution 1848/49 folgen.

Natur: Die Rastatter Rheinauen sind eins der größten und schönsten Naturschutzgebiete in Baden-Württemberg. Und natürlich bieten das benachbarte Elsass und die Ausläufer des Schwarzwaldes eine Vielzahl an Ausflugsmöglichkeiten oder laden zum Radfahren

oder zum Wandern ein. Übrigens gelangen Fußgänger, Radfahrer und Autofahrer mit der Gierseilfähre Plittersdorf-Seltz kostenfrei über den Rhein direkt ins Elsass.

Technik: Besichtigen Sie das Mercedes-Benz Werk in Rastatt, es gehört zu den modernsten Produktionsstätten in der Automobilindustrie weltweit. Hier ist eine Werksbesichtigung möglich oder Sie er „fahren“ einen Offroad-Parcours.

Im Herzen von Rastatt liegt das VCH Bildungshaus St. Bernhard. Das Haus wurde 1898 erbaut und strahlt bis heute nicht nur durch den großen Eingangsbereich, die breiten Flure und die hohen Decken, sondern auch durch die Großzügigkeit des Grundstückes. Das historische Stadtzentrum und der Bahnhof sind übrigens nur wenige Minuten entfernt.

Das VCH Bildungshaus St. Bernhard verbindet den Komfort von modernem Übernachten mit einem reizvollen historischen Ambiente und dem herzlichen Service der Mitarbeitenden. Die modern eingerichteten Zimmer bieten Dusche/WC, Fachbild-TV, kosten-

freies WLAN, Schreibtisch, Telefon und teilweise sogar einen Balkon. Im Haus gibt es auch rollstuhlgerechte und barrierefreie Zimmer. Ein Gang entlang der in den Fluren ausgestellten Kunstobjekte lohnt sich in diesem Hause immer. Im einladenden, freundlichen Speisesaal stehen für Sie das Frühstück, Mittag- und Abendessen in Buffetform bereit. Das Haus bietet eine ausgewogene leichte und kreative Küche, die viel Wert auf saisonale und regionale Produkte legt.

Und im Außenbereich des VCH Bildungshauses gibt es einen Outdoor-Bewegungs-Parcour, die Möglichkeit, Minigolf zu spielen, und im Sommer gibt es tatsächlich auch einen Außenpool. Es steht also alles bereit und wartet auf Sie! ■

Weitere Informationen/Links:

- Das VCH Bildungshaus St. Bernhard ist Mitglied in der VCH-Hotelkooperation www.vch.de
- Direktlink: <https://www.st-bernhard-rastatt.de>
- Die Mitglieder der Kirchengewerkschaft erhalten für die Übernachtungen in allen VCH-Hotels Sonderpreise.



[LV Nord]

Tarifverhandlungen für den Bereich des KTD erfolgreich abgeschlossen!

Wie die Tarifkommission der Kirchengewerkschaft für den Bereich des KTD (Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie) mitteilt, sind die Lohn- und Gehaltsverhandlungen ab dem 01.01.2022 erfolgreich abgeschlossen. Dieser Tarifabschluss gilt für ca. 16.000 Beschäftigte der Diakonie Hamburg und Schleswig-Holstein.

Die Tarifkommission hat ihre Tarifforderung nach „zwei freien Tagen für Gewerkschaftsmitglieder“ beim Arbeitgeberverband (VKDA) nicht durchbekommen. Dieser Teil der Tarifforderungen wird nun gemäß Schlichtungsvereinbarung in die Schlichtung gehen.

Unbeschadet dieser harten Auseinandersetzung, so der Kollege Thomas Marek, Verhandlungsführer der Kirchengewerkschaft für den Bereich KTD, wird es zum 01.04.2022 eine lineare Erhöhung von 3% geben. Am 01.04.2023 wird es eine erneute lineare Steigerung der Entgelte um 1,5% geben. Die Gesamtlaufzeit ist bis zum 31.12.2023.

Zum 01.01.2022 werden die Kolleg*innen, die eine Schichtzulage gemäß KTD erhalten, statt bisher 60 nunmehr 70 Euro pro Monat bekommen.

Auch im Bereich der Stufenregelungen hat es einen tariflichen Erfolg der Kirchengewerkschaft gegeben. Sowohl zum 01.01.2023 die 5. Stufe in der Abteilung 1 (allgemein) ab der Entgeltgruppe 6 eingeführt und ein monetärer Wert von 1,8 % zur 4. Stufe ausgewiesen.

Zum 01.01.2023 wird dann die 5. Stufe für alle übrigen Abteilungen in der

Entgeltgruppe 6 mit einer linearen Abgrenzung von 1,8 % zu Stufe 5 erfolgen.

Zum 01.01.2024 erfolgt die Einführung der 5. Stufe dann in allen Abteilungen, in den Entgeltgruppen 3, 4 und 5. Hier wird die Abgrenzung ein lineares Plus von 1,4 % haben.

In der Abteilung 6 KTD (Dienst in Inklusionsprojekten) wurde die Entgelttabelle in den Entgeltgruppen auf mindestens 12 € pro Stunde angehoben. Bisher war der Einstiegs-Stundenlohn 10,05 €.

Die Tarifkommission der Kirchengewerkschaft ist der Arbeitgeberforderung des prozentualen Anteils bei der EZVK (Evangelische Zusatzversorgungskasse) um jeweils 0,15 % zum 01.04.2022 und zum 01.04.2023 nachgekommen. Dieses ist der satzungsrechtlichen Regelungen der EZVK geschuldet.

Für den Bereich der Auszubildenden im Tarifvertrag Ausbildung gibt es ab dem 01.04.2022 eine lineare Erhöhung von 3%.

Eine besondere Regelung gibt es für die Vergütung der Auszubildenden in der Pflege unseres Tarifvertrags Ausbildung. Hier wird ab dem 01.04.2022 das Entgeltniveau auf das des TVAÖD Ausbildung für Pflegekräfte angepasst und um 3 % angehoben.

Des Weiteren haben sich die Tarifvertragsparteien auf die Aufnahme der Ausbildung von Logopäd*innen ab dem 01.01.2022 in den Tarifvertrag Ausbildung und die dann damit bezogene Vergütung analog des TVAÖD (Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes) verständigt.

Wie aus den Kreisen der Verhandlungskommission zu erfahren war, hat es weitere tarifvertragliche Forderungen, insbesondere aus dem Bereich des Mantels, gegeben.

Da es hier zu keiner Einigung gekommen ist, haben sich die Kirchengewerkschaft und der VKDA darauf verständigt, unverzüglich Verhandlungen aufzunehmen, um die tariflichen Forderungen der Kirchengewerkschaft, wie z. B. „Einsprungzulage“, die Eingruppierung von SPAs sowie das Thema „Mitgliedschaft, Austritt Kirche“ zu diskutieren.

Der Verhandlungsführer seitens der Kirchengewerkschaft, Thomas Marek, teilte weiter mit, dass nunmehr in absehbarer Zeit die erste Stufe der Schlichtungsvereinbarung eingeleitet wird. In dieser Schlichtungsvereinbarung besagt Stufe 1 eine Moderation von Externen.

Die Kirchengewerkschaft und der Arbeitgeberverband werden nun schnellstmöglich mit den Moderatoren Termine vereinbaren, um eine einvernehmliche Lösung mit dem dann hoffentlich neuen Tarifmerkmal „zwei freie Tage für Kirchengewerkschaftsmitglieder“ zu vereinbaren.

Liebe Kolleg*innen, die linearen Tabellen und die exakten Werte werden wir in den nächsten Tagen auf unsere Homepage stellen. Dieses werden wir auch in der gewohnten Form eines Newsletters ankündigen. ■

— Für die Tarifkommission:
Thomas Marek, Vorsitzender
Bereich KTD

[LV Nord]

Erfolgreicher Tarifabschluss in der Nordkirche • KAT

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Verhandlungskommission der Tarifkommission hat Ende Januar 2022 für den Bereich der verfassten Kirche eine Gehaltssteigerung wie folgt vereinbart:

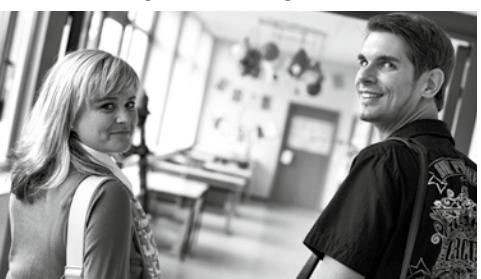
- Die Beschäftigten bekommen zum 01.01.2022 rückwirkend +3,0%, zum 01.01.2023 weitere +1,5%.
- Die Laufzeit dieser tariflichen Regelung ist bis zum 31.12.2023.
- Am 01.01.2023 müssen die Kolleginnen und Kollegen, die bei der EZVK zusatzversichert sind, einen Eigenanteil in einer Steigerung von 0,15 % zahlen.
- Der Tarifkommission ist es gelungen, alle Sozialpädagogischen Assistentinnen und Assistenten ab dem 01.07.2022 von der K4 in die K5 höher zu gruppieren.
- Gleichzeitig wird die Entgeltgruppe K1 ersatzlos gestrichen.

Im Rahmen der Tarifverhandlungen sind einige Themen offengeblieben, die die Tarifvertragsparteien, die Kirchengewerkschaft und der Arbeitgeberverband, nunmehr in Tarifverhandlungen außerhalb der Lohnrunde weiterverhandeln werden. Hier geht es um die Einführung der 6. Stufe in der Entgelttabelle und die Überarbeitung der Abteilung 3 Kita.

Wir werden Sie/Euch über unseren Newsletter auf dem aktuellen Stand halten. ■

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

Es geht auch um die Einführung der 6. Stufe in der Entgelttabelle und die Überarbeitung der Abteilung 3 Kita.



Engagement im Landesverband Hessen

Digitaler Gewerkschaftstag • Am 5. Oktober 2021 fand der Gewerkschaftstag 2021 des Landesverbands Hessen statt. Aufgrund der Kontaktbeschränkungen, die uns durch die Corona-Pandemie auferlegt sind, führten wir den Gewerkschaftstag digital durch. Die Wahl des Vorstands des Landesverbands Hessen und die Würdigung der Tätigkeiten des arbeitsrechtlichen Ausschusses waren die zentralen Themen.

Wahl des Vorstandes > Nach längerer Diskussion wurde beschlossen, die Zahl des Vorstands weiterhin auf drei Mitglieder zu beschränken und die Wahl per Briefwahl durchzuführen. Mit dieser Wahl wurde der alte Vorstand bestätigt. Der Vorstand besteht aus Burkhard Schops (Vorsitzender), Harald Bausen (Beisitzer) und Joachim Heinisch (Beisitzer).

Klausur Arbeitsrechtlicher Ausschuss > Die Arbeitsrechtliche Kommission in der Diakonie Hessen wird unter anderem durch die Kirchengewerkschaft besetzt. Unterstützend für diese Aufgabe haben wir im Landesverband einen achtköpfigen arbeitsrechtlichen Ausschuss gebildet.

Dieser führte im September mit unserem Gewerkschaftssekretär, Hubert Baalmann, eine zweitägige Klausur in Stadtallendorf (Hessen) durch. Dort wurde eine richtungsweisende Programmatik für die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Hessen verabredet. Diese Übereinkunft ermöglicht den Mitgliedern ein sicheres Auftreten für ihr Engagement in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Hessen. Unsere Tätigkeiten in der Kirchengewerkschaft werden durch die Pandemie erschwert. Die in dieser Situation notwendige digitale Kommunikation bleibt herausfordernd und eben zweitbeste Möglichkeit.

Beständig und freimütig engagiert > Wir freuen uns über so viel ehrenamtliches Engagement in unserem Landesverband: Kommunikation auf Augenhöhe und Verlässlichkeit sind unsere wesentliche Grundlage für beständiges und freimütiges Mitwirken in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Hessen. Unser Engagement bewirkt Verbesserungen finanzieller Ausgestaltung der Vergütungen und der Rechte der Arbeitnehmer*innen.

Solidarität und Anerkennung > Die Rahmenbedingungen der Gestaltung sozialer Arbeit sowie Pflege sind bekanntermaßen von einer radikalen Wettbewerbssituation gezeichnet, und neoliberale Grundhaltungen haben sich verbreitet. Die andere Seite dieser Medaille sind eine zu beobachtende Entpolitisierung sowie Entsolidarisierung unter den Professionellen. Nur wenige sind bereit, sich gemeinsam für die eigenen Belange der Arbeitsverhältnisse zu engagieren. Dies zeigt sich in einem geringen Organisationsgrad der Mitarbeitenden. Unsere Verhandlungskraft ist dadurch geschmälerzt.

Wir wünschen uns eine Eintrittswelle in die Kirchengewerkschaft – es würde unsere Verhandlungskraft in der ARK stärken. Alle Arbeitnehmer*innen profitieren von den Ergebnissen der Verhandlungen, nur einige bringen Zeit und Kraft dafür ein.

Wir sind zu dieser Solidarität bereit. Wir wünschen uns auch Anerkennung für dieses Engagement. Der erstrittene Urlaubstag für die Kolleg*innen, die Mitglieder der Kirchengewerkschaft sind, drückt solche Anerkennung aus.

Mit einem Segensspruch, mit dem wir unseren Gewerkschaftstag beendeten, schließen wir diesen Beitrag und hoffen auf gesegnetes, zukünftiges Engagement: Möge Gott weder deine Gesundheit noch deine Vorräte und deine Arbeit verrinern. ■

Für den Landesverband Hessen

— **Rainer Gamm, Burkhard Schops**

Die einrichtungsbezogene „Impfpflicht“ gem. § 20a IfSG!

In unserem letzten Newsletter hatten wir bereits über die neue „Impfpflicht“ für Beschäftigte in Pflege- und Gesundheitseinrichtungen berichtet. § 20a Abs. 1 Satz 1 IfSG schafft bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 für Personen, die in bestimmten Einrichtungen des Gesundheitswesens sowie der Pflege tätig sind, die Pflicht, Geimpfte und Genesene im Sinne der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung zu sein. Aus der Formulierung des § 20a Abs. 1 IfSG wird deutlich, dass es sich nicht um eine direkte Impfpflicht handelt. Es wird bestimmt, dass die Tätigkeit in der Einrichtung bestimmter Voraussetzungen bedarf, nämlich geimpft oder genesen zu sein. Somit wird keine Impfpflicht aufgestellt, sondern eine an der Tätigkeit anknüpfende Tätigkeitsanforderung geschaffen.

In den aufgeführten Einrichtungen müssen die Beschäftigten also ab dem 15.03.2022 einen Nachweis vorlegen, dass sie vollständig geimpft oder genesen sind oder nicht geimpft werden können. Geschieht dies nicht, hat der Arbeitgeber gem. § 20a Abs. 2 S. 2 IfSG unverzüglich das Gesundheitsamt zu informieren. Das Gesundheitsamt kann dann die Beschäftigten auffordern, einen entsprechenden Nachweis vorzulegen. Wird ein solcher nicht vorgelegt, so kann das Gesundheitsamt gem. § 20a Abs. 5 IfSG ein Betretungsverbot oder Tätigkeitsverbot aussprechen.

Die einrichtungsbezogene Pflicht zum Nachweis einer Immunität gegen COVID-19, die § 20a Abs. 1 IfSG enthält, dürfte verfassungsrechtlich möglich sein. Die Regelung schränkt jedenfalls die Berufsfreiheit der Betroffenen aus Art. 12 Abs. 1 GG ein. Die Betroffenen können der Verpflichtung zum Nachweis einer Immunität gegen das COVID-19-Virus allerdings dadurch entgehen, dass sie der Tätigkeit, die diese Pflicht auslöst, nicht nachgehen. Sie werden daher, bei Fehlen eines Nachweises, nicht unmittelbar zu einer Impfung verpflichtet, sondern in ihrer Berufsausübung beschränkt. Dies dürfte wegen der andauernden schwierigen Situation aber verhältnismäßig sein.

Für die arbeitsrechtliche Praxis stellt sich nun insbesondere die Frage, was passiert, wenn Arbeitnehmer*Innen den Nachweis nicht erbringen bzw. erbringen können.

Das in § 20 a IfSG vorgesehene Verfahren sieht zunächst lediglich eine Mitteilungspflicht des Arbeitgebers an das zuständige Gesundheitsamt vor, das dann die säumigen Personen nach **§ 20a Abs. 5 Satz 1 IfSG** zur Beibringung eines Nachweises (unter Fristsetzung) auffordert. Ein automatisches gesetzliches Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverbot ist folglich nicht vorgesehen. Erst wenn die gesetzte Frist fruchtlos verstrichen ist, kann das Gesundheits-

amt der säumigen Person das Betreten der Einrichtung bzw. Tätigwerden in der Einrichtung nach **§ 20a Abs. 5 Satz 3 IfSG** untersagen.

Ein arbeitnehmerseitiger Verstoß würde eine Ordnungswidrigkeit nach § 73 Abs. 1a Nr. 7fbzw. 7h darstellen. Arbeitgeberseits wäre ein Verstoß nach § 73 Abs. 1a Nr. 7e bzw. 7f IfSG bußgeldbewährt.

■ § 73 IfSG

- 1a) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig 1...
 - 7e. entgegen § 20a Absatz 2 Satz 2, Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 eine Benachrichtigung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vornimmt,
 - 7f. einer vollziehbaren Anordnung nach § 20a Absatz 2 Satz 3 Nummer 3, auch in Verbindung mit Absatz 3 Satz 3 oder Absatz 4 Satz 3, oder nach § 20a Absatz 5 Satz 3 zuwiderhandelt,
 - 7g. entgegen § 20a Absatz 3 Satz 4 oder Satz 5 eine Person beschäftigt oder in einer Einrichtung oder einem Unternehmen tätig wird,
 - 7h. entgegen § 20a Absatz 5 Satz 1 einen Nachweis nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vorlegt,
- ...

>>>

Einrichtungsbez. „Impfpflicht“

>>> (2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1a Nummer 7a bis 7h, 8, 9b, 11a, 17a und 21 mit einer Geldbuße bis zu zweitausend-fünfhundert Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu fünfundzwanzigtausend Euro geahndet werden.

Die Nichtvorlage des Nachweises beim Arbeitgebenden könnte zudem arbeitsrechtliche Auswirkungen haben.

Dass Arbeitnehmer*Innen, die in Einrichtungen bereits vor dem 15. März 2022 tätig waren und bis dahin dem Arbeitgeber keinen Nachweis erbracht haben, über diesen Zeitpunkt hinaus (bis zu einem behördlichen Verbot) nicht mehr beschäftigt werden dürfen, ist dem Gesetzeswortlaut so nicht zu entnehmen. Allerdings könnten Arbeitgebende ggf. die Arbeitsleistung ohne Nachweis ablehnen bzw. die Arbeitnehmer*Innen freistellen und die Lohnzahlungspflichten des Arbeitgebenden ggf. entfallen.

Ist aufgrund eines behördlichen Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverbots die Erbringung der Arbeitsleistung nicht möglich, dürften Arbeitnehmer*Innen ihren Entgeltanspruch verlieren.

Ob weitergehende arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie Abmahnungen oder Kündigungen, zulässig sind, bedarf jeweils einer Einzelfallprüfung.

Wurde bereits ein behördliches Beschäftigungsverbot erteilt, könnte ggf. eine personenbedingte Kündigung zulässig sein. Allerdings ist zu beachten, dass § 20a IfSG mit Ablauf des 31. Dezember 2022 aufgehoben wird.

Für Personen, die ihre Tätigkeit erst ab dem 16.3.2022 aufnehmen, gilt § 20a Abs. 3 IfSG.

Diese dürfen nur beschäftigt bzw. tätig werden, wenn sie die geforderten Nachweise vorlegen. Für sie gilt ein automatisches gesetzliches Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverbot.

Ein Verstoß wäre gem. § 73 Abs. 1a Nr. 7g IfSG bußgeldbewährt.

Neben den arbeitsrechtlichen Fragestellungen, dürften sich auch Fragen im Bereich der Entgeltersatzleitungen ergeben.

Man könnte meinen, dass Ansprüche auf Arbeitslosengeld nach dem SGB III bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis mangels Arbeitslosigkeit ausscheiden (§ 138 SGB III).

Der leistungsrechtliche Begriff der Beschäftigung stellt allerdings nicht auf die rechtlichen Verhältnisse, dem eigentlich fortbestehenden Arbeitsverhältnis, sondern auf die tatsächliche Tätigkeit ab. Werden ungeimpfte Arbeitnehmer*Innen nicht mehr entgeltlich tätig, dürften sie im Sinne des SGB III beschäftigungslos sein. Sind die übrigen Voraussetzungen erfüllt, könnte ein Anspruch für den Bezug von Arbeitslosengeld I bestehen. Möglicherweise könnte der Leistungsbezug aber wegen Arbeitsaufgabe für die Dauer von zwölf Wochen gesperrt sein (§ 159 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Abs. 3 Satz 1 SGB III).

Die Gerichte werden viele Fragen abschließend zu klären haben...

Für Fragen und bei Rechtsberatungsbedarf steht Euch Eure Rechtsschutzabteilung der Kirchengewerkschaft gerne zur Verfügung. ■

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

Dass Arbeitnehmer*Innen, die in Einrichtungen bereits vor dem 15. März 2022 tätig waren und bis dahin dem Arbeitgeber keinen Nachweis erbracht haben, über diesen Zeitpunkt hinaus (bis zu einem behördlichen Verbot) nicht mehr beschäftigt werden dürfen, ist dem Gesetzeswortlaut so nicht zu entnehmen.



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 über 30 Jahren

ZMV Eder / Fey / Joussen / kifas GmbH / Schwendele (Hrsg.) 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
- ✓ Arbeitsrechtliche Kommissionen
- ✓ Tarifrecht des öffentlichen Dienstes
- ✓ Sozial- und Sozialversicherungsrecht
- ✓ Europarecht
- ✓ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ✓ Rechtsprechung mit wesentlichen Entscheidungen der staatlichen und kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit

Plus:

- ✓ Entscheidungen mit Leitsätzen für die tägliche Praxis der MAV-Arbeit
- ✓ Gastkommentare zu aktuellen Fragen des (kirchlichen) Arbeitsrechts
- ✓ Antworten auf Leseranfragen, Tipps zur arbeitsrechtlichen Praxis, Empfehlungen zu Fachliteratur
- ✓ Weitere Informationen unter www.zmv-online.de

Zusätzlich beim Digital-Abonnement:

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

The image shows the front cover of the ZMV magazine, which features the title 'ZMV DIE MITARBEITERVERTRETUNG' and a subtitle 'Zeitschrift für die Praxis der Mitarbeitervertretung'. Below the cover, a laptop screen displays the ZMV website, showing several issues of the magazine listed on the page.

Für neue
und erfahrene
Mitarbeiter-
vertreter/
innen

Abonnement Print ISSN 0939-8198 **€ 99,80**

Abonnement Digital zusätzlich zum bestehenden Abonnement Print **€ 30,00***
gilt nicht für Universitäten, Bibliotheken, Gerichte

Abonnement Digital ISSN 2363-7595 **€ 99,80***
Preise für Mehrfachlizenzen auf Anfrage

Abonnement Kombi (Print + Digital) **€ 129,80***

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.

Kostenloses Probeheft Print/Digital: www.ketteler-verlag.de

www.mav-einstieg.de

FÜR MAV-EINSTIEG UND PRAXIS

Für neugewählte Mitarbeitervertreter/innen:

- ✓ Literatur-Überblick ✓ nützliche Informationen ✓ ausgewählte Leseproben



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 02/2022

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