

Kirchen

GEWERKSCHAFT

Heftpreis: 2,45 Euro

C 8187

Info

1-2023

Offizielles Mitteilungsblatt der Kirchengewerkschaft

Diskriminierung und die MAV

Diskriminierung ist überall und
häufig auch in der Arbeitswelt
anzutreffen. S. 8-9

INHALT

Vorwort: 2023 beginnt	2-3
Einige Sätze zum neuen Jahr	
Korrektur – „Entschuldigung“	3
Diskriminierung und die MAV	4-5
Seminare des SAAT e. V.	6
Evangelischer Kirchentag	7
07.-11.06.2023, Nürnberg • Die Kirchengewerkschaft ist dabei!	
Arbeitsrecht	8-9
Kirche und ihre arbeitsrechtlichen Regelungen	
Mindestlohn	9
12 Euro mindestens	
Lange Jahre Mitgliedschaft...	10
in der Kirchengewerkschaft! Wir sagen „Danke“!	
Homeoffice und Bewegung	11
LV Weser-Ems	12
Übernahme des TVöD SuE für die Konföderation	
LV Baden	13
Evangelische Zusatzversorgungskasse/EZVK Darmstadt	
LV Nord	15-16
Gemeinsames Arbeitsrecht	
Altersrente...	16
für langjährig Versicherte	
Mitgliedergewinnung	17
Und ein „Danke!“	
Energiepauschale...	17
für Rentnerinnen und Rentner	
Corona und die Langzeitfolgen	18
Gegen sexualisierte Gewalt	19
Fachstelle der Diakonie Deutschland hat Arbeit aufgenommen	
Urlaubsansprüche...	20-21
und ihre Verjährung	
Krankmeldung...	21
über einen Boten zum Arbeitgeber	
VCH-Hotel Morgenland, Berlin	22
Impressum	7



Sicht auf 2023

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

2023 beginnt. Wir, die Kirchengewerkschaft möchten vielleicht nochmal zwei/drei Sätze aus unserer Sicht zum neuen Jahr mitteilen.

Der gelbe Schein

Der berühmte gelbe Schein ist die Zukunft, weil er digitalisiert wird.

Jeder kennt es, dass bei einer Erkrankung die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch den berühmt-berüchtigten „gelben Schein“ medizinisch belegt wird. Dann wurde sowohl ein Exemplar für die Krankenkasse als auch eins für den Arbeitgeber und eins für Ihre eigenen Unterlagen gebraucht.

Dies ändert sich nun, da zum 01.01.2023 die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) eingeführt wird. Dies wird von den Arztpraxen direkt an die Krankenkasse übermittelt.

Der Arbeitgeber holt sich die entsprechenden Informationen dann aus dem elektronischen Postfach der jeweiligen Krankenkasse.

Somit kann die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, natürlich ohne die Diagnosen, vom Arbeitgeber bei der Krankenkasse abgerufen werden.

Wichtig hierbei ist, dass die Krankmeldung beim Arbeitgeber dadurch natürlich nicht entfällt.

Weiterhin müssen Sie zeitnah entsprechend der tarifrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Regelungen – auch über die damit einhergehende vermutliche Dauer – die entsprechende Stelle in Ihrer Dienststelle informieren.

So können Sie sich dann ausschließlich und ausdrücklich um die Genesung

Viele Kolleginnen und Kollegen arbeiten im Homeoffice vorübergehend aufgrund der Pandemie oder auch nunmehr als dauerhafte Regelung in ihrer Einrichtung. Auch für den Bereich „Homeoffice“ gibt es 2023 Änderungen.

Ihres Körpers und Ihrer Gesundheit kümmern.

■ Beiträge zur Arbeitslosenversicherung

Es verändern sich auch im Kalenderjahr 2023 die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung. Sie werden von 2,4 auf 2,6 % des Arbeitsentgeltes angehoben.

■ Krankenversicherung

Gleichzeitig wird über den Arbeitgeber auch die Krankenversicherung von durchschnittlich 1,3 auf 1,6 % angehoben.

■ Homeoffice

Viele Kolleginnen und Kollegen arbeiten im Homeoffice vorübergehend aufgrund der Pandemie oder auch nunmehr als dauerhafte Regelung in ihrer Einrichtung.

Bisher bekamen diese Kolleginnen und Kollegen € 5,00 pauschal als steuerliche Vergünstigung über das Finanzamt gutgeschrieben.

Nunmehr soll es für 2023 insgesamt 210 Tage geben, die vorher auf 120 Tage pro Jahr beschränkt waren.

Der Tagessatz wird auch um einen Euro auf jetzt € 6,00 dann angehoben.

Wenn wir schon bei der Steuer sind, ist damit auch geregelt, dass, wenn das häusliche Arbeitszimmer, das die einen oder anderen in ihrer Wohnung haben, nunmehr der Mittelpunkt der beruflichen Arbeit z. B. durch Homeoffice ist, dann kann auch hier eine Pauschale geltend gemacht werden, die aber maximal € 1.260,00 beträgt.

■ Rentnerinnen und Rentner

Für die Rentnerinnen und Rentner un-

ter den Lesenden hier ist das Jahr 2023 insoweit von Bedeutung, dass diese unbegrenzt hinzuverdienen dürfen.

Somit konnten Menschen, die in der Regelaltersrente seit 2017 in diesem Status sind, schon unbegrenzt hinzuverdienen. Ab dem 01.01.2023 sind dieses nun auch sogenannte Frührentner.

Bisher galt, dass der Hinzuverdienst eine Höchstgrenze von € 46.060,00 hatte. Die Menschen mit einer Erwerbsminderungsrente werden großzügig auch bei der Hinzuverdienstgrenze berücksichtigt.

■ Erwerbsminderungsrente

Bei einer vollen EM (Erwerbsminderungsrente) dürfen bis zu € 17.823,75 jährlich anrechnungsfrei hinzuverdient werden.

Bei Menschen, die teilweise erwerbsgemindert sind, liegt die Grenze bei € 35.647,50 jährlich, wenn sie denn maximal 6 Stunden am Tag arbeiten können.

■ Midijobber

Die sogenannten Midijobber können im Kalenderjahr 2023 statt der bisherigen € 1.600,00 nun € 2.000,00 monatlich verdienen, ohne dass sie die vollen Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, es gibt noch viele weitere kleine Details, die eventuell für Sie von Bedeutung sein könnten. Dies alles hier aufzuführen, würde Newsletter sprengen. ■

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

Korrektur – „Entschuldigung“

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

in der „Kirchengewerkschaft Info“ 4-2022 ist mir, Hubert Baalmann, ein Fehler unterlaufen. Auf Seite 4 in der mittleren Spalte habe ich benannt und so formuliert, dass der Kollege Ralf R. (Ralf Reschke) sein ehrenamtliches Engagement aufgegeben hat.

Dies stimmt für den Bundesvorstand, dieses stimmt aber nicht für den Landesverband und Landesvorstand Weser-Ems der Kirchengewerkschaft. Hier ist Ralf weiterhin engagiert als 1. Vorsitzender aktiv.

Des Weiteren ist Ralf Reschke auch für unseren Fortbildungsverein SAAT e. V. als Referent aktiv tätig. Er bietet Seminare an, ist aber auch als Mediator oder Moderator über den SAAT e. V. buchbar. Von daher ist trotz des Ausscheidens aus dem Bundesvorstand noch eine hohe Aktivität von Ralf R. gegeben.

Ich bitte diese misslungene Formulierung zu entschuldigen und verbleibe mit besten Wünschen. ■

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

Ralf Reschke



Diskriminierung und die MAV

Diskriminierung, gleich welcher Art, ist überall und häufig auch in der Arbeitswelt anzutreffen.

Nach einer repräsentativen Umfrage in der Bevölkerung aus dem Jahre 2015 wurden 13,6 % häufig und 19 % gelegentlich diskriminiert. Also übersetzt: Gut ein Drittel der Beschäftigten hat Diskriminierungserfahrungen.

Die Mitarbeitervertretung wird diesbezüglich immer mal wieder angefragt, oder Beschäftigte melden sich bei uns in der Geschäftsstelle, um zum Thema Diskriminierung einen rechtlichen Rat einzuholen.

Grundsätzlich ist die Mitarbeitervertretung erst einmal in der Thematik zu sensibilisieren. Häufig geht es um Kommunikation, Kommunikationsstrategien zwischen Mitarbeitervertretung und den entsprechenden Beschäftigten.

Somit sollte die MAV darauf eingehen, mit den Beschäftigten konkret das Thema anzusprechen und dies möglicherweise auch in einer Mitarbeiterversammlung zum Thema machen.

Natürlich können begleitend hierzu Flugblätter oder, wenn sie denn vorhanden sind, MAV-News in Printform erstellt werden.

Wenn wir in der Landschaft der Mitarbeitervertretungen schauen, ist das Thema eher stiefmütterlich behandelt, wenn es um Dienstvereinbarungen zu diesem Thema geht.

Hier könnte aber die Mitarbeitervertretung eine entsprechende Richtlinie, ähnlich wie z. B. mit dem Thema Sucht, andeuten und diese dann entsprechend formulieren. Hier sollten solche Themen wie Respekt, Wertschätzung und Förderung aller Beschäftigten, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, sexueller Orientierung oder ethnischer Herkunft Gegenstand der Vereinbarung sein.

Das Unternehmen müsste sich oder – besser formuliert – sollte sich dazu verpflichten, ein Arbeitsumfeld ohne Vorurteile zu schaffen. Eine entsprechende Richtlinie ist natürlich nur so gut wie auch die Kolleginnen und Kollegen, die als Mitarbeitervertretung oder Vorgesetzte oder Führungskraft in den Dienststellen arbeiten.

Hier sollte – nach unserer Empfehlung der Kirchengewerkschaft – vom Arbeitgeber eine Schulungsverpflichtung gemäß § 12 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als verpflichtend mit in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden.

Hier sei noch einmal darauf hingewiesen, dass präventiv die Mitarbeitervertretung auch im Rahmen des Initiativrechts genau dieses Thema und die Einführung einer entsprechenden Dienstvereinbarung anstrebt.

Gleichzeitig kann über die Mitarbeitervertretung eine Option für die Arbeit-

nehmer und ihr Beschwerderecht entsprechend schriftlich hinterlegt werden.

Nach unserem Dafürhalten sollte zumindest in einem größeren Unternehmen und in einem größeren Kontext gegebenenfalls auch mit Unternehmen und Dienststellen räumlicher Nähe über eine Beschwerdestelle nachgedacht werden und diese denn auch entsprechend durch personelle Besetzung eingerichtet werden.

So hätten die Arbeitnehmenden als auch die Mitarbeitervertretung die Möglichkeit, hier konkret auf Expertinnen und Experten zurückzugreifen.

Wie wir es aus der Diskussion des AGG natürlich kennen, sind solche Begrifflichkeiten und Formulierungen, z. B. bei einer Stellenausschreibung, diskriminierend, wenn dort im Anforderungsprofil „junge“ oder „im ersten Berufsjahr“ formuliert ist.

Auch könnte im Rahmen der Arbeitsplatzbeschreibung i. V. m. § 11 des AGG eine Formulierung „gute Deutschkenntnisse“ unter diese, nennen wir es mal, Richtlinie fallen.

Eine weitere Diskriminierung kann im Rahmen der Eingruppierung bzw. Weiterentwicklung von Kolleginnen und Kollegen sein, wenn diese denn, warum auch immer, eine persönliche Zulage oder Zuschläge erhalten.

Somit sollte bei entsprechenden Hinweisen seitens der Mitarbeitervertre-

Es geht bei der Vermeidung von Diskriminierung auch um Themen wie Respekt, Wertschätzung und Förderung aller Beschäftigten, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, sexueller Orientierung oder ethnischer Herkunft.

tung eine Brutto-Lohn-Gehaltsliste angefordert werden. Hier wäre eventuell nur in der gefühlten Masse, aber zur Überprüfung, recht sicher, ob Kolleginnen und Kollegen, gleich aus welchem Grund, eine zusätzliche Bezahlung außerhalb der AVR oder außerhalb der Tarifverträge erhalten.

Die Mitarbeitervertretung als auch die Einrichtungs- und Dienststellenleitung müssten zwischenzeitlich auch den Blick auf das Arbeitsumfeld werfen. Hier kommt bei Umkleidekabinen- und Toilettenbenutzung auch das Thema „Persönlichkeitsrechte von Menschen“ auf die Tagesordnung. So ist für sogenannte Kolleginnen und Kollegen des dritten Geschlechts oder auch Trans-Personen eine dritte Toilette, die ausschließlich für Trans-Personen gilt, einzurichten.

Auch bei Menschen, die Kopftücher tragen oder andere sichtbare religiöse

Zeichen, darf der Arbeitgeber diese nur unter ganz bestimmten Bedingungen verbieten.

So muss der Arbeitgeber die konkreten Gefahren betrieblicher Störung oder wirtschaftlicher Einbußen darlegen und nachweisen können.

Wenn wir in die Rechtsprechung schauen, gibt es sowohl Rechtsprechungen, die eine Art der Diskriminierung zulassen, aber auch eine Rechtsprechung, die die Diskriminierung für unzulässig hält.

■ Zulässig wäre, so das Bundesverfassungsgericht am 25.03.2015, Az. 1 BVR 2803/11, der Ausschluss schwerbehinderter Menschen, wenn befristete EU-Rente gezahlt wird. Bei schwerbehinderten Menschen ist hier aber immer Förderungskom-pensation erforderlich, weil sonst die Entfaltung der Persönlichkeit beeinträchtigt ist. So die Entscheidung des Verfassungsgerichts.

■ Nach der Rechtsprechung ist zulässig eine hohe feste Kappungsgrenze, auch wenn sie ältere überproportional trifft, deren Alter aber in der Grundabfindung berücksichtigt wurde, bzw. Personen mit höherem Einkommen und langer Betriebszugehörigkeit entsprechend früher diese Kappungsgrenze erreichen lässt. Diese Formulierung ist der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 08.02.2022, Az. 1 AZR 252/21 entnommen. ■

— **Hubert Baalmann**, 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...

- ☐ bis 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 meinem 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 meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Meine Bankverbindung lautet:

Kontoinhaber _____

Kreditinstitut _____

IBAN _____

BIC _____

Ort, Datum _____

Unterschrift _____

Kirchengewerkschaft ■ Glißmannweg 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

SAAT e. V. und seine Seminare

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
alle, die sich in der Mitarbeitervertretung der verfassten Kirche, Diakonie und Caritas engagieren, haben die Möglichkeit, sich 2023 über unseren SAAT e. V. mit Schulungen, Arbeitsrecht, Aktivität und Training wieder fit zu machen.

Auf unserer Internetseite www.saat-ev.de findet Ihr alle Seminare online.

Wir gehen davon aus, dass Ihr bereits vor längerer Zeit schon den entsprechenden Link über Eure Mails erhalten habt. Natürlich ist es möglich, auch ei-

ne Print-Ausgabe für Euer Sekretariat zu erhalten. Wenn dies der Wunsch ist, sendet uns eine kurze Mail auf info@saat-ev.de, und Ihr erhaltet die Print-Ausgabe schnellstmöglich auf dem Postweg.

Durch die Rückmeldungen der letzten Teilnehmenden in den Seminaren 2022 haben wir wieder ein umfangreiches Seminarprogramm zusammengestellt. Wir haben Themen wie Schwerbehindertenrecht, Datenschutzregelungen, Eingliederung von psychisch erkrankten Kolleginnen, aber auch klassische Arbeitsrechtsthemen wie die Einführung und Lesart der Tarifverträge. Auch sogenannte Nebengesetze – wie Teilzeit- und Befristungsgesetz, Konfliktmanagement, Gesprächsführung – sind im Portfolio.

Einige unserer Seminare bieten wir exklusiv nach einem Kostenvoranschlag auch als sogenannte Inhouse-Schulungen an. Hier könnt Ihr entsprechend Euren Bedürfnissen als Team Themen wie „Ich bin neu im Amt“ oder auch Seminare zur Reflektion Eures Handelns gesondert buchen.

Natürlich sind auch aktualisierte Themen, wie z. B. der § 36 a/Einigungsstelle, im Seminarangebot 2023.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, schaut Euch bitte die Seminare an, meldet Euch an, aktualisiert Euer Wissen, schafft Basiswissen und spezialisiert Euch gerne auf spezielle Themen für Eure betriebliche Mitbestimmung im Unternehmen.

Für Rückfragen – gleich welcher Art – zu Seminarthemen stehen Euch gerne die Geschäftsstelle und die Kollegin Frederike Baureiß zur Verfügung. Zu erreichen ist Frederike Baureiß vom SAAT e. V. unter:

- info@saat-ev.de
- oder telefonisch: 040/6514380. ■

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

April 2023

04.-05.04.2023	Freiburg	Teilzeit- und Befristungsgesetz inklusive Pflegezeitgesetz.
05.-06.04.2023	Kassel	Einige Zeit „neu im Amt“ als MAV-Vorstand – Teamentwicklung
11.- 12.04.2023	Hamburg	Einführung und Lesart des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD)
19.- 20.04.2023	Hamburg	Klausurtagung
21.04.2023	Warnemünde	Diversity – Die Vielfalt zu nutzen wissen – In der Vielfalt liegt die Chance!
26.04.2023	Rendsburg	Reflexion des Handelns in der Mitarbeitervertretung – Fallarbeit
27.04.2023	Hamburg	Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD

Mai 2023

03.- 04.05.2023	Warnemünde	MVG 1
09.05.2023	Bad Herrenalb	Kommunikation ist weder Selbstverständlichkeit noch Raketentechnik
10.- 11.05.2023	Fulda	Klausurtagung
15.05.2023	Berlin	Betriebliches Eingliederungsmanagement
16.- 17.05.2023	Groß Zecher	Einführung und Lesart des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD)
23.05.2023	Hamburg	Transformation der Arbeit, digitale und gesellschaftliche Herausforderungen
23.- 24.05.2023	Barleben OB Ebendorf	Einführung in das Arbeitsrecht mit seinen Nebengesetzen
24.- 25.05.2023	Hamburg	MVG III

Juni 2023

05.-07.06.2023	Warnemünde	MVG intensiv – Das Mitarbeitervertretungsgesetz in Theorie und Praxis
12.06.2023	Hannover	Eingliederung von psychisch erkrankten Kollegen
14.- 15.06.2023	Wennigsen	Gesprächsführung – gewaltfreie Kommunikation
20.- 21.06.2023	Groß Zecher	Einführung und Lesart des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD)
29.06.2023	Hamburg	MVG-Crashkurs



Jetzt ist die Zeit

Evangelischer Kirchentag, Nürnberg: 07.-11.06.2023

„Jetzt ist die Zeit“ (Mk 1,15) und auch: „Hoffen. Machen“ • Das ist Motto, Slogan, Leitsatz für den Deutschen Evangelischen Kirchentag, der vom 07. bis zum 11.06.2023 in Bayern, Nürnberg, stattfindet.

Wir, die Kirchengewerkschaft, werden uns aktiv auf dem Markt der Möglichkeiten präsentieren. Ihr habt dort die Möglichkeit, mit uns in direkten Kontakt zu treten, Diskussionen zu führen, eine großartige Zeit zu verbringen und die Kirchengewerkschaft durch Besetzung von einzelnen Kolleginnen und Kollegen unserer einzelnen Landesverbände persönlich kennenzulernen.

Ihr habt die Möglichkeit, die Arbeit als Gewerkschaft für Beschäftigte in

der Evangelischen Kirche, der Diakonie und der Caritas zu besuchen, aber auch herauszufordern.

Eine Herausforderung gibt Euch Gelegenheit, uns als Gewerkschaft in Präsenz auf dem Evangelischen Kirchentag vom 07. bis 11.06.2023 zu erleben.

- Weitere Informationen werden wir auf unserer Homepage veröffentlichen.
- Grundsätzliche Informationen gibt es auf: Kirchentag.de

Wir freuen uns auf Euch! ■

Für den Bundesvorstand

- **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: AdobeStock/Sergey Chayko

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 Instagram:

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



KOHNEN & KRAG
RECHTSANWÄLTE

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

Kirche und ihre arbeitsrechtlichen Regelungen

Im Koalitionsvertrag der zurzeit amtierenden Bundesregierung steht festgeschrieben, dass die Koalition auf Anregung und Initiative der Grünen und der FDP sich gesetzlich, rechtlich mit dem Privileg der eigenen Arbeitsrechtssetzung bei der Kirche beschäftigen will.

Dieses Thema wird nun nicht nur bei der Kirchengewerkschaft, sondern in vielen anderen Berufsverbänden kirchlicher Organisationen diskutiert. Auch haben sich einige Berufsverbände dazu positioniert.

Der Bundesvorstand der Kirchengewerkschaft hat unmittelbar nach Kenntnis dieses Satzes mit dem Bundesministerium und dem Arbeitsminister, Herrn Hubertus Heil, Kontakt aufgenommen.

Der zuständige Staatssekretär hat sich daraufhin in der Geschäftsstelle gemeldet und mitgeteilt, dass dieses Thema aktiv dann im Sommer 2023 beraten und beschlossen werden soll.

Hintergrund ist, dass für viele, insbesondere für die aus der freien Wirtschaft, die Sonderregelungen und die Vorstellungen, dass der Arbeitgeber sich in das Privatleben von kirchlichen Beschäftigten einmischen oder bestimmte Weltanschauungen vorschreiben kann, nicht mehr zeitgemäß sind bzw. dass es ein Befremden gibt.

Aus unserer Erfahrung der Kirchengewerkschaft wissen wir, dass kirchliche Beschäftigte bei der Wahl des Arbeitgebers, ob Caritas, Diakonie oder die jeweilige verfasste Kirche oder die evangelische Freikirche, vor Vertragsunterzeichnung ihres Arbeitsvertrages davon Kenntnis haben.

Natürlich gibt es immer wieder unsägliche Diskussionen und gerichtliche Auseinandersetzungen, insbesondere im Bereich der katholischen Kirche, wenn dann presse- und medienwirksam Kolleginnen und Kollegen das Arbeitsverhältnis verlieren, weil sie in einer zweiten Ehe oder in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft leben.

Hier ist aber nach unserem Dafürhalten festzustellen, dass es sowohl im Bereich der katholischen als auch der evangelischen Kirche eine weitgehende Öffnung zu diesem Thema gibt.

Auch im Privatleben ist ja im Bereich der Änderungen der katholischen Grundordnung Rechnung getragen worden, dass hier der Arbeitgeber, die katholische Kirche und/oder die Caritas keinen Eingriff oder Zugriff auf das Privatleben im Zusammenhang mit der Arbeit kirchlicher Beschäftigter hat.

Hier muss sich natürlich die Kirche die Frage stellen, ob sie diejenigen Mitglieder im konfessionellen Kontext überhaupt für ihre Einrichtungen gewinnen kann bzw. halten kann und/oder ob die Fachlichkeit der Kolleginnen und Kollegen gefragt und gefordert ist.

Das kirchliche Arbeitsrecht hat seit Jahren einige juristische Auseinan-

dersetzungen und Klarstellungen erbracht.

So haben die deutschen Arbeitsgerichte das Gebaren der Kirchen regelmäßig als zulässig geurteilt, da gemäß dem Grundgesetz der Verweis auf das Selbstbestimmungsrecht höher anzusetzen ist.

Die Stellung der Kirchen im Staat ist im Grundgesetz in Artikeln geregelt, die aus der Weimarer Reichsverfassung übernommen wurden. Darin findet sich u. a. ein Recht der Glaubensgemeinschaft auf Selbstverwaltung innerhalb der Schranken für die allgemein gültigen Rechte. Hier ging es den Verfassern und Urhebern dieser Grundgesetzregelung um die Klarstellung, dass die Kirche die gleichen Rechte haben soll wie die weltlichen Arbeitgeber.

Das Bundesverfassungsgericht hat in einem Urteil den entsprechenden Artikel als sogenannte Schutznorm der Kirchen gegenüber dem Staat gedeutet und somit eine große weitere Ausweitung, insbesondere der Arbeitsrechtssetzung, damit zugelassen. Diese Erweiterung wird schwer diskutiert.

Das bloße Nachvollziehen des Selbstverständnisses von Glaubensgemeinschaften hat mit eigenständiger Kontrolle durch die Rechtspflege nichts zu tun, so wird in den einschlägigen Fachzeitschriften diskutiert.

Die großen Kritiker sagen, „plausibel ist, was die Kirchen für plausibel halten“. In der Öffentlichkeit und bei den großen Kritikern wird auch der Blick darauf geworfen, ob die kirchliche Sichtweise, und hier die Arbeitsrechtsregelungen, aber auch die dienstrechtlichen

Regelungen, zu einer Überbetonung der Eigenständigkeit von konfessionellen Einrichtungen führt.

Auch wird in der Fachpresse darüber diskutiert, ob im Rahmen einer Klarstellung im deutschen Recht dafür Sorge getragen werden sollte, dass eine Anpassung auf der Ebene der allgemeinen Gleichheitsgesetze herbeigeführt werden sollte.

Ob eine gerechtfertigte berufliche Anforderung vorliegt, dürfte sich nicht nach einem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht bestimmen, sondern allein nach der Art der Tätigkeit. So ist dieses aus einem Fachtext zu entnehmen.

Im gleichen Atemzug wird darüber diskutiert, ob der Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes auf kirchliche Einrichtungen ausgedehnt werden soll und dass in der Konsequenz die kirchlichen Mitarbeitervertretungen dann durch Betriebsräte ersetzt werden müssten.

Was wir weiterhin tun werden

Der Bundesvorstand der Kirchengewerkschaft wird also nun die nächsten Wochen und Monate weiterhin engen Kontakt zum Bundesarbeitsministerium halten, um zu schauen, ob und in welcher Form es neue gesetzliche Regelungen geben wird.

Ob sich das Grundgesetz in der Artikelregelung der Eigenständigkeit und der Selbstbestimmung der Kirchen ändern wird, wird seitens des Bundesvorstandes als nicht umsetzbar aufgrund der Mehrheitsverhältnisse im Deutschen Bundestag und Bundesrat in dieser Legislaturperiode eingeschätzt. ■

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



12 Euro mindestens

Am und zum 01.10.2022 wurde der Mindestlohn auf 12 Euro erhöht. Das wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung hat Anfang Januar mitgeteilt, dass 6,2 bis 6,6 Millionen Beschäftigungsverhältnisse davon profitieren.

Im Rahmen einer repräsentativen Umfrage aller Erwerbstätigen in Deutschland hat das WSI herausgefunden, dass diejenigen, deren Stundenlohn infolge der neuen gesetzlichen Untergrenzen gestiegen ist, hiervon monetär profitieren.

Bei der Einführung und Gesetzgebung zum Mindestlohn haben viele kritische Betrachter die These in den Raum gestellt, dass es seitens der Arbeitgeber zur Reduzierung der Arbeitszeit und zum Arbeitsplatzverlust kommen könnte.

Dieses ist, so zeigt die repräsentative Umfrage, nicht passiert.

Im Ergebnis der 5.100 befragten Personen wurde dokumentiert, dass es bei 19 % monatlich 200 Euro brutto mehr waren. 21 % der Beschäftigten haben angegeben, dass ihr Gehalt sich zwischen 100 und 200 Euro pro Kalendermonat nach oben korrigiert hat. 38 % der Befragten hatten einen Bruttozuwachs auf ihrer Gehaltsabrechnung zwischen 50 und 100 Euro. Wohingegen 22 % der Befragten angaben, dass ihr Gehalt um weniger als 50 Euro gestiegen ist.

Bei der statistischen Auswertung der Forscherinnen und Forscher wurde festgestellt, dass statistisch bei sozialversicherungspflichtigen Vollbeschäftigten infolge der Mindestlohnerhöhung im Schnitt monatlich 155 Euro brutto mehr verdient wurden.

Für die Teilzeitbeschäftigten, die sozialversicherungspflichtig sind, liegt der statistische Wert bei 104 Euro.

Die geringfügig Beschäftigten haben einen statistischen Mittelwert von plus 59 Euro pro Kalendermonat auf dem Gehaltskonto.

Wenn wir das nun einmal gesamtwirtschaftlich bewerten, ist festzustellen, dass der Zeitpunkt der Anhebung des Mindestlohnes zufälligerweise in die aktuelle Krise, die hohe Inflationsrate/Preissteigerung gefallen ist.

Somit kann festgestellt werden, dass die Millionen Beschäftigten durch den Mindestlohn mehr Geld zur Verfügung haben und einen Teil der Gesamtkostensteigerung ihres Lebensunterhalts abfedern können. ■

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

Wir sagen „Danke“!

Auch für das Jahr 2022 gilt unser besonderer Dank den Jubilar*innen, die der Kirchengewerkschaft bereits seit 25, 30, 40, 50 und im Jahr 2022 sogar 70 Jahren als Mitglied die Treue halten und ihr Vertrauen in unsere Organisation setzen.

Gewerkschaften brauchen Mitglieder. Denn nur mit einem hohen Organisationsgrad erreichen wir Löhne, um gut

leben zu können und bessere Arbeitsbedingungen. Gewerkschaft geht nur gemeinsam! Gemeinsam mit- und füreinander einzustehen und für Verbesserungen zu sorgen, ist die Grundlage unserer gewerkschaftlichen Arbeit.

„Wir sind nur so stark, wie wir vereint sind und so schwach, wie wir getrennt sind.“

Harry Potter

Liebe Jubilar*innen, wir wünschen uns, dass Ihr Eure Gewerkschaftserfahrung an die junge Generation weitergibt und auch sie für gewerkschaftliches Engagement begeistert. Denn, je mehr wir sind, desto mehr können wir erreichen! ■

Unser Dank gilt folgenden Mitgliedern:

■ 70-jähriges Jubiläum

Ingeburg Ingber, Kiel

■ 50-jähriges Jubiläum

Siegfried Marquardt, Hamburg

■ 40-jähriges Jubiläum

Gerhard Jahn, Lübeck
Werner Johannsen, Medelby
Rainer Knye, Bad Schwartau
Günter Nicke, Frankfurt am Main
Ellen Pfister, Eschwege
Sönke Schlüter, Henstedt-Ulzburg
Ute Schönewolf, Schauenburg-Elgershausen
Ruth Stille, Lübeck
Max Weis, Schutterwald

■ 30-jähriges Jubiläum

Volker Agel, Hamburg
Brigitte Augustin, Ahrensburg
Brigitte Baur, Neumünster
Kerstin Bertram, Rohlstorf
Christiane Borchers, Lottdorf
Jan Eisenhauer, Hamburg
Lorenz Hansen, Hamburg
Kathrin Hansen, Niebüll
Ina Ilgen, Fambach
Angelika Jensen, Jübek
Gabriele Klaassen, Bad Oldesloe
Gaby Krakowsky, Kiel
Wilfried Lorenzen, Sterup
Klaus Peters, Hamburg

Brigitte Ranft-Ziniel, Kirchspiel Garding
Volker Schnackenbeck, Grinau-Kastorf
Monika Schneider, Bad Oldesloe
Birgit Schwarzlos, Windbergen
Ulla Sender, Neumünster

■ 25-jähriges Jubiläum

Heidi Bernier, Pinneberg
Susanne Betz, Grünwettersbach
Ursel Bielfeldt-El-Masri, Hamburg
Werner Boll, Rantzaу OT Sasel
Antje Burmeister, Schaalby
Manuela Fedders, Fockbek
Barbara Grimm, Kiel
Bettina Hansen, Hüsby
Christa Keine, Hollingstedt
Christel Knudsen, Albersdorf
Stephan Krueger, Hürup
Markus Kruse, Krempe
Manja Lange, Wattenbek
Sabine Meierkord, Hamburg
Cornelia Müller, Oberkalbach
Monika Preiß, Weinheim
Ellen Renner, Schashagen
Susanne Saß, Lübeck
Henrike Schäfer, Börnsen
Guido Schlindwein, Baden-Baden
Ann-Christin Schmidtke, Oldenburg
Ortrud Stieper, Albersdorf
Gerhard Wahnfried, Neumünster
Andrea Wicker, Westerrönfeld
Michael Wilde, Rendsburg

Homeoffice und Bewegung

Das Homeoffice ist für einige unserer Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen zum täglichen Alltag geworden.

Für diese Kolleginnen und Kollegen bieten sich natürlich viele Möglichkeiten, die eigene Arbeit flexibel zu gestalten, und gleichzeitig haben sie auch die Chance, die Arbeitszeiten für notwendige Bewegungspausen zu unterbrechen.

Wer also seine Arbeit in den eigenen vier Wänden erledigt, ist im Vorteil gegenüber den Kollegen, die sich in ihren Dienststellen oder im Büro aufhalten, wenn es darum geht, einige hilfreiche Dehn- oder Yogaübungen durchzuführen.

Hier haben Sie die Möglichkeit, in einem geschützten, ihnen bekannten heimischen Raum die idealen, für Sie möglicherweise notwendigen oder spannenden Maßnahmen, ohne den Blick der Kolleginnen und Kollegen, durchzuführen.

Die Pausen liefern eine gute Gelegenheit, den Bewegungsmangel auszugleichen.

Hierzu kann z. B. ein Spaziergang in der Mittagspause zählen.

Zudem lassen sich Bewegungseinheiten gut in den Arbeitsalltag im Homeoffice integrieren, wenn Sie z. B. beim Telefonieren im Hause in der Wohnung herumgehen oder beim Lesen des Dokumentes aufrecht stehen. Das Aufrechtstehen kann natürlich auch im Büro durch einen höhenverstellbaren Schreibtisch erfolgen.

Wer sich also mit dieser Frage und diesen Möglichkeiten weiter auseinandersetzen will oder sich motivieren lassen will, kann dies über die gesetzliche Unfallversicherung tun. Auf deren Internetseiten gibt es viele Ideen und Anregungen. ■

— Hubert Baalmann, Gewerkschaftssekretär/Dipl. Jurist

Pausen liefern eine gute Gelegenheit, den Bewegungsmangel am Schreibtisch auszugleichen.

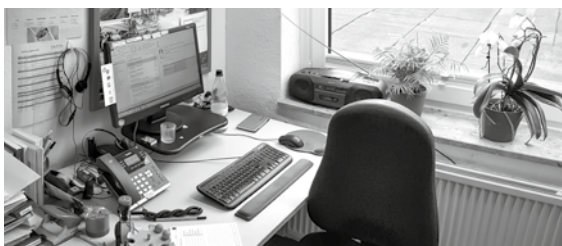


Foto: Hubert Baalmann



**Glückstädter
Werkstätten**

Visitenkarten Broschüren Briefpapier Flyer
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 Einladun
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
Mailing Textildruck Digitaldruck Offsetdr
Einladungskarten SD-Sätze Visitenkarten Br
Briefpapier Flyer Plakate Notizblocks Har
Softcover Folder Kalender Mailing Textild
igitaldruck Offsetdruck Einladungskarten
Visitenkarten Broschüren Briefpapier Flye
te Notizblocks Hardcover Softcover Folde
der Mailing Textildruck Digitaldruck Offse
Einladungskarten SD-Sätze Visitenkarten
ren Briefpapier Flyer Plakate Notizblocks
cover Softcover Folder Kalender Mailing T
druck Digitaldruck Offsetdruck Einladun
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

*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.glueckstaedter-werkstaetten.de



Nach der Einigung über die Eckpunkte beginnen die Verhandlungen über die Details und die Umsetzung eines Tarifvertrages. So konnte das fertige Tarifergebnis erst in der ADK-Verhandlung am 24. November 2022 einvernehmlich übernommen werden.

... Auf dem Foto: Ehla Hausmann, ADK-Mitglied, und Ralf Vullriede, stellv. ADK-Mitglied

Tarifabschluss der besonderen Art

LV Weser-Ems • Übernahme des TVöD SuE für die Konföderation

Bereits im Mai verkündete ver.di: „Einigung nach zähen Verhandlungen: Wichtiger Schritt zur Aufwertung im Sozial- und Erziehungsdienst“.

Was vielen nicht bekannt ist: Nach der Einigung über die Eckpunkte beginnen die Verhandlungen über die Details und die Umsetzung eines Tarifvertrages. So konnte das fertige Tarifergebnis erst in der ADK-Verhandlung am 24. November 2022 einvernehmlich übernommen werden.

Dass es sich hierbei nicht, wie sonst häufig, um eine lineare Gehaltserhöhung handelte zeigten auch die Durchführungshinweise der Landeskirche Hannover. Auf mehr als 50 Seiten wurde hier erläutert, wie mit dem übernommenen Tarifabschluss umzugehen ist.

Von der Arbeitnehmerseite wurde der Tarifabschluss als ein wichtiger Schritt zur Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes gesehen und als Ergänzung der Eingruppierungsregelungen der Kita-Leitungen, die bereits 2017 durch erhebliche Entgeltsteigerungen profitieren konnten.

Inhaltlich ging es also vor allem um niedrigere Entgeltstufen. Hier gab es

zum einen Zulagen in Form einer SuE-Zulage in Höhe von 130,- € monatlich für die Entgeltgruppen S 2-S 11a für Kita-Mitarbeiter. Für die Sozialarbeiter der Entgeltgruppen S 11b-S 12 sowie S 14 und S 15 Fallgruppe 6 beträgt die SuE-Zulage monatlich 180,- €. Leitungskräfte in den Kitas wurden von der Zulage ausgenommen. Der Beschluss der ADK war rückwirkend zum 01. Juli 2022 und wurde mit dem Dezemberentgelt ausgezahlt.

Alle Mitarbeiter*innen im Sozial- und Erziehungsdienst erhalten ab dem Kalenderjahr 2022 zwei Regenerationstage im Kalenderjahr bei einer 5-Tage-Woche, ansonsten anteilig.

Ab 2023 besteht darüber hinaus für die Empfänger der SuE-Zulage die Möglichkeit, zwei weitere Tage in freie Tage umzuwandeln. Diese „Umwandlungstage“ werden dann individuell mit der SuE-Zulage verrechnet. Diese Tage müssen zukünftig früh (bis zum 30.09. des Vorjahres) beantragt werden. Für das Jahr 2023 gilt die Ausnahme, hier können Anträge noch bis zum 28.02.2023 für das laufende Jahr gestellt werden.

Weiterhin wurden 30 bezahlte Stunden jährlich vereinbart, die den Mit-

arbeiter*innen zur Vorbereitung und zur Qualifizierung ihrer Arbeit zur Verfügung stehen.

Mitarbeiter*innen die mit einem Anteil von mindestens 15 % ihrer Tätigkeit Nachwuchskräfte im Rahmen einer Praxisanleitung betreuen, erhalten zukünftig eine monatliche Zulage von 70,- €.

Für die Auszahlung der Jahressonderzahlung gelten die Regelungen des § 20 TVöD (VKA).

■ In den Entgeltgruppen	
S 2-S 9	84,51 %
■ In den Entgeltgruppen	
S 10-S 18	70,28 %

Weiterhin wurde die Stufenzuordnung verbessert. Ab dem 1. Oktober 2024 werden hier die verkürzten Stufenlaufzeiten neu berechnet. Die Stufen drei und vier werden dann ein Jahr früher erreicht.

Wir werden uns auch zukünftig in der ADK für Euch und für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzen. ■

— Ehla Hausmann, ADK-Mitglied und
— Ralf Vullriede, stellv. ADK-Mitglied



Max Weis (l.) und Wilfried Thoma (r.)

Evangelische Zusatzversorgungskasse/EZVK Darmstadt

LV Baden • Max Weis und Wilfried Thoma (beide im Vorstand der Kirchengewerkschaft Landesverband Baden) haben an der jährlich stattfindenden Vertreterversammlung der EZVK in

Darmstadt am 13. und 14.10.2022 teilgenommen.

Auf der Tagesordnung standen die Berichte des Vorstandes, des Aufsichtsrates,

des Aktuars und der Bericht über die Prüfung der Jahresrechnung zum 31.12.2021, sowie die Verwendung der Überschüsse und Maßnahmen zur Deckung von Fehlbeträgen in der Pflichtversicherung.

Des Weiteren wurden Satzungsänderungen und die Entlastung des Vorstandes und der Mitglieder des Aufsichtsrates beschlossen, und die Wahl des Wirtschaftsprüfers wurde vorgenommen. Zwei Mitglieder wurden in den Aufsichtsrat nachgewählt.

Aufgrund der besonderen Situation durch die Auswirkungen von Corona und des Ukrainekrieges gab es an den Kapitalmärkten erhebliche Schwankungen. Darauf hat die Kasse mit entsprechenden Maßnahmen reagiert. ■

WGKD

Die Einkaufsplattform
der Kirchen.

Einfach
günstig
einkaufen.



Liebe Nutzerinnen und Nutzer des WGKD-Portals,

nach mehreren Monaten der Vorbereitung ist unsere neue Internetseite online gegangen. In neuem, frischen und modernen Design präsentieren wir Ihnen die Angebote der WGKD.

Der Aufbau der Seite wurde überarbeitet, um eine bessere Übersichtlichkeit zu schaffen, und auch die Technik wurde auf den neusten Stand gebracht. Die Angebote für die Einrichtungen werden klar von denen für Mitarbeitende abgegrenzt. Darüber hinaus wurde die Möglichkeit geschaffen, die Angebote nach Themen darzustellen. Sie als Nutzerinnen und Nutzer können zukünftig in Ihrem Profil hinterlegen, für welche Angebote Sie sich besonders interessieren. Es sind noch nicht alle Neuerungen freigeschaltet, Themen und Angebote werden ständig erweitert.

Es lohnt sich also regelmäßig reinzuschauen!

Da die Angebote zur privaten Nutzung von allen Mitarbeitenden kirchlicher Einrichtungen in Deutschland kostenfrei in Anspruch genommen werden dürfen – unabhängig davon, ob der Arbeitgeber mit der WGKD zusammenarbeitet – freuen wir uns darüber, wenn Sie im Kreise der Kolleginnen und Kollegen auf die WGKD aufmerksam machen.

Ihr WGKD-Team



www.wgkd.de

Lehmannstr. 1 • 30455 Hannover • Tel. 0511 475533-0 • Mail. info@wgkd.de



Versicherer im Raum der Kirchen



Nachhaltig leben

Nachhaltig gut versichert.

Ihre Beiträge legen wir als VRK zu 100 % nach strengen ethischen, sozialen und ökologischen Nachhaltigkeitskriterien an.



Mehr erfahren
vrk.de/ethisch-nachhaltig

**Sprechen Sie uns an –
gerne sind wir für Sie da!**

Filialdirektion Nord
Alexander Plaumann
Steinbeker Berg 3
22115 Hamburg
Telefon 040 23804343
fd-nord@vrk.de

Gemeinsames Arbeitsrecht

Die Landessynode der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland hat auf ihrer Sitzung am 17.-19.11.2022 das einheitliche Arbeitsrecht für die Kolleginnen und Kollegen der verfassten Kirche beschlossen.

10 Jahre hat es gedauert seit der Gründung, verschiedenste Sitzungen, unendliche Arbeitsgruppen, stundenlanges Verhandeln, damit die Mitarbeitenden in Mecklenburg und Pommern alle auf den arbeitsrechtlichen Weg des Tarifvertrages überführt werden.

Nun hat die Synode das Arbeitsrechtsregelungsgesetz dahingehend verändert, dass dieses nun möglich ist. In der Praxis bedeutet das die Abschaffung des dritten Weges.

Damit hat die Arbeitsrechtliche Kommission, die die kirchliche Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg und Pommern gestaltet hat, ihre Arbeit zum Sommer 2023 erledigt.

Damit ist die Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland die erste und einzige Landeskirche in Deutschland, die sowohl die östlichen als auch die west-

lichen Bundesländer arbeitsrechtlich vereint hat.

VKDA: eine neue Satzung

Auf der Synode wurde des Weiteren beschlossen, und dies war ein Kompromiss hinter den Kulissen, dass der VKDA (Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger) auch eine neue Satzung bekommt. Diese Satzung beinhaltet eine Änderung des Namens als auch die Verteilung und Umgestaltung ihrer Strukturen. Somit wird es voraussichtlich ab Juli 2023 nicht mehr VKDA, sondern VKDN (Verband kirchlicher Dienstgeber Norddeutschland) heißen.

Für die ca. 1.800 Beschäftigten in den Kirchengemeinden, in den Kitas und sonstigen verfasstkirchlichen Einrichtungen werden die zuständigen Mitarbeitervertretungen nun diese Kolleginnen und Kollegen neu eingruppieren.

Diese Neueingruppierung ist aber erst dann möglich, wenn wir, die Kirchengewerkschaft, mit dem noch VKDA eine Überleitung verhandeln.

Hintergrund ist, dass keine/r der Kolleginnen und Kollegen schlechter gestellt wird und dass es ein Zeitfenster

gibt, bis wann denn die jetzigen Beschäftigten die Vergütungsstruktur des neuen KAT erhalten.

Bezeichnung des neuen Tarifvertrags

Es ist noch nicht final besprochen (09.01.2023), ob der neue Tarifvertrag dann KAT oder anders heißen wird. Der Arbeitstitel geht von KAT Neu bis zu KTB (Tarifvertrag für kirchlich Beschäftigte). Die Tarifvertragsparteien haben hier noch keine abschließende Begrifflichkeit gefunden.

KAVO und KAT: Tätigkeitsmerkmale

Hochinteressant werden für die Kirchengewerkschaft und ihre Tarifkommission im Landesverband Nord die einzelnen Tätigkeitsmerkmale, die wir in der KAVO (Kirchliche Arbeitsvertragsordnung) und dem jetzigen KAT haben.

In kleinen, feinen Nuancen gibt es Unterschiede sowohl in dem Bereich der diakonischen Arbeit der Gemeindepädagogik als auch im Friedhofsdienst. So werden hier auch noch einige Verhandlungen und Gespräche notwendig sein, damit die Mitarbeitervertretungen der Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern im Rahmen ihrer Mit-

>>>



Die Landessynode der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland hat das einheitliche Arbeitsrecht für die Kolleginnen und Kollegen der verfassten Kirche beschlossen.

>>> bestimmungsrechte jede einzelne Kollegin oder jeden einzelnen Kollegen entsprechend neu eingruppieren können.

Diese Verhandlungen und Gespräche laufen gerade auf Hochtouren.

Hochemotionale Bereiche

Natürlich haben wir auch einige emotionale Bereiche, die noch zu verhandeln sind. So hat der Bereich von Mecklenburg und Pommern einen Kindergeldzuschlag und einen Familientag. Diese Themen sind hochemotional besetzt und bedürfen einer gefühlvollen Betrachtung, damit es hier emotional nicht zu einem Desaster oder persönlichen Affront kommt.

Wie dies zu lösen ist, werden wir möglicherweise in der nächsten Kirchengewerkschaft Info veröffentlichen können.

Weitere Themen

Weitere Themen sind die Anpassung der Arbeitszeiten, die Definition von Arbeitszeitkonten, die Definition von Zulagen sowie auch die rechtliche Neubewertung der Teilzeitbeschäftigten.

Im Rahmen der Gespräche und Verhandlungen haben wir aus dem – nennen wir es als Arbeitstitel – „KAT Neu“ auch einige für uns, die Kirchengewerkschaft, wichtige und bessere Regelungen aus der KAVO übernommen.

Die KAVO hat in einigen Punkten eine klarere, bessere Definition, als wir sie im KAT kennen.

Des Weiteren sind z. B. sogenannte Einspringzulagen und andere arbeitsrechtsrelevante Themen aus der Praxis nun in die Neufassung mit aufgenommen worden.

Dies bedeutet wiederum in der Praxis, dass die jetzigen Kolleginnen und Kollegen im KAT erst einmal keine praktischen Nachteile erlangen, aber möglicherweise zum Stichtag 01.07.2023 eine andere Formulierung und andere Fassung der Definitionen und z. B. der Zulagen erhalten werden.

Wir hoffen als Tarifkommission der Kirchengewerkschaft, dass wir hier eine entsprechend der Rechtsprechung aktuelle Fassung eines Tarifvertrags formuliert haben, die ihre volle Akzeptanz in den Einrichtungen und in den Dienststellen wiederfinden wird.

Sobald dieser Tarifvertrag fertig und unterzeichnet ist, wird die Tarifkommission der Kirchengewerkschaft bereit sein, diese Veränderungen, Ergänzungen und Überleitungen in den einzelnen Mitarbeiterversammlungen und/oder in den einzelnen Kirchenkreisen zu präsentieren.

Von daher ladet uns doch recht herzlich zu Eurer geplanten Mitarbeiterversammlung im Jahr 2023 ein! So könnten wir Euch dann mit Sicherheit Mitte des Jahres einige Nuancen, Feinheiten, aber auch dann die aktuelle Fassung erläutern. ■

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



Altersrente für langjährig

Versicherte

In der Frage, welche rentenrechtlichen Zeiten zur Erfüllung der erforderlichen Wartezeiten von 45 Jahren zu berücksichtigen sind, waren mehrere Klageverfahren vor dem Bundessozialgericht anhängig und wurden vor dem Bundesverfassungsgericht als Verfassungsbeschwerde weiter fortgeführt.

Es war die Frage zu klären, ob die Regelung gemäß § 51, Abs. 3 a, verfassungsgemäß ist, nach der die Berücksichtigung von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung bei der Ermittlung der erforderlichen 45 Jahre aufgrund der oben genannten Vorschrift ausgeschlossen ist, wenn diese in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn liegen (es sei denn, der Bezug war durch Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers bedingt).

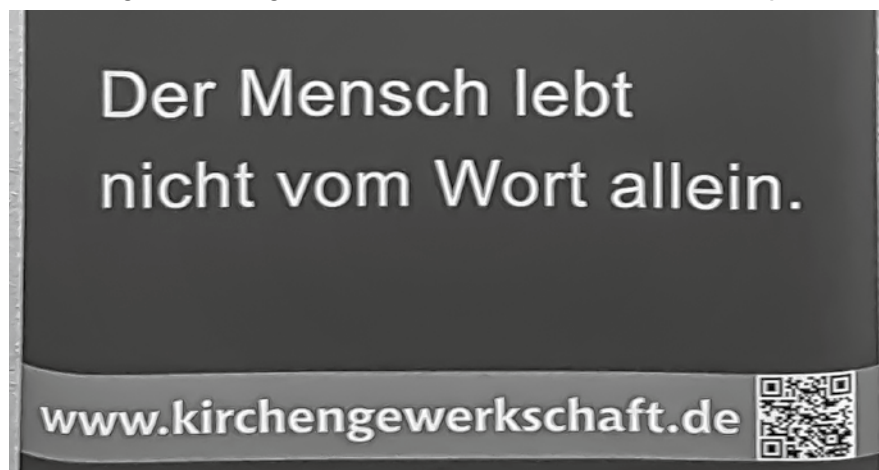
Nach Zurückweisung der Revision hat das Bundesverfassungsgericht die Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung angenommen.

Mit Blick auf die laufenden Verfahren hat die Deutsche Rentenversicherung Bund mitgeteilt, dass die Widerspruchsverfahren bis dahin geruht haben und nach Auswertung der Entscheidungsgründe nun die Widersprüche zu dieser Thematik nicht weiter zum Ruhen gebracht werden, sondern dass sie entsprechend individuell geprüft und dann entschieden werden.

So dürfte nach unserer Auffassung etlichen Kollegen die Wartezeit von 45 Jahren somit als Langzeitversicherte angerechnet werden. ■

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

Eine Aussage der Kirchengewerkschaft, deutlich sichtbar auf unseren Roll-ups





Nicht nur die neuen Mitglieder in der Kirchengewerkschaft haben Gutes davon, sondern auch diejenigen, die unsere neuen Mitglieder gewonnen haben.

Herzlichen Glückwunsch!

Mit unserem Newsletter Ende September 2022 hatten wir Euch, unsere Mitglieder, aufgefordert, Euren Kolleginnen und Kollegen zu erzählen, warum Ihr Mitglied in der Kirchengewerkschaft geworden seid:

- Was gefällt Euch an der Kirchengewerkschaft am besten?
- Wann hat Euch Eure Mitgliedschaft in der Kirchengewerkschaft schon mal persönlich sehr weitergeholfen?

Viele von Euch haben durch Weitergabe ihrer Erfahrungen andere Kolleginnen und Kollegen motiviert, ebenfalls Mitglied der Kirchengewerkschaft zu werden. Dafür möchten wir „Danke“ sagen.

Zusätzlich zu unserer Werbepremie in Höhe von 20 Euro für jedes geworbene Mitglied haben wir für Werbende im Zeitraum 01.10. bis 31.12.2022 daher 4 Hotelgutscheine verlost. Diese Gutscheine für jeweils zwei Übernachtungen im Doppelzimmer für zwei Personen inkl. Frühstück in Hotels der VCH-Gruppe in Münster, Berlin-Spandau, Greifswald und Rastatt wurden nun ausgelost und den glücklichen Gewinner*innen zugeschickt.

Freuen durften sich:

- Renate K. aus Blankensee,
- Elke M. aus Handewitt,
- Martina D. aus Tornesch sowie
- Holger K. aus Steinfeld.

Empfehl Euren Kolleginnen und Kollegen, Freunden, Verwandten und Bekannten, ebenfalls Mitglied in der Kirchengewerkschaft zu werden. Es lohnt sich!

Und, nur eine Gewerkschaft mit einer ausreichenden Zahl an Mitgliedern kann vernünftig verhandeln.

Wir danken der VCH-Hotels Deutschland -Hotelkooperation- GmbH für die freundliche Unterstützung (www.vch.de). ■

— **Sabine Boysen**, Beitragsabteilung

Energiepauschale für Rentnerinnen und Rentner

Der Deutsche Bundestag hat am 20. Oktober 2022 eine Energiepauschale für Rentnerinnen und Rentner in Höhe von € 300,00 einmalig beschlossen.

Diese ist wie bei den Arbeitnehmern steuerpflichtig, wird aber auf die dem Einkommen abhängigen Sozialleistungen angerechnet und unterliegt auch nicht der Beitragspflicht für die gesetzliche Sozialversicherung.

Die Auszahlung für Rentnerinnen und Rentner erfolgt ohne Antrag über den Rentenservice der jeweiligen Träger.

Eine Doppelzahlung, z. B. der Erhalt einer Pauschale als Rentner und als Erwerbstätiger, ist möglich und führt nicht zur Rückzahlungsforderung. ■

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





Wenn wir den Statistiken der Berufsgenossenschaften Glauben schenken, sind ca. 18.500 Erkrankungen an COVID-19 und dessen Langzeitfolgen von den 37.000 eingegangenen Anträgen positiv beschieden worden.

Corona und die Langzeitfolgen

Viele Kolleginnen und Kollegen melden sich bei uns in der Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft und teilen mit, dass sie aufgrund der COVID-19-Erkrankung Langzeitfolgen haben.

Langzeitfolgen aufgrund einer COVID-19-Erkrankung können unterschiedliche Auswirkungen auf den persönlichen Körper und die Lebenssituation haben.

Wenn wir die Reaktionen und Informationen in der Geschäftsstelle hier zusammenfassen, ist relativ häufig ein dauerhaftes latentes Unwohlsein festzustellen, ein Nicht-fit-Sein, die Erfahrung, keine Kondition zu haben, auch Erschöpfung und Erschlaffung.

So wird in der Öffentlichkeit diskutiert und auch bei den Berufsgenossenschaften die Frage zu klären sein bzw. sie ist punktuell schon geklärt, ob die COVID-19-Erkrankung und ihre Folgen als Berufskrankheit anerkannt werden.

Personen, die in Folge ihrer Tätigkeit im Gesundheitswesen, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium mit, so heißt es offiziell, SARS-CoV-2 infiziert werden und deshalb an COVID-19 erkranken, werden von der Berufskrankheit erfasst.

Hierzu gibt es die offizielle Nummer BK-Nr. 3101.

Dies gilt auch für die Personengruppen, die bei ihren versicherten Tätigkeiten der Infektionsgefahr in ähnlichem Maße besonders ausgesetzt sind und waren.

Eine Anerkennung als Berufskrankheit setzt zudem voraus, dass nach einer Infektion mindestens geringfügige klinische Symptome aufgetreten sind.

Wenn wir uns die Statistiken der Berufsgenossenschaften anschauen, ist festzustellen, dass im Jahre 2020 ca. 30.300 Anzeigen eingegangen sind, die den Verdacht hatten, dass es sich hierbei um eine Berufserkrankung handelt, die also im direkten Zusammenhang mit der geleisteten Tätigkeit steht.

Im Jahre 2021 ist die Zahl dann auf ca. 152.000 angestiegen. Hierbei geht es erstmals um eine sogenannte Verdachtsanzeige.

Wenn wir den Statistiken der Berufsgenossenschaften Glauben schenken, sind ca. 18.500 Erkrankungen an COVID-19 und dessen Langzeitfolgen von den 37.000 eingegangenen Anträgen positiv beschieden worden.

Somit ist statistisch knapp die Hälfte als eine anerkannte Berufskrankheit im Sinne der Berufsgenossenschaften nachgewiesen und dokumentiert worden.

Wenn wir also in den Einrichtungen davon Kenntnis haben, dass Kolleginnen und Kollegen an COVID-19 erkrankt sind und dass es einen direkten Zusammenhang oder auch verdachtsmäßig einen Zusammenhang zur Tätigkeit gibt, sollten diese Fälle auf alle Fälle der Berufsgenossenschaft gemeldet werden.

Hierbei geht es dann darum, erst einmal eine Dokumentation und möglicherweise dann auch nachlaufende Ansprüche geltend zu machen. ■

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



„Aktiv gegen sexualisierte Gewalt“

Fachstelle der Diakonie Deutschland hat Arbeit aufgenommen

Zur Bündelung der bisherigen Aktivitäten der Diakonie Deutschland im Bereich der Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt hat zum 1. Januar 2023 die neue Fachstelle „Aktiv gegen sexualisierte Gewalt“ ihre Arbeit aufgenommen. Die Fachstelle ist für alle Fragen zum Thema sexuelle Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt im kirchlich-diakonischen Raum zuständig und arbeitet eng mit der Fachstelle der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) zusammen. Sie ist als Stabsstelle unmittelbar im Vorstandsbereich Sozialpolitik angegliedert und der Vorständin zugeordnet.

Maria Loheide, Vorständin Sozialpolitik der Diakonie Deutschland: „Mit der neuen Fachstelle werden wir unser Engagement zur Aufarbeitung und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in einer zentralen Stabsstelle bündeln und intensivieren. Mit diesem Schritt werden stärker als bisher unsere Aktivitäten und unsere Expertise zum Thema sexualisierte Gewalt auch nach außen sichtbar.“ Für die Diakonie Deutschland habe der wirksame Schutz der ihr anvertrauten Menschen und die Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt höchste Priorität. „Als Diakonie Deutschland wollen wir dazu beitragen, dass das Thema sexualisierte Gewalt als Querschnittsaufgabe in allen diakonischen Einrichtungen und Diensten wahrgenommen

und bearbeitet wird. Die Fachstelle wird aktiv dazu beitragen und mit ihrer Expertise unsere Mitglieder unterstützen und beraten“, so Loheide weiter.

Betroffenenpartizipation, Aufarbeitung, Prävention und Intervention...

Die Mitarbeiterinnen der neu geschaffenen Fachstelle werden die Arbeitsfelder Betroffenenpartizipation, Aufarbeitung, Prävention und Intervention koordinieren und weiterentwickeln. Dabei geht es sowohl um sexualisierte Gewalt in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, als auch in der Altenhilfe, Unterkünften für Geflüchtete oder in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen. Hierfür wirkt die Fachstelle an der Umsetzung der Gewaltschutzrichtlinie und des 11-Punkte-Handlungsplans gegen sexualisierte Gewalt in Zusammenarbeit mit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) mit.

Weitere Tätigkeitsbereiche

Daneben ist die Fachstelle an der strukturellen Begleitung und inhaltlichen Weiterentwicklung der Unabhängigen Ansprechstellen für Betroffene beteiligt und fördert die wissenschaftlichen Aufarbeitungsstudien in diesem Bereich. Auch die Zusammenarbeit mit externen Bündnispartnerinnen und -partnern wie der Unabhängigen

Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) stehen auf der Agenda. Darüber hinaus will die Fachstelle fachliche Impulse zur Weiterentwicklung von Prävention und Intervention in kirchlich-diakonischen Kontexten einbringen und zur Vernetzung von Betroffenen beitragen. Sie berät und begleitet die Mitglieder der Diakonie Deutschland in der Aufarbeitungs- und Präventionsarbeit, unterstützt Betroffene in ihren Anliegen und setzt sich politisch für die Anerkennung ihres Leids ein.

Leitung der Fachstelle

Die Leitung der Fachstelle hat Dr. Marlene Kowalski übernommen. Die Erziehungswissenschaftlerin kommt von der Universität Hildesheim, hat zu Fragen der Prävention und Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt gearbeitet und als freiberufliche Referentin viele Einrichtungen in der Organisationsentwicklung und Erstellung von Schutzkonzepten beraten. Daneben war sie an Aufarbeitungsstudien beteiligt. Janina Zielke verstärkt die Fachstelle als Fachberaterin und unterstützt vor allem den Bereich der Präventionsarbeit. Die Diplom-Sozialpädagogin war zuvor in verschiedenen Feldern der Sozialen Arbeit tätig, zuletzt im Bereich Strategie und Planung für die Diakonie Deutschland. ■

— **Quelle:** Diakonie Deutschland

Verjährung von Urlaubsansprüchen

Viele Kolleginnen und Kollegen fragen uns, die Rechtsschutzabteilung der Kirchengewerkschaft, an, wann eigentlich ihr Urlaubsanspruch aus den letzten Jahren verfallen ist, ob er überhaupt verfällt und unter welchen Voraussetzungen.

Da die Urlaubsregelungen nach dem Urlaubsanspruch auf der gesetzlichen Ebene aus dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) anders geregelt, also schlechter geregelt sind als die AVR und die Tarifverträge, setzen wir hier einmal die gesetzlichen Mindestansprüche voraus.

- Das Bundesurlaubsgesetz sieht 20 Urlaubstage bei einer 5-Tage-Woche vor und 24 Tage bei einer 6-Tage-Woche.
- Die Arbeitsvertragsrichtlinien der Arbeitsvertragsordnungen oder auch die Tarifverträge gehen in der Regel pauschal von 30 Tagen aus.

Hier sei am Rande erwähnt, dass dieses ein Kampfergebnis der Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen der früheren Jahre ist.

Rechtliche Vorgaben für die Fristen zur Urlaubsbeantragung

Es gibt rechtliche Vorgaben für die Fristen zur Urlaubsbeantragung. So muss in jeder AVR oder in den Tarifverträgen nachgeschaut werden, unter welchen Voraussetzungen und welchen Bedingungen ich wann wie Urlaub zu beantragen habe.

Häufig gibt es durch Dienstvereinbarungen, also Grundsätze der Urlaubsplanung, andere Regelungen, die in den meisten Fällen darauf hindeuten, dass im Oktober und November des Vorjahres das gesamte Kalenderjahr entsprechend meiner Urlaubstage verbunden mit meinen Arbeitstagen dem Arbeit-

geber als Urlaubsantrag schriftlich mitgeteilt werden muss.

Dabei ist auch mitarbeitervertretungsrechtlich zu beachten, dass für die Kolleginnen und Kollegen, die nach Dienstplan arbeiten, in den Einrichtungen bei einem ordentlichen Mitbestimmungsverfahren auch die Genehmigung dieser längeren Abwesenheit durch Urlaub der Mitbestimmung unterliegt.

Wurde der Urlaubsantrag der Beschäftigten bei der zuständigen Person, also Kollegin, ordentlich eingereicht, gilt für den Arbeitgeber eine angemessene Bearbeitungsfrist von in der Regel einem Monat.

Erfolgt weder eine Zustimmung noch ein Widerspruch, so darf der Beschäftigte davon ausgehen, dass sein Urlaub entsprechend seines Antrags als gewährt gilt.

Hierzu hat letztmalig das Arbeitsgericht Chemnitz mit Urteil vom 29.01.2018 unter dem Az. 11 Ca 1751/17 entsprechend geurteilt.

Das Bundesurlaubsgesetz regelt weiter, dass der Jahresurlaub grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen werden muss. Hier einschlägig § 7 BUrlG.

Ein 3-monatiger Übergangszeitraum, z. B. bis zum 31.03. des Folgejahres, wird nur unter den Voraussetzungen gewährt, dass ich persönliche oder

dienstliche Gründe vortragen kann. Unter den Voraussetzungen kann dann der Urlaub in das Folgejahr übernommen werden.

Einige AVR oder Tarifverträge weichen davon ab, ebenso können es Dienstvereinbarungen regeln, dass der Zeitraum verlängert wird.

Hier gibt es z. B. AVR, die vom 30.04. bzw. 30.06. des Folgejahres ausgehen.

Wann verfällt der Urlaub?

Immer wieder wird rein rechtlich durch eingereichte Klage überprüft, wann denn mein Urlaub verfällt.

Hierbei ist noch einmal auszuführen, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch für Arbeitnehmer gemäß § 7 des BUrlG nicht verfällt, wenn der Arbeitgeber im Urlaubsjahr seine Mitwirkungspflicht nicht erfüllt hat.

Dieses hat das Bundesarbeitsgericht mit Az. 9 AZR 423/16 geurteilt.

Die Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers beinhaltet, dass dieser den Arbeitnehmer zuvor grundsätzlich in die Lage versetzen muss, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, also er muss den Antrag bzw. einen Antrag des Arbeitnehmers auf Urlaub gewähren.

Dieser Arbeitnehmer muss aus freien Stücken heraus seinen Urlaub genommen haben.

Die Mitwirkungspflicht beinhaltet weiter, dass der Arbeitnehmer, gegebenenfalls auch in förmlicher Form, aufge-

fordert werden muss, seinen Urlaub zu nehmen und dass ihm klar und rechtzeitig mitzuteilen ist, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder des Übertragungszeitraums z. B. 30.03. verfällt, wenn er, der Arbeitnehmer, diesen nicht beantragt.

Dies muss der Arbeitgeber schriftlich dem Mitarbeitenden zukommen lassen.

Hierzu hat Ende Dezember, genau am 20.12., der EUGH unter dem Az. C 120/21 sowie C 518/20 i. V. m. C 727/20 entschieden.

Die Entscheidung war, wann und ob die gesetzliche Verjährungsfrist für Erholungsurlaub in Deutschland zur Anwendung kommt.

Das Ergebnis ist, dass der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub der gesetzlichen Verjährung unterliegt. Allerdings beginnt die 3-jährige Verjährungsfrist erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Hierbei gilt es auch, sich gemäß dieser Rechtsprechung die Ansprüche und die Verjährungsansprüche aus der AVR und/oder den Tarifverträgen genau anzuschauen.

Hierzu gibt es natürlich dann auch für Gewerkschaftsmitglieder den Anspruch, die Rechtsberatung und den Rechtsschutz der Kirchengewerkschaft in Anspruch zu nehmen. ■

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



Foto: Hubert Baalmann

Krankmeldung über einen Boten zum Arbeitgeber

Das Arbeitsgericht Emden hat unter dem Az. 2 Ca 263/21 geurteilt, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung über einen Kollegen, also über einen Boten mitteilen darf.

Was war passiert?

Ein Arbeitnehmer ist im September 2021 bei einem Arbeitsunfall verletzt worden. Der Arbeitnehmer entschied sich dann, später einen Arzt aufzusuchen.

Der betroffene verletzte Kollege hat dies dann seinem Arbeitskollegen mitgeteilt und ihn gleichzeitig gebeten, dass er, der Kollege, doch bitte dem Arbeitgeber seine Abwesenheit dementsprechend mitteilen sollte. Dieses hat der Kollege auch gemacht.

Der verletzte Kollege war dann für zwei Wochen arbeitsunfähig geschrieben.

Der Arbeitgeber hat daraufhin dem Arbeitnehmer eine Abmahnung erstellt, weil er, der verletzte Arbeitnehmer, seine krankheitsbedingte Abwesenheit lediglich über einen Kollegen mitgeteilt hatte.

Der Arbeitgeber sah hier eine Pflichtverletzung und hat die Abmahnung zur Personalakte genommen.

Der Arbeitnehmer war damit nicht einverstanden und hat den Arbeitgeber daraufhin verklagt, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.

Das Arbeitsgericht Emden hat der Klage des verletzten Arbeitnehmers stattgegeben. Die Abmahnung musste aus der Personalakte entfernt werden, da diese, so das Gericht, zu Unrecht erteilt worden ist.

In der Urteilsbegründung hat das Gericht dann zu Recht gesprochen, der Arbeitgeber habe nicht nachgewiesen, dass der Kläger gegen die ihm obliegende Meldepflicht, also hier die Abmahnung verstoßen habe.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Diese Regelung findet sich in § 5, Abs. 1, Satz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

Das Gericht ist zu der Auffassung gelangt, dass der verletzte Arbeitnehmer dies getan hat, denn es sei, so das Gericht, ausreichend, wenn die Abmeldung gegenüber einem zur Entgegennahme von Erklärungen befugten Mitarbeiter erfolge.

Der ausgewählte Kollege sei in dem vorliegenden Fall zu einer solchen Entgegennahme zwar nicht befugt, das spreche aber nicht dagegen, dass der erkrankte Arbeitnehmer den Kollegen als Boten an den zuständigen Vorgesetzten eingesetzt hat.

Letztendlich trägt der Arbeitnehmer, hier der Verletzte, das Risiko, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht rechtzeitig oder nicht korrekt an den Arbeitgeber übermittelt wird, aber in diesem entscheidenden Fall geht das Gericht davon aus, dass der Bote die Meldung sowohl unverzüglich als auch korrekt abgegeben hat, denn eine Verspätung habe der Arbeitgeber auch vor Gericht nicht geltend gemacht. ■

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



VCH-Hotels



Nicht weit weg von den quirligen Zentren Berlins, in ruhiger Umgebung gelegen, bietet das VCH-Hotel Morgenland den idealen Rahmen für Übernachtungen, Seminare, Feierlichkeiten.

VCH-Hotel Morgenland

Ruhender Pol in pulsierender Metropole

Wer nach Berlin reist, reist in eine Stadt, wie sie unterschiedlicher in ihrem Charakter nicht sein kann. Einerseits pulsierend, weltoffen, geschichtsprägend und Schmelztiegel vieler Kulturen. Andererseits mit grünen Oasen für Ruhe, Erholung und Entspannung.

In der pulsierenden Metropole gibt es Unterhaltung rund um die Uhr. Manche Stadtviertel, wie zum Beispiel Friedrichshain, sind als typische Ausgeviertel bekannt, mit vielen Cafés und Restaurants. Bars gibt es fast an jeder Straßenecke über die ganze Stadt verteilt. Die Simon-Dachstrasse in Friedrichshain ist vermutlich die Straße mit dem größten kulinarischen Angebot.

Life-Konzerte, Comedy, Musical- und Theateraufführungen, weltbekannte Museen. Berlin bietet alles. Langweilig wird es in Berlin nie. Ständig passiert irgendwo irgendetwas.

Aktuell interessant und sehenswert ist die Ausstellung BERLIN GLOBAL im

Humboldt Forum, einem Ort für Kultur und Wissenschaft. BERLIN GLOBAL zeigt auf 4000 Quadratmetern, wie die Stadt und ihre Menschen mit der Welt verbunden sind. BERLIN GLOBAL erzählt nicht die Geschichte Berlins, sondern Geschichten aus Berlin. Zeigt, dass vieles, was in Berlin passiert ist, die Welt verändert hat und wie vieles, was in der Welt passiert ist, auf Berlin gewirkt hat.

Das VCH-Hotel Morgenland

Nicht weit weg von den quirligen Zentren der Stadt, in ruhiger Umgebung gelegen, bietet das VCH-Hotel Morgenland den idealen Rahmen für Übernachtungen, Seminare und Feierlichkeiten.

Es ist ein Ort zum Wohlfühlen – unaufdringlich, freundlich, ruhig und mit wohlthuendem Ambiente. Es ist ein idealer Ort, um nach einem erlebnisreichen Tag zur Ruhe zu kommen und zu entspannen.

Seit über einem Jahrhundert steht der Name „Haus Morgenland“ für Gast-

lichkeit, Freundlichkeit, Service und Behaglichkeit. Als Stammsitz der Morgenländischen Frauenmission war das Haus in allen Zeiten ein Ort geistiger Arbeit, internationaler Begegnung und Kommunikation.

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 Einschränkungen. 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.

Fotos: VCH-Hotels



Eine Bank, die das Klima schützt?

Die EB übernimmt mit einer umfassenden Klimastrategie Verantwortung für die Bewahrung der Schöpfung. Wir bekennen uns zum 1,5°-Ziel und damit zur ambitionierten CO₂-Reduktion im gesamten Geschäftsbetrieb sowie in allen Investment- und Kreditportfolios.

**An morgen denken. Klimaneutralität 2050.
Für eine nachhaltig lebenswerte Gesellschaft.**

www.eb.de/einebank



**Evangelische
Bank**

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 / Joussem / 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 Leserfragen, Tipps zur arbeitsrecht-
lichen Praxis, Empfehlungen zu Fachliteratur
- ✓ Weitere Informationen, auch zur jährlich stattfindenden
Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht, unter
www.zmv-online.de

Zusätzlich beim Digital-Abonnement:

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



Für neue
und erfahrene
Mitarbeiter-
vertreter/
innen



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

Abonnement Digital zusätzlich **€ 30,00***
zum bestehenden Abonnement Print
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. Bereit-
stellung sowie Berechnung ab aktueller Ausgabe bzw. nach Vereinbarung.
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